

Implementering af samtalemeteroden Motivational Interviewing (MI)

Hvad er MI?

Motivational Interviewing – også benævnt:
Den motiverende samtale

Udviklet af professor i psykologi og psykiatri, William R. Miller
Og professor i psykologi, Stephen Rollnick

Den motiverende samtale

Rådgiverens definition af MI:

Den motiverende samtale er en personcentreret rådgivningsstil rettet mod det almindelige problem med ambivalens over for forandring.

Skal jeg blive eller gå?



Ambivalens – en naturlig proces



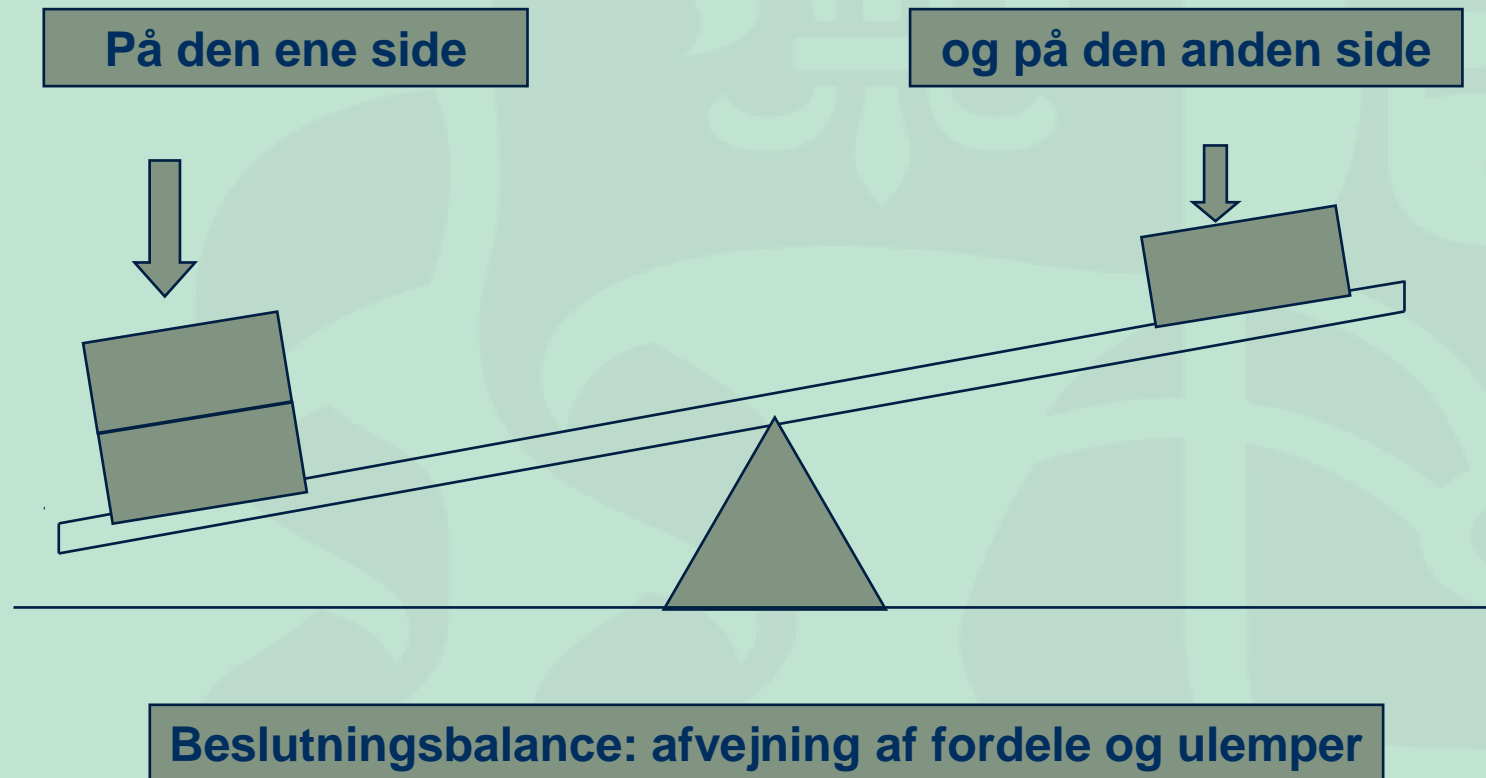
Ambivalens er en normal del af det at forberede sig på forandring - og et sted, hvor man godt kan komme til at sidde fast et stykke tid.

