

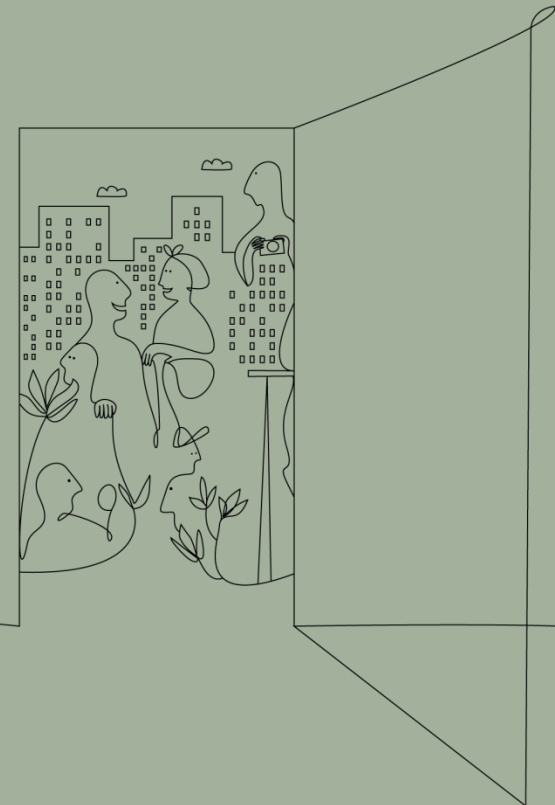
---

# FoU Café

## MI

- Återkoppling MI kartläggning

Anna Gärdegård, Katja Bryggare Lehto, Martin Åberg  
190527



# Agenda

---

- Om FoU Nordväst
- Uppdraget MI
- Resultat del 1
- Erfarenhet som MI coach och Reflektion
- Om implementering
- Nästa steg

# FoUs uppdrag

---

Styrgruppen har gett FoU Nordväst i uppdrag att fördjupa kunskapen om hur MI praktiskt tillämpas och organiseras i de nordvästra kommunerna för att kunna kvalitetssäkra och förstärka MI användningen.

Steg 1: Kartläggning via enkät

Ta reda på hur utbildning och stöd för implementering av MI organiseras i nordvästkommunerna idag, och framgångsfaktorer och hinder.

Steg 2: Studie om hur MI fungerar i praktiskt klientarbete och om MI tillämpas så som det är tänkt

# Deltagande kommuner

---

Solna, Järfälla, Upplands-Bro, Upplands Väsby, Ekerö,  
Sundbyberg samt Sollentuna

2018

2019

2020

## Steg 1

- Kartläggning av MI-användande
- Identifiera utvecklingsmöjligheter
- Återkoppling till nordvästkommunerna
- Forskningsansökan till Fortes utlysning om tillämpad välfärdsforskning

## Steg 2

- Rekrytera medforskare (MI-coach)
- Förbereda för Steg 2a eller 2b

### Steg 2a – med Forte

- Fokus på att skapa ett återkopplingsverktyg för systematisk feedback

### Steg 2b – utan Forte

- Fokus på lokala samarbetsområden

## Steg 3

- Genomföra 2a eller 2b

# MI (motivational interviewing) i nordvästkommunerna

# Metod

---

2 enkäter togs fram, en till MI kontaktpersoner (n=7) och en till MI coacher (n=28)

Data samlades in mellan november 2018 och januari 2019

Analyseseminarium i dec 2018

# Resultat - skillnader

---

## Det ser väldigt olika ut..

- Olika policy avseende om utbildning och träning i MI är obligatoriskt eller inte
- Utbildningarna är olika långa och det är stora skillnader mellan hur mycket utbildningarna kostar
- Hälften av MI-coacherna har tid avsatt i tjänsten för coachningsarbete.
- Antalet MI-användare som MI-coacherna har ansvar för varierar avsevärt.

# Resultat - likheter

---

## **..men det finns även likheter**

- De flesta MI-coacher har genomgått någon form av coachutbildning.
- Efter coachutbildning har endast ett fåtal coacher fått ytterligare fördjupning eller booster dagar i metoden.
- MI följs inte upp på något systematiskt sätt.
- Det vanligaste sättet att bedriva MI coaching är i grupp utan stöd av något systematiskt återkopplingsverktyg.



