



Socialstyrelsen

Motiverende Interview som metode

v/Sine Møller, cand. psych., medlem
af MINT
Socialstyrelsen
smo@socialstyrelsen.dk

Hvad er MI?

1. Et menneskesyn – MI-ånden
*Partnerskab, Accept, Medfølelse,
Frembring*



2. En række færdigheder
*Spørgsmål, Refleksioner, Bekræftelser,
Opsummeringer, model for at give
information*

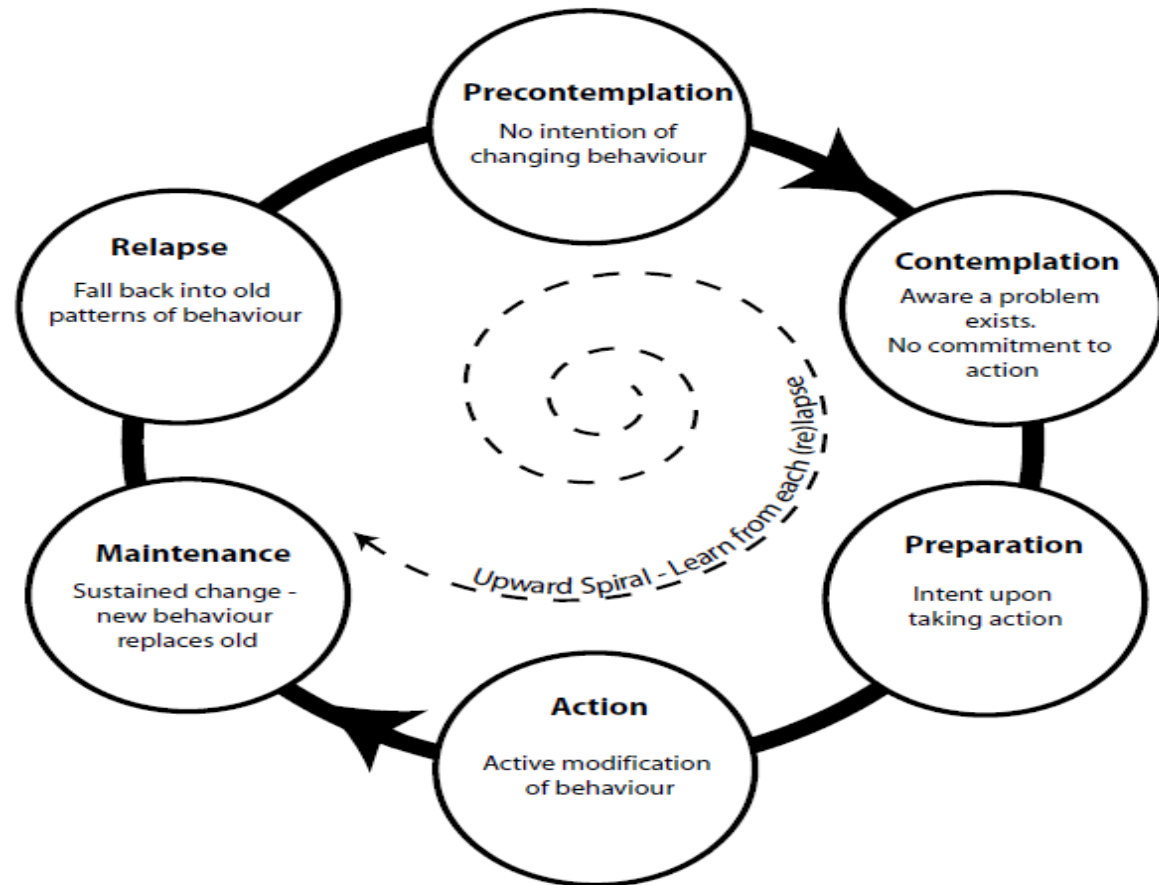


Hvornår anvendes MI?



Målgruppen

Målgruppen for MI er i princippet **ALLE** – MI skal dog tilpasses til særlige målgrupper, fx børn, unge, mennesker med handicap osv.



Hvorfor MI?

