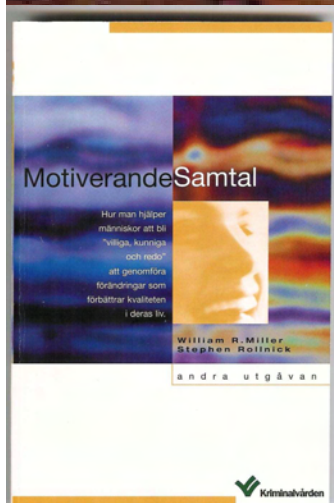


# Motiverande samtal - workshopbilder

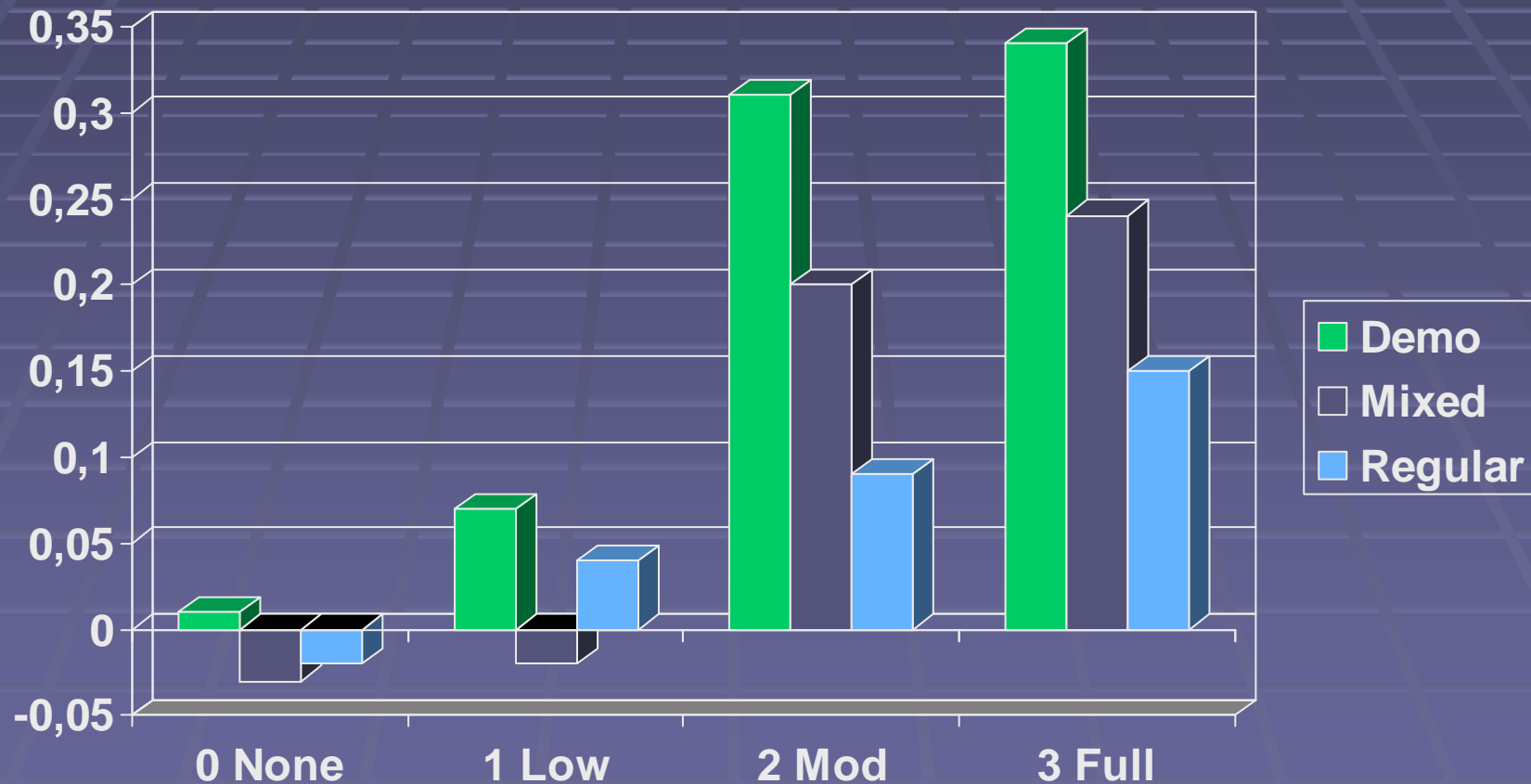


carl.a.farbring@telia.com

# What Works

- Genomsnittliga effektstorleken av KBT-program 0,10-0,12
- Forskare i Kanadas kriminalvård banbrytande
- England/Wales: minskning av brottslighet med 5 % år 2004.
- En genomgripande förändring av arbetssättet i engelsk kriminalvård med stöd av cirka 500 miljoner pund. "Världens största behandlingsexperiment i kriminalvård." (Peter Raynor)
- What Works - ett vetenskapligt, evidensbaserat perspektiv på vad som fungerar bäst; strukturerade, manualbaserade program
- Kanada - 10 års erfarenhet av vetenskapliga program: Cognitive Skills - det första "programmet" mot allmän brottslighet.

# Mean ES by Level of RNR Adherence and by Demonstration vs Regular Corrections



Carl Åke Farbring, 2009 - [www.farbring.com](http://www.farbring.com)

DAA (Don Andrews, 2007)

# Två skilda världar

---

■ “REAL WORLD” (k =209)	“DEMO PROJECT” (k = 47)
■ Any Human Service	
65%	98%
Mean RNR Adherence	
0.82	2.30
Mean Breadth	
0.06	2.11
Staff Selection, Training, Clinical Supervision	
01%	28%
Sum Core Correctional Practices	
0.23	2.19
Sum of Integrity Scores	
1.52	4.32
<b>Mean ES</b>	
<b>0.03</b>	<b>0.29</b>

# What Works läget 2008

---

- Låga och inkonsistenta effekter av program ( $d = .1$ ) i metaanalyser
- Effekter från metaanalyser ej bekräftade i studier av genomförda program 2000 – 2005 i UK och USA

# Greenlight Project

---

- Ett väl genomfört multidimensionellt re-entry demonstrationsprogram för att minska återfall i New York
- Randomiserad design
- Väl genomfört och övervakat
- Evidensbaserade program (bl.a. R & R, återfallsprevention, träning för jobbförberedelse (länkar), social rådgivning, social träning, förberedelse för drogbehandling, prevention för hemlöshet (länkar), familjeåterföreningsgrupp; frigivningsplan etc)
- Två kontrollgrupper
- Resultat: .....

# Greenlight Project: resultat

---

Utfall	Greenlight n=344	TSP n=278	Upstate n=113	Total n=735	Signifikans
Gripna på nytt	44%	35%	32%	39%	.02
Gripna nya brott	24%	19%	16%	21%	Ns
Återkallad frivård	29%	25%	17%	25%	.05

