

Motiverande samtal – MI

Symposiums Metodstödskompendium 2012

Material för metodstödjare och träningsgruppsledare



Detta material är tillgängligt för användning under Creative Commons

Erkännande- DelaLika4.0 Internationell licens

Inför att starta en MI lärgrupp, träningsgrupp

Ledare för en MI träningsgrupp/lärgrupp förväntas inte vara experter på MI

Viktigast är ditt intresse och din vilja
att tillsammans med andra
lära dig mer och förbättra dina MI färdigheter

Din viktigaste uppgift är att
starta upp och hålla samman gruppen och
att tillämpa MI-anda i relation till kollegorna

Träningsgruppens fortlevnad
kommer att vara beroende av att allas
intresse och motivation kombineras
med reellt, konkret stöd och mandat
från arbetsledning

Ledningens stöd och deltagarnas mandat

De flesta MI-träningsgrupper, lärgrupper organiseras
på arbetsplatsen och arbetet sker på arbetstid.

Då gäller att både du som ledare och alla deltagare
har ledningens stöd och mandat att ägna tid åt denna
form av effektiv kompetensutveckling

Ibland sker arbetet på vars och ens fritid
och i en grupp av kollegor i liknande situation,
utan att man delar organisatorisk tillhörighet.

I båda fallen gäller att du inhämtar klienters och
patienters tillstånd för att få använda inspelade samtal
som arbetsmaterial

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Inför att starta en MI lärgrupp, träningsgrupp forts.

Bjud in till en informationsträff

Berätta för dina kollegor att du vill starta en lärgrupp, MI-träningsgrupp

Sprid informationen på fler än ett sätt.

Info via t ex e-post fungerar ännu bättre om den kompletteras med en personlig kontakt, ett personligt samtal

En öppen informationsträff ger möjlighet för dig som ledare att informera mer i detalj, väcka intresse och bygga motivation.

Tillämpa kunskapen om olika grad av beredskap och om stegen i en förändringsprocess.

Informationsträffen ska ge möjlighet att få veta mer utan press att direkt ta ett förpliktande beslut om att delta i den planerade gruppen

Några kommer att vara eller bli beredda direkt, andra vill fundera. En del av dessa kommer efter begrundan att bestämma sig för att delta, andra väljer att avstå just nu men kan vara eller bli intresserade av en senare möjlighet

**Materialet delvis inspirerat av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Att strukturera arbetet i lärgruppen, MI-träningsgruppen

Omsorg om gruppen

Som ledare har du ansvar att ta hand om gruppen, visa omsorg om alla samt skapa och upprätthålla förutsättningar för lärande

Ett lärande, kreativt klimat skapas med hjälp av en varm, inkluderande, välkomnande hållning

Tillämpa MI-anda med empati, respekt, acceptans, samarbete och genuint intresse för att locka fram och stärka kunskap och färdigheter hos var och en och alla tillsammans

Fysisk miljö

Välj en lokal där ni kan arbeta ostört

Se till att lokalen är välkomnande och att det finns plats för alla

Fundera över om möbleringen underlättar eller möjligen hindrar samarbetet i gruppen

Se till att ni har tillgång till den utrustning ni behöver för att t ex lyssna på inspelade samtal och se filmer

Ansvar för detta kan självklart delas i gruppen samtidigt som du som ledare inledningsvis behöver ta initiativet

**Materialet delvis har inspirerat av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Att strukturera arbetet i lärgruppen, MI-träningsgruppen forts.

Kom överens om ramarna
Var, när och hur ofta ska gruppen träffas?

Schemalägg regelbundna träffar

Hitta en realistisk nivå på hur ofta
och hur lång tid per tillfälle.

Många rekommenderar en timma varannan vecka.
Det gäller att upprätthålla energi och
sammanhållning i gruppen.

Att träffas varje vecka är oftast inte realistiskt,
mer sällan än en gång per månad
upplevs oftast som alltför glest.

Tidsperspektivet

Ska gruppen pågå begränsad eller
obegränsad tid?

Öppen eller sluten grupp?

Kan nya gruppmedlemmar tillkomma
efterhand eller inte?

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Att strukturera arbetet i lärgruppen, MI-träningsgruppen forts.

