

# Evaluation of Supervisory Skills and Adherence (ESSA) manual 2019

---

Maria Beckman & Helena Lindqvist

Motivational Interviewing Quality Assurance (MIQA)  
Kompetenscentrum för psykoterapi, Centrum för psykiatriforskning  
Karolinska Institutet | Stockholms läns sjukvårdsområde

Evaluation of Supervisory Skills and Adherence (ESSA), är ett beteendebaserat kodningssystem för att utvärdera handledares färdigheter och följsamhet till handledning. ESSA har utvecklats som ett verktyg för strukturerad återkoppling till handledare i Motiverande samtal (MI), och som ett mått på handledningsintegritet i kliniska MI-studier, både för grupp- och individuell handledning. Manualen kan dock användas brett inom alla former och typer av handledning eller handledande verksamhet.

ESSA skattar två olika dimensioner av handledarens färdigheter och följsamhet:

### (1) **Specifika handledarbeteenden**

De specifika handledarbeteendena återspeglar frekvensen av handledarens yttranden kodade i åtta olika beteendekategorier: Objektiv monitorering, Utbildar, Promptar, Modellerar färdigheter, Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter, Positiv feedback, Korrigering feedback, samt slutligen Övriga yttranden.

### (2) **Övergripande handledarbeteenden**

De övergripande handledarbeteendena återspeglar kodarens övergripande bedömning av handledarens prestation på en femgradig skala inom fyra kategorier: Har en tydlig struktur och styrning, Specificerar träningsfokus, Utför aktiv träning, samt Skapar en främjande inlärningsmiljö.

Både de Specifika och de Övergripande handledarbeteendena kodas under en och samma genomlysning av handledningssessionen. Om sessionen är 20-30 minuter kodas hela sessionen. Om sessionen är längre än 30 minuter kodas 30 minuter av den totala inspelningen. Vilket/a segment som kodats anges i protokollet.

ESSA har utvecklats av Maria Beckman och Helena Lindqvist på Motivational Interviewing Quality Assurance (MIQA) på Centrum för psykiatriforskning, en samverkansorganisation mellan Karolinska Institutet och Stockholms läns sjukvårdsområde. Manualen utgår från komponenterna i de evidens- och kompetensbaserade ramverk för handledning som tagits fram under senare år [1-7]. Anna-Maria Ahlgren, Carl Lovén och Linda Ljunggren har bidragit med värdefull feedback under arbetets gång. Arbetet har även inspirerats av de MI-kodningsinstrument som har tagits fram av The Center on Alcoholism, Substance Abuse and Addictions, på The University of New Mexico, USA <https://casaa.unm.edu/codinginst.html>. MI-utbildarna och kodarna på MIQA (Amanda Persson, Ida Norberg, Nina Lindros samt Sophie Dixelius) har också bidragit med feedback. ESSA är än så länge opublicerad och varken psykometriska egenskaper eller rekommenderade gränsvärden har ännu fastställts.

Både manual och protokoll finns att ladda ned på MIQAs hemsida [miqagruppen.org](http://miqagruppen.org). För frågor eller kommentarer om ESSA, vänligen kontakta [maria.beckman@ki.se](mailto:maria.beckman@ki.se) eller [helena.lindqvist@ki.se](mailto:helena.lindqvist@ki.se)

## Specifika handledarbeteenden

De specifika handledarbeteendena återspeglar frekvensen av handledarens alla yttranden kodade i åtta olika beteendekategorier: Objektiv monitorering, Utbildar, Promptar, Modellerar färdigheter, Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter, Positiv feedback, Korrigering feedback, och Övriga yttranden. Varje enskilt yttrande, utom Objektiv monitorering, Positiv feedback och Korrigering feedback kan endast få en beteendekod (se beslutshierarki under respektive beteendekategori).

För att underlätta frekvensberäkningen uppdelas samtliga handledaryttranden i *sammanhängande handledaryttranden*. Ett sammanhängande handledaryttrande är ett samtalsavsnitt där handledaren talar utan att bli avbruten. Det sammanhängande handledaryttrandet startar när handledaren börjar prata, och avslutas när den handledda säger något. Yttranden från den handledda som kan räknas som samtalsunderstödjande (tex ok, hummanden, ja eller nej som inte är direkta svar på frågor) avbryter inte handledarens sammanhängande handledaryttrande.

Ett sammanhängande handledaryttrande kan innehålla ett flertal handledaryttranden, och därmed även flera olika beteendekoder. Med undantag för kategorierna Positiv feedback och Korrigering feedback, kan dock varje sammanhängande handledaryttrande endast innehålla en av varje kategori. Det betyder att även om handledaren tillhandahåller olika typer av kunskap till den handledda i ett och samma sammanhängande handledaryttrande, kodas kategorin Utbildar endast en gång under det sammanhängande handledaryttrandet. Om handledaren däremot tillhandahåller feedback flera gånger under en och samma sammanhängande handledaryttrande, kodas varje nytt sådant färdighets- eller utvecklingsområde under det sammanhängande handledaryttrandet (se exempel under respektive beteendekod).

<b>Objektiv monitorering</b>	<p>Beteendekoden <i>Objektiv monitorering</i> används varje gång handledaren hänvisar till den handleddas faktiska beteende i någon form, till exempel genom att ha lyssnat på en ljudinspelning, tittat på ett kodningsprotokoll eller utfört ett rollspel tillsammans med den handledda under sessionen. Objektiv monitorering är, tillsammans med Positiv och Korrigering feedback, det enda handledaryttrandena som kan få fler än en beteendekod.</p> <p><u>Exempel</u></p> <p>”... <i>Nu i rollspelet använde du dig ju verkligen av reflektivt lyssnande, och alla de frågor du ställde var öppna...</i>” [Objektiv monitorering, Positiv feedback, Positiv feedback]</p> <p>”... <i>Du säger att du har svårt att få till komplexa reflektioner.</i> [Övriga yttranden] <i>Samtidigt hörde jag ett flertal sådana på inspelningen. Till exempel säger du... och vid ett annat tillfälle...</i> [Objektiv monitorering, Positiv feedback] <i>Däremot hörde jag också att dina komplexa reflektioner är lite väl långa och omfattande ...</i>” [Korrigering feedback]</p> <p>”... <i>Som du ser här i kodningsprotokollet är de flesta av dina reflektioner enkla.</i> [Objektiv monitorering, Korrigering feedback] <i>Ett sätt att öva på komplexa reflektioner är att även försöka fånga klientens känsla i det man återger.</i> [Utbildar] <i>Vad sägs om att vi gör en sådan övning?</i>” [Övriga yttranden]</p>
------------------------------	---

<b>Utbildar</b>	<p>Beteendekoden <i>Utbildar</i> används varje gång handledaren tillhandahåller kunskap till den handledda.</p> <p><u>Exempel</u>  <i>"... MITI-protokollet innehåller både enkla och komplexa reflektioner. Det som skiljer dem åt är..."</i> [Utbildar]</p> <p><i>"... Förändringstal är ju alla de klientuttalanden som talar för förändring, alltså även när klienten säger något negativt om sin nuvarande situation..."</i> [Utbildar]</p> <p><u>Särskilj</u>  När handledaren aktualiserar, förtydligar eller förstärker kunskap som den handledda redan har uttryckt, kodas det yttrandet i stället som <i>Promptar</i>.</p> <p>När informationen ingår i en handledardemonstration av färdigheter kodas yttrandet i stället som <i>Modellerar färdigheter</i>.</p> <p>När handledaren förmedlar värderande och/eller förklarande kunskap direkt knuten till den handleddas konkreta beteende med syfte att utveckla och förbättra den handleddas färdigheter, kodas yttrandet i stället som <i>Positiv eller Korrigering feedback</i>.</p>
-----------------	---

<b>Promptar</b>	<p>Beteendekoden <i>Promptar</i> används när handledaren leder den handledda i rätt riktning genom att aktualisera, tydliggöra, locka fram eller bekräfta den handleddas reflektioner, resonemang eller kunskap. Den vanligaste formen av en prompt är när handledaren, genom en bekräftelse eller en reflektion, lyfter fram och förtydligar något som den handledda precis sagt gällande en metodfärdighet, metodanvändning eller inlärningsteknik/metod. Även handledarens summeringar/sammanfattningar av till exempel delar av sessionsinnehåll kodas som <i>promptar</i>.</p> <p><u>Exempel</u>  <i>"... Men jättebra, det låter som ett tydligt och bra fokus för dig att arbeta vidare med..."</i> [Promptar]</p> <p><i>"... Det du säger är att du låter klienten stanna kvar i framkallaprocessen, utan att skynda vidare till en lösning eller planering för fort."</i> [Promptar]  <i>Framkalla och förstärka förändringstal är ju också är sådant som påverkar skattningarna av..."</i> [Utbildar]</p> <p><u>Särskilj</u>  När prompten ingår i en handledardemonstration av färdigheter kodas yttrandet i stället som <i>Modellerar färdigheter</i>.</p> <p>När prompten ingår i en direkt fråga om den handleddas färdigheter och/eller utvecklingsmöjligheter kodas yttrandet i stället som <i>Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter</i>.</p> <p>När prompten innehåller värderande information direkt knuten till den handleddas konkreta beteende med syfte att utveckla/förbättra färdigheter, kodas yttrandet i stället som <i>Positiv eller Korrigering feedback</i>.</p>
-----------------	---

