

Opinnäytetyö (AMK)

Toimintaterapian koulutusohjelma

2014

Maiju Majamaa ja Jenni Rätty

UUDEN ARVIOINTIMENETELMÄN KÄYTTÖÖNOTON TUKEMINEN

– Volitional Questionnairen implementointiprosessi
nuorisopsykiatrian yksikössä



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Toimintaterapian koulutusohjelma

2014 | 44 sivua + 3 liitettä

Ohjaaja: Tuija Suominen-Romberg

Maiju Majamaa ja Jenni Rätty

UUDEN ARVIOINTIMENETELMÄN KÄYTTÖÖNOTON TUKEMINEN - VOLITIONAL QUESTIONNAIREN IMPLEMENTOINTIPROSESSI NUORISOPSYKIATRIAN YKSIKÖSSÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tukea tahtoa ja motivoitumista arvioivan Volitional Questionnaire -arviointimenetelmän käyttöönottoa erään nuorisopsykiatrian yksikön toimintaterapeuttien käyttöön. Tarve tälle opinnäytetyölle pohjautui käytännön työn kokemukseen siitä, että haasteet psykiatristen potilaiden motivaatiossa ovat hyvin tavallisia. Potilaan oman toimijuuden ja osallisuuden vahvistamiseksi toimintaterapeutit olivat toivoneet käyttöönsä Volitional Questionnairea, jonka keskeisenä tavoitteena on tehdä motivaatiosta potilasta voimauttava tekijä.

Volitional Questionnaire -arviointimenetelmä pohjautuu Inhimillisen toiminnan malliin (Kielhofner 2008). Mallissa yksilön tahdon nähdään olevan tiiviissä vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Tahdolla viitataan toimintaan kohdistuvaan motivaatioon, joka on yksilön sisäisten ominaisuuksien ja ympäristön vuorovaikutusta. Opinnäytetyön käytännön toteutuksessa hyödynnettiin Hyvän implementoinnin mallia (Nevalainen 2007). Malli tukee käyttöönottoa kolmessa eri vaiheessa: ennen koulutusta, koulutuksen aikana ja koulutuksen jälkeen. Malli huomioi esimiehen, työyhteisön, koulutettavan sekä kouluttajan näkökulmat kaikissa vaiheissa.

Opinnäytetyössä selvitettiin laadullisen tutkimuksen avulla käyttöönottoprosessin onnistumista sekä siihen vaikuttaneita tekijöitä. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, jolla kerättiin toimintaterapeuttien kokemuksia käyttöönottoprosessista ja sen eri vaiheista. Teemahaastattelun runko pohjautui Hyvän implementoinnin malliin. Saatu aineisto analysoitiin teorialähtöisen sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti. Tulosten mukaan käyttöönottoa edistäviä tekijöitä olivat arviointimenetelmän käyttöön liittyvä koulutus, kouluttajien kannustava asenne sekä sovitusta asioista ja prosessin etenemisestä huolehtiminen. Sen sijaan käyttöönottoa estäviksi tekijöiksi nousivat niukat aikaresurssit, työelämän kiireisyys sekä arviointimenetelmän soveltumattomuus kyseiseen nuorisopsykiatrian yksikköön.

Johtopäätöksinä tuloksista voidaan todeta uuden menetelmän käyttöönoton vaativan riittävästi aikaresursseja. Aikaresursseja tarvitaan jo ennen varsinaista käyttöönottoa menetelmään perehtymiseen ja soveltuvuuden selvittämiseen omaan työhön. Käyttöönottoa edistää esimiehen ja muun työyhteisön tietoisuus menetelmästä ja menetelmän käyttöönoton vaatimista resursseista. Myös työyhteisön ulkopuolelta saatava tuki lisää käyttöönottoon sitoutumista. Käyttäjäkoulutus edistää olennaisesti käyttöönottoa. Käyttäjäkoulutuksen on hyvä olla tarpeeksi laaja ja sisältää useita tapaamisia. Tukea tarvitaan myös käyttäjäkoulutuksen jälkeen uutta menetelmää harjoitellessa.

ASIASANAT:

Arviointimenetelmä, Hyvän implementoinnin malli, menetelmän käyttöönotto, toimintaterapia, Volitional Questionnaire

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Occupational Therapy

2014 | 44 pages + 3 appendices

Instructor: Tuija Suominen-Romberg

Maiju Majamaa and Jenni Rätty

SUPPORTING THE IMPLEMENTATION OF A NEW ASSESSMENT TOOL – THE IMPLEMENTATION PROCESS OF THE VOLITIONAL QUESTIONNAIRE IN ADOLESCENT PSYCHIATRIC UNIT

The aim of this thesis was to support the implementation of Volitional Questionnaire, an assessment tool assessing volition and motivation into an adolescent psychiatric unit. The need for this thesis was based on the occupational therapists' practical experiences that challenges in expressing motivation are very common among their psychiatric patients. In order to strengthen the patients' authority and participation they have wished to get training in using Volitional Questionnaire in their work. The main aim of Volitional Questionnaire is to make motivation an empowering matter for the patient.

The Volitional Questionnaire assessment tool is based on the Model of Human Occupation (Kielhofner 2008). According to the model volition is considered as motivation for occupation, in which one's inner qualities are intensely interacting with the environment. In the practical execution of this thesis a model of good implementation was applied (Hyvän implementoinnin malli, Nevalainen 2007). The model supports implementation in three phases: before user training, during user training and after user training. The points of view of superiors, work community, trainees and instructors are considered in all phases.

In this thesis qualitative research was used to study the success of the implementation process and what factors affected it. Theme interview was conducted to collect data about the experiences of the occupational therapists regarding the implementation process and its phases. The theme interview was based on the model of good implementation (Hyvän implementoinnin malli, Nevalainen 2007). The material was analyzed according to the principles of theory based content analysis. According to the results the factors that promoted the implementation were the user training of the assessment tool, the positive attitude of the instructors and that they took care of the things agreed and also that the process proceeded. The matters that prevented implementation were poor time resources, hurry in the work and the unsuitability of the assessment tool for this adolescent psychiatric unit.

As a conclusion of this thesis, implementing a new method requires enough time resources. Time is needed before the implementation to study the method and discover its suitability for one's work. Successful implementation is supported by the work community and superiors having sufficient knowledge about the method itself as well as the resources required for its implementation. Support from outside the work community also helps committing to the implementation. User training essentially contributes to successful implementation. The user training should be sufficiently comprehensive and include several meetings. Support is necessary also after the user training when practicing a new method.

KEYWORDS:

Assessment tool, implementation, occupational therapy, Volitional Questionnaire

1 JOHDANTO	6
2 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY	8
3 TOIMINTAAN MOTIVOITUMINEN	9
3.1 Toimintaan motivoituminen on monen eri tekijän summa	9
3.2 Tahto on yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta	10
3.3 Tahdon prosessi Inhimillisen toiminnan mallin mukaan	10
4 KOKONAISVALTAINEN ARVIOINTI ON TOIMINTATERAPIAN PERUSEDELLYTYS	13
4.1 Arvioinnilla on merkittävä rooli toimintaterapiaprosessissa	13
4.2 Volitional Questionnaire – tahtoa arvioiva menetelmä	14
4.2.1 Neljätoista arvioitavaa osa-aluetta	15
4.2.2 Neliportainen arviointiasteikko	17
5 KUINKA TUKEA UUDEN ARVIOINTIMENETELMÄN KÄYTTÖÖNOTTOA?	19
5.1 Hyvän implementoinnin malli	19
5.2 Käyttäjäkoulutus edistää menetelmän juurtumista	21
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS	23
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
7.1 Tarve ja sitoutuminen ennen perehdytystä	24
7.2 Oppimisen mahdollistaminen ja tukeminen perehdytyksen aikana	25
7.3 Vastuunotto perehdytyksen jälkeen	27
7.4 Tutkimusjoukko ja tiedonkeruumenetelmä	28
7.5 Aineiston analyysi	29
8 TULOKSET	30
8.1 Volitional Questionnairen soveltuvuus nuorisopsykiatrian yksikköön	30
8.2 Tuen merkitys käyttöönottoprosessissa	33
8.3 Resurssien merkitys käyttöönottoprosessissa	35
8.4 Yhteenveto ja johtopäätökset	36
9 POHDINTA	38
9.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	38
9.2 Pohdintaa opinnäytetyöprosessista ja tuloksista	39

LÄHTEET

43

LIITTEET

Liite 1. Hyvän implementoinnin malli.

Liite 2. Teemahaastattelurunko.

Liite 3. Esimerkki teorialähtöisen sisällönanalyysin etenemisestä.

KUVIOT

Kuvio 1. Tahdon prosessi.

12

Kuvio 2. Tahdon jatkumo.

17

Kuvio 3. Hyvän implementoinnin malli.

20

1 JOHDANTO

Monet mielenterveyshäiriöt ilmaantuvat ensi kertaa nuoruudessa. Mielenterveyshäiriöitä on nuorilla noin kaksi kertaa enemmän kuin lapsilla. (Huurre, Marttunen, Strandholm & Viialainen 2013, 10; Lönnqvist, Henriksson, Marttunen & Partonen 2011, 567.) Laajoissa väestötutkimuksissa on selvinnyt, että noin puolet aikuisiän mielenterveyshäiriöistä on alkanut jo ennen 14. ja noin kolme neljästä ennen 24. ikävuotta. Mielenterveyshäiriöiden yleisyydestä kertoo se, että eri tutkimusten mukaan 20-25 prosenttia nuorista kärsii jostain mielenterveyden häiriöstä. Koululaisia koskevan konsensuslausuman mukaan mielenterveyshäiriöt ovat nykyään Suomessa tavallisimpia koululaisten terveysongelmia. (Huurre ym. 2013, 10.) Yleisimpiä nuorten mielenterveyshäiriöitä ovat mieliala-, ahdistuneisuus-, käytös- ja päihdehäiriöt. (Huurre ym. 2013, 10; Lönnqvist ym. 2011, 562).

Usein mielenterveyshäiriöt vaikuttavat toimintaan motivoitumiseen monin eri tavoin. Nuori voi oireidensa takia olla esimerkiksi liian väsynyt toimimaan, tai hän on menettänyt mielenkiinnon hänelle aikaisemmin tärkeisiin asioihin. Tämän vuoksi hän saattaa jättää osallistumatta toimintaan. (Lönnqvist ym. 2011, 235.) Nuoren käyttäytyminen on ympäristösidonnaista ja siksi oireilua arvioitaessa on tärkeää suhteuttaa oireilu paitsi nuoren kehitysvaiheeseen, mutta myös hänen ympäristöönsä ja sen tarjoamaan tukeen tai tuen puutteeseen (Lönnqvist ym. 2011, 566). Tarkemman tiedon saaminen nuoren toimintaan motivoitumiseen vaikuttavista tekijöistä on hoidon laadun parantamiseksi merkittävää.

Tarve tälle opinnäytetyölle nousi erään nuorisopsykiatrian yksikön toimintaterapeuteilta. Tässä työssä yksikköä ja toimintaterapeutteja käsitellään anonyymisti. Tarve pohjautui käytännön työssä saatuun kokemukseen siitä, että haasteet potilaiden motivaation ilmenemisessä ovat hyvin tavallisia. Tästä johtuen toimintaterapeutit kokivat hyötyvänsä välineestä, jolla potilaan omaa toimijuutta ja osallisuutta voisi vahvistaa. He toivoivat käyttöönsä tahtoa ja motivaatiota arvioivaa Volitional Questionnairea (VQ), jonka keskeisenä tavoitteena on tehdä

motivaatiosta potilasta voimauttava tekijä. VQ:n avulla olisi mahdollisuus selvittää motivaation käsitettä, sen osatekijöitä ja siihen vaikuttavia asioita myös potilaalle itselleen. (Toimeksiantajan suullinen tiedonanto 5.2.2014.) VQ tarjoaa tietoa henkilön sisäisistä motiiveista ja miten eri toimintaympäristöt joko tukevat tai vaimentavat henkilön motivaatiota (de las Heras, Geist, Kielhofner & Li 2007, 1).

Opinnäytetyön tavoitteena oli tukea toimintaterapeutteja VQ-arviointimenetelmän käyttöönotossa. Arviointi on yksi toimintaterapian perusedellytyksistä. Sen tavoitteena on selvittää yhdessä asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa asiakkaan toiminnassa olevia haasteita ja voimavaroja. Arviointi on perusta suunnitelmalliselle ja tavoitteelliselle toimintaterapialle. (Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2010.)

