



LUNDS
UNIVERSITET

"En gemensam grund att stå på"

En kvalitativ studie om LSS-pedagogers erfarenheter av MI

"A common ground"

A qualitative study on LSS-staff's experiences of using MI

Erik Axner & Marcus Björsbo

Kandidatuppsats VT24

Lunds Universitet

Institutionen för Psykologi

Handledare: Åse Innes-Ker

Abstract

This bachelor's thesis is a qualitative inquiry into what effect Motivational interviewing (MI) has on the work experience of pedagogues working with people with mental impairment. MI is a counselling approach which is used in various care & support professions, but few studies have been conducted on the interviewer's experience of using MI, especially people working in LSS (the Swedish act concerning support and service for people with certain impairment). This thesis is directed towards questions such as what importance MI has for their work and if they experience any difference in their work compared to before they learned MI. Semi-structured interviews were conducted with three staff members working within LSS-care, the interviews were transcribed and analysed in accordance with Thematic Analysis (TA). The results showed signs that MI can contribute in a mostly positive way to the staff members work, partly through compassionate values, but also through concrete consultative tools that are relevant to the LSS-mission. MI seems to allow staff to "take a step back", work with more effective listening skills, and give the staff a common ground on which they can organise their work in a more comprehensive way. Moreover, discussion follows on ambiguities within the LSS-mission, limitations in the bachelor's thesis, and how this thesis expresses a wish for the subject to be explored further.

Key words: Motivational interviewing, LSS-staff, experiences, workmethods, thematic analysis

Sammanfattning

Denna kandidatuppsats är en kvalitativ undersökning om vilken effekt motiverande samtal (MI) har på arbetet för LSS-pedagoger som jobbar med personer med omfattande och varaktiga funktionshinder. MI är ett förhållningssätt som används i diverse vård och omsorgsyrken, men få studier har gjorts på samtalsledarens erfarenheter av MI, speciellt personal som jobbar inom LSS (Lagen om stöd och service för vissa funktionshindrade). Denna uppsats ämnar att undersöka frågor som vilken betydelse MI har för deras arbete och om de upplever en skillnad i sitt arbete från innan de lärde sig MI. Semi-strukturerade intervjuer genomfördes med tre LSS-pedagoger, intervjuerna transkriberades och analyserades enligt Tematisk analys (TA). Resultaten visade indikationer på att MI kan bidra på ett mestadels positivt sätt till pedagogernas arbete, dels genom en medmänsklig värdegrund, samt genom konkreta samtalsverktyg som är relevanta för LSS-uppdraget. MI ser ut att tillåta pedagoger att "ta ett steg tillbaka", jobba mer inlyssnande och ge personalgruppen en gemensam grund att stå på. Vidare diskuterades otydligheter med LSS-uppdraget, begränsningar med uppsatsen och hur denna uppsats bör ses som en önskan att vidare forskning görs om samtalsledares upplevelser av MI.

Nyckelord: Motiverande samtal, LSS-pedagoger, LSS, upplevelser, arbetssätt, Tematisk analys

Tack!

Vi skulle vilja rikta ett stort tack till medlemmarna i MIQA-gruppen vid Karolinska institutet och Lars Forsberg på Miclab för er input och ert engagemang. Era tankar och idéer var till stor hjälp i uppstarten av denna uppsats och bidrog med mycket inspiration till vårt skrivande. Vi skulle även vilja tacka vår handledare Åse Innes-Ker och de personer som ställt upp på intervjuer. Utan ert bidrag hade den här uppsatsen aldrig existerat!

"En gemensam grund att stå på"

En kvalitativ studie om LSS-pedagogers erfarenheter av MI

De förändringar som skett inom vården för personer med funktionsnedsättning de senaste decennierna har varit väldigt omfattande. 1994 antogs Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS), en rättighetslag som ger enskilda rätt till vissa insatser. Lagen är en del i vad som kommit att kallas handikappreformen, vars ledord är "normalisering, integrering, delaktighet och självbestämmande" (Socialstyrelsen, 2011, s. 9). Denna har bidragit till att ge människor med funktionsnedsättning rätt att bo, utbilda sig och arbeta i samhället.

Utvecklingen inom funktionshinderområdet har även inneburit stora förändringar för de som arbetar med stöd och service inom detta område. Enligt LSS 6 § ska det på boende enligt LSS "finnas den personal som behövs för att ge ett gott stöd, service och omvårdnad ska kunna ges" (SFS, 1993:387). Behovet av att utveckla arbetsmetoder som kan främja dessa individers självbestämmande och autonomi har därmed varit av betydande vikt.

Motiverande samtal

En av de metoder som kommit att användas mer frekvent inom området är motiverande samtal (MI) [Engelska: Motivational Interviewing]. I rapporten *Kartläggning av insatser i socialtjänst* framkommer att samtalsmetoden motiverande samtal används i arbetet med riktade insatser till personer med funktionsnedsättning (Sverige Kommuner och Regioner, 2022). MI är en samtalsmetod som pedagoger kan använda för att hjälpa sina klienter att hitta sin egen motivation, där utgångspunkten är samarbete och utforskande för att förstå personens egna behov (Ortiz & Sjölund, 2015).

Motiverande samtal är en evidensbaserad samtalsmetod som pedagoger kan använda för att upptäcka, främja och stärka individers motivation och vilja till förändring (Britt, et al., 2023). Metoden består av två centrala komponenter; en relationell aspekt, präglad av empati och den mellanmännsliga andan i MI samt en teknisk del där samtalsverktyg används för att framkalla och upprätthålla klientens motivation och vilja till förändring (Miller & Rose, 2009). Miller och Rollnick (2013) har även beskrivit metoden i termer av att gå sida vid sida med den person som uttrycker en vilja till förändring, där pedagogen hela tiden befinner sig i gränslandet mellan att leda och följa personen i fråga.

MI utformades av amerikanen William Richard Miller under 80-talet i syfte att bättre behandla personer med alkoholmissbruk. Miller såg behovet av att utforma en ny metod i syfte

att främja personers vilja till förändring, som kontrast till den dåvarande missbruksvården i USA vilken han beskriver som "auktoritär, konfrontativ och nedvärderande" (Miller & Rollnick, 2013, s. 8).

Genom åren har MI spridits till fler områden utanför missbruksvården. Det är nu ett vanligt förekommande inslag i hälso- och sjukvården (Rymenans, I. et al., 2024), men även i behandling av negativa livsstilmönster såsom spelmissbruk eller låg fysisk aktivitet samt inom kriminalvården och socialtjänsten (Socialstyrelsen, 2019).

