

Uppföljning av MI-läroarutbildning, i östra länsdelen i Östergötland



Ingela Junler
Pia Käcker
Eva-Lotta Velander



Landstinget
i Östergötland



NORRKÖPING
VÅRD- OCH OMSORGSKONTORET

Sammanfattning

För att se om utbildningssatsningen ”utbildningen till utbildare i MI-metoden” har givit effekt genomfördes under år 2012 en utvärdering. Utbildningssatsningen har sin grund i den projektplan som gjordes av Läns-SLAKO Östergötland Psykiatri 2009, ”Projekt för att för stärka kompetensen bland personal inom socialtjänsten och hälso- och sjukvården som i sitt arbete kommer i kontakt med personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning”.

Utvärderingen genomfördes av Ingela Junler, Norrköpings kommun socialpsykiatri, Pia Käcker, PUFF-Enheten i Norrköpings kommun och Eva-Lotta Velander, som arbetar inom vuxenpsykiatrins stab i landstinget.

Syftet med utvärderingen är att undersöka om de som utbildats till utbildare i MI-metoden kan och ges möjlighet att fungera som utbildare. Syftet är även att undersöka chefers uppfattning om medarbetares möjligheter och förutsättningar samt, att undersöka hur utbildarna själva uppfattar sina möjligheter och förutsättningar att utbilda i MI. Utvärderingen ska kunna ge verksamheterna stöd i den fortsatta planeringen av utbildningssatsning i MI. En beskrivning av MI metoden och historiken bakom MI ges i rapporten.

Resultatet visar att det fanns stora skillnader mellan hur deltagarna uppfattar om de fått tillräckligt med tid, stöd och vilket mandat de fått, beroende på från vilken kommun de kom. MI-utbildarna från Finspång var överlag mycket nöjda, även deltagarna från Söderköping var positiva. När det gällde deltagarna från Norrköping var meningarna delade beroende på från vilken arbetsplats de kom. I Valdemarsviks kommun visade sig satsningen vara väldigt sårbar, då det bara var två personer som gått utbildningen. En av dessa hade slutat sin anställning och den andra personen saknade nu en kollega att arbeta tillsammans med.

Resultatet visar även att cheferna och utbildarna har i stort sätt samma förväntningar på vad som är viktigt för att utbildningssatsningen ska ha framgång. Det gäller stöd från ledningen, mandat att utbilda, tydlighet i uppdraget, möjligheter till kompetensutveckling och handledning. Vid uppföljningen framförde deltagarna, MI-utbildarna att det var väldigt viktigt att de fick fortsatt handledning, kompetensutveckling, möjlighet till nätverksträffar och att få träffa utbildningsgruppen, samt att det behövs en samordnande funktion som kan hålla ihop utbildningarna.

BAKGRUND	2
Historik	2
MI metoden.....	2
Grundläggande principer	3
SYFTE	5
GENOMFÖRANDE	5
Urval	5
Metod	5
RESULTAT	6
Kvalitetsfaktorerna är:	6
Organisation/tid.....	7
Uppdrag.....	7
Kompetensutveckling	7
Ledning	8
Handledning	8
Chef.....	9
Nätverk.....	9
Organisation/administration.....	10
Utbildningsform.....	10
Kvalitet (bara chefer)	10
Resultatet från fokusgruppen med de erfarna MI-utbildarna	10
RESULTAT AV UPPFÖLJNING	11
Kvalitetsfaktorer/Kännetecken	12
UTVÄRDERARNAS SLUTSATSER	13
Referenser	15

Bakgrund

Utbildningen till ”utbildare i MI-metoden” har sin utgångspunkt i den projektplan som gjordes av Läns-SLAKO Östergötland Psykiatri 2009, ”Projekt för att för stärka kompetensen bland personal inom socialtjänsten och hälso- och sjukvården som i sitt arbete kommer i kontakt med personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning”. I projektbeskrivningen beskrivs ett antal insatser som ska förstärka och vidmakthålla förvärvade kunskaper genom den kompetenssatsning som genomförts.

Vid planeringen av de utbildningsinsatser som beskrivits i projektplanen, har verksamheterna framfört att det fanns svårigheter med att lägga in ytterligare breddutbildningar. Detta var inte möjligt då medlen för vikariekostnader inte fanns medräknade. Med utgångspunkt av detta genomfördes på försök ett upplägg där ett långsiktigt lärande byggdes in i de aktuella organisationerna. Upplägget gick ut på att utbilda egna utbildare och genom det tillgodose organisationernas utbildningsbehov. Syftet med utbildningen är att utbildarna ska kunna förmedla kompetens i MI-metoden. Målsättningen är att kontinuerligt stödja och utbilda kollegor som i sitt dagliga arbete möter brukare/patienter med psykisk ohälsa i kombination med psykiska funktionsnedsättningar. På sikt ska insatsen komma brukare/patienter tillgodo och stärka kompetensen hos personal i verksamheten.

För att se om utbildningssatsningen givit effekt fick Pia Käcker, PUFF-Enheten i Norrköpings kommun ett uppdrag att handleda en utvärderargrupp. Gruppen bestod av Eva-Lotta Velander, som arbetar inom landstingets stab och Ingela Junler som arbetar inom kommunens socialpsykiatri. Utvärderingen påbörjades hösten 2011 och slutfördes i slutet av år 2012. Utvärderingen syftade till att ge verksamheten en inblick i vad som har varit lyckat och fungerat, och vilka svårigheter utbildarna stött på. Detta för att kunna ge ett fortsatt stöd framåt. En beskrivning av MI metoden och historiken bakom MI ges i rapporten.

