

_KARTLÄGGNING AV

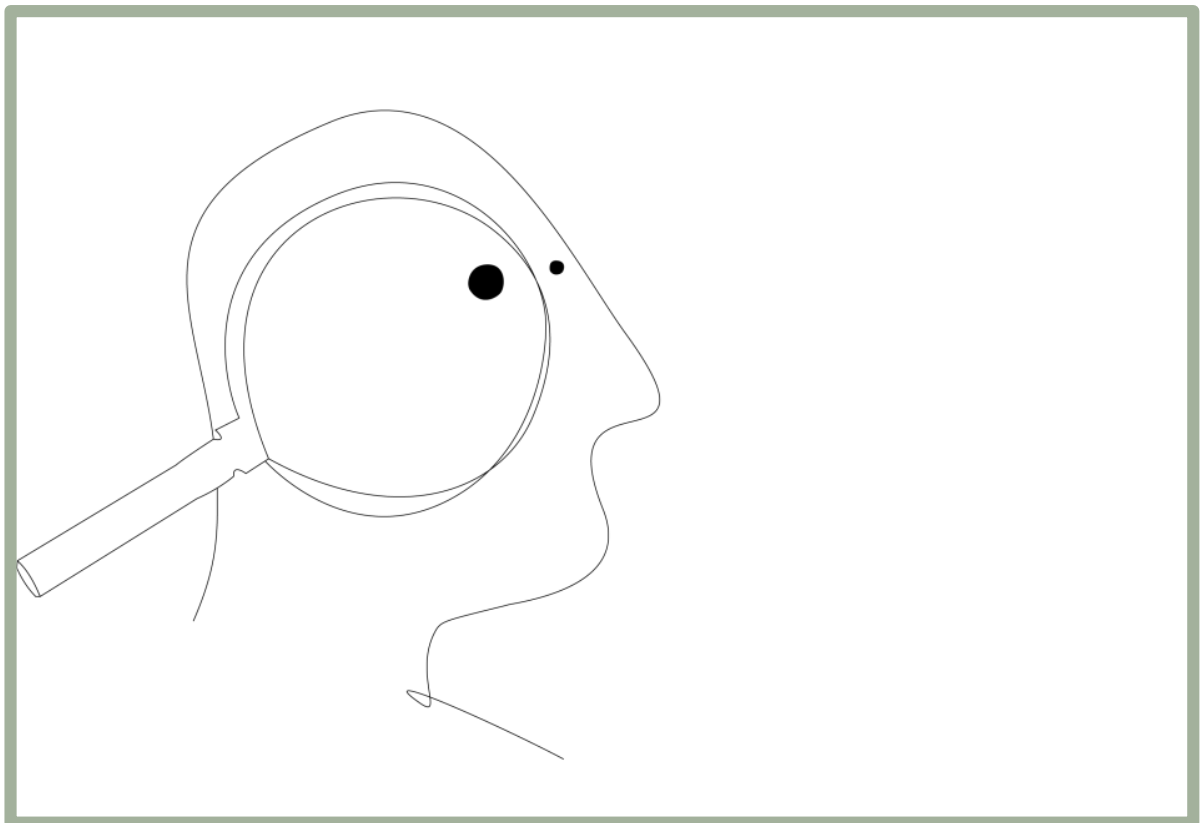
MI-användandet i nordvästkommunerna i Stockholms län

_ANNA GÄRDEGÅRD

Forsknings- och utvecklingsledare
FoU Nordväst

_MARTIN ÅBERG

Utredare
FoU Nordväst



Om MI

Motiverande samtal (motivational interviewing, MI) är en samtalsmetod som används i rådgivning och behandling för att underlätta förändringsprocesser.

FoU Nordväst är ett kunskapscentrum för socialtjänsten i nordvästra Stockholms län.

FoU Nordväst is a Research and Development center for the social services of the northwestern municipalities of Stockholm County, Sweden.

För ytterligare information: www.fou-nordvast.se

ISBN: 978-91-89681-42-2

Sammanfattning av resultatet

Denna kartläggning av MI-användandet i Stockholms läns nordvästkommuner visar att MI används brett över alla IFO-områden, av både handläggare och utförare. Kartläggningen påvisar både framgångsfaktorer och hinder avseende implementering och användning, som bland annat berör organiseringen av stödet till MI-coacher och MI-användare och kommunernas varierande utbildningsstrategier för att upprätthålla en god kvalitet i utövandet av MI.

Olikheterna sammanfattas i följande punkter:

- Olika policy avseende om utbildning och träning i MI är obligatoriskt.
- 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.

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.

