



Vammaisten lasten
ja nuorten tukisäätiö

Hyvä Implementointi

Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönottoprosessi

Marja Nevalainen
Pro-gradu tutkielma
Toimintaterapia
Terveystieteiden laitos
Liikunta- ja terveystieteiden
tiedekunta
Jyväskylän yliopisto
kevät 2007

TIIVISTELMÄ

Hyvä Implementointi. Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönottoprosessi

Marja Nevalainen

Jyväskylän yliopisto, Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta, Terveystieteiden laitos, 2007.
S.69, liitteet 5

Tässä toimintatutkimuksessa kuvataan toisessa kulttuurissa kehitetyn arviointimenetelmän käyttöönottoprosessia edistäviä ja estäviä tekijöitä. Tutkimustulosten pohjalta tehdään ehdotus hyvästä implementoinnin mallista. Tutkimus toimii Ota Työ Elämäsi -projektin evaluointitutkimuksena menetelmän käyttöönoton osalta.

Aineisto hankittiin kyselyn avulla. Strukturoituja ja avoimia kysymyksiä sisältänyt kysely lähetettiin menetelmään kuuluvien arviointivälineiden käyttäjäkoulutuksen käyneille henkilöille (69). Määräaikaan mennessä vastauksia palautui 48. Tutkimuksen näytteen koko on 47 ja sen edustavuus on 68 %.

Määrällinen aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla käyttäen perustilastomenetelmiä: frekvenssi, keskiarvo, keskihajonta sekä non-parametrisiä testejä. Avoimen kysymysten tuottama laadullinen aineisto käsiteltiin teoria- ja aineistolähtöisesti sisällönanalyysillä.

Tutkimusasetelman mukaisesti selvitettiin eri tekijöiden yhteyttä Ei-käyttäjä – Käyttäjä -muuttujaan. Käyttäjän näkökulmasta käyttöönottoa edistivät pitkä työkokemus, arviointivälineiden käytettävyyden sekä tarve välineille. Henkilön sitoutuneisuus työhön sekä innostuneisuus arviointivälineiden käyttöön edistivät käyttöönottoa. Estäviksi tekijöiksi nousivat ajanpuute, arvioijan taidot sekä arviointivälineiden mekaanisuus ja epävarmuus.

Koulutuksen näkökulmasta käyttöönottoa edistivät käytännönläheinen, selkeä koulutus sekä monipuoliset harjoitukset. Jos koulutus antoi minäpystyvyyden tunteen ja opitun siirto käytäntöön onnistui hyvin, vaikutus käyttöönottoon oli positiivinen. Kehitysvaiheessa olevan koulutuksen keskeneräisyys, etätyöskentelyn puute sekä toisesta kielestä käännetty oheismateriaali vaikeuttivat arviointivälineiden käyttöönottoa.

Työyhteisön näkökulmasta esimiehen ja työtovereiden antama tuki edisti käyttöönottoa. Arviointivälineiden käyttöönottoa olisi edistänyt varattu perehtymisaika ja useamman saman työyhteisön työntekijän kouluttaminen välineiden käyttäjäksi. Käyttöönoton esteeksi nousi kiire ja koulutetut näkivät myös oman vastuun käyttöönotossa.

Johtopäätöksenä syntyi Hyvä implementointi-malli, joka sisältää menetelmän käyttöönottoa tukevat tekijät. Käyttöönottoprosessissa huomioitiin menetelmä, käyttäjäkoulutus, käyttöönotto ja juurtuminen. Käyttöönottoa tukevin tekijöinä toimivat yhteiskunnallinen tarve menetelmälle, sitoutuminen, oppimisen edellytykset ja vastuunotto. Mallia voidaan hyödyntää yleisemmin terveydenhuollossa, silloin kun on kyse uuden menetelmän käyttöönotosta tai käyttöönoton jatkotutkimuksesta.

Avainsanat: Työkyvyn arviointi, koulutuksen siirtovaikutus, käyttöönotto, juurruttaminen

ABSTRACT

The Good Implementation. The Feasibility process of the method that was developed in foreign culture.

Marja Nevalainen

University of Jyväskylä, Faculty of Sport and Health Sciences, Department of Health Sciences, 2007.

p. 69, appendix 5

The purpose of this study is to describe the promoting and preventing factors of the feasibility process of the assessment instrument that was developed in foreign culture. The good implementation model proposal is based on the study results. This is an evaluation study of the feasibility of the instrument for the Ota Työ Elämäsi -project.

The data was collected by making an inquiry. The questionnaire with structured and open questions was sent to everyone (69) who had participated to the user training of the instrument. 48 replies came back on deadline. A sample-size is 47 and the representativeness 68%.

The quantitative material was analyzed with SPSS-program by using basic statistic methods: frequency, average, standard deviation and non-parametric tests. The qualitative material from open questions was processed with content analysis based on the theory and the material.

According to the study plan the factors related to the different factors were tested in correlation to Non-user – User variables. Long working experience, effectiveness of the instrument and the need for this kind of instrument increased the feasibility of the instrument from the users' aspect. Also the commitment of the user and enthusiasm to the use of the instrument promoted the feasibility. The preventing factors were the lack of time, the skills of the evaluator, the mechanicalness and the insecurity of the instruments.

The practicality of the instrument increased the feasibility from the training aspect; clear training and versatile exercises. If the training gave the feeling "self-efficacy" and if the training abilities could be easily transferred to practice then the effect to the feasibility was positive. The incompleteness of the training, the lack of exercises after the training and the supplementary material translated from other language made the feasibility harder.

The support of the supervisor and collaborators in the working community promoted the feasibility. The advance planning and specific initiation time as well as the training of several employees from the same working community would promote the feasibility. Preventing factors of the feasibility in the working community were the haste. The trainees saw also their responsibility and input in the feasibility.

A good implementation model that includes the feasibility process and the factors that support the feasibility was created as a conclusion. The method, the training of the trainees, the feasibility and the embedding were notified in the transmission process. The supporting factors of the feasibility were the social need of this kind of instrument, commitment, interactive learning process and responsibility. This model can be more generally utilized in the health care when it concerns the feasibility or research of the method.

Key words: The assessment of the working ability, the transmission effect of the training, the feasibility and 'societal embedding`.

1. JOHDANTO	5
2. TUTKIMUKSEN TAUSTA	9
2.1. OTE-PROJEKTI.....	9
2.2. ARVIOINTI- JA DOKUMENTOINTIMENETELMÄ	10
2.3. ARVIOINTI- JA DOKUMENTOINTIMENETELMÄN JA TOIMINTATERAPIAN YHTEYS	11
2.4. KÄYTTÄJÄKOULUTUS	12
2.5. KOULUTUKSEN SIIRTOVAIKUTUS	13
2.6. IMPLEMENTOINTI.....	16
2.7. JUURUTTAMINEN	17
3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
3.1. TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TUTKIMUSONGELMAT JA HYPOTEESEIT	18
3.2. AINEISTON HANKINTA	21
3.3. AINEISTON KUVAUS.....	24
3.4. AINEISTON KÄSITTELY JA ANALYSOINTI.....	26
4. TUTKIMUKSEN TULOKSET	29
4.1. IMBA- JA MELBA-VÄLINEIDEN KÄYTTÖÖNOTTO	29
4.2. KOULUTUKSEN VAIKUTUS	35
4.3. TYÖYHTEISÖN MERKITYS	39
4.4. ASIAKKAAN NÄKÖKULMA	41
4.5. ARVIOIJAN NÄKÖKULMA	41
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	42
5.1. IMBA- JA MELBA-VÄLINEIDEN KÄYTTÖÖNOTTOA EDISTÄVÄT TEKIJÄT.....	42
5.1.1. Käyttäjä käyttöönoton edistäjänä	42
5.1.2. Koulutus käyttöönoton edistäjänä.....	43
5.1.3. Työyhteisö käyttöönoton edistäjänä.....	44
5.1.4. Menetelmä käyttöönoton edistäjänä	44
5.2. IMBA- JA MELBA-VÄLINEIDEN KÄYTTÖÖNOTTOA ESTÄVÄT TEKIJÄT	44
5.2.1. Käyttäjä käyttöönoton estäjänä	44
5.2.2. Koulutus käyttöönoton estäjänä.....	44
5.2.3. Työyhteisö käyttöönoton estäjänä.....	45
5.2.4. Menetelmä käyttöönoton estäjänä.....	45
5.3. HYVÄN IMPLEMENTOINNIN MALLI	45
5.3.1. Yhteiskunnallinen tarve.....	46
5.3.2. Ennen koulutusta huomioitava.....	47
5.3.3. Koulutuksen aikana huomioitava.....	49
5.3.4. Koulutuksen jälkeen huomioitava	52
6. POHDINTA	55
7. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	61
LÄHTEET.....	65

LIITTEET

- Liite 1: OTE-projektin kuvaus
- Liite 2: OTE-projektin ohjausryhmä ja työryhmät
- Liite 3: Kyselylomake
- Liite 4: Käyttöönotossa huomioitavat tekijät
- Liite 5: Ote-projektin käyttäjäkoulutuksen kehitystyö

1. JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata toisessa toimintakulttuurissa kehitetyn menetelmän siirtoprosessia edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä tehdä tutkimustulosten pohjalta ehdotus hyvästä implementoinnin mallista. Samalla tutkimus toimii Ota Työ Elämääsi -projektin evaluointitutkimuksena.

Kansainvälistymisen myötä menetelmien siirto kulttuurista toiseen lisääntyy. Toisessa kulttuurissa kehitetty menetelmä on tutkittava vakuuttavuuden, soveltuvuuden ja vaikuttavuuden osalta uudessa käyttäjäkulttuurissa. Menetelmä on käännettävä ja mukautettava kieleen sekä toimintakulttuuriin sopivaksi. Vahva sidos ympäröivään yhteiskuntaan on tiedostettava. Onnistunut menetelmän implementointi vaatii, että se juurtuu omaan arkityöhön. Hyvällä implementoinnilla mahdollistetaan menetelmän luotettava arkikäyttö (Magalhaes ym. 1996, Goodman ja Fisher 1997, Rämänen 2001, Rauste-von Wright ym. 2003, Mäkelä 2005).

Menetelmän siirtoon ja käyttöönottoon on kiinnitettävä huomiota vuorovaikutteisen oppimisen ja johtamisen näkökulmasta. Uuden menetelmän käyttöönottoon liittyy pelkoja ja vastustusta. Se edellyttää uusia ajattelutapoja ja uutta toiminnan organisointitapaa. Implementoinnissa on huomioitava käyttäjien tarpeet, heidän käyttämänsä kieli, menetelmän käytöstä heille tuleva hyöty sekä lisäarvo aikaisemmin käyttämiin menetelmiin. Organisaatioon liittyvät tekijät sekä menetelmän käyttöönoton strategioiden näkyväksi tekeminen helpottavat ja mahdollistavat onnistuneen käyttöönoton (Kivisaari ym. 1999, Tenhunen 2001, Kivisaari ym. 2002, Kari 1991, Lemminkäinen 2003, Chard 2004, Atack ym. 2005, Schoonheim-Klein ym. 2005).

Menetelmään liittyvä käyttäjäkoulutus ja erityisesti koulutuksen siirtovaikutus (transfer of training) vaativat oman huomionsa. Menetelmän käyttäjäkoulutuksen on oltava riittävän pätevää, jotta menetelmän käyttäjillä on valmiudet ottaa menetelmä haltuun.

Useissa kansainvälisissä menetelmän implementointia selvittävässä tutkimuksissa on tarkasteltu menetelmän vakuuttavuutta ja käytettävyyttä uudessa kontekstissa, mutta menetelmän käyttöönottoa ja siihen liittyvän käyttäjäkoulutuksen vaikutusta on tutkittu

vähemmän. Chard (2004) on tutkinut toimintaterapeuttien käyttämän AMPS (Assesment of Motor and Process Skills) menetelmän käyttöönottoa Englannissa ja todennut, että esimiehen ja työyhteisön tuki ovat tärkeitä tekijöitä, kun uutta menetelmää tuodaan työyhteisöön. Hänen tutkimuksessaan ajanpuute muodostui keskeiseksi ongelmaksi uusien oppien siirrossa työkäytäntöihin. Vastaavan havainnon teki Lemminkäinen (2003). Lisäksi Lemminkäinen havaitsi, että uuden tiedon siirtoon tarvitaan tukirakenteita, jotka vähentävät paineita palata vanhaan työmalliin. Tutkimuksensa pohjalta hän muotoili kantoaallon käsitteen eli nosteen, joka auttaa siirtämään opitun asian arjen toiminnaksi. Myös henkilöstökoulutuksien hyötytutkimuksissa on selvitetty koulutuksen siirtovaikutusta ja sen pysyvyyttä. Näissä tutkimuksissa on havaittu, ettei opittu asia ole mainittavasti siirtynyt arjen toimintaan (Rämänen 2001, Lemminkäinen 2003, Rauste-von Wright ym. 2003, Chard 2003, Chard 2004).

Suomessa muun muassa toimintaterapeutit käyttävät arviointimenetelmiä, jotka on kehitetty muissa toimintakulttuureissa. Ritsilä (2002) tutki Volitional Questionnaire - arviointimenetelmän soveltuvuutta suomalaisten toimintaterapeuttien käyttöön. Tutkimus ei keskittynyt varsinaisesti menetelmän käyttöönoton tarkasteluun, mutta siinä ilmeni, että uuden menetelmän käyttöönottoa häiritsi ajanpuute. Sulopuisto (2002) tutki the Worker Role Interview`tä (WRI). Tässä tutkimuksessa todettiin, että arviointivälineen luotettavan käytön takaamiseksi käyttöönottokoulutus on perusteltua. Menetelmän käyttöönottoa ja siihen liittyviä estäviä tai edistäviä tekijöitä ei tutkimuksessa tarkasteltu. Molemmissa tutkimuksissa todettiin, että siirrettäessä menetelmiä kulttuurista toiseen niiden vakuuttavuutta ei ole välttämättä tutkittu eikä menetelmiä ole sopeutettu suomalaiseen kulttuuriin.

Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän implementoinnin ongelma ja sen tutkimisen tarve on tiedostettu Stakesin tutkimusyksikössä (Mäkelä 2005). Psykologien kustannus Oy, joka tuo psykologeille ja muille terapia-aloille soveltuvia arviointivälineitä ja -menetelmiä Suomeen, on myös tiedostanut välineen ja menetelmän testaamisen välttämättömyyden, mutta menetelmän käyttöönoton seuranta ei kuulu heidän varsinaiseen toimintaan. (Heiskari 2005)

Vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden erityisopetuksessa, urasuunnittelussa, ammatillisessa - ja työ kuntoutuksessa tarvitaan monenlaisia arvioinnin menetelmiä ja -välineitä. Erityisesti heidän kohdallaan työkyvyn parantaminen, ylläpitäminen ja

työllistäminen ovat suuria haasteita, joiden kehittämiseen tarvitaan kohdennettua kuntoutusta, työolosuhteiden sekä työn soveltamista.

Vammaisten ja vajaakuntoisten asema työmarkkinoilla on parantunut viime vuosina, mutta heidän suhteellinen asemansa muuhun väestöön verrattuna on huonontunut. Lievästi vammaisten asema on selvästi parempi kuin vaikeavammaisten, joten jako hyvinvoiviin ja huonompiosaisiin ei kulje pelkästään vammaisten ja muun väestön välillä, vaan myös vammaisten kesellä (Linnakangas ym. 2006, 76). Suomen perustuslain mukaan jokaisella on oikeus hankkia elantonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on edistettävä työllisyyttä ja siten turvattava jokaiselle oikeus työhön (Perustuslaki 18§:n 2 mom.).

Stakes, Lapin yliopisto ja Kansaneläkelaitos ovat yhteistyönä tutkineet työikäisten vammaisten ja pitkäaikaissairaiden tilannetta ja siinä tapahtuneita muutoksia työelämän näkökulmasta vuosina 1995 - 2002. Tutkimuksen mukaan suurin osa 25 - 64 vuotiaista vammaisista ja pitkäaikaissairaista oli työeläkkeellä ja vain 20 % kuului työvoimaan ja heistä 17 % oli työllisiä. Vastaavasti kaikista 25 - 64 vuotiaista suomalaisista työvoimaan kuului 80 % ja heistä 71 % oli työllisiä. (Linnakangas ym. 2006, Savtschenko 2006). Vajaakuntoisten, vammaisten ja pitkäaikaistyöttömien henkilöiden työllisyysaste on EU-maissa keskimäärin 43 %. Matalin se on Irlannissa (27 %) ja korkein Saksassa (54 %). Euroopan unionin komission (2001) asettama tavoite on, että vuoteen 2010 mennessä luku olisi 70 % kaikissa EU-maissa (Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää 2006, 10 -11)

Vajaakuntoisten ja vammaisten henkilöiden työkyvyn arvioinnissa on käytössä satoja erilaisia menetelmiä ja mittareita, joiden avulla voidaan arvioida yksittäisiä työkyvyn osa-alueita, mutta näiden eri arviointimenetelmien tuottaman tiedon yhdistäminen on ollut vaikeaa. Erityisesti työkykyä ja työn vaativuutta yhdistäviä arviointimenetelmiä on ollut vain muutamia. Esimerkkinä työkyvyn ja työn vaativuuden yhdistävistä menetelmistä ovat saksalainen EAM (the ERTOMIS Assessment Method), iso-britanialainen AMAS (Activity Matching Ability System), ranskalainen E.L.H.H.A.N. ja hollantilainen FIS (Juntunen 2006, 7).

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön hallitus tiedosti vajaakuntoisten ja vammaisten nuorten ammatillisen koulutuksen sekä työelämään sijoittumisen vaikeudet ja halusi löytää uusia keinoja, joilla voidaan helpottaa erityisryhmien ammatillista - ja työ kuntoutusta. Säätiö käynnisti Ota työ elämääsi -projektin suunnittelun vuonna 2003. Raha-automaattiyhdistyksen tuella toteutetussa Ota Työ Elämääsi (OTE) -projektissa säätiö tuo Saksassa Siegenin yliopistossa kehitetyn arviointi- ja dokumentointimenetelmän Suomeen. Menetelmällä vertaillaan vajaakuntoisen henkilön kykyjä suhteessa työn vaativuuteen ja näin löydetään henkilölle hänen kykyjään vastaava työ.

OTE-projektin tehtävänä on kouluttaa ja juurruttaa arviointi- ja dokumentointimenetelmä suomalaisen työkyvyn arviointikäytäntöön. Tavoitteena on pilottivaiheessa, vuosina 2004 - 2006, selvittää arviointimenetelmän vakuuttavuus, soveltuvuus ja käytettävyys sekä järjestää menetelmään kuuluvien välineiden käyttäjäkoulutuskokeiluja. Toisessa vaiheessa, vuosina 2007 - 2008, toteutetaan menetelmän levittäminen ja juurruttaminen arkityöhön sekä tutkitaan menetelmän vaikuttavuutta. (liite 1)

Projektin hankesuunnitelmassa on määritelty tutkimustarpeiksi menetelmän vakuuttavuuden ja soveltuvuuden sekä koulutuksen pätevyyden- ja menetelmän käyttöönoton tutkimukset. Menetelmän vakuuttavuutta tutkittiin Jyväskylän yliopistosta valmistuneessa ”IMBA: Työkyvyn ja työn vaatimusten arviointiväline (Juntunen, 2006), jossa testattiin työkykyä arvioivan osion validiteettia. Meneillään on koulutuksen antaman pätevyyden osalta pro gradu-tutkielma käyttäjäkoulutuksen vaikutuksesta arvioijien väliseen yksimielisyyteen (Syrjänen, Helsingin yliopisto, psykologian laitos). Lisäksi Helsingin ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa tutkittiin menetelmällä arvioitujen henkilöiden kokemuksia. Jyväskylän yliopistossa on suunnitelmavaiheessa yksi pro gradu-tutkielma sekä väitöskirjaksi aiottu tutkimus Melbasta.

Tämän tutkimuksen kohteena on menetelmän implementointi. Tutkimus toimii samalla myös Ota Työ Elämääsi -projektin evaluointina välineiden käyttöönoton osalta. Tutkimus tuottaa projektista vastaaville toimielimille ja erityisesti projektin rahoittajalle tietoa siitä, mitä projektissa on tapahtunut. Projektin toteutukseen suuntautunut evaluointi mahdollistaa projektin seurannan, ohjaamisen ja toiminnan parantamisen.

2. TUTKIMUKSEN TAUSTA

2.1. OTE-projekti

OTE-projektin hallinnoinnista ja taloudesta vastaa Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. Käytännön toimintaa seuraa ja ohjaa ohjausryhmä, joka on edelleen jakautunut tutkimuksen, sisällön ja tiedostuksen työryhmiksi (liite 2). Ohjausryhmä muodostuu monipuolisesta ja laaja-alaisesta asiantuntijajoukosta, jolla on tietoa ja osaamista vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen problematiikasta sekä asiantuntemusta vammaisuudesta. Projektissa työskentelee projektipäällikkö (tämän tutkimuksen tekijä) sekä kaksi kouluttajaa.

Hanke käynnistyi huhtikuussa 2004. Ensimmäisen vaiheen tavoitteena oli koulutuskokeilujen järjestäminen sekä menetelmän ja siihen kuuluvien IMBA- ja Melba-välineiden vakuuttavuuden tutkiminen. Työkuntoutusta ja -valmennusta sekä erityisopetusta järjestäville organisaatioille eripuolilla Suomea tarjottiin mahdollisuutta osallistua koulutuskokeiluun. Yhteistyöhön mukaan lähteneet organisaatiot valitsivat itse henkilöstöstään koulutukseen osallistujat. Koulutuskokeiluun osallistuvien organisaatioiden kanssa tehtiin yhteistyösopimus. Sopimukseen kirjattiin arvio IMBA- ja Melba-välineillä tehtävistä arvioinneista, jotka koulutukseen osallistuvat henkilöt tekevät koulutuksen jälkeen ja sitoumus luovuttaa ne säätiölle tutkimuskäyttöön. Hankkeessa järjestettiin vuosien 2004 - 2006 aikana seitsemän IMBA-koulutusta ja neljätoista Melba-koulutusta, joista valmistui 83 IMBA- ja 153 Melba-koulutettua arvioijaa 34 organisaatioon.

Kouluttajien sekä koulutuksen kehitystyöstä ja seurannasta on vastannut sisältötyöryhmä ja sen tehtäviin on kuulunut myös vastuu hankkeen evaluoinnista. Hankkeeseen liittyvien tutkimuksien seurannasta ja kokonaisvaltaisesta tutkimussuunnitelmasta on vastannut tutkimustyöryhmä. Hankkeen levitysvaiheessa painopiste siirtyy tutkimuksesta ja koulutuksen kehitystyöstä tiedotukseen ja markkinointiin, joiden suunnittelu ja seuranta kuuluvat tiedotustyöryhmän vastuualueeseen. Jokainen työryhmä on kokoontunut tarpeen mukaan 3 - 5 kertaa vuodessa. Hankkeen kokonais- ja talousvastuu on Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön hallituksella ja toiminnanjohtajalla. Toiminnanjohtaja on seurannut toimintaa lähes päivittäin ja toiminnan toteutuksesta sekä taloudesta on raportoitu hallitukselle kuukausittain.

2.2. Arviointi- ja dokumentointimenetelmä

Tutkimuksen liittyvän arviointi- ja dokumentointimenetelmän kehitystyö käynnistyi Saksassa Siegenin yliopistossa vuonna 1986 sikäläisen terveystieteiden ja sosiaaliministeriön toimeksiannosta. Menetelmän ja siihen liittyvien arviointivälineiden kehitystyöhön osallistui moniammattillinen työryhmä lääketieteen, työn tutkimuksen ja psykologian alueilta. Kehitystyössä hyödynnettiin WHO:n lääketieteen ja toimintakyvyn luokittelua (ICD-10 ja ICDH versio 2) sekä kenttäkokemuksia lääketieteestä ja työ kuntoutuksesta. (Föhres ym. 2004, IMBA 2004 a,b,c.)

Menetelmä mahdollistaa henkilön työkyvyn sekä työn vaativuuden vertailun ja se sisältää kaksi toisiaan täydentävää arvioinnin välinettä; IMBA (Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt) ja Melba (Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungswandelter und Behinderter in Arbeit). Näiden välineiden avulla voidaan arvioida työkykyä ja koota yhteen erilaisten työkyvyn arviointien tuloksia sekä verrata niitä työn vaativuuksiin. Arvioinnin kohteena olevat osa-alueet on kuvattu määritteiden ja luokittelukriteerien avulla, joista muodostuu numeerinen profiili. Profiilista nähdään helposti henkilön vahvuudet ja työkyvyn ongelmalliset osatekijät. Vastaavasti työtehtävät voidaan kuvata samoja osa-alueita koskevien vaativuusmääritteiden ja arviointikriteerien avulla. Kahta samansisältöistä profiilia vertaamalla voidaan arvioida henkilön työkykyä suhteessa tiettyyn työtehtävään. Siten helpottuu sopivan työn löytäminen vajaakuntoiselle henkilölle tai mahdollistuu työ kuntoutuksen tavoitteellinen suunnittelu. Määritteiden kuvaaminen yhteisillä käsitteillä sekä luokittelukriteereillä mahdollistaa yhteisesti ymmärrettävän kielen asiakkaan ja työntekijän-, eri alan ammattilaisten- sekä eri organisaatioiden välille.

Menetelmä toimii laatustandardina ja sen avulla voidaan helpottaa asiantuntijaverkoston tiedonsiirtoa. Menetelmä on tarkoitettu moniammattilliseen käyttöön ja se ei ole sidottu tiettyyn vammaan, työtehtävään tai pohjakoulutukseen. Menetelmää voi käyttää ennaltaehkäisevässä työssä, kuntoutuksessa ja erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllistämässä. Menetelmän onnistunut haltuunotto vaatii aina käyttäjäkoulutuksen. (Föhres ym. 2004, IMBA 2004 a,b,c.)

