

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sairaanhoitajakoulutus

Katja Rytönen

MOTIVOIVA HAASTATTELU HOITOTYÖN MENETELMÄNÄ
Koulutustuokio Hoitokoti Kuikanpesän henkilökunnalle

Opinnäytetyö
Joulukuu 2020



OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2020
Sairaanhoitajakoulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Katja Rytönen

Nimeke
Motivoiva haastattelu hoitotyön menetelmänä – Koulutustuokio Hoitokoti Kuikanpesän henkilökunnalle

Toimeksiantaja Hoitokoti Kuikanpesä Oy

Tiivistelmä

Motivoiva haastattelu on asiakaskeskeinen vuorovaikutusmenetelmä, jota ohjaavat motivoivan haastattelun periaatteet ja menetelmät. Sen tavoitteena on vahvistaa asiakkaan omaa motivaatiota ja sitoutumista muutokseen. Menetelmä perustuu asiakkaan ja työntekijän väliseen luottamukseen hyväksyvässä ilmapiirissä. Vuorovaikutuksessa keskitytään asiakkaan vahvuuksien ja omien arvojen tunnistamiseen muutospuheen esille saamiseksi. Muutospuhe on motivoivan haastattelun keskeisin piirre.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, ja sen tarkoituksena oli lisätä Hoitokoti Kuikanpesän työntekijöiden tietoisuutta motivoivan haastattelun menetelmästä vuorovaikutuksen keinona mielenterveyskuntoutuksessa. Opinnäytetyön tehtävänä oli järjestää koulutustuokio motivoivan haastattelun menetelmästä Hoitokoti Kuikanpesän hoitajille.

Koulutustuokioon osallistui kuusi hoitajaa ja saadun kirjallisen palautteen perusteella kaikki kuusi vastaajaa kokivat saaneensa koulutuksesta uutta tietoa. Saatu tieto koettiin hyödylliseksi ja asiakastyön vuorovaikutusta kehittäväksi. Koulutuskokonaisuus koettiin tiiviiksi ja kattavaksi. Tulosten perusteella hoitohenkilökunnan lisäkouluttaminen motivoivan haastattelun menetelmään on tarpeellista. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää hoitohenkilökunnan koulutuskokonaisuuksia järjestettäessä.

Kieli
suomi

Sivuja 31
Liitteet 3
Liitesivumäärä 11

Asiasanat

motivointi, motivoiva haastattelu



THESIS
December 2020
Degree Programme in Nursing

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600

Author
Katja Rytönen

Title
Motivational Interviewing as a Nursing Method – A Training Session for the Nursing Staff of Nursing Home Kuikanpesä Ltd.

Commissioned byⁱ
Nursing Home Kuikanpesä Ltd.

Abstract

Motivational interviewing is a client-centric method of interaction guided by the principles and methods of motivational interviewing. Its goal is to strengthen the client's own motivation and commitment to change. The method is based on trust between the client and the employee in an accepting atmosphere. The interaction focuses on identifying the client's strengths and personal values for eliciting change talk. Change talk is a key feature of motivational interviewing.

The purpose of this practise-based thesis was to increase the awareness among the nursing home staff of the method of motivational interviewing as a means of interaction in mental health rehabilitation. The objective of the thesis was to organize a training session on the method of a motivating interviewing for the employees of Nursing Home Kuikanpesä.

Six nurses participated in the training session and based on the written feedback received, all six respondents thought that they had received new information from the training. The information obtained was perceived as useful and developing the interaction in client work. The training package was perceived as concise and comprehensive. Based on the results, further training of nursing staff on the method of motivational interviewing is necessary. The thesis can be used in arranging training sessions for nursing staff.

Language
Finnish

Pages 31
Appendices 3
Pages of Appendices 11

Keywordsⁱⁱ
motivation, motivational interviewing

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Motivoiva haastattelu	6
2.1	Motivaatio ja motivoivan haastattelun määrittely	6
2.2	Motivoivan haastattelun periaatteet	9
2.3	Motivoivan haastattelun menetelmät	13
2.4	Motivoiva haastattelu hoitotyössä	15
2.5	Tutkimustuloksia	18
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä	19
4	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	19
4.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	19
4.2	Koulutustilaisuuden suunnittelu	20
4.3	Koulutustilaisuuden toteutus ja arviointi	23
5	Pohdinta	24
5.1	Tuotoksen tarkastelu	24
5.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	26
5.3	Ammatillinen kasvu ja kehitys	27
5.4	Hyödynnettävyys ja jatkokehittämismahdollisuudet	29
	Lähteet	30

Liitteet

Liite 1 Suunnitelma koulutuspäivän sisällöstä ja aikataulusta

Liite 2 Powerpoint -esitys

Liite 3 Palautelomake

1 Johdanto

Motivoiva haastattelu on asiakaskeskeinen vuorovaikutusmenetelmä, jonka avulla pyritään vahvistamaan ja löytämään asiakkaan omaa motivaatiota elämäntapamuutokseen. Ydinajatus tässä menetelmässä on pyrkiä selvittämään taitavan kommunikaation avulla asiakkaan omat motivoitumista ohjaavat arvot, tavoitteet, käytettävissä olevat resurssit ja tavoiteltavan muutoksen merkitys asiakkaalle. (Järvinen 2014.)

William R. Miller esitteli menetelmän vuonna 1983 ja se oli alun perin kehitetty erilaisten riippuvuuksien hoitoon. Myöhemmässä vaiheessa Miller ja Rollnick ovat julkaisseet uuden painoksen, jossa menetelmän sovellusalueita on laajennettu myös erilaisia terveysongelmia ja niissä tarvittavia muutoksia koskeviksi. (Koski-Jännes, Riittinen & Saarnio 2008, 42-45.) Menetelmä on tunnettu Suomessa sen alkuaajoista lähtien. Se on suosittu ja paljon koulutettu vuorovaikutusmenetelmä niin meillä, kuin kansainvälisestikin. Suomessa sitä sovelletaan päihdehuollon lisäksi esimerkiksi mielenterveystyössä sekä terveyden- ja sairaanhoidossa. (Rakkolainen 2012, 4-13.) Motivoivan haastattelun menetelmä vaikuttaa mielenkiintoiselta ja aina ajankohtaiselta vuorovaikutuksen menetelmältä. Kokemukseni mukaan siitä saatavilla oleva koulutus on kovin lyhytkestoista ja aiheeseen syventyminen edellyttää itsenäistä työskentelyotetta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä Hoitokoti Kuikanpesän työntekijöiden tietoisuutta motivoivan haastattelun menetelmästä vuorovaikutuksen keinona mielenterveyskuntoutuksessa. Opinnäytetyön tehtävänä on järjestää motivoivan haastattelun menetelmästä koulutustuokio Hoitokoti Kuikanpesän hoitajille.

2 Motivoiva haastattelu

2.1 Motivaatio ja motivoivan haastattelun määrittely

Motivaatio rakentuu ihmisen motiiveista. Motiivit taas liittyvät tarpeisiin, haluihin erilaisiin vietteihin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motivaatio on tila, joka määrittää sitä, kuinka ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa on suuntautunut. Se on siis erilaisten motiivien aikaansaama tila. Motivaatio vaikuttaa käyttäytymisen suuntautumiseen ja se voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Silloin kun motivaation lähde on sisäisesti syntynyt tai käyttäytymisen syyt ovat sisäisiä, puhutaan sisäisestä motivaatiosta. Ihminen toimii omasta tahdostaan ja saa toiminnastaan iloa ja tyydytystä. Sisäisestä motivaatiosta voi tulla pysyvä motivaation lähde ja se on yleensä pitkäkestoinen. Ulkoinen motivaatio on lähtöisin ympäristöstä, eikä itse toiminnasta. Se ei perustu ihmisen omaan motivaatioon, vaan esimerkiksi palkkioiden saavuttamiseen. Ulkoinen motivaatio on yleensä lyhytkestoinen, eikä ihminen koe iloa toiminnastaan. (Terveysverkko 2020.) Ulkoinen motivaatio voi kuitenkin muuttua sisäiseksi motivaatioksi. Se edellyttää kuitenkin sitä, että asiakkaalle on pystytty perustelemaan tai osoittamaan muutoksen merkitys hänen omiin elämäntavoitteisiinsa ja hyvinvointivaikutuksiinsa. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 168.)

Motivaatio on avain muutokseen, se on muutoksen edellytys. Sen voima voi vaihdella ja se voi häilyä ristiriitaisten tavoitteiden välillä. Motivaatio ei ole henkilön staattinen ominaisuus, vaan kyseessä on ajan ja tilanteiden mukaan vaihteleva dynaaminen tila. Läheiset ihmiset, omat tunteet ja ympäröivä yhteisö voivat vaikuttaa hyvin voimakkaasti henkilön motivaatioon erityisesti muutostilanteissa. Muutoksen perusta rakentuu sisäiselle motivaatiolle, mutta ulkoiset tekijät toimivat sen ehtoina. Motivaatio on siis moniulotteinen ja siihen sisältyy omia sisäisiä mielihaluja sekä ulkoisia paineita ja tavoitteita. Omat kokemukset voivat voimistaa tai heikentää motivaatiota. Motivaatiota voidaan kuitenkin muuttaa ja voimistaa muutosprosessin eri vaiheissa. (Koski-Jännes ym. 2008, 17-19.)

Myös mielenterveyshoitotyössä asiakkaan motivoiminen hoitoon ja kuntoutukseen on tärkeää. Asiakkaan itsensä tulee nähdä ongelma ja hänellä tulee olla halu työskennellä aktiivisesti sen ratkaisemiseksi, muutoin ongelmanratkaisuprosessi ei käynnisty. Asiakkaan motivoituminen kuntoutukseen on kuntoutumisprosessin lähtökohta. Motivaatiota voidaan lisätä osoittamalla rehellistä ja aitoa kiinnostusta asiakasta kohtaan. Kun asiakas havaitsee, että vuorovaikutustilanteessa paneudutaan juuri hänen asioihinsa, asiakas tuntee itsensä hyväksytyksi ja tärkeäksi. Tämän seurauksena hänen itseluottamuksensa ja hoitomotivaationsa voivat kasvaa. (Rissanen 2007, 82-88.)

Pienikin muutos voi olla suuri ja merkityksellinen asiakkaan kuntoutumisen edessä. Tapahtuva muutos voi olla fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista. Muutos voi liittyä mielen muuttumiseen, arvostuksiin ja ajattelutapoihin. Mielen muutos edesauttaa sopeutumista ja sen avulla asiakkaan voimavarat pääsevät paremmin esille haasteellisissa tilanteissa. (Lehtovirta & Peltola 2012, 254-255.) Motivoitumista ei kuitenkaan voi kiirehtiä, vaan asiakas motivoituu siinä tahdissa, kun se on hänelle mahdollista. Joskus menetelmän avulla saadaan aikaan pieni muutos, joskus suurempi. (Järvinen 2014.)

