



# **Muutosvalmius päihdetyössä (VALMA) - loppuraportti.**

31.3.2011

Anne Aholainen

Tiina Nykky

# Sisältö

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 1.     | Muutosvalmius päihdetyössä (VALMA)–hankkeen tausta ja lähtökohdat ..... | 1  |
| 2.     | Hankkeen toiminta .....   | 3  |
| 2.1.   | Kehittämistoiminta .....  | 4  |
| 2.1.1. | Varkaus .....   | 5  |
| 2.1.2. | Kuopio .....  | 9  |
| 2.1.3. | Jyväskylä .....   | 12 |
| 2.2.   | Sisäisestä oppimisprosessista koulutuspakettiin .....                   | 15 |
| 2.3.   | Tutkimusprosessin kulku .....   | 17 |
| 2.4.   | Muutosvalmius päihdetyössä –hankkeen tukiprosessit .....                | 19 |
| 2.4.1. | Koordinointityö .....   | 19 |
| 2.4.2. | Arviointityö.....   | 20 |
| 2.4.3. | Tiedotus.....   | 21 |
| 3.     | Tuotokset VALMA–hankkeessa .....  | 22 |
| 4.     | Tavoitteiden saavuttaminen VALMA -hankkeessa .....                      | 24 |
| 4.1.   | Projektin toiminnan kaari.....  | 24 |
| 4.1.1. | Projektin käynnistyminen .....  | 24 |
| 4.1.2. | Välivaiheen huomioita toiminnan etenemisestä.....                       | 26 |
| 4.1.3. | Loppuvaiheen merkittävät toimet .....                                   | 28 |
| 4.2.   | Tavoitteiden toteutuminen .....   | 29 |
| 5.     | Kehittäminen jatkuu.....  | 31 |
|        | Lähdeluettelo .....   | 32 |
|        | LIITE 1 .....   | 33 |

# 1. Muutosvalmius päihdetyössä (VALMA)–hankkeen tausta ja lähtökohdat

*Muutosvalmius päihdetyössä*, tuttavallisemmin VALMA, on kehittämis- ja tutkimushanke. Sen tarkoituksena on ollut kehittää työvälineitä ja –tapoja päihdepalvelujen asiakkaan muutosvalmiuden tunnistamiseen, ymmärtämiseen ja arvioimiseen. Kehittämistyön päämääränä on ollut kehittää *muutosvalmiutta edistävä toimintamalli*. Tutkimustyön päämääränä on ollut tuottaa tietoa kartoittamalla olemassa olevaa muutosvalmiustutkimusta ja tuottamalla uutta tietoa hankkeen käyttöön.

VALMA:n suunnittelutyö on lähtenyt liikkeelle vuonna 2005 Kehittämiskeskus Tyynelässä ja sen verkostoissa. Itse hanke on alkanut vuoden 2007 keväällä ja se päättyy vuoden 2010 lopussa. Rahoitus on saatu Raha-automaattiyhdistykseltä ja hankkeen hallinnoijana toimii Kehittämiskeskus Tyynelä. Pilottikohteina ovat toimineet Kuopion Seudun Päihdepalvelusäätiö sekä Varkauden A-klinikka ja sen palvelualueen yksiköt: Varkauden sairaalan psykiatrian osasto, Joroisten vuodeosasto sekä Heinäveden sosiaalitoimi. Pilottikohteena on ollut myös myöhemmin mukaan lähtenyt Jyväskylän Seudun Päihdepalvelusäätiö, ja siellä erityisesti huumevieroitusosasto.

VALMA on aikanaan lähtenyt liikkeelle siitä huolesta, että yksilön motivaatiosta on näyttänyt yhä enenevässä määrin tulevan päihdepalveluihin pääsyn kriteeri. Kuntatoimijoiden joutuessa karsimaan palveluja resurssien puutteessa on näyttänyt siltä, että palvelujen piiriin pääsevät ne, jotka parhaiten ilmaisevat motivaatiota muutokseen. Aiemmasta muutosvalmius- ja motivaatiotutkimuksesta, etenkin amerikkalaisesta Project Match -tutkimushankkeesta, on saatu näyttöä siitä, että muutoksen haluaminen ja muutoksen saavuttaminen ovat kaksi eri asiaa (Ekendahl 2007). Motivaatio on sisäinen halun, kyvyn ja valmiuden kasvun prosessi, jonka muotoutuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Motivaation lisääntymistä voidaan pitää onnistuneen vuorovaikutuksen ja kuntoutuksen tuloksena. (Miller 2008)

Toinen huoli kohdistunut päihdepalvelujen liitoskohtiin. Esimerkiksi vieroitushoidon ja avopalvelujen välillä palveluista tipahtamisen riski on suurimmillaan (Sulkko 2004). Tästä johtuen VALMA-hankkeessa on haluttu kiinnittää huomiota kuntoutusjatkumoiden kehittämiseen jo palvelupolun alkupäässä. Muutosvalmiuden suhteen kuntoutuksen alkupäässä tehty motivointityö on merkityksellistä,

sillä nimenomaan alussa olemassa oleva muutosvalmius ennakoii hyviä tuloksia jatkokuntoutumisen suhteen (Ekendahl, 2007; Saarnio 2006).

VALMAN tavoitteet ovat:

- Päihdekuntoutuksen ja asiakastyön kehittäminen asiakkaan muutosvalmiuden edistämiseksi
- Kuntoutumisen prosessuaalisuuden esiintuominen ja kuntoutumisjatkumoiden rakentaminen
- Asiakaslähtöisyyden lisääminen kuntoutumisen ja hoidon suunnittelussa
- Uuden tiedon tuottaminen muutoksen ja kuntoutumisen rakentumisesta

Hoito- ja kuntoutustyön näkökulmasta tavoitteet ovat olleet seuraavat:

- Kehittämistyön painopisteet löytyvät hoitoprosessin alkupäästä. Kriittisin paikka on päihdepalvelujen piiriin pääsy, joten tavoitteena on kynnyksen madaltaminen palveluihin pääsemisessä. Katkaisuhuolto jää usein fyysiseksi hoitotapahtumaksi ja eroaa muusta päihdehoidosta ja – kuntoutuksesta. Rinnalle tarvitaan motivoivia ja muutokseen valmentavia elementtejä.
- Kuntoutussuunnitelmasta halutaan asiakaslähtöinen ja asiakkaan omaa kuntoutusprosessia paremmin hyödyttävä väline avo- ja laituskuntoutuksessa.
- Kuntoutusprosessin eri vaiheiden avaamisen kautta kehitetään niitä käytäntöjä, jotka osoittautuvat tuloksellisiksi. Tavoitteena on kuntoutuksen prosessuaalisuuden korostaminen ja jatkuvuuden turvaaminen.

Palvelujen näkökulmasta tavoitteet ovat olleet seuraavat:

- Katkaisuhoidon yhteydessä tutkitaan muutosvaiheita ja muutokseen valmentamisen vaihtoehtoja. Tavoitteena on asiakkaan muutosvaiheen tunnistaminen ja työntekijän työtteen mukauttaminen muutosvaiheeseen. Lisäksi tavoitteena on löytää keinoja muutokseen, motivoiva haastattelu työvälineenä.
- Avopalveluihin rakennetaan motivoiva ja strukturoitu lyhyt interventio. Pohjana työlle on Motivaatiota edistävän terapian (MET) –malli.
- Kuntoutussuunnitelmat rakennetaan asiakaslähtöiseksi, asiakastyön välineeksi. Tarkoituksena on kuntoutumisvalmiuden vahvistuminen hoito- ja kuntoutustilanteissa.

VALMA-hankkeessa keskiössä ovat olleet käsitteet muutosvalmius, kuntoutumisvalmius, motivaatio, motivoiva haastattelu ja motivaatiota edistävä terapia (MET). Muutosvalmiuden käsitteen avaamisen ja esiin nostamisen avulla on löydetty uusia tapoja niin asiakkaan ja päihdetyöntekijän vuorovaikutukselle kuin päihdetyön eri vaiheissa työskentelevien työntekijöiden keskinäiselle vuorovaikutukselle. Asiakkaan

muutosvalmiuden tunnistaminen ja huomioiminen on antanut mahdollisuuden suunnitella yksilöllisiä hoitojatkumoa myös sellaisissa kriittisissä kohdissa, joissa työntekijä tai palveluyksikkö vaihtuu.

VALMA-työn avulla on tavoitettu asiakkaan päihdehoidon- ja kuntoutuspolun alkuvaiheita: vieroitushoidon laitososastoja, avopalvelujen päivystystä ja arviointia tekeviä yksiköitä sekä hoito- ja kuntoutussuunnittelun tekijöitä. Näissä kohteissa on lisätty tietoa ja osaamista asiakkaan läpikäymästä muutosprosessista. Samalla on tuotu tietoa työntekijän roolista ja merkityksestä yksittäisen päihdeongelman asiakkaan pitkällä muutospolulla.

VALMA -hankkeen loppuraportissa on tarkoitus esitellä hankkeen toimintaan ja sisältöön vaikuttaneita tapahtumia ja käännekohtia. Seuraavassa luvussa esitellään hankkeen toimintaa paikkakunnilla, joilla hanke on toiminut. Kolmannessa luvussa on kuvattu hankkeen tulokset ja lopputuotteet, ja neljännessä luvussa on arvioitu tavoitteiden saavuttamista. Hankkeessa mukana olleille työntekijöille muutosvalmiuden käsite on tullut tutuksi osaksi arjen kehittämistyötä. Toivomme, että toimintamme on omalta osaltaan edistänyt sitä, että moni muutosta vasta harkitseva ihminen saa hyvän ja motivoivan alun omalle muutosmatkalleen.

## 2. Hankkeen toiminta

*VALMA:n strategiana on kehittää pilottiorganisaatioiden työntekijöiden kanssa yhteistyössä muutosvalmiutta huomioivan ja edistävän toimintamallin eri osia. Kehittämisessä mukana oleville työntekijöille annetaan tarpeellinen tieto ja osaaminen kehittämistyöhön sekä toimintamallin eri osien kokeiluun ja heille tuodaan tutkimustietoa aiheesta käytäntöön sovellettavaksi. Työntekijät ovat organisaatioidensa valtuuttamia ja toimivat linkkinä kehittämiskohteisiin. Samalla eri kehittämiskohteiden vuorovaikutus lisääntyy edistäen kuntoutuksen prosessuaalisuutta. Vaikuttamalla työntekijöiden osaamiseen, tietoon, asenteisiin ja keskinäiseen vuorovaikutukseen pyritään luomaan asiakkaan muutosvalmiutta huomioivaa ja edistävää toimintamallia.*

*Kehittämisessä ja kokeilussa mukana olevilta työntekijöiltä kerätään tietoa VALMA-toiminnan ja toimintamallin toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Asiakasnäkökulmaa kerätään arviointi- sekä tutkimusmateriaalin avulla. Näitä tietoja hyväksikäyttäen muokataan lopullinen toimintamalli pilotti paikkakunnille. (Väliraportti 2009)*

Projektisuunnitelman ja toimintastrategian pohjalta VALMA on ollut jaettavissa seitsemään tavoitteita kohti etenevään prosessiin. Hankkeen ydinprosesseja ovat olleet **kehittäminen, pilotti paikkakuntien sisäinen kehittäminen (oppimisprosessi), tutkimus ja koulutus**. Tukiprosesseja ovat olleet

**koordinointi, arviointi ja tiedotus.** Prosessit ja niiden päämäärät on kuvattu tarkemmin mm. VALMA:n väliraportissa. Seuraavassa kuvataan kunkin prosessin sisältöä. Minkälaiset asiat ovat edistäneet ja mitkä ehkäisseet prosessien kulkua kohti tavoitteita?

## 2.1. Kehittämistoiminta

Kehittämistoimintaa voidaan lähestyä monista eri näkökulmista. Voidaan pohtia, onko kehittäminen jatkuvaa vai hankepohjaista, tai onko se organisaation sisäistä kehittämistä vai myös organisaation ulkopuolisille tarkoitettua kehittämistä. Kehittämisellä voidaan myös tarkoittaa toimintatavan tai toimintarakenteen kehittämistä ja muokkaamista. Suppeimmillaan toimintatavan kehittäminen voi tarkoittaa yhden työntekijän kehittymistä, tai sitten koko organisaation yhteisen toimintatavan selkeyttämistä.

Jos kehitetään toimintarakennetta, voi se käytännössä tarkoittaa esimerkiksi eri organisaatioiden yhdistymistä tai kokonaan uusien organisaatioiden syntymistä. VALMA-hankkeen aikana on keskitytty toimintatavan kehittämiseen: on mallinnettu päihdepalvelujen hoitopolkuja pilottipaikkakunnilla ja sovittu työtavoista, joiden avulla asiakkaat saivat muutosvalmiutta edistävän sekä samanvertaisen ja tasalaatuisen kohtelun. Samalla pilottipaikkakuntien työntekijät ovat saaneet uusia ajatuksia ja näkökulmia päihdetyöhön, ja uusia ”työkaluja työkalupakkiinsa”, kuten eräs heistä totesi.