IMBA on laaja-alainen väline työkyvyn ja työn vaativuuden arviointiin ja dokumentointiin. Se koostuu yhdeksästä päämääritteestä, jotka jakautuvat 70 alamääritteeseen ja edelleen

näiden lisämääreisiin. Yhteensä arviointia voidaan suorittaa henkilön työkyvyn- sekä työn vaativuuden osalta 180 tekijän alueelta. Päämääritteet ovat: 1) asento, 2) liikkuminen, 3) kehon osien liikkeet, 4) aistiminen, kommunikaatio ja akateemiset taidot, 5) raajojen ja vartalon yhteistoiminta, 6) ympäristön vaikutukset, 7) työturvallisuus, 8) työn järjestelyt ja 9) avainpätevyudet, jotka sisältävät lähinnä psykososiaalisia osatekijöitä. Arviointi tapahtuu kyllä / ei vaihtoehdoilla ja 6-portaisella Likert-asteikolla (0 = taito puuttuu, 1 = hyvin vähäinen, 2 = vähäinen, 3 = keskitasoinen, 4 = vahva, 5 = hyvin vahva taito/vaativuus). Arviointi pohjaa asiakirjoihin, havainnointiin, haastatteluun, testeihin ja itsearviointiin. (IMBA a,b,c 2004.)

Melba soveltuu henkilön psyykkisten ja sosiaalisten taitojen sekä työn psykososiaalisten vaatuuksien arviointiin ja dokumentointiin. Melba koostuu viidestä päämääritteestä, jotka jakautuvat 29 alamääritteeseen. Päämääritteet ovat: 1) kognitio, 2) sosiaalisuus, 3) työskentelytapa, 4) psykomotoriikka ja 5) akateemiset taidot/ kommunikaatio. Melban päämääritteet ovat yhtenevät IMBAn avainpätevyyksien kanssa. Lisäksi arvioinnissa tulee ottaa kantaa työolosuhteisiin sekä fyysisten osa-alueiden arvioinnin tarpeeseen. Arviointiasteikko on 5-portainen Likert ja se on muuten IMBA asteikon kanssa yhtenevä, ainoastaan 0 puuttuu. (Föhres ym. 2004.)

2.3. Arviointi- ja dokumentointimenetelmän ja toimintaterapian yhteys

Työkyvyn ja työn vaativuuden arviointiin ja dokumentointiin kehitetty menetelmä on kokonaisvaltainen ja siinä huomioidaan henkilön fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset osatekijät sekä työpaikan monialaiset ja toiminnalliset vaatavuudet. Huomion kohteena ei ole vain joko henkilön työkyky tai työn vaativuus, vaan niiden välinen suhde. Inhimillinen toiminta ja työn tekeminen toteutuu aina jossakin ympäristössä, jolloin toimintakyvyn arvioinnissa on toimijan lisäksi huomioitava myös tehtävä sekä toimintaympäristö. Tutkimuksen kohteena olevan menetelmän lähtökohtana on henkilön taitoja ja vahvuuksia vastaavan työn etsiminen, mutta se nostaa esiin myös kehitettävät osa-alueet. Menetelmä on käytännönläheinen ja se huomioi asiakaslähtöisyyden sekä ympäristön käyttömahdollisuudet ja mukauttamisen.

Arviointi- ja dokumentointimenetelmän holistiset, humanistiset ja pragmaattiset piirteet muistuttavat toimintaterapiassa vallalla olevia käsityksiä ihmisestä ja toiminnasta. Toimintaterapian teorioissa oletetaan, että ihminen on ensisijaisesti toimiva olento (Meyer

1977, Kielhofner 1995, Wilcock 1997). Tämän pragmatismiin pohjaavan lähtöoletuksen mukaan ihminen kehittyy, sopeutuu ja muuttaa ympäristöään toiminnan ja tekemisen kautta. Humanistisena pyrkimyksenä toimintaterapiassa on pyrkimys auttaa niitä ihmisiä, joiden mahdollisuudet toimia ja elää hyvää elämää ovat rajoittuneet. Toimintaterapeuttinen kuntoutus perustuu aina huolelliseen arviointiin ja se toteutuu toiminnan ja tekemisen prosesseissa. Hyvän elämän saavuttamiseksi ihmisellä tulee olla mahdollisuus työhön, tekemiseen, suunnittelemiseen, luomiseen ja oppimiseen (Meyer 1977, Harra 2005.)

Toimintaterapiassa työkyky määritellään toimintakyvyn osatekijäksi ja se nähdään aina suhteessa toimintaan ja ympäristöön. Ympäristöllä on suuri vaikutus henkilön työ- ja toimintakykyyn (Kielhofner 1995). Työkyvynarvioinnissa tulisi käydä ilmi ne vahvuudet, jotka henkilöllä on, ja joiden kautta hän toteuttaa tuottavaa toimintaa. Työkyvynarvioinnissa tulisi käydä ilmi myös henkilön mahdollisuudet toimia tietyssä ympäristössä ja miten ympäristön muokkauksella voidaan parantaa henkilön työkykyä. Koska edellä mainittuihin asioihin haetaan vastauksia myös IMBA- ja Melba-välineillä tehtävässä arvioinnissa katson, että tutkimuksen kohteena olevien välineiden ja toimintaterapian teoreettinen ja ideologioiden perusta sopivat hyvin yhteen.

2.4. Käyttäjäkoulutus

Saksassa IMBA- ja Melba-välineiden käyttäjäkoulutus käynnistettiin kouluttamalla eri työyhteisöihin yksi työntekijä välineiden käyttäjäksi. Hänen tehtävänä oli kouluttaa muu henkilökunta. Hyvin varhaisessa vaiheessa kehittäjät havaitsivat, että tällainen koulutusmalli ei ollut toimiva. Käyttäjät eivät saaneet yhtenäistä pätevyyttä välineiden käyttöönottoon ja välineillä tehdyt arvoinnit eivät olleet luotettavia. Yhtenäinen käyttäjäkoulutus katsottiin välttämättömäksi, jotta voidaan saada päteviä arviointeja. (Kleffmann ja Ramsauer, 2006).

Nykyisin Saksassa kouluttajalisenssin omistaa IMBA Consulting GmbH ja Melban kouluttajalisenssin Miro GmbH. Menetelmän kehittäjät ovat osakkaina näissä yhtiöissä ja toimivat itse välineiden kouluttajina. Saksassa käyttäjäkoulutus sisältää kummankin välineen osalta kolme lähiopetuspäivää, jonka jälkeen koulutettu saa käyttäjälisenssin.

Suomenkielisen IMBA- ja Melba-välineiden kouluttajalisenssin omistaa Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö, joka on yhteistyössä menetelmän kehittäjien kanssa kouluttanut OTE-projektin kouluttajat.

Suomessa kokeiluvaiheen käyttäjäkoulutus käynnistyi saksalaisten menetelmän kehittäjien järjestämällä IMBA-välineen koulutuksella. Puolen vuoden harjoittelun jälkeen IMBA-koulutetut osallistuivat Melba-välineen koulutukseen. Molemmat koulutukset tapahtuivat tulkin välityksellä ja ne sisälsivät luentoja, keskusteluja sekä arviointiharjoituksia. Osa tähän tutkimukseen osallistuvista kävi tämän koulutuksen.

Säätiön ensimmäinen koulutusversio noudatteli pääsääntöisesti menetelmän kehittäjien formaattia, joka sisälsi kolme lähiopetuspäivää. Saksalaisesta formaatista poiketen IMBA-käyttäjäkoulutukseen lisättiin ennakotehtävä sekä itsenäiset arviointiharjoitukset koulutuksen jälkeen. Osa tutkimukseen osallistuvista kävi säätiön kouluttajien järjestämän koulutuksen.

2.5. Koulutuksen siirtovaikutus

Koulutuksen siirtovaikutuksella (transfer of training) on tärkeä merkitys menetelmän käyttöönotossa. Koulutuksen siirtovaikutuksella tarkoitetaan koulutuksessa opitun ja omaksutun tiedon tai käyttäytymismallin soveltamista uuteen kontekstiin (Baldwin ja Ford 1988, 65). Uusi taito siirtyy työpaikalle, kun oppimiskokemus sekä työympäristö toimivat saman tavoitteen mukaisesti. Koulutuksen siirtovaikutus näkyy koulutuksessa opitun sovellusprosessin sekä koulutuksessa saavutetun minäpystyvyyden tunteen tuloksena. Käytäntöön soveltamisessa on kyseessä reflektiivinen prosessointi, jossa yhdistetään teoriaa ja käytäntöä. Se vaatii selviytymistaitoja, jotta henkilö suoriutuu koulutuksen vuoksi rästiin jääneistä töistään tai jaksaa ottaa uuden menetelmän käyttöön työpaikan muun henkilökunnan vastustuksesta huolimatta (Baldwin ja Ford 1988, 63 - 65).

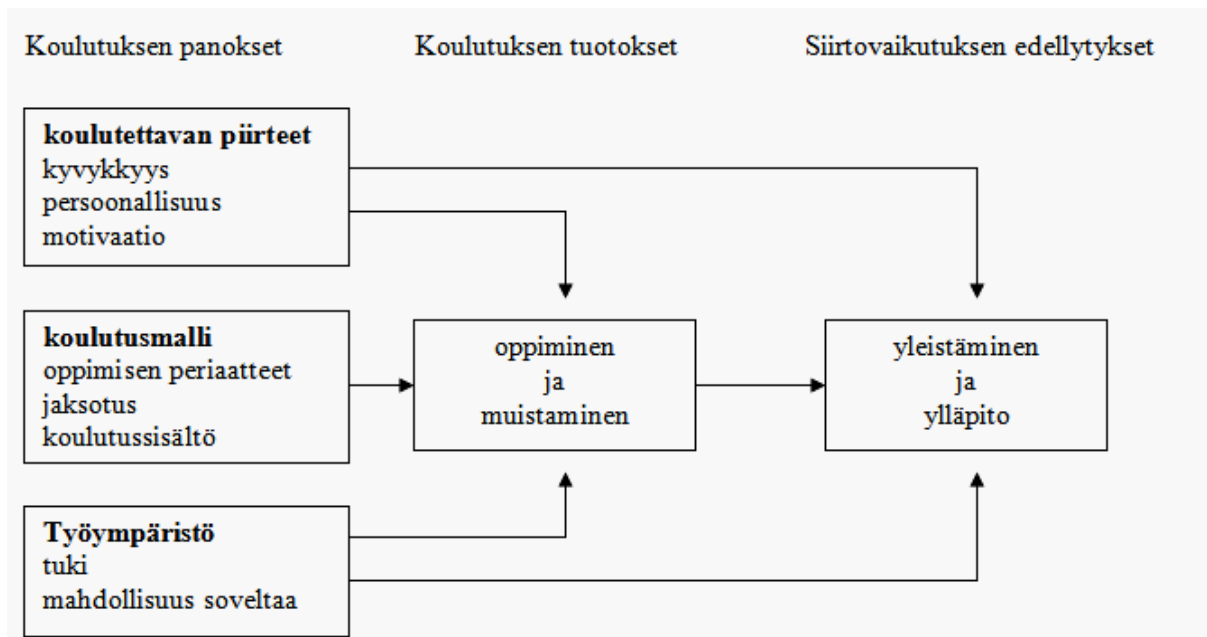
Opitun asian soveltamiseen ja käytäntöön siirtämiseen vaikuttaa henkilön käsitys omasta minäpystyvyydestään (self-efficacy), joka tarkoittaa yksilön omaa käsitystä kyvyistään käyttää kognitiivisia resurssejaan, motivaatiotaan sekä suunnata toimintansa tehtävän vaativuuden mukaisesti. Se on ihmisen uskomus omista kyvyistään ja pystyvyydestään suoriutua eri tilanteissa ja olosuhteissa (Bandura 1997, Rämänen 2001, 19). Ruohotie (2000) määrittelee self-efficacy -käsitteen kompetenssiksi eli kuinka päteväksi tunnemme itsemme

jossakin tietyssä ympäristössä. Rauste-von Wright ym.(2003) puhuvat henkilön uskalluksesta kokeilla oppimaansa ja tässä yhteydessä he korostavat henkilön itsetunnon roolia. Henkilön motivaatio, tunteet ja toiminta ovat pitkälti seurausta yksilön omista uskomuksista, eivätkä välttämättä vastaa todellista tilannetta. Jos henkilöllä ei ole minäpystyvyyden tunnetta, hän vähättelee taitojaan ja välttelee vaikeita tehtäviä tai luopuu tehtävästä vastoinkäymisiä kohdatessaan. Tällöin suoriutuminen estyy (Bandura 1997, Malmberg ja Todd 2002).

Koulutetun sisäisen motivaation nähdään edistävän oppimista (Ryan ja Deci, 2000, 55). Työorganisaatiossa sisäiseen motivaatioon voidaan vaikuttaa välillisesti vuorovaikutustekijöillä, työtehtävien monipuolisuudella, työidentiteetillä, työn merkittävyydellä ja haasteellisuudella. Sitoutuneisuus työhön edistää oppimista ja sitoutunut työntekijä omaksuu koulutuksesta enemmän (Lehto 1990, Vartiainen ja Nurmela 2002, Front 2003).

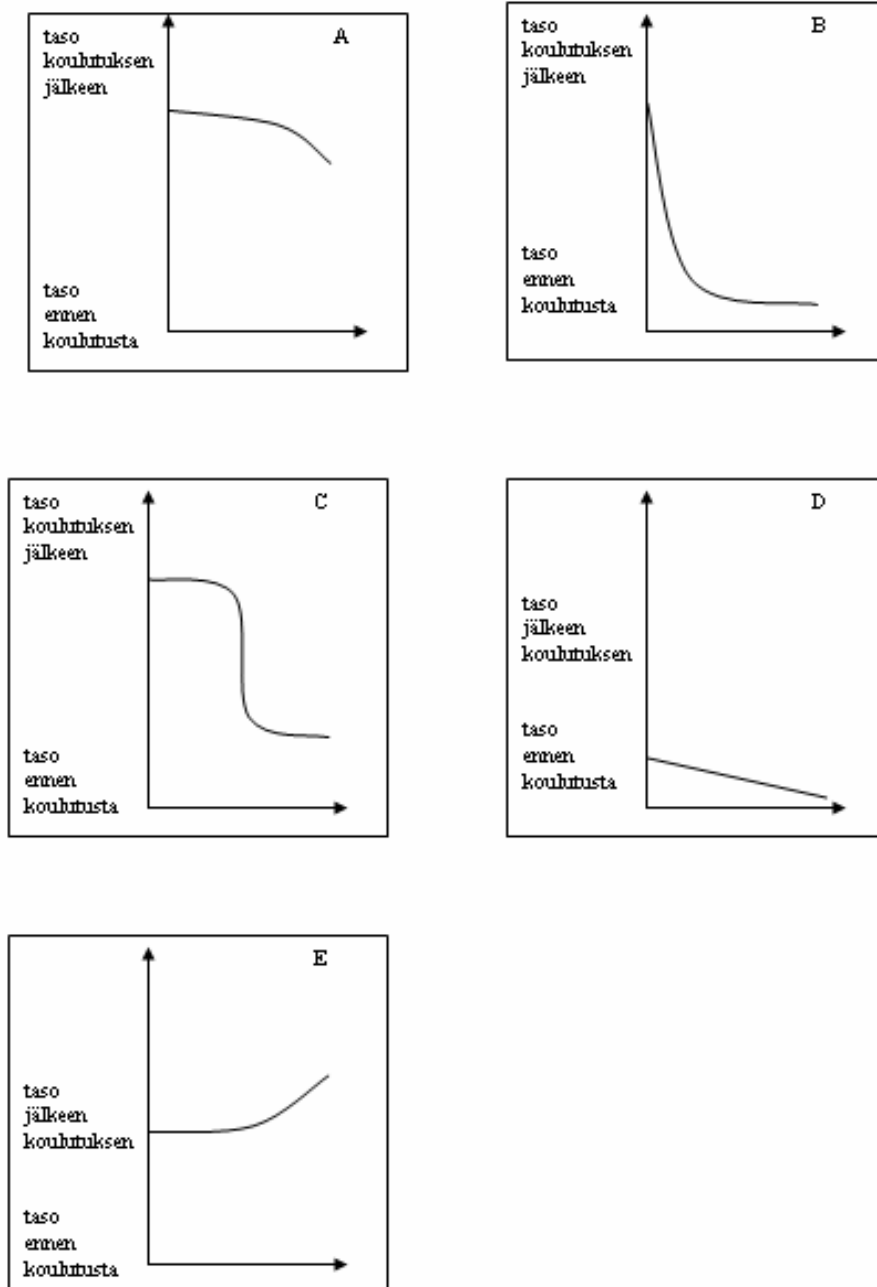
Baldwinin ja Fordin siirtovaikutuksen prosessin mallissa (Baldwin ja Ford 1988, 65) koulutuksen siirtovaikutuksen edellytykset käsittävät koulutuksessa opitun yleistämisen työhön sekä opitun taidon ylläpitämisen. Mallissaan he määrittelevät koulutuksen tuotoksiksi koulutuksen aikana opitut asiat ja opittujen asioiden muistamisen koulutuksen jälkeen. Koulutuksen panostekijöiksi he nimeävät koulutusmallin, koulutettavan piirteet ja työympäristön. Koulutuksen panostekijöillä ja koulutuksen tuotoksella on suora tai epäsuora vaikutus koulutuksen oppien siirtoon työelämään. Koulutuksen panostekijöistä koulutettavan piirteet: kyvykkyys, persoonallisuus ja motivaatio vaikuttavat opittujen taitojen ylläpitämiseen. Panostekijöistä työympäristöön kuuluvat tekijät: esimiehen ja työtovereiden tuki sekä mahdollisuus soveltaa oppimaansa edistävät tai estävät opittujen taitojen käyttöä.

Koulutusmalliin liittyvät tekijät, oppimisen periaatteet, koulutusmateriaalin ja -sisällön jaksottaminen sekä koulutussisällön relevanssi oman työn kannalta, vaikuttavat koulutettavan piirteiden ja työympäristön kanssa yhdessä oppimiseen ja muistamiseen ja sitä kautta edelleen opitun yleistämiseen ja tieto-taidon ylläpitämiseen. Koulutuksen siirtovaikutusta voidaan edistää kiinnittämällä huomiota koulutusta edeltäviin tekijöihin, koulutukseen liittyviin tekijöihin sekä koulutuksen jälkeen vaikuttaviin tekijöihin (Baldwin ja Ford 1988, 65).



Kuvio 1. Koulutuksen siirtovaikutuksen malli (Baldwin ja Ford 1988)

Baldwin ja Ford (1988) ovat laatineet viisi siirtovaikutuksen pysyvyyden prosessimallia, jotka kuvaavat tiedollisia, taidollisia tai käyttäytymismuutoksia koulutuksen jälkeen. A-mallissa, jota voisi nimittää positiiviseksi koulutuksen siirtovaikutukseksi, koulutuksessa opitut taidot ovat käytössä jonkin aikaa, mutta tarvitsevat vahvistukseksi kertauskurssia. B-mallissa, eli epäonnistuneessa siirtovaikutuksessa, koulutuksen jälkeinen suoriutumistaso putoaa välittömästi työpaikalle palaamisen jälkeen vanhoihin toimintatapoihin. C-mallissa koulutettu käyttää oppimiaan taitojaan tietyn ajan, mutta sitten seuraa jyrkkä pudotus koulutusta edeltäneelle tasolle. D-mallissa koulutettava on omaksunut hyvin vähän koulutuksesta. E-mallissa tietotaito kasvaa koko ajan koulutettavan palattua työhönsä (Baldwin ja Ford 1988).



Kuvio 2. Koulutuksen siirtovaikutuksen pysyvyyden prosessimalli (Baldwin ja Ford 1988)

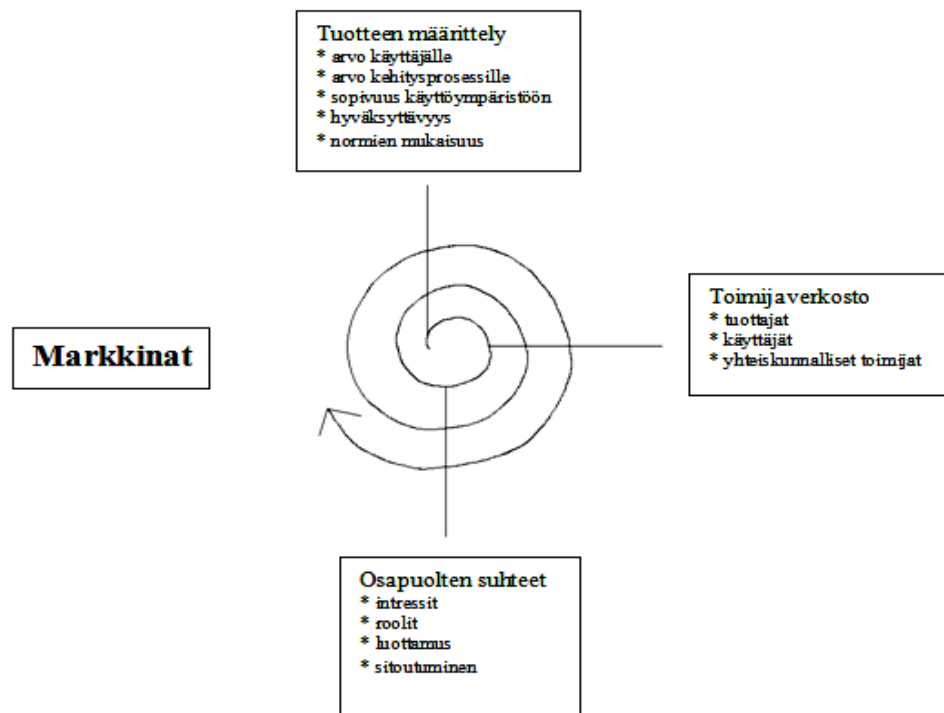
2.6. Implementointi

Implementoinnilla tarkoitetaan menetelmän ja innovaation suunnittelua ja sen käyttöönottoa. Suunnittelu ja käyttöönotto voidaan myös nähdä erillisinä. Tällöin implementointi tarkoittaa pelkästään käyttöönottoa. Bourne ym. (2000, 757) ovat omassa tutkimuksessaan määritelleet menetelmän käyttöönoton sisältävän kehitys-, toteutus-, käyttö- ja päivitysvaiheet. Heidän mielestään käyttöönotossa on kysymys asioiden hallinnasta, aikataulutuksesta ja

johtamisesta. Implementoinnin käsite voidaan määrittellä myös sanalla toteutus, jolloin se käsittää menetelmän tai innovaation levittämisen sekä menetelmän käyttöönoton tukemisen erilaisin menetelmin (Kaila ja Kuukasjärvi 2005).

2.7. Juurruttaminen

Juurruttaminen määritellään avaintoimijoiden väliseksi vuorovaikutteiseksi oppimisprosessiksi. Se kuvataan kehänä, jossa sekä kehittämisen kohde että kehittämiseen osallistuva verkosto ovat jatkuvassa muutoksessa. Näkemys kehittämisen kohteesta syventyy ja täsmentyy sekä samanaikaisesti kehittämisverkostolle asetetaan uusia haasteita. Juurruttamisprosessin ydintehtäviä ovat kohteen määrittely, toimijaverkosto ja osapuolten keskinäiset suhteet, jotka vaativat huomiota ja uudelleenarviointia koko juurrutusprosessin ajan. (Kivisaari ym.1999)



Kuvio 3. Juurruttamisen spiraalimalli (Kivisaari ym. 1999).

Kohteen määrittelyssä on huolehdittava menetelmän edistysellisyydestä, käyttäjien tarpeiden tyydyttämisestä, menetelmän sopivuudesta käyttöympäristöön sekä sen yleisestä hyväksyttävyydestä ja normien mukaisuudesta. Osapuolien keskinäisissä suhteissa selvitetään kunkin osallistumisintressiä, roolia, sitoutumista. Toimijaverkoston

kokoonpanossa tulee olla tuottajan, käyttäjän ja yhteiskunnallisen toimijan edustus. Raportin esittämä juurruttamisen spiraalimalli pohjaa tiedontuottamisen prosessimalleihin ja siinä on kysymys monivaiheisesta oppimisen prosessista (Kivisaari ym. 1999).

Juuruttamisen ja implementoinnin käsitteitä käytetään jonkin verran samaa tarkoittavassa merkityksessä ja molempiin käsitteisiin sisällytetään alueellisen ja paikallisen näkökulman huomioiminen (Kaila ja Kuukasjärvi 2005). Implementointi tarkoittaa menetelmän suunnittelua, käyttöönottovaihetta sekä seuranta. Juurruttamisen painopiste on yhteiskunnallisissa verkostoissa. Juurtumisprosessi lähtee liikkeelle työntekijöistä, joilla on tarve jäsentää omaa työtään käyttöönotettavan menetelmän jäsenneltyjen käsittekokonaisuuksien avulla ja siten kehittää oman työnsä teoriaa ja käytäntöä.