Opinnäytetyön käytännön toteutuksessa hyödynnettiin Marja Nevalaisen (2007) Hyvän implementoinnin mallia, jonka tarkoituksena on tukea uuden menetelmän juurruttamista käytäntöön. Implementoinnilla tarkoitetaan menetelmän käyttöönottoa, joka hyvin tehtynä mahdollistaa menetelmän luotettavan käytön (Nevalainen 2007, 5). Hyvän implementoinnin malli tarkastelee juurruttamiseen vaikuttavia tekijöitä käyttöönottoprosessin eri vaiheissa: ennen koulutusta, koulutuksen aikana ja koulutuksen jälkeen.

Työn tarkoituksena oli tutkia käyttöönottoon vaikuttaneita tekijöitä. Käyttöönottoprosessin onnistumista sekä siihen vaikuttaneita tekijöitä selvitettiin laadullisen tutkimuksen avulla. Opinnäytetyön tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää uuden menetelmän tai toimintatavan käyttöönottoprosessissa ja sen suunnittelussa. Työ voi olla hyödyksi toimintaterapeuttien oman työn kehittämisessä, jota myös uuden arviointimenetelmän käyttöönotto on.

2 TOIMEKSIANTAJAN ESITTELY

Toimeksiantajana toimineessa nuorisopsykiatrian yksikössä työskentelee kaksi toimintaterapeuttia. Toimintaterapeutin työ nuorisopsykiatrisessa yksikössä sisältää toimintakyvynarviointia sekä yksilö- että ryhmäterapiaa.

Nuorisopsykiatrian yksikkö muodostuu poliklinikasta, hoito ja -tutkimusosastosta sekä akuutti- ja kriisiosastosta. Potilaat ovat poliklinikalla 13–19 -vuotiaita ja osastoilla 13–17-vuotiaita psykiatrisen avun tarpeessa olevia nuoria. Nuori tulee nuorisopsykiatrian yksikköön tutkimuksiin lääkärin läheteellä koulu- tai perusterveydenhuollosta tai muusta terveydenhuollon yksiköstä. Tutkimukseen ja hoitoon osallistuvat lääkäri, sairaanhoitaja, psykologi, sosiaalityöntekijä sekä toimintaterapeutti. Sekä poliklinikalla että osastolla tapahtuvat tutkimukset koostuvat yksilöarvioinneista, perhekäynneistä, psykologisista tutkimuksista, tarvittaessa somaattisista tutkimuksista ja verkostokäynneistä. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri, 2014.)

Poliklinikka on painottunut pidempiin hoitointerventioihin. Poliklinikan hoitomuotoja ovat selventävät keskustelut ja tukikäynnit, yksilöterapiat, lääkehoito ja perheterapeuttinen työ sekä verkostotyöskentely. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri, 2014.)

Hoito- ja tutkimusosasto on painottunut tutkimusjaksojen toteutukseen, mutta siellä toteutetaan jonkun verran myös hoitajaksoja. Hoito toteutuu samanaikaisesti yksilö- ja yhteisöhoitona. Yksilöhoito tarkoittaa hoitosuhdetyöskentelyä eli hoitajan ja nuoren välisiä keskusteluja, perhetyötä eli vanhempien tapaamista yhdessä nuoren kanssa ja nuoren osallistumista osaston päivittäiseen toimintaan. Yhteisöllisinä hoitomuotoina ovat nuoren ikätasoista kasvua ja kehitystä tukevat osaston toiminnot, kuten ryhmät ja retket sekä muu toiminnallinen yhdessäolo. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri, 2014.)

3 TOIMINTAAN MOTIVOITUMINEN

3.1 Toimintaan motivoituminen on monen eri tekijän summa

Motivaatio muodostuu useista eri motiiveista, joista osa on pitkäkestoisia ja osa lyhytkestoisia. Biologiset, eli fysiologiset motiivit tähtäävät hengissä säilymiseen ja peruselintoimintojen ylläpitoon. Niihin kuuluvat esimerkiksi nälkä, jano ja nukkuminen. Sosiaaliset motiivit tyydyttyvät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Niitä ovat esimerkiksi valta, suoriutuminen ja sosiaalinen arvostus. Psykologiset motiivit, kuten uteliaisuus, älykkyys tai esteettinen nautinto, voivat tyydyttyä miellensisäisestikin, ilman sosiaalista vuorovaikutusta. Kuitenkin biologiset, psykologiset ja sosiaaliset tekijät yhdistyvät lähes kaikissa motiiveissa. (Anttila, Halonen, Kalakoski, Kreivi, Laarni & Paavilainen 2007, 16.)

Motiivit vaihtelevat tietoisista tiedostamattomiin. Emme aina ole tietoisia kaikista toimintaamme vaikuttavista motiiveista. Motiivit ovat yhteydessä myös tunteisiin, eikä niitä voi helposti erottaa toisistaan. (Anttila ym. 2007, 16.) Motivaatio näkyy paitsi yksittäisenä toimintana tietyssä tilanteessa myös toimintojen samankaltaisuutena koko elämänkaarella. Tällöin voidaan puhua pysyvästä motiivipiirteestä. (Nurmi & Salmela-Aro 2005, 10.) Motivaatio ilmenee ihmisen toiminnassa hyvin monella tasolla: välittömissä reaktioissa, toimintayllykkeissä, haluissa, arvoissa ja uskomuksissa sekä tavoitteellisissa suunnitelmissa (Koski-Jännes, Riittinen & Saarnio 2008, 7). Myös yllättävä kielteinen tunne jossakin tilanteessa paljastaa motiiveitamme: on tapahtunut jotain, josta emme pidä, jolloin toiminta on motivaatiomme vastaista. Elämänmuutokset pohjautuvat usein motiiveihin, jotka ohjaavat päätöksiämme. Motivaatio usein myös kehittyy tällaisten muutosten vaikutuksista. (Nurmi & Salmela-Aro 2005, 10.)

Motivoitumiseen vaikuttavat myös yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet ja taipumukset. Temperamentti on yksilölle tyypillinen käyttäytymistyyli tai tapa, jolla ihminen toimii. Se antaa osaltaan selityksen, kuinka ihminen toimii ja ottaa vastaan ympäristön tarjoamia kehityshaasteita. (Keltikangas-Järvinen 2004, 41.)

3.2 Tahto on yksilön ja ympäristön vuorovaikutusta

Gary Kielhofnerin luoma Inhimillisen toiminnan malli (Model of Human Occupation) lähestyy yksilön toimintaan motivoitumista toimintaterapian näkökulmasta. Malli pyrkii selittämään yksilön toimintaan motivoitumisen lisäksi toiminnan mal-
leja sekä toiminnallista suoriutumista. Mallin mukaan yksi ihmisen toimintaan vaikuttavista tekijöistä on tahto. (Kielhofner 2008, 4, 12.)

Tahdolla viitataan toimintaan kohdistuvaan motivaatioon, joka on yksilön sisäis-
ten ominaisuuksien ja ympäristön vuorovaikutusta. Mallin mukaan tahto koostuu
ajatuksista ja tunteista, jotka voidaan jakaa *henkilökohtaiseen vaikuttamiseen, arvoihin ja mielenkiinnonkohteisiin. Henkilökohtaisella vaikuttamisella* viitataan
yksilön tietoon kyvyistään sekä tunteeseen oman toimintansa tehokkuudesta.
Arvoilla tarkoitetaan asioita, joita yksilö pitää tärkeinä ja merkityksellisinä. *Mie-
lenkiinnonkohteet* ovat asioita, joista yksilö nauttii tai saa tyydytystä. (Kielhofner
2008, 12-13.)

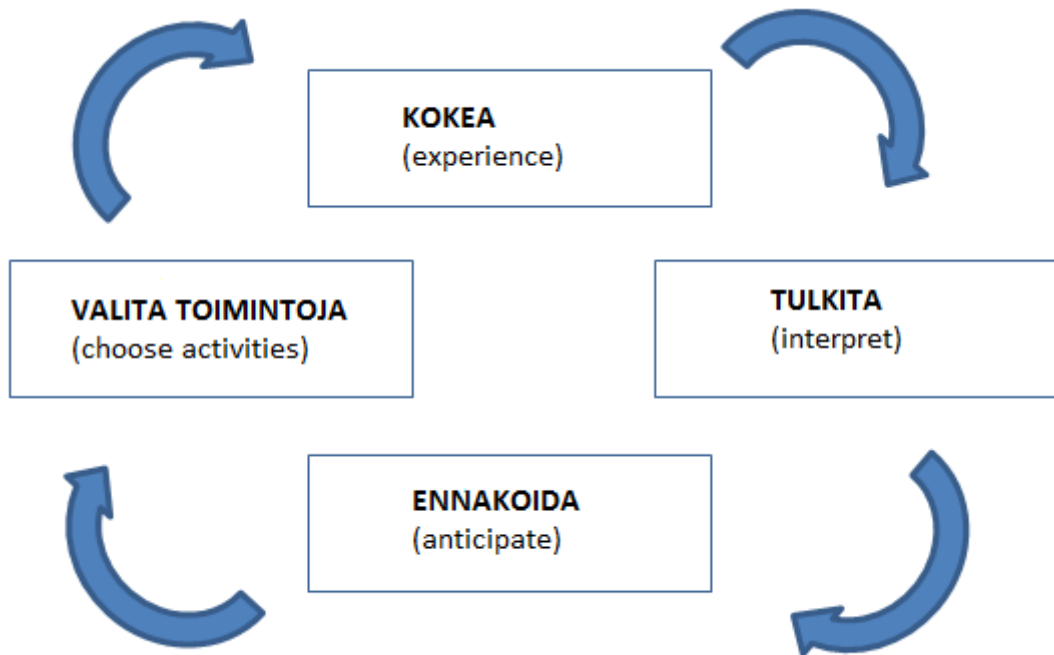
Toiminta tapahtuu aina tietyssä, moniulotteisessa ympäristössä. Toiminta saa
vaikutteita ja merkityksensä aina siinä fyysisessä ja sosiokulttuurisessa ympä-
ristössä, jossa toiminta tapahtuu. Ympäristö sisältää *tilat*, joissa toimimme, *esi-
neet*, joita käytämme ja *ihmiset* joihin olemme vuorovaikutuksessa. Lisäksi ym-
päristöön kuuluu *mahdollisuudet* ja *merkitykset*, jotka yhteisö tarjoaa tekemisel-
le. Ympäristö voi tarjota mahdollisuuksia ja voimavaroja, mutta myös vaatimuk-
sia ja esteitä. Ympäristö vaikuttaa usein olennaisella tavalla yksilön toimintaan.
(Kielhofner 2008, 21.) Ympäristö vaikuttaa vahvasti tahtoon, jolloin siihen on
tärkeä kiinnittää huomiota tahdon arvioinnissa.

3.3 Tahdon prosessi Inhimillisen toiminnan mallin mukaan

Tahto on jatkuva prosessi. Tahtoon liittyvät ajatukset ja tunteet ilmenevät ajan
myötä, kun yksilö *kokee (experience)* ja *tulkitssee (interpret)* toimintaansa sekä
sen myötä *ennakoi (anticipate)* ja *valitsee toimintoja (choose activities)*. *Koke-
misella* tarkoitetaan niitä välittömiä ajatuksia ja tunteita, joita toiminta herättää

sen aikana ja sen jälkeen. Yksilö *tulkits*ee kokemuksiaan pohtimalla toimintansa merkitystä itselleen sekä ympäristölleen. *Ennakointi* tarkoittaa harkintaa siitä, mitä yksilö tulee tekemään. Mihin kiinnitämme huomiota ja kuinka reagoimme mahdollisuuksiin ja odotuksiin on osa *ennakointia*. Tämän pohjalta yksilö *tekee tarkoituksenmukaisia valintoja* toimintojen välillä ja sitoutuu niihin ajallisesti. (Kielhofner 2008, 14.) Esimerkiksi sosiaalisesta fobiasta kärsivällä voi esiintyä huomattavaa pelkoa huomion kohteeksi joutumisesta tai pelkoa siitä, että oma käytös olisi sosiaalisesti nöyryyttävää tai nolostuttavaa (Lönqvist ym. 2011, 235). Tällöin henkilö *kokee* sosiaaliset tilanteet ahdistaviksi ja saattaa joutua paniikkiin. Henkilö saattaa hävetä ja tuntea huonommuutta (*tulkinta*) omasta reaktiostaan ja toiminnastaan. Tämän vuoksi henkilö *ennakoi* omaa toimintaansa, niin että ei joutuisi samankaltaisiin tilanteisiin pyrkimällä *valitsemaan sellaisia toimintoja*, joissa välttää sosiaaliset tilanteet.