En metod är ingenting utan sin terminologi och MI är inget undantag i det avseendet. Vi finner det därför relevant med en genomgång av de termer som figurerar inom MI i allmänhet och i det här arbetet i synnerhet.

Inom MI talar man ofta om *MI-andan*, som Miller och Rose (2009) sammanfattar i några centrala komponenter, nämligen (a) den är kollaborativ snarare än auktoritär, (b) den ämnar lyfta fram klientens egen motivation snarare än att påtvinga klienten någon annans vilja och (c) den syftar till att erkänna och framhålla klientens autonomi. MI är kollaborativt i och med att det inte utförs *på* eller *mot* en person, istället tänker man sig att MI är något man gör *för* eller *med* personen i fråga. Ett MI-samtal mellan samtalsledare och klient är "ett samtal experter emellan" (Miller & Rollnick, 2013, s. 15). Målet med ett MI-samtal är således att utforska en persons inre motivation snarare än att uppmana till förändring. Genom att betona personens autonomi vill man belysa att det alltid är upp till klienten själv om - och i så fall hur - hen vill fullfölja sin resa mot förändring. Motsatsen till detta skulle vara att försöka övertyga klienten om att hen behöver eller måste fullfölja de förändringar som hen önskar och på så sätt försöka kontrollera klienten i en viss riktning (Miller & Rollnick, 2013).

Inom MI talar man även om *förändringsprat*, vilket kan beskrivas som olika uttalanden som visar på en vilja till förändring mot ett specifikt mål. Ett exempel på detta skulle kunna vara att klienten uttrycker: 'Jag kan se varför rökning är dåligt för min hälsa och jag skulle vilja sluta med det.'. Relaterat till detta talar man även om *bibehållandeprat*, vilket kan beskrivas som olika uttalanden som visar på en ovilja till förändring, då personen ger uttryck för olika anledningar till att inte förändra sitt beteende i riktning mot ett visst mål (Arkowitz et al., 2015). Som kontrast till tidigare uttalande skulle ett exempel på detta kunna vara att klienten i stället uttrycker: 'Jag vet att rökning är dåligt för mig men just nu behöver jag röka för att lugna nerverna'. Graden av

förändringsprat har visat sig vara en stark prediktor för beteendeförändring (Arkowitz. Et al., 2015).

Inom MI har man identifierat fyra processer som samtalsledaren kan använda för att undersöka en persons motivation och mottaglighet för stöd. Dessa fyra processer består i att engagera, fokusera, framkalla och planera. Att *engagera* innebär att bilda en stark allians mellan samtalsledare och klient, att *fokusera* innebär att formulera tydliga mål och hur man ska gå tillväga för att uppnå dessa, att *framkalla* innebär att lyfta fram individens egen motivation med hjälp av olika samtalsverktyg och *planera* innefattar planering av de olika delmomenten i att uppnå ett visst mål (Arkowitz. Et al., 2015). Relaterat till varje process finns vidare olika samtalstekniker som pedagogen kan använda sig av för att framkalla, utforska och bibehålla personens motivation; genom exempelvis affirmation, reflektion eller sammanfattningar av en persons utsagor (Rymenans, I. et al., 2024).

Miller och Rollnick formulerade termen *rättningsreflexen* för att beskriva pedagogens vilja att motivera en person till förändring i en situation där personen själv känner ambivalens inför detta (Arkowitz, et al., 2015). I en sådan situation riskerar pedagogen att föregå den berördes egen vilja, vilket kan resultera i att pedagogen talar för en förändring medan den berörde talar emot förändringen .

Att arbeta inom LSS

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade är en rättighetslag som syftar till att skapa och upprätthålla goda levnadsvillkor för personer med omfattande och varaktiga funktionshinder (Socialstyrelsen, 2007). Lagen innehåller bestämmelser om insatser för särskilt stöd och service åt personer med "[1] utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd, [2] med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom eller [3] med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service" (SFS 2024:84, kap 1.1 §). Det stöd som personer erbjuds inom ramen för LSS är starkt präglad av inflytande och medbestämmande, där insatserna är personligt anpassade och utgår från individens önskemål (Socialstyrelsen, 2007).

Ericsson och Bengtsson Tops (2014) har beskrivit arbetet inom LSS-bostäder som svårdefinierat och oförutsägbart, där arbetsuppgifterna är breda och varierar mycket från dag till

dag. Personal inom LSS-boenden för personer med psykisk funktionsnedsättning har uttryckt att de ibland kan få en känsla av otillräcklighet i arbetet med att försöka motivera personer till en viss förändring eller aktivitet, då brukarnas vilja riskerar att gå emot rutinbaserade riktlinjer som formulerats av deras arbetsgivare.

Termen "brukare" används för att beskriva de personer som får individuellt behovsprövade insatser från socialtjänsten (Socialstyrelsen, u.å). Det är också den termen som vi kommer att använda i det här arbetet.

Psykisk ohälsa inom vården

Sjukfrånvaron bland yrken såsom behandlingsassistenter, vårdbiträden, skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl. är mycket hög (Försäkringskassan, 2022). Nedsatt arbetsförmåga till följd av psykisk ohälsa är en ökande faktor bakom sjukskrivningar och sjukskrivningar till följd av psykiatriska diagnoser är högst inom vård, omsorg och sociala tjänster (Försäkringskassan, 2020). Att ha god kontroll över sitt arbete ses som en betydande del i att minska risken för sjukskrivningar till följd av psykisk ohälsa (Vingård, 2015). Flertalet studier har visat att MI kan stärka känslan av kontroll bland sjuksköterskor och vårdpersonal, och därmed bidra till en bättre arbetsmiljö för de berörda (Brobeck et al., 2011, Endrejat, & Kauffeld, 2021, Gustafsson & Kihlström, 2010, Karhu & Måneskiöld, 2022, Palm & Olsson, 2021).

MI som stöd för samtalsledare

En svensk studie om sjuksköterskors upplevelser av MI (Brobeck et. al, 2011) fann att deltagarna uppskattade användningen av MI i samband med hälsosamtal, då metoden gav dem stöd i att konkretisera deras hälsofrämjande arbetsuppgifter. Studien fann även att sjuksköterskorna kunde anamma ett mer respektfullt bemötande mot patienter, men att metoden i sig kräver träning för att bibehålla.

MI har även visat sig vara en bra metod för att stärka läkarstudenters självsäkerhet i intervjusammanhang med fokus på hälsofrämjande beteendeförändringar (Poirier, M. K., et al., 2004).