Tutkimuksessa on tarkoituksena tutkia suunnitellun ja kehitetyn menetelmän siirtoprosessia käytäntöön. Tutkimuksessa implementointi nähdään yläkäsitteenä, joka sisältää menetelmän ja siihen kuuluvan käyttäjäkoulutuksen, koulutuksen siirtovaikutuksen ansiosta tapahtuvan käyttöönoton, levityksen ja juurrutuksen arkityöhön sekä koko prosessin seurannan. Näin ollen käsitteet; implementointi, käyttöönotto ja juurruttaminen, sopivat tähän tutkimukseen. Näiden käsitteiden järjestys ja suhde toisiinsa tulee esille OTE-projektiin kuuluvan, kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän prosessikaaviossa. (kts.liite 1)

3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

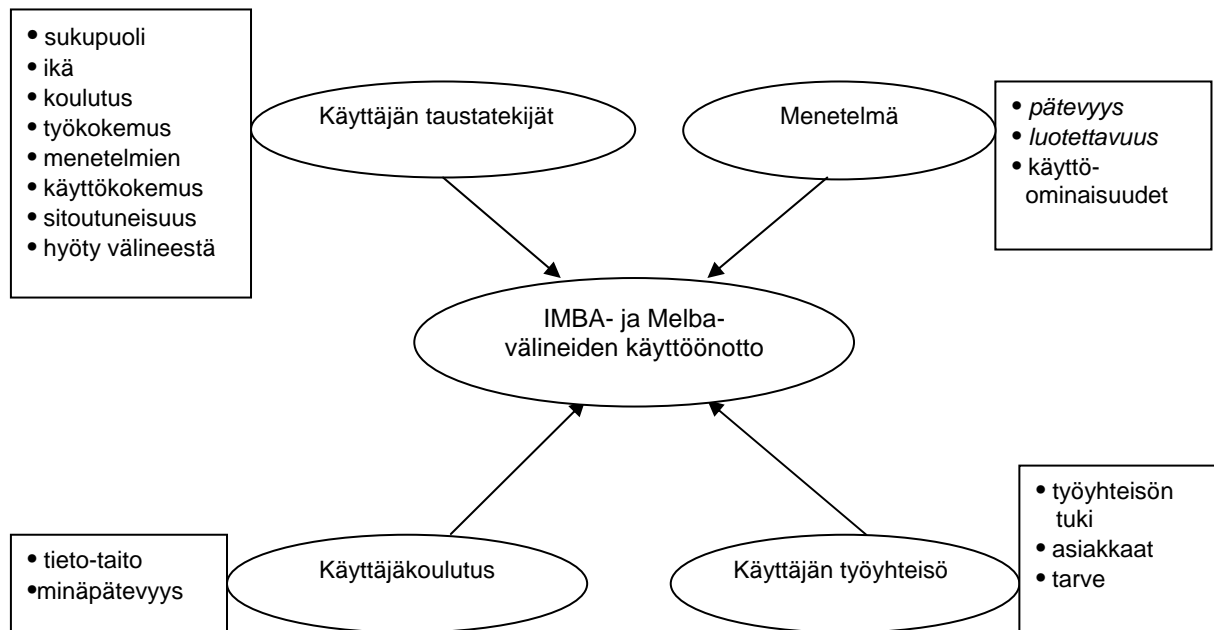
Tämä tutkimus on osa Ota Työ Elämäsi -projektin kokonaisvaltaista evaluoinnin- ja toisesta kulttuurista siirrettävän menetelmän vakuuttavuuden ja soveltuvuuden tutkimusta. Tutkija toimii Ota Työ Elämäsi -projektin projektipäällikkönä ja on itse mukana projektin kehitystyössä yhdessä tutkittavien kanssa. Näin ollen luonteva lähestymistapa tutkimukselle oli toimintatutkimus, jossa tutkija on mukana kehitys- ja tutkimustoiminnassa. Toimintatutkimuksen avulla seurataan tai arvioidaan uuden työtavan soveltuvuutta ja sitä käytetään uuden järjestelmän käyttöönotossa tai kehitystyössä (Heikkilä 2005, 15).

3.1. Tutkimuksen tarkoitus, tutkimusongelmat ja hypoteesit

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esille kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönottoa edistäviä ja estäviä tekijöitä. Tutkimuksessa kuvataan käytännön keinoja, joiden avulla edistetään menetelmän käyttöönottoa. Lisäksi on tarkoituksena kuvata käyttöönoton

ongelmat ja juurtumista estävät tekijät. Tutkimustulosten pohjalta laaditaan ehdotus hyvästä implementoinnin mallista. Sen toimivuutta tullaan testaamaan projektin myöhemmässä vaiheessa.

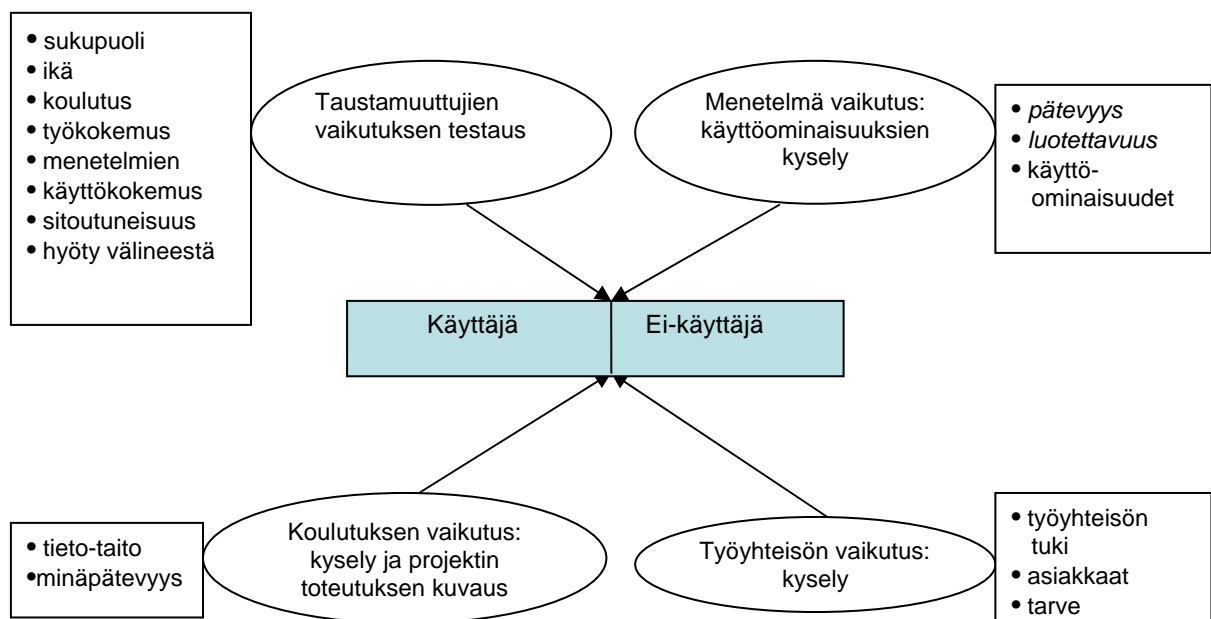
Tutkimus tuottaa kuvailevaa eli deskriptiivistä tietoa. Aineistossa esiintyviä ilmiöitä pyritään tiivistämään ja kuvailemaan perustilastomenetelmin sekä sisällönanalyysin keinoin (Nummenmaa, 2004, Heikkilä, 2005). Tutkimusasetelmassa pyritään löytämään näyttöä ilmiöiden välisistä yhteyksistä testaamalla ja selvittämällä IMBA- ja Melba-välineiden käyttöominaisuuksien, käyttäjän taustatekijöiden, käyttäjäkoulutuksen sekä käyttäjän työyhteisön yhteyttä välineen käyttöönottoon (kts. kuvio 4 ja 5). Tuloksia tulkitsemalla selvitetään, mitkä asiat vaikuttavat johonkin toiseen asiaan (Nummenmaa 2004).



Kuvio 4. Tutkimusongelmaan liittyvät tekijät.

Tässä tutkimuksessa välineen käyttöönotto tarkoittaa, että koulutuksen käynyt henkilö on arvioinut IMBA- tai Melba-välineellä kerran tai useammin. Baldwin ja Fordin (1988) koulutuksen siirtovaikutuksen mallin mukaisesti on kuviossa 4 esitetty eri tekijöitä, joiden oletetaan vaikuttavan välineen käyttöönottoon. Tutkimuksessa testataan IMBA- ja Melba-välineiden käytön yhteyttä käyttäjän sukupuoleen, ikään, perus- ja ammatilliseen koulutukseen sekä aikaisempaan kokemukseen testien, haastattelujen sekä havainnointimenetelmien käytöstä sekä työhön sitoutuneisuuteen. Oletuksena on, että

välineiden käyttöönottoon ja sen aktiiviseen käyttöön vaikuttaa myös käytettävän menetelmän pätevyys, luotettavuus ja käytettävyys, koulutuksen antama tieto – taito sekä tunne minäpystyvyydestä. Käyttöönottoon vaikuttaa myös koulutettavan henkilön tarve välineille sekä välineen sopivuus työyhteisön perustehtävään ja asiakaskuntaan. Lisäksi esimiehen ja muun työyhteisön tuki ovat välttämättömiä, jotta menetelmä ja siihen kuuluvat välineet juurtuvat työyhteisöön. Menetelmän pätevyyttä ja luotettavuutta testataan muissa tutkimuksissa. Tässä tutkimuksessa selvitetään menetelmän käytettävyyden vaikutusta IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönottoon.



Kuvio 5. Tutkimusasetelma.

Tutkimusasetelmassa (kuvio 5) tutkijan oma esioletus pohjaa kirjallisuuskatsauksessa esiin tulleeseen koulutuksen siirtovaikutusmalliin (Baldwin ja Ford 1988, 65). Aikaisempiin tutkimuksiin ja yleiseen käsitykseen pohjautuen tutkimushypoteesina on, että käyttöönottoa edistävät tekijät helpottavat ja estävät tekijät haittaavat välineiden juurtumista arkityöhön.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Mitkä tekijät edistävät IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönottoa?
2. Mitkä tekijät estävät IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönottoa?

3.2 Aineiston hankinta

Tutkimussuunnitelmassa aineistonkeruiksi määriteltiin koulutetuille osoitettu kysely sekä OTE-projektin asiakirjat ja koulutuspalautteet. Kyselylomakkeiden palaututtua havaittiin, että ne antoivat riittävästi aineistoa tähän tutkimukseen ja siksi muu aineisto jätettiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Kohdejoukoksi valittiin 5.11.2005 mennessä IMBA- tai Melba-käyttäjäkoulutuksen käyneet henkilöt, joita oli yhteensä 69. Kyselylomake saatekirjeineen ja postimerkillä varustetun osoitteellisen palautuskuoren kera lähetettiin 1.2.2006 ja palautuspäivämäärä oli 15.2.2006. Vastauksia tuli määräaikaan mennessä 30. Vastauskuoret olivat numeroidut, jotta saatiin tieto ketkä eivät olleet palauttaneet lomaketta. Muistutus kyselylystä lähetettiin 20.2.2006 ja jatkettu palautuspäivämäärä oli 7.3.2006. Vastauksia tuli lisää 18.

Kyselylomake

Kyselylomake (liite 3) laadittiin kirjallisuuskatsauksessa esiin tulleiden keskeisten käsitteiden; juurruttaminen ja koulutuksen siirtovaikutuksen pohjalta. Osa tutkimuksen teemoista oli tutkijan itsensä muodostamia (vrt. Metsämuuronen 2001, Valli 2001a). Kyselylomaketta muokattiin useita kertoja ja siitä pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeä, yksiselitteinen ja ymmärrettävä. Lisäksi huomioitiin lomakkeen ulkoasu, kysymysten looginen eteneminen ja vastausohjeet (vrt. Valli 2001a, Alkula ym.2002). Viisi IMBA- tai Melba-koulutuksen käynyttä henkilöä esitesti kyselylomakkeen. Esitestaajat erosivat esimerkiksi sukupuolen, iän, koulutustaustan, työkokemuksen ja työpaikan suhteen toisistaan. Kyselylomake korjattiin saatujen palautteiden mukaisesti.

Kyselylomake sisälsi valmiisiin vastausvaihtoehtoihin pohjautuvia monivalintakysymyksiä, asteikkoihin pohjautuvia kysymyksiä ja väittämiä sekä strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotoja, joissa oli valmiin vastausvaihtoehdon jälkeen avoin kysymys (Hirsjärvi ym. 2004).

Asteikkoihin pohjaavat kysymykset olivat 5-portaisia Likert-asteikkoja sekä 4-portaisia Osgood-asteikkoja. Semanttisessa differentiaalissa eli Osgood-asteikossa esitetään adjektiivipareja 5- tai 7-portaisella asteikolla, ja asteikon ääripäinä ovat vastakkaiset adjektiivit (Heikkilä 2005, 54). Usein kyselylomakkeissa, joissa on käytetty 5- tai 7-portaista

asteikkoa vastaukset kasaantuvat helposti keskivertovaihtoehtoon, koska vastaajat eivät jaksaa loppuun asti kunnolla miettiä kysymyksiä (Alkula ym. 2002, Meri 2004). Tässä tutkimuksessa Osgood-asteikkoa käytettiin viidessä kysymyksessä 4-portaisena asteikkona, jolloin keskiverto eli ns. 'en osaa sanoa' -vaihtoehto jäi pois.

Likert-asteikkoa käytettiin mielipideväittämissä, joissa vastaaja saattoi valita omaa käsitystään parhaiten vastaavan väitteen. Asteikon skaala voi vaihdella 3 - 9, kuitenkin suositeltavaa on käyttää 4-portaista tai suurempaa asteikkoa (Nummenmaa 2004, Metsämuuronen 2005, Heikkilä 2005). Tässä tutkimuksessa käytettiin 5-portaista asteikkoa kahdessa kysymyksessä ja näillä mitattiin vastaajan omaa näkemystä itsestään IMBA/Melba-välineen käyttäjänä. Toisen Likert-asteikollisen kysymyksen väittämät esitettiin käännettyssä järjestyksessä, jotta väittämien samanlainen rakenne ei johdattelisi vastaajaa. Käännettyjä osioita tullee olla vain muutamia, jotta vastaamisen dynamiikka ei häiriintyisi (Nummenmaa 2004, Metsämuuronen 2005, Heikkilä 2005).

Kyselylomake (7s.) koostui kuudesta eri osasta, jotka kohdistuivat seuraaviin asioihin:

I osa (kysymykset 1 - 8): vastaajan henkilö- ja taustatiedot,

II osa (kysymykset 9 - 12): IMBA- ja Melba-välineiden käyttö ja toimivuus,

III osa (kysymykset 13 - 21): käyttäjäkoulutuksen antama tieto – taito ja minäpystyvyyden tunne,

IV osa (kysymykset 22 - 29): vastaajan työyhteisö ja sen antamaa tuki vastaajalle sekä tarve ko. välineille,

V osa (kysymykset 30 - 32): välineillä arvioitava henkilö/työpaikka ja

VI osa (kysymykset 33 - 37): vastaajan oma tarve välineille sekä sitoutuneisuus oppimiseen ja työhön.

Kyselylomakkeen I osassa kysyttiin vastaajan taustatietoina: sukupuoli, ikä, ammatti- ja peruskoulutus, nykyinen työpaikka, työtehtävä, työvuodet nykyisessä tehtävässä sekä kaikki työvuodet yhteensä. Lisäksi taustatietoina kysyttiin, mihin IMBA- ja Melba-käyttäjäkoulutuksiin oli osallistunut ja millainen oli aikaisempi kokemus testien käytöstä sekä haastattelusta ja havainnoinnista.

Lomakkeen II osassa kartoitettiin IMBA- ja Melba-välineiden käyttöä tehtyjen arviointien lukumäärän sekä välineiden käyttöä aloitusajankohdan avulla. Jos vastaaja ilmoitti, ettei

ollut tehnyt yhtään arviointia, avoimella kysymyksellä kysyttiin syytä siihen. Käyttäjien kokemuksia ja mielipiteitä välineiden toimivuudesta, hyödyllisyydestä ja luotettavuudesta kysyttiin 4-portaisen Osgoodin asteikon adjektiivipareilla (Heikkilä 2005). Lisäksi oli mahdollisuus antaa palautetta IMBA- ja Melba-välineistä vastaamalla avoimeen kysymykseen ”mitä muuta haluat sanoa”.

Kyselylomakkeen III osassa kyllä/ei-vaihtoehtokysymys antoi vastauksen käyttäjäkoulutuksen tavoitteiden toteutumisesta. Jos henkilö valitsi ei-vaihtoehdon, niin häntä pyydettiin vastamaan avoimeen kysymykseen ”mitä jäi mielestäsi puuttumaan”. Vastaajaa pyydettiin antamaan palautetta koulutuksesta perinteisellä kouluarvosanalla 4 - 10. Koulutuksen antamaa tieto-taitoa sekä IMBA- ja Melba-välineiden käytettävyyttä, omaa osallistumisaktiivisuutta, koulutuksen teknistä toteutusta, ennakkotehtävää sekä mielipidettä kouluttajien asiantuntijuudesta selvitettiin myös 4-portaisella Osgood-asteikolla. ”Mitä muuta palautetta haluat antaa koulutuksesta” kysyttiin avoimella kysymyksellä.

Koulutuksen antamaa minäpystyvyyden tunnetta selvitettiin kolmella kysymyksellä. ”Millaiseksi välineiden käyttäjäksi koet itsesi” kysyttiin 5-portaisen Likert-asteikon väittämillä. Kyllä/ei-vaihtoehtokysymyksellä sekä kahdella avoimella kysymyksellä selvitettiin, millaisen valmiuden koulutus antoi välineiden käyttöönottoon. Avoimissa kysymyksissä pyydettiin vastaajaa kuvaamaan ne tekijät, jotka koulutuksessa edistivät välineiden käyttöönottoa ja ne tekijät, jotka vielä olisivat olleet avuksi käyttöönotossa. Kuinka koulutettu henkilö oli onnistunut siirtämään opitun asian käytäntöön, arviointiin 4-portaisella Osgood-asteikon adjektiivipareilla.

Kouluttajien antamaa tukea koulutetuille selvitettiin kahdella kysymyksellä: Oletko käyttänyt tutorointimahdollisuutta ja oletko osallistunut verkkokeskusteluun. Mahdollisia selittäviä syitä osallistumiseen tai ei-osallistumiseen selvitettiin avoimilla kysymyksillä.

Lomakkeen IV osassa selvitettiin työyhteisön, esimiehen ja työtoverien antamaa tukea sekä työyhteisön tarvetta välineille kyllä/ei-vaihtoehdoilla sekä avoimilla kysymyksillä. Avoimia kysymyksiä oli kaksi ja niissä pyydettiin kuvaamaan ne tekijät, jotka olivat edistäneet käyttöönottoa sekä kuvaamaan ne tekijät, jotka olisivat vielä helpottaneet käyttöönottoa.

Lomakkeen V osa käsitteli välineillä arvioitavaa henkilöä/työpaikkaa. Vastaajilta pyydettiin avoimilla kysymyksillä näkemyksiä asiakkaidensa suhtautumisesta arviointeihin yleensä sekä IMBA- tai Melba-välineellä tehtyyn arviointiin. Myös työnantajien suhtautumista työnvaativuuden arviointiin tiedusteltiin avoimella kysymyksellä.

Kyselylomakkeen VI osassa selvitettiin kyllä/ei -vaihtoehdolla sekä avoimella kysymyksellä, kuinka tarpeelliseksi ja hyödylliseksi vastaaja koki IMBA- ja Melba-välineiden käytön. Vastaajan motivaatiota ja sitoutuneisuutta työhön, itsensä ja työnsä kehittämiseen sekä innokkuutta osallistua IMBA- ja Melba-koulutuksiin sekä -välineiden käyttöönottoon selvitettiin avoimella kysymyksellä sekä 4-portaisilla Osgoodin adjektiivipareilla. Vastaus siihen, millaiseksi IMBA- tai Melba-välineen käyttäjäksi kyselyyn osallistunut henkilö itsensä tunsikin kyselyhetkellä, saatiin 5-portaisen Likert-asteikon väittämillä. Lopuksi vastauksia oli vielä mahdollisuus täydentää vapaasti.

3.3 Aineiston kuvaus

Kyselyyn vastasi 47 henkilöä. Aineiston koko on 47 (n=47) ja vastausprosentti 68. Riittävänä vastausprosenttina kyselytutkimuksissa voidaan pitää 60 (Valli 2001b). Vastauslomakkeissa ilmeni katoa yksittäisten kysymysten osalta, mutta suurimpaan osaan 37 kysymyksestä oli vastattu. Eniten puutteita vastauksien osalta oli avoimissa kysymyksissä, erityisesti arvioitavaa henkilöä ja - työpaikkaa koskevissa kysymyksissä.

Sukupuoli

Tutkimukseen vastasi 35 naista (74,50 %) ja 12 (25,50 %) miestä. Koko kohdejoukossa naisia oli 54 (78 %) ja miehiä 15 (22 %). Kyselyyn vastanneiden naisten edustavuus kohdejoukosta oli 65 % ja miesten 80 %.

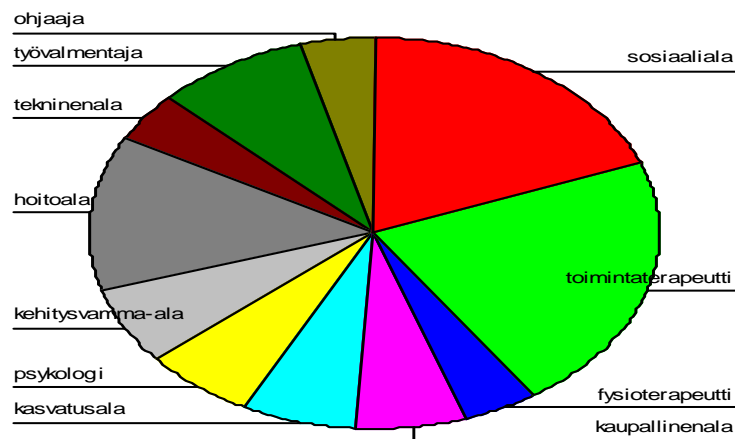
Ikä

Tutkimukseen vastanneiden ikä vaihteli 30 - 60 vuotta. Vastaajien keski-ikä oli 42,6 vuotta ja keskihajonta 7,8 vuotta. Eniten aineistossa oli 46-vuotiaita. Vastaavasti koko kohdejoukossa ikäraajat olivat 26 - 60 vuotta. Keski-ikä oli 42 vuotta ja keskihajonta 8,2 vuotta. Eniten kohdejoukossa oli 37-vuotiaita henkilöitä. Ikärakenteeltaan aineisto mukaillee kohdejoukon ikärakennetta. Ainoastaan moodin osalta aineisto painottuu myöhäisempään keski-ikään verrattuna kohdejoukkoon.

Koulutus

Suurimmalla osalla vastaajista oli opistoasteinen - tai ammattikorkeakoulutasoinen koulutus (66 %). Yliopistokoulutus oli 19 prosentilla ja peruskoulu tai toisen asteen koulutus oli 15 prosentilla vastanneista. Aineiston analyysiä varten muodostettiin kaksi luokkaa; perus- ja toisen asteen koulutus sekä korkea-aste, joka sisälsi ammattikorkeakoulun sekä yliopiston ja korkeakoulun.

Suurimmiksi ammattiryhmiä muodostuivat toimintaterapeutit (10) ja sosiaali-ala (9). Aineiston analysointia varten muodostettiin kolme lähes yhtä suurta ammattiluokkaa; sosiopsykologiseen ammattiluokkaan kuului 18 henkilöä (38,3 %), terveystherapie-alaan kuului 18 henkilöä (38,3 %) ja tekniskaupalliseen ammattiluokkaan kuului 11 henkilöä (23,4 %). Koko kohdejoukossa ammattiluokkiin jako oli seuraavanlainen: sosiopsykologinen ammattiluokka 27 (39 %), terveystherapie-ala 23 (33 %) ja tekniskaupallinen ala 19 (28 %). Aineistossa sosiopsykologinen ammattiala on edustettuna lähes kohdejoukon mukaisesti, mutta terveystherapie-alaan ja tekniskaupallisen alan edustus jäävät pienemmiksi kuin kohdejoukossa.



Kuvio 6. Vastaajat ammattiryhmittäin

Työtehtävä ja kokemus

Työvalmentajista ja ohjaajista muodostui suurin ammattiryhmä (62 %). Muita ammatteja olivat mm. kouluttaja, projektityöntekijä, terapeutti, hallinnollinen tehtävä (38 %).

Suurin osa vastaajista (64 %) oli työskennellyt nykyisessä työtehtävässään 1 - 5 vuotta. Alle yksi vuotta ja yli 20 vuotta nykyisessä työpaikassa sekä työtehtävässä olleiden luokat jäivät pieniksi. Alle yksi vuotta nykyisessä työpaikassa olleita oli 4 (8,5 %) sekä alle yksi vuotta nykyisessä työtehtävässä oli 7 (14,9 %). Yli 20 vuotta nykyisessä työpaikassa olleita oli 2 henkilöä (4,3 %) ja yli 20 vuotta nykyisessä työtehtävässä olleita oli 1 (2,1 %). Tutkimusaineistossa enemmistönä (68 %) oli pitkä työura: työssäoloaika 11- 20 vuotta ja yli 20 vuotta.

Testien ja mittarien käytöstä oli pääosalla vastaajista vain vähän kokemusta. Enemmistöllä (64 %) ei ollut ennestään lainkaan kokemusta tai oli vain satunnainen kokemus. Vastaajista 17 % käytti mittareita tai testejä lähes päivittäin tai 1 - 4 kertaa kuussa. Vastaajista 19 % jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Kokemus haastattelusta oli päinvastainen. Haastattelumenetelmää käytti lähes päivittäin tai 1 - 4 kertaa kuussa 57 % vastaajista. Haastattelua ei ollut käyttänyt lainkaan tai käyttö oli ollut satunnaista 34 prosentilla vastaajista. Tyhjiä vastauksia oli 4 (8,5 %).