Der kan være gode grunde til ændre på sine vaner, og samtidig kan der også være nogle gode grunde til ikke at ændre.

Når en person er ambivalent, er det derfor helt normalt at høre to slags udsagn side om side:

Status- Quo udsagn og forandrings-udsagn

Ambivalens – Tag et skridt i én retning, og den anden mulighed begynder at se mere tillokkende ud



Ambivalens og Ordne-refleksen

Når en rådgiveren benytter
sin Ordne-refleks

og leverer de gode
argumenter for forandring

- over for en person der er
ambivalent,

vil det helt naturligt
frembringe personens
modargumenter.



Ambivalens ↔ ordne-refleks

Den motiverende samtale



Lægmandens definition af MI:

Udgangspunktet i Den motiverende samtale er, at styrke personens motivation for, og bevægelse i retning af et bestemt mål, ved at frembringe og udforske personens egne grunde til forandring, inden for en atmosfære af accept og medfølelse.



ODENSE
KOMMUNE

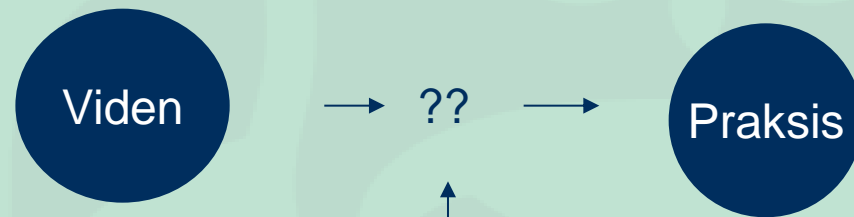


MI er en evidensbaseret metode



- 35 års forskning
- 1000 videnskabelige artikler om MI (inden for de seneste 10 år)
- 200 randomiserede kliniske forsøg og metaanalyser
- Metoden virker... -
- **...hvis den bliver anvendt...**

Implementering efter kursus?



Implementeringen er 'missing link'

Analyse af effekt og resultater af kurser og undervisningsforløb - generelt



15 % prøver ikke at anvende den nye læring i egen praksis, fordi de ikke kan se relevansen af læringen

70 % prøver at anvende den nye læring i egen praksis, men oplever problemer med at anvende det nye og vender tilbage til gamle rutiner og metoder

15 % anvender den nye læring i egen praksis på en sådan måde, at det gør en forskel for modtageren

(Brinkerhoff, 2001; 2008)

Implementering af metoder

De grupper der alene modtager et 4 -dages kursus i MI – uden opfølgning, ligger på stort set samme faglige niveau efter 4 måneder, som dagen før kurset.

(Studie i læring af den motiverende samtale, Miller, 2004)

Undersøgelse af terapeuters professionelle udvikling over tid – målt på patienternes outcome –

170 terapeuter og 6.500 patienter deltog

Analyserne viste, at terapeuter som helhed ikke forbedrede sig med mere erfaring, målt på både tid og antal patientforløb. Faktisk viste resultaterne, at terapeuter som helhed blev lidt mindre effektive over tid, selv om størrelsen af forringelsen var ekstremt lille. (Kramer & Kupfer, 2006)

Træning i workshops hjælper ofte til at udvikle kompetencer, men disse forsvinder hurtigt igen, medmindre der iværksættes systematisk opfølgning, støtte, supervision eller træning

(Walters, 2005)

Et spirrende håb

De fleste udvikler kompetence med øvelse og vejledning, og vi har ikke fundet nogen sammenhæng mellem varigheden af videregående uddannelse og evnen til at lære MI

(Miller et al., 2004; jf. Hartzler & Espinosa, 2011)

Selv de med lange videregående uddannelser kan lære det!

(William R. Miller, professor emeritus i psykologi og psykiatri – University of New Mexico)

Med den viden gik vi i gang i Ældre- og handicapforvaltningen i Odense kommune

Erfaringsgrundlag

- 3.500 medarbejdere i ÆHF skulle på kursus i MI
- 160 ledere blev introduceret til metoden
- 140 hold med 25 deltagere på hvert hold
- 420 kursusdage

(+ Alkoholbehandlingens kurser i MI i hele Danmark de seneste 10 år)

At tænke læring som en proces

At et 2- dages kursus skulle suppleres med noget før og efter. (Brinkerhoffs 40-20-40 model)

Fokus på at klæde lederne på til at kunne gå forrest, når den nye metode skulle implementeres

Fokus på at uddanne ressourcepersoner, som kunne understøtte implementeringen og understøtte den fortsatte læring på de lokale arbejdspladser mellem modulerne og efter kursus.

