

Arbete med Motiverande Samtal (Motivational Interviewing, MI) inom SiS

Vägledning för implementering av metoden
Reviderad version

■ Vid frågor om materialet kontakta Tobias Sandberg,
e-post tobias.sandberg@stat-inst.se

Det här materialet är tänkt som ett verktyg i införandet av Motiverande Samtal (Motivational Interviewing, MI) inom SiS. Det visar hur enskilda institutioner och verksamheter kan använda den samlade kunskap som finns, säkra en god och lyckad införandeprocess och behålla en hög kvalitet i utövandet av metoden. Idéerna som presenteras bygger på etablerade kunskaper om såväl MI som implementering. De bygger också på hittills vunna erfarenheter som finns hos SiS personal och inom nationella och internationella organisationer.

Hösten 2012 tog ett revideringsarbete vid av den första utgåvan. Tanken var att uppdatera och utveckla teoridelen och bidra med nya erfarenheter gjorda perioden 2009–2012 samt att revidera vägledningen och checklistan.

Målsättningen är fortfarande att belysa kunskapsöversikt och ge en vägledning för hur implementering av MI kan se ut för personal som arbetar med metoden inom SiS och i andra organisationer.

Stefan Sanner och Tobias Sandberg

Bakgrund

Inom Statens institutionsstyrelse, SiS, gjorde framför allt några introduktionsföreläsningar under år 2000 att intresset för MI växte. Medvetenheten ökade alltmer om behovet av och kravet på att införa evidensbaserade metoder.

Sedan hösten 2001 har SiS utbildat sina medarbetare inom institutionerna i MI. Till en början anlätades externa tränare (Tim Van Loo och Stefan Sanner) och efterhand när SiS utbildat egna tränare tog dessa vid. Introduktions-, grund-, fördjupnings- och coachkurser ges numera kontinuerligt. Vid två tillfällen om året ordnar SiS ett internt MINT-möte (Motivational Interviewing Network of Trainers-möte) för sina tränare där erfarenheter, övningar och övrigt utbyte sker mellan tränarna. Stefan Sanner har medverkat som "seniorkonsult" fram till 2012 och Tim Van Loo fram till 2011.

Vissa institutioner har på ett mer organiserat sätt än andra infört, använt och utvecklat MI. SiS har utbildat egna MI-tränare som fått medlemskap i MINT och sedan 2008 utförs grund- och fördjupningsutbildningar inom SiS av interna utbildare.

SiS tränare erbjuder även MI-coachkurser sedan 2011 som ett led i att verka för att erbjuda kompetensutveckling beträffande MI-träning och implementering inom den egna organisationen.

Kunskap om processen

Under 2008 diskuterades tanken att undersöka vilka aspekter som underlättat alternativt försvårat införandet av metoden MI. För att genomföra undersökningen behövdes först fördjupade kunskaper om implementeringsprocessen. Den beskrivs av Karin Guldbrandsson, utredare vid Statens folkhälsoinstitut, i forskningssammanställningen *Från nyhet till vardagsnytta. Om implementeringens mödosamma konst*.

För att samla in erfarenheter från MI-användare fick ett antal institutionschefer besvara en enkät som även skickades till några personer utanför SiS, dels forskningsaktiva och dels kliniskt aktiva såväl inom Sverige som i övriga världen. Frågorna har även presenterats på den internationella webbsidan för MI-tränare (MINT) och flera MINT-medlemmar har bidragit med sina erfarenheter och synpunkter.

Karin Guldbrandsson skriver i sin forskningssammanställning att implementering är en process, inte en händelse:

"Implementeringsprocessen börjar med att någon får en idé om att en ny metod kan användas för att möta ett behov eller lösa ett problem. Idén kan ha sitt ursprung i den organisation där behovet uppträder, hos den som tillhandahåller den nya metoden, eller hos någon annan som både har uppmärksammat problemet och som känner till metoden.

Idén presenteras och ett beslut fattas, i regel på hög nivå inom organisationen. Nästa steg handlar om planering, förberedelser och genomförande av de aktiviteter som krävs för att uppnå den faktiska förändring som eftersträvas.

När den nya metoden har integrerats både praktiskt och organisatoriskt så sker utvärdering och lokala anpassningar genomförs, om det behövs. Till sist tas metoden för given, oavsett omorganisationer, personalomsättningar och politiska förändringar. Man brukar då betrakta metoden som institutionaliserad."