Endrejat & Kauffeld (2021) har undersökt om utbildning i MI-metoder kan få samtalsledare att känna sig mindre utmattade och minska utbrändhet inom yrket. Studien fick ett blandat resultat men fann indikationer på att MI-utbildning kan ge stöd i vissa problemområden inom arbete med samtalsledning. Deltagarantalet var dock lågt och tiden mellan utbildning och uppföljning var kort. Studien etablerar sig därför som en fingervisning för vidare forskning.

MI som stöd för klienter

Tidigare metaanalyser har funnit att användningen av MI bland samtalsledare ökar klientens användning av förändringsprat (Magill et al., 2014, Magill et al., 2018, Pace et al., 2017). Pace et al. (2017) fann dock att MI-konsekvent beteende hos samtalsledaren även korrelerade med en högre nivå av bibehållandeprat. Samtliga studier fann att förekomsten av bibehållandeprat var en signifikant prediktor för negativa utfall för klienten (t.ex. mer riskfyllt beteende, som rökning). De tre studierna skilde sig dock åt i sina resultat gällande om förändringsprat ledde till minskat riskfyllt beteende.

Ericsson och Bengtsson Tops (2014) belyser att mycket av forskningen kring MI utgår ifrån klientens upplevelser, men att personalens upplevelser är relativt outforskat. Denna uppfattning bekräftas även i vår mail-konversation med Lars Forsberg, legitimerad psykolog och forskare inom MI: "Det finns ett MI-område där vi har få studier. Det är hur personal påverkas av att använda MI i sitt arbete." (L. Forsberg, personlig kommunikation, 31 Januari, 2024).

Att det råder en brist på forskning inom området fick vi erfara under vår process av att söka tidigare forskning. Vi hade svårt att finna relevanta studier och de studier vi hittade var spridda mellan olika fält; från sjukvård till missbruksvård och vidare. Vi fann endast en studie som undersökte användningen av MI inom LSS-verksamhet med fokus på pedagogers upplevelser av att använda metoden (Eriksson, 2021). Det är mot denna bakgrund som vi valt att undersöka LSS-pedagogers erfarenheter av att använda MI i sitt arbete, samt se om vi kan identifiera olika nyanser av dess användning.

Forskningsfrågor

1. Vilken betydelse har MI som verktyg för pedagoger inom LSS?
2. Upplever pedagoger inom LSS att deras bemötande gentemot brukare och kollegor förändrats sedan de utbildades i MI?

Metod

Urval

För att i största möjliga mån besvara våra forskningsfrågor valde vi att intervjua personer som arbetar inom LSS-verksamhet där MI är en del av det dagliga arbetet. Eftersom MI är en samtalsmetod som i regel tar lång tid att lära sig bestämde vi oss för att begränsa oss till personer som har använt sig av metoden i minst två års tid.

Urvalet bestod av tre omsorgspedagoger inom LSS som arbetade i en kommun i södra Sverige. Två av dessa var anställda på ett eller flera LSS-boenden och en arbetade inom daglig verksamhet. Samtliga hade arbetat inom LSS under en längre tid (mellan 8-20 år) och genomgått en grundutbildning i MI i deras kommun. Samtliga har därefter vidareutbildat sig i MI och är numera delaktiga i att utbilda andra i metoden för kommunens räkning.

För att komma i kontakt med lämpliga intervjupersoner gjordes först ett bekvämlighetsurval. En av författarna hade i sitt arbete som stödpedagog inom LSS varit i kontakt med två omsorgspedagoger och MI-utbildare som enkelt kunde kontaktas via mail. De båda ställde upp på en intervju och tipsade sedan om andra som arbetar aktivt med MI inom LSS inom samma kommun. Dessa hade dock inte möjlighet att ställa upp på en intervju.

I ett senare skede gjordes ett strategiskt urval där verksamhetsansvariga chefer och metodutvecklare för LSS-boenden i nord, mellan och Sydsverige kontaktades. Dessa kontaktades antingen via telefon eller via mail. Mailutskicken tillhandahöll information om ämnet och metoden för studien samt information om intervjuens längd och deltagarnas rättigheter. Utav dessa var det endast ett fåtal som besvarade våra samtal och mail och de svar vi fick bestod endast av löften om att budskapet skulle föras vidare.

Procedur

För att få information om intervjupersonernas erfarenheter valde vi att utföra semi-strukturerade intervjuer. Under intervjuerna användes en intervjuguide, ämnad att ge en riktning i intervjun och ge förslag på frågor och följdfrågor. Vi tillät oss dock att frågå intervjuguiden för att ge plats åt att utforska intressanta aspekter som dök upp under intervjuernas gång (se bilaga 1). Intervjuerna skedde i person och tog mellan 35-50 minuter. Samtalet spelades in och transkriberades för att senare analyseras. Transkriberingen skedde via Microsoft Words transkriberingsfunktion, med manuell avstämning mot inspelningarna för att korrigera misstag som programmet gjort.

Etiska överväganden

Studien har tagit hänsyn till grundläggande etiska principer, nämligen [1] att säkerställa att varje deltagare är väl medveten om studiens utformning och har gett sitt samtycke till att delta i studien innan data samlas in, [2] att i största möjliga mån avstå från bedrägligt förfarande, [3] att göra tydligt för deltagarna att de har rätt att avsluta sitt deltagande närhelst de känner för det,

utan att det medför några konsekvenser och [4] att upprätthålla fullständig konfidentialitet för att säkra deltagarnas anonymitet (Willig, 2013).

Med hänsyn till tidigare nämnda punkter inhämtades samtycke genom en samtyckesblankett som intervjupersonerna fick skriva under innan intervjuerna genomfördes (se bilaga 2). Vidare valde vi att inte använda några namn på våra intervjupersoner eller delge information om de verksamheter eller kommuner de arbetar inom. De inspelningar som gjorts under intervjuerna har inte delats med någon utomstående och raderades efter genomförd transkribering.

Analys

För att analysera det insamlade materialet användes tematisk analys (TA). TA är en mångsidig analysmetod som används frekvent inom den kvalitativa forskningen (Braun et al., 2006). Metoden syftar till att hitta teman och mönster i datan som sedan ges en detaljerad och mångfacetterad beskrivning. Inom ramen för TA tillåter sig forskaren att anta ett öppet förhållningssätt till den data som samlas in och gör sig därför mottaglig för olika teman under hela datainsamlingsfasen. Denna metod kom väl till hands då vi valde att inte förankra våra forskningsfrågor inom något teoretiskt ramverk.