Majoriteten av MI-coacherna har i huvudsak en positiv bild av förutsättningarna att arbeta med MI. Coacherna tycker att MI-användarna har goda förutsättningar att använda MI och upplever stöd och intresse från sin chef. Andra framgångsfaktorer som nämns är att: (1) det finns en *tydlig riktning* från ledning/chef, (2) *tid finns avsatt* för att för planera inför coachningen, (3) Det finns ett *intresse och engagemang från kollegor*, (4) ha *tillgång till regelbunden MI-coachning* och (5) *uppleva en effekt* av att använda metoden

Framgångsfaktorerna kan å andra sidan upplevas som hinder av andra coacher, som exempelvis att *tydlig riktning saknas*. Ytterligare utvecklingsområden som resultatet av kartläggningen visar är att coacherna upplever att: (1) *chefer har bristande kunskap i MI*, (2) *implementeringsplan saknas*, (3) *känna sig ensam i rollen* och (4) *svårigheter i själva utövandet av coachning*.

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 (eftersom det är ovanligt att något återkopplingsverktyg används i coachningen).

Inledning

FoU Nordväst har sedan augusti 2018 i uppdrag att genomföra en studie av användning av MI (eng Motivational Interview) inom socialtjänsten i nordvästkommunerna i Stockholms län. Sedan flera år tillbaka utbildas medarbetare i sju av de åtta nordvästkommunerna i MI, och stora resurser har lagts på utbildning i metoden.

MI är en klientcentrerad samtalsmetod med syfte att underlätta förändringsprocesser. I metoden betonas särskilt ett aktivt samarbete mellan rådgivare och klient, då utgångspunkten är att klienten är den som bäst kan beskriva sin psykosociala situation och sitt hälsotillstånd (Miller & Rollnick, 2013). Inom flera områden har MI visat god effekt i att hjälpa individer att hantera ambivalens och förstärka deras vilja och förmåga till förändring (Hetteima et al 2005, Lundahl et al 2010). Metoden har framför allt använts vid behandling av alkohol och drogmissbruk, spelmissbruk, kring frågor och kost och fysisk aktivitet. Metoden har senare spridits inom en rad områden och flera stora aktörer har utbildat sin personal i MI (t ex socialtjänsten i Stockholm stad, Kriminalvården, SiS, Försäkringskassan).

Vi uppmärksammar särskilt MI-coachernas roll och förutsättningar i studien. Skälet är att tidigare forskning markerar handledningsinsatser och feedback som en viktig faktor för framgångsrik implementering av nya metoder och arbetssätt. Organisering och uppföljning av just handledning påverkar MIs praktiska tillämpning och användarnas färdigheter i hög grad (Beckman m fl. 2017; Cusumano m fl. 2018). En formell kompetensutvecklingsinsats (t ex MI-utbildning) behöver kopplas till det dagliga lärandet för att få genomslag (Kock 2010; Ellström 2010). Studier har även skildrat hur en och samma användare tillämpar MI på väldigt olika sätt vid olika tillfällen och i olika sessioner (ex. Dunn m fl. 2016) och att följsamhet och metodtrogenheten är störst hos användare som mer strikt följer MI protokoll och får kontinuerlig feedback (Hallgren m fl. 2018). De samlade forskningsresultaten ifrågasätter generella implementeringsinsatser av MI utan vidare planering av uppföljnings- och utvecklingsinsatser. Handledningsinsatser, feedback och uppföljning ser vi därför som centrala aspekter för en evidensbaserad praktik där både verksamheter och enskilda medarbetares kompetens kan utvecklas.

Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med studien var att få mer kunskap om hur MI praktiskt tillämpas och hur implementeringen organiseras för att kunna kvalitetssäkra och förstärka MI användningen i kommunerna.

I uppdragsbeskrivningen formulerades följande frågeställningar:

- Hur fungerar och struktureras handledningsstödet?
- Hur upplevs stöd från ledning och organisation för att träna MI efter grundutbildning?

I denna rapport beskrivs översiktligt hur utbildning och stöd för implementering av MI organiseras i nordvästkommunerna idag, och

framgångsfaktorer och hinder lyfts fram. Frågorna om hur MI fungerar i praktiskt klientarbete och om MI tillämpas så som det är tänkt planerar vi att undersöka i den fortsatta MI studien.

Metod

Kartläggningen genomfördes som en enkätstudie i ägarkommunerna: Solna, Järfälla, Upplands-Bro, Upplands Väsby, Ekerö, Sundbyberg och Sollentuna. Varje kommun utsåg en kontaktperson för MI som haft i uppgift att vara en förmedlande länk mellan den egna kommunen och FoU Nordväst. Vidare har personerna fungerat som bollplank i design av enkät.

Två enkäter togs fram för datainsamlingen:

- 1) Till kontaktpersonerna för MI. Enkäten till kontaktpersonerna bestod av kartläggande frågor om kommunens MI-användande avseende policy, utbildning, coachning, inom vilka IFO-områden som MI används och om MI-arbetet följs upp.
- 2) Till MI-coacher i varje kommun. Enkäten till MI-coacher bestod av frågor om MI-coachernas utbildning, MI-arbetets förutsättningar och organisering, användning av återkopplingsverktyg vid coachningen och upplevda hinder och möjligheter.

