

Motivaatiolla muutokseen – kohtaamisen kehittäminen väli- neeksi sote- muutoksen arkeen

Tarja Kantola

FT, yliopettaja
Laurea-ammattikorkeakoulu
tarja.kantola@laurea.fi

Outi Ahonen

TtM, lehtori
Laurea-ammattikorkeakoulu
outi.ahonen@laurea.fi

Tiivistelmä

Kohtaamistaidot nostettiin keskiöön Laurean ylemmän ammattikorkeakoulun pilottikoulutuksessa, jossa valmennettiin sote-alan opiskelijoita simulaation keinoin Motivaatiolla muutokseen -opintokokouksissa osana Suomen Akatemian COPE-hanketta. Tässä katsauksessa kuvaamme pilottikoulutukseen osallistuneiden opettajien näkemyksiä mahdollisuu-

desta toteuttaa vastaavaa motivaatio-orientoitunutta ja kohtaamiseen fokuoitunutta simulaatiokoulutusta erilaisissa toimintaympäristöissä sote-alan ammattikorkeakoulututuksessa tai työelämän täydennyskoulutuksessa.

Avainsanat: *motivoiva haastattelu, simulaatiopedagogiikka, osaaminen, sote-muutos*

SOTE-muutos ja elinikäisen oppimisen idea osaamisen haastajina

Sosiaali- ja terveydenhuollon työnjako on vielä paljolti eriytynyt, ja asiakaslähtöisyyden saavuttaminen edellyttää uudenlaista työnjakoa sosiaali- ja terveydenhuollon rajapinnoilla. Tällöin ammattilaisilta edellytetään joustavuutta ja sitoutumista monenlaisen rajatyön (*boundary work*) (ks. Carlike 2002, 2004; Levina & Vaast 2005; Ratcheva 2009) tekemiseen sekä kykyä katsoa omaa ammatillista toimintaa asiakkaan prosessien kautta. Sote-reformissa keskeinen muutos liittyy myös moninaiisiin sosiaali- ja terveysalan työnjaollisiin muutoksiin (Kangasniemi ym. 2017).

Ylemmän ammattikorkeakoulututkimon elinikäiseen oppimiseen pohjaaviin osaamisvaatimuksiin sisältyy EQF:n (*European Qualifications Framework*) seitsemännellä tasolla tietyn ammattialan erityisosaamisen lisäksi oleellisesti rajapinnoilla tapahtuva työskentely, jota ovat muun muassa *alan ja eri alojen rajapintojen tietoihin liittyvien kysymysten kriittinen ymmärtäminen, erikoistuneet ongelmanratkaisutaidot, joita vaaditaan tutkimus- ja/ tai innovaatiotoiminnassa uusien tietojen ja meneteltyjen kehittämiseen ja eri alojen tietojen yhdistämiseen sekä monimutkaisten, ennakoimattomien ja uusien strategisia lähestymistapoja vaativien työ- tai opintoympäristöjen johtaminen ja muuttaminen.* (European Commission 2008.) Myös kansallinen tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys rakentuu EQF:lle ja elinikäisen oppimisen ajatukselle, mistä on säädetty lailla (93/2017) ja asetuksella (120/2017) (Opetushallitus 2017).

Riippumaton ajatushautomo Demos Helsinki (2015) on tulevaisuuden työpajoissaan miettinyt, miten saavutamme seuraavan vision: *Ihmisten koettu terveys tuplaantuu vuoteen 2050 mennessä kustannuksia kasvattamatta.* Terveys ja hyvinvointi tarkoittavat yksittäiselle henkilölle omaa toimintakykyä ja hyvää oloa arjessa sekä hallinnollisesti ajatellen yhtäältä sitä, että terveet kansalaiset pystyvät tekemään töitä ja toisaalta sitä, etteivät he ikäihmisinäkään kuormita palveluita. Keskeistä on löytää kansalaisten käyttämättömät voimavarat ja aktiivisuus oman terveyden ylläpitämiseen, missä motivoivan kohtaamisen merkitys korostuu. Vuodesta 2015 erilaiset digitaaliset terveyssovellukset ovat yleistyneet ja omahoitopalveluita ja sähköisiä terveyspalveluita kehitetään. Demoksen (2015) tuottaman tulevaisuuskuuvan mukaan vuonna 2050 tiedon keräämistä ja analysointia helpottavat mobiilivoimavarat, sensorit, bioteknologia, robotiikka ja älyteknologia yleistyvät ja tulevat osaksi terveydenhoitoa. Tämä kaikki edellyttää ammattilaiselta uudenlaista taitoa ja välineitä, myös käsitteellisiä välineitä kohdata asiakas. Motivaatiolla muutokseen -opintokokonaisuus nostaa keskiöön ihmisen kuuntelemisen ja kohtaamisen taidon monialaisessa kontekstissa ja erilaisissa palveluympäristöissä eri ammattiryhmien yhteistyönä (Juujärvi & Ahonen 2017).