För att processen ska lyckas kan aspekter hos både metoden och implementeringen ha betydelse.

Metoden behöver:

- **Vara relevant**, det vill säga den nya metoden uppfattas som relevant av de presumtiva användarna. Inom SiS innebär det att personalen uppfattar MI som en användbar och fungerande metod att jobba motivationshöjande med både i samtal och i det vardagliga mötet mellan klienter och personal.
- **Ha relativa fördelar**. Inom SiS har ett flertal observationer gjorts angående fördelarna med metoden. Erfarenheter av arbete med MI på institution beskrivs ofta av personalen som att det blir ett lugnare klimat, mindre slitsamt, och att det sker färre incidenter. Något som även börjar stödjas av forskningsrapporter.
- **Stämma någorlunda överens med rådande normer och värderingar**. En anda av samarbete, respekt för autonomi och ett intresse för att locka fram klienternas egna beredskap till förändring i ett empatiskt klimat är exempel på metodens normer och värderingar. Personal (ledning, administratörer och behandlare) bör alltså själva omfattas av liknande värderingar.

- **Vara lättanvänd.** Medarbetare på olika nivåer kan inom ramen för sina roller använda metoden i samtal med individer eller grupper och genom träning och feedback utveckla och bibehålla sina kunskaper.
- **Vara testbar.** Det är viktigt att kunna urskilja hur metoden fungerar jämfört med hur man gjorde tidigare, liksom att kunna pröva under en period för att se om metoden passar in i verksamheten.
- **Kunna visa observerbara resultat.** En metod behöver visa sig vara effektiv och ge förväntade samt i bästa fall även överraskande resultat. Fler av ungdomarna och klienterna ska således få hjälp till större beredskap till förändring och därigenom lyckas bättre i sitt förändringsarbete än vad de tidigare skulle ha gjort. Andra resultat som kan förknippas med metodens införande är viktiga att kunna beskriva, som exempelvis ökad stresshanteringsförmåga hos personalen och färre våldsincidenter bland ungdomarna eller klienterna.
- **Vara anpassningsbar till lokala omständigheter.** Metoden behöver kunna användas flexibelt och anpassat, dock utan att förvrängas eller uttunnas – då metoden kan riskeras att erodera eller förtvina. Här är det viktigt att MI-specifika delar införlivas i verksamheten. Läs på sidan 8 om de fyra processerna och begreppet discord.
- **Kunna användas även i andra, liknande sammanhang.**

Om implementering

Rätt metod på rätt sätt

"För att kunna hjälpa människor förutsätts metoder som är effektiva samt att dessa metoder används på rätt sätt och för rätt målgrupp." (Socialstyrelsen, 2012)

Implementeringen behöver:

- Bestå av ett antal olika insatser
- Tidigt engagera användarna i diskussioner om eventuella problem och lösningar
- Tilldelas tillräckliga resurser såväl ekonomiska som tidsmässiga
- Erbjudas möjlighet till återkoppling