# Förutsättningar (MI coacher, n=28)

Påståenden som MI-coacherna fick ta ställning till:	Instämmer inte alls				Instämmer helt	
	1	2	3	4	5	6
Som MI-coach har jag goda förutsättningar att följa upp MI-arbetet hos de MI-användare som jag har coachansvar för	2	6	8	6	5	1
MI-användarna jag coach har goda förutsättningar att tillämpa metoden i sitt arbete	-	-	2	7	15	4
Min närmsta chef värdesätter min roll som MI-coach	-	1	3	6	6	12
Jag får det stöd jag behöver från min närmsta chef för att fullgöra mitt uppdrag som MI-coach	1	2	6	3	6	10
Min närmsta chef är intresserad av hur MI-arbetet framskrider	2	4	3	4	7	8

# Andra framgångsfaktorer

---

- Det finns en *tydlig riktning* från ledning/chef
- *Tid finns avsatt* för att för planera inför coachningen
- Det finns ett *intresse och engagemang från kollegor*
- Ha *tillgång till regelbunden MI-handledning*
- *Uppleva en effekt* av att använda metoden

*”Aktivt användande av MI i kontakt med klient ger avsevärt effektivare boendestöd”*

# Hinder

Upplever du (MI-coach) följande som hinder:	Inget hinder	Litet hinder	Stort hinder
MI-användarens arbetsmängd	9	12	6
MI-användarnas kompetens om MI	10	13	4
Myndighetsrollen	15	10	2
MI-användarens inställning till MI	8	14	5
Chefers inställning till MI	16	6	5
Kollegors inställning till MI	11	11	5

# Forts hinder. MI coaches kommentarer

---

- Tydlig riktning saknas
- Chefers bristande kunskap i MI
- Saknas en plan för implementering
- Känna sig ensam i rollen
- Svårigheter i själva utövandet av coachning

*”Det finns ingen skriven policy eller liknande och inte heller något tydligt krav från arbetsgivaren att anställda ska använda MI. Det efterfrågas inte på lönesamtal etc. Finns inga beslut om att spela in eller koda samtal, ingen struktur för hur man ska följa upp MI-användandet. Mycket läggs på coacherna kring genomförande. Svårt att få gehör hos ledningen för coachernas synpunkter. MI blir mycket en icke-fråga som drunknar i allt annat.”*

---

Sammantaget *saknas uppföljning och systematiskt återkoppling* av MI. Både vad gäller indikatorer för uppföljning av implementeringen (t ex antal personer som utbildats, aktiviteter som ska göras, coachtillfällen m m) och systematiskt återkoppling i form av feedback på användarnas kompetens i MI

# Erfarenheter av att vara MI-coach

---

## Framgångsfaktorer

- Tydligt uppdrag och mandat
- Tydliga förväntningar både på coacher och kollegor
- Samordning över förvaltningen
- Handledning för coacher
- Att coacherna träffas regelbundet och delar erfarenheter, övningar m.m.
- Tillgång till MI-coachning för arbetsledning
- Att MI efterfrågas och diskuteras på medarbetarsamtal, ärendedragningar etc.
- Real-play, role-play och feedback
- Kollegialt utbyte ex, vara 2 på besök, hjälpa varandra med feedback
- Inspelning av samtal och återkoppling på inspelat material
- Att coach och arbetsledning fungerar som modeller