...muutospuhe on niin hirveen vahva, ni-mua kiinnostaa tavallaan se, et mitkä on-sit jotenki semmoset koulutukselliset in-terventiot, joita voidaan tehdä, jotka tu-kee sitä. (N2, haastattelu 9.6.2017)

COPE-hankkeella kohti uudenlaista osaamista

Osaavan työvoiman varmistaminen sosiaali- ja terveysalan murroksessa (COPE) on Suomen Akatemian

strategisen tutkimusneuvoston hanke, jossa ovat mukana Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Laurea-ammattikorkeakoulu, Aalto-yliopisto ja Itä-Suomen yliopisto. COPE-hankkeessa tutkitaan sosiaali- ja terveydenhuollon murrosta ja sen vaikutuksia työhön, osaamistarpeisiin ja osaamisen kehittämiseen. Hankkeen elinikäisen oppimisen teemassa keskiössä on sosiaali- ja terveystieteiden muutos ja se, miten se haastaa erilaisen tietoperustan omaavat ammattilaiset syvenevään yhteistyöhön sekä yhteiseen päätöksenteon prosessiin edistettäessä asiakkaan oikeuksien ja edun toteutumista. Asiakastyön luonne muuttuu digitaalisten palvelujen lisääntyessä, ja tarvitaan erilaisia vuorovaikutuksen mahdollisuuksia ja malleja, jotka ovat perinteisesti pohjautuneet kasvokkain tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Koulutuksen tulee antaa ammatilliselle asiantuntijalle valmiudet kriittiseen ajatteluun, monimutkaisten ja ennakoimattomien ongelmien ratkaisuun sekä päätöksentekoon muuttuvissa toimintaympäristöissä. (COPE 2016.)

Motivoiva haastattelu pilotin ytimenä

Ammatillinen asiantuntijuus sosiaali- ja terveystieteiden murroksessa edellyttää aidon asiakaslähtöisen työskentelyotteen vahvistamista ja asiakastyön taitojen syventämistä. *Motivaatiolla muutokseen* -opintojakso oli COPE-hankkeen pedagoginen pilotti, jossa tutkittiin simulaatiopedagogiikan mahdollisuuksia niin ammatillisen päätöksenteon kuin vuorovaikutustaitojenkin opiskelussa. Näitä taitoja opeteltiin simulaatiopedagogisissa ja motivoivan haastattelun keinoin aitoja tilanteita muistuttavissa tilanteissa, joita reflektoitii yhdessä opiskelijoiden ja opettajien kanssa. Opintojaksolla harjoiteltiin tunneyhteyden rakentamista ja ratkaisukeskeistä työskente-

lyä sekä motivoivan haastattelun menetelmää asiakastyön ja työyhteisöjen kehittämisen tarpeisiin. Tavoitteena oli, että opiskelija osaa opintojakson jälkeen rakentaa tunneyhteyden asiakkaan kanssa, työskennellä asiakaslähtöisten tavoitteiden mukaisesti, motivoida asiakasta muutokseen sekä soveltaa ratkaisukeskeistä lähestymistapaa asiakastyössä, arvioida osaamistaan kriittisesti ja antaa rakentavaa palautetta. (Juujärvi & Ahonen 2017.)

Motivoivan haastattelun ydintä onkin asiakkaan oman muutosmotiivin (Miller 1999) ja muutospuheen (Koski-Jännes ym. 2008) esiin kutsuminen ratkaisukeskeisyyttä ja itseohjautuvuutta tukevana. Keskeinen lähtökohta on itsemääräämisteoriat (Ryan & Deci 2000), jossa muutoksen nähdään perustuvan sisäiseen motivaatioon. Sisäistä motivaatiota ja muutosta voidaan vahvistaa ottamalla huomioon henkilökohtaisen autonomian, sosiaalisen yhteyden ja kompetenssin tarpeet. Muutospuheen lisäksi keskeisiä elementtejä motivoivassa haastattelussa ovat muutostavoitteen huolellinen muotoilu ja refleктоiva kuuntelu. Keskeisiä perustaitoja motivoivassa haastattelussa ovat samauttaminen, vahvistaminen, avoimet kysymykset, heijastava kuuntelu ja toistuva keskustelun tiivistäminen. Oleellista on, että motivoiva haastattelu tapahtuu luottamuksellisessa ilmapiirissä ja vahvistaa asiakkaan minäpystyvyyden tunnetta. (ks. myös Angle 2010; Arkowitz & Miller 2008; Berg & Miller 1994; Wahab 2005.) Motivoivaa haastattelua ja sen simulaatiopedagogista toteutusta COPE-hankkeen pilotissa on tarkasteltu seikkaperäisesti käsitteillä olevan julkaisun toisessa artikkelissa (Silvennoinen & Juujärvi 2018).