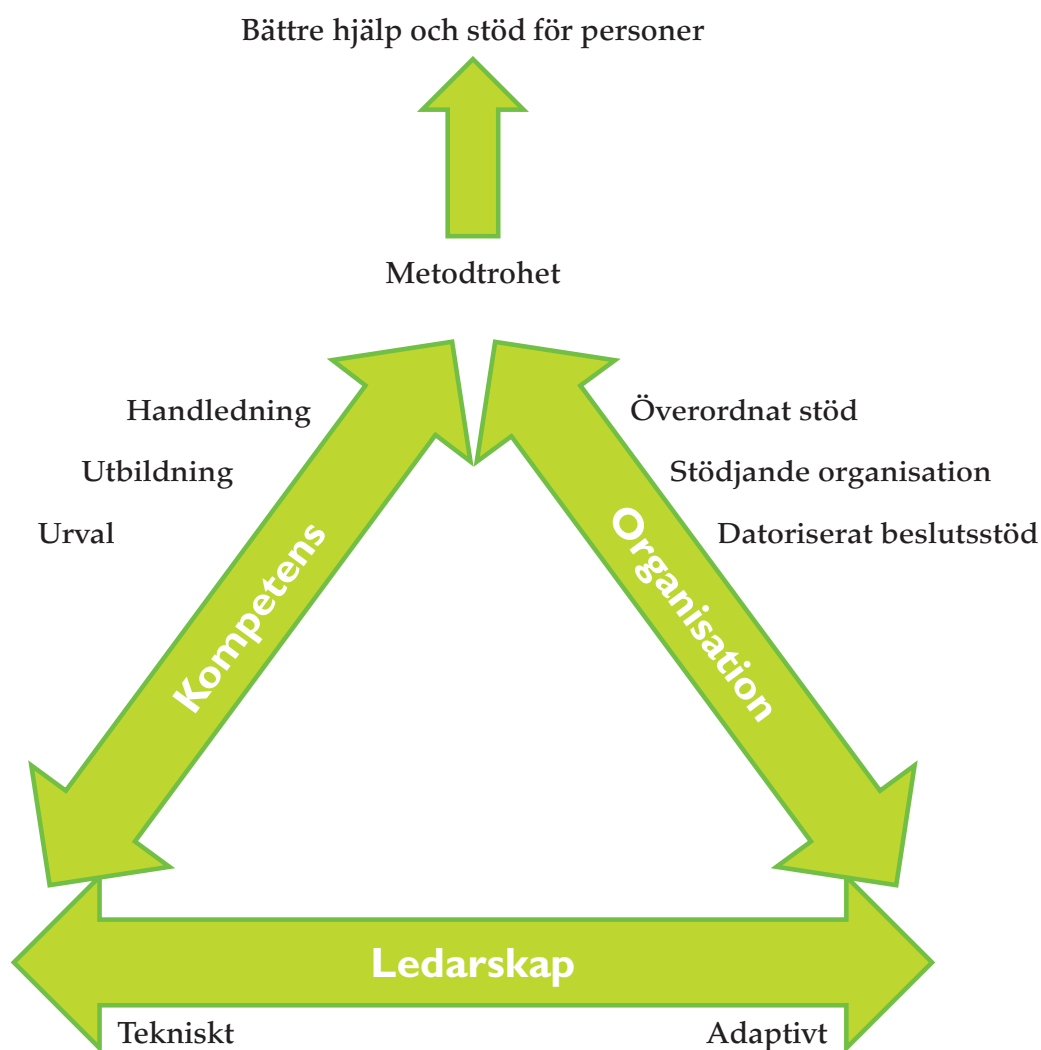
Vidare kan det vara av vikt hur de olika individerna inom organisationen ser på och möter metoden. Det kan också vara betydelsefullt hur organisationen i sig i allmänhet ställer sig till nya metoder och idéer.

Framgångsfaktorer

När förändringsarbetet når användningen av metoden är det enligt Fixsen med kollegor tre faktorer som är centrala för att det ska lyckas (Se figur 1):

- Kompetens hos användarna
- En stödjande organisation
- Ett effektivt ledarskap

Tillsammans med metodtrohet skapar dessa faktorer bättre förutsättningar för att den nya metoden används som det var avsett. Därmed ökar sannolikheten för att verksamheten kommer målgruppen till godo. Dessa tre faktorer kan ses som kompensatoriska, det vill säga finns det mindre möjlighet vad gäller urval och kompetens ställs större krav på ledarskap och organisation samt att utöka kvaliteten i utbildning. (Socialstyrelsen, 2012)



Figur 1

När en ny metod ska införlivas i en organisation är det viktigt att metoden förblir relativt intakt och att organisationen är kapabel att införliva och integrera det nya sättet att arbeta. Det vill säga anpassa och justera det som behöver ändras i organisationen.

Metoden

Bakgrund

Motiverande samtal är en metod som utvecklades på 1980-talet av den amerikanska psykologen och professorn William R. Miller som på 1970-talet började arbeta med missbruksproblem utifrån kognitiv beteendeterapi. Miller var också påverkad av Carl Rogers forskning bland annat när det gäller betydelsen av empatiskt lyssnande.

I ett par studier visade Miller att enbart rådgivarens empatiska lyssnande minskade klientens alkoholkonsumtion. Forskning indikerade att motstånd och "förnekande" i behandling är fenomen som uppstår i relationen mellan klient och behandlare, i stället för att vara personliga drag hos klienter med beroende av alkohol och droger. Erfarenheter av praktiskt arbete med missbrukare bekräftade Millers hypoteser och lade grunden för en fortsatt utveckling av en samtalsmetod, Motiverande samtal. Den engelska benämningen på metoden är Motivational Interviewing, MI. I Sverige används vanligen benämningarna Motiverande samtal eller MI.