Tahdon jatkuvan ja muuttuvan prosessin myötä toimintaan motivoitumiseen voidaan vaikuttaa myös terapian avulla. Yksilö kohtaa kasvaessaan ja kehittyessään uusia ympäristöjä, mahdollisuuksia ja odotuksia, jolloin on mahdollista löytää uusia mieltymyksiä, luopua vanhoista mielenkiinnonkohteista, löytää uusia kykyjä tai ymmärtää, ettei ole enää yhtä taitava tietyssä toiminnassa. Jatkuvuus ja muutos ovat läsnä tahdossa; arvoissa, mielenkiinnonkohteissa ja henkilökohtaisessa vaikuttamisessa koko yksilön elämän ajan. (Kielhofner 2008, 16.) Arvioimalla fyysisen ja sosiaalisen ympäristön tekijöiden vaikutusta motivoitumiseen eri toiminnoissa voidaan saada arvokasta tietoa yksilön toimintaa edistävästä ja estävästä tekijöistä (Kielhofner 2008, 227). Arvioinnista saatuja tuloksia voidaan hyödyntää terapian suunnittelussa, tavoitteiden asettamisessa sekä toiminnan mahdollistamisessa. Tarkemman informaation saaminen tahdosta ja motivaatioon vaikuttavista osatekijöistä on hoidon laadun parantamista merkittävää.



Kuvio 1. Tahdon prosessi.

4 KOKONAISVALTAINEN ARVIOINTI ON TOIMINTATERAPIAN PERUSEDELLYTYS

4.1 Arvioinnilla on merkittävä rooli toimintaterapiaprosessissa

Toimintaterapeuttisen arvioinnin tavoitteena on selvittää yhdessä asiakkaan ja tarvittaessa hänen läheistensä kanssa asiakkaan toiminnassa ilmeneviä haasteita ja voimavaroja huomioiden hänen toimintaympäristönsä sekä sosiaalinen verkostonsa (Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2010).

Nuorisopsykiatriassa tulee arvioida nuoren toimintakykyä eri osa-alueilla. Tavanomaisesti kehittyvä nuori suoriutuu koulutöistä tai muista velvollisuuksistaan sekä huolehtii omasta terveydestään ja turvallisuudestaan. Nuorella tulee olla joitakin tärkeitä ihmissuhteita sekä aikuisiin että ikätovereihin. Olennaista on myös kiinnittää huomiota siihen, onko nuoren toimintakyky muuttunut aiemmasta. Nuoren psyykkisiä oireita arvioitaessa pitäisi saada käsitys niiden vakavuudesta ja kestosta. Normaali nuori kehittyy koko ajan, vaikka välillä tulisikin suvantovaiheita. Huolestuttavaa on se, jos nuori ei opi uusia taitoja tai siirry kehitysvaiheesta toiseen. Jotta nuori saisi tarvitsemansa avun ajoissa, on tärkeää tunnistaa vakava ja kehitystä estävä tai hidastava oireilu. (Huurre ym. 2013, 11.)

Nuoren tilannetta tulee arvioida monipuolisesti. Luotettavin käsitys nuoren tilanteesta saadaan, kun tietoa kerätään useilta eri tahoilta, kuten vanhemmilta, koululta sekä nuorelta itseltään. (Lönngqvist ym. 2011, 565.) Toimintaterapeutti kerää tietoa asiakkaan toiminnoista ja ympäristöistä, tarkastelee sitä kriittisesti sekä tekee sen perusteella päätöksiä ja mittaa muutosta (Creek 2010, 226). Arvioinnissa käytetään erilaisia, tarkkoja menetelmiä, jotka on kehitelty arvioimaan tiettyjä ihmisen toiminnallisia osa-alueita, kuten sensomotoriikkaa, kognitiota tai psykososiaalista toimintakykyä, sekä toiminnalliseen ympäristöön vaikuttavia tekijöitä (Hinojosa & Kramer 1998, 7).

Toimintaterapeutilla on ammatillinen vastuu varmistaa, että kokonaisvaltainen arviointi vastaa asiakkaan ja hänen tarpeidensa ymmärtämistä (Hinojosa & Kramer 1998, 9). Huolellinen ja oikeudenmukainen arviointiprosessi on hyvä perusta paitsi suunnitelmalliselle että tavoitteelliselle toimintaterapialle, mutta myös laajemman kuntoutussuunnitelman tekemiselle sekä erilaisten etuuksien saamiselle (Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2010). Hyvä käytäntö edellyttää toimintaterapeutteja keräämään tarpeeksi tietoa asiakkaastaan ymmärtääkseen tätä ja tehdäkseen järkeviä päätöksiä terapiaa koskien (Kielhofner 2008, 155).

Arviointi on myös toimintaterapian ja kuntoutuksen tuloksellisuuden arvioinnin perusedellytys. Hyvien arviointikäytäntöjen omaksuminen on tärkeä osa näyttöön perustuvia toimintaterapiapalveluja. (Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2010.) Terveystieteiden toiminnan on lain mukaan perustuttava näyttöön, sekä hyviin hoito- ja toimintakäytäntöihin (Terveystieteidenhoitolaki 2010, § 1326).

4.2 Volitional Questionnaire – tahtoa arvioiva menetelmä

VQ on Inhimillisen toiminnan malliin perustuva arviointimenetelmä, jonka avulla on mahdollista arvioida nuoren toimintakykyyn vaikuttavia tekijöitä motivoitumisen kannalta. Arvioinnin tavoitteena on selvittää henkilön toimintaan motivoitumista ja sitä edistäviä tai estäviä tekijöitä eri toimintaympäristöissä. Siksi onkin suositeltavaa, että arviointi toteutettaisiin useassa eri ympäristössä, jotta saadaan kattava kuva henkilön tahdosta ja mahdolliset ympäristöjen väliset erot näkyviin. VQ on pääsääntöisesti yli 8-vuotiaiden arviointiin käytettävä väline. Sillä voidaan erityisesti arvioida henkilöitä, joilla on kognitiivisia, verbaalisia tai psyykkisiä rajoitteita, tai joille tahdon itsearviointi ei ole mahdollista tai tuottaa hankaluuksia. (de las Heras, Geist, Kielhofner & Li 2007, 1.) Henkilöä havainnoidaan samalla kun hän suorittaa erilaisia työn, vapaa-ajan tai tuottavuuden toimintoja, joiden aikana hän ilmaisee mielenkiinnonkohteitaan ja arvojaan sekä laatii tavoitteita toimintojen kautta (Kielhofner 2008, 226-227).

VQ:n alkuperäinen versio kehitettiin vuonna 1988. Useiden tutkimusten ja havainnointien avulla sitä on uusittu ja paranneltu. Lisäksi tutkimukset ovat osoittaneet, että VQ on pätevä monille eri asiakasryhmille. (de las Heras ym. 2007, 3.) De las Heras on todennut VQ:n validiteetin ja reliabiliteetin hyväksi (Chern, Kielhofner, de las Heras & Magalhaes 1996, 518).

VQ-arviointimenetelmä pohjautuu tahdon kehitykselliseen jatkumoon ja tarjoaa tietoa henkilön tahdon kehityksestä. Sen pohjalta saadaan tietoa, joka voi olla arvokasta terapian tavoitteiden asettelussa ja suunnittelussa sekä asiakkaan toimintaa tukeissa. Kun saadaan selville, miten ympäristö vaikuttaa henkilön tahtoon, terapeutti pystyy ymmärtämään paremmin, minkälaista tukea henkilö tarvitsee ympäristöönsä helpottamaan toiminnallista sitoutumista. (de las Heras ym. 2007, 8.)

4.2.1 Neljätoista arvioitavaa osa-aluetta

VQ-arviointimenetelmässä tahto kuvataan jatkumona, jakautuneena kolmelle eri tasolle: *exploration (tutkiminen)*, *competency (pätevyys)* ja *achievement (saavutus)*. Näiden tasojen mukaan ovat myös arviointimenetelmän 14 eri osa-aluetta muotoutuneet. Jokainen ihminen käy nämä tahdon vaiheet läpi omassa tahdisaan. VQ tarjoaa keinon tahdon prosessin tarkasteluun ja kertoo, missä vaiheessa henkilö tätä prosessia tällä hetkellä on. (de las Heras ym. 2007, 5-6.)

Exploration: Tutkimus-tasolla henkilö osoittaa perustasolla kiinnostusta ja uteliaisuutta ympäristöönsä kohtaan sekä mielenkiintoa olla vuorovaikutuksessa sen kanssa.

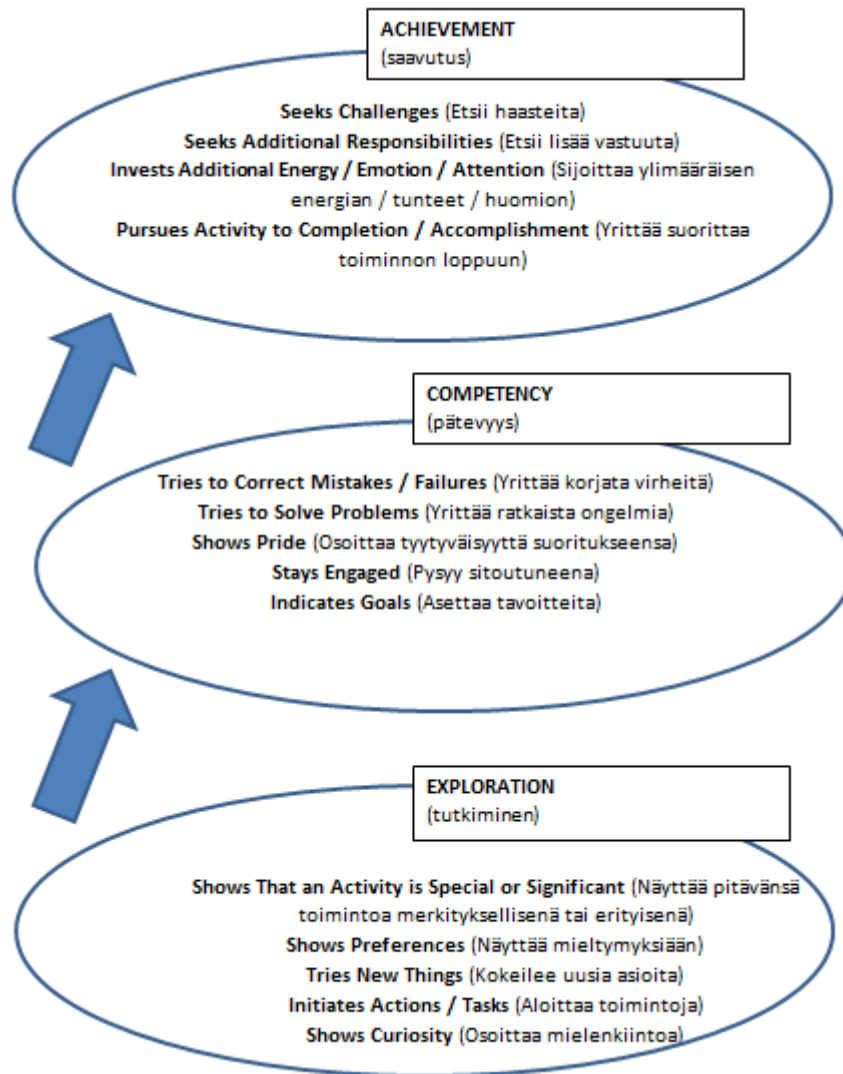
1. Shows Curiosity (Osoittaa mielenkiintoa)
2. Initiates Actions / Tasks (Aloittaa toimintoja)
3. Tries New Things (Kokeilee uusia asioita)
4. Shows Preferences (Näyttää mieltymyksiään)
5. Shows That an Activity is Special or Significant (Näyttää pitävänsä toimintoa merkityksellisenä tai erityisenä)

Competency: Pätevyys-tasolla henkilö yrittää aktiivisesti sitoutua ja vaikuttaa ympäristöönsä. Lopputuloksen laatu riippuu henkilöstä itsestään.

6. Indicates Goals (Asettaa tavoitteita)
7. Stays Engaged (Pysyy sitoutuneena)
8. Shows Pride (Osoittaa tyytyväisyyttä suoritukseensa)
9. Tries to Solve Problems (Yrittää ratkaista ongelmia)
10. Tries to Correct Mistakes / Failures (Yrittää korjata virheitä)

Achievement: Saavutus-tasolla henkilö yrittää hallita uusia taitoja ja tehtäviä sekä toimii jatkuvasti vastaten ympäristön vaatimuksiin.

11. Pursues Activity to Completion / Accomplishment (Yrittää suorittaa toiminnon loppuun)
12. Invests Additional Energy / Emotion / Attention (Sijoittaa ylimääräistä energiaa / tunteita / huomiota)
13. Seeks Additional Responsibilities (Etsii lisää vastuuta)
14. Seeks Challenges (Etsii haasteita). (de las Heras ym. 2007, 5-7.)



Kuvio 2. Tahdon jatkumo.