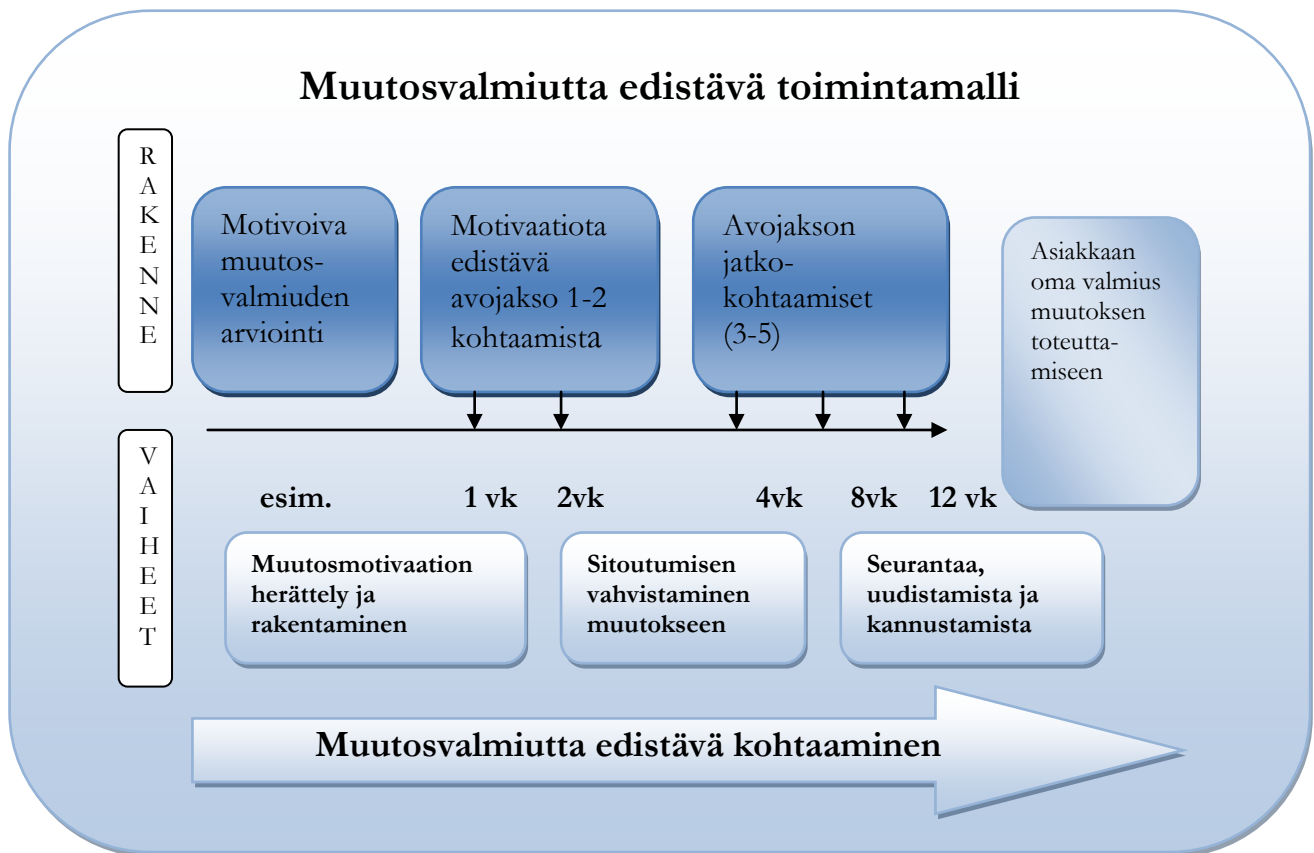
Ehkä tärkein näkökulma kehittämiseen on VALMA-hankkeessa ollut se, ovatko kehittämisen tavoitteet toimijoiden itsensä määrittämiä vai ulkoapäin määriteltyjä. VALMA:ssa lähdettiin liikkeelle ajatuksesta, että hankkeen työntekijät eivät tuo valmiita malleja työyhteisöihin, vaan kehittävät työntekijöiden kanssa yhdessä kuhunkin toimintaympäristöön sopivan muutosvalmiutta edistävän työtavan, toimintamallin. Koko kehittämisen prosessin on haluttu tapahtuvan avoimessa ympäristössä, paikallisten työntekijöiden ajatuksia kuunnellen ja huomioiden. Työtapaa on hankkeessa kutsuttu osallistavaksi. Osallistaminen tarkoittaa sekä kehittäjien osallistumista käytännön toimintaan että toimijoiden osallistumista kehittämiseen. VALMA-hankkeen työntekijät eivät ole tehneet asiakastyötä, mutta he ovat saaneet asiakasnäkökulmaa haastatteleamalla asiakkaita, joiden kanssa uutta toimintatapaa on kokeiltu.

VALMA-hankkeelle on ollut ominaista se, että hankkeessa on työskennellyt myös tutkija, jolloin hankkeessa on yhdistynyt kehittämis-, tutkimus- ja oppimisprosessit. Oppimisprosessilla tarkoitetaan sitä, että hankkeen toimintamalli on edellyttänyt työyhteisön perehdyttämistä ja kouluttamista. VALMA-hankkeessa kehittäminen on tapahtunut tavoilla, jotka edistävät osallisuutta: erilaiset ryhmät ja tiimit

ovat olleet kehittämisen ensisijaisia paikkoja, jolloin kehittämisprosessi voidaan jakaa yhteisesti, ja sitä arvioida ja tehdä päätöksiä yhdessä.

Seuraavista paikkakuntakohtaisista kuvauksista käy ilmi erilaisten ryhmien merkitys kehittämistoiminnan kannalta. Niissä viitataan myös kehittämisen tulokseen, *Muutosvalmiutta edistävään toimintamalliin*, ja se osiin (kuva 1)

Kuva 1: Muutosvalmiutta edistävä toimintamalli hoitopolkuna.



### 2.1.1. Varkaus

#### Seudullinen kehittämissyhteistyöryhmä: hajautettu toimintamalli

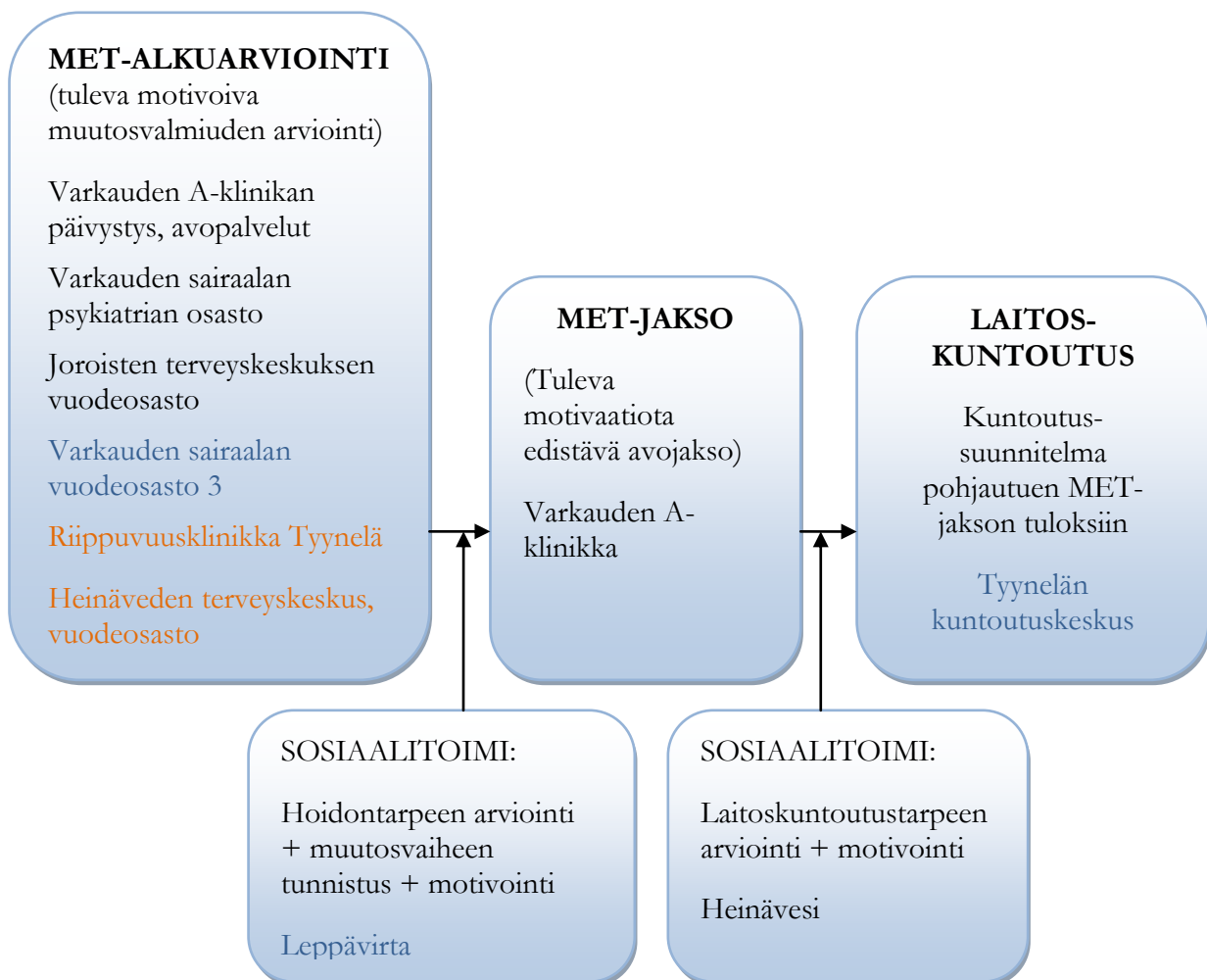
Varkauden A-klinikan palvelualueelta hankkeeseen lähti mukaan Varkauden A-klinikka, Varkauden sairaalan vuodeosasto 3, Varkauden sairaalan psykiatrian osasto, Heinäveden sosiaalitoimi, Leppävirran sosiaalitoimi, Joroisten terveyskeskuksen vuodeosasto sekä Tyynelän Kuntoutuskeskus. Toimintaympäristöä kartoitettaessa kiinnostusta VALMA:a kohtaan tuli myös muilta tahoilta:

Varkauden työterapisesta yhdistyksestä, joka on kolmannen sektorin päihdetoimija, ja Päihdekuntoutusyksikkö Pysäkiltä (entinen Ratakadun pysäkki), joka tuolloin tarjosi päihdeasiakkaille asumispalveluja.

Seudullisessa kehittämistyöryhmässä, jonka jäsenet edustivat mukaan lähteneitä yksiköitä, lähdettiin muotoilemaan seudullista, hajautettua, toimintamallia. Kehittämisen keskiöön nousi asiakkaan hoitopolku vieroitushoidosta avopalvelujen kautta kuntoutusyksikköön. Seuraajajäseniksi kutsuttiin kiinnostuneet tahot hoitopolun varrelta. Seuraavassa kuvassa 2 on esitetty kehittämiskohteet.

Kehittämiskohteet muuntuivat hankkeen kuluessa: Varkauden terveyskeskuksen vuodeosasto poistui kehittämisen keskiöstä vieroitushoidon siirryttyä psykiatrian osastolle. Leppävirran sosiaalitoimen edustaja oli hyvin aktiivinen toimija kehittämistyöryhmässä, mutta työkalut eivät tuntuneet sopivilta heidän toimintaansa. Heille mieleinen kehittämiskumppani, Leppävirran terveyskeskus, ei hanketyöhön lämmennyt, joten sosiaalitoimen osuus jäi vähitellen pois. Tyynelän kuntoutuskeskus jäi myös pois lakkauttamisensa myötä. Uusia toimijoita tuli mukaan hankkeen kuluessa: alkuarviointi (motivoiva muutosvalmiuden arviointi) innoitti mukaansa Heinäveden terveyskeskuksen vuodeosaston sekä Riippuvuuskliniikka Tyynelän, joiden myötä hankkeeseen saatiin uutta sovellettavuutta parantavaa tietoa.

Kuva 2: Seudullisen muutosvalmiutta edistävän toimintamallin lähtökohta ja kehittämiskohteet. Hankkeen kuluessa poistuneet kohteet ovat sinisellä ja uudet kohteet punaisella.





Projektisuunnittelijan roolia ja sen muuntumista hankkeen kuluessa on kuvattu hyvin tulevassa Kuopion projektisuunnittelijan toimen kuvauksessa KSPS:n kehittämistiimin suhteen (s. 11). Kehittämistyöryhmän vaiheet ovat olleet melko yhteneviä Kuopion kanssa. Varkauden kehittämistyöryhmä lähensi kymmenien kilometrien päässä toimineita yksiköitä. Esimerkiksi VALMA:n aikana Leppävirta poisti etukäteen haettavan maksusitoumuksen käytännön, mikä madalsi kynnystä hakeutua naapurikunnissa sijaitseviin erityispäihdepalveluihin.

Varkauden A-klinikka keskeisenä toimijana pystyi ryhmässä jakamaan tärkeää tietoa päihdetyöstä ja sen käytännöistä. Työryhmässä käyty keskustelu ja yhteinen näky asiakkaan muutospolusta ovat auttaneet työntekijöitä näkemään oman roolinsa kuntoutuksen jatkumossa ja asiakkaan muutoksen edistämisessä. Onnistuneen kehittämistyöryhmätyöskentelyn pohjana oli palautteiden mukaan se, että siihen osallistuneet työntekijät saivat hyvin nopeasti toimivia käytännön työkaluja arkeensa. Hankkeen alussa pidetyt Motivoivan haastattelun –koulutukset pilottipaikkakunnilla auttoivat työkalujen käyttöön ottamisessa ja tiedon levittämisessä yksiköissä.

Seudullisen kehittämistyöryhmän hyvät kokemukset eivät saa jatkoa tässä muodossa. Varkauden A-klinikka on ottanut koollekutsujan vastuun tarvittaessa. Varkauden seudulla on useita hankkeita, joissa samat toimijat ovat osallisina, joten on todennäköistä, että tarvetta ei tule esiintymään. Tämän seudullisen kehittämistyöryhmän pohja lepäsi VALMA:a edeltäneen päihdetyön hankkeen pohjalla, joten tämän ryhmän henki jatkunee taas uusissa työryhmissä uusien kehittämishaasteiden parissa.

### **Päihde- ja mielenterveystyön yhdistäminen: yhteinen kieli**

Varkauden sairaalan vuodeosasto 3 yksi vieroitushoitoon tarkoitettu vuodepaikka vaihtui hankkeen alkuvaiheessa Varkauden sairaalan psykiatrian osastolle järjestettyyn vieroitushoitoon. Tässä muutostyössä VALMA:n projektisuunnittelijalla oli oma roolinsa. Psykiatrinen osasto tarvitsi työkaluja päihdetyöhön. Päihde- ja mielenterveystyön vuoropuhelun rakentamisessa oli tärkeää yhteisen kielen löytäminen. Muutosvalmiuden käsitteen ja Motivaatiota edistävän terapian –hoitomallin ympäriltä sellainen oli löydettävissä. Tässä työskentelyssä oli myös tärkeää, että Varkauden projektisuunnittelija tunsikin kehittämissympäristön sekä psykiatrisen hoidon substanssialuetta.

### **Kilpailevat asiakasryhmät: kuka tekee päihdetyötä**

Varkauden sairaalan psykiatrian osaston työntekijöiden mukana VALMA:n kehittämistyössä nousi esiin mielenkiintoisia tekijöitä, jotka vaikuttavat päihdetyön tekemiseen myös esimerkiksi terveyskeskuksissa

tai sosiaalitoimissa. Osastolla jolla tehdään sekä mielenterveys- että päihdetyötä esiin nousevat kilpailevat potilasryhmät. Oleellinen keskustelujen sisältö on ketä hoidetaan ja millä tavalla: kenelle päihdetyö kuuluu. Hankkeen aikana koettu muutosvastarinta liittyy osaltaan tähän keskusteluun. Samaa keskustelua käydään laajalti sosiaali- ja terveyssektorilla sekä muilla julkisen sektorin toimialoilla.

VALMA:ssa keskusteluun on tuotu oma panos tuomalla esiin päihdeongelmaisen ihmisen näkökulmaa ja riippuvuutta sairautena, sekä jokaisen ammatti-ihmisen osuutta yksilön muutosmatkalla. Vieroitushoidon kyseessä ollessa on pyritty tuomaan esille sitä, että motivoinnin päämäärä on saattaa potilas eteenpäin ja kannustaa häntä esimerkiksi A-klinikalle. Suurin rooli siinä päätöksessä, millainen lähestymistapa valitaan yleiseksi toimintamalliksi, on ollut osaston lähiesimiehillä ja toimijoilla itsellään. Arviointitiedon valossa osastolla on valittu suurimmaksi osaksi *muutosvalmiutta edistävä kohtaaminen* lähestymistavaksi.