1991 publicerades den första boken i Motiverande samtal, *Motivational Interviewing: Preparing People to Change Addictive Behaviour* skriven av Miller tillsammans med psykologen Stephen Rollnick, verksam i Storbritannien. Rollnick har senare kommit att utveckla korta tillämpningar av MI för användning inom hälso- och sjukvård.

En effektiv metod

I kontrollerade studier har man kunnat påvisa effekt av motiverande samtal (så kallad evidens) för alkohol- och drogproblem, spelproblem, riskbeteenden vid hiv-infektion, följsamhet till behandling, kost, motion och ätstörningar.

Källa: Statens folkhälsoinstitut FHI.

Upphovsmännen W. Miller och S. Rollnick definierade 2009 MI på följande sätt: "En samarbetsinriktad och klientcentrerad samtalsmetod som syftar till att öka klientens beredskap till förändring". MI kan med fördel kombineras med andra psykoterapeutiska behandlingsinsatser och metoder och motsvarar väl de etiska principer som ligger till grund för arbetet inom SiS. Myndighetens personal har i uppdrag att möta många individer som är i en fas i livet där beteendeförändringar står högt på dagordningen.

MI är en metod som kan tränas under relativt kort tid, 4–5 dagar. Med fortsatt uppföljning kan färdigheterna utvecklas och förbättras genom kontinuerlig återkoppling.

Metoden består av i princip två element:

1. Att utöva en empatisk, respektfull hållning i samtalsmötet
2. Att träna specifika färdigheter i samtalet

Elementen stämmer väl överens med grundläggande etiska principer inom SiS, och metoden kan användas i olika miljöer och i samband med skilda frågeställningar. Det är dessutom lätt att skapa lokala tillämpningsvarianter som möter den egna avdelningens/institutionens behov.

2012 gavs den tredje upplagan av *Motivational interviewing* ut av W. Miller och S. Rollnick. Författarna utvecklar några nya begrepp och beskriver MI bland annat

i termer av fyra processer. Motstånd (resistance) ersätts till stor del av begreppet **discord** som belyser ett tillstånd av bristande samstämmighet i relationen mellan rådgivare och klient. Medkänsla (compassion) är ett begrepp som beskriver den grundläggande medkänsla som rådgivaren visar sin klient (ersätter dock inte empati).

De fyra processerna är:

- **Engagemang** (via empatiskt, samarbetsinriktat, respektfullt och medmänskligt sätt att lyssna)
- **Fokuserande** (guidat fokus i den riktning som behövs för att klienten ska öka sin förändringsberedskap)
- **Framkallande** (locka fram förändringsprat)
- **Planera** (bro till förändring)

Efter en kort presentation av MI som metod följer här en beskrivning av resultaten från enkätundersökningen som genomfördes under 2009. Särskilt fokus läggs på hur institutionerna har arbetat med processen och vilka erfarenheter de har av hinder och framgångsfaktorer. En checklista för implementering finns sist i materialet.

Enkätundersökningen från 2009

Implementering och träning av metoden har inte alltid varit uttalade mål på institutionerna. Det framgår av svaren i enkätundersökningen. Implementeringsprocessen tycks på många håll ha varit något behandlarna fått skapa själva, i bästa fall med stöd av institutionsledningen. Ofta vill ledningen att MI ska finnas som metod, men har inte beskrivit hur den ska införas.

I de fall där institutionsledningen, inklusive avdelningschefer, haft som uppgift att stödja implementeringen har arbetet kommit längre. Det är betydelsefullt att varje enhet får möjlighet att anpassa processen till de egna villkoren och att det finns ett fungerande uppföljningssystem.

På nationell nivå kom svar från: SiS (åtta institutioner), Kriminalvårdens huvudkontor och Norrlands läns landsting.

Frågeunderlaget skickades även dels till Motivational Interview Network of Trainers (MINT) listserver som en öppen invitation till kommentarer, dels som enskild e-post till flera av organisationens medlemmar.

Svaren från MINT-medlemmarna lyfter i stora drag fram samma aspekter som de i den nationella enkäten, med den skillnaden att svaren i huvudsak är utifrån ett tränarperspektiv.