Motivoivalla haastattelulla tarkoitetaan työntekijän ja asiakkaan välistä asiakaskeskeistä vuorovaikutuksen menetelmää. Sen tavoitteena on aikaansaada muutos asiakkaan elämäntavoissa. Motivoivan haastattelun perusajatus on se, että asiakkaalla itsellään on vastuu pohtia ja päätellä mitä ongelmalle olisi tehtävä. (Oksanen 2014, 71-72.) Motivoivan haastattelun menetelmän tarkoitus on edistää asiakkaan motivaatiota ja vähentää muutoksen esteitä ja motivaatoristiriitoja (Wagner & McMahon 2004, 152). Työntekijän tavoitteena on edustaa realiteetteja ja puhua ihmiselle, ei keskittyä varsinaiseen ongelmanratkaisuun. Keskustelun tavoitteena on pyrkiä tekemään asiakkaan ajattelun ja käyttäytymisen väliset ristiriidat näkyviksi ja saada asiakas pohtimaan elämänsä ristiriitaisuuksia ja pohtimaan niihin ratkaisuja itse. Vastuu muutoksesta ja mahdollisesta tulevasta toiminnasta on asiakkaalla itsellään. (Oksanen 2014, 71-72.)

Millerin ja Rollnicin (2013, 3-4) mukaan motivoivan haastattelun keskeinen tarkoitus on suunnata huomiota luontaisen keskustelun avulla kohti muutosta. Asiakkaan motivoiminen on asiakaskeskeistä aktiivista toimintaa, jonka tavoitteena on lisätä muutoksen todennäköisyyttä. Lähtökohtana yhteistyössä on asiakkaan oma kokemus tilanteestaan. (Heikkinen-Peltonen, Innamaa & Virta 2014, 232-233.) Toimintatapa perustuu asiakkaan ja työntekijän väliseen luottamukseen, jonka pohjalta osapuolet rakentavat yhdessä uutta ymmärrystä, tarkastelevat risiiriitoja ja ratkaisevat ongelmia. (Partanen, Holmberg, Inkinen, Kurki & Salo-Chydenius 2015, 142.)

Vaikuttaa siltä, että tämä menetelmä sopii erityisen hyvin vastahakoisille, omaa päätösvaltaansa varjeleville ja ristiriitaisille asiakkaille, jotka eivät ole vielä päättäneet kuinka ratkaisisivat ongelmansa. Asiakasta pyritään ohjaamaan kohti muutosta asiakkaan omaehtoisia muutoshaluja herättelemällä ja muutospuhetta vahvistamalla. (Lahti, Rakkolainen & Koski-Jännes 2013, 2063.)

Millerin ja Rollnicin (2013, 15-22) mukaan *motivoivan haastattelun hengellä* tarkoitetaan työntekijän ja asiakkaan välistä kumppanuutta, asiakkaan kertoman hyväksymistä, yhteistyötä ja myötätunnon osoittamista. Motivoivan haastattelun hengen mukaan vuorovaikutus tapahtuu yhdessä asiakkaan kanssa, mutta myös asiakasta varten.

Asiakkaan puhetta, jossa hän perustelee ja pohtii haluaan, kykyään, tarvettaan, omia syitänsä sekä sitoutumistaan muutokseen kutsutaan *muutospuheeksi*. Muutospuheen vahvistaminen on motivoivan haastattelun keskeisin piirre. Se on asiakkaan puhetta vallitsevan tilanteen haitoista ja muutoksen mukanaan tuomista eduista. Muutospuhe ilmentää muutosoptimismia, kertoo aikeista muutokseen ja asiakkaan vilpittömästä halusta päästä eroon haitallisesta käyttäytymisestä. Avoimien kysymyksien avulla asiakkaan muutospuhetta voidaan houkuttaa esiin. (Koski-Jännes ym. 2008, 54-55.)

Omien voimavarojen tunnistamisen avulla lisätään asiakkaan luottamusta siihen, että hänellä saattaa siltäkin olla mahdollisuus muutoksen toteuttamiseen. Muutossuunnitelmia pohdittaessa hyväksi havaittuna ajattelutapana pidetään ”päivä

kerrallaan” etenemistä. Liian suuren tavoitteen asettaminen voi tuntua liian vaikealta. (Koski-Jännes ym. 2008, 54-55.) Jos asiakkaan muutossuunnitelma on hyvin laaja ja edellyttää kokonaisvaltaista elämäntapamuutosta, se kannattaa jakaa pienempiin osatavoitteisiin (Miller ym. 2013, 287). Motivoivan haastattelun vaikuttavuuden katsotaan perustuvan nimenomaisesti empaattiseen ja asiakkaan itsemääräämisoikeutta tukevaan huolien kuunteluun ja muutospuheen esille saamiseen (Lahti ym. 2013, 2065).

Tutkimusten mukaan motivoivan haastattelun menetelmää noudattavat hoito-ohjelmat näyttävät toimivan yhtä hyvin tai jopa paremmin kuin monet perusteellisemmat menetelmät. On kuitenkin muistettava, ettei motivoiva haastattelukaan sovellu kaikille ihmisille tai jokaiseen tilanteeseen. Osa asiakkaista hyötyy suora- viivaisemmista ohjeista ja kannanotoista. (Koski-Jännes ym. 2008, 60.)

Motivoivan haastattelun tehokkuus perustuu hoitajan tapaan suhtautua asiakkaaseen. Hoitajan suhtautumistapa voi edesauttaa asiakkaan sisäisten ristiriitojen sekä huolten ja toiveiden laaja-alaisempaa käsittelyä ja huomioimista osana kokonaisvaltaista hoitotyötä. Tämä taas voi edesauttaa hoitosuhteen ja näin ollen, myös hoitotulosten onnistumisessa. (Lahti ym. 2013, 2067.)

2.2 Motivoivan haastattelun periaatteet

Motivoivan haastattelun periaatteiden (kuvio 1) tarkoituksena on toimia yleisohjeina työntekijän ja asiakkaan väliselle vuorovaikutukselle. Keskustelun tavoitteena on edistää asiakkaan muutostavoitteen toteutumista ja näiden periaatteiden avulla pyritään ohjaamaan työntekijää erilaisten vuorovaikutustekniikoiden käytössä keskustelun aikana. (Rakkolainen & Ehrling 2012, 22.)

Myötätunnon ja empatian ilmaiseminen. Asiakkaan kohtaaminen perustuu aitoon ihmisen itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen sekä välittämisen ja myötätunnon osoittamiseen. Avoimien kysymyksien, yhteenvetojen ja voimaannuttavan palautteen avulla asiakkaan esiintuomia ristiriitoja suunnataan kohti muutosta. Tarkoituksena on vahvistaa ja saada käyttöön asiakkaan voimavaroja sekä

löytää tarkoituksenmukaisempia toimintamuotoja yhteistyön, toisen ihmisen kunnioittamisen ja luottamuksen ilmapiirissä. (Partanen ym. 2015, 141.)

Hoitajan toivottavimmat ominaisuudet vuorovaikutustilanteissa ovat lämpö, ystävällisyys, aitous, asiakkaan kunnioitus, myönteisyys ja empatia. Asiakaskeskeisellä, empaattisella ja asiakasta tukevalla tyylillä saavutetaan parempia hoitotuloksia kuin sarkasmilla, asiakkaan käsitysten ja kokemusten kiistämisellä tai kumoamisella. Heijastava kuuntelu ja helläkätinen suostuttelu edesauttavat asiakkaan motivaation syntymistä. Hoitajan tulisikin auttaa ja rohkaista asiakasta tunnistamaan haitallista käyttäytymistä ja oivaltamaan siitä luopumisen olevan hänen omien etujensa mukaista. Empatialla tarkoitetaan myös sitä, ettei työntekijä syytä, arvostele tai kritisoi asiakasta. (Koski-Jännes ym. 2008, 20-21,46.) Miller ym. (2013, 249) toteavat, että asiakkaalla on oikeus tehdä henkilökohtaisia valintoja ilman hoitajan ironiaa ja sarkasmia.

Pystyvyyden tunteen vahvistaminen. Asiakkaan pystyvyydellä tarkoitetaan hänen tietojansa, taitojansa ja tunteitaan. Asiakkaan pystyvyyden kartoittaminen sekä hänen elinympäristönsä ja sosiaalisten suhteidensa ymmärtäminen edesauttavat muutosta edistävän, aidon ja vilpittömän vuorovaikutussuhteen syntymisessä. (Kinnunen 2017, 147.)

Kun käyttäytymisen hallinta on heikentynyt ja asiakas on toistuvasti epäonnistunut muutosta yrittäessään, hänen itsetuntonsa ja uskonsa muutoksen onnistumiseen saattaa olla nolllilla. (Koski-Jännes ym. 2008, 49). Toivoa luomalla vahvistetaan asiakkaan uskoa muutokseen (Miller ym.2013, 229-230). Työntekijän tulisikin kannustaa ja rohkaista sekä vedota asiakkaan aiempiin onnistumisiin, jotta asiakas taas pystyisi ajattelemaan muutosta hänelle mahdollisena asiana. Pystyvyyden tunnetta voi vahvistaa myös se, että havaitsee muiden vastaavassa tilanteessa olleiden onnistuneen. Asiakas ei välttämättä usko omaan kykyynsä muuttua ja sen vuoksi tulisikin luoda toivoa muutoksen mahdollisuudesta. (Koski-Jännes ym. 2008, 49.)

Asiakkaan ajattelutavoissa, arvostuksissa ja mielen muuttumisessa tapahtuva muutos voi vaikuttaa joko fyysiseen, psyykkiseen tai sosiaaliseen hyvinvointiin. Sopeutumista uuteen tilanteeseen ohjaa mielen muutos ja sen seurauksena voimavarat pääsevät paremmin esille. (Lehtovirta ym. 2012, 255.) Itsetunnon kohotessa arvostuksen ja rohkaisun myötä, asiakas voi löytää itsestään voimavaroja muuttaa elämänsä suuntaa (Holmberg 2016, 91).

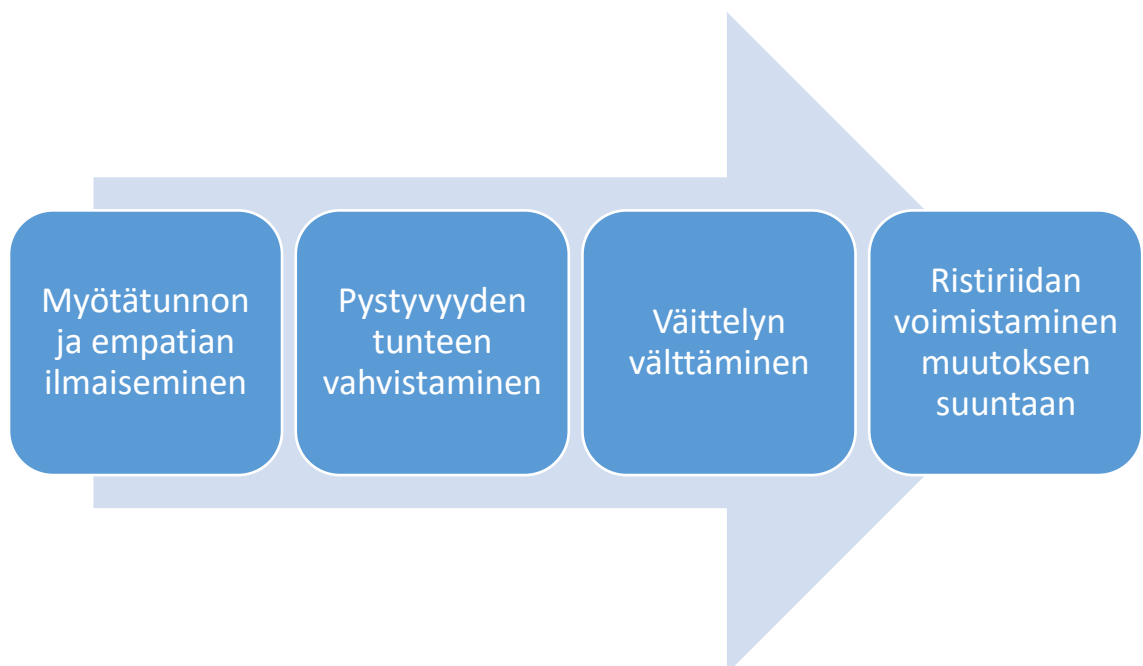
Väittelyn välttäminen. Väittelyn välttäminen ja vastarinnan myötäileminen ovat keskeisiä asioita silloin kun asiakkaalla on eri käsitys asioista kuin hoitajalla. Tällaisessa tilanteessa on parempi vaihtaa aihetta ja palata asiaan toisessa yhteydessä. Vaikka asiakas ei toimisi toivotulla tavalla, hoitajan on tärkeää myötäillä vastarintaa. Kun asiakas ei ole valmis muutokseen tai ei halua sitä, tulee asiakkaan reaktiota kohtaan osoittaa kuitenkin ymmärrystä. (Hämäläinen, Kanerva, Kuhanen, Schubert & Seuri 2017, 185.)