4.2.2 Neliportainen arviointiasteikko

Saadut tulokset pisteytetään neliportaisella pisteytysasteikolla: *spontaneous* (oma-aloitteinen), *involved* (sitoutunut), *hesitant* (epävarma) ja *passive* (passiivinen). *N/O; no opportunity to observe* (ei havainnoitavissa) merkitään silloin, jos arvioitavaa kohtaa ei ole mahdollista arvioida ja pisteyttää. Arvioinnin tulos riippuu siitä, kuinka paljon henkilö osoittaa oma-aloitteisuutta, mutta siihen vaikuttaa myös se, miten paljon henkilö vaatii terapeutin tukea, jäsentelyä tai ärsykejä pystyäkseen toimimaan.

Spontaneous: Henkilö toimii epäröimättä, ilman tukea, jäsentelyä tai rohkaisua. Tahto on olennaisesti läsnä ja toiminta on spontaania.

Involved: Henkilö tarvitsee toimintaansa pientä tukea, jäsentelyä tai rohkaisua. Hän tarvitsee jonkin verran ylimääräistä huomiota, jäsentelyä tai rohkaisua ympäristöltään. Tarkka tahtoon liittyvä toiminta saadaan esille tarjoamalla hänelle pientä tukea.

Hesitant: Henkilö tarvitsee paljon tukea, jäsentelyä ja rohkaisua toimintaansa. Hän saattaa tarvita jatkuvaa tukea tahdon ilmaisussaan. Henkilöllä saattaa olla merkittäviä hankaluuksia vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa johtuen tahdon heikkoudesta.

Passive: Henkilö ei toimi edes saadessaan tukea, jäsentelyä tai rohkaisua. Hänellä voi olla haasteita tahdossa ja hänen kykynsä aloittaa tahdonmukaista toimintaa on merkittävästi rajoittunut. (de las Heras ym. 2007, 18.)

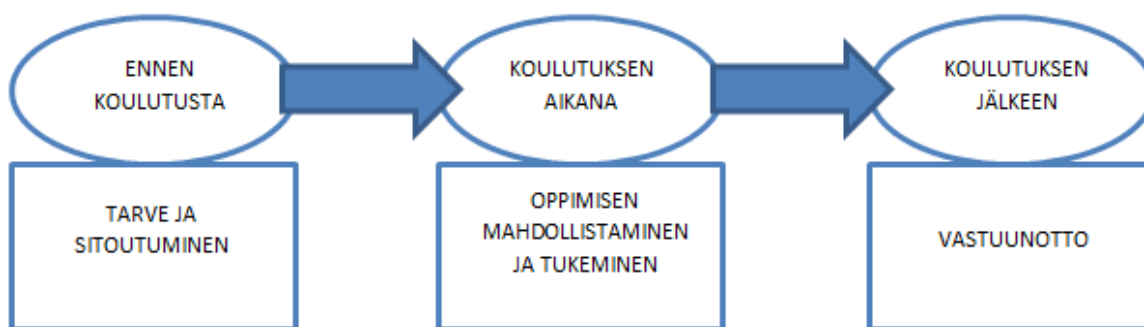
5 KUINKA TUKEA UUDEN ARVIOINTIMENETELMÄN KÄYTTÖÖNOTTOA?

5.1 Hyvän implementoinnin malli

Toimintaterapeutti Marja Nevalainen tutki omassa pro gradu –tutkielmassaan toisessa toimintakulttuurissa kehitettyjen IMBA- ja Melba – työkyvynarviointimenetelmien käyttöönottoa. Tutkimuksessa pyrittiin löytämään näyttöä ilmiöiden välisistä yhteyksistä selvittämällä IMBA- ja Melba-välineiden käyttöominaisuuksien, käyttäjän taustatekijöiden, käyttäjäkoulutuksen sekä käyttäjän työyhteisön yhteyttä välineen käyttöönottoon. Tutkimuksen aineisto saatiin kyselylomakkeella 47:ltä IMBA- tai Melba-käyttäjäkoulutuksen käyneeltä henkilöltä. (Nevalainen 2007, 19-21.)

Tutkimuksensa tulosten ja oman käyttäjäkokemuksensa perusteella Nevalainen kehitti ehdotuksen Hyvän implementoinnin mallista. Hyvän implementoinnin mallin (liite 1) lähtökohtana on käytetty Baldwin & Fordin (1988) koulutuksen siirtovaikutuksen mallia ja myöhemmin sitä on täydennetty Nevalaisen tutkimustulosten ja Kivisaaren, Kortelaisen & Saranummen (1999) juurruttamisen spiraa-li –mallin avulla. (Nevalainen 2007, 45-46.)

Hyvän implementoinnin mallin on tarkoitus auttaa uuden menetelmän, sen välineiden sekä uuden toimintatavan käyttöönotossa. Malli on jaettu kolmeen eri vaiheeseen: tarve ja sitoutuminen ennen koulutusta, oppimisen mahdollistaminen koulutuksen aikana sekä vastuunotto koulutuksen jälkeen. Mallissa huomioidavia tekijöitä ovat tarve menetelmälle, käyttäjäkoulutus, menetelmän käyttöönotto ja sen juurtuminen osaksi arjen työtä. Koulutuksen, kouluttajan, käyttöönottajän ja työyhteisön näkökulma tarkastellaan myös jokaisessa prosessin eri vaiheessa. (Nevalainen 2007, 45-46.)



Kuvio 3. Hyvän implementoinnin malli.

Nevalaisen tekemä tutkimus osoitti, että menetelmän käyttöönottajalla tulisi olla tarve uudelle menetelmälle ja sen tulisi olla ennen kaikkea helppokäyttöinen, luotettava sekä toimiva, jotta se otetaan onnistuneesti käyttöön (Nevalainen 2007, 46-47).

Ennen koulutusta sekä esimies että muu työyhteisö tulisi saada sitoutumaan käyttöönotettavaan menetelmään. Esimiehen tehtävä on varmistaa tarvittavat resurssit muutosprosessille sekä antaa tukensa sille. (Nevalainen 2007, 47.) Myös riittävällä ja asiallisella tiedottamisella voidaan poistaa ennakkoluuloja uutta tulevaa toimintatapaa kohtaan, esimerkiksi menetelmän ja sen välineiden esittelytilaisuudella (Harra & Nevalainen 2007, 39). Koko työyhteisön, jossa uusi arviointimenetelmä otetaan käyttöön, olisi hyvä olla tietoinen muutoksesta ja sitoutua sen käyttöönottoon. Usean työntekijän tai koko työtiimin kouluttaminen edistää menetelmän juurtumista työyhteisöön. (Lemminkäinen 2003, 153.)

Sekä koulutettavan että kouluttajan pitäisi olla sitoutuneita projektiin. Koulutettavalla tulisi olla tahto kehittyä työssään, kehittää sitä sekä olla tarve uudelle menetelmälle juuri omaan työhönsä (Lemminkäinen 2003, 146). Ennen koulutusta esimerkiksi etukäteen menetelmään tutustuminen lisää sitoutumista koulutukseen. Myös etukäetietä siitä, millaisen panoksen menetelmä käyttäjältään vaatii ja millaisia hyötyjä siitä saadaan, vahvistaa koulutettavan sisäistä motivaatiota. Kouluttajan sen sijaan olisi hyvä huomioida menetelmän käyttökon-

teksti ja ottaa koulutettavien tarpeet mahdollisimman hyvin huomioon. (Nevalainen 2007, 49.)

Koulutuksen rakenne, sisältö ja koulutettava sekä kouluttaja vaikuttavat siihen, miten uudet asiat omaksutaan ja opitaan. Myös koulutuksen pedagogiset ratkaisut ja koulutusympäristö vaikuttavat oppimiseen. Koulutuksessa käytettävät uudet ja vieraat käsitteet tulee esittää ja määritellä yksiselitteisesti. Lisäksi koulutuksessa tulisi keskustella yhdessä myös menetelmän käyttöön liittyvistä eettisistä kysymyksistä sekä mahdollisista ongelmista. Käyttöön otettavaa menetelmää tulisi voida tarkastella myös avoimen kriittisesti. (Nevalainen & Harra, 2007, 41.) Käyttöönottoa edistää opiskeltavan asian sitominen uuteen käyttökontekstiin sekä sen harjoittelu käytännön tilanteissa (Nevalainen 2007, 50).

Jotta menetelmä otettaisiin onnistuneesti käyttöön, sen harjoitteluun tulisi varata tarpeeksi aikaa työjärjestelyiden puitteissa. Tällöin myös paine palata vanhoihin toimintatapoihin on pienempi. Esimiesten keskeinen rooli on huolehtia uuden menetelmän käyttöönotossa tarvittavista resursseista. Malli painottaa myös seuraamaan, että menetelmää käytetään oikealla tavalla ja työyhteisön toimintastrategian mukaisesti. Menetelmän käyttöönottoa tukee kouluttajan aktiivinen rooli myös koulutuksen jälkeen erilaisten jälki-interventioiden avulla. (Harra & Nevalainen 2007, 42.)

5.2 Käyttäjäkoulutus edistää menetelmän juurtumista

Toimintaterapeutti Jaana Ritsilä on pro gradu –tutkielmassaan selvittänyt arviointimenetelmän käyttäjäkoulutuksen merkitystä. Tutkimukseen osallistuneista kuudestatoista toimintaterapeutista kaikki puolsivat käyttäjäkoulutuksen tarpeellisuutta. Tutkimuksen mukaan toimintaterapeutit kaipaavat useita tapaamisia, jotka toteutuisivat myös menetelmään tutustumisen ja käyttöönoton jälkeen. Näiden tapaamisten tulisi sisältää yhteisiä keskusteluja arviointimenetelmän käytöstä, teoriaperusteiden kertaamista, asiakasesimerkkien pohdiskelua, yhteistä käytännön harjoittelua ja arviointitulosten tulkitsemisen opettelua. (Ritsilä 2002, 66.) Myös Pesosen ja Virtasen (2009) arviointimenetelmän käyttöönottoa

tukevan opinnäytetyön tulokset puolsivat useamman kuin yhden tapaamiskerran tärkeyttä käyttäjäkoulutuksessa ja menetelmän käyttöönotossa. Käyttöönotokoulutuksen merkitystä arviointivälineen luotettavan käytön takaamiseksi korostaa myös toimintaterapeutti Riitta Sulopuiston (2002) pro gradu –tutkielma, jossa arvioitiin The Worker Role Interview'n (WRI) suomalaisen version luotettavuutta.

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella Volitional Questionnaire -arviointimenetelmän käyttöönottoon vaikuttaneita tekijöitä nuorisopsykiatrian yksikön toimintaterapiassa laadullisen tutkimuksen avulla. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ihmisen toimintaa. Tavoitteena on selvittää ihmisten toiminnalleen antamia merkityksiä sekä saada ilmiöstä kokonaisvaltainen ja syvällisempi käsitys. (Vilka 2005, 50.)

Tutkimuskysymyksenä tässä laadullisessa tutkimuksessa oli:

- Mitkä tekijät vaikuttivat VQ:n käyttöönottoon?
 - Mitkä tekijät edistivät käyttöönottoa?
 - Mitkä tekijät estivät käyttöönottoa?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Tarve ja sitoutuminen ennen perehdytystä

Koska meillä ei lähtökohtaisesti ollut juurikaan sen enempää kokemusta VQ:sta, kuin toimeksiantajillammekaan, puhumme tässä implementointiprosessissa käyttäjäkoulutuksesta perehdytyksenä sekä kouluttajan ja koulutettavien sijaan perehdyttäjistä ja perehdytettävistä.

Tarve VQ:lle nousi toimintaterapeuttien toiveesta saada käyttöönsä väline, jonka avulla he pystyvät arvioimaan nuoren motivaatiota kokonaisvaltaisemmin. Heillä oli käsitys VQ:sta ja sen perusteella he kokivat sen käyttökelpoiseksi menetelmäksi nuorisopsykiatrialle.

Implementointiprosessin alussa tapasimme toisen toimintaterapeuteista ja keskustelimme hänen ajatuksistaan ja tarpeistaan käyttöönottoa koskien. Hän toi esille, että merkittävästi käyttöönottoa helpottaisi suomenkielinen ohjemateriaali. Tämän johdosta selvitimme asiaa ja otimme yhteyttä VQ:n suomentamisprosessista vastaavaan Metropolia ammattikorkeakouluun tiedustellaksemme mahdollisuutta saada suomenkielinen tutkimusversio käyttöön opinnäytetyötämme varten. Lupaa emme kuitenkaan saaneet.