<b>Modellerar färdigheter</b>	<p>Beteendekoden <i>Modellerar färdigheter</i> används när handledaren demonstrerar färdigheter som den handledda kan observera. Även när handledaren demonstrerar färdigheter under ett rollspel kodas.</p> <p><u>Exempel</u> Handledaren demonstrerar en kort sekvens av en klientinteraktion: Först klientens yttranden och sedan hur den handledda kan svara på det i form av en reflektion i stället för med en fråga. [Modellerar färdigheter]</p> <p>Handledaren utgår från exempel från en ljudinspelning, tar rollen som behandlare i ett förtydligande rollspel tillsammans med den handledda och demonstrerar både enkla och komplexa reflektioner. [Objektiv monitorering, Modellerar färdigheter]</p>
<b>Utforskar färdigheter &amp; utvecklingsmöjligheter</b>	<p>Beteendekoden <i>Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter</i> används när handledaren ställer frågor till den handledda i syfte att främja dennes självreflektion kring metodfärdigheter och brister, metodanvändning eller inlärningsmetod. Frågorna kan därmed syfta till att locka fram reflektion kring både kunskap, färdigheter, inlärning och användning av metoden.</p> <p><u>Exempel</u> ”... <i>Vilka MI-färdigheter har du tidigare främst arbetat med?</i>” [Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter]</p> <p>”... <i>Vilka MI-färdigheter tänker du själv att du skulle vilja förbättra?</i>” [Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter]</p> <p>”... <i>Vad vet du redan om hur man inom MI menar att klientyttranden påverkar utfall?</i>” [Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter]</p>
<b>Positiv feedback</b>	<p>Beteendekoden <i>Positiv feedback</i> används när handledaren bekräftar och lyfter fram något metodförenligt i den handleddas beteende och/eller effekten av det beteendet, med syfte att utveckla och förbättra den handleddas färdigheter. Om handledaren tillhandahåller positiv feedback flera gånger under ett och samma sammanhängande handledaryttrande kodas varje nytt sådant färdighetsområde under det sammanhängande handledaryttrandet. Dock kodas inte samma färdighetsområde flera gånger under ett och samma sammanhängande handledaryttrande.</p> <p><u>Exempel</u> ”... <i>Den här gången fick du ju verkligen till det! Du både bekräftade klienten genom ett flertal komplexa reflektioner och lyckades locka fram förändringsprat genom att ställa riktade öppna frågor.</i>” [Objektiv monitorering, Positiv feedback, Positiv feedback]</p> <p>”... <i>Jag hörde också ett flertal samarbetsfrämjande yttranden under alla era samtal, vilket ju också leder till att klienterna öppnar upp sig mer. Till exempel sa du... vilket var ett jättefint sätt att få klienten att öppna upp.</i>” [Objektiv monitorering, Positiv feedback]</p>

<b>Korrigerande feedback</b>	<p>Beteendekoden <i>Korrigerande feedback</i> används när handledaren lyfter fram beteenden som den handledda kan utveckla och förbättra. Om handledaren tillhandahåller korrigerande feedback flera gånger under ett och samma sammanhängande handledaryttrande kodas varje nytt sådant utvecklingsområde under det sammanhängande handledaryttrandet. Dock kodas inte samma utvecklingsområde flera gånger under ett och samma sammanhängande handledaryttrande.</p> <p><u>Exempel</u></p> <p>"... Nu blev det främst en massa råd till klienten i den här sessionen. [Objektiv monitorering, Korrigerande feedback] <i>Försök att i stället använda Utforska-Erbjud-Utforska ...</i>" [Övriga yttranden]</p> <p>"... Som vi har hört här i rollspelen är det lätt att det blir en tonfallshöjning i slutet på reflektionerna, vilket du gör om reflektionerna till frågor. [Objektiv monitorering, Korrigerande feedback] <i>Vad skulle ni ha kunnat göra i stället?</i>" [Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter]</p> <p>"... Du pratar ganska mycket under sessionen och ger på så sätt mindre utrymme till klienten att formulera sig kring sin situation. [Objektiv monitorering, Korrigerande feedback] <i>Korta reflektioner som förtydligar det klienten säger och samtidigt leder klienten i riktning mot målbeteendet är mer MI-förenligt och något du skulle kunna testa.</i>" [Utbildar]</p>
<b>Övriga yttranden</b>	<p>Beteendekoden <i>Övriga yttranden</i> används för alla handledaryttranden under sessionen som inte faller under någon av de övriga kategorierna för specifika handledarbeteenden. De kan därmed ha form av både en fråga, en reflektion och/eller ett påstående. Även mer allmän information om till exempel sessionsinnehållet, instruktioner inför en övning eller en tidsöverenskommelse faller under beteendekoden <i>Övriga yttranden</i>.</p> <p><u>Exempel</u></p> <p>"... MITI-protokollet innehåller ju två delar, men idag kommer vi endast hinna gå igenom den sista, den om frekvensräkningar av beteenden..." [Övriga yttranden]</p> <p>"... Vi har bara några minuter kvar innan vi behöver sluta, vi får helt enkelt ta den delen nästa gång." [Övriga yttranden]</p> <p>"... Jag har tagit fram några exempel på det, om du vill höra dem?" [Övriga yttranden]</p> <p>"... Det är bra om du övar lite mellan gångerna, inte bara när du är här. På så sätt får du ju öva i din egna kontext också..?" [Övriga yttranden]</p> <p>"... Jag minns när jag själv lärde mig MI. Det var inte alls lätt och jag behövde öva mer än vad som kändes rimligt innan jag till slut fick till det." [Övriga yttranden]</p> <p>"... Är det tillräckligt hög volym?" [Övriga yttranden]</p>

## Övergripande handledarbeteenden

De fyra övergripande skattningarna (Har en tydlig struktur och styrning, Specificerar träningsfokus, Utför aktiv träning, och Skapar en främjande inlärningsmiljö) återspeglar kodarens övergripande bedömning av handledarens prestation på en skala där ett är lägst och fem är högst. För att nå upp till en viss poäng på skalan ska kriterierna vara tydligt uppfyllda. Vid tveksamheter ska handledaren tilldelas en lägre poäng.

<b>Har en tydlig struktur och styrning</b>	
<b>1</b>	<p><b>Handledningssessionens struktur och/eller innehåll framgår aldrig riktigt tydligt.</b></p> <p>Handledaren har inte upprättat/upprättar ingen agenda (form och innehåll) för handledningen och de handledda vet därmed aldrig riktigt vad de ska förvänta sig av sessionen, och/eller de handledda får själva ta ansvar för innehåll och struktur under sessionen.</p> <p>Handledaren lämnar över ansvaret gällande fördelning av talutrymme och handledningsinnehåll till handledningsgruppen.</p>
<b>2</b>	<p><b>Handledaren påverkar handledningens innehåll och struktur till viss del.</b></p> <p>Handledaren har upprättat/upprättar en halvdan agenda och strukturerar sporadiskt handledningen efter den, och/eller de handledda får sammantaget ändå stort utrymme att styra innehåll och struktur själva.</p> <p>Handledaren lämnar till stor del över ansvaret gällande fördelning av talutrymme och handledningsinnehåll till handledningsgruppen.</p>
<b>3</b>	<p><b>Handledaren påverkar handledningens innehåll och struktur.</b></p> <p>Handledaren har upprättat/upprättar en agenda för handledningssessionen och följer den sedan i stora drag.</p> <p>Handledaren gör tydliga försök att styra innehållet och strukturera sessionen så att alla deltagare i handledningsgruppen får någorlunda jämt talutrymme och handledningstid.</p>
<b>4</b>	<p><b>Handledaren tar genomgående ansvar för handledningens innehåll och struktur.</b></p> <p>Handledaren har upprättat/upprättar en agenda med tydlig form och innehåll, och följer den sedan genomgående. De handledda ges till exempel riktmärken för var i sessionen de befinner sig genom handledarens återkopplingar till agendan och tydliga övergångar mellan momenten.</p> <p>Handledaren ansvarar för handledningsinnehållet och strukturerar talutrymme och handledningstid jämt över samtliga deltagare i handledningsgruppen.</p>
<b>5</b>	<p><b>Handledaren håller genomgående i handledningens innehåll och struktur och tar samtidigt in och balanserar de handleddas önskemål.</b></p> <p>Handledaren har upprättat/upprättar en gemensam agenda med tydlig form och innehåll, följer den sedan genomgående med till exempel riktmärken/återkopplingar till agendan, men är samtidigt flexibel genom att hela tiden väva den handleddas önskemål och bidrag.</p> <p>Handledaren har etablerat/etablerar en tydlig sessionsstruktur med jämt talutrymme, och tar samtidigt in och balanserar medlemmarnas önskemål och bidrag till sessionsinnehållet.</p>