Keskustelu on ollut tärkeää, kun on mietitty miten päihdeosaamista koulutetaan sellaisissa paikoissa, joissa on muita potilas- tai asiakasryhmiä. Kokeilut terveyskeskusympäristöissä ovat tuoneet tärkeää lisäinformaatiota työolosuhteista ja motivoitumisen mahdollisuuksista. Näissä ympäristöissä suurin osa muutosvastarinnasta liittyy kilpailevien asiakasryhmien ongelmaan. Oleellisiksi asioiksi ovat nousseet nousseet päihderiippuvuuden taustojen selvittäminen, oman asenteen tutkiminen, konkreettiset apukeinot motivoivan keskustelun avaamiseen ja työvälineiden sopeuttaminen toimintaympäristöihin työntekijöiden kanssa yhteistyössä. VALMA –hankkeessa on käyty tärkeää keskustelua päihdetyön eettisistä arvoista.

### **Toimintaympäristön muutos**

VALMA –hankkeen aikana kuntatalouden kiristyminen näkyi laitospuoleisen kuntoutuksen osuuden vähenemisenä päihdepalveluissa. Seurauksena kuntoutuspaikkoja on lakkautettuajettu, yhtenä näistä Kuntoutuskeskus Tyynelä. Tyynelässä ehdittiin kuitenkin aloittaa kehittämistä tarkastelemalla lähetekäytäntöjä sekä tulohaastattelun mallia. Kuntoutuskeskuksen tilalle on VALMA –hankkeen aikana rakennettu uudenlaista toimintaa Riippuvuuskeskus Tyynelän toimesta. VALMA:n motivoivaa muutosvalmiuden arviointia on käytetty päihdekurssien rakentamisessa hyväksi.

### **Rakenteiden avaamisen valmius: muutokset mahdollisuutena**

Muutokset ovat usein haastavia tilanteita organisaatioille, mutta muutoksessa elää myös mahdollisuus. Olemassa olleiden palvelujen ja hoitotapojen avautuessa muutokselle on mahdollista tuoda esille uutta tapaa tehdä työtä. Varkaudessa tämä tapahtui vuodeosaston vieroitushoidon siirtyessä psykiatrian osastolle.

*Motivaatiota edistävää avojaksoa* on pohdittu suhteessa A-klinikan jo olemassa olevaan 3-5 käyntikerran jaksoon, jolle oli toive saada lisää struktuuria ja jonka vaikuttavuutta haluttiin kehittää. *Motivoivan muutosvalmiuden arvioinnin kehdalla* tuo ”sulauttaminen” onnistui hyvin, mutta 3-5 käyntikerran *motivaatiota edistävää avojaksoa* ei hankkeen aikana löytänyt muotoaan A-klinikalla. Kiireisen työn ohessa se koettiin liian työlääksi omaksua. Vaikutteita avojaksosta on A-klinikalle kuitenkin omaksuttu, esim. henkilökohtaisen palautteen antaminen vieroitushoidosta tuleville on osa arkikäytäntöä. A-klinikan työntekijöillä on arviointityökalun lisäksi *motivoivan haastattelun* koulutus, joten motivointi tapahtuu jo olemassa olevilla hoitajaksoilla.

VALMA:n loppuaikana valmistui valtakunnallinen Mieli 2015 –ohjelma, jonka tavoitteena on yhdistää mielenterveys- ja päihdetyötä. Sen päämääriä tarkastellessa näkee, että VALMA:ssa ja sen yhteistyökumppaneiden keskuudessa Varkaudessa on tehty hyvin paljon tämän suuntaista työtä. Muutoksia ei ole tapahtunut vain VALMA:n vieroitushoidon kehittämiskohteessa. Varkauden mielenterveys- ja päihdetyössä on eletty yhdistymisen aikaa, kun toimintaansa on aloittanut Varkauden mielenterveys- ja päihdekeskus. Tässä muutoksessa VALMA on elänyt yhteistyökumppaniensa rinnalla tarjoten muutosvalmiusasiantuntijuutta erilaisissa työryhmissä.

Varkaudessa VALMA on omien työntekijöidensäkin suhteen ollut muutosten edessä. Projektisuunnittelija on vaihtunut kaksi kertaa ja viimeinen puolen vuoden jakso on toimittu kahdella työntekijällä Kuopiosta käsin. Varkaudessa hankkeen toiminta on ollut hiipumassa jo viimeisen vuoden aikana. Kokeilut pääsivät alkamaan aikaisessa vaiheessa ja toiminta vakiintui jo vuoden 2010 alkupuolella. On myös niin, että tieto koulutusten ja perehdytysten tarpeesta ei kulje enää samalla tavalla, kun säännöllinen kehittämistyöryhmätoiminta on päättynyt. Viestit ovat kuitenkin positiivisia, ja VALMA:n työmenetelmät näyttävät juurtuneen paikkakuntien yksiköihin paikkakuntien tarpeiden mukaan.

## 2.1.2. Kuopio

### **Hoitopolku päihdepalvelujen erityispalveluiden sisälle**

Kuopiossa pilottikohteena on ollut Kuopion Seudun Päihdepalvelusäätio (jatkossa KSPS), joka käytännössä on vastuussa Kuopion ja pitkälti myös sitä ympäröivän seudun päihdehuollon erityispalveluista. Hanke herätti alkuvaiheessa kiinnostusta myös useissa muissa toimijoissa, esimerkiksi kolmannen sektorin toimijoissa. Pilotointi rajattiin kuitenkin erityispalveluihin niiden laajuuden vuoksi. Kuopion Seudun Päihdepalvelusäätion palvelut kattoivat päihdeasiakkaan hoitopolun alkuvaiheet. Rajausta tarvittiin myös, koska Kuopion projektisuunnittelijan työtehtäviin kuului myös Jyväskylän seudun Päihdepalvelusäätiossä tapahtuva kehittämistoiminta.

KSPS:n yksiköistä varsinaisia toimintamallin osia on otettu käyttöön Mäkikadun vieroitusosastolla, jonka käyttämä arviointimenetelmä *Motivoiva muutosvalmiuden arviointi* hankkeen päättyessä on. Puistokadun Päihdekliniikalla tehdään sekä *Motivoivaa muutosvalmiuden arviointia* että *Motivaatiota edistävää avojaksoa*. Lisäksi projektisuunnittelija on osallistunut KSPS:n sisäisiin kehittämissyihin, tuoden niihin VALMA-hankkeen ja muutosvalmiusajattelun näkökulmaa. Näitä ryhmiä ovat olleet

- korvaushoidon hoitosuunnitelman suunnitteluryhmä,
- kuntoutuksen kuntoutussuunnitelman kehittämissy ja
- hoitosuhdetyön/yhteistyösuhteen kehittämissy.

Talven ja kevään 2010 aikana toimi myös KSPS:n tiedotustiimeihin liitetty Valma- osuus. Tämä oli aikaa jolloin VALMA:n toimintamallia levitettiin aktiivisesti Kehittämistiimin sisältä kaikkien työntekijöiden työtavaksi. Valma-tiedotustiimeissä oli mahdollista käsitellä erilaisia teemoja, jotka työyhteisössä koettiin epäselviksi tai mielenkiintoisiksi. Osallistuminen erilaisiin kehittämissyihin on ollut projektisuunnittelijan työn kannalta olennaista, koska muutosvalmiuden ja motivoinnin näkökulmaa on tietoisesti haluttu tuoda koko KSPS:n organisaatioon. Tätä on toivottu myös KSPS:n puolelta. Kehittämisen kannalta on ollut tärkeää ymmärtää KSPS:n tarjoaman hoidon kokonaisuus.

Kuopiossa on VALMA-hankkeen aikana KSPS:n sisälle kehitetty muutosvalmiutta ja sen tunnistamista tukeva hoitojatkumo, jonka toteutuessa kokonaisuudessaan, asiakas/potilas käy läpi *Muutosvalmiutta edistävän mallin*. Tämä kokonaisuus kestää asiakasjonotilanteesta riippuen 4-7 kuukautta. Suuri osa asiakkaista käy läpi *jonkun osan* toimintamallista, yleisimmin *Motivoivan muutosvalmiuden arvioinnin*. Erityispiirteinä Kuopiossa on se, että asiakkaan tullessa avopalvelujen arviointijaksolle Puistokadulle, on luottamuksellisen asiakassuhteen muodostumista haluttu korostaa. Mikäli se vain on mahdollista, asiakkaan työntekijä pysyy samana arviointijakson ja avojakson ajan.

### **Osallistava Kehittämistiimi**

Kehittämistiimiin on kuulunut projektisuunnittelijan lisäksi Päihdepalvelusäätiön työntekijöitä, jotka ovat olleet mukana kehittämisessä eri mittaisia aikoja, jotkut hankkeen alkuvaiheista lähtien. Kuopiossa Kehittämistiimin rooli on ollut sekä hankkeen tulosten juurtumisen että levittämisen kannalta keskeinen. Tässä levittämisellä tarkoitetaan myös sitä, että työntekijöiden vaihtuessa KSPS:llä Kehittämistiimi on osaltaan vastuussa Muutosvalmiutta edistävän työtavan siirtymisestä uusille työntekijöille. Kehittämistiimissä mukana olleet työntekijät kykenevät vastaamaan malliin ja työtapoihin liittyviin kysymyksiin. Osa työntekijöistä on jo hankkeen aikana osallistunut toimintamallin ja työtavan kouluttamiseen ja näin myös sen levittämiseen organisaation ulkopuolelle.

Kehittäminen aloitettiin niin, että Kehittämistiimin jäsenet kokeilivat aluksi toimintamallin osioita, ja muokkasivat kokemustensa pohjalta sen sisältöä, mm. valitsemalla alustavasti mittarit (lomakkeet) KSPS:llä käytettävää arviointia varten. Tällä tavalla toteutettuna kehittämistiimistä on tullut paikka, jossa kehittämisprosessia on voitu yhteisesti jakaa, arvioida toimintamallin kehittymistä ja tehdä sitä koskevia päätöksiä yhdessä. Kehittämistiimissä on ollut enemmän aikaa ja tilaa kuunnella työyhteisön jäseniä kuin vaikkapa koko henkilöstölle tarkoitetuissa suunnittelu- tai koulutustilaisuuksissa, joissa asiasällöt ovat rajatumpia ja muodollisempia.

Viimeksi mainittuihin tilaisuuksiin on osallistuttu ahkerasti, esitellen KSPS:n henkilöstölle toimintamallia sen eri vaiheissa, tai kertoen tarkemmin jostain hankkeeseen liittyvästä käsitteestä tai ilmiöstä. Usein näitäkin aiheita on pohdittu Kehittämistiimissä tai lähijohdon kanssa etukäteen. Laajemmat koulutukset ovat olleet tällä tavoin täsmennettävissä yksiköiden tarpeisiin.

Projektisuunnittelijan rooli kehittämistiimissä on haluttu pitää tasavertaisena, ja sitä on hankkeen loppua kohden tietoisesti häivytetty. Hankkeen alkupuolella roolia voisi kuvata puheenjohtajan tai uuden asian esille tuojan roolina, josta tämä sitten innosti osallistujia keskustelemaan. Kehittämistiimin loppua kohden projektisuunnittelija pyrki olemaan ensiksi osallistavana ohjaajana ja lopulta tarkkailijana tai kuunteluoppilana kehittämistiimeissä. Hierarkia kehittämistiimissä on alusta saakka tahdottu pitää mahdollisimman matalana, ja tiimi onkin toiminut, kuten KSPS:n työntekijät ovat sitä kuvanneet, ”työnohjauksenomaisesti”. Koko ajan on haluttu korostaa sitä, että kehittämisen tuloksen pitäisi olla käyttäjien, eli KSPS:n työntekijöiden ja asiakkaiden kannalta toimiva ja käytännöllinen työtapo. Päihdetyöntekijöiden työn on haluttu selkiytyvän ja jämäköityvän, ei missään tapauksessa hankaloituvan.

### **Lähijohdon sitoutuminen hankkeeseen**

KSPS:n johto on ollut koko hankkeen ajan hyvin myöntyväinen ja avoin hankkeen toiminnalle. Hankkeen työntekijöitä on pyydetty puhumaan henkilöstön tilaisuuksiin, sekä mukaan muuhunkin suunnittelemiseen ja kehittämiseen, kuin hankkeen alussa sovittuun. Lähijohdon sitoutumisella tarkoitetaan KSPS:n päihdetyön johtajan, Integroidun kuntoutuksen kuntoutussuunnittelijan ja Päihdeosaston osastonhoitajan roolia. Tämä on ollut hankkeen kannalta keskeinen tekijä. Lähijohtaja pystyy motivoimaan, ja myös velvoittamaan työntekijöitä toimimaan tavalla, joka ei työpaikan ulkopuoliselle hanketyöntekijälle ole mahdollista.

### **Lopulliset tulokset Kuopiossa**

Kuopion kehittämisen tuloksena voidaan pitää sitä, että KSPS:n sisälle ovat vakiintuneet muutosvalmiuden ja muutosvaiheen tunnistamisen, motivonnin ja *Muutosvalmiutta edistävän kohtaamisen*

*työtavat*, jotka läpäisevät koko organisaation. Kehittämistiimi jää Kuopiossa toimimaan hankkeen jälkeenkin, ja on jo hankkeen loppuvaiheessa kokoontunut itsenäisesti. KSPS:lle jää myös useita hankkeen aikana muokattuja lomakkeita ja suunnitelmia, jotka auttavat *Muutosvalmiutta edistävän mallin* käytännön toteuttamista.

### 2.1.3. Jyväskylä

#### **Tasapainoilua muutosten kanssa – Huumevieroitusosaston arviointimalli**

Jyväskylän Seudun Päihdepalvelusäätiö (nyk. Sovatek), jatkossa JSPS, tuli VALMA –hankkeeseen mukaan hankesuunnittelun jälkivaiheessa. Toimintaa Jyväskylässä lähdettiin rakentamaan samalla tavalla kuin Kuopiossa, eli rakentamaan päihdehuollon erityispalveluja tarjoavan organisaation sisälle muutosvalmiutta edistävää hoitojatkumoa asiakkaalle. Alkuvaiheessa kehitettäväksi kohteeksi seuloutuivat huumeita käyttävät asiakkaat ja heidän hoitojatkumonsa. Project MATCH –hankkeen pohjalta oli olemassa myös huumeiden käyttäjille oma MET-malli (Miller et al 1995b), jota haluttiin kokeilla suomalaisessa toimintaympäristössä. Haluttiin selvittää, mitä huumeiden käyttäjien motivointityössä pitää ottaa huomioon verrattuna alkoholin käyttäjien motivointityöhön.