Helt praktisk gjorde vi følgende

FASE 1:

Lederseminar for 160 ledere – fordelt på 2 dage

Introduktion til metoden og dernæst fokus på lederens rolle i forhold til implementering af MI.

Fokus: At udbrede kendskabet til metoden og motivere lederne til at motivere medarbejderne.

FASE 2:

Alle undervisere fulgte medarbejderne i ÆHF i 3 dage for at få et indblik i praksis og for at samle udsagn.

Kurserne startede herefter og der blev afviklet 140 hold over en periode på ca. 2 år.

Der blev løbende udvalgt ressourcepersoner fra holdene - til at understøtte implementeringen efter kursus.

Ressourceperoner i MI

12 ressourceperoner på hvert træner-hold

Træning i at formidle og facilitere 5 MI øvelser til kolleger, ud fra et katalog med øvelser.

Formål: At blive i stand til at forklare og formidle MI til andre kollegagrupper – og derigennem udvikle egen og andres praksis – samt udvikle en kultur med kollegatræning og feedback.

Rammen i praksis: 1 time – 1 tema – 1 øvelse

I forløbet blev der truffet nogle beslutninger om, at støtte lederne yderligere med konsulentbistand til at sætte fokus på igangsættelse af lokale implementeringsunderstøttende tiltag.

En beslutning der blev truffet, fordi det i forløbet blev tydeligt, at lederne havde brug for mere viden og fordi de 40 ressourcepersoner var i underkanten til at dække de ca. 2.500 driftsmedarbejdere.

Erfaringer fra forløbet i ÆHF

Tiden mellem leder-seminar og afholdelse af medarbejdernes kursusaktiviteter og kollegatræning havde en betydning.

Ledernes fokus på MI blev derved mindre
Konsulenter overtog opgaven

Sådan er strukturen for træning i MI i dag



- Et 4- dages kursus skal suppleres med noget før og noget efter. (Brinkerhoffs implementerings-model 40-20-40 model)
- Ledelsen skal gå forrest, når den nye metode skal implementeres (40 %)
- Fokus på at understøtte implementeringen og den fortsatte læring på de lokale arbejdspladser efter kursus.

1. Forberedelsesdelen (40%)

- Leder mødes med underviser og drøfter metoden, dens anvendelse og gensidige forventninger i processen.
- Leder mødes med medarbejdere og begrunder hvorfor metoden tænkes ind i den nuværende praksis i organisationen.

2. Kursus (20 %)

- Leder deltager i kursus sammen med medarbejderne.
- 4 dages undervisning, (2 moduler af hver 2 dage)
- 3 ugers interval imellem hvert kursusmodul.
- I den mellemliggende periode afprøver kursisterne specifikke MI færdigheder i samtaler med deres borgere.
- På modul 2 udvælges 2-3 ressourcepersoner fra afdelingen

3. De vigtigste (40%) - implementering

- Leder afsætter tid til træning i medarbejdernes kalender og der bookes et lokale.
- Medarbejderne støttes i at oprette små lærings-fællesskaber – hvor de kan lytte til hinandens samtaler og give hinanden feedback
- Leder følger systematisk op på træningen - og bevarer fokus på metoden på alle måder – igen og igen. Personalemøder, nyhedsbreve, mus og grus-samtaler, ansættelses-/ lønsamtaler, stillingsopslag etc.

Betingelser for at lykkes med implementering



Organisation:

Stærk ledelse der kan træffe beslutninger
Ressourcer, herunder tid, økonomi
Standarder, skabeloner, MUS samtaler og stillingsopslag.

Leder:

Involvere medarbejdere og skabe forståelse og ensartethed.
Bakke personale op, skabe rammer for træning og en feedback-kultur
Lytte til medarbejdernes feedback
Rekruttering af personale.

Medarbejder:

Åbenhed for at lære nyt
Skal kunne forstå vigtighed og mål med indsatsen
Tilstrækkelig tid, tilstrækkelig træning, uddannelse og supervision

Implementering – helt lavpraktisk



Træning og feedback er et MUST når en metode skal læres og implementeres.
Noget skal aflæres, når noget nyt skal indlæres-

Vær kreativ:

Båndoptagelse, videooptagelse, kollegial sparring (sidemandsoplæring) etc.