<b>Specificerar träningsfokus</b>	
<b>1</b>	<p><b>Det framgår aldrig vilka beteenden de handledda kan behöva öva på/utveckla.</b></p> <p>Handledaren pratar allmänt om metodfärdigheter, och kan även låta de handledda återge valda delar av sitt metodutövande samt delge eventuella svårigheter och utmaningar som de har stött på. Handledaren knyter dock aldrig dessa beskrivningar till specifika beteenden som de handledda kan reflektera kring eller på annat sätt arbeta vidare med och/eller utveckla.</p>
<b>2</b>	<p><b>Handledaren pratar om sådant som de handledda kan öva på, men utan att det blir riktigt tydligt och/eller utan att de återspeglas i sessionens övriga innehåll.</b></p> <p>Handledaren identifierar möjliga utvecklingsområden för de handledda, men ger dem aldrig möjlighet att reflektera kring eller på annat sätt arbeta vidare med och/eller utveckla just dessa färdigheter under handledningssessionen. Handledaren kan också ta upp ett stort antal färdighets- och/eller utvecklingsområden, så att det sammantaget blir svårt för de handledda att riktigt greppa vad och/eller hur de ska arbeta vidare.</p>
<b>3</b>	<p><b>Handledaren formulerar övningsområden för de handledda, vilket även i stora drag återspeglas i sessionens innehåll.</b></p> <p>Handledaren identifierar möjliga utvecklingsområden för de handledda, och skapar sedan även sessionsinnehåll där de handledda kan reflektera kring eller på annat sätt arbeta vidare med och/eller utveckla just dessa färdigheter.</p>
<b>4</b>	<p><b>Handledaren arbetar genomgående aktivt utifrån tydligt preciserade övningsområden för de handledda.</b></p> <p>Handledaren identifierar och konkretiserar tydliga utvecklingsområden för de handledda, och skapar sedan även genomgående sessionsinnehåll där de kan reflektera kring eller på annat sätt arbeta vidare med och/eller utveckla just dessa färdigheter. Med utgångspunkt i sessionsinnehållet kan även handledaren konkretisera ett begränsat antal områden som de handledda kan arbeta vidare med på egen hand, efter det att sessionen har avslutats.</p>
<b>5</b>	<p><b>I samråd med de handledda preciserar handledaren tydligt avgränsade övningsområden, vilket sedan väsentligt präglar handledningens övriga innehåll.</b></p> <p>Tillsammans med de handledda identifierar handledaren specifika beteenden som de handledda kan reflektera kring eller på annat sätt arbeta vidare med och/eller utveckla under sessionen. De handledda får även möjlighet till meta-reflektion gällande effekten av olika metodfärdigheter och/eller inläring och utövande. Handledaren kan även utforska vad de handledda har med sig från sessionen och/eller vill arbeta vidare med på egen hand, och utifrån dessa önskemål tydliggöra ett begränsat antal områden som de handledda kan arbeta vidare med på egen hand, efter det att sessionen har avslutats.</p>



<b>Utför aktiv träning</b>	
<b>1</b>	<p><b>Handledaren utför inte rollspel tillsammans med de handledda under handledningssessionen.</b></p> <p>Handledaren skapar inga aktiviteter under handledningen som ger de handledda möjlighet att träna sina färdigheter i form av behandlare.</p>
<b>2</b>	<p><b>Handledaren gör försök att initiera rollspel tillsammans med de handledda under handledningssessionen, men lyckas aldrig få de handledda att delta aktivt.</b></p> <p>Handledaren försöker involvera de handledda i aktiviteter under sessionen som ger dem möjlighet att träna sina färdigheter i form av behandlare, men lyckas aldrig. Ibland demonstrerar handledaren i stället utvalda färdigheter [Modellerar färdigheter] och/eller låter de handledda spela patient i ett rollspel.</p>
<b>3</b>	<p><b>Handledaren utför rollspel tillsammans med de handledda under handledningssessionen.</b></p> <p>Handledaren skapar aktiviteter under handledningen som ger de handledda möjlighet att träna sina färdigheter i form av behandlare.</p>
<b>4</b>	<p><b>Handledaren utför tydligt avgränsade och definierade rollspel tillsammans med de handledda under handledningssessionen.</b></p> <p>Handledaren utför rollspel tillsammans med de handledda som ger dem möjlighet att träna färdigheter i form av behandlare under sessionen. Rollspelet, inklusive roller, kontext och vilka beteenden som ska övas är tydligt avgränsade och definierade för de handledda, så att inget tvivel råder kring vilken färdighet som ska tränas och hur det ska gå till.</p>
<b>5</b>	<p><b>Handledaren utför tydligt avgränsade och definierade rollspel tillsammans med de handledda under handledningssessionen. Övningarna är anpassade efter de handleddas färdighetsnivå och de ges möjlighet till upprepad träning.</b></p> <p>Handledaren utför rollspel tillsammans med de handledda som ger dem möjlighet att träna färdigheter i form av behandlare under sessionen. Handledaren samarbetar med den handledda för att upprätta tydligt avgränsade och definierade roller, kontext och beteenden som den handledda kan öva på under rollspelet. Övningarna är genomgående anpassade efter de handleddas färdighetsnivå, handledaren ger fortlöpande feedback och modellerar rätt beteenden vid behov. De handledda ges dessutom möjlighet till upprepad träning.</p>

<b>Skapar en främjande inlärningsmiljö</b>	
<b>1</b>	<p><b>Handledaren har inget fokus på att förstärka vare sig de handleddas känsla av kompetens, motivation att använda metoden, eller avsikt att fortsätta utvecklas och förbättras.</b></p> <p>Nivån och innehållet i handledningen anpassas inte efter de handleddas färdigheter och kontext. Handledaren arbetar inte heller aktivt med de handleddas upplevelse av förmåga att lära sig och använda metoden, och lämnar därmed de handledda med en känsla av att metoden är (för) svår att lära sig. Handledaren arbetar därtill inte med att förstärka de handleddas upplevelse av metodens användbarhet i deras respektive kontext.</p>
<b>2</b>	<p><b>Handledaren har delvis fokus på att förstärka de handleddas känsla av kompetens, vilja att använda metoden eller avsikt att fortsätta utvecklas och förbättras.</b></p> <p>Nivån och innehållet i handledningen anpassas delvis efter de handleddas färdigheter och kontext. Handledaren gör även några få försök att förstärka de handleddas upplevelse av förmåga att lära sig och använda metoden och/eller deras upplevelse av metodens användbarhet i deras respektive kontext.</p>
<b>3</b>	<p><b>Handledaren arbetar med de handleddas känsla av kompetens och förmåga och/eller vilja att lära sig och använda metoden.</b></p> <p>Nivån och innehållet i handledningen anpassas i ganska hög grad efter de handleddas färdigheter och kontext. Handledaren bekräftar även de handleddas färdigheter, förmåga att lära sig och använda metoden och/eller deras upplevelse av metodens användbarhet i deras respektive kontext.</p>
<b>4</b>	<p><b>Handledaren arbetar aktivt med att förstärka de handleddas känsla av kompetens och förmåga och/eller vilja att lära sig och använda metoden.</b></p> <p>Handledaren anpassar i hög grad innehållet efter de handleddas färdigheter och kontext och skapar innehåll som hjälper den handledda att utvecklas vidare utifrån sin färdighetsnivå. Handledaren arbetar även aktivt med att lyfta fram och bekräfta de handleddas nuvarande färdigheter, förmåga att lära sig och använda metoden och/eller deras upplevelse av metodens användbarhet i deras respektive kontext.</p>
<b>5</b>	<p><b>I samarbete med de handledda arbetar handledaren genomgående aktivt och flexibelt med att förstärka de handleddas känsla av kompetens och förmåga och/eller vilja att lära sig och använda metoden.</b></p> <p>Handledaren anpassar genomgående innehållet efter de handleddas färdigheter och/eller kontext, och tillsammans med de handledda skapar handledaren innehåll som hjälper dem att bygga vidare på sina nuvarande kunskaper/färdigheter. Handledaren arbetar även genomgående aktivt med att lyfta fram och bekräfta de handleddas nuvarande färdigheter, förmåga att lära sig och använda metoden och/eller deras upplevelse av metodens användbarhet i deras respektive kontext. Handledaren ger dessutom möjlighet för de handledda att själva få reflektera över sina färdigheter, sin inlärningsmetod och/eller hur metoden passar in i just deras kontext.</p>