JSPS:n työntekijät olivat tuoneet esille sen, että suuri osa huumeriippuvaisista asiakkaista putoaa pois hoidon piiristä vieroitushoitajakson jälkeen. Hankkeen alkuvaiheessa suunnitelmana oli, että Pointin päihdepäivystyksessä (avopalveluyksikkö) sekä Huumevieroitusosastolla tehtäisiin *Motivoivaa muutosvalmiuden arviointia*, ja Kuntoutusyksikkö lähtisi toteuttamaan *Motivaatiota edistävää avojaksoa*. Jyväskylässä kehittämistiimi toimi niin, että sen jäsenet tulivat eri osastoilta, ja tapaamisia oli noin kerran kuukaudessa, tarpeen vaatiessa useamminkin. Säätiön sisäisten organisaatiomuutosten johdosta sekä työntekijöiden vaihtumisen vuoksi vaihtuvuus kehittämistiimissä oli suuri, mikä pitkitti kokeiluvaiheen aloittamista jonkin verran.

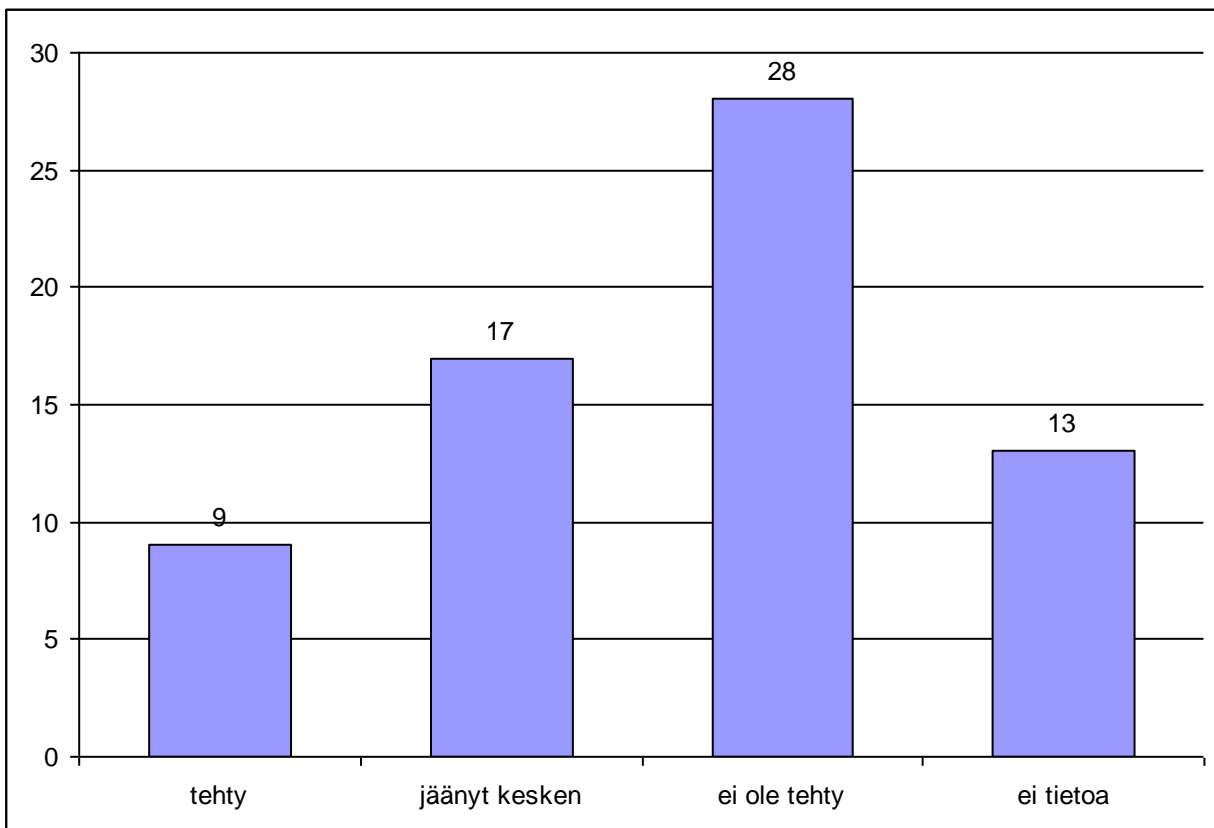
VALMA-hankkeen tuloksena Jyväskylässä on Motivoivan muutosvalmiuden arvioinnista muokattu arviointimalli Huumevieroitusosastolle. Hankkeen loppuvaiheessa Jyväskylän työntekijät ovat omaehtoisesti siirtäneet Huumevieroitusosaston mallia myös A-vieroitukseen. VALMA:n projektisuunnittelija on ollut tällöin käytettävissä, hän on esimerkiksi käynyt keskustelemassa ja perehdyttämässä A-vieroituksen henkilökuntaa VALMA – hankkeen asiasisältöihin.

## Huumevieroitusosaston Motivoiva muutosvalmiuden arviointi-jakso

Huumevieroitusosastolla vieroitusjakso kestää 2-4 viikkoa. Huumevieroitusosastolla arviointijaksoa lähdettiin kokeilemaan loppusyksyllä 2009. Työntekijät kokosivat kokeilujaksosta tilastoja ajalta 19.10.2009 – 2.5.2010. Eri hoitajaksoja oli Huumevieroitusosastolla tuolloin ollut yhteensä 68. Osa asiakkaista on ollut samoja, mutta arviointi on tehty hoitajaksokohtaisesti eli lomakkeiden täyttäminen on aloitettu alusta uudestaan hoitoon tullessa. Korvaushoitoon liittyviä jaksoja oli ollut tuona aikana 24. *Motivoiva muutosvalmiuden arviointi* tehtiin kokonaan 9 potilaan kanssa.

Arviointi jäi siis kesken 17 potilaan kohdalla. Yleisin syy arvioinnin keskeytymiselle oli hoidon keskeytys (n=8). Kolmen potilaan kohdalla lomakkeista jäi vain henkilökohtainen palautelomake täyttämättä. Yhden potilaan kanssa oli sovittu, että täyttöä jatketaan avohoidossa. Arviointia ei ollut tehty 28 potilaan kanssa. Yleisin syy sille, että sitä ei ollut tehty oli myös hoidon keskeytyminen hyvin varhaisessa vaiheessa (n=12), muita mainittuja syitä oli potilaan kykenemättömyys tehtävien tekoon (esim. potilaan psykoottisuus), hoidon muu indikaatio kuin akuutti päihdekäyttö (mm. ELMA-jakso, kivun hoito, lääkityksen tarkistus, elämäntilanteen kartoitus ja psyykkisen tilanteen arvio). 13 asiakkaan kohdalla ei ole tietoa siitä oliko arviointia tehty.

Taulukko 1: Huumevieroitusosastolla tehdyt VALMA-alkuarvioinnit (n=68).



Projektisuunnittelija osallistui talvella ja keväällä 2010 Huumevieroitusosaston tiimeihin, joissa käytiin mielenkiintoista ja avointa keskustelua kehittämisestä, työntekijöiden muutosvastarinnasta ja asioista, joita VALMA oli tuonut mukanaan ja joita voitaisiin Päihdepalvelusäätiöllä hyödyntää. Tämä keskustelu oli hyödyllistä hankkeen kannalta ja oli arvokas lisä hankkeen antiin Jyväskylässä.

Miksi VALMA-hanke toteutui Huumevieroitusosastolla? Huumevieroitusosastolla oli olemassa sisäinen tarve hoidon kehittämiseksi. Työntekijät, ainakin osa heistä, olivat kokeneet selkeää tarvetta strukturoidulle tavalle tehdä asiakastyötä. Huumevieroitusosaston henkilöstö arvioi, että yhtenäisen arviointimallin olemassaolo tuo tasalaatuisuutta potilaiden kohtaamiseen ja laadun takaamista hoitoon. Tämä on aina asiakkaan, ja organisaationkin, etu.

### **Organisaation sisäinen, jatkuva muutos ja useat rinnakkaiset hankkeet**

Jyväskylässä hankkeen konkreettinen aloittaminen pitkittyi johtuen useista muutoksista. Kehittämisryhmän jäsenet muuttuivat usein, samoin organisaation tilanteet. Perehdyttämistä jouduttiin tekemään useaan otteeseen. Myös Jyväskylän projektisuunnittelija vaihtui keväällä 2009. Vuoden 2009 loppupuolella ja 2010 alussa Pointti ja Kuntoutusyksikkö vetäytyivät pois hankkeen parista johtuen JSPS:n asiakasjonotilanteesta, sisäisistä organisaation muutoksista sekä henkilöstövaihdoista yksiköissä. Jyväskylän avohoidossa henkilöstön tehtävät lisääntyivät jatkuvasti vuosina 2009 ja 2010, ja tämä lisäys ei näkynyt henkilöstön määrän lisääntymisenä. Tämä vaikeutti henkilöstön sitoutumista Valma-hankkeeseen.

### **Projektisuunnittelijan vähäisempi osallisuus Jyväskylässä**

Jyväskylässä työntekijät kritisoivat sitä, että vaikka sinänsä heillä on ollut innostusta lähteä mukaan kaikkeen uuteen ja kehittää työtapaansa, pitäisi kehittämisen ja muuttumisen lähteä ennen kaikkea työyksikön tarpeista. Jyväskylässä koettiin myös, että panostus Valma-hankkeessa Jyväskylää kohtaan on ollut vähäisempi kuin muissa pilottiyksiköissä. Jyväskylän kehittämisryhmän kanssa keskusteltiin siitä, kuinka merkittävää on, että hankkeen projektisuunnittelija on fyysisesti läsnä työntekijöiden arjessa, mukana kahvipöytäkeskusteluissa ja elää mukana muutoksessa. Kerran kuukaudessa tapahtuva tapaaminen, joka kestää muutaman tunnin, ei sitouta henkilöstöä hankkeeseen. Tämä on myös projektisuunnittelijalle haastavaa, koska kertausta, koulutusta ja motivointia joutuu tekemään aina uudestaan, ja on hankalaa päästä eteenpäin hankkeen viemisessä ja kokeiluissa.



## 2.2. Sisäisestä oppimisprosessista koulutuspakettiin

VALMA-hankkeessa on tarjottu hyvin paljon erityyppistä koulutusta. Alkuvaiheen koulutustarjonta oli luonteeltaan kehittämiseen ja muutosvalmiustietoon perehdyttävää pilottiyksiköiden sisäistä kehittämistä. Sen tarkoituksena ensinnäkin tutustuttaa pilottiorganisaatiot ja niiden työntekijät VALMA:n aihepiiriin ja käsitteisiin (kaikille työntekijöille tarkoitettut koulutukset) sekä perehdyttää mukaan lähtevät työntekijät kehittämiseen ja kehittämistuotosten kokeiluun (kehittämistyöryhmien tapaamiset ja kokoukset). Vähitellen koulutusten suunta on siirtynyt juurruttamiseen (kehittämistiimien ja pilottiyksiköiden konsultointitapaamiset sekä erilaiset täsmä- ja käyttökoulutukset) sekä levittämiseen (seminaarit ja luennot). Seuraavassa taulukossa on eritelty koulutuksia ja niihin osallistuneiden määriä.

*Taulukko 2: Koulutusten kuvaus ja osallistujamäärät eri tilaisuuksissa.*

| Koulutusmuodot   | Tilaisuudet                            | Osallistujamäärä |
|--|--|------------------|
| Lähtötilaisuudet   | 5 kpl                                  | 136              |
| Kehittämistyöryhmät Varkaus, Kuopio ja Jyväskylä<br>Tilaisuuksiin osallistujat ovat pysyneet lähes samoina kehittämistyöhön kiinnittyneinä | 45 kpl                                 | 338              |
| Motivoivan haastattelun koulutukset<br>35 ihmistä koulutettu Motivoivaan haastatteluun   | 1 yleinen<br>koulutustilaisuus         | 35               |
|  | 8 kpl pienryhmät<br>2 kpl priiffauksia | 280<br>18        |
| MET-koulutusiltapäivä ja 2 Kuntoutusvalmius-iltapäivää   | 3 kpl                                  | 110              |
| Infoluonteiset koulutukset yhteistyötahoille   | 5 kpl                                  | arv. 125         |
| Erilaiset käyttökoulutukset ja kertauskoulutukset  | 12 kpl                                 | arv. 120–150     |
| Työnohjauksellinen konsultaatio yksikössä (ulkopuolinen koulutus tilattu)  | 3 kpl                                  | arv. 30–45       |
| Väliseminaari  | 1 kpl                                  | 75               |
| Heinäveden pilotti / 6 henkilöä saanut koulutuksen toimintamallin soveltamiseen  | 6 iltapäivää                           | 36               |
| Koulutusmateriaalin kokeiluun tarkoitettut koulutukset   | 4 kpl                                  | 60               |
| Luennot tiedon levittämiseksi  | 7 kpl                                  | 390              |
| Loppuseminaari   | 1 kpl                                  | 115              |
| Verkostotapaamiset   | 2 kpl                                  | arv. 60          |
| <b>Yhteensä osallistujia eri tilaisuuksissa oli noin 1900</b>  |  |                  |

Koulutusprosessissa ja sen lopputuotoksessa, koulutuspaketissa, nivoutuu yhteen kehittämistyö, kehittämisen tueksi järjestetty koulutus sekä tutkimus. Koulutuspaketin tietopohja on rakentunut:

- VALMA:n lähtökoulutuksista, joissa esiteltiin muutosvalmiuden arvioinnin ja edistämisen peruskäsitteet ja ajatukset.
- Paikkakuntien kehittämistyöryhmissä järjestetyistä muutosvalmius-infoista, joissa mm. MET-mallin sisältö käytiin läpi pilottipaikkakuntien toimintaympäristöä tarkastellen, ja jo käytössä olevia työmenetelmiä muokaten.
- Motivoivan haastattelun koulutuksista, jotka tilattiin Kehittämiskeskus Tyynelältä.
- Koulutusiltapäivistä, MET-mallista ja Kuntoutumisvalmiuteen liittyvästä materiaalista.

Lähtökoulutusten ja kehittämistyöryhmien materiaali koottiin yhteen koulutusmateriaaliksi ja Varkauden projektisuunnittelija otti vastuun koulutusmateriaalin kokoamisesta. Juurruttamista/perehdyttämistä on tehty pilottikohteissa tarpeen mukaan.

Motivoivan haastattelun tekniikan sisällyttäminen koulutusmateriaaleihin oli yksi suurimmista haasteista. *VALMA:ssa* toivottiin, että motivoivan työtavan osaaminen olisi mahdollista myös perusterveydenhuollossa ja vuodeosastojen vieroitushoidossa. *VALMA:ssa* pohdittiin paljon työympäristöjä, joissa kohtaamiset ovat lyhyitä ja tapahtuvat arjen hoitotoimenpiteiden yhteydessä. Tällaisessa työympäristössä on usein myös ns. kilpailevia potilas- tai asiakasryhmiä. Realiteeteiksi vastaan tulevat myös aikaresurssit ja raha, jota vähemmissä määrin annetaan työntekijöiden monipäiväisiin koulutuksiin kunnissa. *Muutosvalmiutta edistävän toimintamallin* ja Motivoivan haastattelun yhdistävä koulutuskokonaisuus tuntui liian raskaalta.