Willig & Rogers (2017) beskriver en version av TA där forskarens subjektivitet ses som en integrerad del i analysprocessen, vilket också är den version som vi valt att förhålla oss till i det här arbetet. Vi valde därför en induktiv analysmetod där kodningen och formuleringen av teman gjordes utifrån upprepade läsningar av det transkriberade materialet. Detta kan kontrasteras mot en deduktiv metod där kodning och teman formuleras utifrån tidigare kända teorier.

I en första fas kodade vi intervjuerna individuellt för att stärka validiteten i vår forskning. Vi identifierade ett flertal "underteman" som vi härledde till specifika formuleringar i det transkriberade materialet. Efter upprepade genomläsningar av materialet tillkom nya teman medan andra togs bort eller formulerades om. I nästa fas jämförde och sammanställde vi de underteman som vi identifierat, för att se vilka som kunde härledas till varandra. Därefter slogs de ihop till ett antal "huvudteman"; *ökad professionalitet, empatiskt förhållningssätt, svårigheter med att använda MI, och det omfattande LSS-uppdraget*. För fullständig tabell över underteman, gemensamma teman och huvudteman, se bilaga 3.

De underteman som vi identifierade är i linje med vad Willig & Rogers (2017) beskriver som semantisk kodning. Semantisk (eller deskriptiv) kodning tar fasta på vad en person faktiskt

säger och kan därför sägas vara en mer "ytlig" tolkning av datan. Detta kan kontrasteras mot latent kodning; då forskaren söker efter mening och förklaringsmodeller bortom vad personen uttrycker i ord.

Forskningsansats och förförståelse

Ett återkommande dilemma inom (och utanför) den kvalitativa forskningen har att göra med forskarens tolkning av studiesubjektens levda verklighet (Bryman, 1988). Vad kan vi egentligen säga om våra studiesubjekts upplevelser? Hur ska vi tolka dessa och hur ska vi bedöma validiteten i de tolkningar som vi gör? För att beskriva hur vi förhållit oss till dessa frågor krävs en kort redogörelse för den kunskapssteoretiska grund vi valt att luta oss mot.

Willig & Rogers (2017) distinktion mellan "small q" och "big q" kan ge en fingervisning för hur vi valt att förhålla oss till tidigare nämnda ställningstaganden. Inom small q tänker man sig att analysprocessen består i att hitta redan existerande teman som finns "dolda" i datan. Här ses forskaren som en arkeolog som gräver i jorden för att hitta dolda fynd (där fynden är en metafor för kunskap). Inom big q ses forskaren snarare som en skulptör som formar ett marmorblock. Skulpturen ses vidare som en produkt av interaktionen mellan skulptören, dennes hantverksskicklighet och råmaterialet. Analysprocessen ses här som en kreativ process färgad av forskarens engagemang, analytiska skicklighet och erfarenhet, konceptuella- och personliga ställningstaganden. Det förhållningssätt som vi valt i det här arbetet relaterar snarare till det senare.

Intresset för att studera LSS-pedagogers erfarenheter av att använda MI kan härledas till att en av författarna arbetar deltid i en LSS-verksamhet. Inom ramen för arbetet har han även tagit del av en tre-dagars internutbildning i MI och använder sig av metoden i det dagliga arbetet. Detta gav oss en bra utgångspunkt för att söka intervjupersoner och få en förnimmelse om vad som bör utforskas när det gäller MI och LSS. Den andre av oss hade inte hört om MI innan och har lärt sig både om MI och LSS-arbetet under arbetets gång. Denna text är en kandidatuppsats från kandidatkursen i psykologi på Lunds universitet, utöver detta har uppsatsen inte utförts i samarbete med, eller på uppmaning av någon organisation, region, eller myndighet.

Resultat

Ökad professionalitet

Intervjupersonerna talar genomgående om hur användningen av MI förändrat deras sätt att se på arbetet och förhålla sig till brukarna. De förklarar att metoden hjälpt dem att reflektera kring arbetet på ett annat sätt och att "ta ett steg tillbaka" i situationer där de tidigare haft svårt att göra det. En intervjuperson förklarar exempelvis att hen "reflekterar och tänker mer på vad [hen] gör". En annan intervjuperson lyfter betydelsen av att inte vara alltför färgad av vad man själv tycker och tänker och att det är "den stora vinsten med MI. Att man kan gå ifrån sig själv litegrann och bara vara en partner som lyssnar och hjälper brukaren att prata så mycket som möjligt om en förändring."

Vidare kan den positiva respons som pedagogen får genom att använda sig av metoden bli en katalysator till att fortsätta använda sig av den:

Man märker själv av den responsen man får och det resultatet som det blir av det, så förstärker man det mer och mer utan att tänka på det egentligen, att det blir ett sätt. Jag justerar mitt sätt att bemöta eftersom det fungerar!

Samtliga uttrycker att MI erbjuder en mängd *verktyg* som pedagogen kan ta fram i samtal med brukare. Verktygen kan användas för att guida pedagogen i sitt arbete och för att lyfta fram den andre i samtalet:

Det finns ju en hel del samtalsverktyg i MI och sådant har jag tagit till mig mycket och använder mer och mer i mitt arbete. Så att man reflekterar istället för att ställa frågor, eller att vända på perspektivet så att det handlar om den andre. Så man tänker sig för hur man säger saker och hur man presenterar saker.

En annan intervjuperson uttrycker vidare att hen "har lite verktyg att plocka fram. Jag vet ungefär vilken typ av frågor jag ska ställa, på vilket sätt jag ska formulera de här frågorna och har fått en förståelse för att det också är en process." De verktyg som metoden tillhandahåller tycks ge intervjupersonerna en känsla av professionalitet i arbetet vilket också ger en form av trygghet i uppdraget som pedagog.

Idag krävs ingen särskild *utbildning* för att jobba inom LSS och intervjupersonerna förklarar att de personalgrupper som de varit del av genom åren ofta bestått av personer med

olika utbildningsbakgrunder.

Just här och nu så har vi ju ganska olika utbildningar och så har det varit hela vägen inom LSS. Det finns ju några riktade utbildningar, men de flesta som kommer in har ju beteendevetenskap, eller läser psykologi, sociologi, undersköterskor... Och det är ju ett ganska brett utbildningsfält [...] det har varit lite så att alla kan jobba inom LSS, det spelar ingen roll om du har gått medieprogrammet. "Ja, men kom in!", Ungefär så.