Vera Institute of Justice

# Vad krävs för beteendeförändring?

---

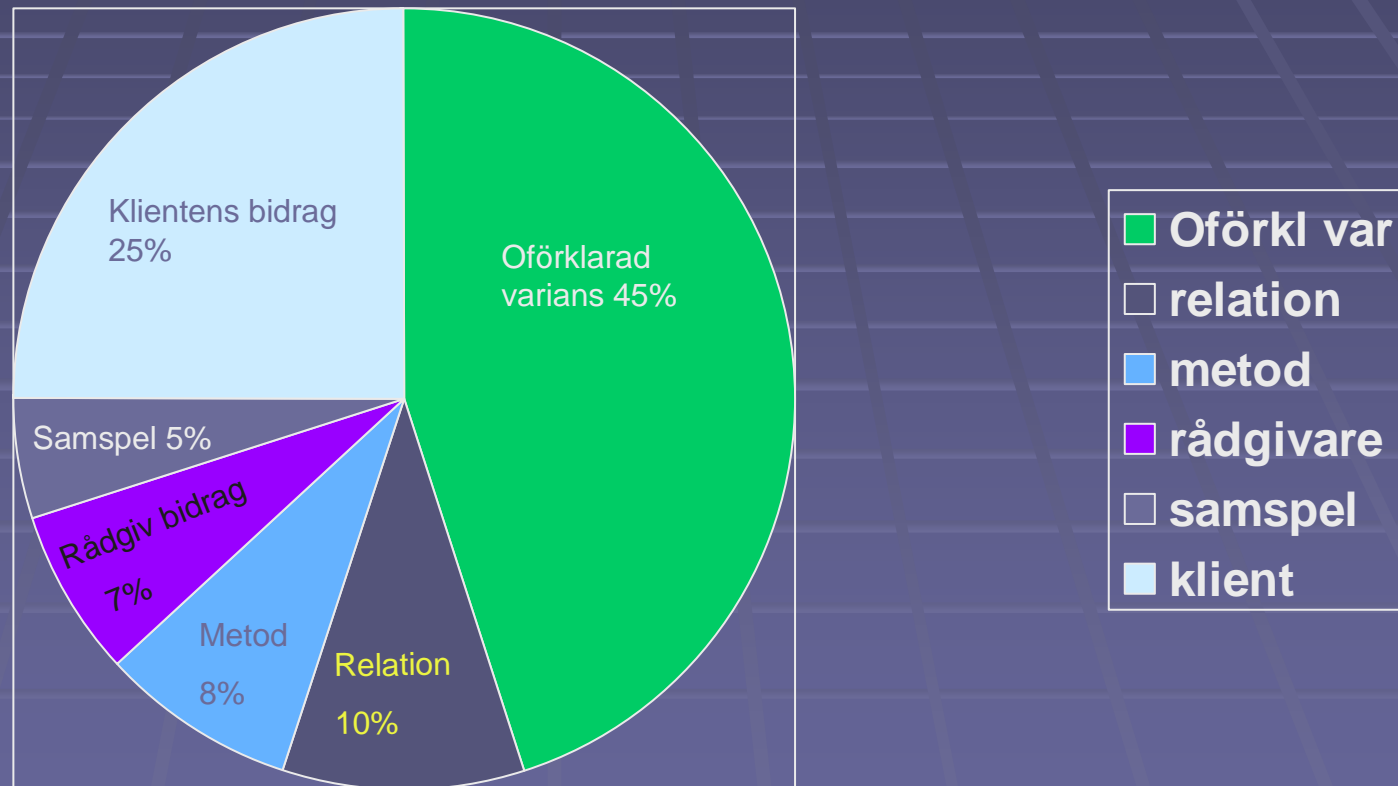
- READY...
- WILLING...
- and ABLE!



- ABLE = t.ex sociala färdigheter, KBT, What Works etc.
- WILLING & READY = Hur arbeta med det?



## Utfallsvarians som tillskrivs faktorer i terapi (%)



# Vad säger missbrukarna/fångarna själva?

Kriminologen Magnus Hörnqvist genomförde en enkät 2001.

Fråga: “Vad krävs för att du skall sluta missbruka/fortsätta att vara drogfri?”

- Skolutbildning, jobb – 51%/54%
- Behandling, terapi – 51%/30%
- Drogfri bekantsskapskrets – 52%/50%
- Egen bostad - /57%
- Engagemang på fritiden /51%
- Polisinsatser, fängelse 12%/0,5%
- Drogtester 16%/
- Annat 12%/9%
- Att jag själv bestämmer mig 94%/91%

## Två vägar till positivt resultat; VILJA & KUNNA

2. Klienter skall kunna förändra sig d.v.s. veta hur man gör =

Förmedla sociala färdigheter och färdigheter i problemlösning etc.

1. Klienter skall vilja förändra sig =

Arbeta med vilja-kunna (motivera!!!)

# Vad är och vad betyder motivationen?

- ▶ Klienter måste också *vilja använda* de nya färdigheterna...
- ▶ Motivation har oftast uppfattats och använts intuitivt
- ▶ Intuitiva strategier ofta rent kontraproduktiva
- ▶ Forskning sedan början av 80-talet.
- ▶ Motivational Interviewing 1991.
- ▶ MI använder sig av två modeller...

# *Motiverad - omotiverad; rådgivarens perspektiv*

Klienten är *motiverad* om han/hon...

- är allmänt samarbetsvillig
- accepterar rådgivarens problemanalys/diagnos
- uttrycker behov av hjälp från rådgivaren
- verkar bekymrad över sin situation
- följer rådgivarens råd

Klienten är *omotiverad* om han/hon...

- säger emot rådgivaren
- vägrar acceptera rådgivarens problemanalys
- inte uttrycker behov av hjälp

- inte lyssnar på råd



# *MOTIVATION - en definition*

Motivation är sannolikheten att en person tar till sig, fortsätter med och håller fast vid en specifik förändringsstrategi...

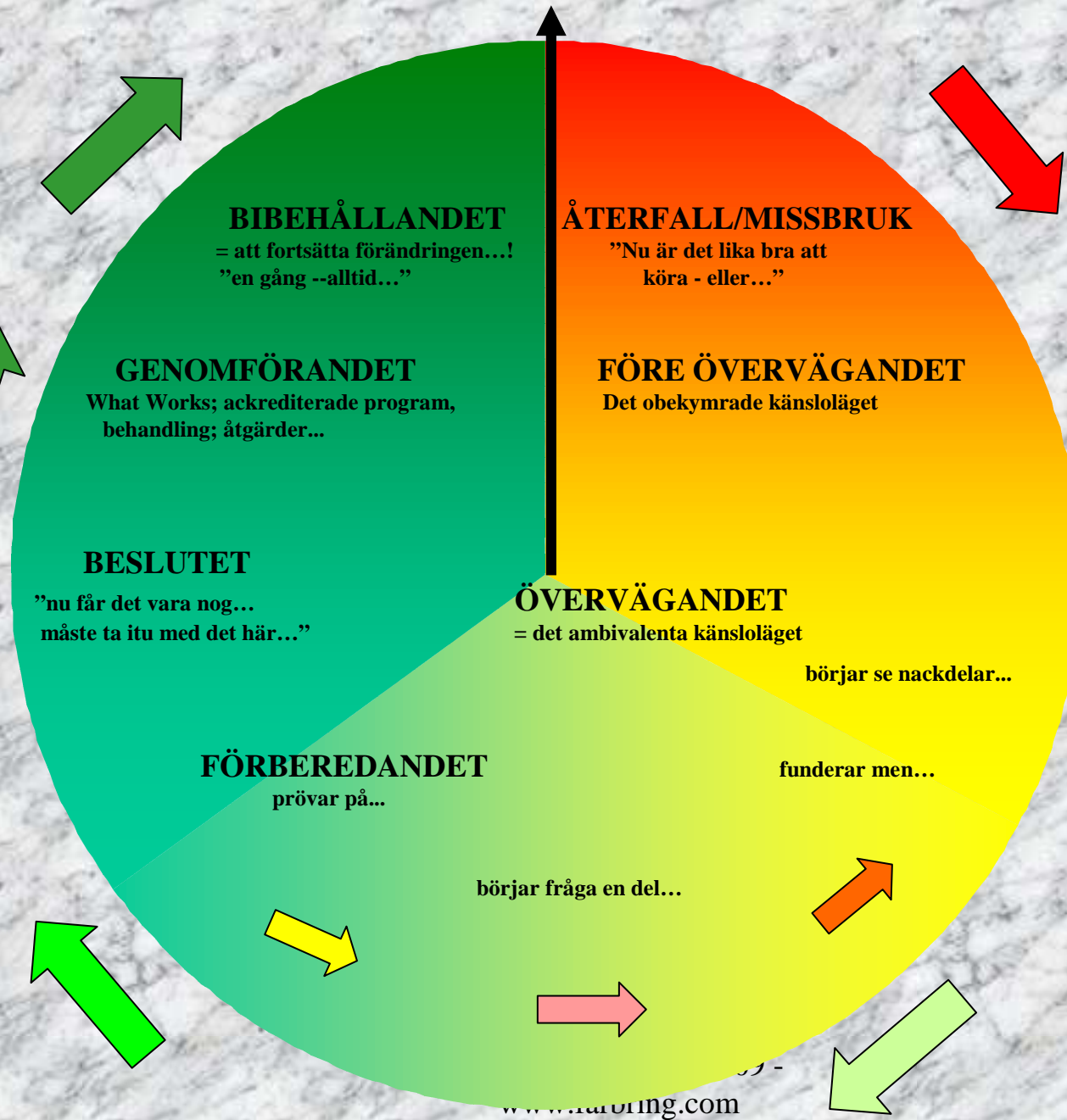
(Council for Philosophical Studies, 1981; Miller, 1985)