Historik

Den amerikanska psykologen William R Miller utvecklade metoden på 1980-talet, efter att ha arbetat med missbruksproblem utifrån kognitiv beteendeterapi. Miller påverkades av forskning om betydelsen av ett empatiskt lyssnande och påvisade i sina studier att enbart rådgivarens empatiska lyssnande minskade klientens alkoholkonsumtion. 1991 kom den första boken om motiverande samtal, *Motivational Interviewing, MI* (Miller & Rollnick). Rollnick har utvecklat korta tillämpningar av motiverande samtal för användning inom hälso- och sjukvård. Framför allt när det gäller att informera om hälsorisker inom olika områden som rökning och alkoholkonsumtion. Syftet är att väcka intresse för förändring. Norrmannen Tom Bardh introducerade MI i Sverige i mitten av 90-talet tillsammans med Christina Näsholm. Från början användes MI främst inom kriminalvården och missbruksvården.

MI metoden

Målet med MI-metoden är att öka klientens vilja till förändring samt att underlätta för klienten att komma vidare i en förändringsprocess. Metoden bygger på samtal. Samtalen tar sin utgångspunkt i klientens erfarenheter, värderingar och prioriteringar i förhållande till den eventuella förändringen. Klienten har eller kan själv skaffa sig de

färdigheter som behövs för en förändring. Samtidigt är rådgivaren styrande i samtalet och har som mål att klienten ska förändra sig. Det är viktigt att möta klienten där han/hon befinner sig och underlätta för personen att bli mer förändringsbenägen. För att lyckas med detta finns strategier och verktyg. Det handlar om att tillsammans gå mot ett mål och att samarbeta istället för att konfrontera. I MI används ordet BÖRS. Det innebär att det under samtalets gång är viktigt att **bekräfta**, använda **öppna** utforskande frågor, ge **reflektioner** och **sammanfatta** för att utforska hur klienten känner och tänker inför en förändring.

Grundläggande principer

Empati – Rådgivaren visar att hon vill och kan förstå klienten genom att spegla, reflektera och sammanfatta.

Diskrepans – Rådgivaren hjälper klienten att bli medveten om skillnaden mellan hur det är och hur det borde vara utifrån personens mål.

Respektera motstånd och undvik argumentation - Motstånd ses som ett naturligt uttryck för oro inför en förändring. Gå runt motståndet när det inträffar, men försök att förebygga det i första hand.

Stöd kompetenskänsla – Visa tilltro till klientens förmåga att klara en förändring. Uppskatta klientens ansträngningar och stötta den styrka som varje individ besitter.

Förändringsbenägenhet

Klienter har olika grad av förändringsbenägenhet som beskrivs i tre stadier.

*Inte beredd att förändra - omedveten om att ett problem föreligger

*Osäker

*Beredd att förändra

Det är klientens uppfattning om hur viktigt det är med en förändring samt hur stor tilltron är till sin egen förmåga att klara av en sådan som styr förändringsbenägenheten. Det är viktigt att möta klienten där den befinner sig och väcka dennes intresse för förändring. Om rådgivaren driver på för fort finns det risk för att det leder till motstånd hos klienten. Många gånger är personen inte beredd att handla, utan behöver få intresset väckt för att vilja samtala om en förändring. Ett sätt kan vara att rådgivaren erbjuder att ge information om riskerna med ett beteende. Ett bra sätt är också att rådgivaren och klienten tillsammans kartlägger fördelar och nackdelar med ett beteende respektive förändring av detta. Om klienten saknar tilltro till sin förmåga att förändra handlar det om att förstärka tilltron genom att få klienten att se sina resurser och att minnas tidigare framgångar. Motiverande samtal vill väcka och ta vara på klientens motivation till förändring. Viktiga aspekter på klientens förändringsyttranden sammanfattas i DARN-C.

Desire – Önskan att förändra

Ability – Förmåga att förändra

Reasons – Skäl att förändra

Need – Behov av att förändra

Commitment – Åtagande att förändra.

Aktivt lyssnande

I MI används i första hand öppna frågor. Innan nästa fråga ställs ska man helst ge reflektioner eller göra en sammanfattning. Genom att reflektera upprepar rådgivaren vad klienten har sagt eller vad hon tror klienten tänker och känner.

Sammanfattningen ska vara utan egna värderingar. Det mest väsentliga som har sagts, det som är förändringsbart, och det som leder framåt, tas upp.

Motstånd

Motstånd handlar om känslor som klienten reagerar med när den känner sig pressad, valfriheten är hotad eller när man måste erkänna fel och brister.

Motstånd anses i första hand skapas av rådgivaren som går för fort fram i samtalet. Klienten är ännu inte beredd för en förändring. Det kan också bero på att klienten inte känner sig förstådd eller lyssnad på eller att han/hon har felaktiga uppfattningar. Det viktiga är att inte konfrontera motståndet. Det handlar istället om att reflektera motståndet och sedan försöka hitta en väg att komma vidare i samtalet.

Ambivalenssamtal

Många klienter vill både sluta och fortsätta med ett riskbeteende. De är ambivalenta, då de kan uppleva både positiva och negativa sidor med ett beteende. Det handlar om att få personen att sätta ord på sina motstridiga tankar och känslor och väga fördelar och nackdelar mot varandra. Rådgivaren ställer öppna frågor och gör reflektioner. Samtalet avslutas med att rådgivaren gör en sammanfattning där förändringsyttrandena lyfts fram. Detta förstärker klientens tankar i riktning mot förändring.

Information

När rådgivaren ska ge information gäller det att göra det på ett sådant sätt att klienten vill lyssna. Klienten ska också ha möjlighet att bidra med sina kunskaper och även kunna få prata om sina värderingar och funderingar i frågan.