Bristen på gemensamma beröringspunkter ställer högre krav på samordningen i personalgruppen. Intervjupersonerna ger uttryck för att MI kan ge personalgruppen *en gemensam grund att stå på* och *någoting att luta sig mot*. En intervjuperson uttrycker till exempel att "det är jätteviktigt med stödet från kollegor och att man jobbar med samsyn. Man behöver ha en arbetsmetodik som man är överens om."

Empatiskt förhållningssätt

Som en av intervjupersonerna uttrycker det kan MI hjälpa till med att "sätta ord" på arbetet och på ett tydligt sätt dela in det i olika segment, där "acceptans, empati, respekt för den andre och självbestämmande" ses som självklara komponenter. Vidare är "MI-andan" ett bra exempel på detta:

Den grundläggande MI-andan, den passar ju alltid. Att man har ett respektfullt bemötande, att man ber om lov, att man accepterar den andre som den är och så där. Så de grundläggande bitarna i MI-andan kan man alltid tillämpa, absolut.

En annan intervjuperson nämner även att fokuset på personens styrkor och förmågor, viljan till samarbete och viljan att "ses som jämlikar" är självklara delar i MI-andan. Med andra ord kan MI hjälpa pedagogen att anta ett empatiskt förhållningssätt till brukaren.

Svårigheter med att applicera MI

Samtliga intervjupersoner delade upplevelsen av att de samtalsverktyg som används inom MI till en början innebar ett onaturligt sätt att prata på, att det kändes "kantigt och konstigt" och "svårt att använda på ett naturligt sätt". Två intervjupersoner nämner även att deras brukare

reagerat negativt på att personalen ändrat sitt sätt att prata. Samtliga var överens om att metoden kräver övning för att pedagogen ska känna sig bekväm i samtal där metoden används.

Det är ju bara nöta in [det], träna, träna, träna för det är inte ett naturligt sätt att prata på och det är många som säger det också, att: 'åh, men jag kommer ju låta som en annan när jag går in till den här brukaren.

Ytterligare en svårighet hade att göra med behovet av att *anpassa MI efter person/situation*, exempelvis i samtal med brukare med kommunikativa svårigheter. Eftersom målgruppen omfattar personer på olika utvecklingsnivåer och i olika situationer behöver språket och samtalsverktygen anpassas så att brukaren kan ta till sig innehållet. Detta kan sätta krav på pedagogen att presentera frågor och reflektioner på olika sätt och blanda in MI där det passar. En person beskriver att det "såklart [finns] situationer där vi inte använder MI, naturligtvis. Så är det ju. Man får ju välja." och att man "strösslar MI i situationer där det funkar." Intervjupersonerna betonar även att metoderna i MI kan behöva kombineras med andra tydliggörande pedagogiska verktyg, såsom användning av bilder eller flervalsfrågor exempelvis.

Det omfattande LSS-uppdraget

Arbetet inom LSS-bostäder och daglig verksamhet beskrevs av intervjupersonerna som "spännande" och "ombyttigt" med individuella mål för varje brukare. Arbetet inom LSS sades vara ett stöttande arbete menat att framhäva individens förmågor och tillåta dem att göra egna val:

...det handlar om det här med drömmar och mål. Hur ska vi nå dem tillsammans? Hos någon kan det handla om att bibehålla funktioner, medan hos en annan kan det handla om att man vill börja plugga eller att man vill ha en egen lägenhet utanför LSS [...] det generella uppdraget är ju att hjälpa personer stärka sin förmåga att närma sig arbetsmarknaden egentligen, men även en del friskvårdande och rehabiliterande delar i uppdraget. Så hjälpa personer att hitta ett välbefinnande och ha en meningsfull tillvaro.

Intervjupersonerna beskrev arbetet som utmanande men givande. Här nämns exempelvis att det är svårt att vara ett bra stöd till personer som lider av psykisk ohälsa. Inte sällan är det lätt att hamna i en sits där man som pedagog upplever det svårt att distansera sig från de svårigheter som brukaren upplever, vilket väcker frågan om vem det är som bär ansvaret för den berördes lidande. Intervjupersonerna menar att MI har hjälpt dem att reflektera och sätta ord på detta. En intervjuperson uttrycker det på följande sätt: "...den största insikten i det för min del är att jag inte äger problemet, eller jag inte äger utmaningarna. Jag hjälper en person att möta sina utmaningar."

Samtliga nämner att MI som metod "lirar med LSS-uppdragets värdegrund" och att den "passar väldigt bra ihop med ideologin". Här lyfter de aspekter såsom att acceptera den andra som likvärdig och att lyfta fram personers förmågor och styrkor, aspekter som alla utgör en del av den så kallade MI-andan.

Ett annat återkommande tema bland intervjupersonerna var att utformningen av Lagen om Stöd och Service inte alltid är tydlig och att den i vissa fall appliceras på personer med behov som lagen inte var ämnad att behandla när den stiftades. Detta kan leda till att personalen får hantera behov och situationer som lagen inte är anpassad för.

Det är ju så att klientelet som täcks av LSS har ju också ändrats ganska mycket idag [...] Man har utvecklat en fosterdiagnostik som gör att det föds färre personer med den typen av diagnoser som nåddes av LSS innan och istället har man fått in personer som lider av psykiatriska sjukdomar och personer som har missbruk [...] Och då blir det ju lite problematiskt att jobba med personer som har en kriminell livsstil under en rättighetslag där man [också] jobbar med personer som har aktivt missbruk, vilket gör att vi begränsas mycket. Vi kan inte utföra tvångsåtgärder, vi får inte arbeta behandlande och ändå så har vi personer som kanske behöver den typen av hjälp, där vi är ganska bakbundna egentligen som personal.

En annan intervjuperson beskrev liknande problematik:

Uppdraget är väldigt luddigt. Vi har ingen läroplan som man har i skolan eller ingen. LSS-lagen är ju en ramlag med intentioner och visioner om att en person ska kunna leva som andra, ta del av samhällslivet och ha rätt till det stöd man behöver för att klara det. Det är väldigt luddigt, uppdraget.

Intervjupersonerna talar även om att det skett en stor förändring inom LSS-arbetet sedan lagen stiftades, vilket dels har att göra med hur man arbetar med brukaren men även synen på brukaren och pedagogens ansvar gentemot denna.

...jag har jobbat så oerhört länge, så jag har ju sett rätt mycket förändringar skulle jag säga, genom åren ändå. Vilket har varit ganska intressant när man tittar tillbaka. Det var inte så jättemycket fokus på att höja delaktighet och självbestämmande.