Työntekijän tulee välttää myös provosoitumista ja sanelevaa vuorovaikutusta. Moralisoiva tai kontrolloiva vuorovaikutus aiheuttaa asiakkaassa ärtymystä, saattaa johtaa väittelytilanteeseen tai tilanne saattaa jopa ajautua umpikujaan. Oikeanlainen suhtautumistapa on koetuksella erityisesti silloin, kun asiakas on eri mieltä tai osoittaa vihamielisyyttä. Tulisikin pyrkiä tulkitsemaan asiakkaan vastustusta rakentavassa hengessä. Kun vuorovaikutustilanteessa ei painosteta tai lähdetä vuorovaikutukselliseen vastahyökkäykseen, asiakas joutuukin miettimään mitä hän tilanteesta ajattelee. (Koski-Jännes ym. 2008, 47-48.)

Ristiriidan voimistaminen muutoksen suuntaan. Keskeistä on muutos, jonka aikaansaamana asiakkaan toimintakyky vahvistuu ja palautuu. Muutokseen liittyy vastarintaa, jonka positiivinen tehtävä voi olla ihmisen suojaaminen liian nopealta muutokselta. Muutosvastarinta voi myös olla keino ylläpitää senhetkistä psyykkistä tasapainoa. Asiakas tarvitsee aikaa sopeutumiselle. Vastarintaa voivat myös aiheuttaa tiedostetut ja tiedostamattomat asiat ja merkitykset, joita asiakas ei vielä kykene kohtaamaan. Asiakkaan passiivisuus ja pyrkimys peitellä ongelmia voivat olla viestejä vastarinnasta. Työntekijän tehtävänä on antaa asiakkaalle

riittävästi aikaa muutosprosessin käynnistymiseksi. Asiakasta on tuettava vuorovaikutuksen keinoin myös vastarinnan hallinnassa. (Heikkinen-Peltonen ym. 2014, 222-223.)

Asioiden väliset ristiriidat aiheuttavat epätasapainoa ja vaikeuttavat päätöksentekoa. Ristiriitaisuutta luonnehtii se, että toisaalta asiakkaalla on halu lopettaa haitallinen toiminta ja toisaalta taas halu jatkaa sitä. Tämä ristiriita aiheuttaa myös päätösten horjuvuutta, haitallisen toiminnan puolustelua ja perustelua sekä toiminnan peittelemistä. Tämä *ambivalenssin* tila voi jatkua vuosikausia. Muutoksen aikaansaamiseksi nämä asiakasta eri suuntiin vetävät haitallisen toiminnan ristiriidat on tuotava esille ja niistä on keskusteltava yhdessä asiakkaan kanssa. Keskustelussa voidaan pohtia haitallisen käyttäytymisen etuja ja haittoja sekä muutoksen myötä saavutettavia etuja ja haittoja. Suuntaamalla huomio näiden asioiden väliseen ristiriitaan asiakasta pyritään tukemaan päätöksenteossa sekä siinä pysymisessä. Kun asiat on otettu esille ja niistä on keskusteltu, ratkaisun tekeminen yleensä helpottuu. (Koski-Jännes ym. 2008, 47.)



Kuvio 1. Motivoivan haastattelun periaatteet (tiedot Partanen ym. 2015; Kinnunen 2017; Koski-Jännes ym. 2008; Lehtovirta ym. 2012; Holmberg 2016; Hämäläinen ym. 2017; Heikkinen-Peltonen ym. 2014).

2.3 Motivoivan haastattelun menetelmät

Avoimilla kysymyksillä tarkoitetaan asiakkaalle esitettyjä kysymyksiä, joiden avulla pyritään saamaan esille asiakkaan omaa ajattelua. Ne ovat kysymyksiä, joihin ei voi vastata yhdellä sanalla. Tavoitteena on saada asiakas kertomaan omasta tilanteestaan, tunteistaan ja ajatuksistaan. Myös suljettuja kysymyksiä voi tuki käyttää, mutta motivoivassa haastattelussa suositellaan mieluummin avoimien kysymysten käyttöä. (Koski-Jännes ym. 2008, 51.) Avoimiin kysymyksiin vastatessaan asiakas joutuu pohdiskelemaan omaa käyttäytymistään ja elämäntilannettaan. Hän joutuu vastaamaan niihin spontaanisti. Avoimet kysymykset alkavat kysymyssanalla; missä, milloin, mitä ja miten. (Turku 2007, 51.) Avoimien kysymyksien avulla on tarkoitus saada asiakas kertomaan omasta tilanteestaan, ajatuksistaan, tunteistaan ja mielikuvistaan. Joskus asioiden pukeminen sanoiksi voi olla hankalaa tai lähes mahdotonta. Kaikilla ihmisillä on kuitenkin syvä tarve tulla kuulluksi, nähdyksi ja todesta otetuksi. (Partanen ym. 2015, 143.) Miller ja Rollnick (2013, 171) toteavat, ettei elämäntapamuutokseen liittyviä avoimia kysymyksiä kannata kysyä ennen kuin asiakas on kertomassaan siinä vaiheessa, että hän on valmis niihin vastaamaan.

Refleктоiva eli heijastava kuuntelu. Erilaisiin elämänongelmiin liittyy monenlaisia tunteita, jotka vaikuttavat ihmisen käyttäytymiseen. Heijastavan kuuntelun tarkoituksena on auttaa asiakasta tunnistamaan omia tunteitaan, ajatuksiaan ja toimintatapojaan. Kysymyksessä on menetelmä, jossa työntekijä yrittää kuulemansa ja havaitsemansa perusteella arvata mitä asiakas tarkoittaa. Tarkoituksena ei ole tulkita asiakasta, vaan pikemminkin toistaa asiakkaan itsensä kertomaa. Tehdyt huomiot ja havainnot tulisi ilmaista ääneen ja tarkistaa, että ne ovat tulleet ymmärretyksi oikein. (Koski-Jännes ym. 2008, 52-53.) Millerin ym. (2013, 34) mukaan heijastavan kuuntelun tarkoituksena on saada asiakas kuulemaan omaa tarinaansa toisen ihmisen kertomana.

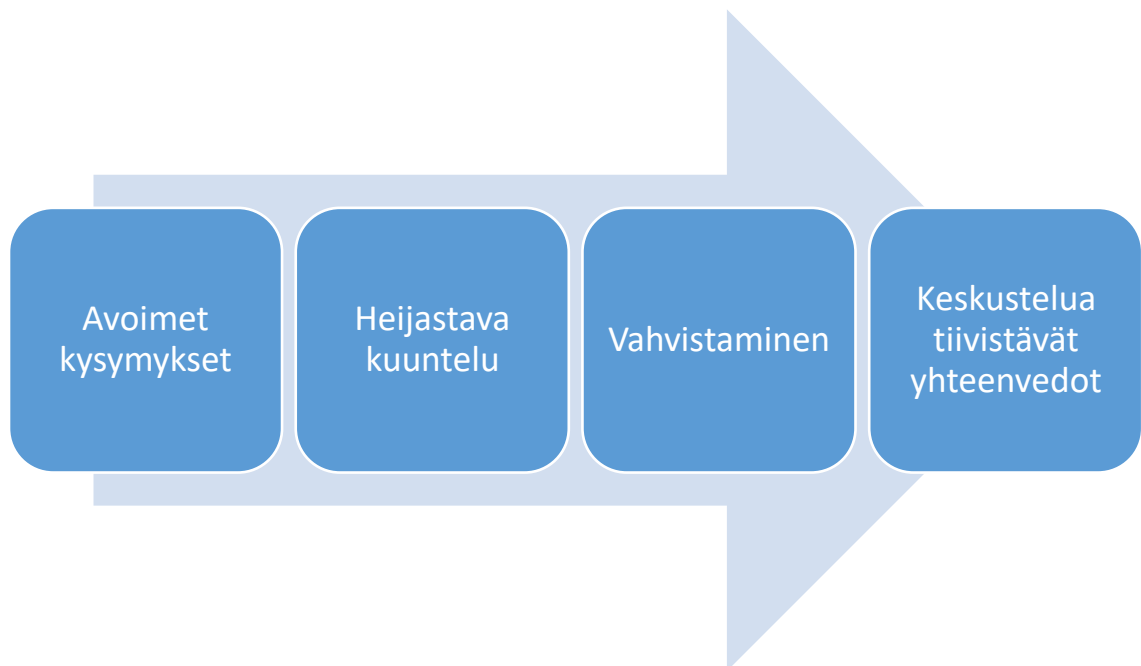
Työntekijän tehtävänä on toimia asiakkaan ajatusten ja sisäisten tunnetilojen peilinä. Heijastavan kuuntelun tavoitteena on myös auttaa asiakasta määrittelemään omia tavoitteitaan ja tunnistamaan voimavarojaan. Tämän menetelmän tietoinen käyttäminen vaatii keskittymistä ja valikointia. Tavoitteena on suunnata ja ohjata

asiakkaan huomio asioihin, joilla on merkitystä ongelman ratkaisun kannalta. Tarkoituksena ei ole kuunnella asiakasta loputtomiin asioissa, jotka eivät ole varsinaisen ongelman ratkaisemisessa merkityksellisiä. (Koski-Jännes ym. 2008, 52-53.)

Heijastava kuuntelu on asiakkaan kertoman toistoa, jonka avulla rohkaistaan asiakasta jatkamaan kerrontaa ja vahvistetaan samalla asiakkaan kuulluksi tulemisen tunnetta. Tavoitteena on luoda asiakkaalle mahdollisuus pohtia tilannetta eri puolilta ja saada laajempi kokonais käsitys asiakkaan elämäntilanteesta ja motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Parhaassa tapauksessa asiakas jatkaa asian pohtimista myös keskustelun jälkeen. (Turku 2007, 51.)