Carl Åke Farbring, 2009 -

[ake.farbring@kvv.se](mailto:ake.farbring@kvv.se)

[www.farbring.com](http://www.farbring.com)

# STAGES OF CHANGE; Förändringshjulet enligt Prochaska-DiClemente



## Liten illustration av strategival i relation till förändringsstadierna enligt Prochaska & DiClemente

**stöt inte bort klienten; skapa förtroendefull relation; försök locka fram något som klienten ser som problem med sin livsstil;**

**försök locka fram anhörigs bekymmer över situationen; få klienten att utveckla problemsyn;**

**förmedla att ambivalens är naturligt; hjälp klienten att väga för och emot;**

**ställ nuvarande livsstil mot värderingar;**

**försök få klienten att uttala tillit till självkompetens;**

**försök få klienten att utforska fördelar med förändring;**

**locka fram förhoppning på behandling;**

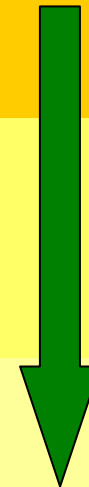
**betona klientens fria vilja och eget ansvar för framtida val;**

**försök locka fram uttalanden som syftar till förändring;**

**summera - med tonvikt på uttalanden som innehåller förhoppningar och avsikt att förändra;**

**be klienten berätta om när det fungerat tidigare och vad man kan lära av det;**

**om klienten tillåter - erbjud råd, meny; what works-program; förhandla plan**

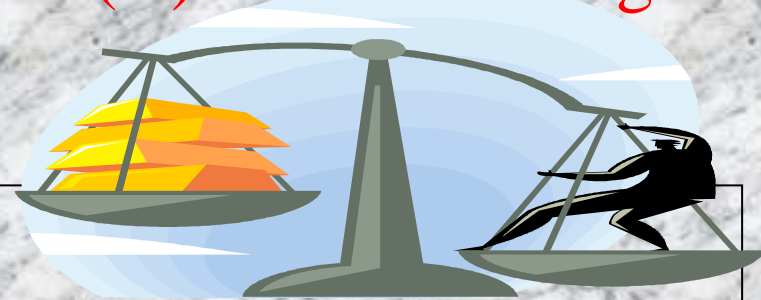


# Motivation

en funktion av angelägenhetsgrad (A) och tillit till sig

Vad får balansen att  
tippa över...?

själv (T)



- $f(A \times T) = B$
- Olika förhållningssätt erfordras från rådgivaren beroende på om A eller T är låg.
- Prioritet och Inre/Yttre motivation.
- Klienten måste själv genomföra förändringen
- Varaktig förändring sker inom klientens referensram
- Rådgivaren måste arbeta inom referensramen

## Motivation. Klinisk användning av modellen...

### Angelägenhetsgrad; hur mycket vill jag?

0 - 3

Öka diskrepans



Vänta

0 - 3

4 - 6

Öka diskrepans/öka upplevelse av kompetens



Öka kompetens

0 - 6



Balansera

7 - 10

7 - 10

Öka upplevelse av kompetens



Öka kompetens

0 - 6



Balansera

7 - 10

### Upplevelse av kompetens; hur mycket kan jag?

0-3 ≈ "FÖRE ÖVERVÄGANDET", det obekymrade känslostadiet i Prochaska-DiClementes modell;

4-6 ≈ "ÖVERVÄGANDET", det ambivalenta stadiet i stadiemodellen.

7-10 ≈ "FÖRBEREDANDET", "BESLUTET" eller kanske rent av "GENOMFÖRANDET" i stadiemodellen.

Carl Ake Farbring, 2009 -

[www.farbring.com](http://www.farbring.com)

motivational interviewing, workshopmaterial carl åke farbring -2002

# Tvång och frivillighet

- Är motivation en förutsättning för att lyckas med påverkan?
- Vad konstituerar tvång - form eller upplevelse?
- Flera undersökningar visar att "tvångsvård" kan fungera.
- 35% av de som ålagts behandling av domstol upplevde ej behandlingen som tvång...
- Yttre och inre motivation.
- Tvångsram kan ge utrymme för att skapa inre motivation.
- Forskning och politisk diskussion om alternativa påföljder...

# Motivational Interviewing

- ▶ Utvecklats genom empiriska studier
- ▶ Relaterar till välkänd socialpsykologisk teori
- ▶ Påverkan sker ej genom övertalning  $\neq$  motstånd
- ▶ Motstånd samvarierar med återfall, fortsatt missbruk och/eller brottslighet
- ▶ Varaktig förändring sker inom klientens referensram
- ▶ Människor påverkas av vad de hör sig själva säga!
- ▶ Förändring sker mer av känslomässig otilfredsställelse än av rationella överväganden

# Motivational Interviewing; resultat

- ▶ 3 metaanalyser med stöd på olika områden för tillämpningar av MI
- ▶ Starkt stöd för MI när det gäller arbete med svår alkoholproblematik; 11 av 12 studier visar positivt resultat
- ▶ Gott stöd för narkotikaberoende
- ▶ Stöd för diabetes, högt blodtryck, dubbeldiagnos och bulimi
- ▶ Blandat resultat för rökning, ökad fysisk aktivitet, dietföljsamhet för patienter med hyperlipidimi
- ▶ Negativt utfall för minskning av HIV-riskbeteenden

# Vad betyder människan som motivator

- Vad tror du handläggaren som person betyder för att motivera någon?
- Vad tror du behövs för att motivera? Hög teoretisk utbildning... - pondus...?
- Hur var din favoritlärare när du gick i skolan? Hur gick det för dig i det ämnet? Finns det något samband?

		dåliga betyg	bra betyg
åsikt om läraren:	negativ		
	positiv		

Carl Åke Farbring, 2009 -  
[www.farbring.com](http://www.farbring.com)

[ake.farbring@kvv.se](mailto:ake.farbring@kvv.se)

Fritt efter Carolina Yahne

# Motivational Interviewing; förhållningsätt

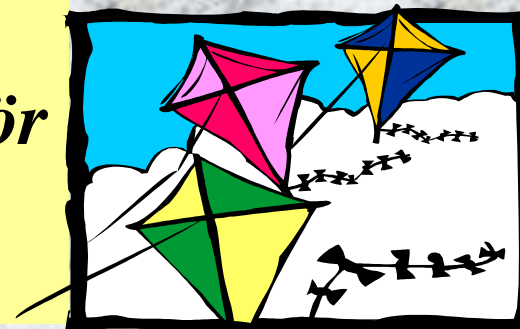
- ▶ Handläggaren hjälper klienten att utforska sin referensram och sin problematik
- ▶ Ambivalens är naturlig

≈



- ▶ Motivation är inte en egenskap och kan förändras
- ▶ Skapa diskrepans
- ▶ Rådgivaren kan liknas vid en guldgrävare; det man söker efter är förändringsinriktade uttalanden.

## *Fyra grundläggande principer för att skapa inre motivation*



### **DRaKE**

- **Diskrepans** - Öka diskrepans mellan mål och verklighet. Känslomässigt obehag inför den upplevda diskrepansen mellan vad som är och vad som kunde vara, är startmotorn för förändringen! Tankarna på vad som kunde vara bättre kan utgöra grund för förändringsinriktade uttalanden.
- **Rulla med motstånd/argumentera inte** - (psykologisk judo) Om motstånd möts med motstånd höjs konfliktnivån. Överbevisa inte klienten om att han har fel. Undvik rättningsreflexen. Motstånd är oftast känslomässigt grundad - logiska analyser fungerar dåligt; en skada som uppstår i relationen försvårar förändringsarbetet
- **Kompetenskänsla** - Förmedla upplevelsen "JAG KAN"... Den kemiska reaktionen uppstår när "jag borde" förenas med "jag kan". Tron på möjligheten till förändring är motivationsskapande. Eftersträva balans. Om "borde" väger avsevärt tyngre än "kan" är risken för tillbakagång i förändringscykeln överhängande.
- **Empati** - Acceptans av klienten underlättar förändring = (behandlingsparadoxen) Förmedla att ambivalens är naturlig. Reflektivt lyssnande är grundläggande. Förmedla känslan av att klienten blir "sedd" som person - inte bara som klient.

