

Senioripäihdevastuuhenkilö (spvh)- osajaverkoston kehittämisprosessi Itä-Suomessa 2005 - 2011

Seniori-projektin ensimmäisessä vaiheessa (2005-2008) kehitettiin kotiin vietäviä päihdepalveluja yhdessä verkoston kanssa Pieksämäellä ja Savonlinnassa. Jatkohankkeessa mukaan tulivat uusina alueina Savonlinnan seudun Sosterin pienemmät paikkakunnat sekä Kuopion pohjoinen koti- ja laitoshoido. Sosterin alueelta Savonlinnan lisäksi koulutukseen osallistui Kerimäki ja Sulkava. Kuopiossa koulutus laajeni käsittämään myös asumispalveluihin liittyviä tahoja.

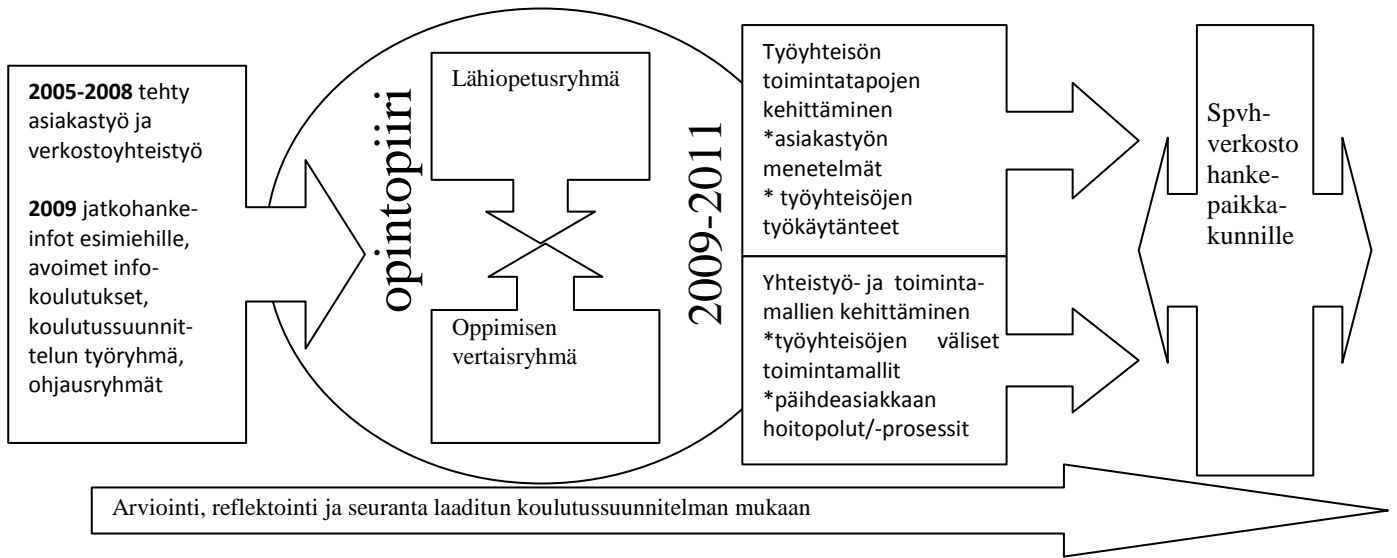
Koulutuksen ideointivaiheeseen vaikutti voimakkaasti projektin ensimmäisen vaiheen aikana tehty asiakastyö sekä ohjausryhmissä käyty vuoropuhelu. Sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelevillä ammattilaisilla nousi yhdessä tehdyn asiakastyön kokemuksen myötä tarve saada lisää tietoa, mutta myös tarve tehdä verkostoyhteistyötä ikääntyvien päihteitä käyttävien ihmisten auttamiseksi. Kentällä koettiin tarvetta tehdä tiiviimpää yhteistyötä muun muassa päihdepalvelujen ja vanhustenhoidon välillä sekä kehittää ikääntyvien ihmisten päihdehoitopolkuja. Niinpä Seniorin jatkohankkeen päätavoite oli päihdevastuuhenkilö- ja osajaverkoston etsiminen, kokoaminen, kouluttaminen ja tätä kautta toiminnan juurruttaminen sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmään. Toinen päätavoite oli vertaistukiryhmätoiminnan kehittäminen hankepaikkakunnille, mitä koulutuksen tuoma tietotaidon lisääntyminen ja verkostoyhteistyö tukivat hyvin.