Fyra viktiga steg:

- 1. Be om lov att få informera.** Genom detta visar man klienten respekt och man förebygger motstånd genom att personen har en valmöjlighet att säga ja eller nej.
- 2. Börja med att utforska vad klienten redan vet.** Ställ en öppen fråga om vad klienten vet om det aktuella ämnet.
- 3. Erbjud information.** Detta sker på ett kort, sakligt och neutralt sätt.
- 4. Fråga vad klienten tänker om det du berättat.** Utforska med en öppen fråga vad han tänker om detta och vad det skulle innebära för honom.

Syfte

Syftet med utvärderingen är att undersöka om de som utbildats till utbildare i MI-metoden kan och ges möjlighet att fungera som utbildare. Syftet är även att undersöka chefers uppfattning om medarbetares möjligheter och förutsättningar samt, att undersöka hur utbildarna själva uppfattar sina möjligheter och förutsättningar att utbilda i MI.

Genomförande

Urval

Urvalet består av samtliga de personer som genomgått utbildningen till MI-utbildare (27). Utöver det inkluderas även deras chefer (18) och de personer som arbetat som MI-utbildare sedan tidigare (6). De senare hade under utbildningen även funktionen som handledare.

Metod

Metoden var fokusgrupp, en fokusgrupp i det här sammanhanget innebär att i samtalsform på ett mycket strukturerat sätt diskutera en fråga (bilaga 1). Frågan har olika ordalydelse beroende på vilken grupp som skall besvara den.

Under hösten 2011 genomfördes en fokusgrupp med ”MI- utbildarnas” chefer (första linjens chefer), chefer i landstinget och i östra länsdelens fyra kommuner, 18 personer (bilaga 2). Till chefsgruppen ställdes frågan:

Vad tycker du är viktigt för att din medarbetare som genomgått utbildningen till utbildare i MI ska kunna utbilda andra i samma metod?

Därefter genomfördes, tre fokusgrupper med MI-utbildare även dessa hösten 2011. Totalt bjöds 27 MI- utbildare in till fokusgrupp (bilaga 3). Under januari 2012 genomfördes även en femte fokusgrupp med medarbetare som har en lång erfarenhet av att utbilda i MI (bilaga 4). Följande fråga ställdes till de fyra grupperna:

Vad tycker du är viktigt för att du som genomgått utbildningen till utbildare i MI, ska kunna utbilda andra i samma metod?

Sex månader efter det att utbildarna avslutat sin utbildning genomfördes ytterligare två fokusgrupper med MI- utbildarna (bilaga 5). Grupperna hade innan det tillfället fått ta del av alla grupperns resultat i en sammanställning. Inbjudan gick till de utbildare som deltagit i den första fokusgruppen och som hade haft eller planerade utbildning i MI. Syftet var att följa upp hur de uppfattat att det hade fungerat i förhållande till de förväntningar som de hade haft.

Två fokusgruppsledare höll i samtalet och såg till att alla fick komma till tals. Genomförandet gick till så att varje person fick ca fem minuter på sig att fundera över vad han/hon tyckte var viktigt. Därefter fick alla komma med en synpunkt var. När det inte kom fram fler synpunkter diskuterade gruppen vad dessa synpunkter handlade om och nu skapades kategorier. I texten kom synpunkter att benämnas kännetecken och

kategorier kvalitetsfaktorer. Kvalitetsfaktorerna skapades tillsammans med deltagarna. I nästa steg diskuterade gruppen vilka kännetecken som var viktigast, hade störst betydelse. Dessa poängsattes av fokusgruppsdeltagarna. Poängskalan var 1-5, där 5 hade högst betydelse (bilaga 1). Var och en av deltagarna valde ut de fem kännetecken som de tyckte var viktigast och poängsatte dem med siffrorna 1- 5. Det totala värdet på varje kännetecken dividerades med antalet deltagare. Det värde, den siffra ett kännetecken fick kallades betyds-siffra.

Vid det uppföljande fokusgruppsmötet fick deltagarna ta del av de kännetecken som de framfört och den betyds-siffra som kännetecknet fått. Nu betygsattes **varje** kännetecken med betyg från 1-5 där 5 var det högsta betyget. Vid detta tillfälle var det ok att sätta fem på alla kännetecken om man så ville. Den sammantagna betygssiffran dividerades med antalet deltagare. Denna siffra kallades betygssiffra.

Resultat

Totalt deltog tio av 18 chefer, 55 %, i den första fokusgruppen. När det gäller MI-utbildare deltog 21 av 27, 77 % vid tre fokusgruppsstillfällen. I gruppen erfarna MI-utbildare deltog fyra personer av sex inbjudna 67 %, vid ett tillfälle. Vid uppföljningsmötet deltog 13 av 21 utbildare, 57 % vid två tillfällen. Samtliga fokusgruppsresultat har sammanställts i kvalitetskartor, en för varje grupp. Dessa redovisas inte i rapporten eftersom deltagarnas synpunkter då kan identifieras.

I resultatdelen i rapporten redovisas nu fokusgruppsresultatet från de tre fokusgrupperna med utbildare. Resultatet redovisas i tabellform inom de kvalitetsfaktorer som framkommit. Resultatet från fokusgruppen med chefer redovisas i löpande text inom varje kvalitetsfaktor. Resultatet från fokusgruppen med de erfarna MI-utbildarna redovisas separat. Slutligen redovisas kategorierna med betyds-siffror och betygssiffror.

Kvalitetsfaktorerna är:

- Organisation/tid
- Uppdrag
- Kompetensutveckling
- Ledning
- Handledning
- Chef
- Nätverk
- Organisation/administration
- Utbildningsform
- Kvalitet (bara chefer).

Organisation/tid

Att få tillräckligt med tid från verksamheten för att planera och praktisera som utbildare, var viktiga faktorer som utbildarna framförde.