Myös kokemus havainnoinnista oli yleisempää kuin testien käyttö. Havainnointimenetelmää käytti lähes päivittäin tai 1 - 4 kertaa kuussa 62 % vastaajista. Havainnointimenetelmää oli satunnaisesti tai ei lainkaan käyttänyt 25 % vastaajista. Tyhjiä vastauksia oli 6 (13 %).

3.4. Aineiston käsittely ja analysointi

Määrällinen tutkimusaineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla (versio 11.5, päivitys syksy 2006). Muuttujista laskettiin frekvenssejä ja prosenttilukuja. Muuttujien välisiä riippuvuuksia tarkasteltiin ristiintaulukoimalla. Kahden muuttujan välistä tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta testattiin Khiin-neliötestillä. Niissä tapauksissa, joissa Khiin-neliötestin käytön edellytykset eivät toteutuneet ja kyseessä oli vähintään järjestysasteikollinen muuttuja, käytettiin Mann Whitney U -testiä. Merkitsevyyden rajana käytettiin $p < 0,05$, mikä on Heikkilän (2005) mukaan opinnäytetöissä riittävä merkitsevyydestaso. Myös Nummenmaa (2004) pitää 0,05 p-arvoa riittävänä osoituksena vaihtoehdoisen hypoteesin paikkansapitävyydestä. Aineistossa olevat muuttujat olivat luokittelu- ja järjestysasteikollisia lukuun ottamatta ikää, työkokemusvuosia, koulutuksen arvosanaa sekä tehtyjen IMBA- ja Melba-arviointien lukumäärää. Näin ollen tilastollisessa testauksessa jouduttiin

pääsääntöisesti käyttämään epäparametrisiä testejä eli Khiin-neliötestiä, Mann Whitney U - testiä ja Spearmanin korrelaatiota (Metsämuuronen 2004, Nummenmaa 2004, Heikkilä 2005).

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä estävät arviointimenetelmän käyttöönottoa. Tutkimusasetelman mukaisesti eri muuttujien (arviointivälineiden käyttöominaisuudet, käyttäjän taustatiedot, käyttäjäkoulutus ja käyttäjän työyhteisö) yhteyttä verrattiin IMBAn ja Melban kyky- ja vaativuusarviointeja tehneisiin. Ei-käyttäjä – Käyttäjä -muuttuja rakennettiin niin, että Ei-käyttäjiin tulivat ne vastaajat, jotka eivät olleet tehneet yhtään kyky- tai vaativuusarviointia. Ko. välineiden käyttäjäksi luokiteltiin kaikki, jotka olivat tehneet yhden tai useamman kyky- tai vaativuusarvioinnin. Koska vastaajat olivat käyneet välineen käyttäjäkoulutuksen eri aikoina, oli joillakin vastaajilla ollut mahdollisuus käyttää arviointivälineitä 16 kuukautta ja joillakin vain kaksi kuukautta. Siksi muodostettiin käyttöaikaan sidottu Ei- käyttäjä – Käyttäjä -muuttuja. Kun sitten ko. indeksoitua muuttujaa ristiintaulukoitiin eri muuttujien kanssa, havaittiin, että tulokset eivät eronneet merkittävästi pelkistetyistä Ei- käyttäjä – Käyttäjä -muuttujan tuloksista. Indeksoitu-muuttuja ja pelkistetty -muuttuja olivat hyvin lähellä toisiaan. Tämä saattoi johtua siitä, että IMBA- ja Melba-välineet olivat olleet kaiken kaikkiaan vasta lyhyen aikaa käytössä. Käyttöaikaa lyhensi vielä välineiden käsikirjojen korjauksen aiheuttama viive. Koska indeksoitu Ei-käyttäjä – Käyttäjä -muuttuja ei näyttänyt tuovan lisäarvoa tutkimukseen, valittiin tutkimukseen pelkistetty Ei-käyttäjä – Käyttäjä -muuttuja. Myöhemmin, kun välineitä on käytetty pidemmän aikaa ja halutaan tutkia niiden käyttöönottoa ja käyttöä, on perusteltua käyttää indeksoitua muuttujaa.

IMBA- ja Melba-välineitä tarkasteltiin tutkimuksessa erillään. IMBA ja Melba eroavat käytettäessä toisistaan. Melba, joka sisältää 29 arvioitavaa tekijää on huomattavasti nopeampi työstää kuin IMBA, joka sisältää 180 pää- ja alamääritettä. Lisäksi välineiden käyttäjäkoulutukset eroavat hiukan toisistaan. Eri työpaikoissa tai eri työntekijöillä arvioinnin tarve on erilainen ja siksi he tarvitsevat erilaisia IMBAA ja Melbaa sekä kyky- ja vaativuusarviointeja. Jotta saatiin yksilöidympi tieto välineiden-, koulutuksien- ja työpaikan tarpeiden eroista, käsiteltiin myös kyky- ja vaativuusarvioinnit tutkimuksessa erillään.

Henkilön sitoutuneisuutta työhön sekä oppimis- ja työmotivaatiota selvitettiin kysymyksellä kuinka tärkeänä pidät seuraavia työhön liittyviä asioita: palkka, sosiaalinen asema, haastava

työ, itsenäisyys, mahdollisuus kehittää työtään, mahdollisuus kehittyä itse työssään, työ tukee identiteettiä, hyvä työilmapiiri, hyvät suhteet työtovereihin. Tämän kysymyksen osatekijöistä rakennettiin summamuuttuja, josta saatiin sitoutumista kuvaavaa muuttuja. Muuttujan reliabiliteetti testattiin Cronbachin alfalla ja arvoksi saatiin 0,689. Metsämuuronen (2001) vetoaa Nunnally ja Bernsteinin (1994) sekä Knapp ja Brownin (1995) sanoessaan, että 0,60 on alin hyväksyttävä alfan arvo. Näin ollen tämän tutkimuksen sitoutumisen summamuuttujaa voidaan pitää riittävän luotettavana.

Vastaajien syntymävuotta koskevat tiedot yhdistettiin neljäksi syntymäluokaksi: 30 - 35 vuotta, 36 - 42 vuotta, 43 - 46 vuotta ja 47 - 60 vuotta. Syntymäluokkien muodostuksessa käytettiin kvartaaleja. Näin saatiin eri luokkiin riittävästi havaintoja ja ristiintaulukointi ja tilastollinen merkitsevyyden testaaminen oli mahdollista. Erityisesti Khiin-neliötestiä käytettäessä jouduttiin usein tekemään muuttujien luokkien yhdistämisä, jotta testin käytön edellytykset toteutuivat. Silti käytön edellytykset eivät aina toteutuneet. Jos kyseessä oli järjestysasteikollinen muuttuja, voitiin tilastollista merkitsevyyttä testata Mann Whitney U - testillä.

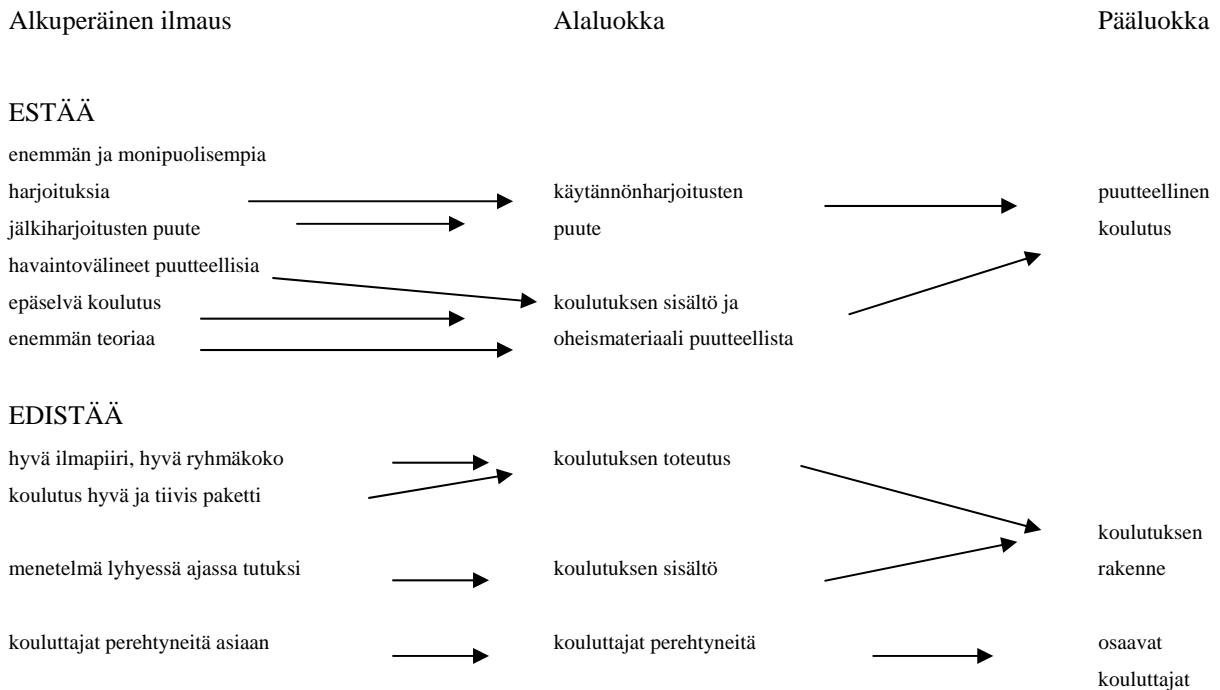
Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysillä teorialähtöisesti käyttäen analyysirunkona tutkimuskysymyksiä ja kirjallisuuskatsauksessa esiin tulleita keskeisiä käsitteitä. Analyysirunkoon kuuluivat käsitteet, jotka edistivät tai estivät menetelmän käyttöönottoa. Analyysirunkoa käytettiin hyvin väljästi ja siksi siinä oli myös aineistolähtöisen sisällönanalyysin piirteitä. Analyysiyksiköksi valittiin ajatuksellinen kokonaisuus, joka muodostui joko yhdestä sanasta, yhdestä lauseesta tai useammasta lauseesta. Ajatuskokonaisuus piti sisällään yhden selkosanisesti esitetyn ajatusteeman. Ajatusteemoissa olevia piilotettuja viestejä ei lähdetty tulkitsemaan, jotta tutkimustulos olisi mahdollisimman objektiivinen (Tuomi ja Sarajärvi 2002).

Aineisto litteroitiin kyselylomakkeesta excel-tilukkaan. Lukuisten lukukertojen jälkeen se pelkistettiin tutkimuskysymysten ja analyysirungon mukaisiksi ilmauksiksi. Yhteenkuuluvat ilmaukset yhdistettiin ja niille etsittiin kuvaava yleiskäsite (Latvala ja Vanhanen-Nuutinen 2003).

Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysillä tarkoitetaan sekä avoimien kysymysten vastauksien kuvaamista sanallisesti että näiden ilmausten esiintymistäajuutta. Tutkimuksen tuloksissa

annetaan myös esimerkkejä ja elävöitetään tekstiä alkuperäisillä ilmauksilla ja ne erotetaan muusta tekstistä lainausmerkein ja kursiivikirjaimin.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston sisällönanalyysistä kysymyksessä 16: Mitä muuta palautetta haluat antaa koulutuksesta?



4. TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulosten ja johtopäätösten käsittelyssä keskityttiin IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönottoa edistäviin ja estäviin tekijöihin välineiden käytettävyyden, käyttäjän, käyttäjäkoulutuksen sekä välinettä käyttävän henkilön työyhteisön näkökulmasta. Myös Chard (2004) jakoi menetelmän käyttöönoton ongelmat työyhteisöön ja arvioijaan.

4.1. IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönotto

IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönottoa kuvaava Ei-käyttäjä – Käyttäjä -muuttuja ristiintaulukoitiin taustamuuttujien, käyttöönoton ajankohdan, välineiden käytettävyyden, käyttäjäkoulutuksen, vastaajan työyhteisön, arvioitavien/työnantajien sekä vastaajan motivaation kanssa. (Käyttäjä on tehnyt yhden tai useamman arvioinnin ja Ei- käyttäjä ei ole tehnyt yhtään arviointia)

IMBA-kykyarviointia oli käytetty eniten. IMBA-vaativuusarviointia ja Melba-kykyarviointia oli käytetty lähes saman verran. Melba-vaativuusarviointeja oli tehty vähiten. IMBA- sekä Melba-vertailuja oli tehty vähän ja niitä ei tässä tutkimuksessa analysoitu tarkemmin.

IMBA- ja Melba-välineet olivat otettu hyvin käyttöön. Kun molempien välineiden kyky- ja vaativuusarviointien Ei-käyttäjä ja Käyttäjä yhdistettiin ja laskettiin niiden keskiarvo, saatiin välineiden Käyttäjäksi 64,5 % ja Ei-käyttäjäksi 35,5 %.

Taulukko 2. Arviointivälineiden Ei-käyttäjä – Käyttäjä

n = 47	IMBA kyky	IMBA vaativuus	Melba kyky	Melba vaativuus
Käyttäjä	81 % (38)	68 % (32)	62 % (29)	47 % (22)
Ei – käyttäjä	19 % (9)	32 % (15)	38 % (18)	53 % (25)
Yhteensä	100 % (47)	100 % (47)	100 % (47)	100 % (47)

Käyttöönotto suhteessa sukupuoleen ja ikään.

Vertailtaessa sukupuolten välistä eroa IMBA- ja Melba-vaativuusarviointien käyttöön havaittiin, että naiset olivat käyttäneet molempia välineitä useammin kuin miehet. Tilastollisesti ero oli melkein merkitsevä. Myös IMBA- ja Melba-kykyarviointeja naiset olivat tehneet miehiä enemmän, mutta ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 3. Sukupuolten välinen ero välineiden käyttäjänä

Sukupuoli	nainen	mies	Khiin -neliö	p
n = 47	47	35	12	
IMBA vaativuusarviointi	100 %	84,4 %	15,6 %	5,176 df (1) ,023 *
Melba vaativuusarviointi	100 %	90,9 %	9,1 %	5,880 df (1) ,015 *
IMBA kykyarviointi	100 %	78,9 %	21,1 %	
Melba kykyarviointi	100 %	82,8 %	17,2 %	

Nuorin ikäluokka oli käyttänyt IMBAn ja Melban kyky- ja vaativuusarvioinnin välinettä vähiten ja tulos oli Melba-kykyarvioinnin käytön osalta tilastollisesti melkein merkitsevästi satunnaisesta poikkeava.

Taulukko 4. Iän vaikutus välineiden käyttöönottoon

Ikäluokat	30 – 35	36- 42	43 - 46	47- 60	Mann Whitney	p
N = 47	12	11	13	11		
	käyttäjä %	käyttäjä %	käyttäjä %	käyttäjä %		
IMBA kyky	23,7 %	26,3 %	26,3 %	23,7 %		
IMBA vaativuus	18,8 %	25 %	31,3 %	25 %		
Melba kyky	13,8 %	24,1 %	31 %	31 %	157,000	,019 *
Melba vaativuus	18,2 %	18,2 %	36,4 %	27,3 %		

Käyttöönotto suhteessa taustakoulutukseen, ammattiin, työtehtävään sekä työkokemukseen

Perus- ja toisen asteen koulun käyneet olivat käyttäneet IMBA-kykyarviointia 47,4 % ja korkea-asteen koulun käyneiden käyttö oli 52,6 %. IMBA-vaativuusarviointien osalta käyttö oli perus- ja toisen asteen koulun käyneillä 46,9 % ja korkea-asteen käyneillä 53,1 %. Melba-kykyarvioinneissa perus- ja toisen asteen käyneiden käyttö oli 48,3 % ja korkea-asteen käyneiden osalta 51,7 %. Melba-vaativuusarviointien osalta vastaavat luvut olivat 40,9 % ja 59,1 %. Erot välineiden käytön ja peruskoulutuksen tason osalta eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

IMBA-kykyarviointeja oli tehnyt terveystherapie-alan henkilöstö sekä sosiopsykologisen alan edustajat lähes yhtä paljon. Tekniskaupallisen alan edustajat olivat käyttäneet IMBA-kykyarviointia vähiten. IMBA-vaativuusarviointeja oli myös terveystherapie-ala käyttänyt eniten. Tekniskaupallisen alan henkilöt olivat tehneet IMBA-vaativuusarviointeja lähes yhtä paljon kuin sosiopsykologisen alan henkilöt. Melban kyky- ja vaativuusarviointeja olivat terveystherapie-alan edustajat tehneet eniten. Seuraavaksi eniten Melban kyky- ja vaativuusarviointeja olivat tehneet sosiopsykologisen alan edustajat. Tekniskaupallisen alan henkilöt olivat käyttäneet Melban kyky- ja vaativuusarvioinnin välineitä vähiten. Erot ammatillisen taustan ja välineen käytön välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

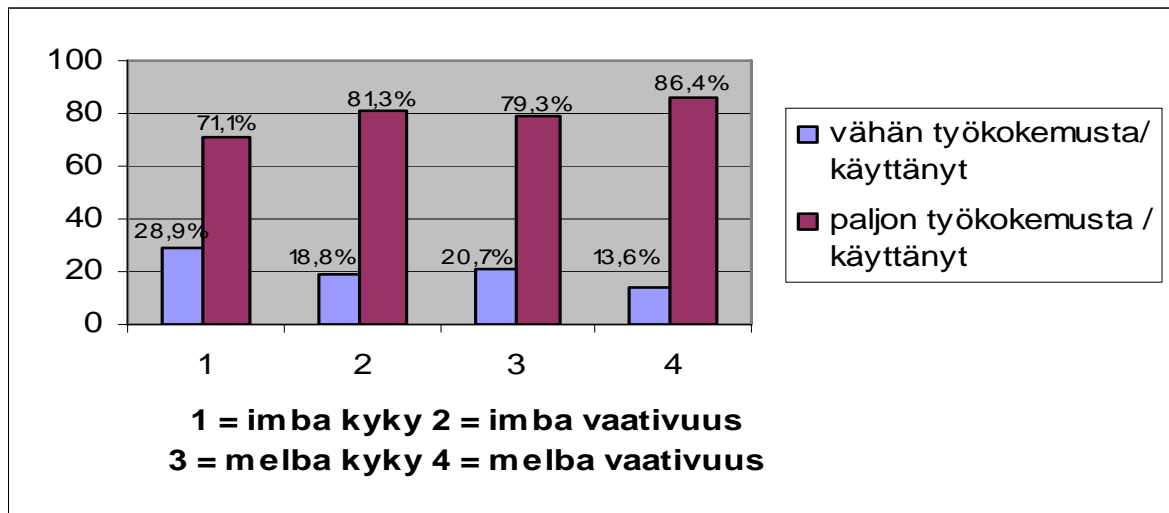
Taulukko 5. Ammatillisen taustan yhteys välineiden käyttöönottoon

Ammatti	terveystherapie	sosiopsykologinen	tekniskaupallinen	
N	18	18	11	
	käyttäjä %	käyttäjä %	käyttäjä %	
IMBA kyky	39,5 %	36,8 %	23,7 %	100 %
IMBA vaativuus	40,6 %	31,3 %	28,1 %	100 %
Melba kyky	48,3 %	31,0 %	20,7 %	100 %
Melba vaativuus	40,9 %	31,8 %	27,3 %	100 %

IMBAn kyky- ja vaativuusarviointeja olivat käyttäneet eniten työvalmentajat ja toiseksi eniten ohjaajat. Kouluttajat ja terapeutit olivat käyttäneet lähes saman verran ja projektityöntekijät ja hallinnon henkilöstö vähiten. Vastaavasti Melba-vaativuusarviointeja olivat eniten käyttäneet työvalmentajat ja ohjaajat, mutta kykyarviointeja työvalmentajat olivat tehneet hiukan vähemmän kuin ohjaajat. Terveystherapie-alan henkilöt olivat tehneet kykyarviointeja yhtä paljon kuin työvalmentajat. Erot eri tehtävissä työskentelevien henkilöiden ja välineiden käytön välillä eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Enemminkin käyttöön vaikutti työtehtävän sisältö ja millaista asiakastyötä tehtävään sisältyi.

IMBA- ja Melba-välineitä olivat käyttäneet eniten 1 - 5 vuotta nykyisessä työpaikassa olleet henkilöt. Tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Kysymyksessä 6 tiedusteltiin vastaajan kaikkia työssäolovuosia yhteensä ja niistä muodostettiin kaksiluokkainen muuttuja: vähäinen työkokemus (alle 11 vuotta) – pitkä työkokemus (vähintään 11 vuotta). Henkilöt, joilla oli pitkä työkokemus, olivat käyttäneet IMBA- ja Melba-välineitä enemmän kuin ne, joilla oli vähäinen kokemus. Melba kyky- ja vaativuusarviointien osalta ero vähäisen työkokemuksen ja pitkän työkokemuksen välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä. IMBA-vaativuusarvioinnin osalta ero oli tilastollisesti merkitsevästi satunnaisesta poikkeava.



Kuvio 7. Työkokemuksen yhteys välineiden käyttöönottoon

Kokemus testien, haastattelu- ja havainnointimenetelmien yhteydestä IMBA-/Melba -välineiden käyttöön

IMBAn ja Melban kyky- sekä vaativuusarviointien käyttäjistä enemmistöllä ei ollut kokemusta testien/mittarien käytöstä, mutta vastaavasti havainnoinnista ja haastattelusta heillä oli säännöllinen käyttökokemus. Tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Ensimmäisen arvioinnin yhteys arviointivälineiden käyttöön

Vastaajat olivat ottaneet IMBA- tai Melba-välineen käyttöön: 2 - 4 viikon (51 %), 3 - 4 kuukauden (30 %), tai kuuden kuukauden (2 %) kuluttua koulutuksesta. 17 % vastaajista ei ollut tehnyt yhtään arviointia. Avoimessa vastauksessa käyttöönoton estäviksi tekijöiksi nimettiin mm. *kiire, arvioinnit eivät kuulu toimenkuvaan, ei ole asiakkaita, ei ole tarvetta välineelle*.

Välineiden käytettävyyden vaikutus käyttöönottoon

Vastaajista 64 % koki IMBA-kykyarvioinnin käytön hitaaksi tai hiukan hitaaksi. Vaikka vastaajat (60,5 %) olivat kokeneet välineen hitaaksi, olivat he silti käyttäneet sitä enemmän verrattuna niihin, jotka olivat kokeneet välineen nopeaksi. Välineen nopeaksi kokeneet 39,5 % olivat käyttäneet IMBA-kykyarviointia, mutta 14,3 % nopeaksi kokeneista ei ollut käyttänyt välinettä lainkaan. IMBA-vaativuusarviointia oli käyttänyt 53,1 % vastaajista, vaikka he pitivät sitä hitaana. Välinettä nopeana pitäneistä 46,9 % oli käyttänyt sitä ja 7,7 % ei ollut käyttänyt välinettä lainkaan. Tulos oli tilastollisesti merkitsevä (Mann Whitney U = 98.000, p = 002).

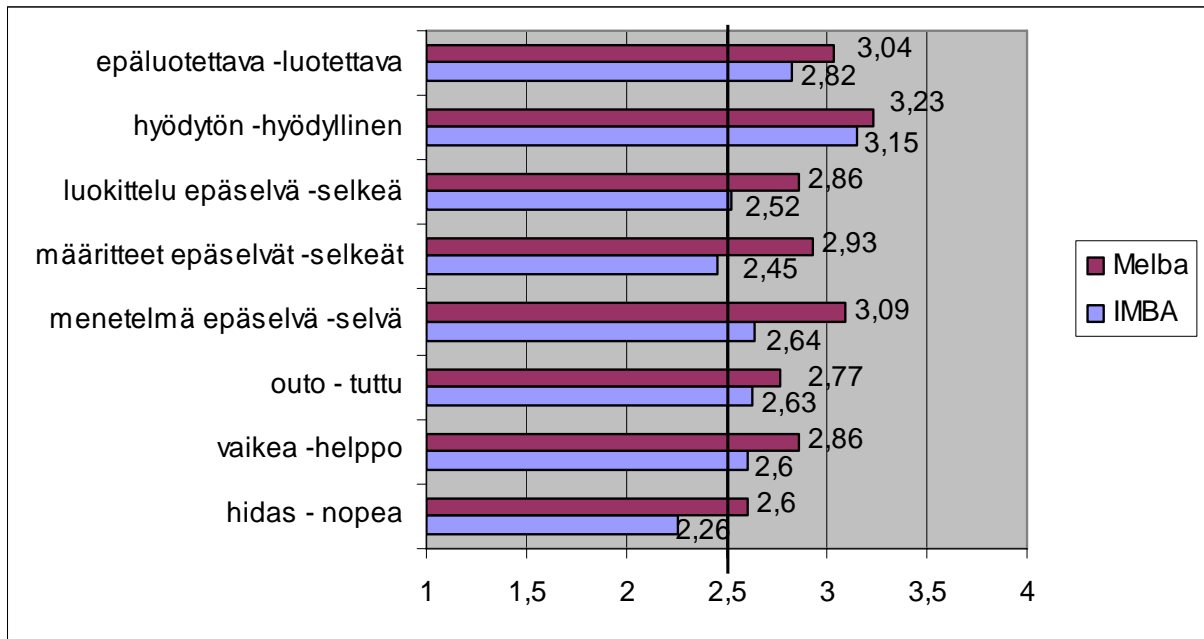
IMBA-väline nähtiin kohtalaisen helpoksi tai helpoksi (61 %). IMBAa pidettiin kohtalaisen tuttuna tai tuttuna (68 %). Yleisesti IMBA-väline nähtiin selkeäksi tai kohtalaisen selkeäksi (64 %). IMBAN määritteitä piti hiukan epäselvinä tai epäselvinä 61 % vastanneista. Mielenpitoet IMBA-välineen luokitteluasteikosta jakautuivat kahtia. Epäselvänä tai hiukan epäselvänä piti 50 % vastanneista ja toinen puoli (50 %) näki sen selkeänä tai kohtalaisen selkeänä. IMBA koettiin kohtalaisen hyödyllisenä tai hyödyllisenä (91 %). Vastaaajista 76 % piti IMBAa luotettavana tai kohtalaisen luotettavana.