# Bensträckare och reflektion 7-10 min

---

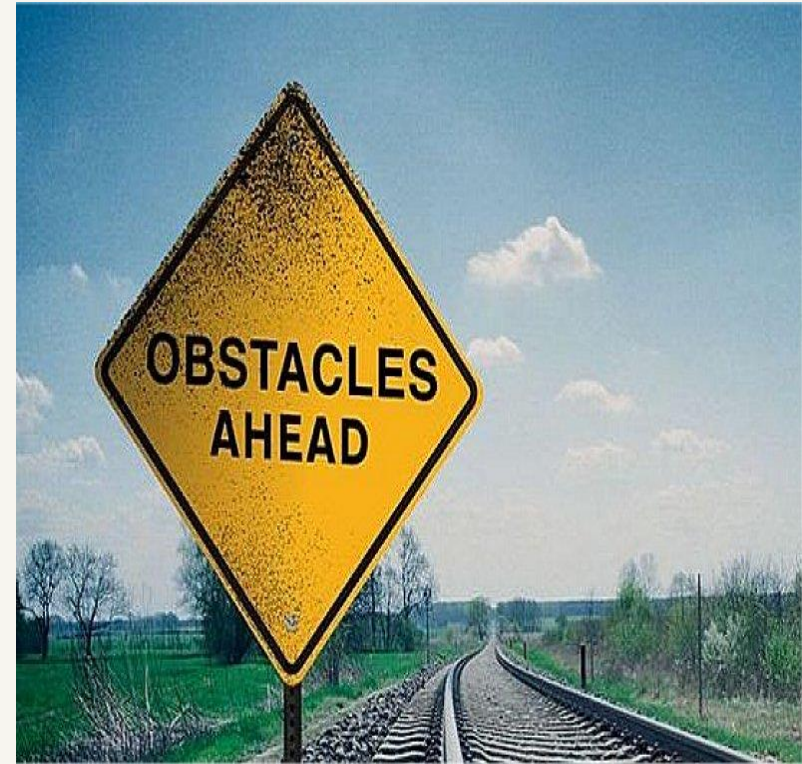
---

- Känner ni igen er i resultaten om framgångsfaktorer och hinder?

# Fokus framåt

---

Undanröja hinder och fördjupa  
och förstärka förutsättningarna





2018

2019

2020

## Steg 1

- Kartläggning av MI-användande
- Identifiera utvecklingsmöjligheter
- Återkoppling till nordvästkommunerna
- Forskningsansökan till Fortes utlysning om tillämpad välfärdsforskning

## Steg 2

- Rekrytera medforskare (MI-coach)
- Förbereda för Steg 2a eller 2b

### Steg 2a – med Forte

- Fokus på att skapa ett återkopplingsverktyg för systematisk feedback

### Steg 2b – utan Forte

- Fokus på lokala samarbetsområden

## Steg 3

- Genomföra 2a eller 2b

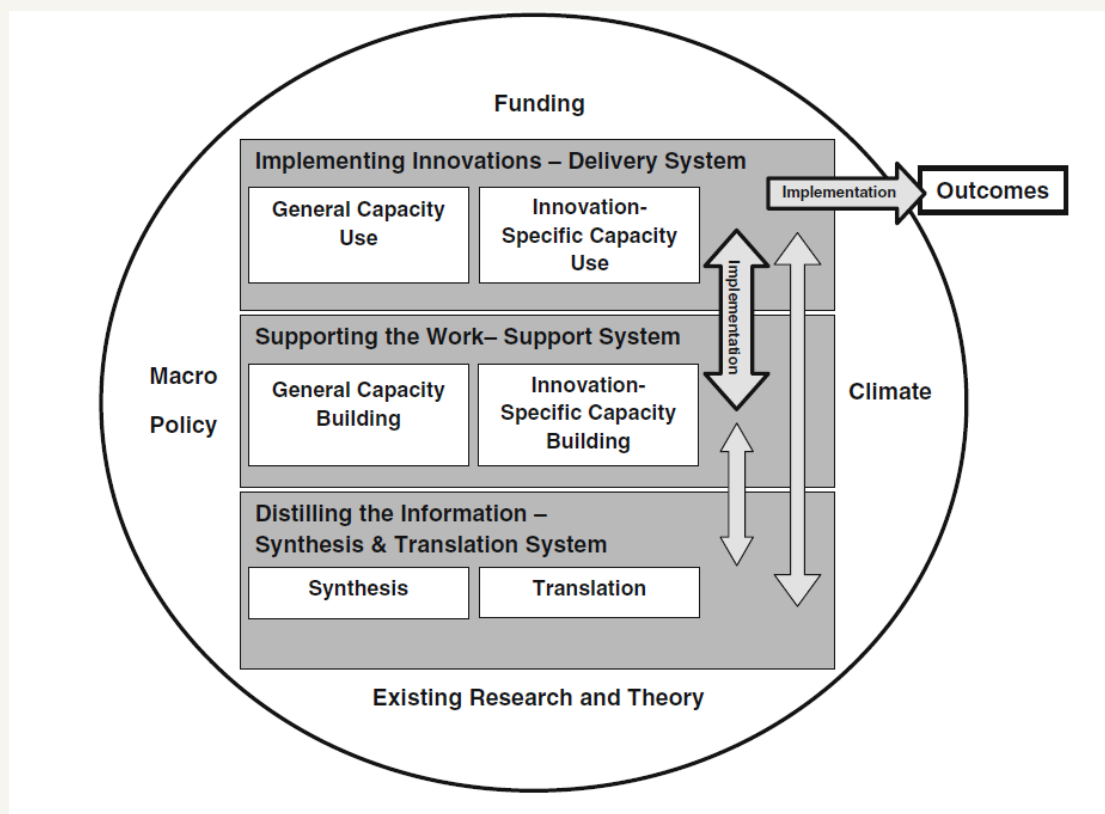
# MI (motivational interviewing) i nordvästkommunerna