Vahvistaminen ja keskustelua tiivistävät yhteenvedot. Vahvistamisella tarkoitetaan asiakkaan vahvuuksien tunnistamista ja nimeämistä. Sen avulla pyritään tukemaan asiakkaan itsetuntoa ja asiantuntemusta. Asiakkaan reaktioita ja tunteita kohtaan tulee osoittaa ymmärtämystä, vaikkei haitallista toimintaa hyväksyttäisikään. Aidon kiinnostuksen osoittaminen ja asiakkaan tunteiden oikeutuksen tunnustaminen ovat keinoja asiakkaan itseluottamuksen vahvistamiseksi. Positiivisella, vilpittömällä aidolla ja kannustavalla vuorovaikutuksella pyritään saamaan esille asiakkaan vahvuuksia ja omia tavoitteita. Liiallista kehumista tulee kuitenkin välttää ja myönteisiä seikkoja ja voimavaroja kannattaa tuoda esille vain harkiten, koska ne voivat vaikuttaa epäuskottavilta. (Koski-Jännes ym. 2008, 50-51.)

Vuorovaikutustilanteen aikana on hyvä pysähtyä ajoittain tiivistämään siihen saakka keskusteltuja teemoja. Tällöin kootaan lyhyesti yhteen niitä asioita, joita asiakas on puhunut. Tiivistävän yhteenvedon avulla osoitetaan asiakkaalle, että häntä on kuunneltu. Samalla hänelle tarjoutuu mahdollisuus korjata mahdollisia väärinkäsityksiä. Yhteenvedojen avulla asiakkaan huomiota pystytään suuntaamaan muutoksen kannalta olennaisiin seikkoihin. Tulkintojen tekemistä tulisi välttää, koska ne voivat harhaan osuessaan romuttaa koko luottamuksellisen yhteistyösuhteen. (Koski-Jännes ym. 2008, 53.) Millerin ym. (2013, 34) mukaan keskustelua tiivistävien yhteenvedojen tehtävänä on koota yhteen keskustelussa käytyjä asioita ja antaa samalla asiakkaalle mahdollisuus korjata tai täydentää keskustelussa esiin tulleita muutoksen kannalta merkityksellisiä asioita.



Kuvio 2. Motivoivan haastattelun menetelmät (tiedot Koski-Jännes ym. 2008; Turku 2007; Partanen ym. 2015).

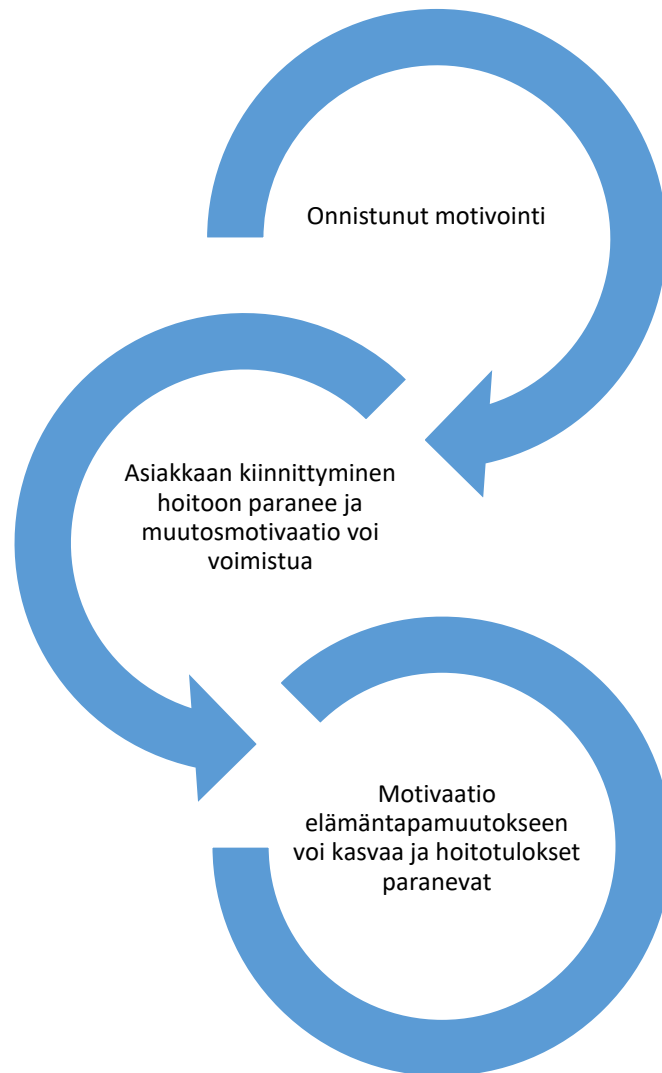
2.4 Motivoiva haastattelu hoitotyössä

Työntekijän tulee pyrkiä luomaan omalla toiminnallaan ja olemuksellaan ilmapiiri, jossa asiakas kokee olonsa turvalliseksi ja huolien ja pelkojen esille tuominen mahdollistuu. Vuorovaikutuksen onnistumiseksi tilanne edellyttää asiakkaan tarkkaa kuuntelemista, eläytymistä asiakkaan tunteisiin ja tilanteeseen sekä asiakkaan näkökulman ymmärtämistä. Vaikka työntekijä ei hyväksyisikään asiakkaan tekoja, hänen tulee ymmärtää, että erilaiset selittelyt ja ongelmien vähättelyt kuuluvat puolustusmekanismeihin ja ovat tyypillisiä erityisesti riippuvuusongelmista kärsivillä. Vuorovaikutuksen tapa ja tyyli vaikuttavat ratkaisevasti siihen, miten asiakas suhtautuu hoitoon ja kuinka hoito onnistuu. (Koski-Jännes, Riittinen & Saarnio 2008, 20-21, 46.) Millerin ym. (2013, 310) mukaan kuuntelemalla tarkkaan asiakkaan omaa kertomaa ja ymmärtämällä asiakkaan tilannetta, toiminnan ja muutoksen tavoite selkiytyy ja asiakkaan aktivoiminen muutokseen on helpompaa.

Asiakas tulee kohdata yksilöllisesti, vastuuntuntoisena aikuisena, luottaen siihen, että hän itse pystyy vaikuttamaan omaan toimintaansa ja elämäänsä. Työntekijän tehtävänä on auttaa ja ohjata asiakasta havaitsemaan mahdollisuuksia ja keinoja muutokselle. (Heikkinen-Peltonen ym. 2014, 233.) Työntekijän omien näkökulmien esittäminen asiakkaalle perustuu hänen kykyynsä ymmärtää asiakkaan näkökulmaa ja taitoa välittää tämä ymmärrys asiakkaalle. Tulisi kuitenkin muistaa, että luottamuksellisuus ansaitaan henkilönä eikä ammattilaisen roolin avulla. (Koskisuu 2004, 153-154.)

Luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen rakentuminen perustuu ymmärryksen ja arvostamisen osoittamiseen (Koskisuu 2004, 153-154). Voimavarojen vahvistaminen ja luottamuksellisuus luovat toivoa asiakkaalle. Se on uskoa asiakkaan toipumisen mahdollisuuteen, pelkojen vähentämistä ja luottamusta asiakkaan elämäntilanteeseen sopien ratkaisujen löytymisestä. Vuorovaikutus voi olla sisältöään asiakkaan menneisyyttä, nykyisyyttä ja tulevaisuutta koskevaa. Asiakkaan toivon ylläpitäminen on kannustamista, lohduttamista ja uskon luomista asiakkaan omiin kykyihin. (Holmberg 2016, 97.) Päihde- ja mielenterveys-hoito-työssä on asiakkaita, joiden kohdalla realistinen tavoite voi olla kielteisen kehityksen hidastaminen tai haittojen vähentäminen. On muistettava, että jokaisella ihmisellä on oikeus kunnioittavaan ja myötätuntoiseen kohteluun, vaikka hän muutosta vastustaisikin. (Partanen ym. 2015, 132-133.)

Motivaatiota vahvistavien lähestymistapojen (kuvio 3) on todettu lisäävän hoitoon osallistumista ja myönteisiä hoitotuloksia. Vaikka muutos onkin aina asiakkaan vastuulla, voi hoitaja voimistaa asiakkaan kiinnostusta myönteistä muutosta kohtaan. Onnistuneesta motivoinnista koituvia etuja voivat olla asiakkaan muutosmotivaation voimistuminen, asiakkaan kiinnittyminen hoitoon ja hoidossa pysyminen, osallistumisen lisääntyminen, hoitotulosten paraneminen ja hoitoon sitoutuminen. (Koski-Jännes ym. 2008, 21-22.)



Kuvio 3. Onnistuneen motivoinnin edut (tiedot Koski-Jännes ym. 2008, 21-22).

Motivoivan haastattelun menetelmä voi vaikuttaa kovin yksinkertaiselta, mutta sen toteuttaminen on käytännössä usein haasteellista ja vaatii työntekijältä perehtymistä menetelmän käyttöön. Olennaista on luottamuksellisen yhteistyösuhteen luominen, empatian osoittaminen, painostamisen välttäminen ja luottaminen siihen, että muutosvalmius löytyy ihmisestä itsestään. (Koski-Jännes ym. 2008, 59-60.) Tekniikkaa tärkeämpää on kuitenkin työntekijän oikeanlainen suhtautumistapa ja työskentelytyyli vuorovaikutustilanteessa. (Rakkolainen ym. 2010, 328). Miller ym. (2013, 314-315) toteavat, että motivoivan haastattelun menetelmän käytön tuloksia heikentävät työntekijöiden kiire, paine tuottaa nopeasti tuloksia ja tekniikan käytön lisääntyminen asiakastyössä.

2.5 Tutkimustuloksia

Kansainvälisesti motivoivaa haastattelua on tutkittu paljon sekä terveydenhuollon, että sairaanhoidon menetelmänä. Burken, Arkowitzin ja Mencholan (2003, 843) tekemän tutkimuksen mukaan motivoiva haastattelu on lupaava lähestymistapa ongelmakäyttäytymisen hoitoon. Heidän tutkimuksensa mukaan menetelmän käytöllä saatiin kohtalaisia vaikutuksia aikaan alkoholin ja huumeiden käyttäjillä sekä asiakkailta, joilla on ruokavalioon ja liikuntaan liittyviä ongelmia. Psykiatristen ja kaksoisdiagnoisoidujen asiakkaiden avohoitoon sitoutumisen on todettu lisääntyvän motivoivan haastattelun periaatteiden ja menetelmien avulla. (Swanson, Pantalón & Cohen 1999, 630). Skitsofreniaa sairastavien päihdeongelmaisten kohdalla motivoivan haastattelun yhdistäminen kognitiiviseen käyttäytymisterapiaan ja perheen interventioon parantaa merkittävästi yleistä toiminnanohjautuvuutta, vähentää alkoholin käyttöä ja oireiden pahenemista (Barrowclough, Haddock, Tarrier, Lewis, Moring, O'Brien, Schofield & McGovern 2001, 1706).