Diskussion och slutsats

Resultatet från denna uppsats antyder att det finns en mestadels positiv relation mellan LSS-pedagogers arbete och metoden Motiverande samtal. Intervjupersonerna uttryckte att de förändrat sitt förhållningssätt gentemot brukare och kollegor sedan de började att använda metoden. Metoden har hjälpt dem att ta ett steg tillbaka, att jobba emot rättningsreflexen, att reflektera, att belysa individens styrkor och att föra mer konstruktiva samtal etc. Vidare beskrevs MI dels som ett samtalsverktyg men också ett vägledande synsätt som belyser brukarens rätt till självbestämmande och hur man som pedagog kan främja detta. Även om en grundläggande respekt för en människas autonomi inte är ett nytt synsätt för många som jobbar inom vård- och omsorgsyrken så verkar det som att MI hjälpa till att konkretisera denna värdegrund i konkreta metoder och verktyg.

Resultatet belyser också svårigheter som kan uppstå i arbetet med MI. Samtalsverktygen som metoden tillhandahåller kan upplevas som svåra till en början och intervjupersonerna uttryckte att det är en metod som kräver mycket övning. Att anpassa metoden efter personernas funktionsnivå nämns också som en svårighet. Vidare uttryckte en av intervjupersonerna att arbetet inom LSS-bostäder är väldigt "metodsvagt" och att det saknas incitament för att implementera och upprätthålla en gemensam metodik på dessa arbetsplatser. En annan

intervjuperson menar å andra sidan att kommunen "satsat" på MI de senaste åren och har själv varit delaktig i att utbilda pedagoger inom funktionsstödsförvaltningen. Vi märkte dock ganska tidigt under arbetets gång att metoden inte verkar ha implementerats i särskilt hög grad inom förvaltningen, med tanke på de svårigheter som uppstod i att hitta lämpliga deltagare till studien.

En positiv aspekt som lyftes fram var att metoden kan stötta personal inom LSS att dra en tydligare skiljelinje mellan privatliv och arbetsliv. Arbetet inom LSS kan ofta innebära nära och långa relationer mellan personal och brukare, vilket kan leda till att det är svårt att skilja på rollen som professionell och rollen som privatperson. Det finns givetvis flera vägar för att komma fram till en bra balans i detta men MI verkar kunna ge verktyg för att tydliggöra den distinktionen.

I den här uppsatsen har det inte gått att bedöma om MI kan förebygga psykisk ohälsa i serviceyrken. Även om vi inte hade någon fråga som behandlade detta mer specifikt fick vi flera indikationer på att metoden kan ha en positiv påverkan på pedagogers psykiska hälsa. Här kan vi exempelvis lyfta aspekter såsom att skilja på arbete och privatliv, känna en större trygghet i samtalsammanhang där svåra ämnen behandlas, hjälpa personalgrupper att hitta en gemensam grund att arbeta ifrån och att stötta pedagoger att anta ett mer empatiskt och tillbakalutat förhållningssätt.

För att mäta metodens påverkan på pedagogers och samtalsledares psykiska hälsa krävs fler deltagare, undersökningar över längre tid, samt jämförelser med personal inom samma yrkesgrupp som inte använder sig av MI. Våra resultat visar på att det finns positiva aspekter av att använda MI inom LSS-arbete, men om det innebär en minskad psykisk ohälsa bland personal kan vi inte uttrycka oss om.

Vikten av denna uppsats begränsas lite av det låga antalet studier som har gjorts om samtalsledares upplevelser av att använda MI. Det låga antalet studier gör det svårare att sätta vårt resultat i en större kontext, då det saknas studier som stödjer eller motsäger sig vårt resultat. MI används inom flera vård- & serviceyrken som har olika förutsättningar och jobbar mot olika mål, vilket kan innebära att de tidigare studier som gjorts är svåra att applicera på andra yrken. Detta är en metod som skulle gynnas av att undersökas mer och skulle kunna vara ett värdefullt inslag i stödjande arbeten överlag. Specifika begränsningar för denna uppsats finns noggrannare beskrivna under rubriken *Svagheter och begränsningar*.

Som intervjupersonerna beskriver kan vissa stöd- & serviceyrken ha otydliga mål eller begränsande faktorer som gör det svårt att hjälpa personer i behov av stöd. Om yrket då inte

kräver en särskild utbildning och kanske består av en stor andel timanställda uppstår risken att personalen arbetar ineffektivt eller till och med motarbetar varandra, genom inkonsekventa arbetsmetoder med brukare/patienter. I dessa fall kan internutbildningar i MI vara ett sätt att få med personalen i samma riktning och lägga en grund som även de mindre erfarna kan falla tillbaka på. Denna uppsats har undersökt vilken roll MI kan spela i detta, men det är inte det enda verktyget som kan underlätta arbetet inom stöd, vård och service.

Svagheter och begränsningar

Resultatet från denna uppsats bör ses som en önskan till vidare forskning om förhållandet mellan LSS-pedagoger och motiverande samtal. Uppsatsen har genomförts utifrån de förutsättningar och begränsningar som en kandidatuppsats innebär, där tidsramen begränsar omfånget som en uppsats kan anta.

En uppenbar begränsning har att göra med vårt urval. Personerna som vi intervjuade var få till antalet och var dessutom utbildare och handledare i MI. Samtliga visade ett väldigt stort engagemang i metoden och dess användning inom LSS, vilket kanske gör dem mer benägna att uttala sig positivt om metoden.

De begränsningar som rör vårt urval kan tänkas bero på några olika faktorer. För det första innebär arbete inom LSS en hög grad av sekretess, vilket kan avskräcka vissa personer från att delta i intervjuer. Vidare kan det vara svårt för två utomstående studenter att nå hela vägen till "marknivå" när vår kommunikation med verksamheten sker genom avdelningschefer. Slutligen kan man tänka sig att de personer som är mindre engagerade i metoden inte heller känner sig lika motiverade att delta i en intervju i ämnet.

Kunskapsanspråk

Att bedriva kvalitativa studier inom ramen för psykologisk forskning har ifrågasatts av många och varit föremål för diskussion i decennier (Willig, 2013). Frågor om vad man egentligen kan säga om en persons upplevda erfarenheter via intervjuer, vilken roll forskarens subjektiva tolkningar har i kunskapssökandet och hur forskaren ska förhålla sig till begrepp som validitet och reliabilitet i det kvalitativa forskningsarbetet, är ämnen som inte sällan dyker upp i sådana diskussioner.