Data samlades in mellan november 2018 och januari 2019. Enkäterna innehöll både slutna och öppna frågor samt påståendefrågor.

Samtliga kontaktpersoner svarade på kontaktpersonsenkäten och 28 MI-coacher besvarade enkäten för MI-coacher. I en kommun besvarade ingen MI-coach enkäten (Solna). Där har man valt att anlita en extern coach medan resterande kommuner använder interna coacher.

Ett analysseminarium genomfördes den 3 december 2018 där resultaten av enkäterna presenterades och diskuterades.

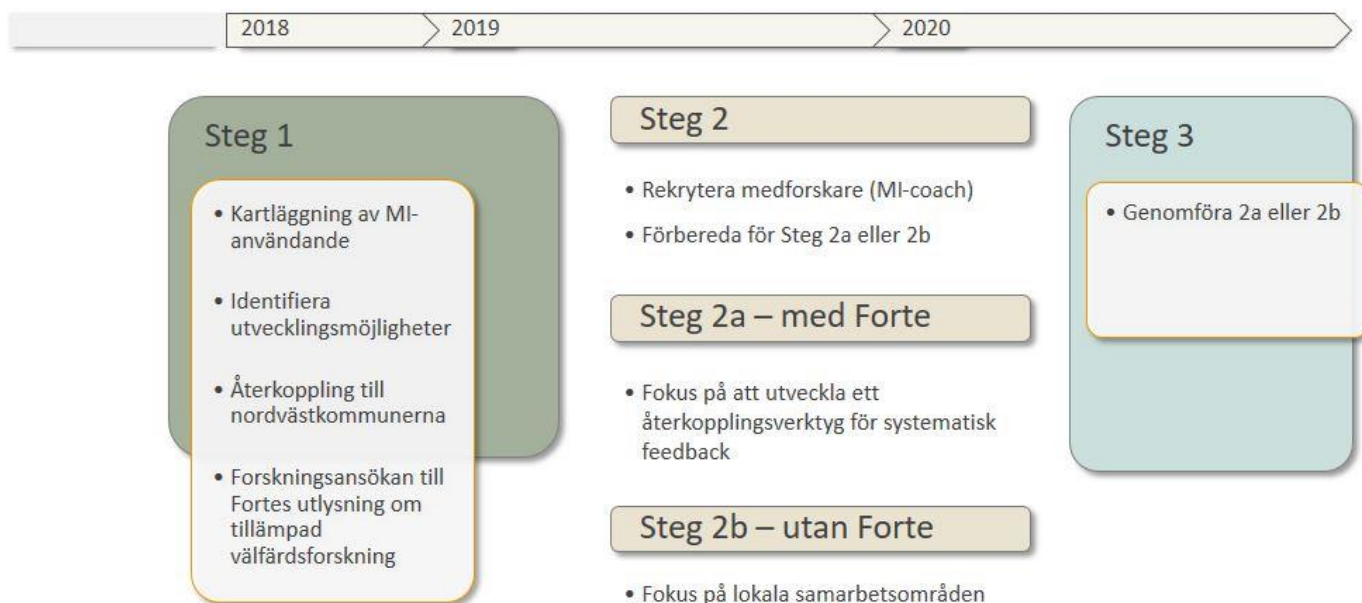
Projektidé i flera steg

MI studien är ett arbete som ska utföras i flera steg. Hösten 2017 genomförde forskare på FoU Nordväst en studieresa till Oregon Social Learning Center (OSLC) i USA tillsammans med ledningsgruppen för Sollentuna socialkontor och kvalitetsutvecklare. OSLC forskningscentrum bedriver praktisknära forskning inom socialt arbete med barn och familjer, med ett särskilt fokus på interventionsprocesser och utveckling av strategier för implementering av evidensbaserade metoder i offentlig verksamhet (www.oslc.org).

Under resan påbörjades diskussioner om att inleda ett samarbete med OSLC, som kan bistå med kunskap och erfarenheter om implementering av evidensbaserade metoder. En av flera metoder som OSLC utvecklat är en systematisk feedbackmodell R³ för förändring, som används i syfte att stärka gruppledares kunskaper och kompetens i att handleda behandlingspersonal. Denna modell skulle kunna vara tillämplig i ett framtida arbete med att stärka MI-användandet.

Studiens kronologi

MI-studien kan illustreras i följande figur.



MI (motivational interviewing) i nordvästkommunerna

Steg 1 - 2018

I augusti 2018 fick FoU Nordväst i uppdrag att genomföra en studie av MI användandet inom socialtjänsten i nordvästkommunerna i Stockholms län. Som grund och utgångspunkt för fortsatt planering kartlade och sammanställdes aktuell status vad gäller MI användningen genom en enkät till MI kontaktpersoner och MI-coacher. FoU Nordväst ordnade även ett analysseminarium i december 2018 för att tillsammans med praktiker analysera och tolka de resultat som framkom.