# *Fyra tidiga strategier*

(fyra färdigheter...)

- **Bekräfta:** Det är viktigt att klienten blir ”sedd”
- **Öppna frågor:** Ge klienten chans att själv utforska sin problematik
- **Reflektivt lyssnande:** (ung. = empati”) ”Att följa med.” Den viktigaste färdigheten! Förmedlar intresse och ger klienten drivmedel för att utveckla inom sin egen referensram...
- **Summera:** Gör sammanfattning med särskild betoning på förändringsinriktade uttalanden



**BÖRS**

**FÖRÄNDRINGSPRAT:** Att locka fram förändringsinriktade uttalanden är ett övergripande mål genomgående i Motiverande Samtal.

Motivational Interviewing; Carl Åke Farbring, 2001 - shopmaterial

Carl Åke Farbring, 2009 -  
[www.farbring.com](http://www.farbring.com)

# ATT PÅVERKA I:

Bekräfta = att se klienten som person ...

- Ögonkontakt
- Välkomnande = totalupplevelse
- Personligt tilltal
- Kroppsspråk
- Intresse för personens nätverk, intressen
- Lyssna
- Förmedla tilltro
- Uppmuntra



# ATT PÅVERKA II:

## några hållpunkter

- Inre motivation åstadkoms sällan genom övertalning, överbevisning, rationell argumentering;
- Undvik rättningsreflexen;
- Behandlingsparadoxen; förmedla acceptans;
- Katastrofscenariot: träna inte klienten att argumentera *för* sitt missbruk;
- Balansera problemsyn (insikt) med tilltro till självkompetens;
- Kämpa inte ned motstånd!

# B E K R Ä F T A

Reflekterande lyssnande har en bekräftande karaktär i sig självt men stödjande och bekräftande yttranden har sin också sin plats, särskilt när samtalet blir väldigt probleminriktat och påfrestande för klienten. Bekräftande yttranden uttrycker förståelse och uppskattning för klientens arbete med sig själv. Bekräftelse kan också ske genom att klienten blir sedd som person.

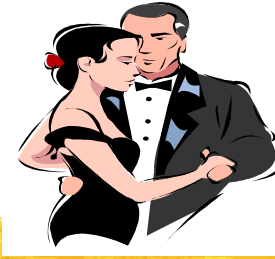
## I. Allusioner på det som yttrats...(sakinnehåll)

- Jag förstår att det är jobbigt för dig att prata om det här...
  - Jag tycker att det är jättebra att du vill ta itu med dom här problemen...
  - Du visade att du har mycket resurser och positiva egenskaper att bygga på...
  - Du visade ju att du verkligen kunde..
  - Det måste ha varit jättesvårt för dig... och du klarade det!
- 

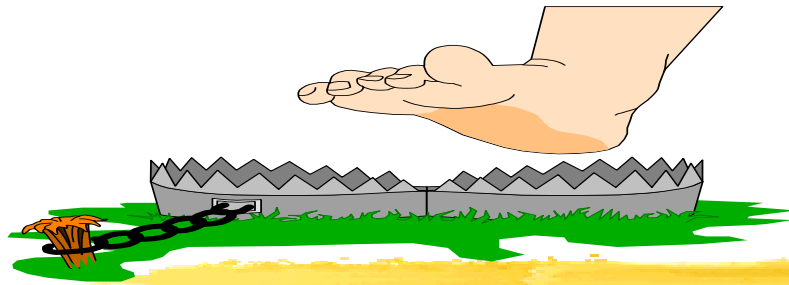
## II. Positiva attributioner (person) = att "se" någon...

- Du är litet av en filosof egentligen. Du tänker mycket på saker och ting.
- Du är en sån som bryr sig mycket om andra människor...
- Du är ju litet konstnärligt lagd...
- Du har mycket ledaregenskaper. Andra människor lyssnar på dig...
- Du är en människa med hög integritet!

## REFLEKTIVT LYSSNANDE - FEM NIVÅER



1. Repetera. Den enklaste reflektionen: ett eller några av de ord som yttrats upprepas.
2. Omfrasering. Lyssnaren förhåller sig nära till det som sagts men använder andra ord.
3. Parafra. En omformulering av det som sagts som också innehåller en tolkning av meningen i det som sagts, som kan bidra till utveckling av klientens utforskande.
4. Reflektion av känsla. En parafra som betonar den emotionella dimensionen genom en metafor eller yttrande om en känsla.
5. Fortsättningsreflektion. Föregriper det som klienten förväntas (eller borde) säga. Vilar ibland på en hypotes och kan fungera som en retning för en ny tankegång.



# FÄLLOR

- **Frågor- och svarfällan**

• Ett vanligt mönster; handläggaren vill ha information men lockar in klienten i passivitetfällan (som han förmodligen trivs bra med....) Huvudregel: ställ inte 3 frågor i rad.

- **Konfrontations- och förnekelsefällan**

• Vid konfrontation uppstår risken att klienten känner sig tvingad att försvara sitt missbruk. Ingen tycker om att förlora en argumentation eller att bli överbevisad om att man har fel!

- **Expertfällan**

• Klienten lockas ånyo in i en passiv roll när handläggaren berättar om sin erfarenhet och allt han vet. Den rollen kan kanske passa in senare, men inte i ett motivationsbyggande stadium.

- **Etikettfällan**

• Rådgivare och terapeuter vill ibland gärna ställa diagnoser. Detta kan väcka onödigt motstånd. Etiketter upplevs ofta som kränkande. Klienten skall inte behöva känna att han står till svars.

- **Tidiga fokuseringsfällan**

• (Kanske vanligast...) Det är ibland lockande att snabbt hitta problemet. Klienten vill kanske hellre tala om hela sin levnadsbild i vilken problemet kanske bara är en naturlig följd.

- **Klanderfällan**

• Vems är felet, vem kan man skylla på? Här finns utrymme för försvarsattityder som skadar motivationsbyggandet. Gör klart att förändring inte har någonting att göra med vems felet är.

Carl Åke Farbring, 2009 -  
[www.farbring.com](http://www.farbring.com)

## Vägspärrar (Thomas Gordon)

- Ge direktiv, bestäm
- Varna, hota
- Ge råd, föreslå
- Övertala, föreläs
- Moralisera, predika, prata om plikt
- Bedöm, kritisera, redovisa egen uppfattning
- Instäm, ge beröm
- Förlöjliga, belägg med skam
- Tolka, analysera, psykologisera
- Ge stöd, sympatisera, trösta
- Fråga på ett forskande sätt
- Skämta, byt samtalsämne, vara tankspridd



# Att prata om förändring: En nomenklatur för klienters uttalanden

Miller, Moyers, Amrhein & Rollnick, 2006

## K o m p a s s k u r s

### Förändringsprat

Riktat mot förändringsföretag

Förberedande tal:

Förståelse av  
orsak

Vilja

Kunna

Behöva

Åtagande till  
förändring  
(göra)

Ta steg mot  
förändring:

### Neutralt

Neutral  
diskussion  
som *kan*  
innehålla flera  
olika spår

### Status quo-prat

Vilja till  
status quo

Oförmåga

Skäl till s q

Behov till s q

Åtagande för  
s q

### Motstånd

riktat bort från förändring

Avbryta

Ej överens

Nedvärdera

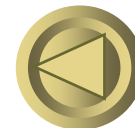
Minimera

Argumentera

Byta ämne

# Strategier mot motstånd

- **Enkel reflektion** - ge kvitto på att Klienten är förstådd.
- **Förstärkt reflektion** - kan innebära att klienten vill moderera
- **Dubbelsidig reflektion** - spegla ambivalensen; å ena sidan ... men å andra sidan...
- **Skifta fokus** - gå runt hindren, inte över dem.
- **Instämmande med skruv** - rulla med motstånd men ändra riktning
- **Betona personlig kontroll** när människor känner sin frihet hotad reagerar de med försvar...
- **Omramning/omtolkning** - förmedla annan infallsvinkel; är det verkligen så bra att tåla mycket alkohol...?