Vad detta arbete beträffar vill vi vara tydliga med att det resultat som vi presenterat inte bör generaliseras till andra vård- och omsorgsarbeten eller ens pedagoger inom LSS. Vi vill framhålla att varje individs erfarenheter är unika och omöjliga att "fånga in" i ett arbete som

detta. Vi ser det snarare som en inblick i några pedagogers erfarenheter av att använda MI i sitt arbete, vilket förhoppningsvis kan ge inspiration till vidare studier på området. Att utveckla metoder i syfte att förstå och stötta människor på ett värdigt, respektfullt och empatiskt sätt är ingen lätt sak. Den kvantitativa forskningen har absolut en viktig roll att spela i detta men vi vill också betona vikten av att sätta sig in i de berördas tankar och känslor på ett djupare plan och där är kvalitativa metoder ett bra verktyg. Vår förhoppning är att det här arbetet kan väcka intresset för fler kvalitativa studier på området.

Förslag till vidare forskning

För framtida forskning hade det varit intressant att studera relationen mellan MI, LSS-pedagoger/samtalsledare och deras upplevelser på arbetsplatsen. Motiverande samtal från pedagogers perspektiv tycks vara ett utforskat område och många frågetecken återstår, såsom: är MI ett effektivt verktyg för att få omsorgspedagoger att känna sig tryggare på arbetsplatsen? Har MI någon effekt på arbetstillfredsställelse? Finns det några tydliga hinder för att använda MI i pedagogiskt arbete? Etc.

Det skulle även vara nyttigt att utforska detta i fler kulturer, länder och yrkesgrupper. MI utvecklades i en amerikansk kontext men väckte intresse i andra kulturer, som i Norge och Sverige. Samtalsledare kan ha en upplevelse med att använda MI i en svensk kontext men få en annan känsla av att använda metoden i en kultur som är mer kollektivistisk exempelvis.

Slutsats

Motiverande samtal verkar innebära positiva aspekter men även svårigheter för LSS-arbetet. MI ser ut att påverka relationen mellan pedagog och brukare genom att konkretisera LSS-uppdragets värdegrund och erbjuda metoder och verktyg för samtal. Utöver detta kan MI ge en gemensam grund för personalen att stå på, så att personal med olika erfarenhetsnivåer kan jobba på liknande sätt. Dock kräver MI en följsamhet mot brukaren som kan ta tid att lära sig och kan innebära ett onaturligt sätt att prata på. Denna uppsats kunde inte mäta ifall MI påverkar pedagogernas psykiska hälsa på arbetsplatsen, men hoppas leda till mer forskning om relationen mellan motiverande samtal och LSS.

Referenser

- Arkowitz, H., Miller, W. R., & Rollnick, S. (2015). *Motivational interviewing in the treatment of psychological problems (Second edition)*. The Guilford Press.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Britt, E., Soleymani, S., Wallaee, B. M., & Garland, A. (2023). Motivational interviewing for employment: An exploration of practitioner skill and client change talk, *Journal of Employment Counseling*, 60(1), 42–59. <https://doi.org/10.1002/joec.12198>
- Brobeck, E., Bergh, H., Odenerants, S., & Hildingh, C. (2011). Primary healthcare nurses' experiences with motivational interviewing in health promotion practice. *Journal of clinical nursing*, 20(23-24), 3322–3330. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03874.x>
- Bryman, A. (2004). *Quantity and quality in social research*. [Elektronisk resurs]. Routledge.
- Endrejat, P. C., & Kauffeld, S. (2021). Learning motivational interviewing: prospects to preserve practitioners' well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(1), 1–11. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/IJWHM-03-2020-0041>
- Ericsson, U., & Bengtsson Tops, A. (2014). Housing support workers as equilibrists between instrumentality and situation: a qualitative study in congregated housings for people with smi. *Vulnerable Groups & Inclusion*, 5. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.3402/vgi.v5.23755>
- Eriksson, Marie. (2021). *Vi kan ju bara motivera* [Masteruppsats, Lunds universitet]. Lund University Publications. <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=9102960&fileOid=9102961>

Försäkringskassan. (2020). *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser*. (Socialförsäkringsrapport 2020:8)

<https://www.forsakringskassan.se/download/18.7fc616c01814e179a9f329/1656660446139/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser-socialforsakringsrapport-2020-8.pdf>

Försäkringskassan. (2022). *Fortfarande största antal sjukfall inom vård- och omsorg*.

<https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2022-06-21-fortfarande-storst-antal-sjukfall-inom-vard--och-omsorg#:~:text=Sjuksk%C3%B6terskor%20har%20152%20sjukfall%20per.205%20sjukfall%20per%20tusen%20arbetande.>

Gustafsson, M., & Kihlström, A. (2010). Erfarenheter av motiverande samtal vid livsstilsförändring : En systematisk litteraturstudie som beskriver vårdpersonals och patienters erfarenheter av motiverande samtal (Dissertation). Hämtad från

<https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:lnu:diva-5660>

Karhu, J., & Måneskiöld, J. (2022). Sjuksköterskors och patienters erfarenheter av motiverande samtal : En litteraturöversikt (Dissertation). Hämtad från

<https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hb:diva-28595>

Magill, M., Gaume, J., Apodaea, T. R., Walthers, J., Mastroleo, N. R., Borsari, B., & Longabaugh, R. (2014). The Technical Hypothesis of Motivational Interviewing: A Meta-Analysis of MI's Key Causal Model. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 6. <https://doi.org/10.1037/a0036833>

Magill, M., Apodaea, T. R., Borsari, B., Gaume, J., Hoadley, A., Gordon, R. E. F., Tonigan, J. S., & Moyers, T. (2018). A Meta-Analysis of Motivational Interviewing Process: Technical, Relational, and Conditional Process Models of Change. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 86(2), 140–157. <https://doi.org/10.1037/ccp0000250>

- Miller, W. R. (2023). The evolution of motivational interviewing, *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 51(6), 616–632. <https://doi.org/10.1017/S1352465822000431>
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). *Motivational interviewing : helping people change (3. ed.)*. Guilford Press.
- Miller, W. R., & Rose, G. S. (2009). Toward a theory of motivational interviewing. *American Psychologist*, 64(6), 527–537. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/a0016830>
- MINT [Motivational Interviewing Network of Trainers] (u.å.). *Glossary of MI terms*. hämtad 18 April, 2024, https://motivationalinterviewing.org/sites/default/files/final_glossary_of_mi_terms_site.pdf
- Ortiz, L., & Sjölund, A. (2015). *Motiverande samtal vid autism och adhd (1. utg.)*. Natur & kultur.
- Pace, B. T., Dembe, A., Soma, C. S., Baldwin, S. A., Atkins, D. C., & Imel, Z. E. (2017). A multivariate meta-analysis of motivational interviewing process and outcome. *Psychology of Addictive Behaviors*, 31(5), 524–533. <https://doi.org/10.1037/adb0000280>
- Palm, F., & Olsson, V. (2021). *Sjuksköterskors erfarenheter av att använda motiverande samtal (Dissertation)*. Hämtad från <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hig:diva-37472>
- Poirier, M. K., Pruthi, S., Clark, M. M., Cerhan, J. H., Geda, Y. E., & Dale, L. C. (2004). Teaching Motivational Interviewing to First-Year Medical Students to Improve Counseling Skills in Health Behavior Change. *Mayo Clinic Proceedings*, 79(3), 327-331–331. <https://doi.org/10.4065/79.3.327>
- Rymenans, I., Vanovenberghe, C., Du Bois, M., Van den Broeck, A., & Lauwerier, E. (2024). Process Evaluation of a Motivational Interviewing Intervention in a Social Security