Steg 2 -2019

Utifrån resultat av steg 1 påbörjades även planeringen av en mer djupgående studie för att utforska hur MI användningen skulle kunna förstärkas och bidra till att utveckla en lärande socialtjänst. Detta steg beräknas kräva ytterligare personella resurser och externa medel. FoU Nordväst har därför formulerat en forskningsansökan om planeringsbidrag till Fortes utlysning i programmet om tillämpad välfärdsforskning. Utlysningen ägde rum i april 2019.

2a. Oktober. Positivt besked från Forte. Planeringsbidrag erhålls. Arbete enligt planering i ansökan inleddes.

2b. Oktober. Negativt besked från Forte. Något annat görs av FoU Nordväst för att stödja användningen av MI.

Steg 3 – 2020

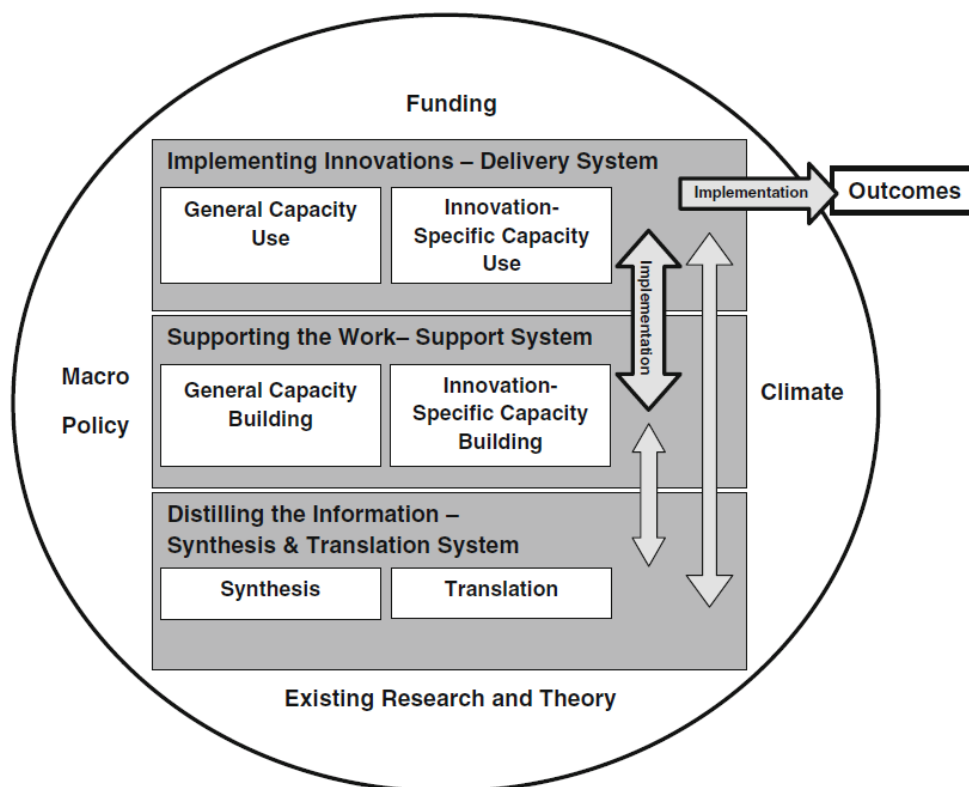
Beroende på om forskningsbidrag kommer att erhållas eller inte

3a Arbete enligt planering i ansökan fortgår under 2020 och en ny, flerårig forskningsansökan görs och skickas in till Forte.

3b Arbete enligt framtagen planering görs av FoU Nordväst för att stödja användningen av MI.

Teoretiskt perspektiv

MI betraktas som en evidensbaserad metod men som alla metoder har den sina begränsningar när den flyttas mellan olika kontexter. Det finns idag många teorier och modeller inom implementeringsforskning, men med grund i de resultat som framkommit vid denna första kartläggning kan ”The Interactive System Framework” (ISF) fungera som ett ramverk för att öka förståelse om de förutsättningar som krävs för en lyckad implementering. ISF utgår från ett *teambaserat* synsätt på implementering och behovet av ett *interaktivt samarbete* mellan olika funktioner och system för att skapa kapacitet för en lyckad implementering (Wandersman et. al, 2008).



ISF operationaliserar tre system som interagerar i en implementeringsprocess. I systemen finns olika funktioner som har olika roller och kunskaper och alla behövs. Det första är *Synthesis & Translation system*. Här översätts vetenskaplig, teoretisk och/eller praktikbaserad information om nya arbetssätt/metoder till användarvänligt format, t ex tydliga handböcker, guider, checklistor, strategier. Man kan uttrycka det som att informationen kokas och destilleras, så att den blir begriplig och till hjälp för att kunna sprida kunskap om och kunna bete sig enligt

det nya arbetssättet. I det här systemet finns grundare av metoder, som i det här fallet är Miller & Rollnick samt andra roller som exempelvis MI utbildare och MIC lab.