Simulaatiopedagogiikka pilotin toteutuksen lähtökohtana

Learning by Developing (LbD) on Laurea-ammattikorkeakoulun kehittämispohjaisen oppimisen pedagoginen malli, jossa yhdistyvät oppiminen, tutkimus ja kehittäminen. LbD-malli korostaa ammattikorkeakoulujen kolmen tehtävän integraatiota, jossa koulutus, tutkimus- ja kehittäminen sekä aluekehitys nivoutuvat tiiviisti toisiinsa (Raij & Niinistö-Sivuranta 2011; Raij 2014). Muutoksella motivaatioon -pilotissa tutkimus ja kehittäminen tulivat mukaan simulaatiopedagogiikan välittämänä, kun työelämässä toimivat opiskelijat tuottivat työstään tapauskuvia, joiden reflektoinnin myötä syntyi myös arjen muutosideoita.

Opintojakson pedagogisen viitekehyksen muodosti Tynjälän (2016) integratiivisen pedagogiikan malli, jossa asiantuntijuuden hahmotetaan rakentuvan neljästä kokonaisvaltaisen ja integroituneen osaamisen komponentista, jotka ovat teoreettinen, käytännöllinen, itsesäätelytieto ja sosiokulttuurinen tieto. Silvennoinen ja Ahonen (2017) toivat esiin, että mitä syvällisemmästä osaamisesta on kysymys, sitä tiukemmin erilaiset tiedon muodot ovat integroituneet toisiinsa. Tällä ajatuksella on vahvoja koulutuksellisia seurauksia. Tiedon muotoja yhdistävä koulutusmalli edistää asiantuntijuuden kehittymistä paremmin kuin koulutus, jossa teoria ja käytäntö nähdään erillisinä. Opintojaksossa olivat läsnä kaikki edellä mainitut tiedon osa-alueet. Käytännöllinen ja sosiokulttuurinen tieto kumpusivat opiskelijoiden työelämäkokemuksesta, ja motivoivan haastattelun teoriaosaamiseen perehdyttiin myös ennen intensiivijaksota. Intensiivisen lähiopetuksen aikana korostui erityisesti itsesäätelytieto eli se, miten opiskelija kehittyi motivoivan haastatte-

lun taidoissa ja oppi hyödyntämään siihen liittyvää uutta osaamista asiakastilanteissa. Itsesäätelytiedon avulla opiskelijat nivoivat teorian tiedon, olemassa olevan käytännöllisen tiedon sekä sosiokulttuurisen tiedon toisiinsa. (vrt. Tynjälä 2016.) Opiskelijoille muodostui laajeneva ymmärrys oman käytännön työelämän vaatimista muutostarpeista.

Käsillä oleva pilotti ylemmän ammattikorkeakoulun käytännönläheisenä opintojaksena tukee Opetus- ja kulttuuriministeriön (2017) visiota vuoteen 2030, jossa korkeakoulu ja tutkimustyö saadaan ulottumaan kaikille ja jossa voidaan tuottaa elementtejä monimuotoiseen korkeakoulutukseen, joka edistää kansalaisten osaamista toimia yhteiskunnan hyväksi sivistyksen, tieteen ja teknologian keinoin. Ammattilaisten kyky kohtaamiseen niin kasvokkain kuin digitaalisesti tukee yhteiskunnan hyvinvointia ja edistää kansalaisten omaa toimijuutta.

Motivaatiolla muutokseen – mahdollisuuksia koulutuksen ja työn arkeen

Seuuraavassa tarkastellaan pilottikoulutukseen osallistuneiden kolmen opettajan kokemuksia kyseisestä koulutuksesta ja erityisesti sen mahdollisuudesta ylemmän ammattikorkeakoulutuksen lisäksi ammattikorkeakoulutuksen perustutkinnossa ja erilaisissa työelämän konteksteissa.