Martins ja Mcneil (2009, 283) ovat tutkineet 37 artikkelia motivoivan haastattelun menetelmän käytöstä asiakkailta, joilla on ongelmia liikunnan, ruokavalion, diabeteksen hoidon tai suunhoidon kanssa. Heidän tutkimuksensa mukaan menetelmän käyttö on hyödyllistä näiden asiakasryhmien kohdalla. Soria, Legido, Escolano, Yeste ja Montoya (2006, 768) ovat tutkineet motivoivan haastattelun menetelmän käyttöä tupakoinnin lopettamisen tukena. Tutkimustulosten mukaan tupakoinnin lopettamisen onnistuminen oli 5,2 % korkeampi sillä verrokkiryhmällä, jonka vuorovaikutuksessa oli käytetty motivoivan haastattelun menetelmää. Lisäksi he toteavat, että motivoivan haastattelun menetelmä on tehokkaampi kuin lyhyesti annetut neuvot tupakoinnin lopettamiseksi.

Suomessa motivoivan haastattelun menetelmää on tutkittu vielä kovin vähän. Muun muassa Maria Rakkolainen on tutkinut motivoivan haastattelun menetelmää osana päihdetyötä. Hän on todennut, että yksinkertaisuudestaan huolimatta menetelmä on haastava ja edellyttää työntekijöiden kouluttamista. Vielä lyhyen koulutuksenkin jälkeen työntekijät tarvitsevat lisää ohjausta menetelmän käytössä. (Rakkolainen 2017, 104.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä Hoitokoti Kuikanpesän työntekijöiden tietoisuutta motivoivan haastattelun menetelmästä vuorovaikutuksen keinona mielenterveyskuntoutuksessa. Opinnäytetyön tehtävänä oli järjestää motivoivan haastattelun menetelmästä koulutustuokio Hoitokoti Kuikanpesän hoitajille.

4 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämälähtöinen, käytännönläheinen ja tutkimuksellisella asenteella toteutettu kokonaisuus, joka sisältää raportoinnin lisäksi tuotoksen. Tuotoksella tavoitellaan käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, järjestämistä tai järjeistämistä. Opinnäytetyö pohjautuu teoretietoon ja se pyrittiin toteuttamaan tutkivalla ja kehittäväällä työotteella. Raportoinnin lisäksi toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu kirjallinen tuotos, joka tehdään aina jonkin tahon käytettäväksi. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9-10, 38-56.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön prosessi käynnistyi toimeksiantajan tarpeesta hoitohenkilökunnan koulutukselle. Sisältöä ja aihetta ideoitiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Tavoitteena oli suunnitella rajatulle kohderyhmälle tarkoitettu koulutustuokio. Rajaus tehtiin mahdollisimman tarkasti ja määriteltiin toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. Sisältö rakennettiin käytännön toiminnan järjestämiseksi, järjeistämiseksi ja toiminnan opastamiseksi. Opinnäytetyön sisältö ja kirjallinen osuus pyrittiin suunnittelemaan kohderyhmää mahdollisimman hyvin palvelevaksi ja käytännönläheiseksi. Toimeksiantajan kanssa sovittiin, että mahdolliset työn tekemiseen tai tuotoksen toteuttamiseen liittyvät kustannukset opinnäytetyöntekijä kustantaa itse.

Kirjallinen tuotos on tekstiltään ja sisällöltään erityyppinen kuin opinnäytetyöraportti. Raportissa selvitetään omaa oppimista ja työn prosessia, kirjallisessa tuotoksessa teksti ja sen sisältö kohdennetaan käyttäjäryhmälle. Hyvän raportoinnin avulla lukija vakuutetaan kirjoittajan uskottavuudesta ja asiantuntijuudesta. (Vilka ym. 2003, 9-10, 65, 81.) Tämän toiminnallisen opinnäytetyön raportin osuudessa olevat kuviot (kuvio 1, kuvio 2, kuvio 3) ovat opinnäytetyön tekijän itse suunnittelemissa ja toteuttamissa koosteita ja yhteenvetoja lähdemateriaalin pohjalta. Kuviodien avulla pyritään selventämään lukijalle motivoivan haastattelun periaatteita, menetelmiä ja niistä koituvia hyötyjä asiakastyössä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on olennaista tuotoksen ja raportin keskinäinen yhteensopivuus ja kokonaisuus. Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja sen tulee olla tutkimuksellisella asenteella toteutettu ja riittävää tietojen ja taitojen hallintaa osoittava. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät kirjallinen tuotos, käytännön toteutus ja toteutuksen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Vilka ym. 2003, 9-10, 65, 81.)

4.2 Koulutustilaisuuden suunnittelu

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotos suunniteltiin toteutettavaksi koulutus- tuokiona Hoitokoti Kuikanpesällä. Kuikanpesä Oy on yksityinen mielenterveyskuntoutujien asumispalveluja tuottava yritys, joka sijaitsee Ilimantsissa. Hoitokodin palveluihin kuuluvat mielenterveyskuntoutujien tehostettu palveluasuminen, palveluasuminen ja tukiasuminen. Asumiskuntoutuspaikkoja on yhteensä 28. Hoitohenkilökunnan määrä on tällä hetkellä 11 ja lisäksi avustavissa tehtävissä toimii kolme henkilöä. Kupiaksen ym. (2012, 53) mukaan koulutuksen tavoitteiden määrittelyn lisäksi kohderyhmän taustojen selvittäminen on tärkeää, että koulutuksen sisällön rakentaminen kuulijakuntaa mahdollisimman hyvin palvelevaksi mahdollistuu.

Koulutuskokonaisuuden sisällön suunnittelemiseksi etsittiin tietoa hyvän koulutuksen ominaispiirteistä. Lähdemateriaalia löytyi hyvin ja koulutustuokio suunniteltiin lähdemateriaalin pohjalta. Toteuttamisen ajankohta ja siihen käytettävä aika suunniteltiin etukäteen (liite 1) yhdessä toimeksiantajan kanssa. Kupias ym.

(2012, 53) toteavatkin, että koulutukseen käytettävä aika tulee suunnitella etukäteen ja asettaa tavoitteet aikarajoitteen mukaisesti. Koulutuksen sisällöt tulisi valita niin, että ne tukevat osallistujien oppimista ja ne siis menevät kouluttajan omien mielenkiinnon kohteiden edelle.

Myös ulkoisten tekijöiden etukäteen suunnittelu luo puitteet onnistuneen koulutustilaisuuden järjestämiselle. Ulkoisilla tekijöillä tarkoitetaan käytännön järjestelyjä esimerkiksi tiloihin, tiedottamiseen ja aikatauluihin liittyen. (Heikkinen 2001, 23.) Kupiaksen ym. (2012, 89-90, 101-104) mukaan käytännön järjestelyt kannattaa tehdä hyvissä ajoin etukäteen valmiiksi. Koulutustilan varaamisen ja tilajärjestelyn yhteydessä on tärkeää pohtia, millaista työskentelyä valittu istumajärjestys tukee. Myös omaa sijoittumista koulutustilaan on hyvä pohtia vuorovaikutuksen onnistumiseksi. Jos osallistujilla ei ole aikaisempaa osaamista koulutettavasta aiheesta, kannattaa käyttää kouluttajajohtoista menetelmää. Koulutus- tuokion suunnittelussa huomioitiin kohderyhmä, tilat ja koulutuskokonaisuuden aikataulu, että tuotokselle asetetut tavoitteet saavutettaisiin.

Opinnäytetyön kirjallisen raportin ydinasioista laadittiin Power Point -esitys (liite 2), joka toimi tuotoksen runkona koulutustuokiassa. Koskimiehen (2002, 140-141) mukaan esityksen rakentajan ydintaito on asian tiivistäminen. Power Point -esityksen tulee olla selkeä ja yhdenmukainen, korkeintaan kolme asiaa yhdellä sivulla sisältävä. Kirkkaita pohjavärejä kannattaa välttää ja on suositeltavaa, ettei käytetä kolmea väriä useampaa pohjaväriä. Taulukot ja grafiikka tuovat elävyyttä esitykseen. Turhia animaatioita ja kuvia tulee kuitenkin välttää. Harkitulla kuvien käytöllä voi ilmaista jotain sellaista mitä teksti ei kerro. Yksinkertainen kirjaintyyppi ja pienenäköiset ovat helppolukuisia. Mahdolliset oikeinkirjoitusvirheet on korjattava huolellisesti ennen esitystä.

Koulutustilanteesta tulisi pyrkiä luomaan vuorovaikutuksellinen tila, jossa yhdessä oppimisen ja toimimisen kannalta on tärkeää toisten kuunteleminen ja erilaisten näkemysten arvostaminen. Aikuiskoulutuksen erityispiirteisiin kuuluu se, että koulutukset ovat usein organisaation tarpeisiin liittyviä. Lyhytkestoisessa koulutuksessa tulisi päästä nopeasti käsittelemään koulutuksen aihetta ja aiheen

työnläheisyys luo oppimiseen motivaatiopohjan. Lyhytkestoinen koulutus on intensiivinen ja kouluttajalla tulisi olla riittävät tiedot käsiteltävän aiheen sisällöstä. Henkilökunnan osallistaminen esimerkiksi keskustelun avulla mahdollistaa uuden tiedon syntymistä. (Heikkinen 2001, 4-5.)

Heikkisen (2001, 4-5) näkemyksen mukaan suunnitelmana oli toteuttaa yhteinen keskustelu Power Point -esityksen päätteeksi. Kupias ja Koski (2012, 121) ovat todenneet, että yhteinen keskustelu luo koulutukselle vaikuttavuutta. Mitä selkeämpi yhteinen käsitys osallistujilla on koulutuksessa käsiteltyjen asioiden näyttäytymisestä omassa työssä, sitä todennäköisemmin koulutuksessa opitut asiat siirtyvät käytännön työhön. Keskustelulla pyritään herättelemään ja vahvistamaan osallistujien yhteisiä merkityksiä, toimintatapoja ja puhetta aiheesta koskien.

Hyvän koulutuksen ominaispiirteisiin kuuluu myös palautteen kerääminen. Palautteen keräämistä varten suunniteltiin palautelomake (liite 3), jolla pyrittiin saamaan palautetta opinnäytetyön tuotoksen tavoitteiden toteutumisesta. Samasta koulutuksesta voi saada hyvin erilaista palautetta osallistujien näkökulmista ja arvottamisperusteista riippuen. Koulutusta on tärkeää kehittää saadun palautteen pohjalta, muttei yksittäisten negatiivisten palautteiden vuoksi. (Kupias, 2011.)

Hyvästä koulutuksesta on monenlaisia käsityksiä. Kouluttajan odotetaan olevan sujuvasanainen, jopa karismaattinen esiintymisessään. Hänen tulisi osata vastata vakuuttavasti osallistujien esittämiin kysymyksiin ja tehdä koulutuksen sisällöstä mielenkiintoinen. Hyvän koulutuksen ominaispiirteisiin kuuluu sen mukana-satempaavuus, jolloin osallistujat eivät pitkästy. Hyvä koulutus edellyttää kouluttajalta asiantuntijuutta koulutuksen sisältöä koskien, esiintymistaitoja sekä erilais-ten työskentelymenetelmien hallintaa. Hänen tulee myös pystyä toimimaan oppi-mista edistävästi ja omalla toiminnallaan tukea koulutuksen vaikuttavuutta. (Kupias, 2011.)