Avoimessa kysymyksessä IMBAN käyttöönottoa edistäviksi tekijöiksi nähtiin menetelmän ominaisuudet: *´se on kokonaisvaltainen, erittelevä sekä käytännönläheinen arviointiväline`*. Käyttöönottoa estäviksi tekijöiksi nimettiin *´välineen epäluotettavuus ja vaikeaselkoisuus`*. Lisäksi arviointivälineen *´käyttö koettiin aikaa vieväksi ja lisäksi lausuntoja tarvitaan arviointien tueksi`*. Estävänä tekijänä mainittiin myös *´välineen sopimattomuus omaan työhön`*. Ainoaksi tilastollisesti merkittäväksi IMBAN käytettävyyden ja välineen käyttämisen ristiintaulukoinnissa nousi käyttäjän mielipide IMBAN käyttämisen nopeudesta.

Melba puolestaan koettiin kohtalaisen nopeaksi tai nopeaksi (66 %). Melba koettiin kohtalaisen helpoksi tai helpoksi (79 %). Vastaaajien mielestä myös Melba koettiin tutuksi tai kohtalaisen tutuksi (77 %). Yleisesti Melba-väline nähtiin selkeäksi tai kohtalaisen selkeäksi (88 %). Kohtalaisen selkeänä tai selkeänä Melban määritteitä piti 75 % vastaajista ja ne nähtiin selvempinä kuin IMBAN määritteet, joita 39 % piti kohtalaisen selkeinä tai selkeinä.

Myös Melban luokittelu koettiin selkeämmäksi kuin IMBAN. Kohtalaisen selkeäksi tai selkeäksi luokittelun koki 82 % vastaajista, kun taas vastaava kokemus IMBAsta oli 50 %. Kuten IMBA myös Melba nähtiin kohtalaisen hyödylliseksi tai hyödylliseksi (91 %). Samoin arviointiväline koettiin kohtalaisen luotettavaksi tai luotettavaksi (84 %).

Avoimessa kysymyksessä *´Melba koettiin IMBAa selkeämmäksi, nopeammaksi ja selkeämmin luokittelevaksi`* ja juuri näiden tekijöiden katsottiin edistävän Melban käyttöönottoa. Melban heikkoudeksi nähtiin *´fyysisten- ja ympäristömääritteiden puute sekä menetelmänä se nähtiin liian mekaaniseksi ja riippuvaiseksi arvioijan taidoista`*. Melban käyttöönottoa edisti tai esti asiakaskunta ja tarve arvioinnille.



Kuvio 8. Kokemus välineiden käytettävyydestä Osgood-asteikolla 1 (hidas) – 4 (nopea)

4.2. Koulutuksen vaikutus

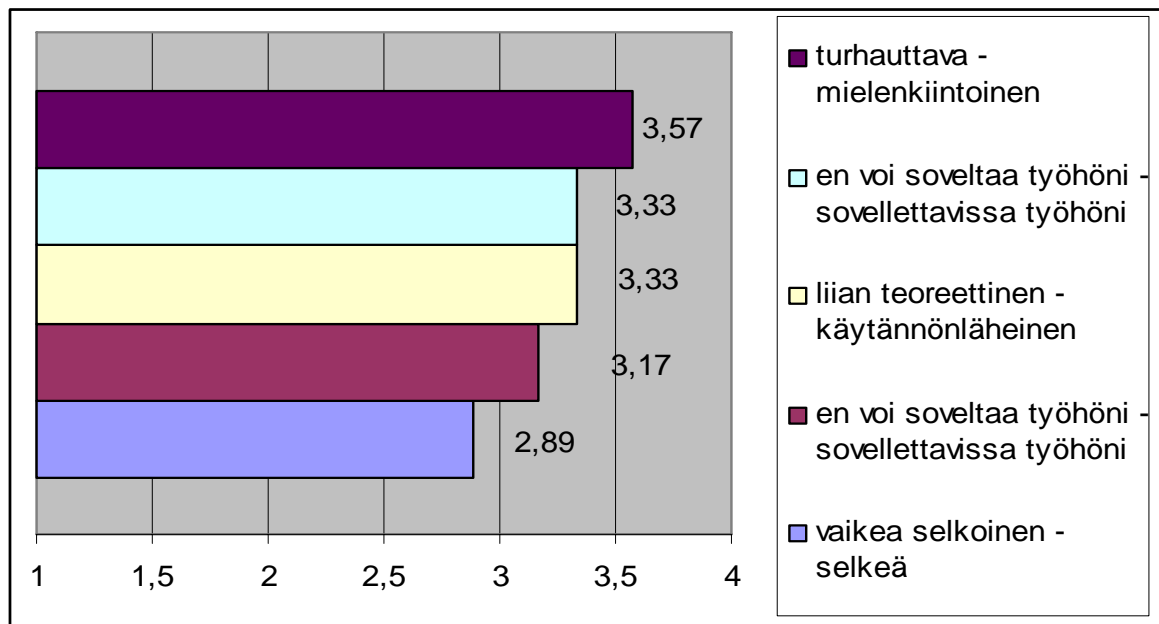
IMBA- ja Melba-välineiden käyttäjäkoulutuksen antama tieto – taito sekä yhteys välineen käyttöönottoon

Vastaajista 87 % koki, että koulutukselle asetetut tavoitteet saavutettiin. Jos vastaajan mielestä tavoite jäi saavuttamatta, hänellä oli mahdollisuus avoimen kysymyksen avulla selvittää, mitkä tekijät olivat estäneet tai edistäneet tavoitteen saavuttamista. Estävinä tekijöinä mainittiin, että *’menetelmä on epävarma, työläs ja koulutus oli vajavaista’*. Käyttöönottoa edistävänä tekijänä nähtiin sen, että *’koulutus antoi alkuvalmiudet menetelmän käyttöönottoon’*.

Vastaajat olivat osallistuneet viiteen eri IMBA-käyttäjäkoulutukseen, joista yksi oli menetelmän kehittäjien järjestämä ja neljä säätiön kouluttajien järjestämiä. Heidän koulutuksesta antamien arvosanojen minimi oli 5 ja maksimi 10, kouluasteikolla 4 - 10. Koulutusten arvosanojen keskiarvot vaihtelivat välillä 7,3 - 8. Melba-käyttäjäkoulutusten osalta vastaajat jakautuivat kuuteen eri koulutukseen (yksi menetelmän kehittäjien ja viisi säätiön kouluttajien järjestämiä) ja heidän Melba -käyttäjäkoulutuksesta antamien arvosanojen minimi oli 5 ja maksimi 10. Käyttäjäkoulutusten arvosanojen keskiarvot vaihtelivat 7,3 - 9.

Koulutuksen sisältöä pidettiin kohtalaisen mielenkiintoisena tai mielenkiintoisena (95 %). Koulutuksen rakenne nähtiin käytännönläheisenä (92 %). Koulutuksen käytännönläheisyyden

ja Melba-vaativuusarviointien käytön välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä riippuvuus (Mann Whitney $U = 171,000$, $p = ,021$). Koulutuksen sisällön selkeyden osalta mielipiteet hajaantuivat: vaikeaselkoisena piti 4 %, jonkin verran vaikeaselkoiseksi koki 22 %, kohtalaisen selkeäksi koki 54 % ja selkeäksi koki 20 % vastaajista. Vastaajista (91 %) kokivat koulutuksen sisällön tuovan hyötyä omaan työhön. Mielipiteet koulutuksen sisällön soveltuvuudesta omaan työhön hajaantuivat; en voi soveltaa työhöni 4 %, jonkin verran voin soveltaa 13 %, melko paljon voin soveltaa työhöni 44 %, sisältö sovellettavissa työhöni 39 %.



Kuvio 9. Kokemus koulutuksen sisällöstä Osgood-asteikolla 1 (turhauttava) – 4 (mielenkiintoinen).

Videot tukivat hyvin tai kohtalaisesti oppimista (94 %). Samoin videot koettiin hyvin tai kohtalaisen havainnollistaviksi (89 %). Vastaajista 6 % koki, että videot eivät tukeneet oppimista ja ne eivät havainnollistaneet riittävästi (11 %).

Luentoja pidettiin kohtalaisen selkeinä tai selkeinä (92 %) sekä ne antoivat kohtalaisesti tai riittävästi tietoa (86 %). Vastaajista 8 % koki luennot epäselviksi ja 14 % ei kokenut luentojen antaneen riittävästi tietoa. Luentojen selkeyden ja IMBA-kykyarviointien käytön välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä riippuvuus (Mann Whitney $U = 108,500$, $p = ,049$).

Mielipiteet harjoitusten riittävydestä jakoutuivat lähes kahtia. 51 % vastaajista koki, että harjoituksia oli jonkin verran liikaa tai jopa liikaa ja 49 % koki, että harjoituksia oli ollut

kohtalaisen vähän. Harjoitusten koettiin kohtalaisesti tukevan tai tukevan oppimista (98 %). Käytännönharjoituksia piti yksipuolisina tai jonkin verran yksipuolisina 17 % vastaajista, kun taas 83 % vastaajista piti harjoituksia kohtalaisen monipuolisina tai monipuolisina. Harjoitusten monipuolisuuden ja Melba-kykyarviointien käyttöönoton välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä riippuvuus (Mann Whitney U = 148,000, p = ,044).

Oman osallistumisensa ja aktiivisuutensa koulutettavat näkivät korkeaksi (89 %). Koulutukseen osallistumisen ja Melba-vaativuusarviointien välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä riippuvuus (Mann Whitney U = 170,000, p = ,011).

Ryhmätyöt koettiin oppimisen tukikeinona kohtalaisen hyödylliseksi tai hyödylliseksi (100 %). Niiden koettiin myös tukevan oppimista kohtalaisesti tai hyvin (100 %). Melba-vaativuusarviointien käytön ja ryhmätöiden oppimista tukevan ominaisuuden välillä oli tilastollisesti merkitsevä riippuvuus (Mann Whitney U = 146,000, p = ,001). Melba-vaativuusarviointien käytön ja ryhmätöiden hyödylliseksi kokemisen välillä oli myös melkein merkitsevä tilastollinen riippuvuus (Mann Whitney U = 190,000, p = ,016).

Mielipiteet koulutuksen keston osalta jakautuivat kahtia. Liian lyhyenä tai lyhyehkönä piti 49 % ja pitkäkkönä 51 % vastaajista. Koulutuksen työskentelyrytmin koki 40 % laahustavaksi ja 57 % koki sen jonkin verran kiireiseksi tai kiireiseksi 2 %.

Koulutuksen järjestelyt olivat hoidettu kohtalaisesti tai hyvin (100 %). Koulutuksen järjestelyjen ja IMBA-kykyarviointien käytön välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä riippuvuus (Mann Whitney U = 95,000, p = ,022). Ennakkotehtävää pidettiin jokseenkin tarpeellisena tai tarpeellisena (75 %). Tarpeettomaksi sen koki 6 % ja jokseenkin tarpeettomaksi 15 % vastaajista. Kouluttajia pidettiin kohtalaisina asianhallitsijoina tai asiantuntijoina (98 %). Kouluttajien ja IMBA-kykyarviointien käytön välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä riippuvuus (Mann Whitney U = 100,000, p = ,028).

Avoimeen kysymykseen vastaajat antoivat palautetta koulutuksesta, sen käyttöönottoa edistävästä ja estävästä tekijöistä. Edistäviksi tekijöiksi koulutettavat nimesivät kouluttajien perehtyneisyyden (15 %) ja koulutuksen rakenteen (27 %). Koulutuksen rakenteessa nousi hyviksi tekijöiksi *’sopiva ryhmäkoko, innostava ilmapiiri, rento tunnelma, tiivis kokonaisuus ja Melba-koulutus ennen IMBA-koulutusta koettiin paremmaksi järjestykseksi`*. Käyttöönottoa

estäviksi tekijöiksi nimettiin kielimuuri (19 %) ja puutteet koulutuksessa (39 %). Koulutuksen puutteiksi mainittiin *´käytännönharjoitusten vähyyys, liian rankka ja pitkä koulutus*. Lisäksi *koulutuksen sisältöä ja oheismateriaali pidettiin puutteellisin`*.

Koulutuksen luoma minäpystyvyyden tunne

Minäpystyvyyden tunnetta selvitettiin kysymyksellä 17, jossa kysyttiin millaiseksi IMBA- tai Melba-välineen käyttäjäksi koet itsesi. Kukaan vastaajista ei pitänyt itseään asiantuntevana välineen käyttäjänä. Tottuneeksi välineen käyttäjäksi koki itsensä yksi vastaajista (12 arviointia). Vastaajista 18 ilmoitti osaavansa käyttää välineitä ja he olivat tehneet yhteensä 212 arviointia: 11,7 arviointia/ käyttäjä. Vastaajista 27 ilmoitti osaavansa käyttää IMBAa ja Melbaa jollakin tavalla. Arviointeja he olivat tehneet 225: 8,3 arviointia/ käyttäjä. Yksi vastaaja ilmoitti, ettei osaa käyttää välineitä ja hän oli tehnyt 7 arviointia.

Minäpystyvyyden tunteeseen vaikuttaa myös kokemus koulutuksen antamasta valmiudesta. Vastaajista 92 % (n = 46) koki koulutuksen antaneen käyttöönoton valmiudet.

Avoimien vastausten mukaan koulutus antoi minäpystyvyyden tunteen. Käyttöönottoa edistäviksi tekijöiksi mainittiin *´harjoitukset, ryhmätyöt sekä innostava, selkeä ja käytännönläheinen koulutus`*. Lisäksi *´menetelmän selkeys ja pätevät kouluttajat edistivät käyttöönottoa`*. Käyttöönoton kannalta koulutukseen olisi kaivattu *´lisää monipuolisempia harjoituksia, harjoittelua oikeilla asiakkailla sekä koulutuksen jälkeen tehtäviä pakollisia harjoituksia`*. Käyttöönottoa olisi edistänyt myös *´tarve välineille sekä oma panos/aktiivisuus. Arviointien harjoituspankki verkkosivuilla mallivastauksineen olisi edistänyt välineiden käyttöönottoa ja arviointitaidon ylläpitämistä`*.

Opitun siirto

Arvio opitun siirrosta käytäntöön vaihteli huonosta erittäin hyvään. Avoimeen kysymykseen: miten koki onnistuneensa opitun siirrossa, vastaajat ilmoittivat, että 1.) en ole käyttänyt välinettä (36 %), 2.) käyttöönotto lähtenyt hitaasti käyntiin (21 %), 3.) aktiivisesti työstänyt käyttöönottoa (43 %). Opitun siirron ja minäpystyvyyden tunteen välillä oli tilastollinen yhteys (Spearman, 373 **).

Opitun siirto sekä IMBA- ja Melba-välineiden käyttöä ristiintaulukoidessa saatiin tilastollisesti merkitseviä tuloksia. Henkilö, joka koki onnistuneensa opitun siirrossa jotenkin

tai hyvin, oli myös käyttänyt IMBAn kyky- ja vaativuusarviointia. Henkilö, joka oli kokenut onnistuneensa opitun siirrossa hyvin, oli myös käyttänyt Melba-kykyarviointia. Melba-vaativuusarvioinnin osalta opitun siirron ja välineen käytön välillä ei ollut tilastollista merkittävyyttä.

Taulukko 7. Onnistuneen opitun siirron tilastollinen yhteys arviointivälineiden käyttöönottoon

n = 47	Mann Whitney U	p
IMBA vaativuus	114,000	,002 **
IMBA kyky	76,000	,005 **
Melba kyky	161,000	,018 *

Kouluttajien antama tuki

Kouluttajien antamaa tukea ja tutorointia oli käytetty vähän. Syiksi ilmoitettiin: ei tarvetta (55 %), en ymmärrä itsekkään (7 %), kiire estänyt (3 %). Ne jotka olivat käyttäneet tutorointia, perustelivat käyttöönsä tiedon/kokemuksen jakamisella (21 %) ja että olivat halunneet lisää tietoa (14 %). Vastaavasti verkkotutorointia oli käytetty vähän. Syiksi ilmoitettiin, että sille ei koettu tarvetta (52 %), se koettiin hankalaksi käyttää (17 %) tai aikapula oli estänyt käytön (30 %).

4.3. Työyhteisön merkitys

Välineiden käyttö työyhteisössä

Työyhteisöissä uudet menetelmät otettiin yleensä vastaan positiivisesti (75 %). 91 % vastaajista koki IMBA/Melba-välineen sopivan oman työyhteisön asiakkaiden arviointiin. Avoimessa kysymyksessä vastaajat perustelivat näkemystään seuraavasti: 1.) Melba sopivampi (9 %), 2.) Välineet realisoivat tilanteen (17 %), 3.) Tällaisille menetelmille on olemassa tarve (11 %), 4.) Asiakkaiden työkyvyn arvioinnille on olemassa tarve (49 %), 5.) Ei sovellu (14 %). 23 työyhteisössä oli käytössä työkyvyn tai työnvaativuuden arvioinnin välineitä ja 21 työyhteisössä ei ollut minkäänlaisia arvioinnin välineitä käytössä sekä kolmella vastaajalla ei ollut tietoa asiasta. Käytössä olevat välineet olivat pääsääntöisesti eri ammattiryhmien käyttämiä, omaan ammattialaan liittyviä arvioinnin välineitä. Joissakin työpaikoissa oli kehitetty myös omia arvioinnin välineitä. Työyhteisössä käytössä olevien

muiden arviointivälineiden ja Melba-kykyarvioinnin välineen käytön välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys (Mann Whitney U = 148,000, p = ,021). Jos työyhteisössä oli käytössä muita arviointivälineitä, oli Melban käyttö vähäisempää ja päinvastoin.

Vastaajista 91 % oli esitellyt menetelmää ja IMBA/Melba-välinettä sekä niiden käyttöä ja käyttömahdollisuuksia työyhteisössään. Menetelmän esittelyllä muille työryhmän jäsenille ja IMBA- sekä Melba-kykyarviointien käytön välillä oli tilastollinen riippuvuus. IMBA-kykyarviointien osalta riippuvuus oli tilastollisesti merkitsevä (Mann Whitney U = 118,500, p = ,003). Melba kykyarviointien osalta riippuvuus oli myös tilastollisesti merkitsevä (Mann Whitney U = 203,000, p = ,009).

Esimiehen ja työtovereiden tuki

Vastaajista 76 % koki esimiehen tukevan häntä kannustamalla, keskustelemalla, olemalla kiinnostunut välineistä ja järjestämällä arvioitavia asiakkaita sekä aikaa arviointien tekemiseen. Samoin työtoverien koettiin tukevan käyttöönotossa (87 %). Avoimen kysymyksen mukaan työtoverien tuki oli *keskustelua, työparina toimimista, yhteisiä pohdintatuokioita sekä työtoverit hyväksyivät välineiden käytön ja kannustivat käyttämään niitä*. Esimiehen- ja työtoverien antaman tuen sekä välineiden käyttöönoton välillä ei ollut tilastollista merkitsevyyttä.

Välineisiin perehtymiseen oli vastaajalle varattu aikaa (52 %). Vastaajista 22 ilmoitti, että heille ei ollut varattu perehtymisaikaa. Avoimella kysymyksellä tiedusteltiin kuinka he olivat perehtymisensä järjestäneet ja tähän vastaukseksi saatiin: 1.) omalla ajalla (71 %) ja 2.) olisi mahdollisuus, kunhan vain itse järjestäisi (29 %). Ne vastaajat, joille oli aikaa varattu perehtymiseen, olivat käyttäneet Melba-vaativuusarviointia vähemmän kuin ne, joille ei ollut aikaa varattu perehtymiseen. Tulos oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($\chi^2(1) = 4,224$, p = ,040).

Yleisesti työyhteisön tuki koettiin hyväksi. Asiaa tiedusteltiin kysymyksellä; onko työyhteisö tukenut? Kyllä (29) ja Ei (11). Avoimessa vastauksessa työyhteisössä käyttöönottoa edistäviksi tekijöiksi kuvattiin 1.) työnjohdolliset tekijät (85 %), 2.) itseen liittyvät tekijät (10 %), 3.) koulutukseen liittyvät tekijät (5 %). Työyhteisössä välineiden käyttöönottoa helpottaviksi tekijöiksi vastaajat nimesivät: 1.) Perehtymisaikaa (29 %), 2.) Vertaistuki (46 %), 3.) Kehitysmyönteisyys (17 %), 4.) Tarve (8 %).

4.4. Asiakkaan näkökulma

Arvioitavan henkilön suhtautumista yleensä arviointiin sekä IMBA/Melba-välineellä tehtyyn arviointiin selvitettiin avoimella kysymyksellä. Asiakkaat suhtautuvat arviointeihin yleensä positiivisesti ja olivat kiinnostuneita saamaan tietoa itsestään. Joukossa oli niitäkin, jotka kokivat arviointitilanteen uhkaksi. Arvioinnin tarkoituksen selittäminen lisäsi asiakkaan luottamusta itse arviointilanteeseen. Asiakkaat suhtautuivat samansuuntaisesti myös IMBA-/Melba-arviointeihin. Joissakin tapauksissa välineet oli koettu hiukan *`vaikeaselkoiseksi ja kestoiltaan pitkäksi ja väsyttäväksi`*.

Koska työnvaativuusarviointeja oli tehty vähemmän, olivat kokemuksetkin työnantajien suhtautumisesta vähäisemmät. Työnantajien suhtautuminen arviointiin oli vaihtelevaa, yleensä kuitenkin positiivista ja kiinnostunutta. Menetelmän vaikeaselkoisuus tuli esille yhden työnantajan kohdalla. Avoimissa vastauksissa oli pohdittu myös arvioijan omaa osuutta työnantajan suhtautumiseen: *`Suhtautuminen on myös riippuvaista siitä, miten asian esittää ja miten itse suhtautuu arviointiin ja käytössä oleviin menetelmiin`*.

4.5. Arvioijan näkökulma

Vastaajista 86 % ilmoitti tarvitsevänsä IMBA/Melba-välinettä työssään ja he näkivät välineistä olevan hyötyä. Avoimien vastausten mukaan kokemus välineen hyödystä oli: 1) hyvä ja toimiva väline (81 %), 2) markkina-arvo (6 %), 3) mutta ei välttämätön (13 %).

Vastaajat olivat hakeutuneet IMBA/Melba-käyttäjäkoulutukseen 1) itsestä lähtevistä syistä (67 %): arviointivälineen tarve (25 %) ja mielenkiinto arviointivälinettä kohtaan (42 %) sekä 2) työnantajan ehdotuksesta (33 %).

Sitoutumisen summamuuttuja ristiintaulukoitiin IMBAn/Melban kyky- ja vaativuusarviointien käytön kanssa. Riippuvuus Melba-kykyarviointien ja sitoutumisen summamuuttujan välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä (Mann Whitney U = 150,000, p =,038). Muiden välineiden osalta tilastollista merkittävyyttä ei ilmennyt. Kun summamuuttujan yksittäisiä osioita ristiintaulukoitiin välineiden käytön suhteen, löytyi muutama tilastollisesti merkittävä riippuvuus. Itsenäisyys työssä ja IMBA-kykyarviointien käytön välinen riippuvuus oli tilastollisesti merkitsevä (Mann Whitney U = 71,000, p =,004). Samoin itsenäisyys työssä ja IMBA-vaativuusarviointien käytön välinen riippuvuus oli

tilastollisesti melkein merkitsevä (Mann Whitney U = 137,000, p =,017). Itsenäisyys työssä ja Melba-kykyarviointien käytön välillä oli myös tilastollisesti melkein merkitsevä riippuvuus (Mann Whitney U = 151,000, p =,022). Työn haasteellisuuden ja Melba-kykyarviointien käytön välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä riippuvuus (Mann Whitney U = 148,000, p = ,022).

Vastaajista 48 % ilmoitti käyttävänsä välinettä työssään ja 15 % ilmoitti käyttävänsä välineitä, mutta tarvitsevansa kertauskurssin. Jonkin aikaa välinettä käyttäneen, mutta sitten lopettaneen ilmoitti 17 % vastaajista. 20 % vastaajista ei ollut käyttänyt välinettä lainkaan ja kaikki vastaajat saivat koulutuksessa riittävät taidot välineiden käyttöön. Itseä kuvaavan koulutuksen siirtovaikutuksen pysyvyyden tyyppien (kts. kuvio 2) ja IMBA-vaativuusarviointien käytön välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä riippuvuus (Mann Whitney U = 100,000, p = ,049).

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksissä keskityttiin ensisijaisesti tilastollisesti merkitseviin tai melkein merkitseviin tuloksiin, joita täydennettiin avointen kysymysten tuottamalla laadullisella aineistolla.

5.1. IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönottoa edistävät tekijät

5.1.1. Käyttäjä käyttöönoton edistäjänä

Vastaajista (64,5 %) kuului tehtyjen arviointien lukumäärän perusteella IMBA- ja Melba-välineiden käyttäjiin. IMBA- ja Melba-välineiden käyttäjäkoulutuksen käyneet henkilöt olivat ottaneet koulutuksen jälkeen välineet käyttöönsä heti, ainoastaan Melba-vaativuusarviointien sekä vertailujen käyttöönotto oli vähäisempää.

Naiset olivat miehiä aktiivisemmin ottaneet menetelmän käyttöön. Arviointivälineiden käyttöönotto oli aktiivisinta terveystherapie-alan henkilöstöllä, mutta ammattikoulutuksella ei ollut tilastollista yhteyttä välineen käyttöönottoon. Pitkä työura vaikutti arviointivälineen käyttöönottoon positiivisesti.