Tid och plats

Kontinuitet skapar förutsägbarhet och trygghet

Många uppskattar om gruppen träffas på en fast och regelbundet återkommande tid och plats.

Även med en anpassning till oregelbundna arbetstidsscheman är kontinuitet och regelbundenhet möjlig och än mer viktig

Ofta är det en fördel att använda en och samma lokal, ett rum som upplevs som gruppens eget

En del grupper väljer att variera platsen för att se och lära känna varandras arbetsmiljöer

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Deltagarcentrering , att möta personer där de är och starta där

Kompetensutveckling innebär förändring

I deltagarcentrerat förändringsarbete har vi nytta av att tillämpa allt vi kan om klientcentrering och om förändringsprocesser

Arbetet i MI träningsgrupp är en del i implementering av ny kunskap, nya färdigheter

Everett Rogers har formulerat ett antal huvudfaktorer med avgörande betydelse för om ny kunskap kommer till användning eller ej

Det brukar vara hjälpsamt att tillsammans kartlägga i vilken grad dessa uppfylls och vad som behövs för att komma vidare, både individuellt och i verksamheten

Implementeringsfaktorer

Subjektivt upplevd relativ användbarhet, nytta

Anpassbarhet, compatibility

Komplexitet, enkelhet

Experimenterbarhet

Observerbarhet

010

**Materialet delvis inspirerat av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Att strukturera arbetet i lärgruppen, MI-träningsgruppen forts.

Gruppregler och rutiner

Kom överens om vad som gäller när deltagare behöver lämna återbud

Hur och till vem?

Se till att alla har samma tillgång till allas kontaktuppgifter

Undvik att ställa in planerade träffar.

Det är alltid meningsfullt att träffas även om man är få. Att hålla fast vid en planering och att träffas även om några deltagare meddelat förhinder stärker upplevelsen av att var och en är viktig.

Informera om ev återbud, fokusera sedan helt och hållet uppmärksamheten på de närvarande

Sekretess

Kom överens om regler gällande sekretess, särskilt när det gäller hanteringen av inspelade samtal och transkriptioner/utskrifter

Utskrifter ska samlas in i slutet av varje träff och var och en tar ansvar för att de tas om hand på ett korrekt sätt.

Inspelade samtal förvaras motsvarande de rutiner som gäller för annan dokumentation. Ljudfiler får ej finnas kvar i digitala fickminnen och absolut inte på mobiltelefoner, utan ska raderas eller förvaras säkert i arkiv.

Materialet delvis har inspirerats av och utgör en vidareutveckling av Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312

Att strukturera arbetet i lärgruppen, MI-träningsgruppen forts.

Rutiner och ritualer

Ritualer som upprepas och känns igen bidrar till trygghet i gruppen
Kom överens om en ritual gällande hur varje träff inleds, genomförs och avslutas

En gemensam "Loggbok" kan utgöra gruppens kollektiva minne. I den dokumenteras vad vi gjort, vems material vi arbetat med och vad vi kommit överens om till nästa gång.

Låt uppgiften att föra Loggboken cirkulera
Så småningom kommer den att fungera som "stafettpinne" när gruppens arbete nått så långt att ledarskapet cirkulerar

Ha en agenda och samtidigt vara flexibel

Vad ska stå på agendan och hur ska den sättas?

Att i förväg känna till innehållet för varje träff ökar möjligheten att förbereda sig

Samtidigt kan en i förväg av ledaren beslutad struktur hämma deltagarnas engagemang och egenaktivitet

Använd gärna Meny - Agenda som strategi för att tillsammans skapa struktur och välja innehåll
Då ökar möjligheten att alla deltar aktivt och engagerat i planeringen

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Kommunikationen i gruppen, samtalsstil och MI-strategier

Tillämpa MI även i gruppens arbete

Träna tillsammans på att tillämpa förhållningssättet i MI, samtalsstilen och olika MI-strategier när ni kommunicerar med varandra i gruppen.

Som ledare utgör du modell och sätter mönster för hur deltagarna relaterar till och samtalar med varandra

Strategier som Be om lov, Meny Agenda fungerar utmärkt i träningsgrupper.