Hanketyöntekijöiden piti kehittää sellainen Motivoivan haastattelun tekniikan minimi, jolla strukturoitua motivaatiota edistävää työtä voidaan tehdä. *VALMA:ssa* haluttiin työstää kokonaisuus, joka antaa toimintamalliin kuuluville työmenetelmille oikeutuksen kantaa sanoja *muutosvalmiutta edistävä* tai *motivoiva*.

Yksi vastaus löytyi FRAMES –sanaan kätkeytyvistä, motivoiviin työtapoihin liittyvistä periaatteista: palautteen antaminen yksilön päihteiden käyttöön liittyvistä seurauksista ja riskeistä (Feedback), asiakkaan oman vastuun itsestä kunnioittaminen (Responsibilities), avun ja neuvojen antaminen sitä pyydettyä (Advice), erilaisten toimintavaihtoehtojen tarjoaminen (Menu), empaattinen työote (Empathy) ja asiakkaan oman pystyvyyden ja luottamuksen tukeminen (Self-Efficacy). Näistä muodostui ydin, josta lähdettiin työstämään niin lyhyttä kohtaamista kuin muutosvalmiutta edistävän toimintamallin läpäisevää ajatusmallia ja samalla koulutuspaketin ydintä: **muutosvalmiutta edistävää kohtaamista**.

Koulutuspaketin käytännön testaamiseen tarjoutui mahdollisuus, kun Heinäveden terveystieteiden keskuksen vuodeosastolla kiinnostuttiin *Muutosvalmiutta edistävistä toimintamallista* ja koulutuksesta. Koulutusmateriaali päätettiin koota pilotoitavaksi paketiksi. Hanketyötä parhaimmillaan on tarttua sopivaan hetkeen ja tehdä uusia, luovia ratkaisuja. Koulutukseen tuli mukaan myös Heinäveden sosiaalitoimen, Koulupuisto ry:n sekä Riippuvuuskliniikka Tyynelän edustajat. Kuntoutuksen prosessuaalisuus saatiin esiin Heinäveden palvelukokonaisuudessa. Yhteensä koulutuksiin osallistui seitsemän henkilöä ja koulutukset pidettiin kuuden iltapäivän aikana. Iltapäivät videoitiin ja niistä kerättiin palaute jatkotyöstämistä varten: osa-alueet käytiin läpi karsien päällekkäisyyksiä, tiedot tarkistettiin sekä kirjattiin minimitieto, mitä koulutuksessa pitää muutosvalmiuteen liittyen kertoa. Käsikirja sisältää myös lisäosan, johon siirrettiin syventävää materiaalia käsitteistä.

Koulutuspaketti on kooste tehdystä VALMA-työstä niin kehittämisen kuin tutkimuksenkin suhteen, ja se antaa hyvän perustan muutosvalmiuden huomioimiseen ja edistämiseen motivoivalla työotteella. Koulutuspaketti on jäänyt Kehittämiskeskus Tyynelän haltuun. Koulutuspaketin sisältö on kuvattu tuotosten yhteydessä.

### **2.3. Tutkimusprosessin kulku**

Tutkimustyö, joka on limittynyt yhteen arviointityön kanssa, on sisältänyt kolme osa-aluetta. Tämä kokonaisuus muotoutui kevään 2009 aikana hankkeen ollessa puolessa välissä.

- Ensiksi hankearvioinnin suorittaminen. Tämä osa linkittyy koordinoitavuuteen. Työtä on dokumentoitu väli- ja loppuraportissa. Vaikuttavuuden arviointi on erillisenä raporttina.
- Toiseksi muutosvalmiutta edistävän toimintamallin arviointi asiakkaan muutosvalmiuden näkökulmasta. Tällä on vastattu alkuperäisessä projektisuunnitelmassa esitettyyn arviointitutkimuksen tavoitteeseen. Arviointi on dokumentoitu artikkeleiksi VALMA:n artikkelikokoelmaan, jossa on myös toimintamallin arviointia työntekijöiden sekä organisaationäkökulmasta. Oleellimmat asiat on kirjattu vaikuttavuuden arvioinnin raporttiin.
- Kolmanneksi tutkimustyö muutosvalmiudesta ja muutosvalmiuden rakentumisesta. Projektisuunnitelmassa tutkimustyön tavoitteeksi on kuvattu uuden tiedon tuottaminen päihdepalvelujen asiakkaan muutosvalmiuden rakentumisesta ja kuntoutuksen

prosessuaalisuudesta. VALMA:n aikana tehty työ näkyy artikkelikokoelman artikkelissa *Muutosvalmiusryhmät ja asiakkaan valmiuden kehittyminen päihdepalveluissa (Abolainen 2010)*.

Tutkijan ja koordinaattorin tehtävien nivoutuessa yhteen on ollut luonnollista lähteä rakentamaan tutkimustyötä hankkeen koordinointi- ja arviointityön yhteyteen. Tutkimustyön ensimmäinen vaihe oli koota olemassa olevaa tietoa yhteen ja kehittämisen tueksi. Ensimmäisen vaiheen konkreettisena tuotoksena syntyivät VALMA:n lähtökoulutukset pilottikohteissa, kartoitus asiakkaan muutosvalmiudesta aiemman tutkimustiedon pohjalta (VALMA:n toimintaympäristön kartoitus 2008) sekä tutkimus- ja arviointisuunnitelma.

Alkuperäinen ajatus oli työstää tutkimus arviointityön myötä. Arviointitutkimuksen tekeminen osoittautui kuitenkin odotettua vaikeammaksi. Oli vaikeaa löytää asiakkaan muutosta kuvaavia arviointimittareita työvälineistä, joita ei ole ollut olemassa ja joiden käyttöönottamisen kokeilut alkoivat portaittaisesti sitä mukaa, kun pilottikohteiden työntekijät oli saatu mukaan kehittämiseen ja kokeiluun.

Kehittämisen ja tutkimuksen vuoropuhelu oli ontuvaa johtuen hankkeen ensimmäiseen vuoteen sisältyneestä eri prosessien kasaantumisesta ja tarpeesta omaksua tietoa nopeassa tahdissa. Kehittämisen ja tutkimisen prosessit kulkivat hankkeessa eri-aikaisesti, ja kohtasivat toisensa oikeastaan vasta hankkeen loppuvaiheessa.

Arviointitehtävien eteenpäin viemiseksi hankkeen tavoitteet sekä toimintaympäristöihin parhaiten sopivat toimintatavat on sovittu realistisen vaikuttavuuden arvioinnin konteksti-mekanismi- vaikutus – kaavioon. Tämän kaavion avulla kaikki materiaali, mitä hankkeen kulusta, työvälineiden toimivuudesta ja asiakkaiden muutoksesta päädyttiin keräämään, on ollut käytettävissä vaikuttavuuden arviointiin väliraportin ja loppuraportoinnin yhteydessä. Alkuperäisiin tavoitteisiin on kyetty näin vastaamaan. (ks. Väliraportti 2009 tai Vaikuttavuuden arvioinnin raportti 2010)

Tutkimustyötä varten tehtiin asiakaskysely (n=153) pilottikohteista syksyn 2008 ja talven 2009 aikana. Kyselylomake on analysoitu SPSS-ohjelman avulla. Lisäksi asiakashaastatteluja tehtiin yhteensä 23 kappaletta. Kevään 2008 aikana haastateltiin 13 ihmistä. Tarkoituksena oli tarkastella, miten kuntoutujat kuvaavat muutosvalmiuden rakentumista. Haastattelut olivat ns. asiakaspolkuhaastatteluja: haastateltavan palvelupolun alkuvaiheita kartoittamalla on päästy tarkastelemaan esiharkinta- ja harkintavaiheita. Haastateltavat yleensä muistelevat viimeisintä retkahdustaan, vaikka takana voi olla jo useita muutosyrityksiä. Näistä haastatteluista on koottu tutkimusraportti (Nykky 2009, 2010). Loput kymmenen haastattelua tehtiin MET-seurantahaastatteluina 2009–2010 aikana, jolloin haastateltavat olivat kolme kuukautta aikaisemmin olleet *Muutosvalmiutta edistävän avojakson* viimeisellä istunnolla.

Haastattelu sisälsi kysymyksiä *Muutosvalmiutta edistävästä toimintamallista* ja lisäksi asiakaspolkuhaastattelun.

Tutkimustyöllä on ollut kehittämisen kannalta merkitystä alkuvaiheessa työlle perustaa etsittäessä. Tutkimus- ja arviointityötä on pystytty tuomaan esille *Muutosvalmiutta edistävän toimintamallin* kehittämisen väliarviointi- ja jatkokehittämisen vaiheessa. Tutkimuksen ja kehittämisen välinen vuoropuhelu avautui hyvin koulutuspakettia ja sen sisältöä rakennettaessa. Samoin loppuvaiheeseen liittyvässä levittämisen- ja juurruttamistyössä tutkimuksen ja kehittämisen vuoropuhelu on ollut hedelmällistä. Tuloksena on mielenkiintoista ja ajatuksia herättävää materiaalia muutosvalmiuden rakentumisesta ja päihdepalvelujen mahdollisuuksista tukea tätä herkkää vaihetta.

## **2.4. Muutosvalmius päihdetyössä –hankkeen tukiprosessit**

### **2.4.1. Koordinointityö**

VALMA-hankkeen koordinoinnista on vastannut tutkijakoordinaattori yhdessä VALMA-tiimin kanssa. Koordinaattorin tehtäviin on kuulunut toiminnan suunnittelun ja eteenpäin menemisen varmistaminen sekä hankkeen yleinen raportointityö. Toiminnan yleinen sisältö ja aikataulut on muotoiltu VALMA-tiimissä. Projektisuunnittelijat ovat vastanneet toiminnan sisällöstä ja käytännön toteutuksesta omilla pilottipaikkakunnillaan. VALMA-tiimit on järjestetty yleensä kerran kuukaudessa. Tiheämmin tiimejä järjestettiin hankkeen ensimmäisen vuoden aikana sekä syksystä 2009 alkaen, jolloin myös kehittämisen sisältöjä suunniteltiin enemmän tiimissä. VALMA-tiimiin kuuluu tutkijakoordinaattorin ja projektisuunnittelijoiden lisäksi Kehittämiskeskus Tyynelän kehittämispäällikkö.

Pilottipaikkakunnilla hankkeen operatiivisena tukena ja projektisuunnittelijoiden työrukkasina ovat olleet ohjausryhmät. Ohjausryhmät ovat kokoontuneet säännöllisesti 2-3 kertaa vuodessa. Ryhmien aktiivisuus on ollut hyvä, harvoja tapaamisia on jouduttu perumaan. Ohjausryhmän kokoonpano on pyritty pitämään sellaisena, että se sisältäisi avainhenkilöitä hankkeen toiminnan kannalta. Kuopiossa ja Jyväskylässä avainhenkilöt ovat tulleet säätiöiden sisältä. Kuopiossa ohjausryhmä on pysynyt samana koko hankkeen ajan. Jyväskylässä on ollut jonkin verran vaihtuvuutta. Varkaudessa ihmiset on kerätty pilottiyksiköiden esimiehistä tai vastuuhenkilöistä. Organisaatiomuutosten myötä ohjausryhmää on jonkin verran muokattu vastaamaan ajankohtaista tilannetta. Pienten paikkakuntien edustajat ovat olleet myös edustajina Varkauden kehittämistyöryhmässä. Hankkeen tuotosten valmistuessa ja toiminnan

hiivuttua kevään 2010 jälkeen, myös Varkauden ohjausryhmätoiminta on hiipunut aikaisemmin kuin muiden kohteiden. Tämä ei ole kuitenkaan haitannut hankkeen toimintaa loppuvaiheessa.

VALMA:lla on johtoryhmä, joka koostuu kunkin pilottipaikkakunnan päihdepalveluista vastaavista ja esimiestason henkilöistä. Myös johtoryhmää on tarpeen mukaan muutettu vastaamaan ajankohtaista tilannetta. Johtoryhmä on kokoontunut säännöllisesti 2-3 kertaa vuodessa. Osallistuminen on ollut hyvää niin Kuopion kuin Varkauden toimijoiden osalta. Jyväskylän osalta näkyy sivussa oleva asema pilottikohteena. Johtoryhmä on ollut luonteeltaan hankkeen toimintaa arvioiva ja suuntaava. Hankkeen toimintasuunnitelmat, lopputuotteet ja raportit on hyväksytty johtoryhmän toimesta.

Hankkeen koordinoituvuutta on dokumentoitu ohjausryhmien ja johtoryhmien muistioissa sekä niistä kerätyissä palautteissa. Koordinoituvuutta sekä toiminnan suunnittelua ja sen etenemistä on kirjattu prosessisuunnitelmaan puoli vuosittain. Prosessisuunnitelma sisältää kaksi osiota: toimintakertomuksen tuotosten muodossa ja toimintasuunnitelman jäljellä olevalle kaudelle. Säännöllisesti päivitetty suunnitelmat ja kirjatut tuotokset ovat suunnanneet hankkeen toimintaa kohti tavoitteita. Koordinoituvuuden tuloksena on ilmestynyt Toimintaympäristön kartoitus, joka valmistui syksyllä 2008, ja Väiliraportti 2009 ([www.tyynela.fi](http://www.tyynela.fi)).

#### **2.4.2. Arviointityö**

VALMA –hankkeen arviointityö on ollut kahdella tasolla tapahtuvaa: itsearviointi sekä hankkeen toiminnan ja vaikuttavuuden arviointi.

Itsearviointi on luonteeltaan prosessiarviointia. Sen tavoitteena on ollut saada ennakoitietoa toimintaympäristöstä, suunnata toimintaa oikeaan suuntaan yhteistyökumppaneita kuunnellen ja antaa esitietoa toiminnan vaikutuksista. Aineistona ovat työsuunnitelmat, projektipäiväkirjat, VALMA-tiimien muistiot, ohjaus- ja johtoryhmien sekä kehittämistyöryhmien palautteet ja muistiot sekä koulutuspalautteet. Näistä saatu tieto on ollut kunkin työntekijän toiminnan suunnittelun ja suuntaamisen apuna. Projektipäiväkirja ja työsuunnitelmalomake ovat olleet hyvä apu projektisuunnittelijoiden työn dokumentoinnissa ja työn suunnittelussa. Aluksi projektipäiväkirjaa täytettiin kuukausittain, viime vuosina on riittänyt kolmen kuukauden välein tehty työn yhteen kasaaminen. Projektipäiväkirjat on koonnut Kehittämiskeskus Tyynelän kehittämispäällikkö, joka on säännöllisesti tuonut esiin oleellisia teemoja päiväkirjoista.