Setting: A Qualitative Study among Work-Disabled Patients. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 34(1), 141–156. <https://doi.org/10.1007/s10926-023-10108-4>

Socialstyrelsen (2007). *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade – LSS*. Stockholm: Socialstyrelsen., hämtad 18 April, 2024.

https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2007-114-49_200711429.pdf

Socialstyrelsen (2011). *Bostad med särskild service och daglig verksamhet: En forskningsöversikt.*, hämtad 22 Maj 2024, från

<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2011-2-6.pdf>

Socialstyrelsen (2019). *MI (Motiverande samtal)*. Hämtad 18 April, 2024, från

<https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/evidensbaserad-praktik/metodguiden/mi-motiverande-samtal/>

Socialstyrelsen (u.å.). *Termbank*. Hämtad 9 Maj, 2024, från

<https://termbank.socialstyrelsen.se/?TermId=522&SrcLang=sv>

SFS 1993:387. *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Riksdagen.

<https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1993:387>

Sverige Kommuner och Regioner. (2022). *Kartläggning av Socialtjänstens insatser*. Hämtad 22 maj, 2024, från

<https://skr.se/skr/integrationsocialomsorg/socialomsorg/nationellkunskapsstyrningsocialtjanst/kartlaggningavsocialtjanstensinsatser.57173.html#:~:text=SKR%20har%20tillsammans%20med%20kommunerna,bist%C3%A5ndsbeslut%20vid%20en%20eventuell%20lag%C3%A4ndring.>

Vingård, E. (2015). Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro: en kunskapsöversikt.

Hämtad från <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hig:diva-23053>

Willig C. *Introducing Qualitative Research in Psychology*. [Elektronisk Resurs]. 3. ed.

McGraw-Hill Education; 2013. hämtad 16 Mars, 2024.

<https://search-ebshost-com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&AuthType=ip.uid&db=cat07147a&AN=lub.5477264&site=eds-live&scope=site>

Willig, C., & Rogers, W. (2017). *The SAGE Handbook of qualitative research in psychology*. (Vols. 1-0). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781526405555>

Bilaga 1: Intervjuguide

Intervjuguide

- Hur länge har du arbetat inom LSS?

- Skulle du vilja börja med att berätta lite om ditt arbete?
 - målgrupp?
 - åldrar?
 - arbetsuppgifter?

- Vill du berätta lite om din upplevelse om att arbeta inom LSS?
 - fånga upp nyanser (positivt, negativt, lätt, svårt, etc.)

- Skulle du kunna berätta lite om din bakgrund inom MI?
 - Hur länge sen var utbildningen?
 - Använder du dig av MI ofta inom ditt arbete?

- På vilket sätt har du användning av MI i ditt arbete?

- Hur är din upplevelse av att använda dig av metoden?

- Upplever du några skillnader i ditt bemötande gentemot brukare och kollegor sedan du utbildades i MI?

- Är det något som du skulle vilja tillägga?

Bilaga 2: Informerat samtycke

Informerat samtycke

Informerat samtycke för deltagande i projekt:

- Jag bekräftar att jag fått muntlig information om projektet.
- Jag ger mitt samtycke till att delta i projektet och vet att mitt deltagande är helt frivilligt.
- Jag är medveten om att jag när som helst och utan förklaring kan avsluta mitt deltagande.
- Jag är medveten om att de samtal jag deltar i kommer att spelas in, transkriberas, analyseras och redovisas (där enskilda individer inte benämns).
- Jag är medveten om att jag har rätt att ta del av den transkriberade intervjun och studien i sin helhet.
- Jag har blivit erbjuden återkoppling kring författarnas analys av det transkriberade materialet.

Genom att kryssa i rutan nedan samtycker jag till att delta i projektet

Jag samtycker

Underskrift

Ort, Datum

Namnförtydligande

Bilaga 3: Koder och teman

Övergripande teman	Marcus	Erik
Svårigheter [med att applicera MI]	<i>Onaturligt sätt att prata på, anpassa MI efter person/situation</i>	<i>Svårt till en början, kräver övning, anpassning, självmedvetenhet</i>
Ökad professionalitet	<i>Ger en verktyg, ger en grund att stå på, förhållanet professionellt-privat, kollegial interaktion</i>	<i>Förändrat förhållningssätt, något att luta sig mot, ett "verktyg", gemensam metodik, tydliggör "uppdraget",</i>
Empatiskt förhållningssätt	<i>Fokusera på möjligheter istället för begränsningar, följsamhet, att lyssna in, respekt gentemot brukaren</i>	<i>Hjälper att belysa styrkor, autonomi</i>
Det omfattande LSS uppdraget	<i>MI sätter ramar, svårigheter i arbetet, variation i arbetet, stöttande uppdrag, förändring i kulturen</i>	<i>Olika utbildningar, brist på samordning, begränsande arbetsstruktur; i linje med LSS, reflektion</i>
Gemensamma underteman	Marcus	Erik
Verktyg	<i>Verktyg på arbetsplatsen</i>	<i>Ett "verktyg"</i>
Anpassning	<i>Anpassa MI till personen/situationen</i>	<i>Anpassning</i>
Onaturligt	<i>Onaturligt sätt att prata på</i>	<i>Onaturligt sätt att prata på</i>
Att backa	<i>Ta ett steg tillbaka</i>	<i>Hjälper en att backa</i>
Vem som äger problemet	<i>Vem som äger problemet</i>	<i>Backa från ansvar</i>
Ger en grund	<i>En grund att stå på</i>	<i>Något att luta sig mot</i>
Förändrat förhållningssätt	<i>Förändring i kulturen</i>	<i>Förändrat förhållningssätt</i>