## Referenser

1. American Psychological Association. Guidelines for Clinical Supervision in Health Service Psychology 2014. Available from: <http://apa.org/about/policy/guidelines-supervision.pdf>.
2. Borders LD, DeKruyf L, Fernando DM, Glosoff HL, Hays DG, Page B, et al. Best practices in clinical supervision 2011. Available from: <http://www.acesonline.net/resources/best-practices-clinical-supervision>.
3. Roth A, Pilling S. A competence framework for the supervision of psychological therapies. <https://www.ucl.ac.uk/pals/research/clinical-educational-and-health-psychology/research-groups/core/competence-frameworks-82009>.
4. The Psychology Board of Australia. Guidelines for supervisors and supervisor training providers <http://www.psychologyboard.gov.au/Registration/Supervision/Supervisor-training.aspx2013>.
5. Falender CA, Shafranske EP. Clinical supervision: the state of the art. *J Clin Psychol*. 2014;70(11):1030-41. doi: 10.1002/jclp.22124. PubMed PMID: 25220545.
6. Milne D, Reiser RP. A Rationale for Evidence-Based Clinical Supervision. *Journal of Contemporary Psychotherapy*. 2012;42(3):139-49. doi: 10.1007/s10879-011-9199-8.
7. Martino S, Gallon S, Ball S, Carroll KM. A Step Forward in Teaching Addiction Counselors How to Supervise Motivational Interviewing Using a Clinical Trials Training Approach. *Journal of Teaching in the Addictions*. 2008;6(2):39-67. doi: 10.1080/15332700802127946.

## ESSA-19 protokoll

Datum: \_\_\_\_\_Handledare: \_\_\_\_\_Kodat segment: \_\_\_\_\_min

Specifika handledarbeteenden		Totalt antal	Övergripande handledarbeteenden		Skattning (1-5)
Objektiv monitorering			Har en tydlig struktur och styrning		
Utbildar			Specificerar träningsfokus		
Promptar			Utför aktiv träning		
Modellerar färdigheter			Skapar en främjande inlärningsmiljö		
Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter			<b>Kodarens kommentarer</b>		
Positiv feedback					
Korrigerande feedback					
Övriga yttranden					

## Bilaga 1: Tillägg och klargöranden

### *Uppdelning av handledaryttranden*

Varje enskilt handledaryttrande (med undantag för Objektiv monitorering, Positiv feedback och Korrigering feedback) kan endast få en beteendekod. Om kodaren är osäker på huruvida ett handledaryttrande ska delas upp eller inte, är beslutsregeln att göra färre uppdelningar. Till exempel ska yttrandet *"Var det något mer som du tyckte fungerade bra under samtalet, eller vill du att jag ska ge feedback?"* inte delas upp i två yttranden och därmed endast få en beteendekod (Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter), trots att yttrandet även innehåller ett övrigt yttrande (se beslutshierarki under respektive kategori). Även yttrandet *"Du gjorde många fina komplexa reflektioner i samtalet, vilket ju påverkar skattningen av Empati positivt"* skulle kodas som ett och därmed endast få beteendekoderna Objektiv monitorering och Positiv feedback, trots att yttrandet även innehåller utbildningsinslag (se beslutshierarki under respektive kategori).

### *Yttranden som inte kodas*

Varje handledaryttrande kodas i någon av de åtta kategorierna under Specifika handledarbeteenden, men varje sammanhängande handledaryttrande kan endast innehålla en av varje kategori (med undantag för Positiv och Korrigering feedback). Det finns dock handledaryttranden som inte kodas. Dit hör samtalsunderstödjande yttranden som till exempel ok, ja eller nej (som inte är direkta svar på den handledas frågor). Även mer omfattande handledaryttranden (till exempel *"jamen precis"*, *"ja vad fint"*, eller *"ja just det"*) kan anses som samtalsunderstödjande i de fall de fyller den funktionen i samtalet. Med andra ord styr samtalskontexten huruvida yttrandet ska räknas som samtalsunderstödjande eller inte.

Andra yttranden som lämnas okodade är avbrutna yttranden i de fall kodaren inte har fått tillräcklig information för att kunna kategorisera det. I de fall kodaren har fått tillräcklig information kodas yttrandet i den kategori till vilken det hör, även om yttrandet är ofullständigt.

Även handledarens upprepningar/förtydliganden av tidigare yttranden lämnas okodade. Om förtydligandet ändrar innehållet i yttrandet kodas det dock i den kategori till vilken det hör.

Slutligen lämnas även rollspel under handledningssessionen okodade. Dock kodas handledarens eventuella demonstration av färdigheter i inledningen och/eller under själva rollspelet som Modellerar färdigheter. Även handledarens övriga inledning och avslut av rollspelet kodas som vanligt, inklusive till exempel feedback och/eller utforskande frågor, ex (H=Handledare, D=Deltagare):

H: Är det ok om vi övar det i form av ett rollspel, om jag spelar din patient? **[Övriga yttranden]**

D: Okej.

H: Då tycker jag att vi börjar där ni diskuterade fördelar och nackdelar och du försöker få till reflektioner i stället för frågor. **[Övriga yttranden]** Till exempel kan du bara svara tillbaka *"Du vet att det är onyttigt"* när patienten själv säger det, och se var samtalet då tar vägen, i stället för att ställa en fråga då alltså. **[Modellerar färdigheter]** Jag kör helt enkelt igång. **[Övriga yttranden]** – Jag både vill och inte vill sluta faktiskt. Jag menar, jag vet ju att det inte är direkt nyttigt för mig, men jag går ju upp

i vikt varenda gång jag försöker sluta och det är ju inte heller direkt hälsosamt. (Okodat rollspel)

*D: Du vet att det inte är nyttigt för dig.*

H: – Jaa, det vet väl alla att det inte är. Men samtidigt kan jag ju inte sluta. Eller jag har ju inte lyckats hittills i all fall. (Okodat rollspel)

*D: Du skulle verkligen vilja kunna sluta.*

H: Vi stoppar där. **[Övriga yttranden]** Hur tycker du själv att det gick? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**

*D: Neej, men det kändes helt okej faktisk. Det var inte så svårt.*

H: Ja, det kändes bra. **[Prompt]** Du lyckades ju till och med få till både en enkel och en komplex reflektion. Bra! **[Objektiv monitorering, Positiv feedback, Positiv feedback]**

#### *Positiv och Korrigering feedback i samma handledaryttrande*

Ibland innehåller samma yttrande både Positiv och Korrigering feedback, utan att för den skull med tydlighet hänvisa till skilda färdighets- eller utvecklingsområden. Yttrandet ska då kodas enligt den färdighet/det utvecklingsområde som handledaren tydligast hänvisar till. Till exempel förmedlar yttrandet "Samtalet var i stort sett bra, några småsaker bara" att handledaren, även om hen (förmodligen) kommer förmedla några utvecklingsområden till den handledda, överlag är positiv till den handleddes prestation. Yttrandet ska därför kodas som (Objektiv monitorering och) Positiv feedback. Om samma handledaryttrande däremot innehåller både Positiv och Korrigering feedback med tydligt skilda färdighets- och utvecklingsområden ska båda dessa koder ges, till exempel "Jag hörde ett flertal komplexa reflektioner under samtalet, men även två oförenliga yttranden." **[Objektiv monitorering, Positiv feedback, Korrigering feedback]**

#### *När yttranden ska kodas som Prompt vs när yttranden ska kodas som Positiv feedback*

Promptar används när handledaren, vanligtvis genom en reflektion, lockar fram eller bekräftar den handleddas reflektioner, resonemang eller kunskap gällande till exempel en metodfärdighet, en metodanvändning eller en inläringsteknik/metod (tex "Ja, precis, det gäller att hitta tillfällena att öva kontinuerligt om man ska lära sig en nya metod, jättebra!")

Positiv feedback används när handledaren bekräftar och lyfter fram något metodförenligt i den handleddas beteende med syfte att utveckla och förbättra den handleddas metodfärdigheter (tex "Vad fint du jobbade med bekräftelser genom hela samtalet, jättebra!")

#### *Antal Positiv och Korrigering feedback*

Kategorierna Positiv och Korrigering feedback kan kodas flera gånger under både samma enskilda handledaryttrande och under samma sammanhängande handledaryttrande. Varje färdighets- och utvecklingsområde kan dock kodas endast en gång under samma sammanhängande handledaryttrande. Det betyder att om handledaren till exempel uttrycker feedback gällande samma färdighet flera gånger, men på olika sätt, under ett och samma sammanhängande handledaryttrande, får det endast en beteendekod (tex Korrigering feedback). Vid nästa sammanhängande handledaryttrande kan dock Korrigering feedback

gällande samma färdighet kodas igen, ex (H=Handledare, D=Deltagare):

H: Du gjorde ju en hel del fina reflektioner i samtalet, vilket du också skulle öva på. Bra! **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Men de flesta reflektionerna var enkla, så jag tänker att vi skulle kunna öva lite mer på komplexa reflektioner idag. **[Objektiv monitorering, Korrigering, Korrigering feedback]** Till exempel när ni pratade om alternativa beteenden, där gjorde du bara enkla reflektioner. **[Objektiv monitorering, Korrigering feedback]** Hur skulle det låta om du skulle göra om dem till komplexa i stället? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**

D: Jaa, jag vet faktiskt inte riktigt hur jag skulle göra.