Katsauksen aineistona on käytetty värittömästi pilottikoulutuksen jälkeen (8.-9.6.2017) kerättyä haastatteluaineistoa. Haastattelut (N=3) toteutettiin keskustelunomaisina teemahaastatteluina. Haastattavina olevat opettajat eivät toimineet hankkeen aktiivisina toimijoina pilotin ja haastattelujen toteutusvaiheessa. Haasta-

teltavista opettajista yksi oli sosiaalialan lehtori, yksi hoitotyön lehtori ja yksi sosi-
aali- ja terveysalan yliopettaja. Haastatte-
lut kestivät vajaasta tunnista reiluun tun-
tiin (51–79 min), ja ne ääninauhoitettiin
ja litteroitiin kokonaisuudessaan. Litte-
roinnin suoritti ulkopuolinen palveluntar-
joja. Molemmat katsauksen kirjoittajista
kävivät aineiston läpi itsenäisesti induktiivis-
esti, minkä jälkeen aineisto analysoitiin
seuraavan tutkimuskysymyksen pohjal-
ta: Minkälaisia mahdollisuuksia ja tarpei-
ta ammattikorkeakouluopettajat näkevät
Motivaatiolla muutokseen -opintojakson
levittämällä ammattikorkeakoulun pe-
rustutkintoon ja työelämän täydennys-
koulutukseen?

Haastattelujen anti kiteytetään seura-
vassa ensiksi haastatteluittain tiivistäen
kunkin haastattelun keskeinen sisältö,
minkä jälkeen konkretisoidaan haastatte-
luissa esiin nostetut kiintoisat ideat siitä,
miten pilottia vastaavaa koulutusta voitai-
siin hyödyntää laajemmin.

Pilotin mahdollisuudet ammatti-
korkeakoulun peruskoulutuksessa
ja työelämän täydennyskoulutuk-
sessa

Hoitotyön lehtori, N1

Haastateltava koki motivoivan haastat-
telun oivallisenä välineenä, kun asiakas-
ta ohjataan vaikuttamaan itse omaan elä-
määnsä. Toisaalta hän koki, että sairaan-
hoitaja- ja terveydenhoitajakoulutuksessa
on jo nyt elementtejä motivoivasta haas-
tattelusta. Valmennusta motivoivaan haas-
tatteluun ei kuitenkaan toteuteta yhtä in-
tensiivisesti ja pilotin tavoin osaamisen
ydintä vahvasti toistaen, simuloiden ja re-
flektoiden, minkä hän koki tuovan laatua
ja syvyyttä kohtaamistaitojen oppimiseen.
Motivoivan haastattelun tieteellinen poh-

ja näyttäytyi myös tärkeänä vaativaa so-
te-alan ohjaustyötä ajatellen.

*Eli kyl mä näkisin, että semmonen et py-
sähdytään, niin se oikeesti, se luo sellasen
hyvän pohjan. Mä uskon, että tämmösel-
lä työtavalla saadaan oikeesti parempaa
laatua ja opetustakin opiskelijoille, kun
tehdään kunnolla jotain asiaa eikä vaan
pintaa raapasemalla.* (N1, haastattelu
8.6.17)

Oleellisena haastateltava näki sen, et-
tä jatkossa toteutettaisiin pilotin kaltai-
sia yhteisiä opintojaksoja siten, että mu-
kana olisi sekä sairaanhoitaja- että so-
sionomiopiskelijoita, jolloin moniamma-
tillisuus rakentuisi jo koulutuksen aikana
lähtökohtaisesti mukaan. Myös ammat-
tikorkeakoulun ja ylemmän ammatti-
korkeakoulun (yamk) opiskelijat voisivat
osallistua yhteisille opintojaksoille, jolloin
yamk-opiskelijoille rakentuisi mentorin
rooli. Mahdollisena haastateltava näki
myös vastaavan koulutuksen toteuttami-
sen työelämän täydennyskoulutuksena,
jota voitaisiin toteuttaa siten, että osallis-
tutjat koottaisiin eri organisaatioista ja työ-
yhteisöistä ja koulutus toteutettaisiin osit-
tain verkossa.

Haastateltava nosti vahvasti esiin kyt-
köksen terveyden edistämiseen ja sen uni-
versaaliuteen. Terveyden edistäminen on
Maailman terveysjärjestön (World Health
Organization, WHO) ja Terveyden ja hy-
vinvoinnin laitoksen (THL) tavoitteiden
mukaista, ja koulutusta voitaisiin toteut-
taa myös kansainvälisenä tai pohjoismai-
sena yhteistyönä, mahdollisena esimerkki-
nä Nordplus -yhteistyö. Haastateltava toi
esiin myös kytköksen työterveyshuollon
kontekstiin.

Haastateltava koki, että pilotin kohteena oleva kohtaamisosaaminen on ydinosaamista sote-alalla. Kohtaamisosaamisen merkitys ei ole hänen mukaansa sidoksissa siihen, millaiseksi sote-muutos lopulta rakentuu. Kohtaamisosaamiseen panostaminen on vahva muutosteko oman toimijuuden vahvistamiseksi, näin ensisijaisesti suhteessa asiakkaaseen, mutta myös asian tuntijan itsensä näkökulmasta. Hän toi korostetusti esiin motivoivan haastattelun mahdollisuudet sote-alan työntekijöiden toimijuuden ja muutostoimijuuden vahvistamisessa. Kun keskustelua sote-muutoksesta käydään paljon järjestelmä- ja makrotasolla, voi motivoivan haastattelun ja kohtaamistaitojen kehittäminen olla mahdollisuus muutosvalmiuksien vahvistamiseen mikrotasolla. Motivoiva kohtaaminen tukee juuri asiakkaan omaehtoista hyvinvoinnin edistämistä.