# Vad betyder åtagande (göra-språk) i dagligt tal?

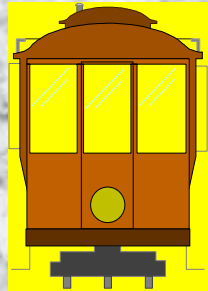
---

- Jag lovar till 100% att vara trogen...
- Klart, vi har ju kommit överens om trohet...
- Jag har faktiskt för avsikt att vara trogen...
- Jag hoppas att jag kommer att kunna vara trogen...
- Jag skall försöka att vara trogen... men litet flirt är väl inte fel...

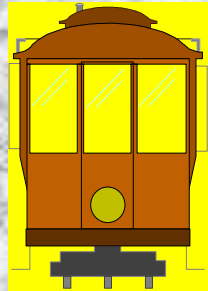


# *A Streetcar named Desire*

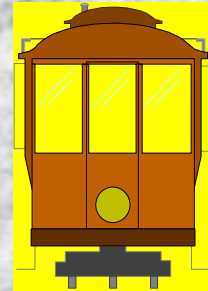
## *LINJE LUSTA*



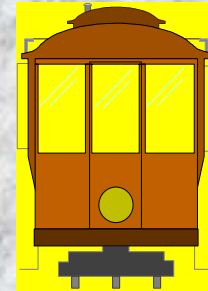
INSIKT



BEHÖVA

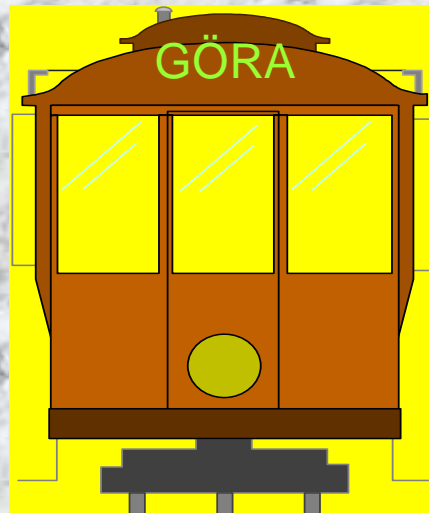


VILJA



KUNNA

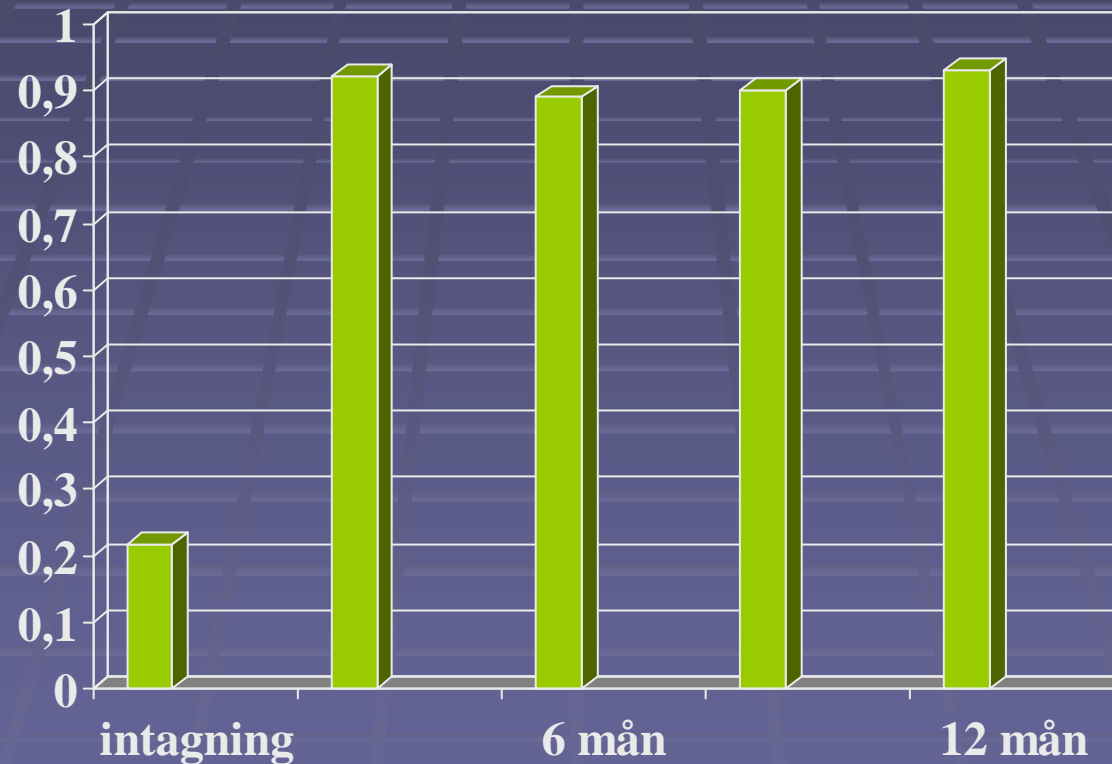
Vilken linje  
går ända fram  
till slutstationen?



www.taloring.com

***GÖRALINJEN***

# Utfall - förändrarna (n=31)



Proportion drogfria dagar i genomsnitt per utfallsgrupp och utvärderingsperiod

Carl Åke Farbring, 2009 - [www.farbring.com](http://www.farbring.com)

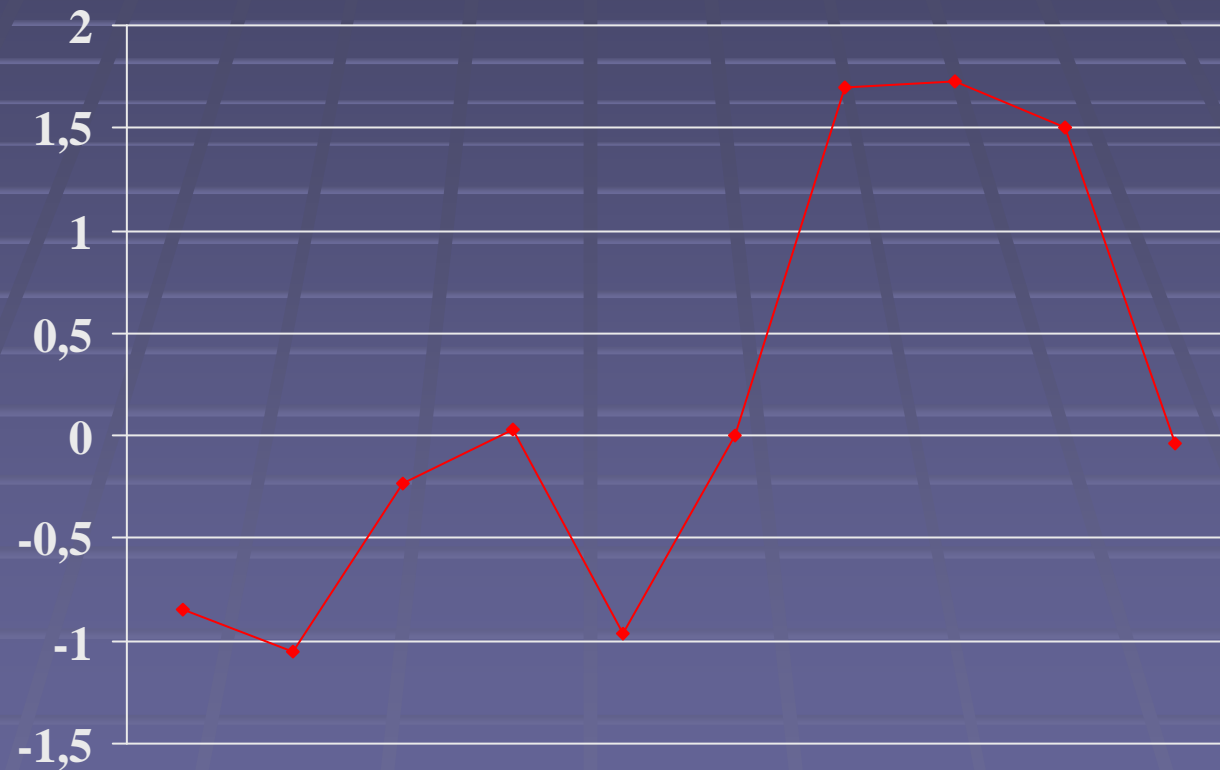
# Förändrarna (n=31)



Genomsnittlig åtagandestyrelse per decil

Carl Åke Farbring, 2009 - [www.farbring.com](http://www.farbring.com)