- Dyrker og styrker relationskompetencer
- Kombination af stærkt humanistisk fundament + stærk forskningsbasering
- Let tilgængelig og relativt billig metode
- Passer godt i dansk kontekst/kultur
- Demokratisk og non-for-profit internationalt netværk af trænere (MINT)

Barrierer for implementering af MI



- MI lyder let, men er Udfordrende og tidskrævende at lære
- Ingen krav til længde af uddannelse eller supervision

Forslag til læsning

<https://offentligledelse.dk/giv-dine-medarbejdere-bedre-relationskompetencer/>



MI i praksis – Jobcenter Faxe

- **Lidt baggrund:**
- Den Motiverende Samtale blev først introduceret til Jobcentret i 2013, da jobcentret modtog puljemidler til et 3-årigt Projekt omkring Alkoholfokus.
- Faxe havde nemlig en kedelig statistik ang. borgernes alkoholforbrug. JC Faxe satte sig for at undersøge, om alkohol kunne være en barriere på vejen mod beskæftigelse. Samtidig tilbød vi hjælp og behandling til de borgere der ønskede og behøvede det.
- Med andre ord: sagsbehandlerne skulle spørge ind til borgerens alkoholvaner – det var svært! Samtidig var det frivilligt om borgeren ønskede at svare, så der skulle spørges rigtigt. Borgeren skulle også udfylde et skema om alkoholvaner og svare på, om JC måtte lave en telefonopfølgning ½ år senere.
- Det første år var sløjt med besvarelser. Ingen borgere ønskede at blive ringet op.
- Men JC kløede på og alle medarbejdere modtog undervisning i MI.

MI i praksis – Forløb

- Alle medarbejderne modtog undervisning i MI. Så snart man var i gang med undervisning blev der etableret øvegrupper. Da projektet sluttede i 2016 svarede hver 6 borger ja til at modtage en opfølgende samtale. Selv de borgere der havde et tydeligt alkoholproblem.
- I 2015 fik jobcentret puljemidler fra STAR til projekt Jobrettede Samtaler, hvor fokusgruppen var jobparate kontanthjælpsmodtagere, der skulle motiveres til hurtigere at komme i beskæftigelse. På det tidspunkt var MI stort set implementeret i jobcentret, men det krævede stadig en del af medarbejderne.
- Nyansatte yngre medarbejdere tog metoden til sig, ældre medarbejdere der havde været i kommunen længe og var vant til at agere myndighed, havde sværere ved metoden. Ikke pga. evner, men fordi MI krævede en radikal ændring i mødet med borgeren og i måden samtalen forløb på og hvad det kunne resultere i.... *for pludselig åbnede borgeren op på en måde sagsbehandlerne ikke var vant til.* 😊

MI – i praksis, – helt konkret

- Efter undervisning blev der etableret øvegrupper med 4-6 på hvert hold højst. Øvegrupperne havde ingen udløbsdato.
- Medarbejderne sad også med til hinandens samtaler – og det gjorde Marianne også som projektleder.
- Der blev øvet meget i at give hinanden feedback.
- 1 gang årligt fik alle medarbejdere et brush-up (da var du der, Sine)

MI i praksis – Udfordringer

- Ny måde at tale med borgeren på
- Sagsbehandlerne skulle vænne sig til at *lytte mere, tale mindre*
- Opgør med myndighedsrollen – nu blev sagsbehandleren pludselig en sparringspartner – *der lyttede. Man arbejder sammen.*
- MI synes nemt når man kan det, men MI er svært. Det krævede enorm tålmodighed fra sagsbehandlernes side og vedholdenhed. Nogle medarbejdere blev frustrerede.
- Det krævede også ofte et "ekstra" møde med borgeren, fordi der kom uforudsete ting på bordet, som skulle tages over en ekstra samtale. Det var positivt.
- Sagsbehandlerne skulle vænne sig til, at samtalen kunne tage en drejning og der blev åbnet op for problematikker de ikke havde forudset. Fx udfordringer der stod i vejen for at komme i arbejde.

MI i praksis – Vigtigt i implementeringsfasen

- At ledelsen giver medarbejderne tid til at afholde læringsgruppemøder
- At ledelsen selv deltager på læringsgruppemøder
- At MI italesættes på teammøder. Metoden skal masseres ind, *hele tiden, hver dag.*
- Vi lavede små "happenings" – satte små sedler med MI-vendinger op på fx toilettet og andre steder.

MI i praksis – Gevinster

- Borgerne åbnede meget hurtigere op, problematikker kom hurtigere frem
- Borgerne gik fra jobcentret meget gladere. Følte de blev respekteret og hørt.
- Jobcentret blev en samarbejdspartner og ikke blot en "krævende" myndighed.
- Medarbejderne blev gladere – samtalerne blev "sjovere."
- Når der ansættes i jobcentret i dag siges der til samtalen, at der arbejdes ud fra MI – det er blevet en del af JC Faxe.