Ikinä ei katoa se merkitys, et miten sä kohtaat toisen ihmisen... että ihan sama, mitä tulee tapahtuun ja tehdään, niin vaikee kuvitella, et se ei vaan vahvistuis, koska jos aattelee mitä tahansa vaihtoehtoja tulevaisuudes, ni ei meil ainakaa resursseja enemppää oo. Elikkä kyl sen ihmisen täytyy jotenki saada ehkä entist enemmän tukee siihen resurssien ja vahvuuksien löytämiseen omast itsestään.

(N2, haastattelu 9.6.17)

Motivoivan haastattelun osaamista ja ajatuksia voisi haastateltavan mukaan soveltaa myös omassa opetustyössä opiskelijoiden ohjaamisessa. Samoin motivoivalla haastattelulla olisi annettavaa niin oman organisaation johtamisen kehittämiseen kuin myös lähityöyhteisön yhteisten käytänteiden kehittämiseen. Oleellista on toisen ihmisen kunnioittaminen, hänen äänensä arvostaminen sekä eettinen tapa tulla kohdatuksi ja kohdelluksi.

Haastateltava kertoi kokemuksistaan pilotin kaltaisista opintokokonaisuuksista ammattikorkeakoulun perustason opetuksessa ja hanketyössä. Koulutusta voidaan hänen käsityksensä mukaan integroida eri terveystalojen ja sosionomien opetuksen perustutkinnon tasolla. Koulutusalojen yhteinen koulutussuunnittelu tulisi kuitenkin aloittaa aikaisin, jotta saadaan luoduksi aidosti yhteinen monialainen toteutus. Haastateltava koki hyvänä, että omassa organisaatiossa oli käynnistymässä monialaiset tiimit, jotka mahdollistavat yhteissuunnittelun. Pilotin kaltainen opintojakso voitaisiin toteuttaa myös nykyistä viittä opintopistettä suppeampana ja niivoa se johonkin soveltuvaan hankkeeseen. Yksi opintojakso ei kuitenkaan riitä monialaisen työotteen omaksumiseksi, vaan niitä tulisi olla koulutuksen eri vaiheissa.

Haastateltavan näkemyksen mukaan eri alojen opettajien välinen yhteistyöhalukkuus kuitenkin vaihtelee. Koulutusta on haastava järjestää, jos opettajilla ei ole yhteistä tahtoa siihen. Monialaisen yhteistyön tarve lisääntynee jatkossa, ja haastateltava näki, että motivoivan haastattelun taitojen lisäksi pitäisi olla myös hyvä monialaisen toimintaympäristön hahmotuskyky, jotta osaa toimia yhteistyössä.

No se tulee varmaan lisääntymään tää monialanen yhteistyö ja mä uskoisin, että sen lisäksi, että on nää hyvät motivoivan haastattelun taidot, niin pitäis olla myös hyvät sen monialaisen toimintaympäristön hahmotustaidot, että osaa toimia ja tehdä yhteistyötä. Ettei oltais sektoreittain ja jossain putkissa. Tunnettaisiin toisten työtä, ja voisi olla ihan päiviäkin yhteiseen koulutukseen. (N3, haastattelu 9.6.17)

Haastateltava oli havainnoinut, kuinka opiskelijoiden taidot edistyivät koulutuksen aikana ja kuinka tärkeä oli, että teorian materiaali oli etukäteen verkossa luettavissa. Hän kertoi, kuinka koulutuksessa oli *ihana, jopa terapeutin ilmapiiri*. Hän koki tärkeänä, että koulutuksessa oli mahdollisuus asettua rauhassa kohtaamisen äärelle. Tehtävät koulutuspäivissä olivat monipuolisia; lyhyen teoriaosuuden jälkeen tehtiin pienryhmissä harjoituksia. Oli hyvä, että opiskelijat saivat palautetta ja heitä arvioitiin moninaisesti pilotin aikana. Esimerkiksi verkossa tapahtuvien keskustelujen arviointi mahdollisti samalla dialogin ja opiskelijoiden tuottaman videon reflektointi kuvitellusta asiakastilanteesta mahdollisti konkreettisesti opiskelijan kehityksen arvioinnin motivoivassa haastattelussa.