# Centrala frågor att ställa sig

---

1. Vad vill vi uppnå med implementeringen av MI?
2. Hur vet vi om vi uppnår det?

# ”The Interactive System Framework” ISF



Teambaserad syn på implementering



Skapar kapacitet för en implementering med kvalitet

Varje system har ansvar och en funktion för impl av nya arbetssätt/metoder

# Översatt till MI coaches roll, chefer och FoU

## Delivery system - Implementering av metoder/arbetsätt

Administratörer

Chefer

Medarbetare

## Support system - Stöd för implementering av metoder/arbetsätt

MI kontaktpersoner och MI coacher

Chefsnätverk?

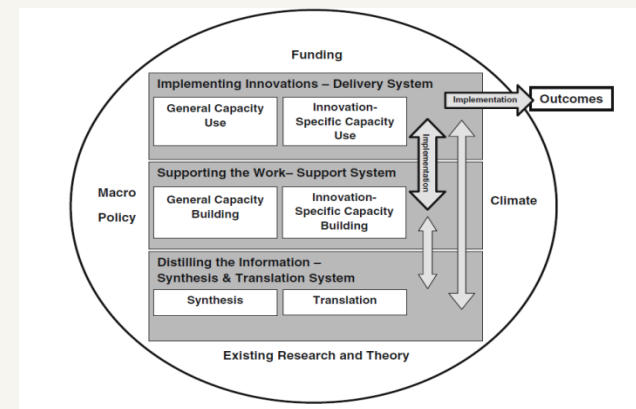
MI-nätverk?