4.3 Koulutustilaisuuden toteutus ja arviointi

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tehtävämukaisesti Hoitokoti Kuikanpesän hoitajille järjestettiin motivoivan haastattelun menetelmästä koulutustuokio. Toiminnallinen osuus toteutui toimeksiantajan kanssa tehdyn aikataulusuunnitelman mukaisesti Hoitokoti Kuikanpesällä. Tapaaminen aloitettiin yhteisellä kahvitelulla ja sitä edelsi koulutustilan etukäteisvalmistelu istumapaikkojen, tietokoneen ja muiden välineiden osalta. Koulutustuokio aloitettiin klo 15.00 ja aikaa tuotoksen esittelylle oli varattu kokonaisuudessaan yksi tunti. Etukäteen tehdyn aikataulusuunnitelman (liite 1) vuoksi aikataulussa pysyttiin, mutta se edellytti kouluttajalta ajankäytön kokoaikaista seuranta sekä etukäteen toteutunutta syventymistä koulutettavan aiheen sisältöön. Koulutustuokioon osallistui kuusi hoitajaa Hoitokoti Kuikanpesän 11:sta hoitajasta.

Powerpoint esitykseen oli varattu aikaa 30 minuuttia ja se sisälsi 18 diaa. Diaesitys oli rakennettu motivoivan haastattelun ydinasiat tiivistäen (liite 2). Diaesityksen päätteeksi aiheesta keskusteltiin yhteisesti. Aihe herätti vilkasta keskustelua ja ryhmädynamiikka tuki dialogisen keskustelun syntymistä, eikä puheenvuoroja tarvinnut erikseen jakaa. Osa osallistujista tunnisti vuorovaikutuksessaan asiakkaan kanssa motivoivan haastattelun piirteitä itselleen ominaisena toimintatapana. Kukaan osallistujista ei ollut tietoisesti käyttänyt asiakastyössään motivoivan haastattelun menetelmää. Kaikki osallistujat kokivat saaneensa uutta tietoa vuorovaikutuksensa tueksi asiakastyöhön. Keskustelussa nousi esiin pohdintaa hoitajien työssäjaksamisesta, jonka vuoksi vuorovaikutuksen tapa ja tyyli asiakastyössä saattavat vaarantua hoitajan väsyneisyyden vuoksi. Osallistujat olivat yksimielisiä siitä, että asiakastyön vuorovaikutukseen keskittyvä koulutustuokio oli ajankohtainen ajatusten herättelijä, ammattieettisiäkin pohdintoja nostattava ja asiakastyön vuorovaikutukseen liittyvää uutta tietoa antava. Puolelle osallistujista motivoivan haastattelun menetelmä oli entuudestaan tuttu käsite, puolet osallistujista eivät olleet siitä aikaisemmin kuulleet. Yhteinen keskustelu toimi hienosti diaesityksen loppuyhteenvetona ja motivoivan haastattelun menetelmän aihealueiden tiivistäjänä.

Koulutustuokion päätteeksi osallistujilta kerättiin kirjallinen palaute palautelomakkeen avulla (liite 3). Koulutuokiassa oli mukana kuusi hoitajaa, joista jokainen antoi palautteensa kirjallisesti. Tyhjiä lomakkeita ei palautunut. Palautelomakkeiden vastausten perusteella kaikki kuusi vastaajaa kokivat saaneensa koulutuksesta uutta tietoa. Saatu tieto koettiin hyödylliseksi ja kaikki kuusi vastaajaa kokivat, että saatua tietoa voi hyödyntää myös asiakastyössä. Kuudesta vastaajasta neljä ei osannut sanoa olisiko kaivannut lisää tietoa jostakin aihealueesta. Kaksi vastaajista koki, ettei jäänyt kaipaamaan mitään lisätietoa. Kaikkien vastaajien mielestä koulutuskokonaisuus oli onnistunut.

Palautelomakkeessa pyydettiin myös vapaamuotoista palautetta. Kaikissa kuudessa palautelomakkeessa oli annettu vapaamuotoinenkin palaute. Saamani palautteen perusteella koulutuskokonaisuus oli hyvä, tiivis ja kattava. Kerronta oli koettu johdonmukaisena. Mukana ollut oheismateriaali oli koettu mielenkiintoisena ja koulutusta tukevana. Esimerkit käytännön työstä oli koettu oppimista tukevinä. Kehittämisehdotuksia tai negatiivista palautetta ei saatu. ”Todella hyvä kokonaisuus”. Palautteet kerättiin nimettömiä. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui hyvin koko prosessin ajan. Palautteita tarkasteltaessa on syytä huomioida kohderyhmän pieni koko (6 osallistujaa).

5 Pohdinta

5.1 Tuotoksen tarkastelu

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen aikataulu suunniteltiin etukäteen ja Power Point -esitys oli pyritty rakentamaan Koskimiehen (2002,140-141) näkökulman mukaan selkeäksi ja yhdenmukaiseksi, kirkkaita pohjavärejä välttämällä ja helppolukuinen kirjasintyyppi valiten. Koulutustilat olivat entuudestaan tutut ja istumapaikat tukivat vuorovaikutteisuuden syntymistä ja ylläpysymistä. Koulutus-tila oli rauhallinen ja viihtyisä, eikä ulkopuolisia häiriötekijöitä ollut. Nämä koulu-

tustilaisuuden sujumista edistäneet tekijät tukivat Heikkisen (2001, 23) näkemystä siitä, että ulkoisten ja sisäisten tekijöiden etukäteen suunnittelu luo puitteet onnistuneen koulutustilaisuuden järjestämiselle.

Heikkisen (2001, 4-5) mukaan koulutustilanteesta tulisi pyrkiä luomaan vuorovaikutuksellinen tila, jossa yhdessä oppimisen ja toimimisen kannalta on tärkeää toisten kuunteleminen ja erilaisten näkemysten arvostaminen. Koulutustuokion onnistunutta toteutusta vahvisti yhteinen keskustelu Power Point -esityksen päätteeksi. Keskustelu mahdollisti koulutuksen nostattamien ajatusten vaihtamisen ja koulutuksen sisällön pohtimisen yhteisesti. Vilkas keskustelu edesauttoi saadun teorian tiedon siirtämistä käytännön työskentelyn tasolle ja arjen asiakastilanteisiin. Kupias ja Koski (2012, 121) ovatkin todenneet, että yhteinen keskustelu luo koulutukselle vaikuttavuutta ja sen avulla pyritään herättelemään sekä vahvistamaan osallistujien yhteisiä merkityksiä, toimintatapoja ja puhetta aihetta koskien. Yhteiselle keskustelulle varattu aika oli ehkä liian lyhyt ja olisi parhaimmillaan voinut johtaa hyvinkin perustavanlaatuisiin pohdintoihin motivoivan haastattelun menetelmästä vuorovaikutuksen keinona asiakastyössä.

Koulutustuokion pitämisestä saamani kokemuksen mukaan aikataulullisesti rajatun, lyhytkestoisen koulutuksen on oltava tiivis ja ytimekäs. Koulutustuokion toteuttamiselle varattu aikataulu toteutui, mutta edellytti ajankäytön seuranta ja rajaamista. Heikkisen mukaan (2001, 4-5) lyhytkestoisen koulutuksen tulisikin olla intensiivinen ja kouluttajalla tulisi olla riittävä tietoperusta käsiteltävän aiheen sisällöstä. Myös Kupias ja Koski (2012, 53) ovat todenneet, että koulutukseen käytettävä aika tulee suunnitella etukäteen ja asettaa tavoitteet aikarajoitteen mukaisesti. Seuraavan koulutuksen yhteydessä kannattaisi varata hieman enemmän aikaa koulutuksen toteuttamiselle, jolloin esimerkiksi laajempi yhteinen keskustelu mahdollistuisi.

Koulutustuokion päätteeksi kaikki osallistujat antoivat kirjallisen palautteen ja saatu palaute oli yhdensuuntaista. Palautelomakkeen kysymykset pyrittiin rakentamaan niin, että niillä saadaan vastauksia opinnäytetyön tarkoituksen toteutumisi-

sesta. Jäin kuitenkin pohtimaan oliko palautelomakkeen vastausnumerointi rajattu liian suppeaksi. Laajemmalla numeroinnilla olisi mahdollisesti saatu tarkempaa palautetta koulutuksen sisällön kehittämiseksi.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä Hoitokoti Kuikanpesän työntekijöiden tietoisuutta motivoivan haastattelun menetelmästä vuorovaihtuksen keinona mielenterveyskuntoutuksessa. Saamani palautteen perusteella koulutustuokiossa saatu tieto koettiin hyödylliseksi ja koulutuskokonaisuus oli onnistunut. Hoitokoti Kuikanpesän hoitajat kokivat saaneensa uutta tietoa, jota he voivat hyödyntää asiakastyössään. Saadun palautteen perusteella vaikuttaisi siltä, että opinnäytetyön tavoitteet saavutettiin.

5.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Tämän opinnäytetyön tuotoksena oli koulutustuokio motivoivan haastattelun menetelmästä. Koulutustuokio suunniteltiin, toteutettiin ja arvioitiin etukäteen tehdyn suunnitelman mukaisesti. Kirjallisen palautteen perusteella opinnäytetyölle asetettuun tavoitteeseen päästiin ja koulutustuokio koettiin onnistuneeksi. *Vahvistettavuutta* on pyritty lisäämään kuvaamalla tehtyjä ratkaisuja ja johtopäätöksiä mahdollisimman huolellisesti. Teksti on pyritty kirjoittamaan johdonmukaisesti ja olennaiset asiat perustellen niin, että lukija pystyy seuraamaan ja arvioimaan kokonaisuutta.

Opinnäytetyön *siirrettävyyttä* tarkasteltaessa voidaan todeta, että saadun palautteen ja koulutustuokion toteuttamisesta saadun kokemuksen perusteella tämän opinnäytetyön tuotos on toistettavissa vastaavana kokonaisuutena myös muissa työyhteisöissä, joissa aihe on koulutuksellisesti ajankohtainen. *Uskottavuutta* voi heikentää se, että tämä toiminnallinen opinnäytetyö on 15:sta opintopisteen suoritusta vastaava kokonaisuus ja sisällöltään aihetta vain lyhyesti kuvaava. On syytä huomioida myös kohderyhmän pieni koko, joka voi vaikuttaa opinnäytetyön luotettavuuteen ja tulosten yleistettävyyteen. Luotettavuutta on pyritty lisäämään kuvaamalla tarkasti ja totuudenmukaisesti kaikki työskentelyn vaiheet.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2018, 23-27) mukaan tutkimuksen eettisiin vaatimuksiin kuuluu, että tutkimuksen teossa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämän opinnäytetyön tiedon hankinnassa ja julkaisussa on käytetty Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2020) määrittämiä yleisesti hyväksytyjä tutkimuseettisiä periaatteita. *Riippuvuutta* on pyritty lisäämään raportoinnin huolellisuudella, täsmällisyydellä ja noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä. Karelia-ammattikorkeakoulun (Karelia-ammattikorkeakoulu 2018, 28) ohjeenmukaisesti lähdemateriaali on valittu kriittisesti ja harkiten.

Suomenkielistä materiaalia oli saatavilla vain rajoitetusti ja suomenkielisten tutkimustulosten osalta tässä opinnäytetyössä on viitattu Rakkolaisen v.2017 tekemään tutkimukseen. Lähdemerkinnöissä on pyritty tarkkuuteen ja muiden tutkijoiden työn ja saavutuksien huomioimiseen asianmukaisella tavalla. Tämä opinnäytetyö ei sisällä suoria lainauksia. Lähdemateriaalin osalta opinnäytetyön luotettavuutta on voinut heikentää englanninkielisten artikkeleiden käyttö, joka mahdollistaa käännösvaiheessa tapahtuneet virheet. Myös englanninkielisten artikkeleiden hakusanojen määrittely virheellisesti tai epäolennaisesti on voinut rajata pois aihetta koskevaa olennaista tutkimustietoa.