För att ny kunskap/arbetssätt/metoder ska komma till användning behöver de omsättas i praktiken, dvs i *Delivery system* som består av de individer och verksamheter där aktiviteterna utförs, i detta fall medarbetare, chefer och MI-coacher.

Stöd från det mellersta systemet, *Support System*, ökar sannolikheten att användningen av metoden leder till förväntade resultat. Aktiviteter (ex. utbildning, samordning, tekniskt stöd) i detta system syftar till att stärka kapaciteten så att nödvändiga kunskaper, färdigheter och motivation finns för effektiv användning av metoden. Roller här kan vara kontaktpersonerna för MI, MI-utbildare, FoU Nordväst, MI-coacher.

Enligt ISF sker implementering av nya metoder dels genom ett samspel mellan *Support System*, som hjälper till att bygga upp kapaciteten i *Delivery System*, dels genom användning av de metoder som ska implementeras genom *Delivery System*.

Vem är då ansvarig för att en implementering blir genomförd med kvalitet? Mindre lyckade implementeringsförsök misslyckades ofta på grund av att ansvaret för implementering läggs på en specifik funktion eller del i organisationen, exempelvis en projektledare, chef eller metodstödjare. Här framhålls att varje system har ansvar och kan och bör spela en meningsfull roll när nya arbetssätt/metoder ska användas. Som sådana är de tre systemen i ISF inbördes ansvariga för att implementeringen ska nå önskat resultat. En nyckelstrategi för måluppfyllelse är att utgå från detta teambaserade tillvägagångssätt och skapa en implementeringsgrupp med personer från framför allt *Delivery* och *Support system* och ta till vara material och kunskap från *Synthesis & Translation system*.

Resultat

Här presenteras inledningsvis resultaten från enkäten till kontaktpersonerna och därefter resultaten från MI-coacherna.

MI kontaktpersoner

I enkäten ställdes frågor till kontaktpersonerna om varför deras kommun har valt att satsa på MI, om det finns någon uttalad policy angående MI, målgrupper för MI och om användningen följs upp. Frågor ställdes också om kostnader för utbildning och resurser i form av tid för handledning.

Det vanligaste svaret på varför kommunen har valt att satsa på MI är att MI ses som en metod eller ett verktyg som fungerar i förändrings- och motivationsarbete. Någon svarar också att MI kan utgöra en grund för ett gemensamt förhållningssätt och kan vara ett stöd i handläggares kontakt med varandra och med brukare.

När det gäller policys om MI utbildning och träning är obligatorisk eller inte så har kommunerna valt olika vägar. I Ekerö, Järfälla, Sollentuna och Upplands Väsby är grundutbildning och fortlöpande träning i MI obligatoriskt medan det inte är det i Solna, Upplands Bro och Sundbyberg. En person kommenterade frågan såhär;

Finns ingen skriftlig policy, men man har bedömt att MI är en verksam metod att jobba med förändring. Policyn är att all fast anställd personal erbjuds grundutbildning som inte har det sen tidigare och att alla deltar på MI-träffarna. MI-coacher ska stödja fortsatt användande av MI.

Vi frågade även vilka målgrupper MI-användarna arbetar med. Från att ha varit en metod som framför allt har använts vid behandling av missbruk visar resultaten att MI idag används för i stort sett alla målgrupper inom IFO. Detta överensstämmer även med MI-coachernas svar.

Resultatet uppvisar stora skillnader mellan kommunerna vad gäller kostnad för MI utbildning och längd/omfattning på utbildningarna. En MI-grundutbildning kan kosta från 800 kronor per person till 10.000 kronor per person. Antal dagar kan variera mellan två till fem. I de flesta kommunerna (fem av sju) har MI-coacherna genomfört en MI coachutbildning. Omfattningen av en sådan utbildning varierar mellan kommunerna (vilket framkommer i MI-coachernas svar). I fyra av de sju kommuner har MI-coacherna särskild tid avsatt för att coacha sina kollegor.

Resultatet visar att MI inte följs upp systematiskt. Frågeformuleringen i enkäten är dock allmänt ställd utan att specificera vad som följs upp. Vad skulle kunna vara antal personer som utbildats, kompetens i metoden, aktiviteter som ska göras eller coachtillfällen. I enkäten löd frågan: Följs MI upp i till exempel verksamhetsplanen? Exempel på svar som gavs var att MI "följs upp i kvalitetsberättelse och årsredovisning", "inte alls" (2), "ingen systematisk uppföljning. MI samordnaren har kontinuerlig uppföljning med MI-coacherna", "varje chef följer upp på enhetsnivå" och "obligatoriska MI grupper för personalen en gång i månaden".