Nykyisen työtehtävän sisältö, asiakaskunta sekä kokemus välineen hyödyllisyydestä, luotettavuudesta sekä selkeydestä vaikuttivat arviointivälineiden käyttöönottoon. Tarve arviointivälineille sekä välineen toimivuus ja käytettävyys edistivät käyttöönottoa.

IMBA- ja Melba-käyttäjäkoulutuksiin oli hakeuduttu itsestä johtuvista syistä. Itsestä johtuviksi syiksi nimettiin *'yleinen tarve arviointivälineille sekä mielenkiinto juuri näitä arviointivälineitä kohtaan'*. Välineiden käyttöönotto ja käyttäjän innostuneisuus esitellä välineitä ja niiden käyttöä sekä käyttömahdollisuuksia muille työyhteisön jäsenille vaikutti välineiden käyttöön positiivisesti. Sitoutuneisuudella omaan työhön sekä itsenäisyydellä työssä sekä työn haasteellisuudella oli myös positiivinen yhteys arviointivälineiden käyttöönottoon.

Suurin osa vastaajista koki saavuttaneensa minäpystyvyyden tunteen. Tehtyjen arviointien määrällä oli yhteys siihen, miten päteväksi arviointivälineiden käyttäjäksi vastaaja koki itsensä. Useita arviointeja (11,7 arviointia) tehnyt henkilö koki osaavansa IMBA- ja Melba-välineiden käytön. Vähemmän arviointeja (8,3 arviointia) tehnyt henkilö koki osaavansa vain jotenkin käyttää näitä välineitä. Oma arvio opin siirrosta käytäntöön vaihteli huonosta hyvään. Hyvin onnistunut opinsiirto oli yhteydessä välineiden aktiiviseen käyttöönottoon.

Tässä tutkimuksessa vastaajat kokivat olevansa IMBA- ja Melba-välineiden käyttäjiä (80 %). Tämä oma kokemus viittaa siihen, että koulutus on antanut minäpystyvyyden tunteen. Tunne ei kuitenkaan ole sama kuin tehdyt arvioinnit. Henkilö on voinut tehdä vain yhden arvioinnin ja kokee olevansa käyttäjä. Vastaavasti toinen henkilö on voinut tehdä neljä tai viisi arviointia ja kokee olevansa Ei-käyttäjä. Tehtyjen arviointien lukumäärään perustuvia IMBAn kykyjä arvioivan välineen Käyttäjiä oli vastaajista 81 prosenttia ja Ei-käyttäjiä 19 prosenttia. Kysymyksessä 10, jossa kysyttiin vastaajalta kuinka pian hän oli ottanut välineet käyttöön, esitettiin yhtenä vaihtoehtona: en ole tehnyt yhtään arviointia, johon vastausprosentti oli 17. Kysymyksessä 36 oli yhtenä vaihtoehtona: en ole käyttänyt IMBA/Melba-välinettä ollenkaan ja tähän väittämään vastausprosentiksi tuli 20. Vastaajien omaan kokemaan perustuva Ei-käyttäjä (17 % ja 20 %) oli hyvin lähellä todellista, lukumäärään perustuvaa Ei-käyttäjää (19 %).

5.1.2. Koulutus käyttöönoton edistäjänä

Vastaajat kokivat, että koulutukselle asetetut tavoitteet saavutettiin. Käyttöönottoa edistävänä tekijänä nähtiin, että koulutus antoi alkuvalmiudet käyttöönotolle. Koulutuksen käytännönläheisyys, luentojen selkeys, monipuoliset harjoitukset sekä ryhmätyöt tukivat oppimista ja menetelmän käyttöönottoon. Myös miellyttävä oppimisympäristö ja kouluttajien

asiantuntijuus edistivät käyttöönottoa.

Vastaajien mielestä käyttöönottoa olisi helpottanut ennen koulutusta ja koulutuksen jälkeen tehtävät harjoitustyöt.

5.1.3. Työyhteisö käyttöönoton edistäjänä

Esimiehen ja työtovereiden tuki koettiin positiiviseksi tekijäksi. Esimiehen ja työtovereiden kiinnostus ja kannustus välineiden käyttöönottoon koettiin edistävän välineiden käyttöönottoa. Työyhteisössä välineiden käyttöönottoa edistäviksi tekijöiksi nimettiin erityisesti työnjohdolliset tekijät. Jos työyhteisössä ei ollut käytössä arvioinnin välineitä, oli se edistänyt IMBA/Melba-välineen käyttöönottoa.

Työyhteisössä vertaistuki ja usean työntekijän kouluttautuminen välineiden käyttäjäksi koettiin käyttöönottoa edistäväksi tekijäksi.

5.1.4. Menetelmä käyttöönoton edistäjänä

Melba-väline koettiin IMBA-välinettä selkeämmäksi, nopeammaksi, selkeämmin luokittelevaksi ja näiden tekijöiden katsottiin edistävän sen käyttöönottoa. Vaikka IMBA-väline koettiin käytössä hitaaksi, se ei siitä huolimatta ollut estänyt käyttöönottoa.

5.2. IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönottoa estävät tekijät

5.2.1. Käyttäjä käyttöönoton estäjänä

Nuoret olivat ottaneet välineet käyttöön heikommin kuin muut ikäryhmät Käyttäjän näkökulmasta välineiden käyttöönottoa estäviksi tekijöiksi mainittiin ajanpuute eikä koettu olevan tarvetta IMBA- ja Melba-välineille. Asiakaskunnan sopivuus ko. välineillä arvioitavaksi sekä työntekijän tarve saada käyttöönsä ko. väline koettiin estäväksi, mutta myös edistäväksi tekijäksi niin tässä, kuin muissakin tutkimuksissa.

5.2.2. Koulutus käyttöönoton estäjänä

Aineiston keruuvaiheessa koulutuksen ja koulutusmateriaalin kehitystyö oli vielä kesken ja se oli selvästi estänyt välineiden käyttöönottoa. Erityisesti saksankieliseen koulutukseen

osallistuneet mainitsevat kieliongelmien häirinneen oppimista. Suomenkielisen opetusmateriaalin puutteen kokivat myös muut koulutettavat häiritseväksi. Tilannesidonnaista ja suomalaisen työ kuntoutukseen soveltuvia harjoituksia kaivattiin.

Tässä tutkimuksessa käyttöönoton tueksi järjestettyyn tutorointiin ei näyttänyt olevan tarvetta. Kiire oli estänyt tutoroinnin käytön. Osa vastaajista ei osannut esittää perusteltua syytä tutorointiin ja verkkotutorointiin osallistumattomuudelleen.

5.2.3. Työyhteisö käyttöönoton estäjänä

Avoimissa kysymyksissä nousi esille käyttöönottoa estävänä tekijänä ajan puute. Henkilöt, joille ei ollut varattu aikaa välineisiin perehtymiseen, olivat kuitenkin välineiden käyttäjiä. Nähtävästi heillä oli hyvä sisäinen motivaatio ja suuri tarve arviointivälineille, koska he olivat tehneet välineisiin perehtymisen omalla ajallaan.

Jos työyhteisössä oli käytössä muita arvioinnin välineitä, oli IMBA/Melba-välineen käyttöönotto vähäisempää.

5.2.4. Menetelmä käyttöönoton estäjänä

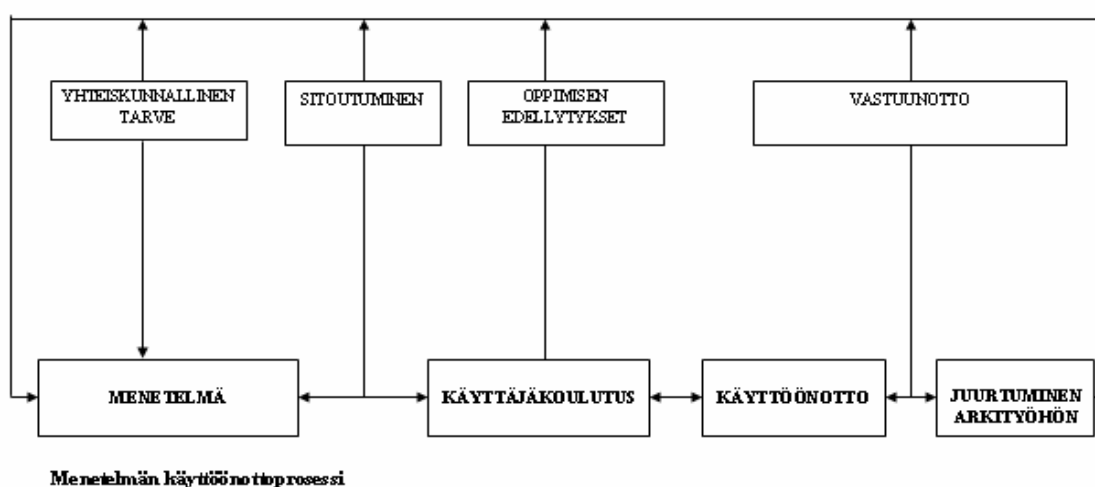
Melban käyttöönottoa heikensi sen liiallinen riippuvaisuus arvioijan taidoista. Välineiden käyttöönottoa estävänä tekijöinä nähtiin välineiden epävarmuus..

IMBA/Melba-välineellä arvioidut asiakkaat sekä työnantajat kokivat välineet *pitkiksi ja väsyttäviksi*. Muutama työnantaja koki välineet myös *vaikeaselkoisiksi*. Välineillä arvioidun henkilön kokemus vaikuttaa välillisesti välineiden käyttöönottoon.

5.3. Hyvän implementoinnin malli

Tutkimuksesta saatujen tietojen sekä oman käyttäjäkokemuksen perusteella syntyi menetelmän käytäntöön siirtoon yleinen hyvän implementoinnin malli, jonka avulla voidaan helpottaa menetelmän ja siihen liittyvien välineiden sekä uuden toimintatavan käyttöönottoa. Syntyneitä malleja hyödynnetään tähän tutkimukseen liittyvän OTE-projektin evaluoinnissa.

Mallissa huomioidaan menetelmän yhteiskunnallinen tarve, käyttäjäkoulutus, käyttöönotto sekä juurtuminen arkityöhön. Menetelmän siirron ja juurruttamisen yhteydessä huomioidaan tekijät kolmessa vaiheessa: ennen koulutusta, koulutuksen aikana ja koulutuksen jälkeen. Kaikissa näissä vaiheissa asiat tarkastellaan vielä käyttäjän, koulutuksen ja työyhteisön näkökulmasta. Malli on kehitetty Baldwin ja Fordin koulutuksen siirtovaikutuksen mallin pohjalta, mutta siitä on täydennetty tämän tutkimuksen tulosten ja juurruttamisen spiraalimallin avulla. Malli esitetään prosessikaaviona (kuvio 10) ja käytännönläheisenä, huomioitavien asioiden muistilistana. (liite 4)



Kuvio 10. Hyvän implementoinnin malli

Seuraavaksi Hyvän implementoinnin malli avataan ja sen sovellus OTE-projektin evaluointiin kuvataan.

5.3.1 Yhteiskunnallinen tarve

Uudelle käyttöönotettavalle menetelmälle ja siitä muodostetulle tuotteelle tulee olla yhteiskunnallinen tarve. Tuotetta kehitettäessä tulee tunnistaa keskeiset avaintoimijat, kohderyhmä ja heidän tarpeensa sekä uuden menetelmän ja toimintatavan aiheuttamat muutokset (Kivisaari ym. 2002). Vaatiiko uusi menetelmä käyttäjäkoulutusta ja kuinka se järjestetään? Millaisia intressejä eri osapuolilla on osallistua ja sitoutua kehitystyöhön ja käyttöönottoon? Valmiin tuotteen käyttäjää kiinnostaa tuotteen luotettavuus, sopivuus, toimivuus, sen hinta sekä käyttö- ja lisäarvo.

Hankkeen suunnitteluvaiheessa tiedostettiin kaikkein heikoimmassa asemassa olevien henkilöiden työllistymisen vaikeudet. Erityisesti vajaakuntoisten, vammaisten, pitkäaikaistyöttömien sekä nuorten tiedetään syrjäytyvän herkästi työmarkkinoilta. Heidän työkuntoutus ja työllistyminen vaativat uudenlaisia menetelmiä, joissa huomioidaan kokonaisvaltaisesti sekä henkilön taidot että työolosuhteet. Tämän tutkimuksen mukaan toimivalle, moniammatillisen työryhmän käyttöön soveltuvalla arviointi- ja dokumentointimenetelmälle on yhteiskunnallinen tilaus. Jo hankkeen suunnitteluvaiheessa mukaan lähti joukko vammaisjärjestöjä ja ohjausryhmään saatiin laaja yhteiskunnallisten toimijoiden joukko. Näin taattiin yhteistyökumppaneille heti alusta asti osallistuvan vaikuttamisen mahdollisuus.

Tämä tutkimus osoitti, että käyttäjällä tulee olla tarve välineelle ja välineen tulee olla luotettava, toimiva sekä helppokäyttöinen, jotta se otetaan onnistuneesti käyttöön.

Projektin alussa tutkimustyöryhmä laati kokonaisvaltaisen tutkimussuunnitelman, jossa huomioitiin menetelmän ja siihen kuuluvien välineiden vakuuttavuus sekä käyttäjäkoulutuksen vaikutus arvioijien yksimielisyyteen. Lisäksi menetelmän käyttöönotto sisällytettiin pilottivaiheen tutkimuksiin. Haluttiin varmistaa, että markkinoille tulevat välineet toimivat luotettavasti sekä käyttäjäkoulutus antaa alkuvalmiudet ottaa välineet haltuun ja näin edistetään välineiden onnistunutta käyttöönottoa. Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden osoittamiseksi tarvitaan myöhemmässä vaiheessa vielä seuranta- ja soveltuvuustutkimuksia.

5.3.2. Ennen koulutusta huomioitava

Esimiesten sitoutuminen

Uuden menetelmän ja sen myötä tulevan uuden toimintatavan käyttöönoton kannalta ylimmän johdon sitouttaminen on kriittinen tekijä. Johdon tehtävänä on antaa tukensa muutosprosessille ja varmistaa muutoksen vaatimat resurssit. Muutosprosessi koetaan helposti uhkaavaksi ja se aiheuttaa vastustusta. Johdon sitoutuminen lujittaa myös työntekijöiden sitoutumista. Ylimmällä johdolla on oltava riittävä tieto menetelmästä, sen luotettavuudesta, soveltuvuudesta ja käyttökelpoisuudesta suhteessa omaan työyhteisöön. Uuden menetelmän on istuttava työyhteisön arvoihin ja toimintastrategioihin. Riittävällä ja asiallisella tiedottamisella voidaan poistaa mahdollisia epäluuloja (Sarala 2000, 42, Rämänen 2001, Tenhunen 2001, 42 - 44)

Myös lähiesimiehellä voi olla epäluuloja uutta menetelmää ja toimintatapaa kohtaan. Hän voi kokea uusien toimintatapojen uhkaavan omaa arvovaltaansa yksikön vastuuhenkilönä tai pelkona, että oma suoritustaso ei riitä ohjaamaan ja tukemaan koulutuksesta palaavia työntekijöitä. Uusi menetelmä ja toimintatapa voi myös paljastaa heikkouksia vanhoissa toimintatavoissa (Sarala 2000, 43, Tenhunen 2001,44).

IMBA- ja Melba-välineitä esiteltiin käyttökokeiluun osallistuvien työyhteisöjen johdolle ja esimiehille. Kokeiluun lähtevän työyhteisön ja projektin välille laadittiin kirjallinen sopimus. Sopimukseen kirjattiin lähiopetuspäivien kesto, arviointivälineen kirjakaketin hinta, tietosuoja-asiat sekä koulutettujen osallistuminen arviointivälineiden tutkimuksiin aineiston tuottajina. Tutkimusaineistoksi tulevien arviointien lukumäärä kirjattiin sopimukseen. Tämän tutkimuksen tuoman tiedon perusteella yhteistyösopimukseen olisi pitänyt vielä kirjata arviointivälineiden käyttöönoton ja harjoittelun vaatima ajankäyttö.

Lähiesimiehet osallistuivat ylimmän johdon kanssa menetelmän ja välineiden esittelytilaisuuteen. Muuten lähiesimiehiin tukeminen jäi projektin toimesta vähemmälle. Tämän tutkimuksen tuottaman tiedon perusteella tarjotaan esimiehille jatkossa lyhyttä, menetelmän käytön ymmärrystä lisäävää koulutusta nk. menetelmän käyttöönottoon orientoivaa koulutusta.

Työyhteisön sitoutuminen

Koko asiakastyöhön osallistuvan henkilökunnan tulee olla tietoisia uudesta menetelmästä ja sitoutua uuden menetelmän käyttöönottoon. Useamman työntekijän tai kokonaisen työtiimin kouluttautuminen menetelmän käyttäjäksi edistää menetelmän juurtumista työyhteisön yhteiseksi toimintatavaksi (Lemminkäinen 2003, 153).

Henkilökunnalle suunnattu tiedotus oli työyhteisön sisäinen asia ja siksi projektilla ei ole siitä tarkempaa tietoa. Joissakin työyhteisöissä johdolle järjestettyyn tiedotustilaisuuteen osallistui myös asiakastyössä työskentelevää henkilökuntaa.

Projektin toimesta koko henkilökunnan sitoutumisen tueksi tarjotaan jatkossa lyhyttä, IMBA/Melba-välineen käyttöönottoon orientoivaa koulutusta. Lisäksi työyhteisöillä on mahdollisuus tilata koulutus omalle organisaatiolleen siten, että koulutus järjestetään

työyhteisön omissa tiloissa. Tällöin kokonaisten työtiimien yhtäaikainen osallistuminen koulutuksen on helpompaa ja toteutus tapahtuu taloudellisemmin.

Koulutettavan sitoutuminen

Koulutettavalla tulee olla oma tahto kehittyä työssään ja kehittää työtään sekä hänellä tulee olla tarve saada työtään parantava menetelmä ja välineet käyttöönsä. (Lemminkäinen 2003, 146) Käyttöön otettavan menetelmän tulee olla helppokäyttöinen. Ennakkotieto menetelmän vaatimasta omasta panoksesta sekä sen tuomasta hyödystä selkeyttävät ja vahvistavat koulutukseen lähtevän työntekijän sisäistä motivaatiota. Ennen koulutusta perehtyminen menetelmään ja koulutusmateriaaliin orientoivan tehtävän muodossa helpottaa koulutuksen aloitusta sekä sitoutumista koulutukseen.

Ensimmäisissä IMBA-koulutuksissa koulutettavat tekivät ennakkotehtävän, joka liittyi Käyttäjäkoulutuksen vaikutuksesta arvioija yksimielisyyteen – tutkimukseen. Tämän tutkimuksen mukaan koulutetut kokivat ennakkotehtävän helpottaneen ja edistäneen välineiden käyttöönottoa. Orientoiva ennakkotehtävää käytetään jatkossa kaikissa IMBA- ja Melba-koulutuksissa.

Kouluttajan sitoutuminen

Koulutuksen suunnittelussa on huomioitava mahdollisuuksien mukaan koulutettavien tarpeet sekä menetelmän tuleva käyttökonteksti. Koulutus on mahdollisimman hyvin täsmäräätelöitävä (Lemminkäinen 2003, 120, Rauste-von Wright 2003).

Kouluttajina ovat toimineet projektin alusta lähtien samat henkilöt ja he ovat olleet hyvin sitoutuneita työhönsä. Koulutuksen yhteydessä koulutetuilta on pyydetty palautetta, jota on edelleen välitetty ohjausryhmän ja hallituksen tietoon. Saadun palautteen ja ohjauksen perusteella koulutukseen on pyritty tekemään korjauksia ja muutoksia.

5.3.3. Koulutuksen aikana huomioitavaa

Koulutuksen rakenne

Koulutuksen rakenteilla ja opetusmenetelmien valinnalla voidaan vaikuttaa siirtovaikutukseen. Opittavan asian sitominen tulevaan käyttökontekstiin sekä aitoihin tilanteisiin edistää käyttöönottoa. Koulutuksen rakenteessa on huomioitava koulutuksen

jaksottaminen, teorian ja käytännönharjoitusten vuoropuhelu sekä ryhmätöiden ja vertaistuen hyödyntäminen. Toimivat tilaratkaisut ja salliva ilmapiiri tekevät oppimisesta miellyttävän. Koulutuksessa tulee käyttää monipuolisia menetelmiä ja erilaisia audiovisuaalisia välineitä. Opetusvideoiden sekä tilannedemonstraatioiden käyttäminen edistää etäsiirtovaikutusta (Rämänen 2001, 22, Lemminkäinen 2003, 120, 135, Rauste-von Wright 2003).

Ensimmäisen IMBA- ja Melba-koulutuksen toteutuksesta vastasivat saksalaiset menetelmän kehittäjät. Koulutus tapahtui tulkkien välityksellä. Molempien arviointivälineiden käyttäjäkoulutus sisälsi kolme lähiopetuspäivää, joiden aikana perehdyttiin menetelmään sekä arviointivälineisiin ja tehtiin yksi kyky-, vaativuus- sekä vertailuarviointi.

Projektin järjestämissä IMBA- ja Melba-koulutuksissa noudatettiin mahdollisimman tarkasti menetelmän kehittäjien koulutusformaattia ja käytettiin koulutusmateriaaleina heidän tapausesimerkkejään. Tämän tutkimuksen mukaan koulutettavat kokivat saksalaiset esimerkit hiukan hämääviksi. Siksi koulutusmateriaalia on kehitetty ja kehitetään edelleen suomalaisen työkontoutuksen kontekstiin sopivaksi. Jatkossa on myös kiinnitettävä huomiota koulutuksen kokonaisvaltaiseen ja monipuoliseen suunnitteluun.

Ainoana erona saksalaiseen koulutusformaattiin oli Koulutuksen vaikutus arvioija yksimielisyyteen – tutkimukseen kuuluva ennakkotehtävä sekä lopputyö. Koulutuspalautteiden sekä tämän tutkimuksen tuoman tiedon mukaan näiden tehtävien koettiin edistävän sitoutumista koulutukseen sekä helpottavan käyttöönottoa. Siksi ne liitettiin koulutukseen. Jatkossa koulutus tulee olemaan kolmivaiheinen, sisältäen orientoivan ennakkotehtävän, kaksi lähiopetuspäivää sekä kolme verkkosivujen kautta tapahtuvaa etäkoulutustehtävää, joista annetaan kirjallinen palaute. Hyväksytysti suoritettujen tehtävien jälkeen koulutetulle myönnetään käyttäjälisenssi.

Koulutuksen sisältö

Koulutuksen sisältö tulee rakentaa holistisen lähestymistavan mukaisesti, huomioiden koulutettavan asian sisältö, oppija ja hänen kognitiivinen tietorakenteensa sekä sosiaalinen konteksti. Sisällön tulee olla loogisesti jäsennettyä ja siinä on huomioitava aikuisen oppijan tarve siirtyä riippuvuuden tilasta kohti itseohjautuvuutta (Rämänen 2001, 21, Lemminkäinen 2003, 46).

Menetelmän ja välineiden teoriaopetuksessa käytettiin menetelmän kehittäjien valmistamia kalvoja, käsikirjoja sekä opetusvideoita. Koulutuksessa asia eteni loogisesti, suurista kokonaisuuksista pienempiin yksityiskohtiin.

Käytännönkokemuksen sekä empiirisen tutkimuksen (Juntunen 2006) perusteella IMBA-välineen käsikirjoja sekä muuta opetusmateriaalia on kehitetty suomalaiseen kontekstiin sopivaksi. Lisäksi projektin sisältöryhmän ohjeistuksen mukaisesti koulutuksen sisältöön lisättiin arvioinnin yleiset periaatteet ja eettisyysosio, jotka ohjaavat käyttäjää huomioimaan asiakaslähtöisyyden, arvioitavan kunnioittamisen sekä arvioijan vastuun välineiden asianmukaisesta käytöstä. Asiakkaalle on aina annettava riittävästi tietoa ko. välineistä ja niiden käyttömahdollisuuksista sekä arvioinnin tuloksesta on aina keskusteltava asiakkaan kanssa.

Koulutettavan panos

Päävastuu koulutuksen siirtovaikutuksesta on koulutettavalla itsellään. Koulutettavan sisäinen motivaatio ja oma halu osallistua koulutukseen vaikuttavat edistävästi koulutussisällön sisäistämiseen ja uuden tieto – taidon käyttöönottoon. Koulutuksessa saavutettu minäpystyvyyden tunne antaa rohkeutta kokeilla uusia oppeja käytännössä. Koulutettavan oma aktiivisuus koulutuksessa edistää tieto – taidon sekä minäpystyvyyden tunteen saavuttamista (Rämänen 2001, 16 – 18, Lehto 2005).

Tutkimuksen mukaan koulutettavat kokivat olleensa aktiivisia. Koulutukseen kuuluvien ryhmätöiden ja niiden esittämisen vuoksi koulutettavat joutuivat osallistumaan ja olemaan aktiivisia koulutuksessa. Koulutuksen alussa koulutettavat kirjasivat odotuksensa koulutukselta sekä miten olettavat käyttävänsä välinettä jatkossa. Koulutuksen lopussa he täyttivät palautteen, joissa ottivat kantaa koulutukseen sekä koulutuksen ja odotusten vastaavuuteen.

Nykyisin koulutuksen jälkeen tehtävät etätöet edistävät välineen käyttöönottoa ja niiden osalta on hyvä tehdä aikataulus jo koulutuksessa. Koulutuksen lopussa on hyvä tehdä myös henkilökohtainen käyttöönoton suunnitelma.