Ressourcepersoner i medarbejdergruppen

Udnyttelse af 'specialister' i det daglige

Implementering efter kursus

Fra samtaler bag lukkede døre – til en Feedback-kultur



Hvad gjorde vi:

Vi oprettede små (lærings-fællesskaber) og iværksatte systematisk MI træning med hinanden.

Hvorfor:

Kollegial refleksion og feedback på observerbar praksis, øger gradvist medarbejderens kompetence i MI. Den oplevede kompetence i MI, vil øge medarbejderens brug af MI i samtaler omkring forandring.

Hvordan:

Der bookes lokale og tid i medarbejdernes kalender. Der afsættes 1 time ugentligt / eller hver 14. dag til træning - og træningen følger en fast procedure for feedback.

Feedback guide ved samtale

Trin 1: Udforsk



"Hvad kunne du ønske dig at få feedback på?"

Efter samtalen

"Hvad oplevede du der gik godt i samtalen?"

Trin 2: Tilbyd

De øvrige observatører bliver nu bedt om at supplere på skift:

"Hvad lagde I mærke til der lykkedes i denne samtale?"

Feedback guide

Trin 3: Udforsk

Når du tænker over samtalen, er der så noget du ville have gjort anderledes?

Trin 4: Tilbyd feedback

"Jeg lagde mærke til.. – måske du kunne overveje..."

Trin 5 Udforsk:

"Hvad tænker du om dette / disse forslag? – er der noget som du umiddelbart tænker, at du måske vil afprøve"?

Feedback med observatører



Observatør A nedskriver de første 5 ord som interviewereren siger på et stykke papir - hver gang interviewer siger noget. Ud fra dette papir kan i bagefter læse hvordan interviewer starter sine sætninger:

Eks.:

Tæl spørgsmål. Var der tale om åbne spørgsmål (som giver masser af plads til klientens svar) eller lukkede spørgsmål (typisk ja/nej svar). Tæl begge typer op.

Et læringsmål her er, at stille flere åbne end lukkede spørgsmål.

Feedback med observatører



Tæl både refleksioner (R) og spørgsmål (S).

Hvad er andelen af R i forhold til S? De fleste rådgivere stiller alt for mange spørgsmål når de begynder at lære MI.

Et læringsmål her er en R:S andel på mindst 2:1 – to refleksioner for hvert spørgsmål.

Næste skridt: Monitorering af medarbejdere

- Samtaler analyseres med jævne mellemrum for at vurdere kvaliteten.
- Samtaler med høj kvalitet uploades til fælles platform (SBSYS) – så nuværende og nye kolleger kan lytte til samtalerne og hente inspiration,

MITI-kodning

Motivational Interviewing treatment Integrity

En introduktion til analyse af samtalerne
– anvendes til forskning eller supervision

Formålet med MITI

Hvor god er en behandler til at praktisere Den motiverende samtale (MI)?

MITI er et adfærdsbaseret kodningssystem, som kan svare på dette spørgsmål.

MITI giver også mulighed for feedback, med henblik på at øge de kliniske færdigheder i anvendelsen af MI.

MITI er udviklet til at blive brugt som:

- 1) Måleinstrument for behandlingsintegritet i kliniske undersøgelser af MI.
- 2) **Et redskab til formel feedback til praktikere om, hvorledes de kan forbedre deres praksis i deres kliniske arbejde.**

Elementerne i MITI

De globale scorer – vurderes på en skal fra 1-5

Udgangspunktet: 3

Dyrke Change talk / Forandringsudsagn
Dæmpe Sustain talk / Status Quo udsagn
Partnerskab
Empati

Dyrkning af forandringsudsagn

Lav		Høj		
1	2	3	4	5
Behandleren udviser ikke eksplicit opmærksomhed på, eller har ikke fokus på klientens forandringstale.	Behandleren reagerer sporadisk på klientens forandringstale. Behandler overser hyppigt muligheder for at dyrke forandringstale.	Behandleren reagerer ofte på klientens forandringstale, men overser nogle af mulighederne for at fremdyrke forandringstale.	Behandleren reagerer vedvarende på klientens forandringstale og anstrenger sig at dyrke det.	Behandleren udviser en udpræget og vedvarende indsats for at styrke dybden af, eller momentum i klientens forandringstale.