Keskustellessamme toimeksiantajamme kanssa toimme esille aikaisempien tutkimusten tuloksia, joissa esimerkiksi käyttäjäkoulutus, työyhteisön informointi ja tarpeeksi mahdollistavat aikaresurssit koettiin merkittävänä osana onnistunutta käyttöönottoa. Mahdollisesta perehdytyksestä keskusteltaessa oma ajatuksemme oli jakaa perehdytys useampaan eri kertaan kattavan kuvauksen saamiseksi menetelmästä. Olimme ajatelleet, että tapaamisia olisi voinut olla myös menetelmän käytön aikana muutamia, koska aikaisemmat tutkimukset puolsivat perehdytyksen jakamista useampaan eri kertaan sekä tapaamisia menetelmän käyttöä harjoitellessa (Pesonen & Virtanen 2009; Ritsilä 2002). Toimintaterapeuttien rajallisten aikaresurssien vuoksi suunnitelmamme muokkaantui niin,

että perehdytys järjestettiin yhdellä tapaamisella ja menetelmän käytön aikana tapasimme kerran.

Toimintaterapeutit toivat esille, että heillä ei välttämättä ole kevään 2014 aikana mahdollista toteuttaa VQ:a yksilöarvioina tarpeeksi monille nuorille, jotta siitä saisi tutkimuksellisesti jotain irti. Sen sijaan he ehdottivat voivansa ohjata esimerkiksi neljän hengen ryhmää, jonka aikana he molemmat arvioisivat jokaisen ryhmäkerran aikana osallistujat VQ:a käyttäen. Ryhmä oli tarkoitus koostaa nuorista, joiden motivaatiosta oli tarpeen saada tarkempaa tietoa.

Keskustelimme työyhteisölle pidettävästä infotilaisuudesta, jossa olisimme esitelleet VQ:a ja käyttöönottoprosessia myös heille. Nuorisopsykiatrian toimintaterapeutit kuitenkin kokivat, että infotilaisuudelle ei ole tarvetta, koska arviointimenetelmä on ainoastaan toimintaterapiassa käytettävä ja työyhteisössä ei ole muita toimintaterapeutteja. Suunnitelman ja aikataulun tarkentuessa lähetimme nuorisopsykiatrian esimiehille informoivan sähköpostin, jossa esittelimme itsemme ja kerroimme implementoivamme heille uutta arviointimenetelmää. Kerroimme menetelmästä perustiedot, aikataulun opinnäytetyömme toteutukseen sekä liitteenä lähetimme opinnäytetyömme suunnitelman, jossa oli laajemmin avattu VQ:a arviointimenetelmänä.

7.2 Oppimisen mahdollistaminen ja tukeminen perehdytyksen aikana

Suunnitellessamme perehdytyksen sisältöä, teimme ehdotuksen perehdytyksen sisällöstä oman näkemyksemme mukaan ja lähetimme sen ehdotuksena nuorisopsykiatrian toimintaterapeuteille. Viestissä kysyimme myös toimintaterapeuttien toiveita koskien tulevan perehdytyksen sisältöä. Koska perehdytykseen oli aikaresursseja kaksi tuntia, halusimme sisällössä keskittyä tiiviisti olennaiseen. Olimme jo toimintaterapeuttien kanssa aikaisemmin pohtineet, että menetelmän taustateoriaa Inhimillisen toiminnan mallin käsitteisiin liittyen ei perehdytyksessä ole tarpeellista kerrata. Perehdytyksen alustava sisältö sisälsi perustiedot menetelmästä, toteuttamisesta ja taustasta, menetelmän tavoitteet ja hyödyt, tahdon jatkumon, 14 arvioitavaa osa-aluetta, tiedot pisteytyksestä ja neliportaisesta

arviointiasteikosta sekä lomakkeiden esittelyn ja täyttöohjeistuksen. Toimintaterapeuttien mielestä perehdytyksen sisältö vaikutti hyvältä, eikä heillä ollut esittää lisätoiveita sisältöön. Kannustimme toimintaterapeutteja lukemaan arviointimenetelmän manuaalin ennen perehdytystä.

Toimintaterapeutit olivat toivoneet käyttöönsä suomennettua materiaalia VQ:sta ja koska emme VQ:n tutkimusversiota valitettavasti saaneet käyttöömmme, suomensimme arvioinnin toteuttamista tukevaa materiaalia itse. VQ:n manuaalia lukemalla ja suomentamalla arviointimenetelmä tuli teoreettisesti tutuksi. Suomentamisprosessi oli aikaa vievää, joten jaoimme tehtävät puoliksi. Pohdimme yhdessä sopivia sanavalintoja sekä vertailimme niitä aikaisempiin epävirallisiin suomennoksiin (Pesonen & Virtanen 2009). Suhtauduimme niihin kuitenkin kriittisesti niiden epävirallisuuden takia. Arviointi- ja *Environmental Characteristic* -lomakkeita emme suomentaneet, vaan rakensimme kattavat suomenkieliset muistiinpanot, joiden pohjalta toimeksiantajien oli helppo täyttää lomakkeita. Suomennettu materiaali jäi ainoastaan toimeksiantajien käyttöön.

Perehdytys toteutui nuorisopsykiatrian toimintaterapiayksikössä toimintaterapeutin työhuoneessa. Ympäristönä työhuone oli avara ja valoisa ja tarjosi mielestämme hyvät puitteet keskustelunomaiselle perehdytykselle. Olimme rakentaneet perehdytyksen sisällöstä tiiviit ja kattavat suomenkieliset muistiinpanot powerpoint-muotoon, jotka jaoimme perehdytyksessä molemmille toimintaterapeuteille. Näin he pystyivät paremmin seuraamaan käsiteltäviä aiheita sekä tekemään omia muistiinpanoja myöhempää käyttöä varten.

Aluksi kävimme lyhyesti menetelmän perustiedot läpi, jonka jälkeen esittelimme menetelmän 14 arvioitavaa osa-aluetta. Tämän jälkeen kävimme pisteytyksen periaatteet läpi ja esittelimme menetelmän lomakkeet *Volitional Questionnaire Form* ja *Environmental Characteristic Form*. Annoimme perehdytyksessä myös arviointiesimerkin Inhimillisen toiminnan mallin kirjasta tapauskertomuksineen ja pisteytyksineen toimintaterapeuteille itsenäisesti pohdittavaksi. Lisäksi annoimme linkin videoon, joka sisälsi arviointitilanteen ja siitä tehdyn pisteytyksen. Kävimme aihealueita läpi keskustelunomaisesti, niin että me perehdyttäjinä annoimme tietoa, jota toimintaterapeuttien kanssa yhdessä pohdimme. Perehdy-

tyksessä käytetyt, toimintaterapeuteille mahdollisesti uudet ja vieraat käsitteet ja termit menetelmään liittyen määriteltiin ja pyrimme antamaan niistä myös esimerkkejä.

Toimintaterapeutit esittivät paljon kysymyksiä ja pohtivat saamaansa tietoa omassa työssään kohtaamiensa tilanteiden kautta. Keskustelussa pohdittiin erityisesti menetelmässä arvioitavien osa-alueiden käsitteitä ja sisältöä. Toimintaterapeutit toivat itse aktiivisesti esille pohdintaa menetelmän soveltuvuudesta omaan työhönsä sekä sen tuottamasta hyödystä. Lisäksi pohdimme yhdessä esimerkiksi sitä, tuleeko arviointiryhmään osallistujille kertoa heidän motivaatioaan ja tahtoaan arvioitavan ryhmän aikana.

7.3 Vastuunotto perehdytyksen jälkeen

Perehdytyksessä sovimme välikäynnin kahden viikon päähän. Välikäynnin tarkoituksena oli keskustella siihen mennessä heränneistä kysymyksistä ja ajatuksista arviointivälineen käyttöön liittyen. Välikäynti olisi rakentunut suoraan heidän ajatustensa ja kysymystensä perusteella. Kehotimme toimintaterapeutteja ilmoittamaan etukäteen, mikäli he kokisivat tarpeelliseksi saada lisätietoa jostakin arviointivälineen käyttöön liittyvästä aiheesta välikäynnillä. Välikäynti jouduttiin kuitenkin perumaan, sillä toimintaterapeutit eivät olleet ylimääräisen työkuormituksen takia ehtineet aloittamaan arviointiryhmää ajallaan, eivätkä näin ollen olleet ehtineet tekemään yhtään arviointia ennen sovittua välikäyntiä.

Arviointiryhmä, jossa molemmat toimintaterapeutit arvioivat jokaisen ryhmäläisen VQ:a käyttäen, toteutui lopulta kolme kertaa. Tämän lisäksi toinen toimintaterapeuteista oli käyttänyt arviointimenetelmää yksilöarviointitilanteissa kolme kertaa. Ryhmä koostui neljästä nuoresta ja ryhmän koko koettiin arvioinnin tekemiseen sopivaksi. Tosin toimintaterapeutit toivat esille, että välillä ryhmän sisällön vuoksi oli vaikea keskittyä ohjaamisen lisäksi arvioinnin tekemiseen. Toimintaterapeutit keskustelivat arvioinnin tuloksista ja sen herättämistä ajatuksista yksilöllisesti nuorten kanssa myöhemmin.

Alkukesän teemahaastattelukerran jälkeen olimme alkusyksystä yhteydessä toiseen toimintaterapeuttiin puhelimitse. Toista toimintaterapeuttia emme tavoittaneet. Koska menetelmä ei toimintaterapeuttien mukaan tule jäämään aktiiviseen käyttöön sen soveltumattomuuden takia, suuremmille jälki-interventioille ei ollut tarvetta. Keskustelimme menetelmän käyttöön jäämisestä ja nuorten kanssa käytyjen palautekeskustelujen annista muutaman kuukauden kuluttua pehdytyksestä.

7.4 Tutkimusjoukko ja tiedonkeruumenetelmä

Tutkimusjoukkona tutkimuksessa olivat nuorisopsykiatrian yksikön kaksi toimintaterapeuttia. Tutkimuksen kohteena olivat heidän VQ:n käyttöönottoprosessiin liittyvät kokemuksensa. Tiedonkeruumenetelmänä tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelun teemat (liite 2) mukailivat Hyvän implementoinnin mallia. Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Haastattelu etenee kohdentuen tiettyihin ennalta päätettyihin teemoihin ilman tarkkoja, valmiiksi muotoiltuja kysymyksiä. Etukäteen valmistellut teemat ovat haastateltaville samat, mutta niissä voidaan liikkua joustavasti ilman tiukkaa etenemisjärjestystä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47.) Ennalta päätetyt teemat pyritään kaikki käymään läpi, mutta silti teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, joka pyrkii antamaan tilaa vapaalle puheelle huomioiden henkilöiden omat tulkinnat ja kokemukset teemojen sisällöistä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 48.)

Haastattelu nauhoitettiin, jolloin aineisto saatiin analysoiduksi helpommin ja luotettavammin. Haastattelun jälkeen aineisto litteroitiin kirjalliseen muotoon. Litteroinnilla tarkoitetaan esimerkiksi nauhoitetun puhemuotoisen aineiston puhtaaksi kirjoittamista, jonka tavoitteena on helpottaa aineiston analysoimista (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006). Analyysivaiheen jälkeen äänitteet ja litteroitu aineisto tuhottiin asianmukaisesti.

7.5 Aineiston analyysi

Teemahaastattelun pohjalta saatu aineisto analysoitiin teorialähtöisesti. Aineiston luokittelu pohjautuu tällöin aikaisempaan teoriaan tai käsitejärjestelmään. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä ensimmäinen vaihe on analyysirungon muodostaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.) Analyysirunko mukaili Nevalaisen Hyvän implementoinnin mallia (2007). Näin ollen analyysirungon yläluokiksi muodostui *perehdyttäjien, perehdytettävien sekä työyhteisön osallistuminen käyttöönottoon*.

Analyysirungon sisälle muodostetaan aineistosta erilaisia luokituksia mukaillen induktiivisen sisällönanalyysin periaatteita. Tällöin aineistosta voidaan poimia niitä asioita, jotka kuuluvat analyysirunkoon sekä asioita, jotka jäävät analyysirungon ulkopuolelle. Ulkopuolelle jäävistä asioista voidaan muodostaa uusia luokkia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.) Aineistosta poimittiin käyttöönottoprosessin kannalta olennaisia ilmauksia, jotka pelkistettiin ja sijoitettiin analyysirunkoon. Samankaltaiset käsitteet ryhmiteltiin keskenään ja näin syntyneet alaluokat nimettiin sisältöä vastaavaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.) Esimerkki teorialähtöisen sisällönanalyysin etenemisestä löytyy liitteenä (liite 3). Alaluokista muodostui vielä samankaltaisen sisällön pohjalta kolme eri laajempaa kokonaisuutta.

Vaikka alun perin tarkoituksena ei ollut tutkia arviointimenetelmää ja sen soveltuvuutta, se nousi kuitenkin aineistosta esille ja vaikutti olennaisesti käyttöönottoprosessiin. Sisällönanalyysin lopputuloksena käyttöönottoprosessiin olennaisesti vaikuttaneita kokonaisuuksia olivat *Volitional Questionnairen soveltuvuus, tuen merkitys käyttöönottoprosessissa* sekä *resurssien merkitys käyttöönottoprosessissa*.