# Avvikarna (n=9)

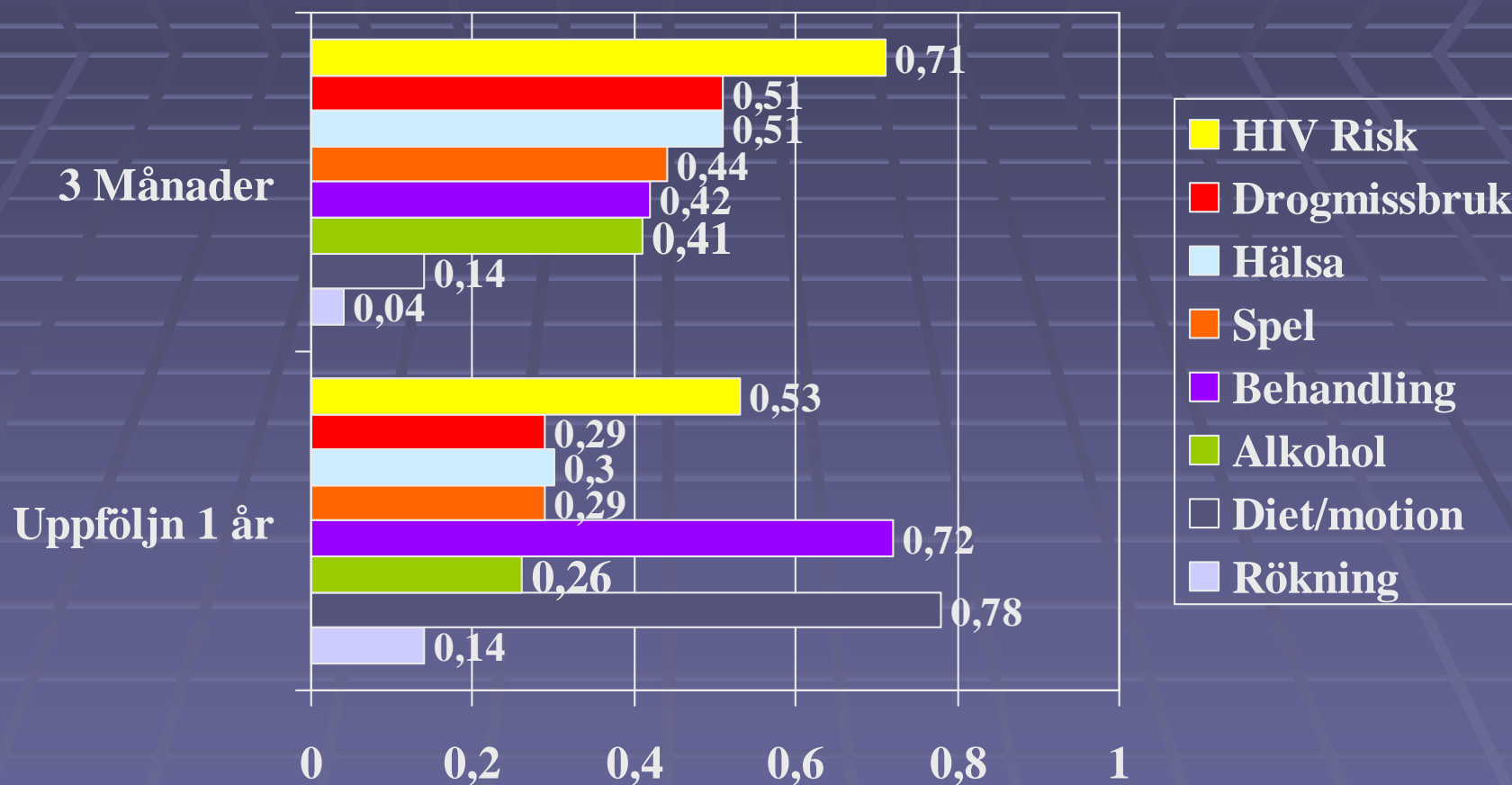


Genomsnittlig åtagandestyrelse per decil

Carl Åke Farbring, 2009 - [www.farbring.com](http://www.farbring.com)

Carl Åke Farbring, 2006

# Genomsnittliga effektstorlekar efter problemområde (N=72)



Genomsnittseffekt korttid = .77

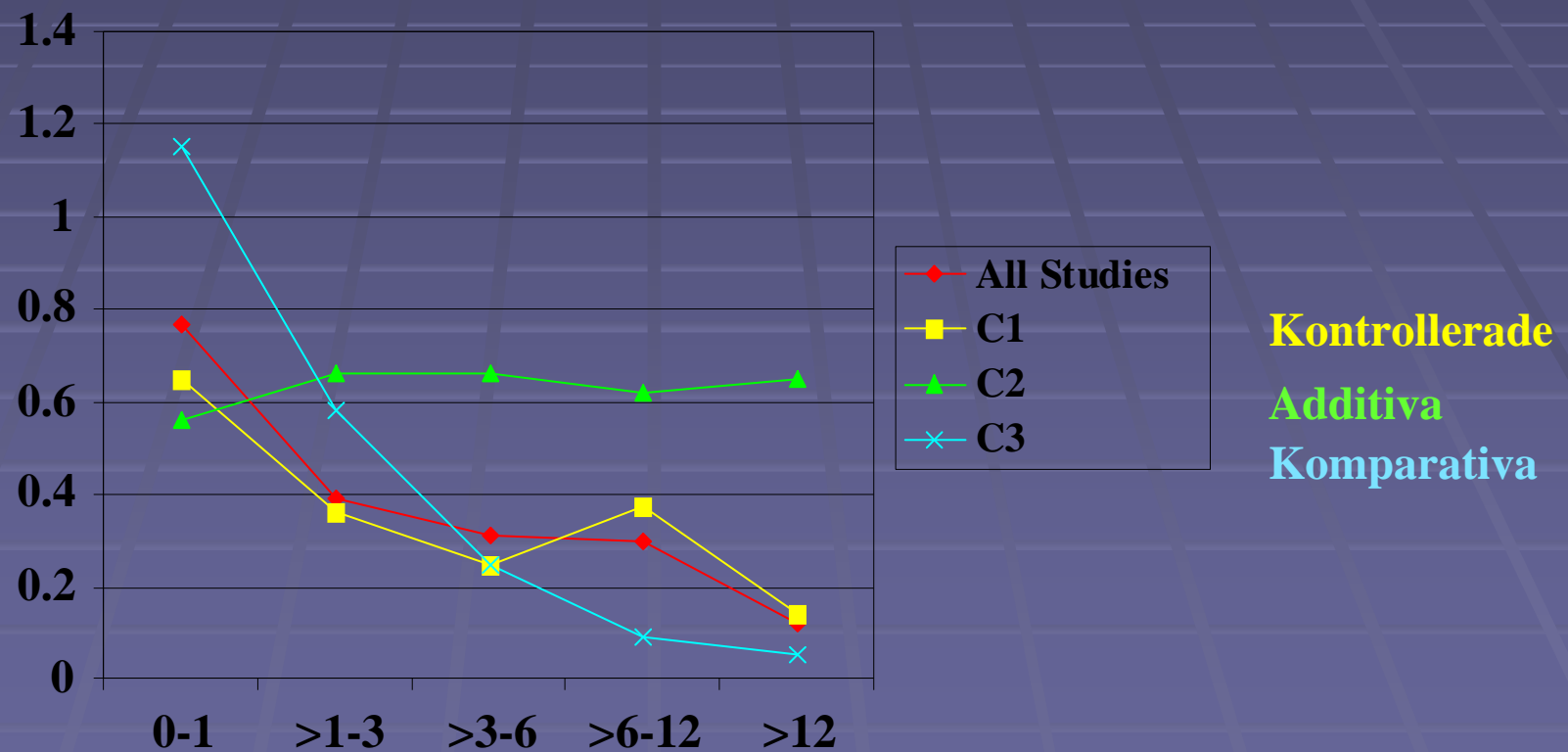
Som tilläggskomponent 1 år = .6 Carl Åke Farbring, 2009 - www.farbring.com

Narkotika 0.51 -0.29

**MARMITE**

Hettema, Steele & Miller,  
2005.