Haastateltava toi esiin, kuinka ammattilaisten hyvät kohtaamistaidot toisivat sosiaali- ja terveydenhuoltoon säästöjä, kun asiakkaiden asiat hoituisivat vähemmällä kontaktikäynnellä heidän tullessaan kuulluiksi. Haastateltava pohti, että kokonaisuus voisi rakentua myös ostopalvelukoulutukseksi työyhteisöille. Se voisi toimia myös työyhteisön ryhmätyönohjauksena. Myös työntekijöiden stressi helpottuisi, kun ei tarvitsisi ratkaista asioita asiakkaan puolesta. Yksittäinen täydennyskoulutus ei kuitenkaan riitä, vaan herätelystä asiaan pitäisi olla vuoden parin välein.

Edellä tarkasteltujen haastattelujen pohjalta konstruointiin seuraavan luvun kolme erilaista aineistoon pohjaavaa esimerkkiä siitä, miten motivoivaa haastattelua voitaisiin soveltaa muualla kuin pilotoidussa ylemmässä ammattikorkeakoulutuksessa.

Motivaatiolla muutokseen – uusia avauksia koulutukseen ja työhön

Motivaatiolla muutokseen – kohtaamiskoulutus kansainvälisenä ja monikulttuurisena toteutusena

Asiakkaan aito kohtaaminen on osaamista, jota tarvitaan globaalisti. Myös ammattikorkeakouluopiskelijoiden toimintaympäristö on kasvavassa määrin monikulttuurinen. Kohtaamisteeman ympärille voitaisiin rakentaa esimerkiksi Nordplus-intensiivi viikon rahoituksen turvin pilotin kaltainen opintojakso, jossa sosiaali- ja terveysalojen opiskelijat voivat opiskella yhdessä osittain omalla kielellään, osittain yhteisesti englanniksi. Kommunikaatiokieli verkossa ja intensiiviviikolla olisi englanti, jolloin motivoivan haastattelun ja ratkaisukeskeisen lähestymistavan taitoja harjoiteltaisiin monikulttuurisessa ja moniammatillisessa kontekstissa simulaatiooppimisen keinoin. Yhteistyö Baltian ja Pohjoismaiden kanssa toisi opiskelijoille ja opettajille mahdollisuuden moniammatilliseen kansainväliseen dialogiin ja kohtaamistaitojen opiskeluun.

Muutostoisimijuuden vahvistaminen motivoivan haastattelun keinoin

Pohdittaessa sote-muutosta työntekijän ja moniammatillisen työyhteisön näkökulmasta tarvitaan yhtä lailla voimavaraistavaa otetta muutokseen ja sellaisia muutostointerventioita, jotka mahdollistavat ja edesauttavat työntekijöiden muutostoisimijuuden ja osallisuuden rakentumista paikallisella tai muulla työn kannalta merkityksellä tasolla, kuten esimerkiksi verkostossa. Oleellista interventiossa on rikkoa vallitseva arjen toiminnan logiikka, jotta

olemassa olevia toimintatapoja ja käytänteitä voidaan kyseenalaistaa ja muutos saa tilaa rakentua. Makrotasolla tapahtuvan sote-muutoksen, järjestelmämuutoksen ja siihen liittyvän muutostieteen lisäksi tarvitaan rinnalle työyhteisön ja työn arjen tasolle menevää muutosta. Voimavaraistavalla puheella, motivoivalla haastattelulla ja avoimilla kysymyksillä on tällöin keskeinen sija tarkasteltiinpa työntekijän kykyä toimia voimavaraisten suhteessa asiakkaaseen ja hänen terveyden edistämiseensä kuin itseensä tai kollegoihinsa muutostoinijoina. (ks. myös Kantola 2010.) Työntekijöiden ja moniammatillisen työyhteisön oma kokemus voimavaraistumisesta ja muutostoinijuuudesta heijastuu myös motivoivana vuoropuheluna asiakkaiden kanssa työskennellessä. Motivoivan haastattelun taito ilmenee tavassa kohdata toinen, ei tavassa suorittaa vuoropuhelua. Sote-muutoksessa motivoivalta kohtaamisella on erityisen tärkeä merkitys kutsuttaessa esiin asiakkaan omaa motivaatiota terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen.