Faktorer som enligt enkätundersökningen bidrar till framgång kan beskrivas i två kategorier:

Kategori 1 (faktorer som gynnar inläring av metoden hos individen och i personalgruppen)

- Möjlighet att få grundutbildning och fortbildning
- Tillgång till handledning och implementeringsstöd
- Möjlighet att få feedback på inspelade samtal
- Definierade effektmått för både klienter och personal
- Någon form av manual som stöd för integrering av MI i vardagen
- Återkommande inspirations- och utvecklingsdagar
- Tålamod och tid

Kategori 2 (organisatoriska perspektiv)

- Utbildningsplaner som för vissa omfattar träning i grunderna i MI och för andra även fördjupning. Kollegiala handledningsgrupper med tillgång till externa handledare
- Styrgrupper eller projektgrupper med representanter för ledning, avdelningschefer och behandlare. Grupperna ska ansvara för implementeringsprocessen och ha tydliga mandat, mål och medel
- MI-förenliga implementeringsplaner som engagerar ledning och personal
- System för uppföljning av implementeringsprocessen
- Definierade effektmått för både klienter och personal
- Så stor egen MI-kompetens som möjligt i organisationen, samt tillgång till egna tränare
- Någon form av manual som stöd för integrering av MI i vardagen
- Goda effekter för klienter, personal och organisation

Erfarenheter från tidigare implementering

Flera insatser

Att bara skicka ut ett PM eller gå en kurs räcker inte för att införa en ny metod. Insatserna behöver vara flera i alla led. Även om SiS i stort har sett MI som ett bra redskap behöver varje institution och varje avdelning också se att behovet finns för att ta till sig metoden.

Engagerade användare

När de som faktiskt ska använda den nya metoden engageras i en tidig diskussion om för- och nackdelar ökar chansen för en bra implementering. Tydliga implementeringsplaner som tar ställning till målformulering, tidsresurser och ekonomiska ramar behövs, liksom en plan för genomförande, uppföljning och utvärdering. Det är viktigt att de som tidigt börjar med MI kan finnas kvar inom enheten som stöd för den fortsatta processen.

Vad har gjorts sedan 2010 inom SiS

Metoden MI anges bland andra som en metod som personalen vid institutionerna ska utöva i sitt arbete. SiS satsar på bland annat fortsatta utbildningsinsatser (grundutbildning, fördjupningsutbildning och särskild utbildning av MI-coacher), handledning, kollegial kamrathandledning, kodning av samtal och på olika försök att organisera implementeringsarbetet med MI.

Erfarenheter rapporterade från MINT

W. Miller har nämnt att beträffande kodning av samtal tycks det vara så att det bästa resultatet får man om varje samtal bandas (innebär inte att alla kodas). Förmodligen innebär bandningen att rådgivaren upprätthåller vetskapen om en "närvarande observatör" med fokus på MI-utövande och därigenom ökar ansträngningen hos rådgivaren att prestera MI. Flera MI-tränare talar om motvilja att koda sina samtal. Här finns säkert stora möjligheter att utveckla strategier som hjälper rådgivaren att "våga sig på" kodning.

Från en tränare inom SiS rapporteras följande strategi som framgångsrik.

- Steg 1 – börja med att bli bekant med att spela samtal, vilka som helst (inga krav på MI-utövande, ta vilket samtal som helst, vänj dig vid din röst och utrustningen.)
- Steg 2 – välj ut ett samtal där ett mål är att utöva MI och stärk på så vis kompetenskänslan. Kanske på ett rätt skapligt sätt.
- Steg 3 – välj samtal som överraskar, är mindre bra och utmanar rådgivaren att göra MI-oförenliga interventioner. Dessa är oftast de mest lärande och utvecklande samtalen.

Resurser

Karin Guldbrandsson skriver i sin forskningsöversikt:

"Sannolikheten för att en ny metod ska accepteras och implementeras beror delvis på vilket organisatoriskt och ekonomiskt stöd den får. Om det finns en budget och om resurstilldelningen är adekvat och långsiktig ökar chanserna till lyckad implementering."

För institutionerna innebär det att investeringar i nya metoder kräver tillräckligt med tid, personella krafter och ekonomiska tillgångar för utbildning och fortsatt implementerings- och uppföljningsarbete. Ledningens stöd till mellanchefer och MI-användare förstärker arbetet.

Det behövs en strategisk planering för vilka som ska gå utbildning, för hur den fortsatta träningen ska organiseras och för hur erfarenheter och intryck regelbundet kan återkopplas. Planeringen kan exempelvis innehålla beslut om att varje vecka avsätta en fast tid för diskussioner om MI-erfarenheter.