MI-coacher

Enkäten till MI-coacher bestod av frågor om MI-coachernas utbildning, MI-arbetets förutsättningar och organisering, användning av återkopplingsverktyg vid coachningen och vilka möjligheter och hinder de upplevde.

I sex av sju kommuner har enkäten besvarats. Av totalt 28 svar är sju män och 21 kvinnor. Solna har en extern MI-coach som inte har fått enkäten. Resterande kommuner använder interna coacher. I några kommuner har många MI-coacher besvarat enkäten (t ex Järfälla och Sollentuna) medan betydligt färre MI-coacher i andra kommuner.

Tabell 1. Antal MI-coacher som svarat på enkäten i respektive kommun.

	Antal	Procent
Ekerö	1	3 %
Järfälla	11	38 %
Sollentuna	9	31 %
Solna	1	3 %
Sundbyberg	4	14 %
Upplands Väsby	1	3 %
Upplands-Bro	2	7 %

Coachning organiseras olika i kommunerna

Överlag kan man se att MI-coacherna ansvarar för att coacha ganska många personer. Antal MI-användare varierar mellan 1-5 och fler än 20 men flertalet MI-coacher har fler än 10 användare att coacha.

Tabell 2. Antal MI-användare som MI-coacherna ansvarar för.

	1 - 5 användare	6 - 10 användare	11 - 15 användare	16 - 20 användare	Fler än 20 användare
Hur många MI-användare har du coachningsansvar för?	1	10	6	5	6

Målgrupper

MI-coacher arbetar med alla IFOs målgrupper¹.

Tabell 3. Målgrupp. Vilken målgrupp arbetar du med? n=28

	Antal	Procent ^a
Barn och/eller ungdomar	9	31 %
Personer med försörjningsstöd	7	24 %
Personer med missbruk	7	24 %
Personer med psykisk ohälsa	9	31 %
Nyanlända personer	6	21 %
Personer som deltar i arbetsmarknadsåtgärder	2	7 %
Övrigt ^b	6	21 %

^a Observera att flera svarsalternativ har kunnat kryssas i
Mottagning vuxna: 1; LSS:1; Föräldrar: 1; Familjehem: 1; Boende: 1; Våld i nära relation: 1

^b

MI coachutbildning

De flesta MI-coacher har genomgått en MI coachutbildning (25 av 28). Antal dagar för denna utbildning varierar. Det är lika vanligt förkommande att en MI coachutbildning sträcker sig över en termin med 4-6 tillfällen (36 %) som en sammanhängande 3-dagars utbildning (31 %). Efter MI coachutbildningen har fem MI-coacher deltagit i någon form av utökad utbildning såsom motivations- och fördjupningsdagar.

Hur fungerar och struktureras coachningen?

De flesta MI-coacher har under 2018 genomfört coachning med MI-användare (24 av 28).

18 av 28 MI-coacher uppger att MI coachningen är obligatorisk. Två av Sollentunas och en av Järfällas MI-coacher uppger att MI coachningen inte är obligatoriskt, vilket skiljer sig från svaren från Sollentunas och Järfällas MI kontaktpersoner som har svarat att den är obligatorisk.

Ungefär hälften av coacherna har tid avsatt i sin tjänst för att MI-coacha (15 av 28). Tiden varierar från 0,5 timmar/vecka till 5 timmar/vecka. Av de som inte har specifik tid avsatt svarar de flesta att de själva avsätter och prioriterar tid, några uppger att förberedelser och egenstudier sker på privat tid eller får ske utöver ordinarie arbetsuppgifter, att MI coachningen kommer i andra hand och därför görs mer sällan än önskat.

Det vanligaste sättet att bedriva MI coaching är i grupp utan stöd av återkopplingsverktyg (18 av 28). Fem av 28 MI-coacher har haft enskild coachning utan stöd av återkopplingsverktyg. 10 av 28 coacher har vid ett eller

¹ En MI coach kan arbeta med flera målgrupper, därför var det möjligt att uppge flera svarsalternativ.

flera tillfällen under 2018 använt återkopplingsverktyg som MITI-kodning² (2), inspelade samtal (6) eller transkriberade samtal (9) i grupp. Ofta är det samma MI-coacher som använd flera sorters återkopplingsverktyg. Det är nästan uteslutande MI-coacher som har specifik tid avsatt i tjänsten som använt MITI-kodning, inspelade samtal eller transkriberade samtal vid coach-tillfällena (9 av 10). Det finns inget samband med antalet MI-användare som MI-coachen har ansvar för och om man använder ett återkopplingsverktyg eller inte.

Andra sätt att coacha som uttrycks i de öppna frågorna är hemuppgifter/läxor mellan grupptillfällena och rollspel.

Förutsättningar att coacha och använda MI

MI-coacherna fick ta ställning till ett antal påståenden om MI-användares förutsättningar att använda MI, och sina förutsättningar att coacha. De vanligaste förekommande svaren har tonats mörkare i nedanstående tabell.