Hankkeen toiminnan ja vaikutusten arvioinnissa käytetään itsearvioinnin materiaaleja. Toiminnan ja tavoitelähtöisen arvioinnin suhteen erilaiset muistiot ovat olleet oleellinen osa hankkeen toiminnan dokumentointia. Kehittämistyöryhmien muistiot auttavat kartoittamaan erityisesti kehittämisen

alkutaivalta ja tehtyjä ratkaisuja. Palautteet johto-, ohjaus-, ja kehittämistyöryhmistä ovat antaneet tietoa toimintaympäristöistä, hyvistä toimintatavoista sekä vältettävistä karikoista. Koulutuspalautteet taas antavat tietoa onnistuneista koulutusratkaisuista ja kehittämisen paikoista sekä koulutusten vaikuttavuudesta yksilön tai työyhteisön toimintaan tulevaisuudessa. Hankkeen kulun ja suunnan arvioimiseen on kerätty materiaalia työntekijäkyselyillä ja ryhmähaastattelulla kehittämissyihin kuuluvilta henkilöiltä. Tämän materiaalin lisäksi työyhteisöille ja työntekijöille suunnattiin hankkeen loppuvaiheessa kysely, jolla on mitattu työntekijöiden ja työyhteisöjen tiedon ja osaamisen kasvua hankkeen aikana. Kyselyn avulla vahvistetaan tietoa hankkeen toimien vaikutuksista.

Muutosvalmiuden toimintamallin osia, *motivoivaa muutosvalmiuden arviointia* ja *motivaatiota edistävää avojaksoa*, on arvioitu hankkeen kuluessa. Kehittämistyöryhmäkyselyjen ja strukturoidun työntekijäkyselyn avulla on varmistettu toimintamallin toimivuudesta toimintaympäristöissä. Asiakasnäkökulmaa on kerätty *motivoivasta muutosvalmiuden arvioinnista* haastattelemalla alkuarvioinnin läpikäyneitä (n=12). *Motivaatiota edistävästä avojaksosta* on kerätty myös asiakasaineistoa: muutosraportin (n=15) ja seuranta-haastattelujen (n=10) muodossa. Näiden aineistojen pohjalta on kirjoitettu kaksi artikkelia artikkelikokoelmaan.

Projektisuunnittelijat ovat kertoneet kehittämistyöryhmissä ja pilottiyksiköiden sisäisissä koulutustilaisuuksissa tai tiimeissä työntekijöiden arviointien tuloksista ja alkuarvioinnin asiakashaastatteluista. Tutkijakoordinaattori kävi kertomassa asiakasaineistosta syksyllä 2009 ns. arviointivaiheen aikana, jolloin oli tarkoitus tehdä olennaiset muutokset toimintamallin osiin. Hankkeen päätyttyä toimintamallin osien vaikutuksia ja ajatuksia vedetään yhteen. Näistä alueista valmistuu artikkelit hankkeesta ilmestyvään artikkelikokoelmaan.

### 2.4.3. Tiedotus

VALMA –hanke on tehnyt tiedottamista pääosin erilaisissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa. Nämä tilaisuudet on lueteltu liitteenä olevassa info ja koulutusluettelossa. Tärkeimpiä hankkeen tiedotuksen tilaisuuksia ovat olleet seminaarit:

- Väliseminaarissa esiteltiin *Muutosvalmiutta edistävä toimintamalli* ja sen versiot eri paikkakunnilla. Seminaarissa järjestettiin työpajatyöskentelyä motivoivan haastattelun ja kehittämistyön tiimoilta. Luennoitsijana toimivat hankkeen työntekijät.

- Loppuseminaarissa esiteltiin *VALMA* –hankkeen lopputuotokset sekä tuotiin yhteen päihteiden käyttöön liittyviä lähestymistapoja toisaalta lääketieteen ja päihteiden aiheuttamien sairauksien näkökulmasta ja toisaalta sosiaalisen näkökulmasta.

Molemmista seminaareista on tiedotettu alan ammattilehdille sekä paikallisille medioille. Hankkeen tulosten levittämistyötä tullaan vahvistamaan hankkeen päättyessä toimittamalla artikkelikokoelmasta pieniä kokonaisuuksia ja tietoiskuja ammattilehtiin sekä paikallisiin sanomalehtiin.

### 3. Tuotokset *VALMA*–hankkeessa

*VALMA*:n lopputuotoksista tärkeimmät ovat niitä tietoja ja taitoja, jotka pilottikohteiden työntekijät ovat saaneet asiakkaan muutosvalmiuden edistämisestä. Pilottikohteissa on omat *Muutosvalmiutta edistävät toimintamallit*, jotka sisältävät yksikköspesifejä työvälineitä muutosvalmiuden arviointiin ja edistämiseen. Toimintaympäristöihin sovelletut toimintamallit toteutetaan kuitenkin vuorovaikutuksen tavalla, jota nimitämme **Muutosvalmiutta edistäväksi kohtaamiseksi**.

*Muutosvalmiutta edistävä kohtaaminen* sisältää elementtejä, jotka on nähty tärkeäksi muutosvalmiuden edistämisen näkökulmasta. Realiteettien pohjalta on pohdittu sitä, millainen on ja missä päilee lyhyen kohtaamisen muutosvalmiutta edistävä vaikutus. *Muutosvalmiutta edistävässä kohtaamisessa* on lähdetty tarkastelemaan asiakkaan ja työntekijän muutokumppanuutta. Kohtaamisessa on oleellista tehdä muutosvaiheen tunnistaminen ja yksilöllinen tilanteen arviointi, jonka avulla työntekijä voi soinnuttaa työtapansa ja jatkohoidon suunnittelun asiakkaan tilanteeseen sopivaksi. Muutosvalmiutta herätellään nostamalla asiakkaan puheesta esille muutospuhetta. Se voi tapahtua esimerkiksi palautteen avulla. Työvälineiksi on nostettu motivoivan haastattelun keskeisimpiä tekniikoita. Kohtaamisen tarkoituksena on ohjata asiakasta löytämään omat muutostavoitteensa. Asiakkaalla ei tarvitse olla niitä hoitoon tullessaan, mutta antamalla erilaisia vaihtoehtoja työntekijä voi mahdollistaa muutostavoitteen muodostumisen.

**Muutosvalmiutta edistävä toimintamalli** (ks. kuva 1) koostuu *Muutosvalmiutta edistävän kohtaamisen* ohella kahdesta osasta: **Motivoivasta muutosvalmiuden arvioinnista** sekä **Motivaatiota edistävästä avojaksosta**. Vieroitusosastojen työhön sekä avopalvelujen alkuvaiheisiin kehitetty *Motivoiva muutosvalmiuden arviointi* muodostaa kokonaisuuden, joka mittaa kuutta eri osa-aluetta päihteiden käytön ympäriltä: fyysinen tilanne, psyykkinen tila, sosiaalinen tilanne, päihteidenkäytön määrä, päihteiden käytön vakavuus (riippuvuus) ja muutosvalmius. Tässä kokonaisuudesta on haluttu nostaa



muutosvalmiuden ja muutosvaiheen tunnistamisen asemaa jatkohoidon suunnittelun näkökulmasta. Työntekijän väline vuorovaikutuksessa on muutosvalmiutta edistävän kohtaamisen ajatukset. Tavoite on asiakkaan siirtyminen muutosvaiheissa eteenpäin ja tarpeen mukaan päihdepalvelujen piiriin. Motivoivan muutosvalmiuden arvioinnin toimivuutta testattiin myös Kuopion projektisuunnittelijan toimesta Kuopion Seudun Päihdepalvelusäätiön päihdeosastolla. Arviointi ehditään yleensä viedä läpi hyvin vieroitusohjauksen aikana.

**Motivaatiota edistävän avojakson** lähtökohtana on Project Match:ssa kehitetty MET-malli. *VALMA:ssa* on kehitetty paikkakuntaakohtaisia versioita MET-mallin pohjalta. Tavoitteena on ollut asiakaspolkuun sidottu ja joustava avojakso, jonka pääteema on herätellä tai rakentaa muutosvalmiutta ja sitouttaa muutokseen. Työvälineet avojaksolle ovat Henkilökohtainen palaute (motivoivan muutosvalmiuden arvioinnin tuotoksena syntyvä), motivoivan haastattelun työvälineet sekä muutossuunnitelma. *VALMA:ssa* on pyritty lopputulokseen, jossa avojakson voi tehdä *muutosvalmiutta edistävän kohtaamisen* ajatuksilla. Motivoivan haastattelun koulutusta ei tarvitse hankkia, mutta siitä on etua.

*VALMA:n* työntekijät ovat olleet muutosvalmiusasiantuntijana monessa mukana: kuntoutussuunnittelussa, korvaushoitosuunnitelman tekemisessä, hoitosuhdetoimissa, kuntoutustarpeen arvioinnissa sekä organisaatioissa tapahtuvissa muutoksissa. Kehittämisen ja tutkimustyöstä on valmistunut **artikkelikokoelma** (<http://www.tyynela.fi>), joka sisältää tarkemman kuvauksen *Muutosvalmiutta edistävästä toimintamallista* sekä asiakkaiden, työntekijöiden sekä organisaatioiden kokemuksia siitä. Artikkelikokoelmassa raportoidaan myös hankkeen tutkimustuloksia.

VALMA:ssa on kirjoitettu neljä hankeraporttia: **Toimintaympäristön kartoitus** (2008), **Väliraportti** (2009), **Loppuraportti** (2011) sekä **Vaikutavuusraportti** (2011). Opinnäytetöitä on valmistunut kaksi:

- Suvi Venäläisen opinnäytetyö isyyden motivoivasta merkityksestä (2010)
- Outi Ovaskaisen opinnäytetyö VALMA-hankkeen vaikutuksista organisaatiotasolla oppivan organisaation näkökulmasta. (2010)

**Muutosvalmius –koulutuspaketti** sisältää diasarjat ja käsikirjan. Käsikirjassa on dioihin liittyvä minimitieto sekä lisätieto-osio. Koulutuskokonaisuus koostuu kuudesta osasta: Riippuvuus, Muutosvalmius, Muutosvalmiutta edistävä kohtaaminen, Motivoiva muutosvalmiuden arviointi, Motivaation herättely ja rakentaminen sekä Muutostavoitteeseen ohjaaminen. Koulutuspaketin sisältö muodostaa yhtenäisen rungon, jota voi muokata erilaisten tehtävien ja välitehtävien avulla, joita

kokonaisuuksien kouluttajat voivat suunnitella. Koulutuspaketti voidaan vetää informatiivisena luentotyypisenä kokonaisuutena tai sen avulla voidaan viedä läpi *Muutosvalmiutta edistävän toimintamallin* suunnitteluprosessi työyhteisölähtöisesti. Koulutuspaketista voi myös erottaa erillisiä osioita koulutettavaksi. Suositeltavaa kuitenkin on, että *muutosvalmiutta edistävän toimintamallin* osioita ei kouluteta ilman *muutosvalmiutta edistävän kohtaamisen* osiota.

## 4. Tavoitteiden saavuttaminen VALMA -hankkeessa

Projektityössä tavoitteiden on oltava sellaisia, että niitä voidaan arvioida ja hienosäätää projektin edetessä, koska tilanteet esimerkiksi pilottiorganisaatiossa saattavat muuttua – ja ovat VALMA-hankkeenkin aikana – muuttuneet niin, että alkuperäinen tavoite on pitänyt määritellä uudestaan. Nykyisin työyhteisöissä on joskus liikaakin kehittämisprojekteja ja hankkeita, jolloin on vaarana että hankkeisiin osallistuminen ei enää anna työntekijöille yhtä paljon kuin se vie. Erityisesti useat päällekkäiset projektit syövät työntekijöiden perustyöhön tarvittavaa aikaa. VALMA-hankkeessa tältä ilmiöltä on pääsääntöisesti vältytty.

Tässä kappaleessa luodaan arvioiva katsaus hankkeen kokonaisuuteen tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta. Aluksi käydään läpi hankkeen eteenpäin viemisen kannalta oleellisia kohtia käynnistämävaiheesta, väliarvioinnista sekä loppuvaiheesta. Sitten tarkastellaan toimintaa tavoitteiden toteutumisen näkökulmasta.

### 4.1. Projektin toiminnan kaari

#### 4.1.1. Projektin käynnistyminen

##### Projektin suunnittelu

VALMA-hankkeen pohja on vahvassa alustus- ja suunnittelutyössä. Projektisuunnitelma (Kehittämiskeskus Tyynelä 2006) toimi hanketta käynnistettäessä hyvänä suunnittelun välineenä. Sen pohjalta hanke jakautui neljään sisältöprosessiin (kehittäminen, sisäinen koulutus, tutkimus ja koulutus)

sekä kolmeen tukiprosessiin (koordinointi, arviointi ja tiedottaminen). Prosessisuunnitelma on toiminut tehtyä toimintaa kokoavana sekä uutta toimintaa kuvaavana työkaluna. Prosessien kulkua on tarkasteltu puolen vuoden välein. Uudet suunnitelmat on kuvattu aina suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.

### **Aikataulukus ja muutokset**

Liikkeelle lähettäessä toiminta-aikataulu muokkautui toimintaympäristön viestien ja sieltä tulevien realiteettien mukaan. Ensimmäisen vuoden aikana hankkeen aikataulutuksiin ja suunnitelmiin tehtiin oleellisia väljennyksiä, johtuen seuraavista tekijöistä:

- Projektityöntekijöiden portaittainen rekrytointi, hankkeen portaittainen käynnistyminen.
- Kaikilla pilottipaikkakunnilla ja –kohteissa käynnissä olleet rakenteelliset muutokset.
- Pilottipaikkakunnilla samaan aikaan käynnissä olleet hankkeet, joissa oli vahva koulutuspainotus.
- Toiminnan käynnistyttyä esiin tuli asioita, joiden osuutta ajankäytössä oli ollut vaikea arvioida etukäteen: yhteistyökumppaneiden aikataulut, pohjamateriaalin käännoistyö sekä muokkaaminen koulutusmateriaaliksi sekä kouluttajien etsiminen ja erilaisten tilaisuuksien valmistelutyö.

Oleellisimmat alkuvaiheessa tehdyt muutokset aikataulutukseen ja odotettuihin lopputuotteisiin olivat seuraavat:

- Kehittämiskohteiden rajaaminen: kehittämistyötä haluttiin kohdentaa projektisuunnitelmassa esitettyihin kohtiin eli osastovieroitushoitoon, avopalveluihin sekä kuntoutuspaikkoihin. Päätettiin, että toiminnan kehittämis- ja koulustustoiminta rajataan näihin paikkoihin ja mahdollisesti toteutettaisiin ns. toinen aalto järjestötoimijoiden sekä ensikontaktien suhteen koulutusten muodossa. VALMA:n laajemmat seminaarit olisivat kuitenkin kaikille toimijoille avoimia.
- Koulutusprosessin suhteen päätettiin, että koulutusmateriaali kasattaisiin hankkeessa toteutetuista infokoulutuksista ja niistä syntyneestä materiaalista eikä sitä pilotoitaisi valmiiksi koulutuspaketiksi. Tähän johtopäätökseen päädyttiin myös siksi, että alkuvaiheen koulutuksiin oli vaikeaa löytää ulkopuolista kouluttajaa. Koulutusten tuottaminen koulutuspaketiksi olisi vaatinut luottamista projektityöntekijöiden omaan hankkeen myötä karttuvaan asiantuntijuuteen eikä tähän ollut valmiutta.
- Tutkimusprosessi vaati myös uudelleen tarkastelun liittyen arviointitutkimukseen. Arviointitutkimus laajana kokonaisuutena osoittautui liian vaativaksi osana hankkeen

toimintaa. Arviointisuunnitelma rakennettiin niin, että mitä tahansa aineistoa hankkeesta tuleekin, sitä voidaan käyttää arviointityöhön. Tutkimusasetelma rakennettiin niin, ettei se olisi täysin riippuvainen kehittämistyön tuotoksista.