Låt empatiskt lyssnande och utforska - tillför - utforska utgöra genomgående melodi och rytm i arbetet

Gruppklimat

Deltagare i en MI-träningsgrupp, lärgrupp inviteras till att lära och utvecklas tillsammans genom att dela med sig och ha en öppenhet för utforskande

Gruppens arbete ska vara styrkefokuserat och uppmuntrande

Här är inte platsen för att kritisera, pressa eller konfrontera

Om deltagare väljer att be om utmanande feedback på egen praxis ska denna ske balanserat och varsamt.

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Viktigast att lära sig i MI

Empatisk kommunikation

Fokus på motivation – ”change talk”

Hejda den egna motargumentations-, konfrontations-,
rättnings- och korrektionsreflexen

Kommunikation i gruppen, MI-samtalsstil och MI-strategier

I en MI-träningsgrupp, lärgrupp arbetar vi med professionell utveckling och förändring

Några av de viktigaste faktorerna vid förändringsarbete och de som MI lägger särskild vikt vid är

Empatisk kommunikation

Icke-konfrontativ hållning

Fokus på motivation

Vi har alla tendens att triggas till motargumentation, korrektion och konfrontation

Det gäller även arbetet i träningsgrupperna
Som ledare har du därför en särskild uppgift att själv hejda din naturliga korrektionsreflex och även hjälpa gruppdeltagarna att hålla tillbaka dessa tendenser

Det ska vara gruppens gemensamma strävan att hjälpa varandra att reducera kontraproduktivt beteende

Att träna på detta i lärgruppen innebär att färdigheterna lättare överförs till vardagssituationer i patient/klientarbetet

**Materialet delvis inspirerat av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Kommunikation i gruppen, MI-samtalsstil och MI-strategier

Balansen mellan att gå före, gå bredvid och att följa

Liksom i alla ledande roller gäller att balansera egna initiativ, att själv ta plats och att locka fram andra och bereda dem utrymme

I en MI träningsgrupp gäller ge plats för alla och att dela på utrymmet

Initialt kan blyghet och osäkerhet bromsa deltagare från att ta plats, då gäller att du som ledare går före, bjuder på dig själv och ditt material utan att dominera.

Gruppen behöver en modell som både kan ta plats och luta sig tillbaka

Kommunikationsmönstret inom gruppen

Inledningsvis kommer du som ledare att ha en mer aktiv roll där du samtalar med och riktar dig till var och en och alla

I alla grupper finns en risk att detta skapar ett fortsatt mönster så att dialogerna i gruppen antar formen av individuella samtal i grupp

Kommunikationen inom en grupp ska mest möjligt ske mellan gruppmedlemmarna

Som ledare har du till uppgift att "länka" dem till varandra och att underlätta genom att luta dig tillbaka när detta sker.

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

MI-träningsgruppen, både kreativ verkstad och reflekterande rum

Övning ger färdighet

Att lära sig MI kräver färdighetsträning och kan liknas vid att lära sig ett hantverk. Det räcker inte att läsa om eller få berättat för sig hur man gör. Man behöver få se andra utöva, höra hur det låter, uppleva stämningen, bli bekant med redskapen och prova att själv använda dem.

Låt MI-träningsgruppen utgöra en kreativ verkstad med möjlighet att experimentera, ett lekutrymme med plats för att se och lyssna på tillämpning av MI, följt av att få imitera, härma, öva och pröva.

Reflektionsutrymme och upptäckt av mönster och samband ger djupare förståelse

För att kunna tillämpa färdigheter även i nya och annorlunda situationer krävs att man förstår, inte bara hur man gör utan också varför.

Låt MI-träningsgruppen utgöra ett rum för reflektion där ni hjälps åt att upptäcka och förstå samband, de strukturer och mönster som MI består av

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Innehåll, feedback på praktisk tillämpning av MI

Feedback på MI i egen praxis

En av gruppens allra viktigaste uppgifter är att arbeta med metodfokuserad feedback på egen tillämpning av MI

Den feedback som ges ska vara styrkefokuserad, specifik och beskrivande och ges med ett uppskattande förhållningssätt

Använd gärna “Feedback i dialog” och prova att följa upplägget som en ritual tills metoden och förhållningssättet att ge och ta emot feedback internaliserats, automatiserats och löper på naturligt

AMI – Anpassad tillämpning av MI

Många upptäcker möjligheten att väva in och integrera MI i sitt arbete.