FoU

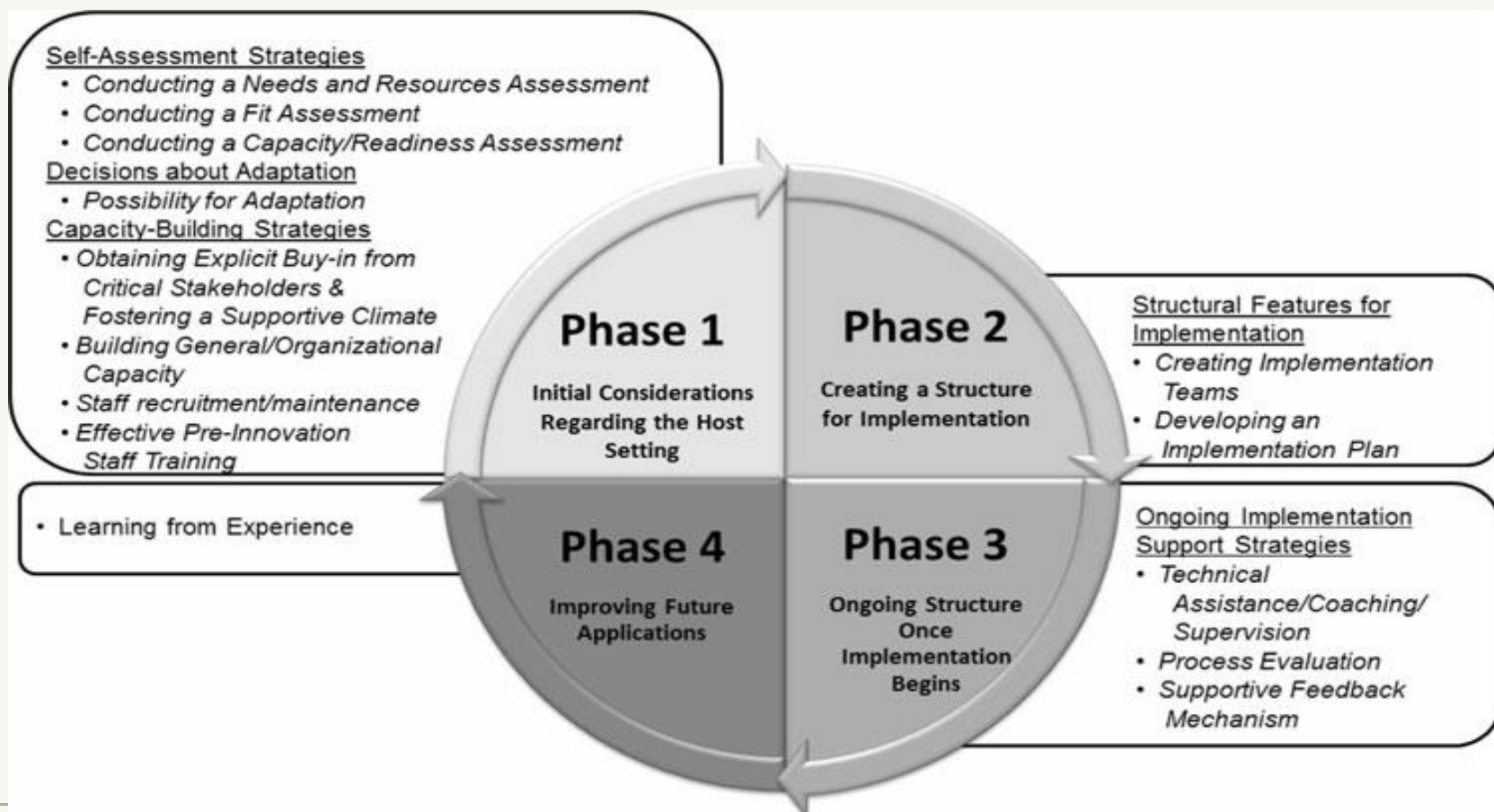
## Synthesis & translation system - Destillering av information

Miller o Rollnick

MI utbildare/expertes



# The Quality Implementation Framework



The Quality Implementation Framework: A Synthesis of Critical Steps in the Implementation Process

Duncan C. Meyers • Joseph A. Durlak •

Abraham Wandersman Am J Community Psychol (2012)

DOI 10.1007/s10464-012-9522-x

# Fas 1: Initial bedömning - Ta ställning till frågorna i steg 1-8

---

1. Varför gör vi detta, vilka behov har vi och kan det nya arbetssättet hjälpa oss att möta dessa behov?
2. Passar det nya arbetssättet vår organisation, våra behov och våra värderingar?
3. Är vår organisation redo för det nya arbetssättet, och är vi redo för förändring?
4. Bör och kan vi anpassa det nya arbetssättet till vår organisation?
5. Har det nya arbetssättet genuint stöd i vår organisation, från beslutsfattare, chefer, praktiker m fl?
6. Behöver vi stärka infrastrukturen och motivationen, eller höja kunskapsnivån i organisationen?
7. Har vi identifierat vilka som genomför implementeringen i praktiken? Hur kan vi stötta dem?
8. Kan vi erbjuda tillräcklig utbildning och träning till dem som ska genomföra implementeringen?

## FAS 2. Struktur för implementeringen

---

Steg 9. Utse organisatoriskt ansvarig och stödpersoner och specificera roller, ansvar och processer.

Steg 10. Utveckla en implementeringsplan med konkreta uppgifter och tid för genomförande.

## FAS 3. Genomförande

---

- Steg 11. erbjud stöd, t ex handledning och tekniska assistans, till dem som genomför implementeringen.
- Steg 12. Utvärdera processen, både styrkor och svagheter.
- Steg 13. Ge återkoppling till alla involverade.



## FAS 4. Lära och förbättra

---

---

- Steg 14. Lär av erfarenheterna för att förbättra kommande implementeringsprocesser.

# Framåt?

---

Bestäm en riktning och formulera ett tydligt mandat för MI coacherna

Vad kan vi göra tillsammans i de nordvästra kommunerna?

---

---

Tack för uppmärksamheten!