H: Nej, de komplexa reflektionerna är helt klart svårare att få till. **[Prompt]** Det märker man ju också i ditt samtal, att de flesta av dina reflektionerna är enkla. **[Objektiv monitorering, Korrigering feedback]** Ska vi lyssna en bit på samtalet och fundera lite tillsammans på hur du skulle kunna formulera om reflektionerna så att de blir komplexa? **[Övriga yttranden]**

#### *Metodförenligt och tydligt*

Under en ESSA-kodning utgår kodaren ifrån att den kunskap och de färdigheter som handledaren tillför den handledda under handledningssessionen är metodförenliga. I de fall det blir uppenbart för kodaren att så inte är fallet tilldelas beteendekoden Övriga yttranden i stället för den kod som annars skulle tillämpas. Om handledaren till exempel uppenbart leder den handledde i fel riktning genom att locka fram eller bekräfta metodförenlig kunskap tilldelas beteendekoden Övriga yttranden i stället för Promptar, eller om handledaren tillför ren nonsens tilldelas beteendekoden Övriga yttranden i stället för Utbildar. Samma sak gäller om handledaren resonerar mer än tillför kunskap till den handledde, då tilldelas beteendekoden Övriga yttranden i stället för Utbildar (tex ”Ja, så skulle man nog kunna säga att reflektioner fungerar.”). För att tilldelas en beteendekod ska kriterierna vara tydligt uppfyllda. Vid tveksamheter ska handledaren i stället tilldelas koden Övriga yttranden.

## Bilaga 2: Individuell telefonhandledning

H=Handledare, D=Deltagare

1. H: Okej, vad vi brukar göra i telefonhandledning är först en kort genomgång av MITI-protokollet, men känner du att du förstår allting i protokollet kan vi hoppa över den delen. Sedan brukar vi gå igenom vad som gick bra i samtalet och områden som du kan förbättra. Sedan har vi ett övningsmoment då du får tillfälle att träna, och mot slutet av handledningen hittar vi träningsfokus framåt och sist utvärderar vi tillsammans. Hur känns det upplägget för dig? **[Övriga yttranden]**
2. D: *Det låter bra tycker jag.*
3. H: Toppen. Vill du att vi ska gå igenom protokollet lite kort? **[Övriga yttranden]**
4. D: *Ja, men lite snabbt kan vi gå igenom det. Jag tror att ni pratade om det på sista föreläsningen lite grann, men jag det får du gärna göra.*
5. H: Ja okej, jag vet att de brukar gå igenom protokollet lite snabbt på utbildningen. Men ja, om du har protokollet framför dig så ser du att det är uppdelat i två delar, övergripande skattningar och beteendefrekvenser. Övergripande skattningarna utvärderar samtalet som en helhet på en skala mellan ett och fem, där ett är lägst och fem är högst. De innehåller ju både de tekniska och de relationella komponenterna. Främja förändringstal är precis som det låter behandlarens förmåga att framkalla och förstärka patientens förändringstal, och dämpa bibehållandetal utvärderar behandlarens förmåga att hantera, eller undvika, alla former av bibehållandetal. Partnerskap utvärderar behandlarens förmåga till maktodelning i samtalat, och empati utvärderar behandlarens förmåga att visa patienten att hen anstränger sig att förstå patienten. **[Utbildar]** Känns den korta förklaringarna okej? **[Övriga yttranden]**
6. D: *Ja absolut.*
7. H: Mm. Beteendefrekvenserna då. Där kodos behandlarens alla yttranden i någon av kategorierna som finns. Alla yttranden får alltså en egen pinne. **[Utbildar]** Är det någon kategori som du tycker är otydlig? Om du vill att jag förklarar någon? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
8. D: *Nej, det tycker jag inte. Frågor känns ju som det enda jag gjorde under samtalet, för jag fick väldigt mycket poäng där. Men nej, det är inget som är otydligt.*
9. H: Okej, men om någon fråga dyker upp är det bara att du ställer den, för tanken är ju att du ska få ut så mycket som möjligt av handledningen. **[Övriga yttranden]**
10. D: *Ja.*
11. H: Toppen. Då tänkte jag höra lite hur du tänker kring samtalet, vad som gick bra och så. Jag hörde precis att du kände att du ställde många frågor. Är det något annat som



du tycker fungerade bra? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**

12. D: Ja, till att börja med vill jag säga att det kändes svårt när jag blev så medveten om vad jag gjorde hela tiden. Det kände så konstlat och jag kände att jag mest bara försökte få in så mycket färdigheter som möjligt. Det var inget samtal som bara flöt på som det brukar direkt.
13. H: Mm, jag förstår hur du menar. **[Övriga yttranden]**
14. D: Ja, och då blev det en hel del frågor. När jag lyssnar är det typ det enda jag hör.
15. H: Jag förstår. Är det något som du känner dig nöjd med i samtalet? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
16. D: Jaa, jag försöker ju, och det har jag märkt över lag sedan utbildningen, att bekräfta det som är positivt, alltså främja förändringstal, att verkligen arbeta på det och att försöka att inte kommentera och reflektera på bibehållandetal. Jag vet inte hur det gick i det här samtalet, men jag vet att jag försöker göra det med mina patienter i större utsträckning än tidigare. Sedan försöker jag bekräfta, det försöker jag alltid tänka på och få in i alla samtal.
17. H: Men vad kul att höra. **[Övriga yttranden]**
18. D: Mm. Så man snurrar på med sitt sätt att prata. Man kanske inte har ett renodlat MI-samtal, men man försöker ha det i bakhuvudet hela tiden.
19. H: Ja, men jättekul att höra att det är användbart och att du plockar de verktyg som passar i stunden och att du känner att det är applicerbart i din vardag. **[Promptar]**
20. D: Ja, men det tycker jag faktiskt. Och även om jag kanske har gjort det tidigare så är jag mer medveten om det nu. Jag försöker tänka på det i alla fall. Sen det här med reflektioner, jag köper det helt. Ibland känner jag mig som en papegoja och då känns det fånigt. Men jag har haft flera patienter som sagt att det är skönt att få höra när jag upprepar något de säger. När de får de höra det på ett lite annat sätt.
21. H: Hur känner du kring det då, att du använder verktyg som ibland känns lite tjatigt eller konstigt, men som ger positiv respons? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
22. D: Det känns ju jättebra, men det gäller att använda det i rätt situation. Det är ganska många situationer där det inte fungerar. Men på rätt patienter är det jätteverksamt känns det som.
23. H: Vad bra att du ser områden där du kan använda dig av olika verktyg. Jag tycker också det är kul att höra dig reflektera på det här sättet, när du beskriver vad du har gjort, att du jobbar framåt mot förändring och att du inte försöker plocka upp så mycket bibehållandetal, men ändå bekräfta den du pratar med. **[Promptar]** Jag hörde också att du använde dig av alla delarna av BÖRS i samtalet. **[Objektiv monitorering,**

**Positiv feedback]** Om du kommer ihåg det begreppet från utbildningen? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**

24. D: Mm, ja.

25. H: Ja, alltså bekräfta, öppna frågor, reflektioner och sammanfattningar. **[Utbildar]**  
Och det tycker jag att du gör jättebra, att du använder dig av de färdigheterna genom hela samtalet. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]**

26. D: mm.

27. H: Roligt att höra att vi har plockat upp samma saker. **[Övriga yttranden]**

28. D: Det är positivt, ja.

29. H: Ja verkligen. Jag har några exempel här om det är okej att jag delar med mig?  
**[Övriga yttranden]**

30. D: Mm.

31. H: Här är några exempel på främja-aktivitet, när du lockar fram förändringstal. Till exempel frågar du ”Vad är de tre viktigaste skälen till att du vill göra den här förändringen?”. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Du ställer även en skalfråga om hur viktigt det är att göra förändringen, **[Positiv feedback]** och så bekräftar du patientens tankar efter det. **[Positiv feedback]**

32. D: Mm.

33. H: Och så pratade vi ju om att dämpa bibehållandetal, kommer du ihåg från utbildningen att man kan göra det med hjälp av reflektioner, både selektiva och dubbelsidiga? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**