Kouluttajan panos

Kouluttajan tulee innostaa ja motivoida koulutettavia ja antaa perustieto menetelmästä ja sen käytettävyydestä. Kouluttajan tehtävänä on myös kannustaa sekä antaa kriittistä palautetta koulutettavan edistymisestä. Asioiden toistaminen eli ylioppiminen edesauttaa koulutuksen siirtovaikutusta. Kouluttajan tehtävänä, valmentajan näkökulmasta, on toimia koulutettujen yhteistyön edistäjänä ja välittäjänä (Baldwin ja Ford 1988, 66 - 68, Peltonen ja Ruohotie 1992, Jalava ja Vikman 2003).

Koulutuksen aikana pyritään antamaan kriittistä palautetta ja kannustamaan koulutettavia rohkeasti käyttämään välineitä. Koulutuksen jälkeen tehtäviin arviointeihin annetaan kirjallinen palaute, jossa kannustetaan, neuvotaan ja ohjataan. Joskus jopa vaaditaan tekemään harjoitus uudelleen ja näin edistetään koulutuksen siirtovaikutusta. Kouluttajan roolia koulutettujen keskinäisen yhteistyön edistämässä tullaan jatkossa lisäämään tutoroinnin ja verkkotutoroinnin muodossa.

5.3.4. Koulutuksen jälkeen huomioitava

Koulutuksen kantoaalto

Koulutuksen kantoaallolla eli koulutuksen jälkeen tehtävillä erilaisilla jälki-interventioilla tuetaan ja edistetään menetelmän käyttöönottoa (Lemminkäinen 2003) Jälki-interventioina toimii kontaktinotto puhelimitse, sähköpostilla tai käymällä paikanpäällä. Jälki-interventioksi voidaan tulkita melkein mikä tahansa koulutuksen jälkeen tapahtuva jatkotoimenpide. Verkkotutoroinnin, jatkoharjoitusten tekemisen tai jopa tekemättömistä harjoituksista muistuttamisen on todettu tehostavan kantoaaltoa ja lisäävän motivaatiota ottaa menetelmä käyttöön. (Lemminkäinen 2003, 140)

Koulutuksessa on otettu käyttöön jatkotehtävät, jotka toimivat käyttöönoton kantoaaltona. Myös tutorointia sekä verkkotutorointia on kehitetty ja tarjottu, mutta niiden käyttö on ollut vähäistä. Koulutetut ovat kokeneet verkkosivut oudoiksi ja alkuvaiheessa hankalakäyttöisiksi. Lisäksi ajan puute on estänyt käyttöön perehtymisen. Jatkossa verkkotutorointiin ja etäopetukseen tullaan panostamaan enemmän. Verkkosivujen käyttö pyritään tekemään mahdollisimman helpoksi.

Esimiesten vastuu

Ylimmän johdon tehtävänä on seurata ja olla kiinnostunut uuden menetelmän käyttöönotosta. Johdon vankka usko uuteen menetelmää ja toimintatapaan tukee työyhteisöä muutostilanteessa (Tenhunen 2001, 42, Lemminkäinen 2003, 142)

OTE-projektin taholta tähän asiaan ei ole kiinnitetty erityistä huomiota. Johdolle lähetetään vuosittain projektin toimintakertomus ja tämä tutkimus toimitetaan johdon kautta työyhteisön luettavaksi.

Lemminkäisen (2003) tutkimuksessa tuli ilmi, että esimiehen tärkeä rooli on olla esimerkkinä työntekijöille ja siksi ensimmäisenä suorittaa uuden menetelmän käyttäjäkoulutus. Lisäksi hänen tehtävänä on mahdollistaa perehtymisaika sekä valvoa, että menetelmää ja välineitä käytetään työyhteisön toimintastrategian mukaisesti. Esimiehen ja koulutettujen henkilöiden tulee laatia yhdessä käytännöntason toimintamalli käyttöönotolle ja sovellutuksille sekä määräjain tarkistaa niiden toteutuminen. Koulutuksen jälkeen paine palata vanhoihin toimintatapoihin on hyvin suuri etenkin, jos uuden menetelmän vaatimaa perehtymisaikaa ei ole huomioitu työjärjestelyissä (Lemminkäinen 2003, 154).

Tämän tutkimuksen mukaan välineiden käyttäjät odottivat esimieheltä enemminkin kuuntelijan, tukijan ja kannustajan rooleja. Joidenkin työyhteisöjen esimiehet ovat myös itse suorittaneet arviointivälineiden käyttäjäkoulutuksen juuri siitä syystä, että halusivat olla työntekijöidensä tukena arviointivälineiden käyttöönotossa. Välineiden hyvä tuntemus edesauttaa ohjausta.

Tutkimuksen mukaan koulutetut kokivat kiireen ja perehdytysajan puuttumisen estäneen välineiden käyttöönottoa. Resurssien järjestäminen kuuluu esimiehen tehtäviin ja ajankäyttö on hyvä huomioida esimiehen ja työntekijöiden yhdessä laatimiin käyttöönoton suunnitelmiin.

Työyhteisön vastuu

Työyhteisön tehtävänä on tukea koulutettua henkilöä käyttämään uutta menetelmää ja toimintatapaa. Keskustelu, kuuntelu ja mielenkiinto asiaa kohtaan luovat kannustavan ilmapiirin. Koulutusmyönteinen ja muutoksiin luovasti sopeutuva työyhteisö sallii uusien menetelmien käyttöönoton. Kokonaisen työtiimin osallistuminen samaan koulutukseen

vahvistaa menetelmän käyttöönottoa ja mahdollistaa opintopiirien perustamisen välineiden käyttöönoton tueksi (Lemminkäinen, 2003,38, 46 - 47).

Tässä tutkimuksessa korostui myös työyhteisön tuki ja kannustus, minkä koettiin edistävän arviointivälineiden käyttöönottoa. Avoimissa vastauksissa mainittiin, että samasta työyhteisöstä kannatta kouluttaa useampi työntekijä arviointivälineen käyttäjäksi. Työyhteisöt ovatkin kouluttaneet kokonaisia työtiimejä välineiden käyttäjiksi. Projektin taholta työtiimien kouluttamiseen on panostettu järjestämällä koko työyhteisön käyttäjäkoulutusta heidän omissa toimitiloissa.

Koulutetun henkilön vastuu

Päävastuu menetelmän oppimisesta ja käyttöönotosta on koulutetulla henkilöllä itsellään. Monien tutkimusten mukaan koulutuksen siirtovaikutus jää usein hyvin heikoksi aikapulan, sisäisen motivaation ja työyhteisön tuen puutteen vuoksi (Rämänen 2001, 19, Lemminkäinen 2003, 153, Rauste von Wright 2003, Chard 2004).

Tämän tutkimuksen mukaan IMBA- ja Melba-välineiden käyttöönotto onnistui hyvin (Käyttäjää 64,5 %). Käyttöönottoa edistävänä tekijänä voidaan pitää ennen koulutusta tehtyä kirjallista yhteistyösuunnitelmaa, johon kirjattiin arvio koulutetun henkilön koulutuksen jälkeen tehtävien arviointien määrästä. Etäkoulutuksena tehtävät harjoitusarviointit, joiden tutkimuksen mukaan nähtiin edistävän arviointivälineiden käyttöönottoa, tulevat jatkossa kuulumaan koulutukseen. Lisäksi verkkosivuille avataan, tutkimuksessa esille tulleen toiveen mukaisesti, harjoitusarviointien pankki mallivastauksineen. Tämä mahdollistaa arviointitaidon ylläpitämisen kustannustehokkaasti. Koulutetuille tullaan myös tarjoamaan mahdollisuutta osallistua vuosittain tapahtuvaan täydennyskoulutuspäivään. Vastuu näiden tukirakenteiden käytöstä jää koulutetulle henkilölle.

Kouluttajan vastuu

Koulutuksen kantoaallon järjestämisestä vastaa pääsääntöisesti kouluttaja luottaen kuitenkin koulutetun henkilön ja hänen työyhteisön sisäiseen motivaatioon ja sitoutumiseen (Lemminkäinen 2003, 140).

Koulutuksen siirron kantoallokseksi rakennettiin kokonaisvaltainen koulutuspaketti. Koulutuspaketti sisältää orientoivan osan, lähiopetuksen sekä etäkoulutuksen, johon kuuluu

kolme kyky-, vaativuus- ja vertailutehtävää sekä mahdollisuuden osallistua vuosittain järjestettävään täydennyskoulutukseen. Kouluttajien tehtävänä on vastata kanta-aallon toimivuudesta sekä seurata ja kehittää sitä koko projektin ajan vastaamaan koulutettujen ja heidän työyhteisöjensä tarpeita. Vuosittain uusitaan tähän tutkimukseen kuulunut kysely ja sen tuoman tiedon perusteella kehitetään myös itse välineitä sekä käyttäjäkoulutusta vastaamaan koulutettavien ja yhteiskunnan tarpeita. Koulutuksen kehitystyöhön osallistuu myös sisältötyöryhmä.

Kouluttajan velvollisuutena on ylläpitää omaa osaamistaan niin välineiden käytön asiantuntijana kuin kouluttajana. Saksalaiset menetelmän kehittäjät sekä sisältötyöryhmä seuraavat ja ohjaavat kouluttajan pätevoitymistä.

6. POHDINTA

IMBA- ja Melba-välineiden käyttäjäkoulutuksen tavoitteena on antaa koulutetuille alkuvalmiudet välineiden käyttöönottoon, innostaa heitä välineiden käyttäjiksi ja valmentaa koulutettavat asianmukaiseen ja eettiseen välineiden käyttöön. Jotta asetettujen tavoitteiden toteutuminen onnistuu, täytyy erityinen huomio kiinnittää välineiden luotettavuuteen ja toimivuuteen sekä yhteiskunnalliseen tarpeeseen, koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja koulutuksen siirtovaikutukseen. Koulutusta suunniteltaessa on todettava lähtötilanne ja huomioitava koulutettavien tarpeet sekä työympäristön vaatimukset. Koko työyhteisö, ylintä johtoa myöten, on saatava sitoutumaan myös välineen käyttöönottoon – ei pelkästään käyttäjäkoulutukseen. Koulutuksessa on huomioitava koulutuksen lähi- ja etäsiirto sekä tukimuodot käyttöönotolle. Käyttöönottosuunnitelmassa on huomioitava esimiehen ja työyhteisön tuki sekä kouluttajien tarjoama tuki. Koulutettavaa voidaan tukea vain siirtovaikutusta helpottavilla menetelmillä. Vastuu arviointivälineen käyttöönotosta on viimekädessä käyttäjällä.

IMBA- ja Melba-välineet olivat otettu hyvin käyttöön ja käyttöönottoprosentti (64,5 %) nousi korkeaksi verrattuna muihin koulutuksen siirtovaikutuksen tutkimuksiin (vrt. Lemminkäinen 2003 Rauste-von Wright ym.2003, Chard 2004). Korkeaan käyttöönottoprosenttiin on voinut vaikuttaa se, että koulutukseen tulevien työntekijöiden työnantajan kanssa tehtiin kirjallinen yhteistyösuunnitelma. Suunnitelmaan kirjattiin IMBA- ja Melba-arviointien määrä, jonka

työntekijät tekevät koulutuksen jälkeen tutkimusaineistoksi. Lisäksi osa koulutetuista teki vielä ylimääräisiä arviointeja IMBA-validiteettitutkimuksen aineistoksi.

Tässä tutkimuksessa käyttäjät olivat ottaneet välineet käyttöön heti koulutuksen jälkeen (2 - 4 viikon kuluttua koulutuksesta). Koulutuksessa opittu asia oli käyttöönottovaiheessa tuoreessa muistissa ja se osaltaan helpotti käyttöönottoa. Chardin (2004) tutkimuksessa tuli ilmi, että mitä enemmän arvioijat lykkäsivät ensimmäisen arvioinnin tekoa, sitä vaikeampi oli myöhemmin aloittaa arviointien tekeminen.

Molemmilla välineillä oli tehty kykyarviointeja enemmän. Tähän saattoi vaikuttaa se, että kuntoutuksen-, työvalmennuksen- sekä erityisopetuksen henkilökunta on tottunut arvioimaan henkilön kykyjä ja taitoja. Työtehtävien arvioiminen on vieraampaa ja erityisesti työpaikalla tapahtuvaa työn arviointia oudoksutaan. IMBAn aktiivisempaa käyttöä suhteessa Melbaan saattaa selittää koulutettujen alkuinnostus. Koulutettavat suorittivat IMBA-koulutuksen ennen Melbaa, joten Melban kohdalla uutuuden viehätys oli jo hiipunut.

Vastaajan taustatiedoista pitkällä työuralla oli vaikutusta käyttöönottoon ja erityisesti se tuli esille vaativuusarviointien kohdalla. Monipuolinen kokemus erilaisista työtehtävistä mahdollistaa eri työtehtävien vaativuuksien vertailun ja siten helpottaa välineen arviointiasteikon käyttöä. Myös muissa tutkimuksissa tuli esille pitkän ja monipuolisen työkokemuksen vaikutus arviointimenetelmän käyttöönottoa edistävänä tekijänä (Rämänen 2001, Chard 2004). Rämänen (2001,14) on todennut Montgomeryn (1996) mukaan, että oppimisen yhdistäminen elämäkokemuksiin on edellytys tehokkaalle opitun siirtovaikutukselle.

Routamaan (1988) tutkimuksessa ikä, sukupuoli, koulutus, ammattiryhmä ja organisaatioasema vaikuttivat muutosalttiuteen. Hänen tutkimuksensa mukaan miehet olivat halukkaampia toimintatavan muutoksiin kuin naiset. Tässä tutkimuksessa päinvastoin naiset olivat ottaneet aktiivisemmin uuden välineen ja sen myötä uudenlaisen toimintatavan käyttöönsä. Tutkimuksessa ei tullut esille mitään selittävää tekijää. Saksalaiset menetelmän kehittäjät ovat tehneet Saksassa samanlaisen havainnon sukupuolen vaikutuksesta välineiden käyttöönottoon (Kleffmann 2006).

Tutkimuksessa ei myöskään ilmennyt yksiselitteitä syytä siihen, miksi nuoret olivat käyttäneet välineitä vähemmän kuin vanhemmat henkilöt. Nuoret ovat saattaneet hakea itselleen pätevyyttä ja meriittiä erilaisten koulutusten avulla ja silloin heillä ei ollut aikomuksenakaan ottaa välinettä käyttöön. Vanhemmat henkilöt ovat taas halunneet päivittää taitonsa ja hakeutuvat koulutukseen sisäisen motivaation innoittamana (kts. Chard 2004) Routamaa (1988) näkee asian taas toisinpäin. Nuoret ovat valmiimpia muutoksiin ja uusiin asioihin, kun taas vanhemmilla on suurempi uuden oppimisen pelko.

Tutkimuksessa ilmeni, että vastaajilla ei ollut kokemusta testien käytöstä eikä monessa työyhteisöissä ollut käytettävissä yhteistä arvioinnin välinettä. Tarve uudelle arviointivälineelle oli siis ilmeinen ja siten se edisti välineiden käyttöönottoa.

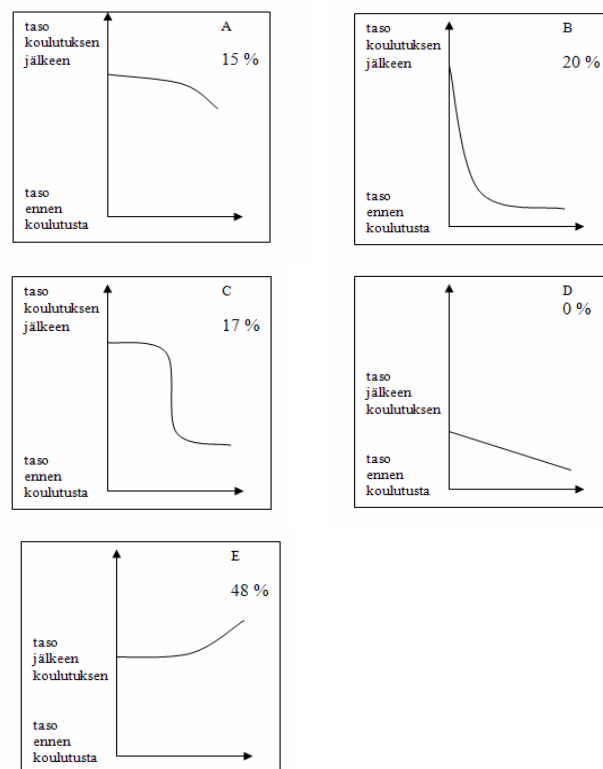
Uuden välineen käyttöönotto vaatii sekä työyhteisöltä että yksittäiseltä työntekijältä toimintatapamuutosta. Siksi olisi luullut välineiden käyttöönoton olevan vähäisempää kuin mitä tutkimustulokset osoittivat. Koulutuksen jälkeen on helpompi toimia vanhan tutun toimintatavan mukaan ja monissa tutkimuksissa onkin tullut ilmi, että koulutuksen siirtovaikutus jää usein hyvin vähäiseksi 10 -30 %.(Lemminkäinen 2003, Rauste -von Wright ym. 2003, Chard 2004). Niinpä tämän tutkimuksen käyttöönoton tulosta (64,5 %) voidaan pitää hyvänä.

Tutkimuksen mukaan koulutukseen hakeutumisen syynä oli työntekijän sisäinen motivaatio ja tarve arvioinnin välineille, mikä osaltaan edisti oppimista sekä välineiden käyttöönottoa. Metsämuuronen (1997, 25) on todennut, että koulutukseen hakeutumisen vaikuttavina tekijöinä vapaaehtoisuus sekä sisäinen motivaatio edistävät oppimista. Chard (2004) puhuu myös arvioijaan liittyvien tekijöiden yhteydessä arvioijan motivaatioista hakeutua koulutukseen. Arvioija, joka hakeutuu koulutukseen sisäisen motivaation perusteella tavoitteenaan parantaa ammatillista osaamistaan sekä saadakseen itsevarmuutta, ottaa koulutuksen jälkeen arviointivälineet paremmin käyttöön (Chard 2004)

Koulutukseen kaivattiin monipuolisia ja autenttisia harjoituksia. Koulutuksen jälkeen tehtävät pakolliset harjoitustyöt koettiin tarpeellisiksi ja käyttöönottoa helpottaviksi. Tutkimuksen mukaan koulutetut tarvitsivat koulutuksen jälkeen 8-12 autenttista harjoitusarviointia, ennekuin he tunsivat osaavansa arvioinnin IMBA- ja Melba-välineillä. Rauste-von Wright ym. (2003) korostavat, että oppiminen on tilannesidonnaista. Heidän mielestään mitä

vaihtelevimmissa tilanteissa opittua harjoitellaan ja mitä useampia sovellutuksia opittavana olevasta asiasta kokeillaan, sitä laajemmalle ulottuu siirtovaikutus. Opittua asiaa on päästävä kokeilemaan ja hyödyntämään aidoissa tilanteissa mahdollisimman pian koulutuksen jälkeen. (Ruohotie 2000, Lemminkäinen 2003).

Baldwin ja Ford (1988) ovat tehneet koulutuksen siirtovaikutuksen pysyvyyden prosessin kuvauksen kurvamalli, jossa kuvataan muutosta koulutetun tiedossa, taidossa tai käyttäytymisessä koulutuksen jälkeen. Malli pohjaa vastaajien omaan kokemukseen ja sen mukaan IMBA- ja Melba-välineiden Käyttäjät muodostui A-, C- ja E -tyypeistä. Tässä tutkimuksessa siirtovaikutuksen pysyvyyden mallin mukaan Käyttäjät oli 80 %. Mallissa Ei-käyttäjät muodostuu B-tyypistä ja heitä oli 20 %. D-tyyppiä eli en saanut koulutuksessa riittäviä taitoja välineiden käyttöön, ei ollut yhtään.



Kuvio 11. Koulutuksen siirtovaikutuksen pysyvyyden prosessimallin sovellus IMBA- ja Melba-käyttäjäkoulutukseen.

Muissa ja myös tässä tutkimuksessa ajankäyttö nousi selvästi käyttöönottoa estäväksi tekijäksi. (vrt. Mc Adam ym. 2001, Ritsilä 2002, Lemminkäinen 2003, Chard 2004). Tässä tutkimuksessa tuli esille, että henkilöt, joille ei ollut varattu aikaa arviointivälineisiin

perehtymiseen, olivat silti ottaneet välineet käyttöön. Vastaavasti henkilöt, joille oli varattu perehtymisaika, eivät olleet silti ottaneet arviointivälineitä käyttöön, eivätkä itsekään osanneet sanoa syytä tähän. Samoin IMBA-välinettä hitaana pitäneet henkilöt olivat kuitenkin ottaneet välineen käyttöön. Näin ollen ajankäyttöä ja kiirettä ei voi pitää yksiselitteisesti käyttöönoton esteenä, vaan mukana on myös koulutetun sisäinen motivaatio ja uskallus kokeilla oppimaansa. Sisäisen motivaatioon lisäksi on oltava tarve välineille ja näiden välineiden tulee olla luotettavia ja helppokäyttöisiä. Välineiden tulee myös sopia työyhteisön sekä sen asiakkaiden tarpeisiin. (vrt. Mc Adam ym. 2001, Ritsilä 2002, Lemminkäinen 2003, Chard 2004).

Niin tässä kuin muissakin tutkimuksissa korostui käyttöönottoa edistävänä tekijänä esimiehen ja muun työyhteisön tuki sekä koulutuksen antama valmius (vrt. Baldwin ja Ford 1988, McAdam ym. 2001, Chard 2004).

Tutkimuksen mukaan tarve tutoroinnille ja verkkotutoroinnille oli hyvin vähäistä. Tutorointi ja erityisesti verkkotutorointi olivat projektin ja koulutuksen alkuvaiheessa puutteellisia, mikä saattoi osaltaan vaikuttaa niiden käyttämiseen. Verkkokeskustelun outoudella saattoi myös olla yhteys koulutettujen henkilöiden haluttomuuteen osallistua verkkokeskusteluun. Verkkoteknologian hyödyntämisestä oppimisessa on kansainvälisesti saatu lupaavia tuloksia (Hakkarainen 2001). Helsingin yliopiston Kasvatustieteen laitoksen VEDET-projektissa (1999) selvitettiin, mitkä tekijät edistävät ja estävät oppimista verkko-oppimisympäristössä. Edistävinä tekijöinä mainittiin opiskelijan oma aktiivisuus opiskelun suunnittelussa ja toteutuksessa sekä oppimisessa. Opittavan asian siirrettävyys käytäntöön sekä opettajan antama palaute ja tuki vaikuttivat oppimiseen edistävästi. Oppimista estävinä tekijöinä nähtiin ajanhallinnan vaikeudet ja verkkokeskustelun outous. Lisäksi jonkin asteisena esteenä nähtiin opiskelijan eristäytyneisyys (Nevgi ja Tirri 2001). Tutoroinnin merkitys verkko-opiskelussa korostuu, jottei opiskelija koe jääneensä heitteille. Tutorin tehtävänä verkko-opiskelussa on kannustaa, keskustella ongelmakohtista sekä organisoida opiskelijoiden keskinäistä yhteistyötä (Kiviniemi 2001).

Tutkimus nosti selvästi esille menetelmän ja siihen kuuluvien välineiden käyttöönottoa edistäviä ja estäviä tekijöitä, jotka huomioitiin tutkimuksen lopputuloksena kehitetyssä Hyvän implementoinnin mallissa. Osa tekijöistä toimi sekä edistävänä että estävänä ja siksi

onnistuneessa implementoinnissa tulee tilanteen mukaan joko vaientaa tai vahvistaa näitä kaksisuuntaisia tekijöitä.

Tutkimuksen lopputuloksena kehitetty Hyvän implementoinnin malli toimi projektin vetäjän ja samalla myös tämän tutkimuksen tekijän itsereflektion välineenä. Huomioitavien asioiden muistilista helpotti projektissa tapahtuneiden asioiden havainnointia. Osa havaituista asioista oli aikaisemmin tiedostettu ja muutettu. Tutkimus ja asioiden järjestelmällinen läpikäynti toi myös uutta tietoa tai laajensi aikaisempaa näkökulmaa. Mallia tullaan käyttämään koko hankkeen ajan toiminnan reflektointiin ja toiminnan kehittämiseen. Mallin toimivuutta ja vaikutusta hankkeeseen seurataan ja tarvittaessa sitä korjataan ja muokataan. Saadun tutkitun tiedon ja kokemuksen perusteella voidaan varmistaa mallin soveltuvuus ja yleistettävyyttä.

Tutkimuksen tehtävänä oli toimia myös OTE-projektin evaluointitutkimuksena ja edistää hankkeen ja sen käyttäjäkoulutuksen kehitystyötä sekä toimintaa. Tutkimus tuotti hankkeen raportoinnin kannalta hyödyllistä sekä määrällistä että laadullista tietoa hankkeen toteutumisesta. Toimintatutkimuksen viitekehys mahdollisti projektin järjestelmällisen seurannan ja kehitystyön sekä tutkimustiedon liittämisen IMBA- ja Melba-välineiden koulutuksen kehitystyön spiraaliin, jossa kuvataan I-koulutusversio ja tutkimuksen sekä käytännönkokemuksen kautta kehittynyt II-koulutusversio. (Liite 5).