Få tillräckligt med tid uppbackning och stöd från ledningen att få tid (62/21) = 3

Tid att planera (19/8) = 2,4

Tid från verksamheten (10/8) = 1,25

”Viktigt att jag själv får tid att fortsätta praktisera MI” (9/8) = 1,1

Tabell 1 Kännetecken under kvalitetsfaktorn organisation/tid. Siffrorna i tabellen är den poäng som fokusgruppsdeltagare satt på synpunkten/kännetecknet, dividerat med det antal fokusgruppsdeltagare som deltagit när synpunkten kommit upp. Siffran kallas *betydelssiffra*.

Cheferna framför att det är viktigt att medarbetarna, MI-utbildarna *frigörs från andra arbetsuppgifter så att de får tid*. De ser det även som en viktig tidsfaktor att medarbetarna snabbt kommer igång med att börja utbilda.

Uppdrag

MI-utbildarna menar att det är viktigt att de får ett tydligt uppdrag, att de får diskutera med sin chef hur de ska kunna genomföra utbildningen/arna. De framför att det är viktigt att de får mandat att förbereda och genomföra utbildning både till kollegor och till chefer. MI-metoden bör vara förankrad i arbetsgruppen innan utbildningen påbörjas. Några av utbildarna framförde även att målgruppen som ska utbildas borde tydliggöras.

Få ett tydligt uppdrag – tydligt uppdrag (53/21) = 2,5

Mandat att förbereda/utbilda kolleger chefer (8/9) = 0,9

MI-metoden förankrad i arbetsgruppen (4/8) = 0,5

Målgrupp vilka ska utbildas? (4/9) = 0,4

Vem ska jag utbilda ihop med (3/9) = 0,3

”Hur möjliggöra att jag kan utbilda?” (5/8) = 0,6

Tabell 2 Kännetecken under kvalitetsfaktorn uppdrag.

Cheferna tycker att det var viktigt *att det fanns en tydlighet i organisationen* att utbildarna hade uppdraget att utbilda.

Kompetensutveckling

Nästan alla fokusgruppsdeltagare/MI-utbildare framför vikten av att de kan få fortsatt kompetensutveckling en gång per år. De anser även att de själva får kompetens om de kan fortsätta och fungera som utbildare. De önskar att kunna förkovra sig i MI och att

få uppbackning av de ”erfarna” MI-utbildarna. Några framför att de vill ha återkommande utbildningstillfällen och en person framför att, ”det är viktigt att hålla kunskapen om MI levande”.

Kompetensutveckling en gång per år (20/9) = 2,2

Viktigt att jag själv fortsätter praktisera MI (9) = 1,1

Förkovra sig i MI (7/4) = 1,8

Uppbackning av erfarna MI-utbildare (5/8) = 0,6

Återkommande utbildningstillfällen (2/4) = 0,5

Hålla kunskapen i MI levande (1/8) = 0,1

Tabell 3 Kännetecken under kvalitetsfaktorn kompetensutveckling

Cheferna tycker att det är viktigt att utbildarna *är motiverade att vilja utbilda och att de är trygga i det*, samt att de fortsätter utvecklas och arbetar med kvalitetssäkring, tex genom att skicka in sina bandade MI samtal för att få dem analyserade.

Ledning

Fokusgruppsdeltagarna/MI-utbildarna framför att de vill ha ett tydligt uppdrag och uppbackning och stöd från sin chef samt från ledningen.

Tydligt uppdrag från ledningen (29/8) = 3,6

Uppbackning och stöd från ledningen (13/8) = 1,6

Tabell 4 Kännetecken under kvalitetsfaktorn ledning.

Handledning

Fokusgruppsdeltagarna/MI-utbildarna framför att de behöver fortsatt handledning. Den behövs både under utbildningen men även under tiden de utbildar. De framför att de vill fortsätta att träffa handledningsgruppen som de haft under utbildningen, att de vill ha stöd från tidigare handledare. De vill även kunna ha nätverksträffar.

Fortsatt handledning (17/17) = 1,0

Handledning under utbildningen - under tiden man utbildar (10/8) = 1,25

Träffa handledningsgruppen (6/4) = 1,5

Nätverksträffar (3/9) = 0,3

Stöd från handledare (3/9) = 0,3

Tabell 5 Kännetecken under kvalitetsfaktorn handledning.

Cheferna tycker att MI-utbildarna *bör kunna få fortbildning och handledning* efter utbildningen.

Chef

Fokusgruppsdeltagarna/MI-utbildarna framför att de önskar mandat från sin närmaste chef att förbereda och utbilda kollegor och chefer. De framför att de önskar att chefen ska vara intresserad och att chefen ska efterfråga utbildarnas tjänster. De vill även att chefen ska stötta dem att få ok från sina kollegor när de ska utbilda. En deltagare framför även att det är viktigt att cheferna är överens om utbildarnas uppdrag.

Mandat från chefen - att förbereda och utbilda kollegor och chefer (21/9) = 2,3

Stöd från chefen (2/1) = 0,5

Intresse och efterfrågan hos chefer (3/4) = 0,75

Stöd i att kollegor tycker att det är ok att ta tid från gruppen (1/4) = 0,25

Viktigt att cheferna är överens om uppdraget (1/4) = 0,25

Tabell 6 Kännetecken under kvalitetsfaktorn chef

Merparten av cheferna tycker att det är *viktigt att det finns en dialog med och ett stöd från den närmaste ledningen*. De ser även att det bör finnas en förankring i den närmaste arbetsgrupp och att det är deras uppgift som chef att skapa den förankringen. Några chefer framför även att de vill vara med och motivera sina medarbetare, vara draghjälp. Två av cheferna framför att även de behöver sätta sig in i vad MI som metod innebär.