34. D: Mm, dubbelsidig kommer jag nog ihåg. Man nämner bibehållandetalet men också det positiva, är de det du menar?

35. H: Ja, exakt. Att man börjar med att lyfta bibehållandepratet, men sen vänder till förändringspratet. **[Promptar]** Och det gör du, du gör en sådan i samtalet. Du säger ”Det låter som du vill komma över den här tröskeln och börja träna, men du vet inte riktigt hur, men samtidigt berättar du att du hade en period på två månader där du både sprang och cyklade nästan varje dag”. Så där gör du en jättefin dubbelsidig reflektion. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Du gör även en selektiv reflektion när patienten pratar om att det är svårt komma igång med en förändring eftersom hon är så trött efter jobbet. Då väljer du att inte reflektera på det utan säger i stället ”Men du känner ändå att du vill börja träna”. Du reflekterar på målbeteendet i stället för på bibehållandetalet. Så du har jobbat jättefint och aktivt med att undvika patientens bibehållandetal i samtalet. **[Positiv feedback]** Känner du igen det från samtalet? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**

36. D: *Ja jag tror det, när du säger det. Jag har inte samtalet i huvudet, men ja. Jag försöker använda det när jag pratar med patienter för att inte ignorera vad de säger. Att man får med allt, men samtidigt får med en positiv aspekt också.*
37. H: Ja, precis. Det är superförenligt MI-tänk. Att visa att man hör vad patienten säger, att jobba på det sättet, och samtidigt ha riktning mot förändring. **[Promptar]** Superbra, det är också sånt som ger plus i kanten på både främja- och empatiskattningarna, men även på skattningen av dämpa bibehållandetal. **[Utbildar]**
38. D: *Ja.*
39. H: Super. Men om vi vänder på det. Var det något du tänkte att ”Det här hade jag velat ha in i samtalet”, eller något du hade velat göra annorlunda? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
40. D: *Alltså, nu kanske inte målet är att komma vidare, men vi bara stampade runt... det kändes inte som vi kom någon vart. Jag vet att man inte ska stressa... men jag vet inte. Det är svårt, hur man skulle ha gått vidare.*
41. H: Har du någon tanke där? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]** För ni pratade lite i slutet om rutiner, att det var hjälpsamt. Och sedan ställde du frågor kring patientens kost. **[Objektiv monitorering]** Har du någon tanke hur du skulle ha kunnat gå vidare?
42. D: *I och med att hon sa att det funkade bättre när hon hade vissa rutiner så är det klart att man hade önskat att hon kunde komma tillbaka till det. Men sen vet jag också att hon sa att hon inte kunde påverka sina rutiner, och då fastnade vi där, det gjorde vi verkligen. Och sen var hon så fokuserad på jobbet och att hon inte hade tid. Sen tycker jag det är ganska svårt att summera på ett bra sätt också, det skulle jag verkligen behöva bli bättre på, för det är ett ganska bra avslut på ett samtal.*
43. H: Okej, så summeringar är något du känner att du skulle vilja förbättra. **[Promptar]**
44. D: *Det tror jag.*
45. H: Det är ett utvecklingsområde. **[Promptar]**
46. D: *Mm.*
47. H: Okej, men vill du höra hur jag tänker kring det? **[Övriga yttranden]**
48. D: *Mm.*
49. H: Jag tänker att du ändå gör summeringar här och var. Visst att det är kortare summeringar, mer som korta reflektioner, men det är ändå är en sorts summeringar. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Det behöver inte alltid inte vara långa stycken med summeringar, det går att bara kontinuerligt reflektera på det patienten säger. Det kan ju bli lite mastigt om man ska summera ett långt parti i ett stycke. Ett exempel är när du gör reflektionen ”Du berättar att det var när du hade rutiner som

det fungerade bra”. Du summerar helt enkelt hennes berättelse i en kort reflektion.  
**[Utbildar]**

50. D: *Jag känner mig lite fånig ibland när jag gör det, när patienten blir tyst, och det bara blir en ny fråga. Reflektionerna känns lite krystade ibland. Men ja som sagt, det gäller väl att lära sig att göra det vid rätt tillfälle. Och med rätt patient.*
51. H: Du känner ändå att reflektionerna fungerar ibland, även om de ibland känns jobbigt. Du tänker att vid rätt tillfälle är det mycket lättare att slänga in dem.  
**[Promptar]**
52. D: *Jag tror det.*
53. H: Så det är också ett område som du vill utveckla. Både det här med summeringar och att få in reflektioner. **[Promptar]**
54. D: *Ja*
55. H: När det passar. Att få in reflektionerna där de passar bra, och jobba lite mer så.  
**[Promptar]**
56. D: *Mm.*
57. H: Är det några andra tankar du har kring MI, som vi inte har pratat om hittills?  
**[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
58. D: *Nej, men med vissa patienter kan jag uppleva det som att jag faktiskt inte vet hur jag skulle kunna använda MI. Patienter som känns väldigt omotiverade och nästan inte har några resurser alls. Då är det svårt hitta saker att arbeta med. Det handlar mycket om just den patientgrupp jag arbetar med.*
59. H: Men finns det några verktyg du kan använda? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
60. D: *Absolut, och det gör jag nog tror jag. Jag menar, med vissa patienter kan det vara positivt att de ens dyker upp, och då försöker jag i alla fall bekräfta det. Jag gör ett försök att få in det, men det är just det här att komma vidare i någon form av process, det känns tung med många. Men ja, vissa färdigheter använder jag hela tiden.*
61. H: Ja precis. Ibland kan du bekräfta något de gjort, som att de bara kommit dit och att det i sig är något stort. Det är väldigt MI-förenligt att tänka på det sättet. **[Promptar]**
62. D: *Mm.*
63. H: Är det något speciellt du skulle vilja att vi hinner träna på i dag? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
64. D: *Hmm. Jag tror inte det... eller vänta, vad var frågan?*

65. H: Jag tänkte om det är något du själv skulle vilja träna på, om det är något du har tänkt på? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
66. D: *Hmm. Inte vad jag kommer på nu. Jag bara ser på övriga kommentarer på den här kodningsmallen. På andra sidan står det på övriga kommentarer att "Minskat sockerintag är ett mål, detta är ändrat till Att minska sockerintag". Kan man säga "att" framför själva målbeteendet, att det är något man gör... jag har svårt att...*
67. H: Att se skillnaden? **[Övriga yttranden]**
68. D: *Jag tror det.*
69. H: Vi ändrar alla målbeteenden som är formulerade som själva målet – det som patienten vill komma till, till sådana beteenden som patienten faktiskt kan göra själva, som till exempel att öka eller minska något. Så i det här fallet så är det bara formen på ordet som jag ändrat. **[Utbildar]**
70. D: *Jaha, ok, jag tycker det är svårt att särskilja ibland.*
71. H: Ja, det är ganska vanligt. Det är svårare än vad man tror att formulera ett målbeteende, så det är inte bara du. **[Övriga yttranden]** Är det något annat du undrar över? Eller är det något speciellt du tänker att du vill fokusera på till nästa gång, utifrån det vi diskuterat nu idag? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
72. D: *Det är nog det mesta höll jag på att säga. Få till lite bra reflektioner och försöka... Jag tycker i och för sig att det är svårt det här med att bekräfta patienten, att beskriva någon utifrån styrkor jag ser. Jag arbetar åt det hållet, jag har en lista med små ord som man kan använda.*
73. H: Okej. Bra strategi att ha det nedskrivet. Så då har du som träningsmål att jobba på reflektioner och att bekräfta. Det är något som du vill göra mer av. **[Promptar]** Men jättebra. Jag tänker som sagt att du gjorde jättebra ifrån dig. Kul att se att du jobbade med BÖRS genom hela samtalet. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]**
74. D: *Det tyckte inte jag, haha.*
75. H: Neej, det kan vara jobbigt att lyssna på sig själv, det tycker jag också. **[Övriga yttranden]** Men bra. Är det något annat som du har frågetecknen kring...? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
76. D: *Nej jag tror faktiskt inte det just nu. Jag ska fortsätta försöka tänka aktivt på vad jag gör i mina samtal.*
77. H: Det låter bra. Då får jag önska dig lycka till. **[Övriga yttranden]**
78. D: *Tack! Tack så mycket.*
79. H: Tack... **[Övriga yttranden]**

<b>Specifika handledarbeteenden</b>	<b>Totalt antal</b>
Objektiv monitorering	7
Utbildar	6
Promptar	11
Modellerar färdigheter	0
Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter	15
Positiv feedback	9
Korrigerande feedback	0
Övriga yttranden	14

<b>Övergripande handledarbeteenden</b>	<b>Skattning (1-5)</b>
Har en tydlig struktur och styrning	3
Specificerar träningsfokus	2
Utför aktiv träning	1
Skapar en positiv inlärningsmiljö	4