Delar av MI byggs in i eller får komplettera existerande arbetssätt.

På så vis utvecklas olika former av

Adaptions of MI = AMI

Vid feedback på anpassade tillämpningar av MI gäller att vara uppmärksam på

att kodningssystem som t ex MITI inte har skapats för dessa tillämpningar av MI och därför inte alltid fångar det vi önskar få och ge feedback på

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Innehåll, kodning och normativ feedback

Koda och räkna

Använd kodningssystem
och se både på helhet och detaljer på
motsvarande sätt som vi arbetat med
"Feedback i dialog"

Kodningsmanualer, både MITI och CLAMI
finns att hämta ner från www.miclab.org

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Diskrepans, upptäcka skillnad, kontrast



Innehåll, tillämpningsövningar öva samtal, rollspel eller äkta samtal

Öva i form av rollspel, eller äkta samtal

Upprepa eller utveckla varianter på de övningar vi använt under MI-utbildningsdagarna

I MI träning och MI pedagogik används en mängd tillämpningsövningar som syftar till att ge både grundläggande och mer förfinad träning i hantverket, tekniken i MI

Träna tillsammans, vidareutveckla de övningarna så att de anpassas till just ert vardagsarbete

Lämpliga och mindre lämpliga övningar

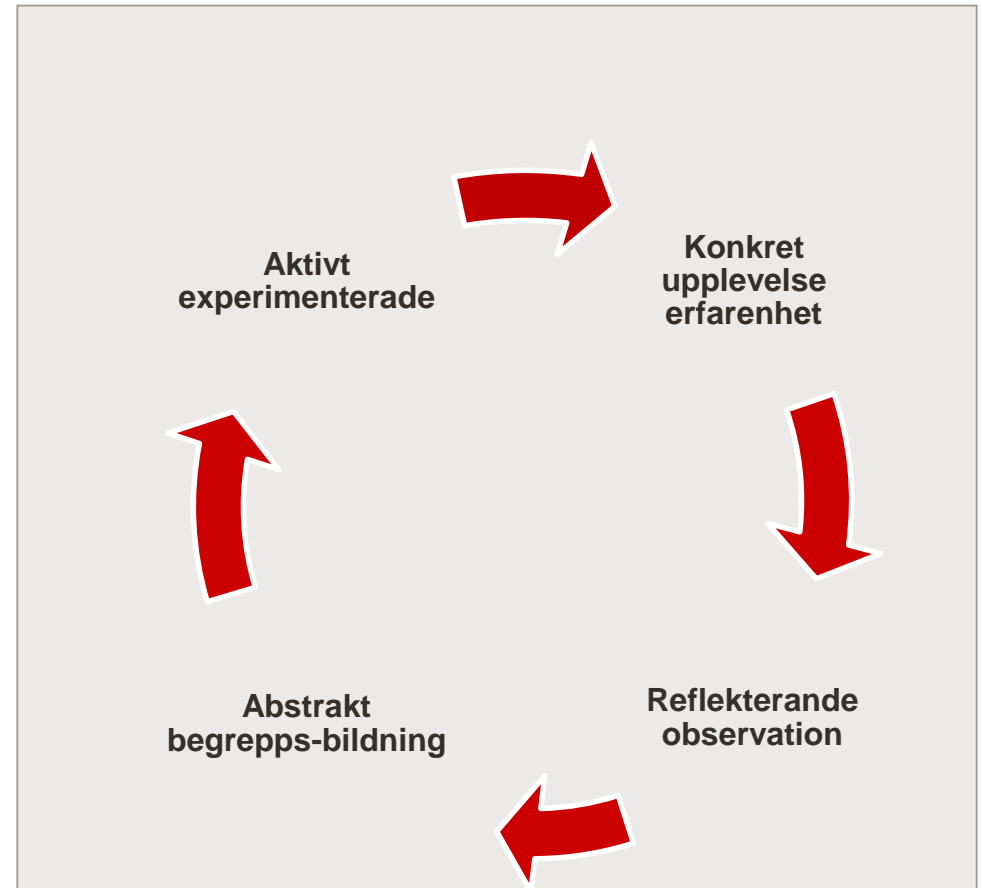
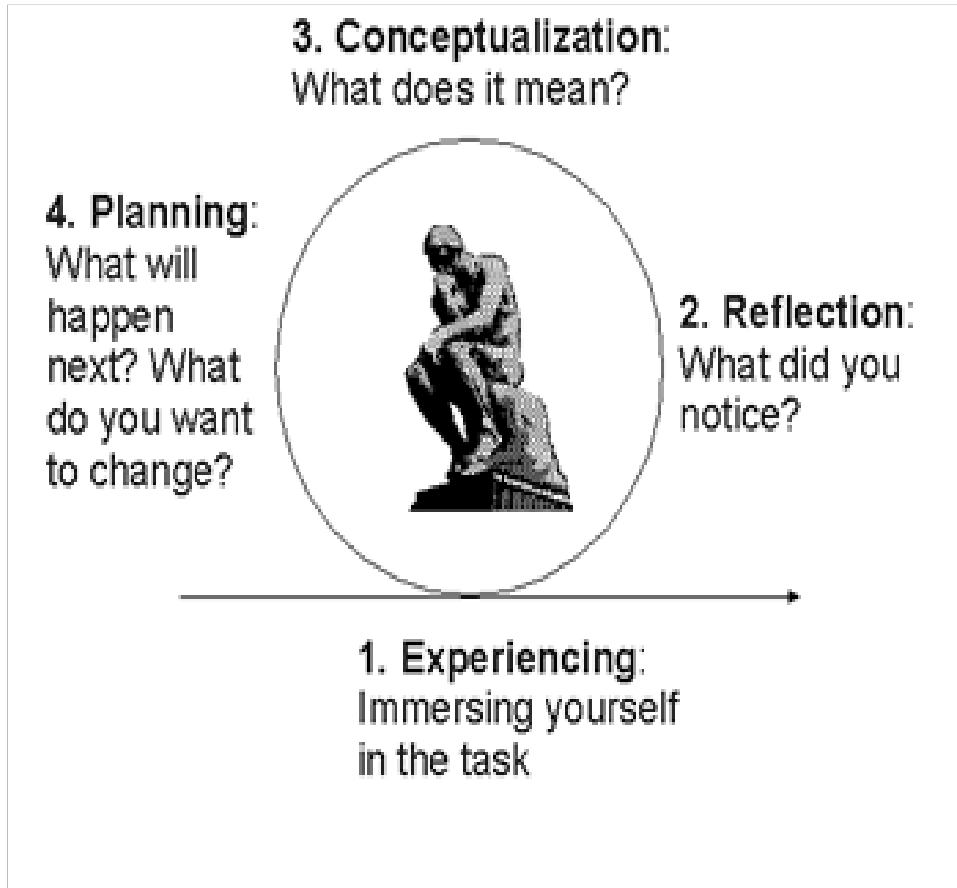
Under Metodstödjarutbildningen går vi igenom och provar många olika slags övningar samt diskuterar styrkor och begränsningar, möjligheter och utmaningar med olika typer av övningar