# Effektstorlekar av MI över tid



Carl Åke Farbring, 2009 - [www.farbring.com](http://www.farbring.com)

**MARMITE**

Hettema, Steele & Miller, 2005.

# The first MI study on effects of MI on reconviction

---

- Brendan Anstiss, New Zealand:
- 4 år efter frigivning: MI 21% lägre återfall jämfört med matchade kontroller; 17% lägre intagning i fängelse. (n=58; TAU: n=58)  
Överlevnadsanalys: 693 dagar för MI gruppen jämfört med 464 dagar for TAU.
- En närmare titt:  
4 grupper: MI enbart (n=26)/ingen behandling (n=22) /kriminogent program enbart (n=36)/MI + program (n=32)

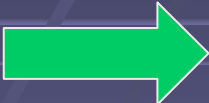
# Anstiss (forts.)

---

- MI samt MI + kriminogent program > gruppen ingen behandling  $p < .05$
- Ingen skillnad mellan gruppen som inte fick någon behandling och gruppen som fick kriminogent program
- MI enbart > kriminogent program  $p < .06$
- MI enbart vs. MI combined = n.s.

# Vad är problemet?

---

- Drygt tio års erfarenhet visar :  
 MI är svårt att lära in och ännu svårare att tillämpa:
- Egna erfarenheter i kvv (2500 under 3 år)
- Miller & Mount (2001)
- EMMEE-studien (2004) (Evaluating Methods for Motivational Enhancement Education; Miller, Yahne, Moyers, Martinez, Pirritano, Journal of Clinical and Consulting Psychology)
- ***MI är svårt att lära in!!!***

# EMMEE: en randomiserad studie

---

- 140 deltagare betalade för att komma till New Mexico; alla fick bok och videoband
- Undervisning, mat och husrum betalda...
- \$ 40 efter 4 och 8 mån; \$ 50 efter 12 mån
- Budskap: Lära sig lära...
- Välutbildad grupp – hög motivation att lära?
- Upplägg: Baselinjevärdering, skådespelarklient efter träning och därefter 4, 8 och 12 månader efter träning; band med faktisk klient.

# Randomiseringen

---

- Alla fick bok och videoband
- W = bara workshop (feedback efter 8 månader)
- WF= Workshop + feedback (feedback på alla band under hela studien samt efter 8 månader: 6 coaching tillfällen)
- WC= Workshop + coaching (6 individuella coaching tillfällen per tel. under 4 mån efter workshop)
- WFC= Workshop + feedback + coaching
- STC = Självträningsgrupp = väntelista under 6 månader. Därefter = WFC.

# SLUTSATS

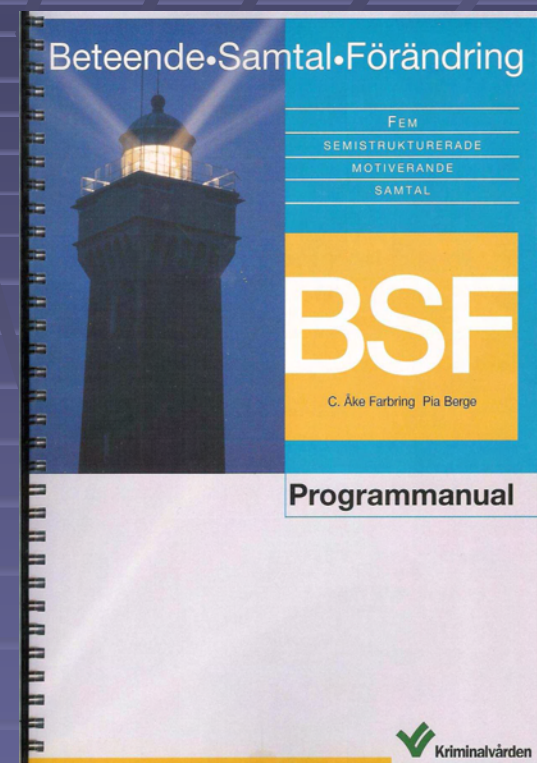
---

- MI lärs **inte** in genom utbildningar
- MI lärs in genom **learning by doing**
- Det fordras ett **körschema** – annars blir det inte av!
- **Implegrering** är mer effektiv än implementering!

# *BSF – (MI 5): Beteende – Samtal - Förändring*

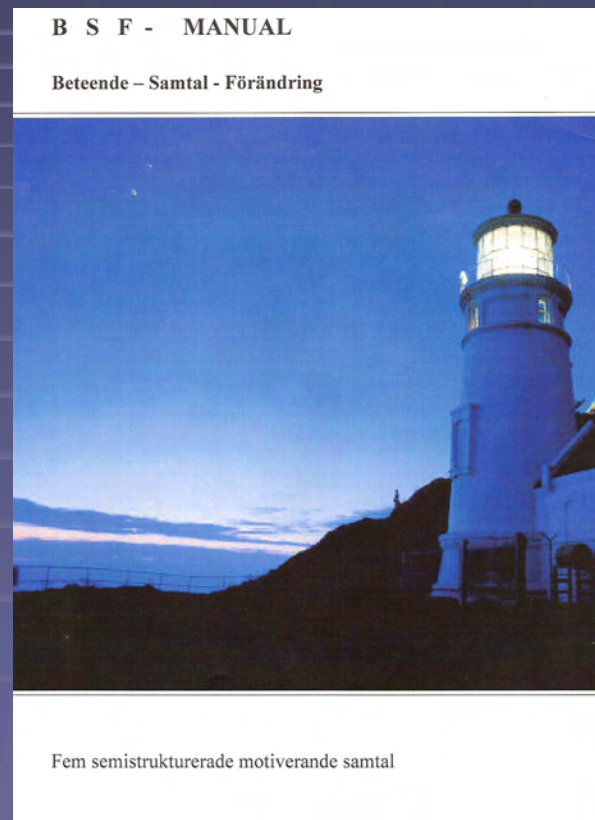
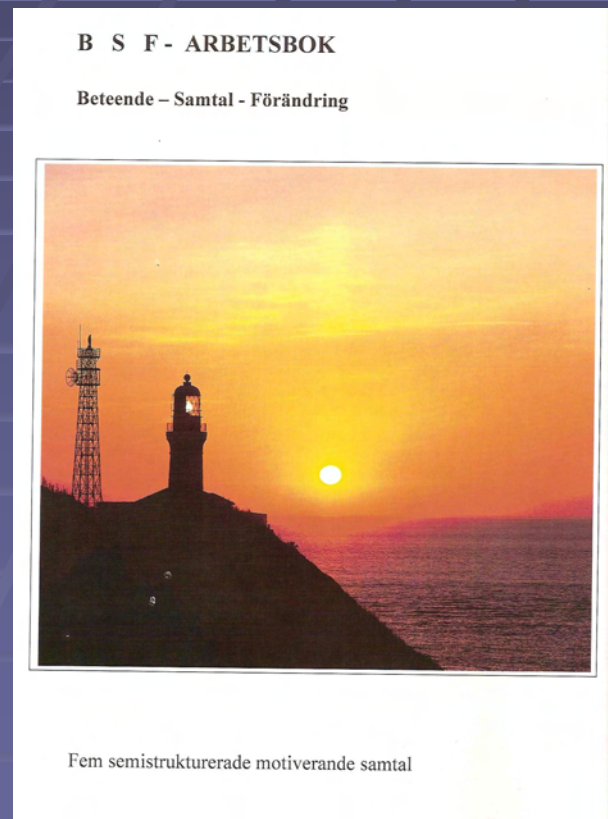
Ett manualbaserat körschema

En adaption av motiverande  
samtal (motivational interviewing,  
MI)



# BSF / D(roger) – allmän version

---



För arbete  
med  
missbrukare  
utanför  
kriminalvård

# Vad är implementering?

---

- "Implementation – the forgotten issue" (Gendreau, 1999)
- T.ex. Inte bara göra "rätt" saker (evidensbaserade) utan göra saker "rätt".
- "The implementation gap" (kunskap sprids inte)
- Men också otillräckligt undersökt...
- Gränsland mellan flera discipliner...

# Klimat och ledarskapets betydelse

---

- De programledare i OTO som hade litet antal möten och hade många avbrutna serier kännetecknades av:
  1. Hög ålder
  2. Produktionsorienterad chef
  3. Tillräckligt med tid för programarbete
  4. Kunskaper i metoden (utöver manualen)

Robert Holmberg (2006). Implementering av behandlingsprogram i kriminalvården. Kriminalvårdens forskningskommitté. Rapport nr 20.