5.3 Ammatillinen kasvu ja kehitys

Opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa opinnäytetyön aiheen rajaaminen kohdeyhmää mahdollisimman hyvin palvelevaksi tuntui aluksi haasteelliselta aihealueiden laajuuden vuoksi. Toimeksiantaja antoi vapaat kädet aiheen ideointiin, tavoitteenaan henkilökunnan kouluttaminen jollakin ammattitaitoa syventävän osaamisen alueella. Ideoinnin jälkeen toimeksiantajan kanssa keskusteltiin ja päädyttiin motivoivan haastattelun menetelmän aihevalintaan. Suunnitelmavaiheessa ilmeni, ettei aiheesta ole kovinkaan paljoa suomenkielisiä lähteitä, vaan lähdemateriaali on pääasiassa englanninkielistä. Millerin ja Rollnickin (2013) alkuperäisteosta oli hankalaa saada, mutta kaukolainaamalla teos löytyi Kuopion ja Vaasan kampuksilta. Opinnäytetyön eteneminen toteutusvaiheeseen viivästyi henkilökohtaisten syiden vuoksi. Opinnoille jouduttiin hakemaan jatkoaikaa niiden viivästymisen takia. Viivästymisen vuoksi aihealueeseen paneutuminen vaati

uudelleen orientoitumista opinnäytetyön tekemiseen ja prosessin sisäistämiseen. Opinnäytetyön etenemisessä ohjaavalla opettajalla ja opinto-ohjaajalla on ollut merkittävä ohjauksellinen rooli. Opinnäytetyön tuotoksen suunnittelu on ollut mielekästä ja kokemus koulutustuokion järjestämisestä, toteuttamisesta ja arvioinnista on ollut positiivinen. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa on sujunut hyvin koko prosessin ajan.

Mielenterveystyössä toimiessa vaaditaan vahvan ammatillisen osaamisen lisäksi ymmärrystä omasta itsestä. Myös omien vahvuuksien, voimavarojen ja arvojen pohdinta on tärkeää. Ammatillinen kasvu edellyttää oman osaamisen ylläpitämistä, kehittämistä ja kriittistä oman toiminnan arviointia. Se luo lisää varmuutta omaan osaamiseen. Ammatillinen arvomaailma vahvistuu, työskentelyvalmiudet lisääntyvät ja uusin teoretieto yhdistyy käytännön osaamiseen. Uusien menetelmien oppiminen ja sisäistäminen on prosessi, joka parhaimmillaan johtaa arjen toimintamallien positiiviseen muutokseen omassa työskentelyssä ja hyödyntää näin koko työyhteisöä. Se on siis uuden, opitun tiedon soveltamista käytäntöön.

Itse ajattelen, että noviisista ekspertiksi kasvaminen kestää koko työuran ajan. Ekspertiksi kasvaminen vaatii aikaa, omia tiedostettuja pyrkimyksiä ja tavoitteita, rohkeutta oppia ja kehittää uutta sekä jatkuvaa itsensä ja oman osaamisensa haastamista. Ammatillinen kasvu on prosessi, joka edellyttää myös sitoutumista. Muuttuvien ammattitaitovaatimusten edellyttämät tiedot ja taidot eivät päivitty itsestään, vaan ne edellyttävät jatkuvaa oman osaamisen ylläpitämistä. Mielenterveyshoitotyö on psyykkisesti kuormittavaa työtä ja päivittäinen työskentely avun tarpeessa olevien ihmisten kanssa herättää monenlaisia tunteita. Ammattitaito on yksi niistä seikoista, jotka suojaavat työn herättämillä vaikeilla tunteilla. Ammattitaito ja sen ylläpitäminen edesauttaa siis myös omaa työssäjaksamista. Itse olen kokenut kehittyväni myös ihmisenä jokaisen opintokokonaisuuden suorittamisen myötä ja pohdin, että opiskelun myötä myös ihmisen persoonallisuus kehittyy.

Motivoiva haastattelu on yksi monista aihealueista, jotka minua mielenterveys- ja päihdehoitotyössä kiinnostavat. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön avulla olen pystynyt syventämään ammatillista osaamistani menetelmän käytöstä. Olen tie-

toisesti pyrkinyt refleктоimaan omaa toimintaani vuorovaikutustilanteissa ja soveltamaan motivoivan haastattelun periaatteita ja menetelmiä niin asiakastyössä, kuin muissakin vuorovaikutustilanteissa. Menetelmän käytön hallinta vaatii tietoisista harjoittelua ja motivoivan haastattelun ydinasioiden oivaltamista.

5.4 Hyödynnettävyys ja jatkokehittämismahdollisuudet

Tämän opinnäytetyön tuotoksesta saadun palautteen perusteella puolet vastaajista ei tuntenut motivoivan haastattelun menetelmää. Tuloksen perusteella hoitohenkilökunnan lisäkouluttaminen motivoivan haastattelun menetelmästä on tarpeellista. Tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettävissä pienen osallistujamäärän vuoksi.

Tätä opinnäytetyötä voi jatkossakin hyödyntää motivoivan haastattelun koulutuskokonaisuuksien järjestämisessä tai osana muita hoitohenkilökunnan koulutuskokonaisuuksia. Toimeksiantajalta on tullut toive toisen koulutustuokion järjestämisestä Hoitokoti Kuikanpesällä. Koulutus koettiin hyväksi ja hoitohenkilökunta on toivonut koulutuksen uusintaa. Toimeksiantosopimuksessa on sovittu tekijänoikeuksien säilymisestä allekirjoittaneella.

Motivoivan haastattelun menetelmää on Suomessa tutkittu varsin vähän, vaikka se onkin tutkittuun tietoon pohjautuva terveyden- ja sairaanhoidossa yleisesti käytössä oleva menetelmä. Menetelmä itsessään on hyvin mielenkiintoinen ja siihen syventyminen voisi parhaimmillaan johtaa uusiin opinnäyte- ja tutkimuskokonaisuuksiin, joiden avulla saataisiin lisää tietoa menetelmän toimivuudesta, tehokkuudesta ja vaikuttavuudesta. Hieman näkökulmaa vaihtamalla tätä vuorovaikutuksen menetelmää voisi kenties soveltaa myös muissa vuorovaikutuksellisissa kohtaamisissa kuin asiakastilanteissa.

Lähteet

- Barrowclough, C., Haddock, B., Tarrier, N., Lewis, S. W., Moring, J., O'Brien, R., Schofield, N. & McGovern, J. 2001. Randomized Controlled Trial of Motivational Interviewing, Cognitive Behavior Therapy, and Family Intervention for Patients With Comorbid Schizophrenia and Substance Use Disorders. *Psychiatry* 158.
- Burke, B. L., Arkowitz, H. & Menchola, M. 2003. The Efficacy of Motivational Interviewing: A Meta-Analysis of Controlled Clinical Trials. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 71. No 5.
- Heikkinen, A. 2001. Eväitä esitys- ja koulutustilaisuuksien suunnitteluun ja toteutukseen. Suomen kuntaliitto. Saatavana: http://shop.kuntaliitto.fi/product_details.php?p=20.28.3.2019.
- Heikkinen-Peltonen, R., Innamaa, M. & Virta, M. 2014. *Mieli ja terveys*. Porvoo: Bookwell Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. *Tutki ja kirjoita*. Porvoo: Bookwell Oy.
- Holmberg, J. 2016. *Hoitajana mielenterveys- ja päihdehoitotyössä*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hämäläinen, K., Kanerva, A., Kuhanen, C., Schubert, C. & Seuri, T. 2017. *Mielenterveyshoitotyö*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. *Kuntoutuksen perusteet*. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Järvinen, M. 18.6.2014. *Motivoiva haastattelu. Käypä hoito -suositus*. Helsinki: Duodecim.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2018. *Opinnäytetyön ohje*.
- Kinnunen, T. 2017. *Tupakoinnin lopettamiseen tähtäävän motivoivan keskustelun perusta*. Teoksessa: Heloma, A., Kiianmaa, K., Korhonen, T. & Winell, K. *Tupakka- ja nikotiiniriippuvuus*. Tallinna: Printon
- Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. (toim.). 2008. *Kohti muutosta. Motivoitumisen menetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Koskimies, R. 2002. *Asiantuntijan esiintymistaito. Onnistuneen esityksen kulmakivet*. Helsinki: Finn Lectura AB.
- Koskisuu, J. 2004. *Eri teitä perille. Mitä mielenterveyskuntoutus on?* Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kupias, P. & Koski, M. 2012. *Hyvä kouluttaja*. Sanoma Pro Oy.
- Kupias, P. 2011. *Hyvää koulutusta etsimässä*.
- Lahti, J., Rakkolainen, M. & Koski-Jännes, A. 2013. *Motivoiva haastattelu kaksoisdiagnoosipotilaiden hoidossa. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 19 / 2013. Joensuu: PunaMusta.
- Lehtovirta, M., Peltola, L. 2012. *Ihminen mielessä. Psykologian perusteet lähihoitajalle*. Porvoo: Bookwell Oy.
- Martins, R. K. & McNeil, D. W. 2009. Review of Motivational Interviewing in promoting health behaviors. *Clinical Psychology Review* 29.
- Miller, W. R. & Rollnick, S. 2013. *Motivational Interviewing. Helping people change*. Third edition. New York: The Guilford Press.
- Oksanen, J. 2014. *Motivointi työvälineenä*. Juva: Bookwell Oy.
- Partanen, A., Holmberg, J., Inkinen, M., Kurki, M. & Salo-Chydenius, S. 2015. *Päihdehoitotyö*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

- Rakkolainen, M. 2012. Motivoivan haastattelun toteutuminen päihdehoidon ensitapaamisessa. Suomen psykologinen seura: *Psykologia* 47 (01), 2012. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Rakkolainen, M. 2017. Motivoivan haastattelun toteutuminen päihdehoidon alkutapaamisissa ja yhteys asiakkaan päihdehaittojen vähenemiseen. Suomen Yliopistopaino Oy.
- Rakkolainen, M & Ehrling, L. 2010. Motivoivan haastattelun analyysi kahdella eri menetelmällä. Teoksessa: Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.
- Rissanen, P. 2007. Skitsofreniasta kuntoutuminen. Mielenterveyden keskusliitto. Pori: Kehitys Oy.
- Soria, R., Legido, A., Escolano, C., Yeste, A. L. & Montoya, J. 2006. A randomised controlled trial of motivational interviewing for smoking cessation. *British Journal of General Practice*: 56.
- Swanson, A., Pantaloni, M. V. & Cohen, K. 1999. Motivational Interviewing and Treatment Adherence among Psychiatric and Dually Diagnosed Patients. *Journal of Nervous & Mental Disease* 187:10.
- Terveysverkko. 2020. Motivaatio. Suomen Terveysliikuntainstituutti Oy.
- Turku, R. 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2020. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK).
- Vilkkä, H. & Airaksinen T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Wagner, C. & McMahon, B. 2004. Motivational Interviewing and Rehabilitation Counseling Practice. Virginia Commonwealth University. RCB 47:3.