8 TULOKSET

8.1 Volitional Questionnairen soveltuvuus nuorisopsykiatrian yksikköön

”Mikä on tämän välineen tuoma lisäarvo tavalliseen arviointityöhön?”

Toimintaterapeutit kertoivat saaneensa kattavan kuvauksen VQ – arviointimenetelmästä ja sen käytöstä perehdytyksen sekä itsenäisen harjoittelun avulla. Heidän mukaansa sen pohjalta on helpompi arvioida, kenen kohdalla VQ:a kannattaisi käyttää tai jättää käyttämättä. VQ:n avulla voi saada tietoa nuoren vahvuuksista, joita ei ehkä muuten olisi saanut näkyviksi ja niitä vahvuuksia on helppo välineen avulla osoittaa nuorelle. Toimintaterapeutit kokivat, että strukturoitu väline voi helpottaa keskustelun käymistä nuoren kanssa.

Menetelmällisesti VQ kuitenkin koettiin kapea-alaiseksi ja arvioinnin tekeminen tulkinnanvaraiseksi. Kysymyksiä herätti myös se, missä tilanteessa voi pisteyttää ”passiivinen” tai ”ei havainnoitavissa”.

”Esimerkiksi ”Seeks additional responsibilities”, periaatteessahan sä voit missä tahansa tilanteessa kysyä, että ”hei, voinko mä tehdä jotain” ja ”haluutsa et mä otan ton” ja niinhän voi aina tehdä, mut jos niin jättää tekemättä, niin onks se ”passive”, jos se toiminta ei edellytä sitä?”

(Teemahaastattelu 5.6.2014)

Arvioitavat osa-alueet koettiin osittain päällekkäisiksi. Menetelmän ei koettu tuovan arviointiin uutta näkökulmaa sekä sen tuomaa hyötyä ja arvoa nuorelle, nuoren hoitoryhmälle ja hoidon suunnittelulle kyseenalaistettiin. Arviointivälineen ei koettu tuoneen nuoren motivaatiota ja sen osatekijöitä esille alkuperäisten odotusten mukaisesti ainakaan tämän prosessin aikana saadun käyttökokemuksen perusteella. Havainnoinnin ja pisteytyksen perusteella saatua informaatiota ei koettu ratkaisevaksi nuoren toimintakyvyn arvioinnin kannalta niin, että se olisi hyödyttänyt hoitoryhmää.

Välinettä ei koettu luotettavaksi edes nuorten kanssa käytyjen palautekeskusteiden jälkeen

Arviointeja tehdessään toimintaterapeutit korostivat arvioinnin jälkeisen keskustelun merkitystä arvioinnin luotettavuuden takaamiseksi. Heidän mielestään ei voida varmuudella tietää, onko kyseessä tahdon ilmaus ennen kuin asiasta on keskusteltu nuoren kanssa. Nuori voi omavalintaisesti jäädä tilanteeseen toimimaan esimerkiksi välttääkseen jonkin epämiellyttävämmän toiminnan tai vaikkasiksi, että hänellä on pakonomaisia ajatuksia tai voimakasta ahdistusta.

”Millä ilveellä se on validii informaatioo sen ihmisen tahdosta, jos siitä ei pystytä keskustelemaan? Miten se voi olla jotakin muuta, kuin minun tulkintani siitä tilanteesta.”

(Teemahaastattelu 5.6.2014)

”Mun mielestä ei voi ajatella, et tässä on kysymys tahdon näyttäytymisestä, kun mä en ole keskustellu sen nuoren kanssa siitä asiasta, et niin kun miksi se valitsee toimia jossain tietyssä tilanteessa tietyllä tavalla.”

(Teemahaastattelu 5.6.2014)

Toimintaterapeutit kertoivat nuorten kanssa jälkikäteen käymiensä keskustelujen olleen mielenkiintoisia. Lähes kaikki nuoret toivat esille omia näkemyksiään siitä, millä tavalla he ilmentävät tahtoaan. Yleisesti ottaen nuoret eivät osanneet suoralta kädeltä sanoa, ovatko arvioinnin tuloksista samaa mieltä. Toimintaterapeutit kuvailivat, että nuorten oli vaikeampi tunnistaa saaneensa arvioinnissa ”hyviä” tuloksia, kuin jos he saivat ”huonoja” tuloksia. Keskustelut selvästi herättelivät nuoria itsetutkiskeluun ja olivat toimintaterapeuttien mielestä hyviä kokemuksia. Keskusteluista ei kuitenkaan saatu arvioinnin kannalta oleellisesti uutta tietoa.

Arviointimenetelmän käyttö jatkossa: ”En mä kyl kovasti näe itseäni tarttumassa tähän”

Toimintaterapeutit kokivat, että VQ –arviointimenetelmän käyttö jatkossa jää heillä hyvin vähäiseksi. Hyvin passiivisten nuorten kohdalla VQ voi heidän mie-

lestään toimia apuna tahdon ja sen osatekijöiden tarkastelemisessa sekä käyttäytymisen aktivoimisen tukena.

”Esimerkiksi ”Shows curiosity”, et mitä se voi tarkoittaa johonkin tilanteeseen mennessä, et millä tavalla ihmiset jossakin tilanteessa esimerkiksi näyttävät kiinnostuneisuuttaan. Tällä voi lähteä ihan kivasti niin kun pilkkomaan niitä, et mitä se passiivisuudelle vastakkainen käyttäytyminen voisi olla.”

(Teemahaastattelu 5.6.2014)

Toimintaterapeutit kokivat kuitenkin tälle haasteena sen, että monesti passiivisten nuorten keskustelukäyttäytyminen on rajoittunutta ja arviointimenetelmän monimutkainen sisältö voi vaikeuttaa keskusteluun osallistumista tai siinä mukana pysymistä.

Havainnoinnin ollessa olennainen osa arviointia ja toimintaterapeutin työtä, VQ koettiin hämmentäväksi, koska siinä esiintyviä osa-alueita tulee havainnoitua muutenkin. Arvioidessa potilaan toimintatapaa ja millä tavoin se näyttäytyy erilaisissa tilanteissa, he valitsisivat ennemmin toisen arviointivälineen VQ:n sijaan.

”Et kyl mä ajattelen, et esimerkiksi niin kun semmosessa tilanteessa lähtisin ennemmin käyttämään vaikka MOHOSTii ku tätä.”

(Teemahaastattelu 5.6.2014)

”Mä aattelen, et MOHOST tukee hyvin sitä, mikä on mun mielestä meidän ammattikunnan vahvuus, että meitä opetetaan tekemään tarkkoja havaintoja näkyvästä toiminnasta ja kuvaamaan sitä yksityiskohtaisesti, että mitä jossakin toiminnassa, toiminnan prosessissa tapahtuu. Mä aattelen, et siitä jää osa tässä VQ:ssa piiloon.”

(Teemahaastattelu 5.6.2014)

8.2 Tuen merkitys käyttöönottoprosessissa

”Teidän (perehdyttäjien) panos on ollut merkittävä”

Teemahaastattelun pohjalta esiin nousi myös perehdyttäjien olennainen rooli osana implementointiprosessia. Perehdyttäjien ennakkoluuloton ja avoin asenne sekä jämäkkyys koettiin positiivisina. Hyvänä puolena koettiin myös se, että perehdyttäjillä ei ollut ennakoasennetta VQ:sta.

Toimintaterapeutit kokivat tärkeäksi, että perehdyttäjät pitivät kiinni sovituista asioista ja päivämääristä sekä tarpeen tullen muistuttivat perehdytettäviä sovituista asioista. He myös näkivät perehdyttäjien roolin aktiivisina kannustajina ja innostajina tähän prosessiin. Ulkopuolisen tuen merkitys osoittautuikin tärkeäksi osaksi implementointiprosessiin mukaan lähtemiselle, sillä toimintaterapeutit arvioivat, että he eivät olisi kahdestaan lähteneet implementoimaan uutta arviointimenetelmää.

”Ilman perehdytystä tuskin olisi tullut tartuttua tähän välineeseen”

Toimintaterapeutit kokivat perehdytyskerran olleen tärkeä ja eräänlainen promootori koko implementointiprosessille. Perehdytys vauhditti myös arviointimenetelmän itsenäistä opiskelua ja harjoittelua. Kynnys tarttua uuteen arviointivälineeseen ilman minkäänlaista perehdytystä oli heidän mukaansa korkea.

Perehdytyksen rakenne koettiin hyväksi, strukturoiduksi sekä selkeäksi ja olennaiset asiat oli tiivistetty hyvin. VQ:n manuaalin lukeminen ennen perehdytystä helpotti orientoitumista perehdytykseen ja tällöin perehdytyksestä sai enemmän irti. Toimintaterapeuteille perehdytyksessä annettu suomenkielinen ohjeistus VQ:sta koettiin hyväksi avuksi arviointeja tehdessä sekä pisteytystä harjoittellessa. Toimintaterapeutit toivat kuitenkin esille, että käyttivät arviointeja tehdessään pääasiassa alkuperäisiä englanninkielisiä termejä.

”Vois olla tosi hyödyllinen se välitapaaminen jossa saa jotenkin läväyttää niit pohdintojaan”

Menetelmän käyttöä harjoitellessa toimintaterapeuteilla heräsi paljon kysymyksiä arvioinnin toteuttamiseen ja pisteyttämiseen liittyen. Toimintaterapeuttien samoista nuorista tekemien arviointien tulokset erosivat jonkin verran toisistaan, mikä herätti keskustelua arvioinnin tulkinnanvaraisuudesta ja luotettavuudesta. He eivät kokeneet kuitenkaan kummankaan olleen ”väärässä”, sillä kumpikin pystyi perustelemaan arviointinsa nuoren toiminnalla. Toimintaterapeutit kokivat menetelmän monet arvioitavat osa-alueet osittain päällekkäisiksi. He pohtivat tulosten erojen johtuvan myös siitä, että välillä he olivat kiinnittäneet huomiota yksityiskohtiin ja välillä perustaneet arviointinsa kokonaisuuteen. Lisäksi toimintaterapeutit pohtivat sitä, mihin arviointi tulisi perustaa, jos nuoren käytös vaihtelee arviointitilanteen aikana. Esimerkiksi jossain yhteydessä nuori saattoi ”osoittaa mieltymyksiään” selkeästi ja myöhemmin samassa ryhmätilanteessa mieltymyksiensä osoittaminen ei onnistunut.

Arvioinnin herättämiä ajatuksia olisi yhdessä voinut pohtia välikäynnillä, joka työkiireistä johtuen jouduttiin perumaan. Myös toimintaterapeutit itse toivat esille, että välikäynti olisi ollut erittäin tarpeellinen. He eivät olleet muistaneet arviointeja tehdessään käyttää *Environmental Characteristic* -lomaketta ja toivat esille, että välikäynnillä olisi voinut käydä läpi enemmän myös sitä ja sen arvioinnille tuomaa lisäarvoa.

”Enempää tukea työyhteisöltä ei kaivattu”

Toimintaterapeutit kokivat, että VQ on selkeästi profiloitunut osaksi toimintaterapeutin työtä toimintakyvyn arvioinnissa. Vaikka havainnointi on tärkeä osa toimintaterapiaa, on se vain kapea sarake toimintaterapeutin työtä. Tämän takia muiden ammattiryhmien edustajien perehdyttämistä menetelmään ei koettu tarpeelliseksi. Muun työryhmän perehdyttäminen olisi olennaista, mikäli VQ tulisi vahvemmin olemaan osa toimintaterapeutin työnkuvaa nuorispsykiatrialla ja sitä käytettäisiin useimpien potilaiden arvioinnissa. Tällöin perehdytys antaisi koko hoitoryhmälle valmiuksia arvioida VQ-arvioinnista hyötyviä potilaita.

Toimintaterapeutit informoivat osastoja implementointiprosessista. Hoitajat suhtautuivat arviointiryhmään hyvin ja osallistuivat keskustelemalla nuorten kanssa tulevasta arviointiryhmästä, sekä pohtivat mahdollisia osallistujia ryhmään. Esi- miehet reagoivat hyvin vähän implementointiprosessia koskevaan tiedonantoon, mutta suhtautuivat prosessiin kuitenkin positiivisesti. Toimintaterapeutit toivat esille, että he eivät varsinaisesti kaivanneet työyhteisöltä ja esimieheltä enem- pää tukea.

”Kollegiaalista tukea ja yhdessä pohtimista enemmän”

Arviointituloksia toimintaterapeutit ehtivät pohtia vain vähän yhdessä. Alun perin heillä oli tarkoituksena käydä jokaisen arviointikerran pisteytykset yhdessä läpi, mutta työelämän kiireiden vuoksi se toteutui ainoastaan kerran. Kollegiaalista tukea ja aikaa pohtia arvioinnin tuloksia yhdessä kaivattiin enemmän.