Senioripäihdevastuuhenkilöiden (spvh) koulutuksen päätavoitteet muotoutuivat seuraavasti:

1. Ikääntyneen ihmisen päihdeongelmaan liittyvän tietotaidon lisääntyminen
2. Vanhustenhoidon ja päihdehuollon yhteistyön parantuminen
3. Verkostoituminen
4. Ikääntyneen asiakkaan päihdekuntoutumisen mahdollistuminen siten, että tukipalvelut ja hoitoonohjaus olisivat oikea-aikaisia ja soveltuvia ikäihmiselle

Senioripäihdevastuuhenkilöiden koulutus oli noin puolitoista vuotta kestävä, kolmen paikkakunnan moniammatillisen ryhmän prosessikoulutus. Rekrytoinnissa oli mukana hankepaikkakuntien ohjausryhmät ja yhteistyöverkostot. Esimiehille suunnatut jatkohankeinfot ja aihealueen infokoulutukset toimivat tiedottamisväylänä ja auttoivat osallistujien valikoitumisessa. Koulutukseen osallistui yhteensä 38 ammattilaista keskeisistä päihde- ja vanhustyön verkostoista. Mukana oli kotihoito, sairaalan tai terveyskeskuksen osastot ja vastaanotto, diakoniatyö, kolmas sektori sekä sosiaalityö. Osajaverkoston yhteistyön tiivistymisen ja laajentumisen kannalta oli hyvä, että noin puolet valikoitui koulutukseen kotihoidosta, puolet muilta sektoreilta. Koulutuksessa toteutettiin niin sanottua kahden työntekijän mallia: lähiopetusryhmään kuuluva ja vertaisoppija olivat samasta työyhteisöstä. Työyhteisöjen työpareista muodostui paikkakuntakohtaiset opintopiirit, joihin pyydettiin mukaan myös päihdetyön erityisasiantuntija. Lähiopetusryhmällä oli kahdeksan lähipäivää, opintopiirit kokoontuivat viisi kertaa lähiopetuspäivien välillä (Kuvio 1).

Koulutuksen teemat muotoutuivat suunnittelussa apuna olleen koulutussuunnitteluryhmän ja koulutukseen osallistuvien henkilöiden sekä heidän esimiestensä täyttämän alkukartoituslomakkeen odotusten ja toiveiden mukaan. Käsiteltäviä teemoja olivat muun muassa päihderiippuvuus, retkahdus, toipuminen, ikääntyminen ja alkoholi -tematiikka, arvokeskustelu ja kohtaaminen, puheeksiotto, motivoiva haastattelu, erilaiset menetelmät kuten juomapäiväkirja. Tärkeänä nähtiin erityisesti työkäytäntöjen ja toimintamallien selkeyttäminen sekä verkostoyhteistyön tiivistyminen ja laajentuminen (Kuvio 1).



Kuvio 1. Prosessikoulutuksen kuvaus

Oppiminen jaettiin kahteen osaan; teoriaa tuottaviin lähiopetuspäiviin sekä paikkakuntakohtaisiin opintopiireihin, jotka toimivat paikallisen verkostoitumisen sekä työkäytäntöjen kehittämisen alustana (Kuvio 2). Työyhteisöt sidottiin kehittämistyöhön mukaan työyhteisöön vietavien välitehtävien avulla. Välitehtävillä tuotettiin ikääntyneiden kanssa tehtävää päihdetyötä tukevia työvälineitä, kuten huoneentauluja ja perehdyttämiskansio. Kaikkein merkityksellisimmiksi koettiin kuitenkin tehtävät, joihin liittyi työyhteisössä tapahtuvaa yhteistä pohdintaa. Koulutukseen osallistujan sanomana ”Välitehtävissä olivat parhaita kysymyksiä ne, joihin ei ollut valmiita vastauksia.”



Kuvio 2. Spvh-oppimisprosessi

Koulutuksen arviointisuunnitelma tehtiin jatkohankkeen alussa. Erilaiset arvioinnin menetelmät lisäsivät sekä laadun että tulosten luotettavuutta. Senioripäihdevastuuhenkilöiden koulutuksessa pyrittiin käyttämään toisiaan täydentäviä arviointi- ja seurantamenetelmiä.