Dæmpning af status quo udsagn

Lav		Høj		
1	2	3	4	5
Behandleren svarer konsistent på klientens sprog på en måde, der faciliterer hyppigheden af eller dybden i klientens argumenter <i>mod</i> ændring (sustain talk).	Behandleren vælger oftest at udforske, have fokus på eller modsvare klientens sustain talk.	Behandleren giver plads til klientens sustain talk, men kan lejlighedsvist forsøge at skifte fokus væk herfra.	Behandleren undgår typisk at lægge vægt på klientens sustain talk.	Behandleren udviser en udpræget og vedvarende indsats for at mindske dybden af eller momentum i klientens sustain talk.

Partnerskab

Lav		Høj		
1	2	3	4	5
Behandleren påtager sig aktivt ekspertrollen for størstedelen af interaktionen med klienten, og der er intet samarbejde eller partnerskab	Behandleren reagerer kun overfladisk på muligheder for at samarbejde	Behandleren indarbejder klientens mål, ideer og værdier, men kun lunkent og overfladisk.	Behandleren skaber muligheder for samarbejde, der giver muligheder for at klientens idéer påvirker samtalen, på en måde de ellers ikke ville have kunnet.	Behandleren samarbejder aktivt og deler 'magten' i samtalen på en måde, der lader klientens idéer påvirke retningen og udbyttet af samtalen i betydelig grad.

Empati



ODENSE
KOMMUNE

Lav		Høj		
1	2	3	4	5
Behandleren har ingen synlig interesse i klientens perspektiv	Behandleren undersøger sporadisk klientens perspektiv, men har en ufuldstændig opfattelse eller underkender klientens perspektiv	Behandleren forsøger aktivt at forstå klientens perspektiv med behersket succes	Behandleren gør aktive og gentagne forsøg på at forstå klientens synspunkter. Udviser præcis forståelse af klientens verdenssyn, primært i forhold til det sagte	Behandleren udviser en dybere forståelse af klientens perspektiv, ikke blot i forhold til det sagte, men også det uudsagte

Globale scorer

Dyrkning af change talk	1 Lav	2	3	4	5 høj
Mindskning af sustain talk	1 Lav	2	3	4	5 høj
Partnerskab	1 Lav	2	3	4	5 høj
Empati	1 Lav	2	3	4	5 høj

Behandler adfærd-analyse

Informationsgivning

Spørgsmål

Refleksionsniveau:

Simple

Komplekse

MI-passende (bede om lov, bekræfte, anerkende eget valg, støtte)

MI-upassende (rådgive uden tilladelse, konfrontere, dirigere)

Behandleradfærd



ODENSE
KOMMUNE

Informationsgivning (GI)	Information, undervisning , feedback eller profession mening <i>uden</i> at overtale eller advare		
Overtalelse (persuade)	Forsøg på at påvirke klienten gennem argumentation eller biased information		
Overtale med tilladelse (persuade with permission)	Forsøg på at påvirke klienten, kombineret med understregning af autonomi eller samarbejde		
Spørgsmål (Q)	Både åbne og lukkede		
Refleksion (under-opdel)	Simple – reflekterer alene hvad klienten har sagt		
	Komplekse – tilføjer ny mening eller vægt til det, klienten har sagt		
Bekræft (affirm)	Bekræftelse af klientens styrker, anstrengelser, intentioner eller værdi		
Søge samarbejde (seek)	Eksplicit forsøg på et dele magt eller anderkende klientens ekspertise		
Understreg autonomi (emphasize)	Udsagn, der klart har fokus på klientens eget ansvar for at træffe beslutninger og frihed til det		
Konfrontation (confront)	Direkte og utvetydig uenighed, argumentering, irettesættelse mv		

Mål

Behandler-scorer	Basalt	Erfarent
Relationel	4	5
Teknisk	3	4
Komplekse refleksjoner (%)	40%	50%
Refleksion / spørsmål- ratio	1	2
MI passende (%)	90	100 (%)

Wexelblatt's Scheduling Algorithm

Billigt

Hurtigt på plads

Du kan kun vælge to ud af tre!

God kvalitet

Tak for denne gang



Peter Brolund

Specialkonsulent og faglig leder, Odense kommune

Beskæftigelses- og socialforvaltningen

E-mail: pbu@odense.dk

Tlf. 21 36 47 45