## **Johto- ja ohjausryhmien tuki**

Aivan VALMA-hankkeen alkuvaiheessa uhkaksi nähtiin hankeväsymys, joka tänä päivänä on varsin yleistä sosiaali- ja terveystoimen toimijoiden piirissä. Hankkeen on löydettävä oma paikkansa organisaatioissa, niin että sen toiminta tuottaa lisäarvoa mukana oleville. Suurelta osin tämä uhka hävisi alkuvaiheen jälkeen toiminnan käynnistyttyä. Johtoryhmä ja ohjausryhmät ovat tukeneet VALMA-tiimiä toiminnan eteenpäin viemisessä ja tarpeellisten muutosten tekemisessä. Toimintaympäristön huomioiminen ja samalla hankkeen eteenpäin vieminen on tuonut kiitosta alusta saakka: napakka ote, toteutettavat suunnitelmat sekä suunnitelmien hyvä konkretisoituminen arjen työhön toivat kiitosta käynnistämävaiheen työssä.

### **4.1.2. Välivaiheen huomioita toiminnan etenemisestä**

Seuraavat asiat tulivat puolivälin arvioinnissa esiin ohjaus- ja johtoryhmien palautteista sekä kehittämistyöryhmiltä kerätyistä palautteista:

#### **Kehittämistyöryhmät ja konkreettinen apu**

Lähtökoulutukset onnistuivat avaamaan *VALMA:n* käsitteitä pilottiorganisaatioissa. Motivoivan haastattelun –koulutus kehittäjille ja kokeilijoille loi hyvän pohjan kehittämiselle. Samalla koulutuksen saaneet saivat heti käyttöönsä työvälineistöä. MET-infot toimivat hyvinä suunnittelun tukipaketteina. Kehittämistyöryhmät pilottiapaikkakunnilla ovat olleet hyvä ratkaisu toiminnan eteenpäin viemisessä. Ne ovat keränneet toiminnasta kiinnostuneet työntekijät yhteen eikä koko organisaatiota ole rasitettu alun kehittämistyöllä. Kehittämistyöryhmissä on ollut hyvä henki aivan alusta saakka. Teoreettisesta viitekehiksestä konkreettiseen toimintaan pääseminen on ollut innostajana. Samoin osallistava työskentelytapa on ollut tärkeä motivaation lähde.

Kehittämistyön johdonmukainen ja suunnitelmallinen eteneminen on vienyt toimintaa eteenpäin. Projektiyöntekijät saivat kiitosta materiaalin tuottamisesta. He ovat olleet saatavilla antamaan tukea ja apua työvälineiden käytössä. Konsultoiva työtapa kehittämisryhmissä ja pilottiyksiköissä saa kiitosta. Kehittämisryhmistä välittyvä hyvä henki on herättänyt positiivista kiinnostusta hankkeen työvälineitä kohtaan ja niiden levittäminen työyhteisöihin on ollut suhteellisen ongelmatonta.

## Organisaatiomuutosten mahdollisuudet ja uhkat

Hankkeen alkuvaiheeseen osuneet pilottiyksiköiden organisaatiomuutokset viivyttivät hankkeen toiminnan käynnistymistä. Projektin työntekijät halusivat edetä rauhassa, ettei hanke olisi yksi muutos lisää, ja tuntuisi lisäävän kaikkien muiden muutosten kuormittavuutta työyhteisöissä. Hankkeen puolivälissä tuli näkyviin muutosten mahdollisuuksia avaava puoli. VALMA on osannut ajoittaa toimensa sopiviin hetkiin toimintaympäristössä – tai sattunut olemaan sopivasti saatavilla muutoksen tueksi. Myös seuraavista asioista on ollut apua:

- Kehittämistyöryhmien työskentelyn hyvä eteneminen pahimman muutosmylläkän aikana mahdollisti sen, että kyettiin tarjoamaan organisaatioille konkreettinen työmalli työstettäväksi poistuneiden mallien tilalle.
- Työyhteisöiden tai paikkakuntien avainhenkilöiden mukana oleminen kehittämisessä ja ohjausryhmissä on ollut tärkeässä roolissa hankkeen toiminnan etenemisessä muutostilanteissa.

Toki monet toimintaympäristön muutokset ovat myös vaikeuttaneet toimintaa, kuten kuntatalouden heikkenevät resurssit, organisaatiomuutokset ja työntekijöiden kiire. Organisaatiomuutokset pahimmillaan näyttäytyivät Tyynelän Kuntoutuskeskuksen lakkauttamisena. Samalla katosi yksi *VALMA:n* pilottikohteista kuntoutuksen puolelta.

## Henkilöstön muutokset

Henkilöstön vaihdokset ovat olleet yksi hankkeen haasteista. *VALMA:lla* on kuitenkin ollut onnea sijaisten saamisessa ja toiminta on jatkunut hyvin ja ilman suurempia keskeytyksiä. Parhaimmillaan työntekijöiden vaihtuminen voi tuoda toimintaan uutta luovaa voimaa ja uusia näkökulmia.

## Ajatukset jatkotoimiin

Johto- ja ohjausryhmissä toivottiin *VALMA:n* puolelta jatkoa koulutuksiin. Esimerkiksi *Motivoivan haastattelun tekniikan* kouluttamista toivottiin. *VALMA:n* tarkoitus on kuitenkin ollut luoda uutta toimintamallia ja siihen liittyvää koulutusta, joten *Motivoivan haastattelun* -koulutusten osalta vastuu on siirretty pilottiorganisaatiolle. Koulutusta toivottiin myös jatkettavan taitojen ja osaamisen ylläpitämisen näkökulmasta. *VALMA*-toiminnan juurruttaminen pilottiorganisaatioihin koettiin tarpeelliseksi ja koulutukset olisivat paras tapa siihen. Suunnitelmallinen hankkeen oma koulutustoiminta oli kuitenkin alkuvaiheessa rajattu toiminnan ulkopuolelle. Uusia työntekijöitä on perehdytetty toimintaan vähitellen tarpeiden mukaan.

### 4.1.3. Loppuvaiheen merkittävät toimet

Väliraportin jälkeen VALMA:ssa on pääasiallisesti vahvistettu ja juurrutettu jo saavutettuja hyviä tuloksia. Joitakin uusia käännteitä ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttaneita tapauksia on kuitenkin nähtävissä.

#### **Koulutusprosessin uudelleen käynnistyminen**

Varkauden projektisuunnittelija työsti VALMA:n koulutusmateriaalin koulutuspaketiksi. Koulutusmateriaalin työstäminen sai pontta Heinäveden pilottikoulutuksen myötä. Lopputuotoksena syntyi **Muutosvalmius** –koulutuspaketti. Varkaudessa koulutukseen painottuminen saattoi aiheuttaa kehittämisen keskittymisen Varkauden A-klinikalle ja Varkauden sairaalan psykiatrian osastolle ja seutukuntien vähittäisen hiipumisen kehittämisen kärjistä. Toisaalta säännöllinen viestittely ja palautteen kerääminen Joroisten vuodeosastolta tai Heinäveden sosiaalitoimesta ei tuonut mitään hälyttävää viestiä tai tarvetta läsnäololle.

#### **Juurruttaminen, perehdyttäminen ja levittäminen**

VALMA:n juurruttaminen on perustunut yksittäisiin ja tarpeenmukaisiin perehdyttämisiin kaikilla paikkakunnilla. Varkaudessa on kerrattu MET-mallia ja tuettu Varkauden sairaalan psykiatrian osaston vieroitushoidon työtä edelleen. Jälkimmäiseen pyydettiin päihderiippuvuuden ymmärrystä lisäävää, työnohjauksellista konsultaatiota Koulutuskeskus Agricolan kouluttajalta.

Varkauden A-klinikalla on hyvä koulutusvalmius jatkoa ajatellen, mutta suunnitelmallista tai seudullista konsultaatio- tai tiedonvaihtoryhmää ei saatu perustettua. Kuopion Seudun päihdepalvelusäätiössä perehdyttämisestä tulee jatkossa vastaamaan kehittämistiimi, joka kokoontuu säännöllisesti. Samoin Päihdepalvelusäätiön sisäisiin koulutus- ja suunnittelupäiviin on jatkossa ajateltu sisällyttää motivointikoulutusta ja -preppausta.

Levittäminen on jatkunut vielä alkuvuodesta 2011, kun säästyneiden varojen avulla toimintaa on jatkettu maaliskuun loppuun saakka. Tänä aikana on kirjoitettu lyhyitä artikkeleita ammattilehtiin ja paikallisiin lehtiin. Levittäminen ja juurruttaminen ovat olleet myös teemana verkostotapaamisissa, jotka on järjestetty sekä Kuopiossa että Varkaudessa pilottiorganisaatioiden yhteistyökumppaneille. Lisäksi projektityöntekijä on ollut yhä käytettävissä konsultoiden ja keskustellen pilottipaikkakuntien työntekijöiden kanssa heidän tarpeistaan ja pyynnöstään lähtien.

## 4.2. Tavoitteiden toteutuminen

Seuraavassa on arvioitu tavoitteiden saavuttamista ja sitä, mistä tiedetään, että tavoitteet on saavutettu. Hankkeen päätavoitteiden lisäksi toimintaa on arvioitu hoito- ja kuntoutustyön ja palvelujärjestelmän näkökulmista projektisuunnitelman mukaisesti. Tavoitteiden saavuttamista tukevaa tietoa on myös VALMA:n vaikuttavuusraportissa (Aholainen & Purhonen 2010).

### **Päihdekuntoutuksen ja asiakastyön kehittäminen asiakkaan muutosvalmiuden edistämiseksi**

Tavoitteen saavuttamiseksi on kehitetty paikkakuntaiset *Muutosvalmiutta edistävät toimintamallit*, jonka osat ovat kokonaan tai osittain juurtuneet pilottikohteiden käyttöön. Juurtuminen on tapahtunut pilottipaikkakuntien tarpeista käsin. Vaikuttavuusraportissa (Aholainen & Purhonen 2010) on nähtävissä, että VALMA –hanke on lisännyt pilottikohteissa sellaista toimintaa, jonka on mahdollista vaikuttaa asiakkaaseen hänen muutosvalmiuttaan edistävästi. Erityinen lisäys on tehty muutosvaiheen tunnistamisen ja asiakkaan muutosvalmiutta huomioivan vuorovaikutuksen suhteen: empaattinen työote ja yksilöllinen hoidon suunnittelu on lisääntynyt.

### **Kuntoutumisen prosessuaalisuuden esiintuominen ja kuntoutumisjatkumoiden rakentaminen**

*Muutosvalmiutta edistävä toimintamalli* sitoo yhteen vieroitushoidon palveluja ja avopalveluja. Myös silta kuntoutussuunnitteluun on rakennettu muutosvalmius- näkökulman tuomisella kuntoutuksen suunnitteluun. Kuntoutuksen prosessuaalisuutta on tuotu esiin muutosvaihemallin avulla. Koulutuksissa on korostettu, että vaikka muutosmatka on pitkä ja siihen sisältyy yleensä myös takapakkeja, on jokaisella työntekijällä mahdollisuus edistää asiakkaan muutosvalmiutta omalla toiminnallaan. Oleellinen mekanismi kuntoutuksen jatkumoiden rakentumiselle on ollut muutosvalmiuden tunnistamisen ja yksilöllisen hoidon ja kuntoutuksen suunnittelun lisääntyminen. VALMA –hankkeen toimintojen, erityisesti kehittämistyöryhmien, yksi tärkeä vaikutus on ollut yhteisen kielen ja yhteistyön rakentuminen eri yksiköiden välille.

### **Asiakaslähtöisyyden lisääminen kuntoutumisen ja hoidon suunnittelussa**

Kuten edellä on todettu yksilöllinen hoidon- ja kuntoutuksen suunnittelu on lisääntynyt pilottikohteissa (ks. 4). Mekanismina tähän on toiminut osaamisen ja tiedon lisääntyminen muutosvalmiudesta ja muutosvaiheista. (Aholainen & Purhonen 2010) VALMA:n työtapojen avulla tapahtuva muutosvalmiuden edistäminen perustuu asiakkaan kanssa tehtävään yhteistyöhön yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.

Toimintamallin punainen lanka on *Muutosvalmiutta edistävä kohtaaminen. Motivoiva muutosvalmiuden arviointi* kerätään asiakkaalle palautteeksi hänen omasta tilastaan. Arviointia ei tehdä diagnoosin saavuttamiseksi eikä päihdetyöntekijää varten, vaan motivoivan keskustelun lähtökohdaksi, ja asiakasta varten. VALMA:ssa halutaan taata asiakaslähtöinen ote ja tämän vuoksi *Muutosvalmiutta edistävän toimintamallin* käyttöön ottoon suositellaan tutustumista *Muutosvalmiutta edistävän kohtaamisen* sisältöihin.

### **Uuden tiedon tuottaminen muutoksen ja kuntoutumisen rakentumisesta**

Arviointi- ja tutkimustietoa on tuotettu toimintaympäristön kartoituksen, väliraportoinnin sekä loppuraportoinnin yhteydessä. Tutkimusta on kirjattu viiteen eri artikkeliin niin aiemman muutosvalmiustutkimuksen näkökulmasta kuin uuden tuotetun arviointi- ja tutkimustiedon muodossa. Tutkimustietoa on kerätty myös koulutuspakettiin. Tietoa on käyty esittelemässä niin pilottikohteiden kehittäjille kuin laajemmille kuulijakunnille esimerkiksi Espoon päihdepäivillä 2010.

### **VALMA:n tavoitteiden toteutuminen hoito- ja kuntoutustyön näkökulmasta**

Valma-hankkeessa kehittäminen on painottunut hoitoprosessin alkupään toimintoihin. Hoitopolun alkupään vaiheita on haluttu myös entistä enemmän sitoa ja linkittää muuhun päihdehoitoon ja kuntoutukseen. Pilottikohteina ovat olleet pilottipaikkakuntien vieroitusosastot, avopalvelujen arviointikäytännöt, avopalvelujen alkuvaiheet sekä kuntoutussuunnittelu. Tavoitteiksi on asetettu kynnyksen madaltaminen palveluihin pääsyn suhteen, sekä vieroitushoidon hoidollisen näkökulman laajentaminen.