Nätverk

Fokusgruppsdeltagarna framför att det är viktigt att få fortsätta träffa utbildningsgruppen och att det är viktigt att ha någon att samarbeta med. De framför att de vill ha nätverksträffar och att det kan ske genom att de har återkommande repetitionstillfällen. De framför även att de behöver ha någon ansvarig person som håller ihop utbildningarna.

Träffa utbildningsgruppen (3/4) =0,75

Någon att samarbeta med (12/21) = 0,6

Återkommande utbildning/repetition (2/4) =0,5

Någon som håller ihop utbildningen (1/4) =0,25

Tabell 7 Kännetecken under kvalitetsfaktorn nätverk.

Cheferna anser att utbildarna *ska ha ett fungerande nätverk*.

Organisation/administration

Fokusgruppsdeltagarna tar upp att det är viktigt att materialfrågor, att ha en ekonomi för utbildningen fungerar som det ska. Att det finns någon som kan hålla ihop beställningar av litteratur mm.

Material (12/8) = 1,5

Material/redskap/ekonomi (5/9) = 0,6

Tabell 8 Kännetecken under kvalitetsfaktorn organisation/administration.

Utbildningsform

Några av deltagarna framförde synpunkter på att utbildningsformen borde struktureras av någon.

Strukturerera utbildningen (2/4) = 0,5

Workshop (1/9) = 0,1

Tabell 9 Kännetecken under kvalitetsfaktorn utbildningsform.

Kvalitet (bara chefer)

Under kvalitetsfaktorn *kvalitet* hade endast cheferna synpunkter. De framförde att *den egna organisationen måste tycka att MI är en kvalitetshöjande metod* och att utbildarna måste ha ett fungerande nätverk. Detta för att de såg att utbildarna hade behov av egen kompetensutveckling framförallt för att uppdraget att utbilda är ett ensamarbete.

Resultatet från fokusgruppen med de erfarna MI-utbildarna

De kvalitetsfaktorer som framkom var: *Kompetens, personliga egenskaper, förutsättningar och stöd.*

Inom kvalitetsfaktorn *kompetens* framkom att det är viktigt med ett genuint intresse samt att det finns god kunskap i ämnet MI. När det gällde *personliga* egenskaper så ansågs detta vara det i särklass viktigaste. För att kunna fungera som utbildare måste det finnas ett stort intresse för att utbilda andra, man behöver vara pedagogisk och våga, tycka att det är kul att samarbeta med andra. Man måste också våga tro på MI som metod. Utbildarna framförde att "man måste vara MI". Förutsättningar, acceptans från ledningen att få utbilda, man ska inte behöva be om lov. Det ska finnas förutsättningar och stöd. Tillgång till handledning är viktigt. När det gäller stöd är det viktigt med en samordningsfunktion som driver frågan och sköter administrationen.

Resultat av uppföljning

För att få fram veta hur det har gått för utbildarna genomfördes två nya fokusgrupper med tretton av de 21 MI-utbildare som deltog vid de tre första fokusgruppsställfällena. Inbjudan riktade sig till dem som planerade eller redan hade genomfört en utbildning. Det vi vet är att några av utbildarna har slutat i kommunen eller bytt arbetsplats och därför inte kommit igång. Av de 13 utbildare som deltog har samtliga utom en person planerat för eller redan genomfört en MI-utbildning. Det betyder att 57 % har genomfört eller planerar att genomföra en MI-utbildning.

För att kunna svara på syftet att, ”utbildare i MI-metoden kan och ges möjlighet att fungera som utbildare, samt hur de själva uppfattar sina möjligheter och förutsättningar att utbilda i MI” har utbildarna fått betygsätta de kännetecken som de själva lyft fram.

Kännetecknet bedömdes med betyget från ett till fem, där fem är det högsta värdet. Betyget fem kunde sättas på samtliga kännetecken om deltagarna uppfattade att det var relevant. Den siffra som framkom divideras sedan med antalet deltagare, vilket resulterade i ett betyg, en betygssiffra. Denna har sedan jämförts med den betydelsesiffra som redovisas i resultatet.

Ett kännetecken som av flertalet ansetts vara viktig har fått en hög betydelsesiffra. Har betyget varit lågt på ett kännetecken som har hög betydelse innebär det att det finns en *förbättringspotential*. Har ett kännetecken fått en hög siffra avseende betydelse och sedan fått ett högt betyg betyder det att deltagarna uppfattat att det fungerar bra eller väldigt bra.

Kvalitetsfaktorer/Kännetecken	Betydelse (5,4,3,2,1)	Betyg (1-5)
Organisation tid		
Få tillräckligt med tid - uppbackning och stöd från ledningen	3	4
Tid att planera	2,4	4
Tid från verksamheten	1,25	3,8
Viktigt att jag själv får tid att fortsätta praktisera MI	1,1	4
Uppdrag		
Få ett tydligt uppdrag	2,5	3,6
Mandat att förbereda/utbilda kolleger chefer	0,9	4
MI-metoden förankrad i arbetsgruppen	0,5	4,2
Målgrupp vilka ska utbildas?	0,4	3,8
Vem ska jag utbilda ihop med?	0,3	3,2
"Hur möjliggöra att jag kan utbilda?"	0,6	4,4
Kompetensutveckling		
<i>Kompetensutveckling en gång per år</i>	2,2	2,9
Viktigt att jag själv fortsätter praktisera MI	1,1	4,5
Förkovra sig i MI	1,8	4,3
Uppbackning av handledarna MI-utbildare	0,6	3,3
Återkommande utbildningstillfällen	0,5	2
Hålla kunskapen i MI levande	0,1	4,2
Handledning		
<i>Fortsatt handledning</i>	1,0	2,9
Handledning under tiden man utbildar	1,25	3
Träffa handledningsgruppen	1,5	3,1
Nätverksträffar	0,3	1,6
Stöd från handledare	0,3	3,4
Chef		
Mandat från chefen att förbereda och utbilda andra	2,3	4,2
Stöd från chefen	0,5	3,2
<i>Intresse och efterfrågan hos chefer</i>	0,75	3,2
Stöd i att kollegor tycker att det är ok att ta tid från gruppen	0,25	3,9
Viktigt att cheferna är överens om uppdraget	0,25	3,2
Nätverk		
<i>Träffa utbildningsgruppen</i>	0,75	2,6
Någon att samarbeta med	0,6	4,5
Återkommande utbildning/repetition	0,5	2,2
Någon som håller ihop utbildningen	0,25	1,8
Organisation/administration		
Material	1,5	3,4
Material/redskap/ekonomi	0,6	2,5
Utbildningsform		
Strukturera utbildningen	0,5	2,9
Workshop	0,1	1,7