Både ledningen och MI-användarna behöver återkommande information om hur implementeringen fortskrider, vilka effekter den har skapat och hur det fortsatta arbetet ska se ut. På den enskilda institutionen kan det betyda att det skapas en styrgrupp för MI-implementering och att rapportering om processen blir en del av arbetsplatsens ordinarie möten.

För att följa konsekvenserna för klienter, personal och organisation behövs effektmått. Som en försäkring om att MI-arbetet håller tillräckligt hög kvalitet bör institutionen låta inspelade klientsamtal analyseras. Både i handledningsgrupper (som helst bör träffas varje månad) och av externa bedömare.

Varje deltagare bör få återkoppling på åtminstone ett inspelat samtalsband per termin och gruppen ska helst låta minst ett band granskas av exempelvis en extern MI-handledare eller kodningslaboratoriet på Karolinska institutet. Denna sista del i återkopplingsprocessen är viktig för att behålla kvaliteten i det egna handledningsarbetet.

Erfarenheter från MI-implementering i den tidigare södra regionen

Tydliga effekter av MI-implementering

Avdelningar inom den tidigare södra regionen som valt att satsa på att implementera MI upplever att våldssituationer, hot om våld, samt avskiljningar har minskat markant. Personalgrupper har blivit mer enade kring behandling, vad som ska göras och hur personal ska bemöta klienter och ungdomar. Det har visat sig att en förutsättning för implementeringsprocessen är en ledning som är stöttande. Förståelse för att tid till reflektion i MI-arbetet är nödvändigt är av största vikt. En enad personalgrupp med MI som förhållningssätt har gett resultatet att klienter och ungdomar upplever att de blir mer delaktiga i behandlingen och lyssnade på. Detta har medfört att klimatet på avdelningen har blivit bättre bland personal, klienter och ungdomar. Personal som tidigare upplevt stress och oro tycker att deras arbetsmiljö blivit klart förbättrad.

Nedan följer en kortfattad beskrivning av stegen i implementeringsarbetet med MI som har gjorts under två års tid.

1. Träff med ledningsgrupp på respektive institution.

- Genomgång av vad MI är och hur man kan använda MI i vardagen som ett förhållningssätt. Samt vad som gör att ett samtal kan kallas för ett MI-samtal.



- Genomgång av *Checklista för implementering av MI inom SiS, Implementeringsprocessen av MI*
Samtal utifrån punkterna 1–2 i Checklista för implementering av MI inom SiS.
Ledningsgruppens genomför punkt 3, samt delar av punkt 4.

2. Grundutbildning

- MI-tränare utbildar personal i MI. Detta görs oftast på respektive institution. Det som har gett mest effekt är att utbilda all personal samtidigt på avdelning, samt att avdelningsföreståndaren och/eller biträdande föreståndare medverkar på utbildningen.

3.Handledning

- Efter cirka 2–4 månader bör de som gått utbildning få handledning i MI. Det handlar om repetition, utifrån avdelningsspecifika mål, MI vid mottagningssamtal, fördjupning i hur man använder sig av *Stages of change* för att kunna förhålla sig till klienter och ungdomar utifrån de olika faserna i motivationsprocessen. Det behövs även diskussioner kring hur personalen använt MI i arbetet. De bör äga rum åtminstone 2–3 tillfällen per termin. Tiden på dessa handledningstillfällen kan variera från 2 timmar till hela dagar.
- Att få direkthandledning innebär att MI-tränaren kommer till avdelningen och träffar aktuell personal för dagen. Personalen har då möjlighet att göra en beställning till MI-tränaren på vad de vill få feedback på under sin arbetsdag. Det kan exempelvis handla om feedback på undvikande av argumentation, vissa MI-tekniker och att rulla med motstånd. MI-tränaren är sedan med på avdelningen och ger personalen kontinuerlig feedback utifrån önskemål. Detta har visat sig vara ett bra sätt att få in mer MI-arbete i vardagen. Det skapar trygghet och vägledning i konkreta vardagssituationer på avdelningen.

4. Fortsatt MI-utbildning och MI-ansvariga

- En viktig del är att utse MI-ansvariga på respektive avdelning. Det är en fördel att vara 2–4 personer.
- Fördjupningsutbildning och coachutbildning ska erbjudas till dem som är tilltänkta att bli MI-ansvariga och till den personal som vill fördjupa sig i MI.