Suunnitelma koulutuspäivän sisällöstä ja aikataulusta

KOULUTUSTILAISUUS / SUUNNITELMA

Aihe: Motivoiva haastattelu hoitotyön menetelmänä –
Koulutustilaisuus Hoitokoti Kuikanpesän henkilökunnalle
Aika: Keskiviikko 4.11.2020 klo 15.00
Paikka: Hoitokoti Kuikanpesä, Haravapurontie 1, 82900 Ilomantsi
Läsnä: Kuikanpesän henkilökunta, 10 henkilöä

- Suunnitelma: Esitys toteutetaan osana henkilökunnan koulutuspäivää. Esityksen kesto on 1 h, sisältäen palautekyselyyn vastaamisen ja vastausten keräämisen.

- Aikataulu:

klo 15.00 – Esittäytyminen: Kuka olen, mistä tulen ja minne olen matkalla. Päivän teeman lyhyt esittely.

klo 15.10 – Power Point: Motivoiva haastattelu hoitotyön menetelmänä

klo 15.40 – Keskustelua aiheesta

klo 15.55 – Kirjallisen palautteen kerääminen

klo 16.00 – Päättösanat. Kiitos Osallistujille!

- Muistilista: palautekyselylomakkeet 15 kpl, kyniä, läppäri (varmista, että toinen läppäri saatavilla tarvittaessa), muistitikku, pari kirjaa kierrätettäviksi/näyttille, Power Point -esitys tulosteena, opinnäytetyö tulostettuna itselle esityksen tueksi.

MOTIVOIVA HAASTATTELU

KOULUTUSTUOKIO HOITOKOTI KUIKANPESÄN HENKILÖKUNNALLE

KATJA RYTKÖNEN / KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU

MOTIVOIVA HAASTATTELU

-
- Motivational interviewing
 - On asiakaskeskeinen **vuorovaikutuksen menetelmä**, jonka tavoitteena on pyrkiä löytämään ja vahvistamaan asiakkaan omaa motivaatiota elämäntapamuutokseen.

MOTIVOIVAN HAASTATTELUN TAUSTAA

- Psykologi William R. Miller (1983). Myöhemmin Miller ja Rollnick (1991).
- Alun perin kehitetty erilaisten riippuvuuksien hoitoon.
- Käytetään laajasti terveyden- ja sairaanhoidossa, mm. päihde- ja mielenterveystyössä.
- Suomessa menetelmää on tutkinut mm. Maria Rakkolainen (2017).

TARKOITUS

- Pyrkii löytämään ja vahvistamaan asiakkaan omaa motivaatiota elämäntapamuutokseen.
- Saada asiakas itse puhumaan muutoksesta ja muutosta puoltavista tekijöistä (muutospuhe).

MOTIVOIVAN HAASTATTELUN PERIAATTEET

- **Myötätunnon ja empatian ilmaiseminen.** Avoimet kysymykset, voimaannuttava palaute, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen.
- **Pystyvyyden tunteen vahvistaminen.** Kannustus, rohkaisu ja vetoaminen aiempiin onnistumisiin.
- **Väittelyn välttäminen.** Asiakkaan vastustuksen tulkitseminen rakentavassa hengessä, vastarinnan myötäily.
- **Ristiriidan voimistaminen muutoksen suuntaan.** Muutosvastarinta voi olla keino pitää yllä senhetkistä psyykkistä tasapainoa. Annettava aikaa, voi kestää vuosia. Tuettava myös vastarinnan hallinnassa.

MOTIVOIVAN HAASTATTELUN MENETELMÄT

- **Avoimet kysymykset** ovat kysymyksiä joihin ei voi vastata yhdellä sanalla. Mitä? Miten? Millainen?
- **Reflektoiva eli heijastava kuuntelu.** Asiakkaan kertoman toistamista – peilinä toimimista.
- **Vahvistaminen.** Asiakkaan vahvuuksien tunnistamista kannustavan vuorovaikutuksen avulla.
- **Keskustelua tiivistävät yhteenvedot.** Keskusteltujen aiheiden yhteenvedoja. Painopisteenä huomion suuntaaminen muutoksen kannalta olennaisiin seikkoihin.

MUUTOSPUHE

- Motivoivan haastattelun keskeisin piirre.
- On asiakkaan puhetta, jossa hän perustelee ja pohtii omia syitä ja sitoutumistaan muutokseen.
- Ei liian suuria tavoitteita kerrallaan. Suositus ”päivä kerrallaan etenemisestä”.
- Voidaan houkutella esiin avoimien kysymyksien avulla.

HOITAJANA VUOROVAIKUTUSTILANTEESSA

- Asiakkaan toivon ylläpitäminen on kannustamista, lohduttamista ja uskon luomista asiakkaan omiin kykyihin.
- Vuorovaikutussuhteen rakentuminen perustuu ymmärrykseen ja arvostamisen osoittamiseen.
- Luottamuksellisuus ansaitaan henkilönä – ei ammattilaisen roolin kautta.
- Päihde- ja mielenterveyshoitotyössä on asiakkaita, joiden kohdalla realistinen tavoite voi olla kielteisen kehityksen hidastaminen tai haittojen vähentäminen.

HOITAJANA VUOROVAIKUTUSTILANTEESSA

- Holhoava, käskevä tai taivutteleva lähestymistapa eivät kuulu motivoivan haastattelun menettelytapaan.
- Asiakkaan käsityksiä tai kokemuksia ei tule kiistää eikä kumota.
- Moralisoivaa, kontrolloivaa tai sanelevaa vuorovaikutusta tulee välttää.

MOTIVOIVAN HAASTATTELUN YDIN

- Menetelmän tehokkuus perustuu työntekijän oikeanlaiseen suhtautumistapaan ja työskentelytyyliin vuorovaikutustilanteessa. Tämä taas edesauttaa luottamuksellisen hoitosuhteen rakentumisessa ja hoitotulosten onnistumisessa.

YHTEENVETO

- Motivoivan haastattelun menetelmän toteuttaminen voi käytännössä olla haasteellista, vaikka se vaikuttaakin yksinkertaiselta menetelmältä.
- Sen voima piilee sille ominaisessa tavassa suhtautua asiakkaaseen, jonka vuoksi se näyttää toimivan muita hoitomalleja paremmin antaen tilaa asiakkaan sisäisen ristiriidan käsittelylle, hänen huoltensa kuulemiselle sekä niiden huomioimiselle hoidossa.
- <https://www.kaypahoito.fi/nix02109>

"KERRO MINULLE JOTAIN NIIN
UNOHDAN,
OPETA MINULLE JOTAIN NIIN
MUISTAN,
OTA MINUT MUKAAN NIIN OPIN."

BENJAMIN FRANKLIN

LÄHDELUETTELO

- Holmberg, J. 2016. Hoitajana mielenterveys- ja päihdehoitotyössä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hämäläinen, K., Kanerva, A., Kuhanen, C., Schubert, C. & Seuri, T. 2017. Mielenterveyshoitotyö. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Järvinen, M. 18.6.2014. Motivoiva haastattelu. Käypä hoito -suositus. Helsinki: Duodecim. Saatavana: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituks/suositus?id=nix02109>. 18.2.2019
- Heikkinen-Peltonen, R., Innamaa, M. & Virta, M. 2014. Mieli ja terveys. Porvoo: Bookwell Oy.

LÄHDELUETTELO

- Kari, O., Niskanen, T., Lehtonen, H. & Arslanoski, V. 2013. Kuntoutumisen tukeminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kinnunen, T. 2017. Tupakoinnin lopettamiseen tähtäävän motivoivan keskustelun perusta. Teoksessa: Heloma, A., Kiianmaa, K., Korhonen, T. & Winell, K. Tupakka- ja nikotiini-riippuvuus. Tallinna: Printon
- Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. (toim.). 2008. Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Koskisuu, J. 2004. Eri teitä perille. Mitä mielenterveyskuntoutus on? Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lahti, J., Rakkolainen, M. & Koski-Jännes, A. 2013. Motivoiva haastattelu kaksoisdiagnoosipotilaiden hoidossa. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 19 / 2013. Joensuu: PunaMusta.

LÄHDELUETTELO

- Lehtovirta, M., Peltola, L. 2012. Ihminen mielessä. Psykologian perusteet lähihoitajalle. Porvoo: Bookwell Oy.
- Miller, W. R. & Rollnick, S. 2013. Motivational Interviewing. Helping people change. Third edition. New York: The Guilford Press.
- Oksanen, J. 2014. Motivointi työvälineenä. Juva: Bookwell Oy.
- Partanen, A., Holmberg, J., Inkinen, M., Kurki, M. & Salo-Chydenius, S. 2015. Päihdehoitotyö. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Rakkolainen, M. 2012. Motivoivan haastattelun toteutuminen päihdehoidon ensitapaamisissa. Suomen psykologinen seura: Psykologia 47 (01), 2012. Vammalan Kirjapaino Oy.

LÄHDELUETTELO

- Rakkolainen, M. 2017. Motivoivan haastattelun toteutuminen päihdehoidon alkutapaamisissa ja yhteys asiakkaan päihdehaittojen vähenemiseen. Suomen Yliopistopaino Oy.
- Rakkolainen, M & Ehrling, L. 2010. Motivoivan haastattelun analyysi kahdella eri menetelmällä. Teoksessa: Ruusu vuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Rakkolainen, M. & Ehrling, L. 2012. Reflektointi taitona ja tekniikkana motivoivassa haastattelussa. Suomen psykologinen seura: Psykologia 47 (01), 2012. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Rissanen, P. 2007. Skitsofreniasta kuntoutuminen. Mielenterveyden keskusliitto. Pori: Kehitys Oy.

LÄHDELUETTELO

- Terveysverkko - Suomen Terveysliikuntainstituutti Oy. Ei päiväystä. Saatavana: <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>. 15.4.2019.
- Turku, R. 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. Helsinki: Edita Prima Oy.

KIITOS !

Palautelomake

Palautelomake

Vastaa alla oleviin kysymyksiin laittamalla rasti ruutuun parhaiten kysymystä vastaavan numeroarvosanan kohdalle.

1. Saitko koulutuksesta uutta tietoa?

täysin eri mieltä

en osaa sanoa

täysin samaa mieltä

1	2	3
---	---	---

2. Koetko koulutuksesta saamasi tiedon hyödylliseksi?

täysin eri mieltä

en osaa sanoa

täysin samaa mieltä

1	2	3
---	---	---

3. Jäitkö kaipaamaan lisää tietoa jostakin aihealueesta?

täysin eri mieltä

en osaa sanoa

täysin samaa mieltä

1	2	3
---	---	---

4. Oliko koulutuskokonaisuus mielestäsi onnistunut?

täysin eri mieltä

en osaa sanoa

täysin samaa mieltä

1	2	3
---	---	---

5. Pystytkö hyödyntämään saamasi tietoa asiakastyössäsi?

täysin eri mieltä

en osaa sanoa

täysin samaa mieltä

1	2	3
---	---	---

Risuja ja ruusuja. Vapaamuotoinen palaute koulutustuokion sisällöstä, hyödyllisyydestä ja kehittämiskohteista.

Kiitos palautteestasi!