### Bilaga 3: Grupphandledning

H = handledare, D1–4 = Benämning på de fyra deltagarna

1. [Gruppen lyssnar på ljudfil]
2. H: Ja, då så! Berätta Sara, du har markerat ett stycke i utskriften som du är nöjd med. **[Objektiv monitorering, Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
3. *D1: Ja alltså, jag måste erkänna att det här är jättesvårt, att titta på de här meningarna och texterna. Jag har jättesvårt att se det du ser, men jag tänker jag att det här måste ju vara en ... Bekräfta.*
4. H: Ja, men jättebra! Jag skulle också markera det stycket alla dagar i veckan. Det är ju en jättetydlig, fin bekräftelse av klientens engagemang. **[Promptar]** Bra att du så tidigt i samtalet lyfter fram känslan av kompetens också. Jättefint ju. ”Du kom ju hit i alla fall, och det märks att det är viktigt för dig att sluta röka.” Jättebra, toppen! **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Och sen då, var i samtalet befinner ni er? Om vi tittar på trappan, var är ni? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
5. *D1: Alltså än så länge, vart kan vi vara... Någonstans mellan Engagera och Fokusera? Eller... jag vet inte... Fokusera?*
6. H: Nej, men jag tycker du har helt rätt, det är ju precis där ni är. **[Promptar]** Det är viktigt att man hela tiden vet var i processen man befinner sig. ”Har jag tydliggjort målbeteendet och börjat jobba motivationshöjande än?” Men det har ju inte ni gjort, utan ni är här. **[Utbildar]** Men jag tror det händer något om vi fortsätter att lyssna. Vi lyssnar vidare. **[Övriga yttranden]**
7. [Gruppen lyssnar på ljudfil]
8. H: Bra, okej! Berätta, du har ju markerat det här som det du är nöjd med? **[Objektiv monitorering, Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
9. *D1: Nej... men nu när jag hör det här och läser tycker jag inte att jag har fokus på att sluta röka... jag tycker inte att jag är inne på fokuserapratet här.*
10. H: Du menar Framkalla? **[Promptar]**
11. *D1: Ja precis, Framkalla. Jag tycker jag är kvar i Fokusera. Jag vet inte... jag känner att det inte är någon tydlig, vad ska jag säga...?*
12. H: Jag tycker ändå att du går upp till framkallaprocessen, för nu kommer du in på motiven, skälen att göra en förändring. **[Utbildar]** Det som kanske gör det lite otydligt, som vi har pratat om tidigare, är att man gärna tydligare kan koppla yttrandena till målbeteendet. Du säger ”Vad är det som gör att du vill prioritera *det här nu?*”, och sen ”Hur viktigt är det för dig att ändra *de här vanorna...*?”, alltså du pratar lite runt målbeteendet. **[Objektiv monitorering, Korrigerande feedback]**

13. *D1: Ja precis, lite mer fokus på ämnet.*
14. H: Ja, för tänk om du skulle byta ut det såhär: ”Vad är det som gör att du vill prioritera *det här med rökningen* nu?” eller ”Hur viktigt är det för dig *att sluta röka...?*”. **[Modellerar färdigheter]** Jag hör att det här är framkallprocessen, men det skulle bli tydligare om du mer genomgående explicit kopplar till målbeteendet. **[Objektiv monitorering, Korrigering feedback]**
15. *D2: Ja, för jag tänker också, när det är vissa klienter som kanske har svårt att ta in vissa saker, att man är extra tydlig.*
16. H: Ja, just det, att det är mycket som är uppenbart för oss som för den skull inte är det för alla. **[Promptar]**
17. *D2: Och att det kanske inte är så klockrent för den klient vi pratar med just då.*
18. H: Nej, det är alltid jättelätt att man missförstår varandra. Vad exakt pratar vi om, vilka vanor då? Vi vinner på att vara tydliga i MI, just för att man aldrig vet hur någon annan tolkar det man säger. **[Promptar]** Men bra! Om vi hoppar ner till det du angett att du är mindre nöjd med, om du skulle kunna reflektera lite kring det? **[Objektiv monitorering, Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
19. *D1: Ja, men där tänkte jag att jag kunde ha frågat, för att göra det positivt, frågat varför hon inte valt en lägre siffra, och vad hon skulle kunna göra för att höja den skattningen.*
20. H: Ja, just det. Så att ställa lite mer följdfrågor kring skalfrågan. **[Objektiv monitorering, Promptar]**
21. *D1: Ja. Det kom jag på sen när jag läste utskriften.*
22. H: Precis, du kom på det när du läste. **[Övriga yttranden]** Om vi hoppar upp lite och tittar på skalfrågan, om hur viktigt det är. Hon skattar ju det som jättehögt. Då är det lätt att tänka, och jag förstår det, att ’Det här är inte problemet, vi går vidare’. Men om vi i stället stannar kvar där. **[Objektiv monitorering, Korrigering feedback]** När klienten skattar något som så här otroligt viktigt, om vi nu tänker att vår uppgift är att samla motiv, vi är motivsamlare. Vad skulle man kunna göra för att samla fler motiv när hon säger tio? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
23. *D3: Jag tänker på det här att, vad hon själv skulle kunna ser för vinster med att göra förändringen.*
24. H: Ja, just det. Varför är det så viktigt som en tia? Det kan bli för abstrakt att säga ”Det här är jätteviktigt för dig”. Att i stället låsa ned skälen bakom den där tian, och sen ha dem att fortsätta arbeta med under samtalet. **[Promptar]** Då kan man ge tillbaka, i stället för att till exempel säga ”Det kommer bli tufft ...men du gör det ändå för det är viktigt för dig”. **[Objektiv monitorering, Korrigering feedback]** Det är inte riktigt lika träffande som ”Men din hälsa är viktigare för dig än att kunna ta den där cigaretten, och dessutom hatar du att lukta illa”. Alltså, det går in i hjärtat på ett



annat sätt, vilket kanske också är det som gör att motivationen tappar över på rätt sida. Den där lilla, viktiga skillnaden. **[Modellerar färdigheter]** Så att försöka förstå vilka komponenter som ingår i den här tian, hur kan man fråga då? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**

25. [Gruppen mumlar tillsammans]

26. H: Ja precis! **[Promptar]** Man behöver inte göra det svårare än att bara säga "Du säger tio. Berätta, varför sätter du tio? Varför är det så viktigt för dig?" **[Modellerar färdigheter]** Det är bara att fråga rakt ut, "Varför är det så viktigt?" **[Utbildar]**

27. *D1: Ja precis, för det blev nästan lite negativt när jag frågade "Är du säker på att du kommer lyckas?" Det blev nästan som att platta till henne lite istället.*

28. H: Nej... men det tycker jag inte... **[Objektiv monitorering, Övriga yttranden]**

29. *D1: Men det blir en helt annan förståelse om man som du nämnde...*

30. H: ... Om man förstärker det. **[Promptar]** Men jag tycker verkligen att du har använt dig av strategierna för att locka fram motivation som vi övade på sist. Det handlar ju om att börja öva, och därmed förfina sitt utförande. Och du gör verkligen det. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Du hoppar inte över framkallaprocessen, vilket är vanligt när man är nybörjare, man struntar i det bara. Man lyssnar lite halvt koncentrerat och sen går man vidare. Jättebra Sara! **[Positiv feedback]** Och bra utfört här. Tydligt. En tydlig Bekräftelse och så såg du att du hade kunnat fördjupa och utöka utforskandet. Bra. **[Positiv feedback]** Tack så mycket! Är det någon annan som har något att tillägga innan vi går vidare? **[Övriga yttranden]**

31. *D2: Jag tycker det är bra det här att du kan komma in på det så snabbt. Jag utgår från mig själv och jag ägnar jättemycket tid till att fråga och utforska och liksom... det är inte det vi ska hålla på med. Jag tycker du är jättebra på att fokusera.*

32. H: Toppen! Då tackar vi så mycket. **[Övriga yttranden]** Och så frågar jag dig, vad ska du ha för träningsfokus inför nästa inspelning? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**

33. *D1: Oj, vad svårt. Jag önskar att du kunde ge mig ett svar.*

34. H: Jag kan det om du vill. **[Övriga yttranden]**

35. *D1: Ja, gärna.*

36. H: Jag tänker att det är det du skrev att du var mindre nöjd med, att fördjupa utforskandet av motivationen. **[Korrigerande feedback]** För nu använder du ju strategier, jättebra. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Och som nybörjare är det bra att använda skalfrågorna för att fördjupa utforskandet. **[Utbildar]**