Tabell 4. Förutsättningar att coacha i och använda MI.

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

Tabell 4 presenterar en i huvudsak positiv bild av förutsättningar att använda MI och upplevt stöd från chef, för majoriteten av MI-coacher. Undantaget den första frågan där svaren ligger mer utspridda i mitten. De flesta svarade ”inget” eller ”litet” hinder på påståenden om MI-användarnas kompetens i MI, inställning till MI, myndighetsrollen och chefers inställning till MI. Undantaget var påståendet om MI-användares arbetsmängd där det var större spridning på svaren.

² Kodning innebär att yttranden i ett samtal bedöms enligt en tillförlitlig, standardiserad manual. Kodning av rådgivarens yttranden i ett samtal görs enligt Motivational Interviewing Treatment Integrity Manual (MITI 4.2.1) och ger svar på: ”I hur hög grad används MI under samtalet?”

Andra framgångsfaktorer

MI-coacherna har kommenterat fler framgångsfaktorer som skapar förutsättningar för MI användandet:

Att uppleva en effekt av att använda metoden handlar exempelvis om att själv uppleva skillnaden i att bli bemött med MI jämfört med annat bemötande i en rollspelsituation. Andra effekter som beskrivs är att komma närmare kollegor genom de regelbundna MI-gruppmötena, att själv bli skickligare och att användning av metoden är ett stöd i arbetet:

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

Avsatt tid för att för planera inför och struktur för coachningen är en annan framgångsfaktor. I svaren beskrivs att det är viktigt att ha en regelbunden fastställd tid för träning och övning och någon ger exempel på hur många timmar som avsätts för att träna tillsammans;

”Vi får möjlighet att på arbetstid träna tillsammans, två timmar var tredje vecka”

Att det finns ett intresse och engagemang från kollegor är ett återkommande svar. Coacherna upplever att de som kommer på grupperna är aktiva och positiva till MI och på så vis sprids intresset för MI.

Att ha tillgång till regelbunden MI-handledning framhålls som viktigt och obligatorisk handledning tillsammans med *tydlig riktning från ledning/chef* uttrycks vara en god framgångsfaktor:

”Att vår grupp är positiv till MI. Att vår chef säger att alla ska vara med på MI-handledning. Att chefen är med på MI handledning. Chefen tar ansvar att inför MI på ärendedragningarna och i andra sammanhang. Att vi varit två handledare. Mindre skört vid sjukdom och mer givande att få någon att ”bolla med”. Att vi haft en tydlig struktur på våra träffar och att träffarna planeras utifrån gruppens önskemål utifrån en bra utvärdering från terminen innan.”

Hinder

MI-coacherna fick även ta ställning till ett antal påståenden om hinder. De vanligaste svaren har tonats mörkare i nedanstående tabell.

Tabell 5. Hinder att använda MI.

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

De flesta av svaren i tabell 5 är fördelade inom kategorin inget eller litet hinder med undantag för det första påståendet som handlar om MI-användarens arbetsmängd. Många coacher kommenterade även hinder som de upplever förekommer i organisationen för att stödja MI användandet:

I flera fall *saknas en tydlig riktning*. Man upplever att det inte finns någon förväntan på vad eller hur de anställda ska använda MI och en osäkerhet i vad som förväntas i rollen som MI coach. En vanligt förekommande beskrivning är att det är oklart om coachningen är obligatorisk eller inte för MI-användarna:

”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.”

Andra hinder som nämns är *chefers bristande kunskap i MI*:

”Att cheferna har bristande kunskaper i MI samt ej är med och deltar i handledningen (bristande engagemang). Det genomsyrar därmed inte hela verksamheten vilket är ett minus.”

Att det *saknas en plan för implementering* återkommer i kommentarerna tillsammans med en upplevelse av att *känna sig ensam i rollen* och få dra ett stort lass själv.

”Det finns ingen mall för implementering på respektive enhet, det är upp till varje handledare att skapa formatet”

”Ensam att utveckla utan flera kollegor i samma roll och utan chefers medverkan.”

MI-coacher beskriver också *svårigheter i själva utövandet av coachning* såsom att få tag i MI-coachmaterial, få kollegor att våga rollspela, läsa hemuppgifter, eller överhuvudtaget komma på träffarna. Man efterlyser också egen

påfyllnad/inspiration för att bibehålla sitt eget engagemang. Många svar handlar om önskan att spela in och få samtal kodade för att på så sätt få feedback på MI kompetens:

”Många tror att de använder MI, men eftersom vi inte har tillgång till kodning etc får man aldrig den feedback som behövs.”

Framåtblickande diskussion om resultaten

En uppenbar framgångsfaktor är att det överhuvudtaget finns MI-coacher i varje kommun som har engagemang och intresse för metoden. Grunden är därmed lagd för framtida synergier och lokala samarbeten som kan undanröja några av de hinder som identifierats och fördjupa och förstärka förutsättningarna för en lyckad implementering.