”Toihan on loppujen lopuks aika suppea toi manuaali”

Menetelmän käyttöä harjoitellessa toimintaterapeutit kaipasivat VQ:n manuaa- lista enemmän tukea. He kokivat manuaalin olevan kovin suppea. Heidän mie- lestään manuaalissa oli suppeasti viitekehystä ja liian vähän tarkkoja ohjeita arvioinnin suorittamiseen. Erityisesti he toivoivat yksittäisille arvioitaville kohdille kriteerejä suhteessa arviointiasteikkoon.

8.3 Resurssien merkitys käyttöönottoprosessissa

Hyvin merkittävästi käyttöönottoprosessiin vaikutti arkityön kuormitus ja kiirei- syys. Paitsi oman työn kiireisyys myös työyhteisön sairaslomatapaukset kuor- mittivat toimintaterapeutteja työssään käyttöönottoprosessin aikana. Toimintate- rapeutit kokivat, että heillä ei yksinkertaisesti ollut tarpeeksi aikaa perehtyä itse- näisesti arviointimenetelmän käyttöön. He olisivat toivoneet ehtineensä katsoa esimerkkiarviointeja, mutta ylimääräisen ajan löytäminen osoittautui mahdotto- maksi. Arviointitilanteiden ja -tulosten läpikäyminen ja niistä keskusteleminen yhdessä jäi ajanpuutteen vuoksi myös vähäiseksi.

”Ei se mikään ideaalilanne ole minkään uuden implementointiin, että on niin niukasti ajallisesti resurssoitu.”

(Teemahaastattelu 5.6.2014)

Arviointiryhmän aloitusta jouduttiin kuormittuneen työtilanteen takia lykkäämään ja tästä syystä myös suunniteltu välikäynti jouduttiin perumaan. Toimintaterapeuttien mielestä menetelmän käytön harjoitteluun tulisi varata säännöllisesti aikaa, esimerkiksi viikoittain tunti, mutta valitettavasti se ei heillä olosuhteiden takia ollut mahdollista. Vähäisten aikaresurssien takia ulkopuolisella tuella ja tietynlaisella ”takapuoleen potkimisella” sekä asetetulla aikataululla oli suuri merkitys arviointimenetelmän harjoittelun toteutumiselle.

”Se on ollut sitä, että ei kun kädet kiisseliin ja menoks.”

(Teemahaastattelu 5.6.2014)

8.4 Yhteenveto ja johtopäätökset

Yhteenvetona tuloksista voidaan todeta, että merkityksellisin käyttöönottoprosessiin vaikuttaneista tekijöistä oli käyttöönotolle saadut niukat aikaresurssit. Työelämän kuormitus ja niukat aikaresurssit vaikuttivat kaikkiin tekijöihin käyttöönoton aikana, kuten perehdytyksen sisältöön ja toteutukseen, toimintaterapeuttien käytännön harjoitteluun sekä keskinäisen kollegiaalisen tuen määrään. Käyttöönottoprosessissa merkittävimmäksi käyttöönottoa edistäväksi tekijäksi koettiin perehdytys. Lisäksi perehdyttäjien kannustava asenne sekä sovitusta asioista ja prosessin etenemisestä huolehtiminen edistivät käyttöönottoa. Käyttöönottoprosessin lopputulokseen vaikutti suuresti myös se, että menetelmän käyttöä harjoitellessaan toimintaterapeutit pohtivat ja kyseenalaistivat menetelmän tuomaa lisäarvoa ja soveltuvuutta työhönsä. Jatkossa menetelmän käyttö jää vähäiseksi juurikin siksi, että sen ei koettu vastaavan alkuperäiseen tarpeeseen saada luotettavaksi koettua lisätietoa nuoren motivaatiosta.

Johtopäätöksinä voidaan todeta uuden menetelmän käyttöönoton vaativan riittävästi aikaresursseja. Aikaa tarvitaan jo ennen varsinaista käyttöönottoa menetelmään perehtymiseen ja soveltuvuuden selvittämiseen. Soveltuvuutta omaan

työhön voi selvittää esimerkiksi keskustelemalla muiden menetelmää käyttäneiden kanssa ja hankkimalla etukäteen tietoa menetelmästä. Perehdytykseen tulee varata aikaa niin, että se pystytään toteuttamaan tarpeeksi kattavana ja tapaamisia perehdyttäjiä kanssa on hyvä olla myös käyttöönoton aikana. Käyttöönoton edistämiseksi esimiehen ja muun työyhteisön on hyvä olla tietoisia menetelmästä ja menetelmän käyttöönoton vaatimista resursseista. Tämän myötä esimies voi mahdollistaa aikaresursseja menetelmän käytön harjoitteluun työn ohessa. Työyhteisön ulkopuolelta saatava tuki ja prosessin etenemisestä huolehtiminen lisäävät käyttöönottoon sitoutumista. Perehdytys edistää olennaisesti käyttöönottoa antaen pohjan menetelmän itsenäiselle harjoittelulle.

9 POHDINTA

9.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta eli tutkimustulosten toistettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta edistää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta sen eri vaiheissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-232.) Opinnäytetyössä pyrittiin raportoimaan tutkimuksen vaiheet tarkasti, jotta toistettavuus olisi mahdollista. Käyttämämme haastattelurunko sekä sen perustana toiminut Hyvän implementoinnin malli on esitetty raportiosuudessa ja liitteissä. Teemahaastattelu toimi aineistonkeruumenetelmänä mielestämme hyvin ja saimme sen avulla kattavasti tietoa käyttöönottoprosessia edistäneistä ja estäneistä tekijöistä. Teemahaastattelu oli mielestämme oikea valinta kokemusten ja merkitysten kartoittamiseen. Keskustelunomainen haastattelutilanne oli tunnelmaltaan rento ja mahdollisesti hyvin avoimen keskustelun. Haastattelijoina onnistuimme mielestämme hyvin antamaan tilaa perehdyttävien ajatuksille ja ohjaamaan keskustelua johdattelematta heitä. Haastattelusta saadun aineiston analysoinnin periaatteet ja vaiheet kuvattiin raportissa pääpiirteissään ja lukijalle annettiin liitteeksi esimerkki analyysin etenemisestä.

Tutkimuksen pätevyydellä tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Tutkimuksen pätevyyttä pyrittiin lisäämään sillä, että tekijät suorittivat aineiston analyysin pelkistämiskäytännöt erillään (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142). Saaduista pelkistyksistä keskusteltiin ja lopulliset pelkistykset muodostettiin yhteisymmärryksessä. Loput analyysivaiheet suoritettiin yhdessä kriittisesti keskustellen. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa tarkoituksena oli lisätä tutkimuksen pätevyyttä käyttämällä teemahaastattelun lisäksi myös lomakehaastattelua aineistonkeruussa, mutta tästä kuitenkin luovuttiin aikaresurssien vuoksi.

Opinnäytetyötä ja tutkimusta suunniteltaessa ja toteuttaessa toimeksiantajien toiveet otettiin huomioon. Aineisto sisälsi useita esimerkkejä nuorten

toiminnasta, mutta aineistoa kuvaillessa nuorten anonymiteetti otettiin huomioon. Nuoret eivät ole millään lailla tunnistettavissa aineistosta. Myös tutkimusjoukko esiintyy tässä opinnäytetyössä nimettömänä. Tutkimusaineisto tuhottiin analyysin jälkeen asianmukaisesti.

9.2 Pohdintaa opinnäytetyöprosessista ja tuloksista

Opinnäytetyömme tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Esimerkiksi Chardin (2000) tutkimuksessa implementointia tukivat esimiehen ja koulutuksen menetelmään saaneen toimintaterapeutin tuki sekä työjärjestelyiden puitteissa varattu aika harjoitella uutta arviointimenetelmää. Haasteita käyttöönotolle aiheuttivat henkilökuntavaje, suuret työtaakat ja työelämän kiireisyys. Myös Chardin (2004) toisessa tutkimuksessa onnistunut implementointi oli riippuvainen riittävästä aikaresursseista ja esimiehen tuesta, jonka avulla olisi mahdollista muuttaa käytänteitä niin, että uusi menetelmä on helpompi ottaa käyttöön. Pesosen ja Virtasen (2009) opinnäytetyön mukaan uuden menetelmän onnistunut käyttöönotto vaati selkeää suunnitelmallisuutta sekä perehdyttäjän ja perehdytettävien sitoutunutta ja pitkäjänteistä yhteistyötä.

Vaikka toimeksiantajamme eivät kokeneet käyttöönottoprosessissa työyhteisön perehdyttämistä menetelmään tarpeelliseksi, olisi menetelmän ja käyttöönottoprosessisuunnitelman esittely muulle työyhteisölle voinut lisätä käyttöönottoon sitoutumista ja mahdollistaa aikaresursseja enemmän. Olisimme voineet viedä tarkempaa tietoa arviointimenetelmän käyttöönottoon tarvittavista resursseista esimiestasolle asti. Ammattitaidon kehittämisen takaamiseksi on tärkeää mahdollistaa aikaresursseja oman alan menetelmiin ja uusiin toimintatapoihin perehtymiseen (Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry 2011). Ylipäättään tiedottaminen työyhteisössä menetelmän käyttöönotosta olisi voinut innostaa ja saada muun työyhteisön osallistumaan ja sitä kautta tukemaan käyttöönottoa enemmän. Työyhteisö olisi voinut esimerkiksi VQ-arvioinnista hyötyvien nuorten valitsemisen lisäksi pohtia arvioinnista saatujen tulosten hyödyntämistä omassa työs-

sään. Useamman kuin yhden henkilön perehdyttäminen edistää selvästi menetelmän juurtumista yhteiseksi toimintatavaksi (Lemminkäinen 2003, 153).

Perehdytyksemme sisältö keskittyi rajallisten aikaresurssien takia arvioinnin toteuttamisen kannalta kaikkein olennaisimpaan eli arvioitavien osa-alueiden esittelyyn, pisteytyksen läpikäymiseen sekä lomakkeiden esittelyyn. Jos aikaa olisi ollut enemmän, koemme, että menetelmän taustateoriaa ja käsitteitä sekä käytännön toteutusta olisi voinut käsitellä laajemmin. Perehdytyksen jaksottaminen esimerkiksi kahteen tai kolmeen eri kertaan olisi voinut edistää menetelmän kokonaiskuvan hahmottamista, olennaisen sisäistämistä sekä helpottaa siten menetelmän harjoittelua käytännössä. Myös konkreettisia esimerkkejä arvioinnin tekemisestä ja harjoituksia olisi voinut oppimisen edistämiseksi tarjota enemmän, mikäli aikaresurssien puolesta toimintaterapeuteilla olisi ollut mahdollisuus niihin perehtyä.

Koemme, että perehdytyksessä toimintaterapeuttien aktiivisuus, tarttuminen esitettyihin asioihin ja niiden peilaaminen omaan työhön oli hyödyllistä menetelmän oppimisen kannalta. Toimintaterapeuttien pohtivat ja kyseenalaistavat keskustelut tapaamistemme aikana olivat meille ammatillisesti antoisia ja motivoivat meitä opinnäytetyöprosessissamme. Toimintaterapeutit toivat keskusteluihin käytännön näkökulmaa, joka syvensi meidän melko teoreettista osaamisemme menetelmästä. Myös toimintaterapeutit kokivat saaneensa meiltä käytännön osaamisensa rinnalle teoreettista näkökulmaa arviointimenetelmästä.

Ajattelemme, että menetelmän runsaampi käyttö ja käytön aikana saatu tuki olisi voinut olennaisesti edistää paitsi perehdytettävien oppimista mutta myös käyttöönottoa. Käyttöönottoprosessiin sitoutumista voisi edistää esimerkiksi sillä, että käyttöönottajat asettaisivat itselleen henkilökohtaisia tavoitteita prosessiin liittyen. Selkeät henkilökohtaiset tavoitteet voisivat lisätä sitoutumista prosessiin ja vastuunottamista omasta oppimisesta.

Välikäynnin peruuntuminen oli valitettavaa ja jätti toimintaterapeutit ikään kuin tyhjän päälle kysymyksineen ja ajatuksineen. Valitettavasti toimintaterapeuteilla oli myös keskenään hyvin vähän aikaa keskustella arvioinnin tekemisestä ja sen

herättämistä kysymyksistä. Mahdollisuus saada enemmän vertaistukea olisi ollut hyödyllistä ja voinut esimerkiksi selventää arvioinnin tulkinvaraiseksi koettua sisältöä ja sen herättämiä ajatuksia.