Tabell 10 Resultat av 4 fokusgrupper med MI- utbildare.

Utvärderarnas slutsatser

Att få tillräckligt med tid fick vid de första fokusgrupperna en hög betydelse, vid uppföljningen har kännetecknet fått ett förhållandevis högt betyg. De flesta har sagt att de har fått tillräckligt med tid och uppbackning samt stöd från ledningen. De uppfattar det också positivt att de fått tid att planera utbildningsinsatser. Även anställningsformen hade betydelse. Om man kunde planera sin egen tid, så upplevde flera personer att de hade en större frihet och större möjligheter att genomföra MI-utbildning. Cheferna framförde att det var viktigt att MI-utbildarna frigjordes från andra arbetsuppgifter så att de får tid. De såg det även som viktigt att de snabbt kom igång med utbildningen.

Deltagarna lyfter fram att det är viktigt att de får mandat att förbereda, utbilda kollegor och chefer. Vid uppföljningen framkommer att de uppfattat sig ha fått mandat. Detta var även något som framfördes av de rutinerade MI-utbildarna. De ansåg att det var viktigt att ha "acceptans från ledningen att få utbilda, att inte behöva be om lov". Även cheferna efterfrågade en tydlighet i organisationen och att utbildarna hade uppdraget att utbilda.

En annan viktig faktor var att deltagarna skulle kunna få förkovra/fortbilda sig i MI. Även där framkommer det att de upplever sig ha fått möjlighet till detta. De förbättringsområden som vi som utvärderare ser handlar om att MI-utbildarna behöver få egen kompetensutveckling. Kompetensutveckling var en viktig faktor och vid uppföljningen får den ett relativt lågt betyg. Utbildarna önskar få fortlöpande kompetensutveckling en gång per år. De önskar även få fortsatt handledning. Cheferna framförde att det var viktigt att utbildarna var motiverade att de ville utbilda och att de var trygga i det. De ville se att utbildarna kunde fortsätta utvecklas och arbeta med kvalitetssäkring.

Nästan alla deltagare påpekade vid den första fokusgruppen att det var väldigt viktigt med ett tydligt uppdrag. Det handlade om ett tydligt uppdrag både från ledningen och från den närmaste chefen. Vid uppföljningen får detta ett relativt lågt betyg. Ett tydligt uppdrag från närmaste chef får något högre betyg än uppdrag från ledningen. En deltagare beskrev att chefen bara sagt att "du ska utbilda arbetskamrater". Slutsatsen är att det finns mer att göra när det gäller att tydliggöra uppdraget.

Vid uppföljningen framkom att det fanns väldigt olika uppfattningar om vilket stöd man ansett sig ha fått av sina handledare, "de erfarna MI-utbildarna". Den ena gruppen upplevde att de haft ett stort stöd medan den andra gruppen upplevde att handledningen inte alls hade fungerat. Några tyckte inte att det hade fungerat alls, de kände sig svikna. Utbildarna önskade att få fortsätta träffas i handledningsgruppen. De önskade få fortsatt handledning av dem som hållit i utbildningen. Det var en viktig fråga att få ha handledning även under tiden man själv utbildar. De "rutinerade MI-utbildarna" framhöll att det måste finnas förutsättningar och stöd, samt tillgång till handledning. Cheferna tycker också att MI-utbildarna borde kunna få fortbildning och handledning efter utbildningen.

En reflektion som utbildarna gjorde vara att chefens roll är viktig, att denne ger uppbackning. Utbildarnas uppfattning om vilket stöd de hade av sina chefer varierade, man tyckte att cheferna gav mandat men inte efterfrågade vad de höll på med. De

uppfattade inte att cheferna hade något intresse av att följa upp hur det gick med utbildningen. Cheferna hade kunnat trycka mer på att det var viktigt att alla fick MI-utbildning och att det var en del i verksamhetens arbetsmetoder. Några framförde även att de hade fått nya chefer och dessa visste inte något om MI över huvudtaget. Det fanns även en helt annan uppfattning, en deltagare tyckte att byte av chef hade inneburit ett lyft, nu var chefen intresserad. Arbetsplatsbytet ledde till att personen fått mer stöd av sin nya chef.

Merparten av cheferna tyckte att det var viktigt att det fanns en dialog med och ett stöd från den närmaste ledningen. De såg även att det borde finnas en förankring i den närmaste arbetsgrupp och att det var deras uppgift som chef att skapa den förankringen. Några chefer framför även att de ville vara med och motivera sina medarbetare, vara draghjälp. Cheferna framförde även att de behövde sätta sig in i vad MI som metod innebar.

En annan viktig faktor som hade stor betydelse men fick ett lågt betyg var att få vidmakthålla ett nätverk med MI-utbildare både gamla och nya. Utbildarna ville få fortsätta träffas i utbildningsgruppen. Cheferna ansåg att den egna organisationen måste tycka att MI är en kvalitetshöjande metod och att utbildarna måste ha ett fungerande nätverk. Detta för att de såg att utbildarna hade behov av egen kompetensutveckling framförallt för att uppdraget att utbilda var ett ensamarbete.