5. Att hålla i enkla kamrathandledningar

- Som komplement till externhandledning av MI-tränare är det viktigt att MI-ansvariga på avdelningen får möjligheten att hålla i enkla MI-övningar. De MI-ansvariga har också till uppgift att se till att MI hålls vid liv på avdelningen, till exempel genom att reflektera kring MI på avdelningsmöten, motivera att MI används i det vardagliga arbetet samt ge feedback när tillfälle ges till övriga medarbetare.
- För att lyckas med denna punkt är det viktigt att ledningen ger de MI-ansvariga mandat och viss tid för att kunna genomföra arbetet.

6. Spela in samtal/koda samtal

- Spela in samtal två och två. Alternativt ett riktigt samtal med klient/ungdom (måste godkännas). Samtalet kan skickas till någon extern MI-tränare, som kodar av samtalet och ger feedback. Det finns också möjlighet att skicka samtalet direkt till kodningslabbet (KI/Miclab) för professionell avkodning och feedback. Målsättningen bör vara att skicka in samtal till KI för avkodning. Det kan finnas ett motstånd till att spela in samtal. Då kan man skicka det till en extern MI-tränare som ger personlig feedback. Det kan vara ett sätt att övervinna delar av detta motstånd.

7. Återkommande träffar med ledningsgrupp och extern MI-tränare

- MI-tränaren och ledningsgruppen bör ha kontakt och stämma av ur det går med MI-arbetet. Följs planen? Vilka hinder har dykt upp? Vad har tillkommit? Vilka effekter har MI-arbetet gett?
- En till två avstämningar på arbetsplatsen varje år är en klar rekommendation.

8. Inspirationsträffar/fördjupad träning för MI-ansvariga

- De MI-ansvariga ska ges möjligheten att träffas och få fördjupad träning av externa MI-tränare.
- Träffarna syftar också till en möjlighet att utbyta erfarenheter och tankar.

Viktigt för lyckad implementering

Vad som har visat sig ge effekt är att:

- Det finns en plan för implementering (se punkt 1 på sidan 11).
- Ledningen ser till att denna plan följs upp.
- Man tar fasta på någon eller några konkreta uppgifter att arbeta med på avdelningen. Till exempel MI vid mottagningssamtalet, *Stages of change-modellen* och Rulla med motståndets tekniker vid konfliktsituationer.
- Ledningen på avdelningen stöttar MI-ansvariga, ger mandatet och ser till att MI hålls vid liv.
- Föreståndaren eller biträdande föreståndaren går grundutbildning i MI.
- Det finns en MI-punkt på dagordningen på avdelningsmöten och ledningsgruppsmöten.
- Det finns förståelse för att förändring tar tid.

Referens: Tobias Sandberg

MI-tränare, medlem i MINT

Checklista för implementering av MI inom SiS

(Här skuggas våra sex checklistepunkter med de fyra faserna som anges i Socialstyrelsens skrift om implementering)

1. Inventera – fas 1 Inventering och förberedelser

- Vilka behov har vi?
- Vilka resurser har vi?
- Vilka mål vill vi uppnå? Hur ska vi veta att vi kommit dit?

2. Planera

- Hur ska vi gå tillväga?
- Vem ska göra vad?
- När ska de olika insatserna göras?

3. Engagera

- Intressera dem som ska delta i arbetet
- Rekrytera
- Organisera hur och vem som ska ingå

4. Genomföra – fas 2 Installation av metoden

- Prioritera i vilken ordning personalen ska gå utbildning/träning
- Utforma delmål i processen
- Utbilda i metoden och förbered för egna kamrathandledare

5. Återkoppla och kvalitetssäkra – fas 3 Användning av metoden

- Feedback på inspelade klientsamtal (minst ett per termin)
- Extern granskning (kodningslaboratoriet på KI (Miclab) eller extern MI-handledare minst en gång per år)
- Fortsatt träning och handledning (ibland även direkthandledning) i MI-färdigheter

6. Vidmakthålla, utveckla och anpassa – fas 4 Vidmakthålla

- Fortsatt utbildning
- Regelbundna handledningsgrupper/ direkthandledning
- Erfarenhetsutbyte: Lokala, regionala och nationella "MI-Forum" (webbaserade)
- Inspirations-/ utvecklingsdagar