5. Klimatet – motkrafter i miljön som ges stort spelrum kan påverka behandlingsutfall negativt.

Moos, R. H., & Moos, B. S. (1998). The Staff Workplace and the Quality and Outcome of Substance Abuse Treatment. *Journal of Studies on Alcohol*, January, 43-51.

# Är organisationen motiverad för programarbete

---

- Ett validerat instrument för bedömning av organisationens lämplighet. Organizational Readiness for change. (ORC)

Lehman, Greenener, Simpson (2002)

- Pågående forskning vid Institute of Behavioral Research, Texas Christian University.
- Gruppen förekommer i JSATs specialutgåva oktober 2007: 10 artiklar enbart om implementering.

Carl Åke Farbring, 2009 - [www.farbring.com](http://www.farbring.com)



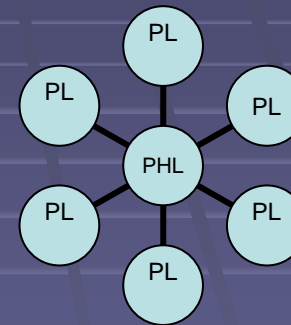
# Implementering & kliniska färdigheter (hör ihop)

- "Counseling rapport had a unique predictive value beyond that offered by the other measures.
- I två kohorter (n=354, n=223) är rapport ( $\approx$ allians) en mer signifikant prediktor för missbruks- och kriminalitetsutfall än retention, tillfredsställelse med behandlingen eller behandlingsstatus efter.
- Strategier som var prediktiva i "rapport":  
kommunikationsfärdigheter, sätta mål, problemlösning, förbättring av klients objektivitetsuppfattning
- Joe, Simpson, Dansereau, Rowan-Szal, Relationships Between Counseling Rapport and Drug Abuse Treatment Outcomes (2001) *Psychiatric Services*, Vol. 52, No. 9, 1223-1229)

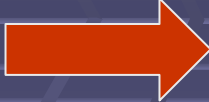
# Supervision och handledning i BSF


---

- Geografisk indelning, lokalt ägande
- Kamratgrupper – peer review var 5:e vecka
- Certifiering – 3 band med mellankommande feedback mellan PHL – PL
- PHL nationella möten 4 ggr/år = central support



# Utgångspunkt och hypoteser i BSF

 Hypotes nr 1: MI lärs bäst in genom "learning by doing"

 Hypotes nr 2: Effekter på klienter uppnås först när MI förmedlas med goda färdigheter i MI.

- Färdigheter i MI kan säkerställas genom monitoring (god implementering) och bedömning med hjälp av integritetsinstrument samt feedback.

## ONE PASS – underlag för strukturerad monitoring och feedback i BSF/1

### FORMULÄR FÖR KVALITETSBEDÖMNING I MOTIVERANDE SAMTAL;

Rådgivare:.....

Sammanhang: .....Datum: .....

Kodat av.....Datum: .....

Hur bra (ofta) genomförde rådgivaren...?	Kommentar...	Dåligt (aldrig)			Bra (ofta)			Utmärkt (hela tiden)	
		1	2	3	4	5	6	7	
1. Skapade atmosfär av samarbete, efterhörde om medgivande för att...		1	2	3	4	5	6	7	
2. Använde reflektivt lyssnande		1	2	3	4	5	6	7	
3. Bekräftade och förmedlade att klienten blev sedd som person – inte bara klient		1	2	3	4	5	6	7	
4. Förstärkte tillit och känsla av kompetens hos klienten (allmänt)		1	2	3	4	5	6	7	
5. Svarade adekvat på klients känslomhet		1	2	3	4	5	6	7	EA
6. Undvek att ge råd som inte var efterfrågade		1	2	3	4	5	6	7	
7. Användande av öppna frågor visavi slutna frågor		1	2	3	4	5	6	7	

## ONE PASS – underlag för strukturerad monitoring och feedback i BSF/2

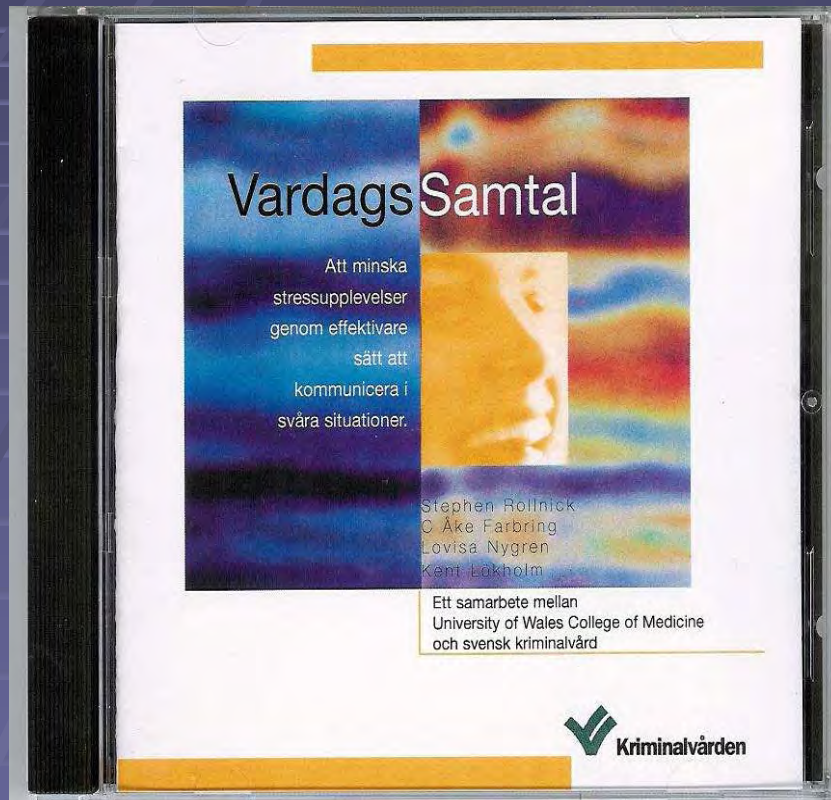
8. Uttryckte värme, empati, acceptans av person		1	2	3	4	5	6	7	
9. Förmedlade känsla av likställdhet – undvek vägspärrar, fällor		1	2	3	4	5	6	7	
10. Rullade med motstånd i stället för konfronterade		1	2	3	4	5	6	7	EA
11. Använde strategin angelägenhetsgrad och/el. stadiemodellen och balanserade mot 4 och 12 (kompetens).		1	2	3	4	5	6	7	EA
12. Använde strategin självkompetens eller annan medveten strategi för att höja tillit till kompetens		1	2	3	4	5	6	7	EA
13. Använde medvetet strategier med värderingar/mål; försökte medvetet öka diskrepans – kognitiv och emotionell.		1	2	3	4	5	6	7	EA
14. Försökte medvetet framkalla förändringsprat		1	2	3	4	5	6	7	
15. Använde summeringar; både negativa och positiva.		1	2	3	4	5	6	7	
16 Höll linje i samtalet, kompassriktning utifrån syftet med samtalet samt utifrån MI i allmänhet		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Allmänt intryck av mötet</b>									
17. Hur väl genomförde rådgivaren mötet?		1	2	3	4	5	6	7	
18. Klientens visavi rådgivarens andel av tal		< 50%			≅ 50%		> 50%		

Totalpoäng:      Kodare 1:                      Kodare 2:                      Kodare 3:

Interreliabilitet mellan bedömare: + - 5 på totalpoäng och + - 1 på 10 av 17 punkter.      ja                       nej

Baserat på ONE PASS Coding System for Motivational Interviewing, Ken Resnicow, Rollins School of Public Health, Emory University, Atlanta, USA. Adapterad för svensk kriminalvård med förf:s medgivande.

# Parentes: MI på organisationsnivå



- En interaktiv produkt med videoinspelade "situationer"
- Manual
- Tre kommunikationsstilar i "korta" och "svåra" samtal – säga till, lyssna, vägleda
  - ▶ Minska stress för personal
  - ▶ Skapa ett mer förändringsinriktat klimat för klienter
- Stor randomiserad forskningsinsats