En farhåga som MI-utbildarna uttryckte, inför att de själva skulle genomföra utbildningar, var att de var oroliga att de inte skulle få tillräckligt med utbildningsmaterial och att logistiken inte skulle fungera. Denna oro visade sig delvis vara obefogad vid uppföljningen gav MI-utbildarna kännetecknet ett medelbetyg. De rutinerade MI-utbildarna framförde vikten av stöd och menade att en samordningsfunktion som driver utbildningsfrågan och sköter administrationen behövs.

Det fanns en stor skillnad mellan deltagarnas uppfattningar om de fått tillräckligt med tid, stöd och vilket mandat de fått, beroende på från vilken kommun de kom. MI-utbildarna från Finspång var överlag mycket nöjda, även deltagarna från Söderköping var positiva. När det gällde deltagarna från Norrköping var meningarna delade beroende på från vilken arbetsplats de kom. I Valdemarsviks kommun visade sig satsningen vara väldigt sårbar, då det bara var två personer som gått utbildningen. En av dessa hade slutat sin anställning och den andra personen saknade nu en kollega att arbeta tillsammans med.

Deltagarna var eniga om att det var väldigt viktigt att de fick fortsatt handledning, kompetensutveckling, möjlighet till nätverksträffar och att få träffa utbildningsgruppen, samt att det behövs en samordnande funktion som kan hålla ihop utbildningarna.

Referenser

Barth, T. & Näsholm, C. (2006). *Motiverande samtal-MI - Att hjälpa en människa till förändring på hennes egna villkor*. Lund: Studentlitteratur AB. (upplaga 1:13)

Statens Folhälsoinstitut www.fhi.se/Documents/Metoder/MI/Grunder-MI

Förberedelser inför "Fokusgrupp"

- Lägg fram postitblock samt pennor på bordet skriv upp frågeställningen på withboarden
- Hälsa alla välkomna, gå "laget runt" så att alla får presentera sig, därefter presentera frågeställningen och dela ut postitlappar och pennor till alla.

Genomförande:

1. Be deltagarna fundera på vad de tänker på när de läser frågan - vad är viktigt för dem?
2. Be därefter deltagarna skriva ner minst tre synpunkter var gärna fler under minst **fem** minuter, på sina postitlappar. Se om någon skriver förläng då tiden tills alla ser ut att vara klara.
3. Gå laget runt och be var och en av deltagarna säga EN synpunkt var.
4. Den som är sekreterare skriver upp allas synpunkter på withboardtavlan.
5. Ordföranden ser till att alla får komma till tals att ingen tar över ordet gå laget runt tills alla sagt sina synpunkter fråga därefter om det finns något mer. Förhoppningsvis finns nu ett flertal synpunkter på tavlan.
6. Ta varje synpunkt för sig ställ frågan "vad skulle vi kunna kategorisera denna som?" Skapa kategorier – om det finns flera möjligheter be den som framfört synpunkten att välja kategori.
7. Nu har ett antal kategorier skapats dessa ska skrivas upp på withboardtavlan, till vänster om synpunkterna.
8. Fikapaus vid tidsbrist fortsätt arbeta under fikat.
9. Be nu deltagarna poängsätta 5 synpunkter med siffror från 1 – 5 dvs. en synpunkt får siffran 1 den är minst viktig sedan en som får siffran 2 osv den synpunkt som får siffran 5 är den deltagaren värderar högst. OBS ! Allas synpunkter värderas av alla!
10. Gå laget runt låt en deltagare säga en siffra börja med nummer 1 gå vidare tills alla satt sina fem siffror.

11. Räkna samman under varje synpunkt
12. För därefter över summan till varje kategori.
13. Redovisa varje kategori för deltagarna fråga om de anser att det stämmer?

TACKA alla för gott arbete!

Meddela vad som kommer att hända härafter.

Pia Käcker

Eva-Lotta Velander
Utvecklingssekreterare VUP, NSÖ
Ingela Junler
Norrköpings kommun
PUFF- Enheten,
Norrköpings kommun
Pia Käcker

Bilaga 2

Till dig som är chef för en
medarbetare som utbildats
att vara utbildare i MI

Inbjudan till fokusgrupp

Vi har fått i uppdrag att följa upp om utbildningen till ”utbildare i MI-metoden” är framgångsrik som metod? Utvärderingen ska kunna ge svar på om de utbildade ”utbildarna” kan och ges möjlighet att fungera som utbildare. Vi planerar att genomföra utvärderingen med hjälp av fokusgrupper. I den första fokusgruppen vill vi ta reda på vilken uppfattning ni som chefer har om vilka möjligheter era medarbetare ”utbildare” har att kunna förmedla sin kunskap om MI vidare? Till nästa fokusgrupp kommer vi att bjuda in utbildarna själva. Syftet är då att ta reda på vilket stöd utbildarna tror sig behöva för att genomföra sin uppgift. Den tredje fokusgruppen kommer att genomföras om ca ett år, syftet med den är att ta reda på hur utbildarna upplevt sina möjligheter att kunna utbilda i MI. För att kunna genomföra utvärderingen så bra som möjligt är vi angelägna om att du kommer till det första fokusgruppsmötet.

En fokusgrupp i det här sammanhanget innebär att i samtalsform på ett mycket strukturerat sätt diskutera en fråga, nämligen ”Vad tycker du är viktigt för att din medarbetare som genomgått utbildningen till utbildare i MI ska kunna utbilda andra i samma metod?” Vi kommer att vara två fokusgruppsledare och ca 8 deltagare, vi bjuder på kaffe och tilltugg. Allt som sägs dokumenteras och det är därför viktigt att veta att alla garanteras anonymitet.