1. Alku- ja osaamiskartoitus: osaaminen, kokemus, sitoutuminen, koulutukseen osallistujan sekä esimiehen odotukset.
2. Palautteet: koulutuksen aikana - oppimisen arviointi ja koulutuksen sisällöllinen kehittyminen.
3. Tulevaisuuden muistelu/verstas: koulutuksen alussa ja lopussa – kriittisten kehittämiskohteiden löytyminen koulutuksen aikana - lopussa arvioidaan kehittämiskohteiden toteutumista tai niiden painopisteiden muutosta.
4. Muutosprosessijanat (käytettiin myös Kainuussa): koulutuksen aikana - osallistujan henkilökohtainen arvio työyhteisön toimintakulttuurista ja sen mahdollisesta muutoksesta – koulutuksen loputtua muiden työyhteisön työntekijöiden sekä esimiehen arvio työyhteisön toimintakulttuurista.
5. Sähköinen kysely: koulutuksen loppuvaiheessa – arvioitiin työyhteisön työkäytänteiden kehittymistä sekä yhteistyön kehittymistä eri toimijoiden kesken – mitä vaatii kehittyäkseen koulutukseen osallistujalta/ työtovereilta/esimieheltä/johdolta.
6. Oman oppimisen arvio: koulutuksen jälkeen – arvio omasta ammatillisesta kehittämisestä.

Palautteiden ja kyselyjen antamia tuloksia sekä koulutuksen aikana syntyneitä oivalluksia ja kehittämisenäkymiä käytiin läpi vuoden 2011 aikana kokoontuneissa ohjausryhmissä, seurantaopintopiireissä ja paikkakuntaakohtaisissa seminaareissa. Koulutuksen käyneet saivat myös työyhteisöjä koskevat yhteenvedot käyttöönsä omille työpaikoilleen.

Senioripäihdevastuuhenkilöiden prosessikoulutukseen osallistujilta kysyttiin koulutuksen loppuvaiheessa asiakastyön menetelmien ja työkäytänteiden sekä yhteistyömallien toimivuutta. Koulutuksessa olijat arvioivat, mitä kyseiset kehittämiskohteet ovat vaatineet koulutukseen osallistuneilta, heidän työyhteisöiltään, esimiehiltään ja yksikön johtajilta sekä mitä niiden kehittäminen vaatii tulevaisuudessa.

Asiakastyön menetelmiä ja tiettyjä työkäytäntöjä oli jo omaksuttu melko hyvin työyhteisöön, mutta juurtuminen pysyväksi työkäytännöksi vaatii vielä aikaa ja jatkuvaa asian esillä pitämistä. Toisaalta joidenkin työmenetelmien, kuten juomapäiväkirjan, ei koettu soveltuvan erityisen hyvin ikäihmisten kanssa tehtävään työhön. Asenteiden nähtiin vaikeuttavan vieläkin työmenetelmien omaksumista. Koulutusmateriaalien koettiin tukevan vastaajien juurruttamis- ja levittämistyötä omassa työyhteisössään ja jatkossa myös muissa yksiköissä.

Kyselyn perusteella voitiin arvioida myös työmenetelmien ja yhteistyön toimivuuden edellytyksiä tulevaisuudessa. Vastaajien mielestä heidän pitäisi saada enemmän työaikaa toimia päihdevastuuhenkilönä omassa työyhteisössään. Lisäksi paikkakunnille syntyneille kehittämistyöryhmille toivottiin mahdollisuutta toimia jatkossakin. Odotukset, jotka kohdistuivat esimiehille ja johdolle, liittyivät työajan antamiseen päihdetyölle sekä henkilöstö- sekä taloudelliseen resursointiin.

Henkilökohtaisissa koulutuksen jälkeisissä tapaamisissa ilmeni, että osallistajat pitivät erittäin hyvänä oppimisen muotona moniammatillista prosessikoulutusta. Eri paikkakuntien yhteinen pohdinta toi uusia näkökulmia omaan työhön. Kahden työntekijän mallia pidettiin hyvänä, mutta toimivan yhteistyön edellytyksenä nähtiin työparin sijoittuminen samaan työyksikköön. Päihdetyön ja vanhustenhuollon vuoropuhelu koulutuksessa koettiin ymmärrystä ja yhteistyötä lisäävänä elementtinä. Lähiesimiehen rooli koettiin merkittäväksi uusien työtapojen eteenpäinviennin mahdollistajina. Ylemmän johdon rooli nähtiin tärkeäksi päätöksentekovaiheessa ja antoi työntekijöille ”mandaatin” toimia.

Lisätietoja koulutuksesta kehittämisspällikkö Mari Tuomainen,
p. 0408222780 tai mari.tuomainen(at)tyynela.fi