Motivaatiolla muutokseen – koulutus moniammatillisena toteutuksena

Pilotin kaltainen koulutus simulaatiomenetelmän sopisi hyvin myös sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintojen opetussuunnitelmiin moniammatillisena ja monialaisena toteutuksena. Opetuksen suunnittelua yhteistoteutuksena edistävivät opettajien yhteiset tiimit sekä riittävän aikainen suunnittelun aloitus, jotta useampien opiskelijaryhmien toteutukset saadaan sopimaan yhteen. Pilotoidusta viiden opintopisteen kokonaisuudesta voi rakentaa pienempiä kokonaisuuksia perusopiskelijoille. Opettajilla on moninainen suhtautuminen monialaiseen opetukseen, ja tulisi löytää ne opettajat, jotka

näkevät asian mahdollisuutena ammatilliselle kehitykselle uhan sijaan. Opiskelijoiden on tärkeä saada runsaasti monialaisia kohtaamisia koulutuksen aikana, jotta monialaisesta työskentelystä tulisi luonnollinen tapa toimia asiakkaan kanssa arjen toimintaympäristöissä. Simulaation käyttö kohtaamisen opetuksessa vie oppimisen syvemmälle tasolle. Opiskelija oivaltaa olemassa olevien toimintatapojensa merkityksen, ja mahdollisuus aitoon muutokseen syntyy. Tämä vaatii riittävästi aikaa toteutukselta ja intensiivistä läsnäoloa, jotta opiskelija alkaa hahmottaa omaa ammatillista tapaansa toimia ja tarvetta muuttaa sitä.

Pohdintaa – kohtaamisen tuoma oivallus stimuloi muutosta

Motivaatiolla muutokseen -opintojaksossa keskityttiin kohtaamisen taitojen oppimiseen motivoivan haastattelun ja ratkaisukeskeisen menetelmän keinoin. Pedagogisina lähtökohtina olivat integratiivinen pedagogiikka ja simulaatiomenetelmät. Tulevia sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia valmennettiin tulevaisuuden osaamiseen, jossa erityisesti sote-muutos tuo paljon epävarmuutta tulevista, ja niin sote-ammattilaisten tehtävänkuvat, työnantaja kuin hallintokin muuttuvat. Muutos rakentuu tai jää rakentumatta usein lopulta ihmisten välisissä kohtaamisissa ja niissä tapahtuneissa oivalluksissa. Muutokseen motivoivan kohtaamisen merkitys korostuu niin asiakkaan ja kollegoiden välisissä kuin myös työntekijöiden ja johdon välisissä kohtaamisissa.

Pilottikoulutuksessa fokus oli selkeästi sosiaali- ja terveysalan moniammatillisessa asiakastyössä, jossa motivoivan haastattelun keinoin kutsuttiin esiin ja vahvistettiin asiakkaan omaa motivaatiota ja toi-

mijuutta ongelmien ratkojana ja päätöksentekijänä. Koulutuksen fokuksessa oli vuorovaikutus muutoksen mikrotason ilmiönä. Kielellä, puheella ja sanattomalla viestinnällä on oleellinen merkitys, kun tahdotaan vahvistaa asiakkaan omaa muutospuhetta ja omia voimavaroja oman hyvinvointinsa edistäjänä. Motivoivan haastattelun elementit tulevat esiin taidossa kohdata toinen ihminen, ei tavassa suorittaa vuoropuhelua. Pohdittavaksi jää, miten kohtaamistaidon moninaiset elementit saadaan osaksi digitaalisessa ympäristössä tapahtuvaa vuorovaikutusta.

Toisen ihmisen kohtaamisen taidon hallinta on ammattilaiselle arvokas pääoma, josta on hyötyä monenlaisissa tehtävissä niin asiakastyössä, lähijohtamisessa kuin myös työyhteisön kehittäjän roolissa. Sosiaali- ja terveydenhuollon monitahoinen muutos vaikuttaa niin kansalaisten kuin ammattilaistenkin tulevaisuuteen. Kohtaamalla kanssakulkijan voi sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen viedä asioita kohti asiakkaan kanssa yhdessä tavoiteltuja päämääriä kuin myös valtakunnallisesti tavoiteltua sote-muutosta. Aito muutos eri tasoilla realisoituu lopulta ihmisen oman ja yhteisen toiminnan kautta.

Lähteet

Angle, S. 2010. Piilevän motivaation jäljillä: Ratkaisukeskeinen elämäntapojen ja painonhallinnan ohjaus. Suomen lääkärilehti 65 (34), 2691–2696.

Arkowitz, H. & Miller, W. 2008. Learning, applying, and extending motivational interviewing. Teoksessa H. Arkowitz, H. A. Westra & S. Rollnick (toim.) Motivational interviewing in the treatment of psychological problems. New York: Guilford Press, 1–25.

Berg, I.K. & Miller, W. 1994. Ihmeitä tapahtuu: Periaatteita ja lähtökohtia. Helsinki: Otava.

Carlile, P.R. 2002. A pragmatic view of knowledge and boundaries: Boundary objects in new product development. *Organization Science* 13 (4), 442–455.