Ett framträdande resultat är att kommunerna valt att satsa på MI för att det är en metod som är verksam och/eller ger resultat i förändrings- och motivationsarbete. Någon svarar också att MI kan utgöra en grund för ett gemensamt förhållningssätt och vara ett stöd i handläggares kontakt med varandra och med brukare. Resultatet svarar dock inte på frågan om kommunerna uppnår det som de vill. Med nordvästkommunernas hittillsvarande strategi för att implementera MI går det inte att dra några slutsatser om kvalitetssäkring och om användarnas kompetens i metoden. Det finns stora möjligheter att få kunskap om och feedback på sin kompetens i MI genom att spela in samtal och få dessa kodade och återkopplade. Även om kvalitetssäkring ingår i den fortsatta studien så finns det ingen anledning att vänta med att använda sig av denna möjlighet till objektiv feedback. Feedback underlättar lärandet och hjälper till att synliggöra både brister och styrkor för att utveckla sin egen expertis.

Bestäm en riktning och formulera ett tydligt mandat för MI-coacherna

Cheferna har ett särskilt ansvar att tydliggöra färdriktningen, följa upp vad som görs och vilka resultat MI-användningen ger. För att lyckas i uppdraget och fatta bra beslut krävs välgrundade underlag. Kartläggningen visar att det finns en otydlighet i kommunerna vad det gäller MI-coachernas mandat och förutsättningar. Den ensamhet som flera MI-coacher uppgav som hinder för implementering är en risk och kan stävjas genom att dela ansvaret mellan olika funktioner. Mindre lyckade implementeringsförsök misslyckades ofta på grund av att ansvaret för implementering just läggs på en specifik funktion eller del i organisationen, som exempelvis en projektledare, chef eller metodstödare.

Vad kan vi göra tillsammans i de nordvästra kommunerna?

Hur vill nordvästkommunerna kvalitetssäkra MI användningen? Vad menas med att kvalitetssäkra MI? Betyder det att alla på en enhet ska använda MI? Hur vet vi i så fall att MI används? När ska MI användas? När ska MI inte användas? Vilka utvecklingsområden kan vi förenas kring och tillsammans utveckla för att uppnå den nytta som MI förväntas bidra till? Kanske kan MI-anda vara lämpligt att börja med att försöka kvalitetssäkra eftersom vi i socialtjänsten är mån om relationen och dess betydelse i socialt arbete? Alternativ är att undvika MI-oförenliga yttranden, eftersom sådana uttalanden kan försämra klientens prognos.

Det finns möjlighet att skapa synergier i kommunerna genom att samarbeta när det gäller implementeringen av MI och genom att hjälpas åt med uppföljning och kvalitetssäkring. Samarbete mellan MI-coacherna kan skapa synergier och ökad nytta. Man kan öka samarbetet och utbytet mellan MI-coacher, genomföra

gemensamma booster dagar, vidareutbildningar i MI, handledning för MI-coacher, MI utbildning för chefer, samla gemensamma verktyg och diskutera anpassningar av metoden.

Referenser

- Beckman, M, Bohman, B. Forsberg, L. Rasmussen, F. & Ghaderi, A. (2017) Supervision in Motivational Interviewing: An exploratory study. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 45, s. 351-365.
- Cusumano, D.L. Preston, A & Ward, C. (2018) Coaching for competence and confidence. *Global Implementation Society*, 1(1).
- Dunn, C. Darnell, D. Atkins, D. Hallgren, K. Imel, Z. Bumgardner, K. Owens, M & Roy-Byrne P. (2016) Provider variability in motivational interviewing integrity for three years after MI training: Does time heal? *Journal of Substance Abuse Treatment*, 65, s. 74-82.
- Ellström (2009) the use and benefits of evaluations: a learning perspective. In L. Svensson et al (Eds) *Learning through ongoing evaluation*. Lund: Studentlitteratur.
- Hallgren, K. Dembe, A. Pace, B. Imel, Z. Lee, C. & Atkins, D. (2018) Variability in motivational interviewing adherence across sessions, provider, sites and research contexts. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 84, s. 30-41.
- Hettema et al (2005) Motivational Interviewing. *Annual Review of Clinical Psychology* 2005 1:1, 91-111.
- Kock, H (2010). *Arbetsplatslärande: Att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund studentlitteratur.
- Lundahl et al. (2010) A meta-analysis of motivational interviewing: twenty-five years of empirical studies. *Research on Social Work Practice*, 20 (2), 137-160.
- Miller & Rollnick (2013) *Motiverande Samtal; att hjälpa människor till förändring*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Wandersman et. al, 2008 i Meyer D.C., Katz J., Chien V., Wandersman A., Scaccia J.P., Wright A., (2012). *Practical implementation science: Developing and piloting the quality implementation tool*. University of South Carolina: USA.