Motivoiva muutosvalmiuden arviointi on vastannut etenkin jälkimmäisiin tavoitteisiin: fyysisen hoitotapahtuman lisäksi vieroitushoidossa arvioidaan Valman mittareilla esimerkiksi asiakkaan psyykkistä ja sosiaalista tilannetta, päihteisiin liittyviä osa-alueita sekä asiakkaan muutosvaihetta. Arviointia käytetään motivoivan keskustelun pohjana. Tavoitteena on saada potilaalle tai asiakkaalle sovittua jatkopaikka oman tilanteen setvimiseen.

Kynnyksen madaltamisessa on onnistuttu osittain: kynnys on madaltunut, mikäli jatkopaikkaan ohjauksessa ei tapahdu ohjaavalta taholta valikointia. Kynnyksen madaltumiseen vaikuttavat myös mm. vieroitushoidon jatko-ohjaustavat, jonotilanteet ja vieroituksen ja avopalvelujen fyysinen läheisyys. Varkauden vieroitushoidosta on olemassa tilastoitua tietoa, jonka mukaan vieroitushoitopotilaiden kanssa jatkopaikasta on vuonna 2008 sovittu 74 % kanssa. Vuoden 2010 (lokakuuhun mennessä) aikana määrä oli 88 %. Välivuonna määrä oli peräti 94 %. Ei ole tietoa, kuinka moni ohjatuista A-klinikalle on todella mennyt, mutta yrittystä ainakin on ollut.



Kehittämistyöryhmissä ja ohjausryhmissä sekä pilottiyksiköissä on kerätty säännöllisesti arviointimateriaalia. Työmenetelmät ovat olleet tarkastelun kohteena toimivuuden suhteen. Koulutuksissa ja perehdytyksissä on tuotu esille asiakkaan muutosvalmiuden edistymiselle oleellisia asioita. Näiden asioiden juurtuminen työvälaineiden mukana on pyritty varmistamaan. Vaikuttavuusraportista on nähtävissä, että tässä on myös onnistuttu suurelta osalta. Toimintamallin tuloksellisuudesta ja vaikuttavuudesta on kerätty tietoa ja välitetty kehittämistyöhön.

### **Tavoitteiden toteutuminen palvelujen näkökulmasta**

*Motivoivan muutosvalmiuden arvioinnin oleellinen* osa on muutosvaiheiden tarkastelu ja yksilöllinen jatkamahdollisuuksien kartoittaminen. Asiakkaan tukeminen ja ohjaaminen kohti muutosta tapahtuu Motivaatiota edistävällä avojaksolla, jonka pohjana on Motivaatiota edistävä terapia (MET). Pilottikohteisiin on juurtunut hyvin muutosvaiheiden tunnistaminen ja työtavan suhteuttaminen asiakkaan tilanteeseen niin vieroitushoitoon kuin avopalveluihin. *Motivaatiota edistävä avojakso* on käytössä Kuopiossa, Varkaudessa puolestaan sen osia on sulautunut aiempiin avohoito- ja kuntoutusjaksoihin. *Motivaatiota edistävä avojakso* tarvitsee kertausta, perehdyttämistä ja koulutusta pysyäkseen osana organisaatioiden toimintaa.

Kuntoutussuunnitelmien rakentamisessa VALMA:ssa on toimittu muutosvalmiusasiantuntijana. Palautteen (ohjaus- ja johtoryhmät) mukaan muutos- ja kuntoutumisvalmius on ollut tarkastelun kohteena pilottikohteissa. Konkreettisesti Kuntoutuskeskus Tyynelään ehdittiin kehittämään lähetekäytäntöä ja tulohaastattelun pohjaa ennen lakkautusta. Kuopiossa on taas käytössä muutosvaiheet kuntoutussuunnittelussa. Kuntoutussuunnittelua on viety eteenpäin osana heidän omaa sisäistä kehittämistään, kun *integroitua kuntoutusta* on rakennettu.

## **5. Kehittäminen jatkuu**

Kehittämistyö jatkuu pilottikohteissa omin voimin ja uusien hankkeiden avulla. Yksi hyvistä VALMA:n vaikutuksista on ollut kehittämisosaamisen ja –innon kasvu pilottikohteissa. VALMA:n aikana tuotettu materiaali on työstetty jatkokehittämistä varten. *Muutosvalmiutta edistävää toimintamallia* voi hioa eteenpäin ja edelleen kehittää motivoivaa työtapaa. Vinkkejä hyvistä käytännöistä ja parannettavista kohteista löytyy artikkelikokoelmasta runsaasti. Koulutusta *Muutosvalmiudesta* voi viedä eteenpäin työyhteisön

kehittämisen merkeissä. Koulutuspaketti antaa tälle työskentelylle hyvän pohjan. Tutkimustyöstä jää paljon hyvää tietoa muutosvalmiuden rakentumisesta ja uusia tutkimuksen aiheita.

## Lähdeluettelo

Ahlfors-Boman, Jonna; Aholainen, Anne; Nykky, Tiina; Ovaskainen, Kaisa (2008) *Muutosvalmius päihdetyössä (VALMA) – toimintaympäristön kartoitus*. Kehittämiskeskus Tyynelä.

<http://www.kirkkopalvelut.fi/kehittamiskeskus-tyynela/valma>

Ahlfors-Boman, Jonna; Aholainen, Anne & Ovaskainen, Kaisa (2008) *Muutosvalmius Päihdetyössä (VALMA) – Väliraportti*. Kehittämiskeskus Tyynelä. <http://www.kirkkopalvelut.fi/kehittamiskeskus-tyynela/valma>

Aholainen, Anne & Purhonen, Kirsi (2011) *Muutosvalmius Päihdetyössä – vaikuttavuuden arviointi*. Kehittämiskeskus Tyynelä. <http://www.kirkkopalvelut.fi/kehittamiskeskus-tyynela/valma>

Aholainen, Anne & Nykky, Tiina & Purhonen, Kirsi (2010) *Muutosvalmius päihdetyössä - ....* Kehittämiskeskus Tyynelä. <http://www.kirkkopalvelut.fi/kehittamiskeskus-tyynela/valma>

Ekendahl, Mats (2007) *Time to change – an exploratory study of motivation among untreated and treated substance abuser*. *Addiction Research and Theory*. June (2007); 15(3): 247-261.

Kehittämiskeskus Tyynelä (2006) *Muutosvalmius päihdetyössä (Valma) – Projektisuunnitelma*.

Miller, William R. & Zweben, Allen & DiClemente Carlo C, & Rychtarick, Roberto G. (1995) *Motivational Enhancement Therapy Manual. A Clinical Research Guide for Therapist Treating Individuals With Alcohol Abuse and Dependence*. National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism. Project Match Monograph Series. Volume 2.

William Miller (1995) "Motivational Enhancement Therapy with Drug Abusers"

<http://www.motivationalinterview.org/clinical/METDrugAbuse.PDF>

Miller, W.1999. *Motivaation ja muutoksen käsitteellistämisestä*. (suom. Koski-Jännes, A.)Teoksessa Koski-Jännes, A., Riittinen, L.& Saarnio, P. (toim.).2008. *Kobti muutosta*.

Miller, W. R. and Sanchez, V. C. (1993) *Motivating young adults for treatment and lifestyle change*. In Howard, G. (ed.) *Issues in Alcohol Use and Misuse by Young Adults*. University of Notre Dame Press, Notre Dame, IN

Sulkko, S. 2004. *Kuntoutusjatkomot ja palveluiden saumakohtat*. Teoksessa Soinen, M. & Sulkko, S. *Puheenvuoroja itä-suomalaisen päihdetyön tulevaisuudesta*. Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisuja 1 / 2004. S. 66–86

Saarnio, P. & Knuutila, V. 2006. *Tutkimus päihdeongelmaisten muutosvalmiusprofiileista*. *Yhteiskuntapolitiikka* 71:1.

## **LIITE 1**

### **MUUTOSVALMIUS PÄIHDETYÖSSÄ: JÄRJESTETYT INFOT JA KOULUTUKSET SEKÄ OSALLISTUMINEN MUIHIN KOULUTUKSELLISIIN TAPAHTUMIIN.**

#### **Infot ja koulutus vuonna 2007**

Syksyllä 2007 on järjestetty lähtötilaisuudet VALMA-hankkeen taustakäsitteiden selkeyttämiseksi ja VALMA:n ajatusten esittelemiseksi (2 kpl kummallakin paikkakunnalla ja Jyväskylässä 1 kpl).

#### **Infot ja koulutus vuonna 2008**

MOHA-koulutuksia on järjestetty sekä Kuopiossa (2kpl) että Varkaudessa (2 kpl). Koulutukset on suunnattu kehittämistyössä mukana oleville sekä työvälineiden kokeilijoille.

MET-infot ovat olleet kehittämistyöryhmissä ajatusten virittäjänä kehittämistyöhön. Infojen pohjalta on koottu pilottiyksiköiden käyttöön kansiot. Infot on pidetty kevään 2008 aikana.

MET-infotilaisuus Jyväskylässä (2kpl: 1 huumevieroituksen ja 1 Pointin eli päivystyksen väelle) syksyllä 2008.

MET-infotilaisuus Kuopion Seudun Päihdepalvelusäätiön osastolla syksyllä 2008.

Tutkimusassistentin toimesta tehdyn tutkimusraportin tuloksista on pidetty esitys Varkaudessa kehittämistyöryhmässä ja ohjausryhmässä sekä Kuopiossa kehittämistimissä, ohjausryhmässä ja päihdeklinikan tiedotustilaisuudessa. Nämä on pidetty syksyn 2008 aikana.

Syksyllä 2008 järjestettiin 2 luentopäivää:

1. luentopäivän luennoitsijat: Marjo Romakkaniemi (kuntoutumisvalmius) ja Kaarina Mönkkönen (dialoginen vuorovaikutus) (Kuopiossa ja Varkaudessa)
2. luentopäivän luennoitsijat: Seppo Sulkko (kehittämistyö) ja Jari Lahti (MET-malli)

#### **Infot ja koulutus vuonna 2009**

MOHA –koulutuksesta järjestetty kertauskoulutus sekä Kuopiossa että Varkaudessa.

MET-info- ja kehittämisilaisuus Kuopion seudun Päihdepalvelusäätiön osastolla on pidetty helmikuussa 2009 ja avopuolella maaliskuussa 2009

Kuopiossa koko Päihdeklinikan henkilöstölle ja kehittämistiimiläisille Mäkikadulta perehdytys (kaksi iltapäivää) Muutosvalmiuden arvioinnin ja edistämisen toimintamalliin syksyllä 2009.

Projektisuunnittelijan ja tutkijakoordinaattorin 2 tunnin esitys Valma-hankkeen kehittämis- ja tutkimustuloksista koko Kuopion seudun Päihdepalvelusäätiön suunnittelupäivässä lokakuussa 2009

Varkauden osahankkeessa on kehitetty käyttökoulutus Motivoivan muutosvalmiuden arvioinnin toteutuksesta, jota pilotoitu sekä Varkaudessa että Joroisissa. Koulutus on pilotoitu myös osana Heinäveden terveyskeskuksen henkilöstölle tarkoitettua 6 iltapäivän koulutussarjaa.

Varkauden sairaalan Psykiatrian osastolla on pidetty Riippuvuus ja päihteet –koulutus syksyllä 2009. Koulutus on pilotoitu osana Heinäveden terveyskeskukselle tarkoitettua 6 iltapäivän koulutussarjaa.

Varkauden A-klinikalla on pidetty Motivaatiota edistävän terapian -kertauskoulutus syksyllä 2009.

Leppävirran ja Heinäveden terveyskeskuksiin on järjestetty VALMA-infotilaisuudet syksyn 2009 aikana

Väliseminaari järjestettiin 17.11.2009 otsikolla Muutosvalmiuden arviointi ja edistäminen päihdetyössä. Osallistujia oli 75 henkilöä hankkeen toiminta-alueelta.

### **Infot ja koulutus vuonna 2010**

KSPS:n Mäkikadun vieroitusosaston osaston koko henkilöstön perehdytys Muutosvalmiuden arvioinnin ja edistämisen toimintamalliin tammikuussa 2010.

Koulutusmateriaalin testaamiseen ja tiedon levittämiseksi koulutukset Jyväskylällä –hankkeen tilaamana 13.4. Jyväskylässä, ja 15.4. Iisalmissa. Koulutukseen on koottu tietoa muutosvalmiutta edistävästä kohtaamisesta ja toimintamallista.

27.4. Tulosten levittämisen tarkoituksessa Heinäveden perusturvan ihmisille on järjestetty koulutus päihdeasiakkaan kohtaamisesta. Tarkoituksena on ollut myös Heinäveden osajaverkoston kasvattaminen muutosvalmiusteemasta.

28.4. Huumepuolen motivoivan alkuarvioinnin info seudulliselle kehittämistyöryhmälle Varkaudessa

29.4. Motivoivan alkuarvioinnin käyttökoulutus Mäkikadun katkaisuosaston työntekijöille.

24.5. Motivoivan alkuarvioinnin koulutusta KiipIt-hankkeelle ja Riippuvuuskliniikka Tyynelälle

30.8. MET-priiffauspäivä 30.8.2010 Varkauden A-klinikalle

24.11. Loppuseminaari Kuopiossa. Luennot:

- Alkoholi ja sairaudet, professori Jussi Kauhanen, FinDrink-hanke

- Alkoholi ja ikääntyminen, tutkija Jenni Ilomäki, FinDrink-hanke
- Sosiaalisen mekanismi, VTT, KM, Minna Mattila-Aalto
- Muutosvalmiutta edistävän toimintamallin ja tehdyn tutkimuksen esittelyä Valma-tiimillä
- osallistujia 115 henkilöä Itä-Suomen alueelta

14.12. Varkauden sairaalan psykiatrian vuodeosasto: Henkilökohtainen palaute ja motivoiva kohtaaminen.

### **Projektityöntekijöiden oma kehittyminen:**

- opintopiirit ja asiantuntijoiden tapaaminen, itseopiskelu
- osallistuminen MOHA-koulutuksiin
- osallistuminen Päihdealan järjestöjen tutkimus- ja kehittämisverkoston (PAKE) seminaariin 15.–16.10.2008.
- osallistuminen Mieli 2009 -seminaariin
- Päihdepäivät: 2007, 2008, 2009 ja 2010
- Korvaushoitokoulutus tammikuu 2009
- ISO:n hankeverkoston kokoukset vuosina 2008–2009
- Osallistuminen Nainen, päihteet ja väkivalta – seminaariin
- Arviointikoulutus. Kehittämiskeskus Tyynelän sisäinen koulutus syksyllä 2009.
- Kouluttajavalmennuskoulutus. Kehittämiskeskus Tyynelän ja Sisälähetysseuran Oppilaitoksen yhteinen koulutus, kevät 2009 ja 2010.