Carlile, P.R. 2004. Transferring, translating, and transforming: An integrative framework for managing knowledge across boundaries. *Organization Science* 15 (5), 555–568.

COPE. 2016. COPE hankkeen sivut. Teema Elinikäinen oppiminen. <https://www.stncope.fi/elinikainen-oppiminen/>. (Luettu 3.11.2017.)

Demos Helsinki. 2015. TERVEYS 2050. Neljä skenaariota ihmislähtöisestä terveydestä ja valinnanvapaudesta. <https://www.demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2015/06/Terveys2050.pdf>. (Luettu 3.11.2017.)

European Commission. 2008. The European qualifications framework for lifelong learning (EQF). European Commission. Education and Culture Lifelong Learning: Education and Training policies. Coordination of Lifelong Learning Policies. European Communities. Luxembourg. http://www.e-competences.eu/site/objects/download/4550_EQ-Fbroch2008en.pdf (in Finnish: http://www.oamk.fi/epooki/files/2214/4724/9079/LINKKI_6_eqf_ja_nqf_bachelor_ja_master.pdf) (Luettu 25.10.2017.)

Juujärvi, S. & Ahonen, O. 2017. Motivaatiolla muutokseen simulaatiopedagogiikan keinoin. <https://www.stncope.fi/motivaatiolla-muutokseen-simulaatiopedagogiikan-keinoin/>. (Luettu 3.11.2017.)

Kangasniemi, M., Voutilainen, A., Kapanen, S., Tolmala, A., Koponen, J., Hämäläinen, M. & Elovainio, M. 2017. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiryhmien työkuviin ja keskinäisen työnjaon kohdistaminen ja tehostaminen SOTE-reformissa. Syyskuu 2017. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan Julkaisusarja 66/2017. http://tietokayttoon.fi/documents/10616/334456/66_Ty%C3%B6n+uusjako.pdf/f905b1a7-d3db-4be4-adb8-62cd7f98a5a0?version=1.0. (Luettu 3.11.2017.)

Kantola, T. 2010. Transcending 'the Impossible': From dead end to expansive learning. University of Helsinki, Institute of Behavioural Sciences. *Studies in Educational Sciences* 232. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/19824>

Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio, P. 2008. Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Tammi.

Levina, N. & Vaast, E. 2005. The emergence of boundary spanning competence in practice: Implications for implementation and use of information systems. *MIS Quarterly* 29 (2), 335–363.

Opetushallitus. 2017. Kasvatus, koulutus ja tutkinnot. Tutkintojen tunnustaminen. Tutkintojen viitekehys. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/tutkintojen_tunnustaminen/tutkintojen_viitekehys. (Luettu 3.11.2017.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Korkeakoulutus ja tutkimus. Yhteenveto Demos Helsingin yhteiskehittämisen prosessista visio-työssä 2030 -visiotyö. <http://minedu.fi/documents/1410845/4177242/OKM+visiotyo%CC%88%2C+Demoksen+yhteiskehitta%CC%88misprosessi.pdf/c14c31fd-8bfa-485c-9cc5-e92174f902e4>. (Luettu 3.11.2017.)

Raij, K. (Ed.). 2014. Learning by Developing action model. Laurea Publications 36.

Raij, K. & Niinistö-Sivuranta S. 2011. Kehittämispohjaista oppimista – LbD-opas. Laurea-ammattikorkeakoulu. Vantaa. https://www.laurea.fi/dokumentit/Documents/LbD_opas_Raij.pdf. (Luettu 3.11.2017.)

Ratcheva, V. 2009. Integrating diverse knowledge through boundary spanning processes – The case of multidisciplinary project teams. *International Journal of Project Management* 27 (3), 206–215.

Silvennoinen, P. & Ahonen, O. 2017. Teoksessa J. Tuomi, K. Joronen & A. Huhdanpää (toim.) Oivaltamisen iloa. Taito 2017. Simulaatiopedagogiikka ammatillisen asiantuntijuuden kehittämisen välineenä sote-alan koulutuksessa. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisu, 37–49. <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/Muut/Taito2017-oivaltamisen-iloa.pdf>. (Luettu 3.11.2017.)

Silvennoinen, P. & Juujärvi, S. 2018. Simulaatiot integratiivisen pedagogiikan välineenä motivoivan haastattelun oppimisessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 20 (1), 44–61.

Tynjälä, P. 2016. Asiantuntijan tieto ja ajattelu. Teoksessa E. Kallio (toim.) Ajattelun kehitys aikuisuudessa – Kohti moninäkökulmaisuuutta. Jyväskylä: Suomen Kasvatustieteellinen seura, 227–244.

Wahab, S. 2005. Motivational interviewing and social work practice. *Journal of Social Work* 5 (1), 45–60.