VQ:n käyttöön ja luotettavuuteen saattoi vaikuttaa se, että toimintaterapeuteilla oli käytössä koostamamme epäviralliset suomennokset, joiden luotettavuutta ei ole varmennettu. VQ:n suomenkielisen version validiteettitutkimukset ovat tekeillä Metropolia ammattikorkeakoulussa. Emme valitettavasti saaneet käyttöömmemme sen tutkimusversiota opinnäytetyöhömmemme. Epävirallisissa suomennoksissamme monet kohdat ovat kieltämättä suomentuneet melko samankaltaisiksi ja eroa on voinut olla vaikea tehdä joidenkin osa-alueiden välille. Pehdytyksessä ja toimintaterapeuteille antamissamme tiivistetyissä ohjeissa oli kuitenkin mukana alkuperäiset englanninkieliset termit, joihin suomennoksia oli mahdollisuus verrata.

Pehdyttäjänä vähäinen kokemuksemme menetelmästä mahdollisesti vaikutti antamamme pehdytyksen luotettavuuteen ja sen myötä menetelmän käytön luotettavuuteen sitä heikentävästi. Luotettavuuden lisäämiseksi pehdyttäjällä olisi hyvä olla käyttökokemusta ja asiantuntijuutta menetelmästä. Asiantuntijapehdyttäjältä olisi mahdollista saada enemmän myös kollegiaalista tukea, jota toimintaterapeutitkin kaipasivat.

Toimintaterapeutit eivät olleet muistaneet käyttää arviointeja tehdessään pehdytyksessä läpi käytyä *Environmental Characteristic* -lomaketta. Ajattelimme, että se olisi voinut olennaisesti auttaa hahmottamaan eri ympäristöjen toiminnalle asettamia haasteita ja toimintaa tukevia asioita. Mietimme myös, olisiko arvioinnin harjoittelemista selkeyttänyt se, että arvioitavat nuoret eivät olisi olleet toimintaterapeuteille entuudestaan tuttuja. Pohdimme, vaikuttivatko ennakkokäsitykset jo entuudestaan tutuista nuorista hankalaksi koetun arviointimenetelmän käyttöön ja sitä kautta pisteyttämiseen. Toimintaterapeutit toivat esille, että ryhmäarviointeja tehdessä heillä oli haasteita suunnata huomiota tasapuolisesti kaikkiin nuoriin. Uuden menetelmän harjoittelussa menetelmän käyttö voisi alkuun olla helpompaa toteuttaa yksilöarvioinneissa, jolloin huomio olisi mahdollista suunnata vain yhteen nuoreen kerrallaan.

Koemme, että opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen ja ammatillisesti opettavainen, mutta välillä myös haastava ja sinnikkyyttä vaativa. Haasteita prosessille aiheuttivat esimerkiksi toimintaterapeuttien työkiireet, joiden vuoksi yhteistyötä oli välillä haasteellista toteuttaa. Koimme kuitenkin yhteistyön opettavaksi ja antoisaksi. Keskustelut toimintaterapeuttien kanssa olivat mielenkiintoisia ja avarsivat omaa näkökulmaamme sekä arviointimenetelmään että toimintaterapeutin työhön nuorisopsykiatrialla. Arviointimenetelmän käyttöönottoprosessi on ollut laaja ja aikaa vievä. Käyttöönottoprosessiin vaikuttivat monet eri tekijät, joista kaikkia emme ennen tätä prosessia olleet tulleet ajatelleeksi. Hyvän implementoinnin malli helpotti prosessin suunnittelua ja etenemistä sekä toimi kattavana ohjenuorana työssämme. Keskinäinen yhteistyömme oli sujuvaa ja vastavuoroista, mikä oli suuri voimavara työmme aikana. Toivomme, että opinnäytetyömme on hyödyksi muille uuden menetelmän käyttöönottoprosessissa ja sen suunnittelussa.

LÄHTEET

Anttila, R., Halonen, S., Kalakoski, V., Kreivi, M., Laarni, J. & Paavilainen, P. 2007. Persoona 4. Motivaatio, tunteet ja taitava toiminta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Baldwin T. T. & Ford J. K. 1988. Transfer of training: a Review and Directions for Future Research. *Personnel Psychology*. Vol. 41, 63-105.

Chard, G. 2000. An Investigation into the Use of the Assessment of Motor and Process Skills (AMPS) in Clinical Practice. *British Journal of Occupational Therapy*. October 63(10); 481-488.

Chard, G. 2004. Implementing the Assessment of Motor and Process Skills (AMPS) in the Workplace: A Comparison of the Experiences of Occupational Therapists and New Graduates. *British Journal of Occupational Therapy*. February 67(2); 54-64.

Chern, J-S., Kielhofner, G., de las Heras, C. G. & Magalhaes, L.C. 1996. The Volitional Questionnaire: Psychometric Development and Practical Use. *American Journal of Occupational Therapy*. Volume 50, Number 7, 518.

Creek, J. 2010. *The Core Concepts of Occupational Therapy: A Dynamic Framework for Practice*. London; Philadelphia: Jessica Kingsley.

de las Heras, C.G., Geist, R., Kielhofner, G. & Li, Y. 2007. *A User's Manual for The Volitional Questionnaire*. The Model of Human Occupation Clearinghouse Department of Occupational Therapy. College of Applied Health Sciences. Chicago: University of Illinois.

Hinojosa, J. & Kramer, P. 1998. *Occupational Therapy Evaluation: Obtaining and Interpreting Data*. Bethesda: AOTA, Inc. 6-14.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

Hurre, T., Marttunen, M., Strandholm, T. & Viialainen, R. (toim.) 2013. *Nuorten mielenterveyshäiriöt. Opas nuorten parissa työskenteleville aikuisille*. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

- Kallio, J., Lehto, T. & Lehto, V. 2013. The Volitional Questionnaire (Version 4.1) – Tahdon arviointimenetelmän raakasuomennoksen kehittäminen tutkimusversioksi. Opinnäytetyö. Toimintaterapian koulutusohjelma. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu.
- Kielhofner, G. 2008. Model of Human Occupation. 4. painos. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2004. Temperamentti – ihmisen yksilöllisyys. Helsinki: WSOY.
- Kivisaari S., Kortelainen S. & Saranummi N. 1999. Innovaatioiden juurruttaminen terveydenhuollon markkinoilla. Digitaalisen median raportti. Helsinki: TEKES.
- Koski-Jännes, A., Riittinen, L. & Saarnio P., 2008. Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Tammi.
- Lemminkäinen, H. 2003. Arvioinnin kaksi kuvaa: Mitä välitön- ja viivästettyarviointi kertovat lyhytkestoisista viestintävalmennuksista. Viestintätieteiden lisensiaattityö. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Lönnqvist, J., Henriksson, M., Marttunen, M. & Partonen, T. (toim.) 2011. Psykiatria. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Nevalainen, M. 2007. Hyvä Implementointi: Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönottoprosessi. Pro gradu -tutkielma. Terveystieteiden laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Nevalainen, M. & Harra, T. 2007. Hyvä implementointi. Kuntoutus-lehti 4/2007, 38–42.
- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2005. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Pesonen, M. & Virtanen, L. 2009. Tahdon asia : The Volitional Questionnaire - arviointimenetelmän käyttöönotkokokemuksia Kanta-Hämeen keskussairaalan nuoriso-psykiatrian toimintaterapiassa. Opinnäytetyö. Toimintaterapian koulutusohjelma. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu.
<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2875/tahdonas.pdf?sequence=1>
- Ritsilä, J. 2002. Toimintaterapeuttien käsityksiä tahdosta ja kokemuksia tahdon menetelmän käyttöönotosta. Pro gradu -tutkielma. Terveystieteiden laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 16.9.2014.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>

Sulopuisto, R. 2002. Työroolia arvioiva haastattelu (WRI) – Näkökulmana arviointivälineen soveltuvuuden tutkiminen suomalaisessa toimintaterapiassa. Pro gradu – tutkielma. Terveystieteiden laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry. 2010. Hyvät arviointikäytännöt suomalaisessa toimintaterapiassa. Arvioinnin lähtökohdat ja suositukset. Viitattu 9.1.2014

<http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/images/stories/arviointijulkaisu.pdf>

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry. 2011. Toimintaterapeuttien ammattieettiset ohjeet. Viitattu 26.9.2014.

http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/images/stories/ammattieettiset_ohjeet_2011.pdf

Terveystieteiden laitos 30.12.2010/1326.

Rantanen, T. & Toikko, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. painos. Tampere: Tampereen University Press.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri. 2014. Nuorisopsykiatria. Viitattu 5.2.2014.

<http://psykiatria.vsshp.fi/fi/os716>

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Liite 1. Hyvän implementoinnin malli

SITOUTUMINEN ENNEN KOULUTUSTA	OPPIMISEN MAHDOLLISTAMINEN KOULUTUKSESSA	VASTUUNOTTO KOULUTUKSEN JÄLKEEN
<p>Esimiesten sitoutuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • menetelmän sopivuus yhteisön arvoihin ja toimintastrategioihin • tieto menetelmän käytöstä ja soveltamisesta • tieto menetelmästä ja sen vaatimista resursseista <ul style="list-style-type: none"> ▪ koulutuksen vaatima panos ▪ käyttöönoton vaatima panos • tiedottaminen koko henkilökunnalle • kirjallinen yhteistyösuunnitelma • yhteistyösuunnitelmaan sitoutuminen • käyttöönottosuunnitelmaan sitoutuminen <p>Työyhteisön sitoutuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • tarve menetelmälle • ennakkotieto menetelmästä • sitoutuminen käyttöönottosuunnitelmaan • koko työtiin tai työparin kouluttaminen menetelmän käyttäjiksi <p>Koulutettavien sitoutuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • tarve kehittyä työssään ja kehittää työtään • tarve menetelmälle • menetelmän soveltuvuus omaan työhön • menetelmän käyttökelpoisuus • tieto menetelmän ja sen käyttöönoton vaatimasta panoksesta • realistiset odotukset koulutuksesta ja menetelmästä • koulutukseen orientoiva ennakkotehtävä <p>Kouluttajien sitoutuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • huomioi koulutettavien tarpeet • huomioi käyttökontekstin • on kiinnostunut ja uskoo ko. asiaan 	<p>Koulutuksen rakenne</p> <ul style="list-style-type: none"> • jaksotettu koulutus <ul style="list-style-type: none"> ▪ ennakkotehtävä ▪ lähiopetus ▪ etäopetus • käytännönläheisyys • ryhmätyöt • koulutettavien kontekstiin sidotut harjoitukset • monipuoliset harjoitukset <p>Koulutuksen sisältö</p> <ul style="list-style-type: none"> • menetelmän metodin opetus • menetelmän määritteiden ja luokittelukriteereiden opetus • menetelmän välineiden käytönopetus • menetelmän käytön eettisyys • menetelmän vakuuttavuus <p>Koulutettavan osuus</p> <ul style="list-style-type: none"> • aktiivinen osallistuja • henkilökohtainen käyttöönoton suunnitelma <p>Kouluttajat</p> <ul style="list-style-type: none"> • motivoiva ja innostava ote • itsenäiseen työskentelyyn tukeminen • kannustava ja kriittinen palaute • koulutettavien yhteistyön edistäminen • tiedon välittäjänä toimiminen 	<p>Esimiesten vastuu</p> <ul style="list-style-type: none"> • resurssien järjestäminen • käyttöönoton toteutumisen seuranta ja valvonta • innostava ja kannustava • palaute käytöstä • menetelmän käyttöönoton vastuuhenkilön nimeäminen <p>Työyhteisön vastuu</p> <ul style="list-style-type: none"> • innostava ja salliva asenne • kehitysmyönteisyys • keskustelut • opintopiiritoiminta <p>Koulutetun henkilön vastuu</p> <ul style="list-style-type: none"> • vastuu menetelmän käytöstä • tietotaidon päivitys määräajoin <p>Kouluttajan vastuu</p> <ul style="list-style-type: none"> • vastuu jälki-interventioiden toteutuksesta ja seurannasta • koulutuspalautteen hyödyntäminen • vuosittain tehtävä seuranta • jatkokehitystyö • oman osaamisen ylläpito

Liite 2. Teemahaastattelurunko

Miten sitoutuminen ennen perehdytystä vaikutti käyttöönottoon?

- Perehdyttävän sitoutuminen
- Esimiehen ja työyhteisön sitoutuminen
- Perehdyttäjien sitoutuminen

Mitkä tekijät perehdytyksessä mahdollistivat tai estivät oppimista?

- Perehdytyksen rakenne
- Perehdytyksen sisältö
- Perehdyttävän osuus
- Perehdyttäjät

Miten vastuunotto perehdytyksen jälkeen onnistui?

- Esimiesten ja työyhteisön vastuu
- Perehdytetyn henkilön vastuu
- Perehdyttäjän vastuu

Liite 3. Esimerkki teorialähtöisen sisällönanalyysin etenemisestä