Observera med varma ögon!

Generellt – när kollegor övar, provar och visar – gäller det att vi som observerar gör detta med varma ögon

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Kolbs lärcykel



Innehåll, upptäcktsövningar Upplevelsebaserad inläring

Upplevelseövningar

Prova tillsammans övningar som syftar till att väcka Aha-upplevelser, aktivera reaktioner, skapa medvetenhet om fenomen, reaktioner

Materialet används till att reflektera över, förstå, knyta till teori och modeller för att sedan prova ut i tillämpningsövningar

Bad practice vs good practice

Vad behövs för att de ska ge avsedd effekt?

Hur skörda effekter av övningar så att de ger mening och leder till ökad förståelse och inte bara blir en happening utan sammanhang?

Hur knyta teori till det upplevda?

Hur dra slutsatser med betydelse för tillämpning i vardagen?

Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312

Innehåll, observera, lyssna, härma och utveckla en personlig stil

Se filmer, lyssna på inspelade MI samtal med eller utan utskrifter

Träna på att upptäcka och känna igen
Observera helhet och analysera detaljer

Lägg märke till hur MI-andan,
kommunikationsfärdigheterna och
strategierna i MI används, vad de består av,
hur de är uppbyggda och vilken effekt de har.

Specifika observationsuppgifter
underlättar att hålla fokus

Imitera, härma, inspireras av

Samla på goda exempel, imitera, härma,
skapa "parlörer" innehållande goda exempel
på öppna frågor, affirmationer, reflektioner
och sammanfattningar

Utveckla en personlig stil

Att initialt härma betyder inte att man
behöver utvecklas till kopia, utan ger
möjlighet att komma in i tonfall, rytm
och melodi samtidigt som det ger en repertoar
av formuleringar att senare utveckla på egen
hand till en egen, personlig stil

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Innehåll, 3 kommunikationsstilar Följa Guida Instruera

3 kommunikationsstilar

Följa – Guida/Vägleda – Instruera

Stephen Rollnick beskriver MI som

“A refined form of guiding”

“En förfinad form av guidning”

Beroende på vilken situation vi befinner oss i och beroende på syftet med ett samtal använder är vi i olika grad följsamma eller styrande.

Observera olika slags samtal och lägg märke till hur dessa 3 kommunikationsstilar tillämpas i olika syften

Se, lyssna på olika typer av dialoger

Bredd och variation uppmuntrar och stärker inläring. Omväxling förnöjer och man ökar möjligheten att matcha fler av de lärstilar som finns hos deltagarna i gruppen

Intervjuer med skådespelare, politiker, författare, idrottsutövare m fl erbjuder rikt material med möjlighet att observera både lyssnare och berättare och samspelet dem emellan

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Innehåll, inspirationsmaterial, några förslag

Använd exempel på uttalanden

Hämta exempel på yttranden som ger er möjlighet att prova, experimentera, öva och träna

Exempel finns att hämta ur egen eller kollegors praxis men även sångtexter och dialoger hämtade ur filmer, teaterstycken och skönlitteratur innehåller inspirerande material med möjligheter till lärande

Lägg märke till att texter och yttranden med jag-form lämpar sig bäst för träning av MI-färdigheter.

Detta gäller särskilt när man tränar på att höra, uppmärksamma och förstärka change-talk

Att lära sig MI handlar om att lära sig lyssnandets konst för att höra motivationens och förändringens språk

Man lär olika och i en MI träningsgrupp finns möjlighet att skapa en rik variation av övnings- och träningsmöjligheter

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Innehåll, litteraturstudier, läs och lär

Läs MI litteratur

Lärgruppen kan innehålla moment som vi känner igen från en traditionell studiecirkel

Att utgå från en MI bok och ägna en del av varje träff till ett speciellt avsnitt, tema som deltagarna till varje gång läst och förberett sig inför är ett sätt att knyta samman teori och praxis.

David Rosengrens bok, refererad nedan innehåller en mängd tips till övningar för att träna MI, själv eller tillsammans med andra.

Många av dessa passar att använda i grupp

David Rosengren

Motiverande samtal – MI,
en praktisk handledning

Svensk översättning

Studentlitteratur april 2012

Den utgör en rik källa för alla som önskar fler idéer om hur man kan vidareutveckla sina MI färdigheter

**Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av
Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook
Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312**

Betydelsen av teoretisk förståelse

Kan MI-träningsgrupp ersätta utbildning i MI?

Vi vet att utbildningsdagar utan fortsatt träning, övning och tillämpning av MI i praxis ger mycket begränsad effekt. Metodspezifisk feedback på praxis har betydande effekt

Kan man lära MI utan teoretiska moment, eller hur mycket teori och vilka teoretiska delar är viktigast?

Detta vet vi inte, men det vi vet från annan forskning är att klienters resultat blir bättre om praktikerns insatser bottnar i ett teoretiskt ramverk

Messer & Wapold 2002

Praktisk erfarenhet och teoretisk kunskap bidrar tillsammans till djupare förståelse

Djupare förståelse innebär att man kan tillämpa sina färdigheter i fler och nya situationer

MI träningsgruppen utgör ingen ersättning för MI utbildning, utan de olika sätten att lära är ömsesidigt beroende av varandra

Varmt lycka till med arbetet i MI-träningsgruppen och låt den vara både kreativ verkstad och reflekterande rum

Materialet delvis inspirerats av och utgör en vidareutveckling av Rosengren D. Building Motivational Interviewing Skills A practitioners workbook Appendix A Establishing an MI learning group sid 309 – 312