37. D1: *Jag tycker att när vi satt och spela in nu var det också såhär "Men gud, vad ska jag säga nu då!?" . Det bara står helt stilla.*
38. H: Det kommer, träning, träning, träning. Det blir så tekniskt i början, men det försvinner. **[Utbildar]** Tack! Vi går vidare. Då tänker jag att vi ska lyssna en bit på ditt samtal Anders. Är det något som du vill introducera innan? **[Övriga yttranden]**
39. D4: *Ja, det är en klient som vill dra ned på rökningen, eller komma igång med det i alla fall, är tanken.*
40. H: Bra, så målbeteendet är att röka färre cigaretter. **[Promptar]**
41. D4: *Mm. Precis.*
42. H: Men då lyssnar vi. **[Övriga yttranden]**
43. [Gruppen lyssnar på ljudfil]
44. H: Bra! Om du skulle svara nu, vad är du mest nöjd med? **[Objektiv monitorering, Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
45. D4: *Nej, men jag tycker väl att jag lyckades bekräfta klienten i hans upplevelser och hans tankar att dra ned, och att ja, framgångsfaktorer att komma igång, såsom att han kunde ha kompisar som pushar honom.*
46. H: Ja, just det, att du lyckas plocka fram hans motiv att göra det här. **[Promptar]**
47. D4: *Ja.*
48. H: Precis! Jag skulle säga att vi lyssnat på ett jättefint arbete i framkallaprocessen. Du hoppar in direkt i den och börjar förstärka motivationen. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Hur gör du det? Vad skulle du säga att det är du gör för att förstärka motivationen? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
49. D4: *Ja, dels ger jag ju feedback på det han säger. Plus att jag försöker locka fram hans framgångsfaktorer.*
50. H: Ja, och du använder också skalfrågorna, hur viktigt det är att dra ned. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Och sen gör du en följdfråga där du jämför med ett lägre tal, "Okej varför sex-sju då, varför inte två-tre?" Jättebra! **[Positiv feedback]** Och så gör du det vi pratat om också, det här med att enkelt reflektera på det förändringstal du hör. Bra! **[Positiv feedback]**
51. D3: *Jag tycker du får fram så mycket på så kort tid, att du kommer en bit på vägen. Du visar att man kan få fram mycket på ett kort samtal också.*
52. D2: *Du får ju snabbt fram vad han vill och varför.*

53. H: Men jättebra! Jag tänker att du verkligen tränade på exakt det som är det väsentliga i metoden. Du lockar fram motivationen och förstärker den. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Det är ju det som är vår uppgift i MI. Och det är något som man bara blir bättre och bättre på med träning. Att lyfta fram motiven och hjälpa klienten att bli medveten om dem. För det är ofta vi inte får kontakt med vad våra beteenden har för konsekvenser på kort och lång sikt. **[Utbildar]** Jag tyckte det var jättebra! **[Positiv feedback]** Och vad ska då bli ditt fokus till nästa gång? Vad ska du tänka på? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
54. D4: *Ja, vad ska jag tänka på? Jag hade skrivit ner några frågor och det blir lätt tekniskt. Det är väl det här att få in metoden. Att det ska bli mer naturligt och kunna fånga orden där man är då. Och det är ju naturligtvis träning det handlar om.*
55. H: Träning. Ja, precis. Så att det känns mer naturligt i samtalet. Att formulera fokus och sedan förflytta sig till Framkalla. Att få in hela processen. **[Promptar]**
56. D4: *Ja, precis. Så jag inte bara sitter där och funderar på hur jag ställa frågorna, utan även hänga med i vad personen säger och kunna spegla det.*
57. H: Ja, jättebra. Och jag tänker att det är ju det, att behålla det som du redan har demonstrerat så fint idag, och att addera det som är runt omkring. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Sen tror jag att alla, hur mycket man än gör det, kan öka på sina korta förtydligande sammanfattningar. **[Korrigerande feedback]** Man kan säga det rakt ut, ”Så dina motiv till att göra det här är x, y, z”. **[Modellerar färdigheter]** Att man har det i sin lathund att addera det. Bra. Tack Anders! **[Övriga yttranden]**
58. H: Då så Anna. Vi har ett samtal kvar. **[Övriga yttranden]** Vad skulle du säga att du är mest nöjd med i ditt samtal? **[Objektiv monitorering, Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
59. D2: *Alltså jag tycker att det är svårt att känna sig nöjd... Nej, jag kommer inte på...*
60. H: Om vi tar det åt andra hållet då, är det något du känner ”Nej det här blev inte bra”, och så kan vi lyssna på det och tänka på hur vi hade kunnat göra det annorlunda, det kanske är lättare. **[Objektiv monitorering, Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
61. D3: *Men på den här sidan säger du ”Det finns knep, saker att tänka på. Är det okej att jag ger dig exempel?” Jättebra ju!*
62. H: Ja, du frågar om tillstånd. **[Objektiv monitorering, Promptar]**
63. D2: *Okej, det kan vi lyssna på.*
64. H: Bra, då gör vi det. **[Övriga yttranden]**
65. [Gruppen lyssnar på ljudfil]

66. H: Vi pausar där. **[Övriga yttranden]** Vilken fin inramning där i sista reflektionen! ”Det låter ju som att det både är viktigt och att du är beredd att satsa på det. Du skattar väldigt högt så det känns som du är beredd att prova.” Det var ju jättefint. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]** Vad tycker du själv när du lyssnar på det här? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
67. D2: *Nej, men jag tänker att jag kunde pratat mer om motivet, för jag tror inte jag gjorde det, så tänker jag att jag ska bli bättre på det.*
68. H: Just det, för du använder ju den här fina strategin för att locka fram motiven och att han kommer med det här att han är trött. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]**
69. D2: *Ja, att inte säga han har tagit upp massa svårigheter innan, det kan jag ju helt skippa. Sen tänker jag på att jag inte ska säga ”Mm” hela tiden, utan istället vara tyst och reflektera.*
70. H: Ja, men just det, att bara addera reflektioner. **[Promptar]** Det var inget jag tänkte på att du hummade mycket. Det kan nog bli förstärkt när man gör en transkription. **[Övriga yttranden]**
71. D2: *Ja, men jag tänker att jag kan vara mer avslappnad och bara lyssna, inte behöva lyfta eller bära klienten fram, utan lita på att den här personen inte behöver det.*
72. H: Så det väcker en massa reflektioner. Bra! **[Övriga yttranden]** Du nämnde att du hade velat prata mer om klientens motiv under samtalet. Kan du berätta, på vilket sätt? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
73. D2: *Hm... Jag tänker på det här vi här pratade om i förra samtalet, det här med att locka fram vilka positiva konsekvenser beteendet skulle få. Och fråga varför han vill göra det här.*
74. H: Det låter ju strålande! Det är ju jättefina exempel på hur man kan hitta klientens motiv. Att utforska vilka vinster en förändring skulle ge. **[Promptar]** Kan du komma på något mer du hade velat göra annorlunda? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**
75. D2: *Ja, alltså... En sak jag hörde nu när jag lyssnade på samtalet nu, kanske för att vi pratade om det innan, var det här med skalfrågan. Jag ställer ju en skalfråga om hur viktigt det är, men sen när han säger sju så släpper jag det bara, och ja... jag tänker att jag kunde ha frågat varför han satte så högt.*
76. H: Bra! Det är ju precis de följdfrågorna vi har pratat om. **[Promptar]** Att säga till exempel ”Varför valde du en sju istället för en fyra?” är ju ett sätt att hitta motiv. Om man formulerar frågan så, ”Varför valde du en högre siffra istället för en lägre?” efterfrågar man ju bara förändringstal. **[Modellerar färdigheter]** Det du formulerade nu lät som ditt träningsfokus inför nästa samtal? **[Utforskar färdigheter & utvecklingsmöjligheter]**

77. D2: Ja, att ha fokus på det här med att stärka motivationen och inte samla in så mycket information.

78. H: Just det. Du reflekterar väldigt mycket över dina samtal. **[Övriga yttranden]** Du berättade tidigare att du känner att du hoppar runt mycket i samtalen, och så kan det ju vara i allas samtal. Och så får det vara. Det viktiga då är bara att man hela tiden styr tillbaka klienten till mål beteendet. För det är det som är viktigt. Klienterna gör ju det hela tiden, de har ju ingen aning om den här trappan och de olika stegen i ett MI-samtal, utan hoppar hela tiden iväg till annat. Då är det en viktig uppgift för oss att styra tillbaka samtalet. **[Utbildar]** Bra. Jag tänker också att hade en jättefin användning av information i dialog i samtalet. Att du inte bara hoppade in och började ge råd, utan att du faktiskt bad om tillstånd innan. **[Objektiv monitorering, Positiv feedback]**

79. D2: Mm.

H: Bra, tack! ... **[Övriga yttranden]**

Specifika handledarbeteenden	Totalt antal
Objektiv monitorering	23
Utbildar	7
Promptar	16
Modellerar färdigheter	5
Utforskar färdigheter och utvecklingsmöjligheter	15
Positiv feedback	16
Korrigerande feedback	6
Övriga yttranden	16

Övergripande handledarbeteenden	Skattning (1-5)
Har en tydlig struktur och styrning	3
Specificerar träningsfokus	5
Utför aktiv träning	1
Skapar en positiv inlärningsmiljö	4