Vårt förslag är att vi träffas i Norrköping på Gamla Övägen 23, Thapperska den 25 november mellan kl. 9.30 – 12.00. Vi vill gärna att du meddelar oss om du kan komma till Pia Käcker senast den 18:de november,

pia.kacker@norrkoping.se eller telefon 011-152132

Eva-Lotta Velander
För VUP NSÖ

Ingela Junler
För Norrköpings kommun

Pia Käcker
För PUFF- enheten

Eva-Lotta Velander
Utvecklingssekreterare VUP, NSÖ
Ingela Junler
Norrköpings kommun
PUFF- Enheten,
Norrköpings kommun
Pia Käcker

Bilaga 3

Till dig som gått utbildningen
till utbildare i metoden MI

Inbjudan till utvärdering utbildningen till utbildare i MI

Vårt uppdrag är att följa upp om utbildningen till ”utbildare i MI-metoden” är framgångsrik som metod? Utvärderingen ska kunna ge svar på om de som gått utbildningen till ”utbildarna” kan och ges möjlighet att fungera som utbildare. I den första fokusgruppen vill vi ta reda på vilken uppfattning ni som gått utbildningen har om möjligheten att kunna förmedla kunskapen om MI vidare? Målet är även att följa upp med en ny fokusgrupp om ca ett år. För att kunna genomföra utvärderingen är vi angelägna om att få så många som möjligt att delta i ett fokusgruppsmöte.

En fokusgrupp i det här sammanhanget innebär att i samtalsform på ett mycket strukturerat sätt diskutera en fråga, nämligen *”Vad tycker du är viktigt för att du som genomgått utbildningen till utbildare i MI ska kunna utbilda andra i samma metod?”* Vi kommer att vara två fokusgruppsledare och ca 8 deltagare varje gång, vi bjuder på kaffe och tilltugg. Allt som sägs dokumenteras och det är därför viktigt att veta att alla garanteras anonymitet.

Vårt förslag är att du väljer **ett** av två datum, den **30 november kl 9.30 – 12.00,**
eller den 8 december, kl. 13.30 – 16.00

Välj ett datum och anmäl dig senast den **25 november** till pia.kacker@norrkoping.se
eller telefon 011-152132

Plats Gamla Övägen 23, Thapperska i Norrköping.

Eva-Lotta Velander
För VUP NSÖ

Ingela Junler
För Norrköpings kommun

Pia Käcker
För PUFF- enheten

Eva-Lotta Velander
Utvecklingssekreterare VUP, NSÖ
Ingela Junler
Norrköpings kommun
PUFF- Enheten,
Norrköpings kommun
Pia Käcker

Bilaga 4

Till dig som utbildar i
metoden MI

Inbjudan till fokusgrupp

Vårt uppdrag är att följa upp utbildningen till ”utbildare i MI-metoden”. Utvärderingen ska kunna ge svar på om de som gått utbildningen till ”utbildarna” kan och ges möjlighet att fungera som utbildare. För att få veta vad som kan vara viktigt för att kunna fungera som utbildare vänder vi oss till er som har erfarenhet av att utbilda i MI. Vår förhoppning är att ni kan ta er tid att delta i en fokusgrupp.

En fokusgrupp i det här sammanhanget innebär att i samtalsform på ett mycket strukturerat sätt diskutera en fråga, nämligen ”*Vad tycker du är viktigt för att kunna utbilda andra i MI metoden?*” Vi kommer att vara två fokusgruppsledare och vi bjuder på kaffe och tilltugg. Allt som sägs dokumenteras och det är därför viktigt att veta att alla garanteras anonymitet.

Vårt förslag på tid är den 27 januari kl 9.30 – 12.00.

Plats Gamla Övägen 23, Thapperska i Norrköping.

Om du kan komma anmäl dig senast den **20 januari** till pia.kacker@norrkoping.se eller telefon 011-152132

Eva-Lotta Velander
För VUP NSÖ

Ingela Junler
För Norrköpings kommun

Pia Käcker
För PUFF- enheten

Eva-Lotta Velander
Utvecklingssekreterare VUP, NSÖ
Ingela Junler
Norrköpings kommun
PUFF- Enheten,
Norrköpings kommun
Pia Käcker

Bilaga 5

Till dig som planerar eller
har genomfört en MI-
utbildningen

Inbjudan till fokusgrupp – uppföljning MI-utbildar utbildningen

Vårt uppdrag är att följa upp utbildningen ”utbildare i MI-metoden”. Utvärderingen ska kunna ge svar på om de som gått utbildningen till ”utbildarna” kan och ges möjlighet att fungera som utbildare. I den första fokusgruppen var ni med och tog fram synpunkter på vad som var viktigt för att ni skulle kunna utbilda andra. Nu vill vi följa upp dessa synpunkter hur har det blivit? För att kunna genomföra fokusgruppen vänder vi oss till Er som **har erfarenhet** av att ha kommit igång som utbildare, i varje fall **påbörjat** utbildning.

Vi kommer att vara två fokusgruppsledare och ca 8 deltagare varje gång, vi bjuder på kaffe och tilltugg. Allt som sägs dokumenteras och det är därför viktigt att veta att alla garanteras anonymitet.

Vårt förslag är den **31 augusti kl 9.30 – 12.00**,

Anmäl dig senast den **15 maj** till pia.kacker@norrkoping.se eller telefon 011-152132

Plats Gamla Övägen 23, Thapperska i Norrköping.

Eva-Lotta Velander
För VUP NSÖ

Ingela Junler
För Norrköpings kommun

Pia Käcker
För PUFF- enheten