Tässä tutkimuksessa mahdollistui koulutuksen siirtovaikutuksen mallin (kts. kuvio 1) sekä juurrutuksen spiraalimallin (kts. kuvio 3) yhdistäminen tutkimustuloksiin ja näin syntyi kokonaisvaltainen Hyvän implementoinnin malli. Malli toimi projektin kehitystyössä ja evaluoinnissa hyvänä apuvälineenä ja sitä voidaan soveltaa laajemmin terveydenhuollon alueelle esimerkiksi sellaisten terapiamenetelmien käyttöönottoon, joihin liittyy käyttäjäkoulutus. Hyvän implementoinnin mallia voidaan mielestäni käyttää yleisesti menetelmien ja välineiden käyttöönotossa sekä käyttöönottoon liittyvissä jatkotutkimuksissa.

Projektissa IMBA- ja Melba-välineiden käyttäjäkoulutus on kohdennettu tähän mennessä työyhteisöille, joissa arvioidaan vajaakuntoisten henkilöiden työkykyä. Tulevaisuuden haasteena on suunnata koulutus ja arviointivälineet palvelemaan työorganisaatioiden rekrytointia ja työtehtävien kuvaamista saksalaisten, menetelmän kehittäjien mallin mukaisesti.

Jatkossa on mielenkiintoista seurata koulutuksen siirtovaikutuksen pysyvyyden prosessia. Ketkä jatkavat arviointivälineiden käyttöä tai minkä vuoksi välineiden käyttö jää pois? Onko jokin tietty ammattiryhmä, joka ottaa välineet omakseen? Toimintaterapeutit ovat olleet kiinnostuneita menetelmästä ja runsaslukuisesti osallistuneet välineiden käyttäjäkoulutukseen. Kiinnostukseen on varmaankin vaikuttanut menetelmän ja oman alan lähestymistapojen teoreettinen ja ideologinen yhteensopivuus.

Pääsääntöisesti toimintaterapeutit ovat sijoittuneet julkisen terveydenhuollon palvelukseen (Harra ja Salminen 2005). Sosiaalihuollon kuntouttava työtoiminta, nuorisotoimen työpajatoiminta tai työvoimahallinnon työvalmentajan työ ovat toimintaterapeuteille vieraampaa aluetta kuin kliininen kuntoutustyö. Ovatko IMBA ja Melba työkaluja, jotka tuovat kuntouttavan työtoiminnan, työvalmennuksen ja työpajatoiminnan tutummaksi toimintaterapeuteille tai tuovat toimintaterapeuttien ammattikunnan tutuksi työvoimahallinnolle?

7. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Toimintatutkimuksen tulkintaan tulee mukaan tutkijan omat tunteet ja intuitiot. Siksi siinä ei voida välttää tutkijan persoonallisen näkemyksen merkitystä kohteena olevasta ilmiöstä. Tämän tutkimuksen tavoitteena ei ollut esittää yhtä totuutta, vaan tarkoituksena oli löytää niitä tekijöitä, joita voidaan hyödyntää myös yleisemmin. Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää ja ohjata OTE-projektin toimintaa sekä lisätä ymmärrystä niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat menetelmän käyttöönoton onnistumiseen sekä laatia ehdotus hyväksi implementoinnin malliksi.

Tutkimuksen tekijän kaksinainen positio sekä tutkijana että tutkimuksen kohteena olevan OTE-projektin vetäjänä asetti vaateita tutkimuksen avoimuudelle. Tutkijan rooli kouluttajana sekä projektipäällikkönä on voinut vaikuttaa vastaajien mielipiteisiin. Tutulle henkilölle on haluttu antaa positiivisempi kuva asioista. Tutkijaa on haluttu kunnioittaa, koska hän toimii projektissa päällikkönä ja siksi vastaukset voivat olla varovaisia tai neutraaleja ja siten vääristävät tutkimustuloksia.

Toimintatutkimukselliseen lähestymistapaan kuuluu, että tutkija on mukana yhteisössä, jota hän tutkii. Tutkijan rooli on olla toimiva subjekti, eikä puolueeton tarkastelija.

Toimintatutkimukseen kuuluu reflektiivisyys, jossa käännytään katsomaan itseä, omia ajatussisältöjä, kokemuksia ja pyritään ymmärtämään omaa ajatustapaa (Heikkinen 2001, Heikkinen ja Jyrkämä 1999). Tutkijan kaksinainen positio mahdollisti sen, että pystyin tarkastelemaan tutkimuskohdetta läheltä katsoen ja syvällisesti ymmärtäen sekä etäämmältä arvioiden. Moninainen tarkastelutapa varmisti projektin kehitystyön. Toisaalta se vaati myös runsasta työnohjausta ja omien käsitysten peilausta. Tutkimuksen alussa tutkijan oma oletus oli, että välineiden käyttöönotto on lähtenyt nihkeästi liikkeelle. Niinpä tutkimustulos oli tutkijalle positiivinen yllätys.

Tutkimuksen tekemisen tärkeitä eettisiä periaatteita ovat vastaajan vapaaehtoisuus ja henkilöllisyyden suojaaminen sekä luottamuksellisuus. Tutkimus ei saa aiheuttaa vahinkoa vastaajalle, vaan päinvastoin sen tulee edistää vastaajan tietoisuutta ko. asiasta (Latvala ja Vanhanen-Nuutinen 2003). Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden on tiedettävä tutkimuksen tarkoitus ja heidän on saatava tieto tutkimuksen käytöstä sekä raportoinnista. Raportoinnissa on otettava huomioon, että kenenkään yksityiset asiat eivät tule esille (Eskola ja Suoranta 2001).

Tutkittaville lähetettiin informoitu saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja vastausten anonyymi käsittely sekä yksittäisen vastaajan ja organisaation intimitteettisuojusta huolehtiminen. Tutkimuksen päätyttyä vastaukset säilytetään asianmukaisesti suojattuna Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön toimitiloissa. Tutkimusraportti toimitetaan lisäksi kaikille OTE-projektissa mukana oleville yhteisöille ja raportista laadittavia käsikirjoituksia tarjotaan julkaistavaksi alan ammattilehdissä sekä tieteellisissä julkaisuissa.

Tutkittavat eivät itse suoraan hyötäneet tutkimuksesta, mutta se ei myöskään vahingoittanut heitä. Tutkimustulosten perusteella heidän työtään voidaan jatkossa helpottaa toimivien, luotettavien ja sopivien välineiden avulla. Myös heidän asiakaskuntansa hyötyy laadukkaista arvioinneista. Vastaajat saivat omalta osaltaan olla mukana kehittämässä uutta arvioinnin välinettä suomalaiseen työ kuntoutuksen kontekstiin.

Tutkimuksen sisäinen luotettavuus koostuu validiteetista ja reliabiliteetista. Validiteetti kertoo tutkimuksen pätevyyden eli onko mitattu sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Tällöin on tärkeätä, että käsitteet ovat toimivat ja kattavat sekä, että ne ovat operationalisoitu oikein (Uusitalo 2001, Metsämuuronen 2005). Tässä tutkimuksessa operationalisoinnissa hyödynnettiin

aiempia tutkimuksia ja aiemmin kehitettyjä malleja. Kyselylomake, joka toimi mittarina, pyrittiin laatimaan niin, että sisältöalue tulisi mahdollisimman kattavasti huomioitua. Sisäiseen luotettavuuteen vaikuttaa myös aineiston analyysiin liittyvät tekijät. Aineiston tallennus ja analysointi SPSS-ohjelmalla pyrittiin tekemään huolellisesti ja tarkistettiin pistokokein.

Tutkimuksen aineiston hankintana käytetty kysely, joka toteutettiin kokonaisotoksena, mahdollisti laajan tutkimusaineiston keräämisen sekä menetelmän käyttöönottoon liittyvien asioiden kysymisen. Jokaiselle vastaajalle osoitettu kysymysten samanlainen muoto lisäsi tutkimuksen luotettavuutta ja postitetussa kyselyssä tutkija ei vaikuttanut läsnäolollaan vastaajaan. Kysely toteutettiin anonyyminä, mikä todennäköisesti lisäsi rohkeutta vastata rehellisesti myös arkaluontoisiin kysymyksiin, jotka tässä kyselyssä liittyivät muun muassa esimiehen suhtautumiseen ja esimiehen antamaan tukeen sekä vastaajan työhön sitoutumiseen (Valli 2001a). Postitetun kyselyn etuna oli, että vastaaja pystyi itse valitsemaan vastausajankohtansa, mikä todennäköisesti edisti vastaushalukkuutta. (Valli 2001a).

Kyselytutkimuksen heikkoutena on se, että vastausprosentti jää usein vähäiseksi ja kysymykset voidaan ymmärtää väärin (Valli 2001a). Kyselyn vastausprosenttia parannettiin uusintakyselyllä ja kyselylomakkeen ymmärrettävyyttä testattiin pilotoinnilla. Tutkimuksen vastausprosentiksi saatiin 68. Vastausprosenttia voidaan pitää riittävänä, kun vielä huomioidaan, että ulkoinen luotettavuus eli näytteen edustavuus suhteessa perusjoukkoon oli hyvä. (Uusitalo 2001, Valli, 2001b,).

Kyselylomakkeen rakentamisessa huomioitiin validiteetti ja reliabiliteetti. Kyselyssä käytetyn sitoutumisen summamuuttujan reliabiliteetti testattiin Cronbachin alfalla ja arvoksi saatiin 0,689. Yleisesti käytetty alin hyväksyttävä alfan arvo on 0,60. Näin ollen tämän tutkimuksen sitoutumisen summamuuttujaa voidaan pitää riittävän luotettavana (Metsämuuronen 2001).

Usein kyselylomakkeissa, joissa on käytetty 5-portaista asteikkoa vastaukset kasaantuvat helposti keskivertovaihtoehtoon, koska vastaajat eivät jaksakaan loppuun asti kunnolla miettiä kysymyksiä (Alkula ym. 2002, Meri 2004). Tässä tutkimuksessa Osgood-asteikkoa käytettiin 4-portaisena, jolloin keskiverto eli ns. 'en osaa sanoa' -vaihtoehto jäi pois. Portaiden parillinen lukumäärä pakotti vastaajan valitsemaan suunnan kahden ääripäätä edustavan adjektiivin välillä.

Likert-asteikkoa käytettiin kahden samaa asiaa selvittävän kysymyksen mielipideväittämissä. Toisen Likert-asteikollisen kysymyksen väittämät esitettiin käännettyssä järjestyksessä, jotta väittämien samanlainen rakenne ei johdattelisi vastaajaa (Nummenmaa 2004, Metsämuuronen 2005, Heikkilä 2005). Ko. kysymyksiin vastattiin asiallisesti, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Kyselyssä mukana olleiden avointen kysymysten huonona puolena on se, että niihin jätetään helposti vastaamatta. Vastaukset voivat olla epätarkkoja tai kysymykseen on vastattu asian vierestä (Valli 2001a). Näin tapahtui tämänkin kyselyn avointen vastausten kohdalla, mikä saattaa heikentää laadullisen aineiston analyysin tulosta sekä sisällöllisen analyysin että laadullisen analyysin määrällistämisen osalta.

Laadullisessa analyysissä luotettavuuskysymykset liittyvät tutkijaan, aineistoon, aineiston analyysiin ja tulosten esittämiseen. Sisällön analyysin haasteena on, että tutkija pystyy pelkistämään aineistonsa niin, että se kuvaa luotettavasti tutkittavan ilmiön. Aineiston analysoinnin onnistumisessa on suuri merkitys tutkijan taidoilla, arvostuksilla ja oivalluskyvyllä. Luotettavuutta lisäävänä tekijänä voidaan käyttää toista luokittelijaa tai Face-validiteettia, joka tarkoittaa sitä, että tulos esitetään henkilölle, joka on tuttu tutkittavan ilmiön kanssa (Latvala ja Vanhanen-Nuutinen 2003). Tässä tutkimuksessa luotettavuutta lisäävinä tekijöinä olivat sisällönanalyysiprosessin vaiheiden kuvaaminen esimerkin avulla sekä tutkijan aikaisempi kokemus sisällönanalyysin käytöstä kandidatuksessa. Lisäksi luotettavuutta lisättiin Face-validiteetillä, jossa sisällönanalyysin tulos esitettiin IMBA /Melba-koulutuksen käyneelle henkilölle.

Tutkimuksessa käytetty laadullisen ja määrällisen aineiston yhdistäminen ja vuorottelu eli metodi- ja aineistotriangulaatio mahdollistivat kohteen tarkastelun ja kuvauksen useasta näkökulmasta ja lisäsi tutkimuksen luotettavuutta ja vakuuttavuutta (Eskola ja Suoranta 2001, Hirsjärvi 2001, Latvala ja Vanhanen-Nuutinen 2003). Tämän tutkimuksen aineisto tuotti määrällisen tiedon lisäksi syventävää ja selittävää laadullista tietoa.

LÄHTEET

- Ala-Kauhahuoma M, Härkäpää K. Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus-sarjan 312 nide. Työvoimahallinto, 2006.
- Alkula T, Pöntinen S, Ylöstalo P. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 4. painos. Juva: WSOY, 2002.
- Atack L, Rankin J.A, Then K.L. Effectiveness of a 6 week Online Course in the Canadian Trage and Acuity Scale for Emergency Nurses. J Emerg Nurs, 2005; Oct: 31 (59: 436-41) PubMed.
- Baldwin T.T, Ford J.K. Transfer of training: a Review and Directions for Future Research. Personel Psychology, 1988; 41: 63-105.
- Bandura A. Self-efficacy: the exercise of control. New York: Freeman and company, 1997.
- Bourne M, Mills J, Wilcox M, Neely A, Platts K. Design, implementing and updating performance measurement systems. International Journal of Operations & Production Management, 2000; Vol. 20, Nro 7, s.754-771.
- Chard G. Implementing the Assesment of Motor and Process Skills (AMPS) in the Workplace. A comparison of the experience of occupational therapist and new graduates. British Journal of Occupational Therapy 2004; 67: 54 -64.
- Chard G. An investigation into the use of the Assesment of Motor and Prosses Skills (AMPS) in clinical pracitce. British Journal of Occupational Therapy 2001; 63: 481-488.
- Eskola J, Suoranta J. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Oy; 2001.
- Front T. Itseohjautuvuus ja oppijan autonomia elämänlaajuisena oppimisen haasteena. Teoksessa Sallila Pekka (toim.) Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Vantaa Dark Oy, 2003:125-151.
- Föhres F, Kleffmann A, Sturz A, Weinmann S. Käsikirja I, Melban käyttö. 6.uusittu painos. Lich Saksa; Druckhaus Kay GmbH, 2004.
- Föhres F, Kleffmann A, Sturz A, Weinmann S. Käsikirja II Vaatimusten analysointi. 6.uusittu painos. Lich Saksa; Druckhaus Kay GmbH, 2004.
- Föhres F, Kleffmann A, Sturz A, Weinmann S. Käsikirja III Kykyjen analysointi. 6.uusittu painos. Lich Saksa; Druckhaus Kay GmbH, 2004.
- Goldman S.L, Fisher A.G. Cross-cultural validation of the Assessment of Motor and Process Skills (AMPS). British Journal of Occupational Therapy 1997; 60: 77-85.
- Hakkarainen K. Aikuisen oppiminen verkossa. Teoksessa Sallila, P. ja Jalli, P. (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. Aikuiskasvatuksen 42. vuosikerta. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy, 2001.

Harra T. Ideologiset juuret. Teoksessa Timo Joutsivuo (toim.) Mistä toi on tullut? Suomalaisen toimintaterapian historia. Helsinki: Suomen toimintaterapeuttiliitto ry. Edita Prima Oy. 2005.

Harra T, Salminen A-L. Toimintaterapia tänään ja huomenna. Teoksessa Timo Joutsivuo (toim.) Mistä toi on tullut? Suomalaisen toimintaterapian historia. Helsinki: Suomen toimintaterapeuttiliitto ry. Edita Prima Oy. 2005.

Heikkilä T. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy, 2005.

Heikkinen LT. Toimintatutkimus- Toiminnan ja ajattelun taito. Teoksessa Aaltola J. ja Valli R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin, metodin valinta ja aineistonkeruu, virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 2001.

Heikkinen LT, Jyrkämä. Mitä on toimintatutkimus. Teoksessa Siinä tutkija, missä tekijä, toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: Atena kustannus WSOY, 1999.

Hirsjärvi S, Remes P, Sajajärvi P. Tutki ja kirjoita. 10.osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi, 2004.

IMBA työkyvyn ja työn vaatimusten arviointi- ja dokumentointiväline. Vaativuusmääritteet. Helsinki. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö, 2004a.

IMBA työkyvyn ja työn vaatimusten arviointi- ja dokumentointiväline. Kykymääritteet. Helsinki. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö, 2004b.

IMBA työkyvyn ja työn vaatimusten arviointi- ja dokumentointiväline. Arvioinninopas. Helsinki. Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö, 2004c.

Jalava U, Vikman A. Työ ja oppiminen yrityksissä. Ongelmista ratkaisuihin. Helsinki: WSOY, 2003.

Juntunen K. IMBA: Työkyvyn ja työn vaatimusten arviointiväline. Työkykyä arvioivan osion validiteetti. Terveystieteiden pro gradu -työ. Jyväskylän yliopisto, 2006.

Kaila M, Kuukasjärvi P. FinOHTAn Julkaisuja 2005; IMPAKTI 1: 10 - 11.

Kari N. The Lazarus Projekct: The Politics of Empowerment. American Journal Occupational Therapy 1991;Vol.45: 8: 719 - 725.

Kielhofner G. Model of Human Occupation. Baltimore. Williams & Wilkings. 1995.

Kiviniemi K. Autonomian ja ohjauksen suhde verkko – opetuksessa. Teoksessa Sallila, P., & Jalli, P. (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. Aikuiskasvatuksen 42. vuosikerta. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino, 2001.

Kivisaari S, Kortelainen S, Saranummi N. 1999. Innovaatioiden juurruttaminen terveydenhuollon markkinoilla. Digitaalisen median raportti. Helsinki TEKES.1999;7.

Kivisaari S, Lovio R, Väyrynen E. Ilmastomyötäisten innovaatioiden juurruttaminen. VTT Tiedotteita.2002; 2175.

Latvala E, Vanhanen-Nuutinen L. Laadullisen hoitotieteen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen & Nikkonen (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 2003: 21 – 37.

Lehto S.T. Muutoksen johtaminen. Strategioita ja pohdintoja. Hämeenlinna: Karisto Oy, 1990.

Lemminkäinen H. Arvioinnin kaksi kuvaa: Mitä välitön- ja viivästettyarviointi kertovat lyhytkestoisista viestintävalmennuksista. Viestintätieteiden lisensiaattityö. Jyväskylän yliopisto, 2003.

Linnakangas R, Savtschenko V, Suikkanen A, Virta L. 2006. Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Helsinki: Stakes, Raportteja 15/2006.

Magalhaes L, Fisher AG, Bernspång B, Linacre JM. Cross-cultural assessment of functional ability. Occupational Therapy Journal of Research 1996; 16: 45-63.

Malmberg L-E, Todd, D.Little. Nuorten koulumotivaatio. Teoksessa J-E. Nurmi & K. Salmela- Aro (toim.) Mikäs meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS- kustannus, 2002: 127 – 144.

Mc Adam K, Thomas W, Gard G.. 2001 The Assessment of Motor and process Skills. An Evaluation of the impact of training on service delivery. Brithis Journal of Occupational therapy. 2001; 64(7) 357 -63.

Metsämuuronen J. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteessä. 3. laitos. Helsinki: International Methelp, 2005.

Metsämuuronen J. Pienten aineistojen analyysi. Parametrittomien menetelmien perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 2004.

Metsämuuronen J. SPSS aloittelevan tutkijan käytössä. 2.painos. Helsinki; Intervational Methelp, 2001.

Metsämuuronen J. Omaehtoinen oppiminen ja motiivistruktuurit. Opetushallitus. Helsinki: Tutkimus 3, 1997.

Meri M. Vanhassa vara parempi – käsiteanalyysia kvantitatiivisin keinoin. Teoksessa Kansanen P. ja Uusikylä K.(toim.) Opetuksen tutkimuksen monet menetelmät. Jyväskylä: Ps-kustannus.2004.

Meyer A. The Philosophy of Occupational Therapy. The American Journal of Occupational Therapy. 1997; 31:10.

Mäkelä M. Tiedon matka maasta toiseen. FinOHTAn julkaisuja 2005; IMPAKTI 3: 4-5.

- Nevgi A, Tirri K. Oppimista edistävät ja estävät tekijät verkko – opiskelussa. Teoksessa Sallila, P. ja Jalli, P. (toim.) Verkot ja teknologia aikuisopiskelun tukena. Aikuiskasvatuksen 42. vuosikerta. Jyväskylä; Gummeruksen Kirjapaino Oy, 2001.
- Nummenmaa L. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 2004.
- Peltonen M, Ruohotie P. Oppimismotivaatio. Teoriaa, tutkimuksia ja esimerkkejä oppimishalukkuudesta. Aavaranta-sarja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava, 1992.
- Rauste-vonWright M-L, von Wright J, Soini T. Oppiminen ja koulutus. Helsinki:Werner Söderström Osakeyhtiö. 2003.
- Ritsilä J. Toimintaterapeuttien käsityksiä tahdosta ja kokemuksia tahdon arviointimenetelmän käyttöönotosta. Terveystieteiden pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto, 2002.
- Routamaa V. Organisaation muutos ja muutosvastarinta. Teoksessa Saarni M-L (toim.) Menestyvä yrittäjä (5.osa). Espoo: Weilin & Göös. 1988; 73-89.
- Ruohotie P. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: Werner Söderström Oy. 2000.
- Ryan R.M, Deci E.L. Intrinsic and extrinsic motivations; classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology 2000;25, 54-67.
- Rämänen S. Koulutuksen siirtovaikutus päivähoidoyksiköiden johtajien koulutuksen käyneiden työtoiminnassa. Kasvatustieteen pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. 2001.
- Sarala U. Toiveista totta. Työyhteisöjen kehittäminen käytännössä. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia, Oppimateriaaleja 86. 2.painos. Helsinki: Yliopistopaino, 2000.
- Schoonheim-Klein M, Walmsley AD, van der Velden U, Manogue M. An implementation strategy for introducing an OSCE into a dental school. Eur J Dent Educ. 2005; 9(4):143-9. PubMed.
- Sulopuisto R. Työroolia arvioiva haastattelu (WRI)- näkökulmana arviointivälineen soveltuvuuden tutkiminen suomalaisessa toimintaterapiassa. Terveystieteiden pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. 2002.
- Tenhunen J.T. Suorituskyvyn analysointijärjestelmän implementointi pkt-yrityksessä. Tekniikan pro gradu-tutkielma. Lappeenrannan Teknillinen Yliopisto. Lahti, 2001.
- Tuomi J, Sarajärvi A. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi, 2002.
- Uusitalo H. Tiede, tutkimus, tutkielma. Juva: WSOY:n graafiset laitokset, 2001.
- Valli R. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Ahola & R. Valli (toim.)Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS - kustannus, 2001a; 100 -112.
- Valli R. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS -kustannus, 2001b.

Vartiainen M, Nurmela K. Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen. Teoksessa J-E. Nurmi, K. Salmela- Aro (toim.) Mikäs meitä liikuttaa: modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS- kustannus, 2002;188 – 212.

Wilcock A.A. An Occupational Perspective of Health. Thorofare: Slack Incorporated.1998.

Suullinen tietolähde:

Heiskari P. Psykologien kustannus Oy:n toimitusjohtaja. 19.10.2005

Kleffmann A. Miro GbHm toimitusjohtaja 21.9.2006

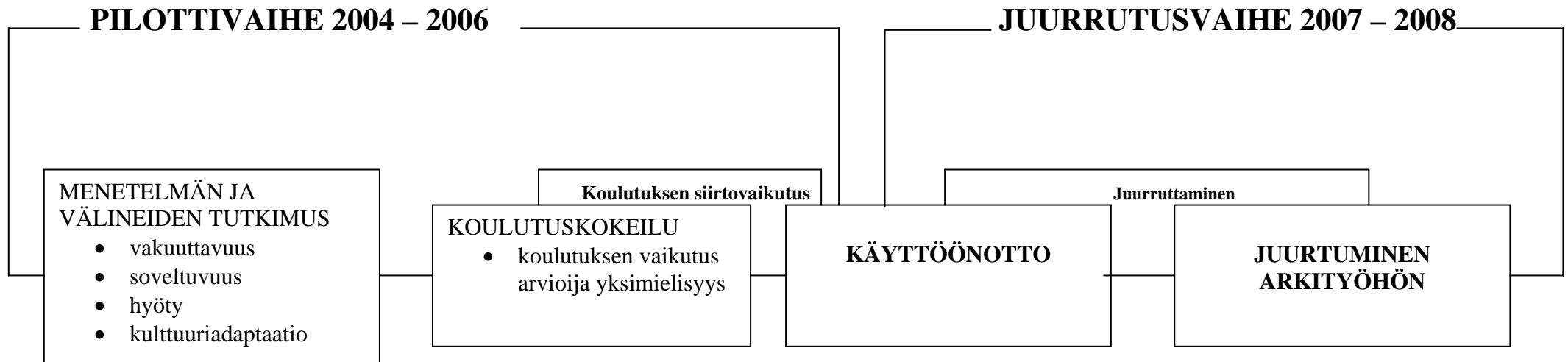
Mäkelä M. Stakesin tutkimusyksikkö FinOHTAn päällikkö, tutkimusprofessori. 21.9.2005

Ramsauer F. IMBA Consulting GbHm toimitusjohtaja, 21.9.2006

Savtchenko V. Stakes, erikoissuunnittelija. 11.10.2006

OTE – PROJEKTI

Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän siirtoprosessi



OTE-projektin ohjausryhmä ja työryhmät

Ohjausryhmä

puheenjohtaja

Rauni Lallo

toiminnanjohtaja, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö

Virpi Dufva

toiminnanjohtaja, ADHD-liitto

Tiina Viljanen

toiminnanjohtaja, Aivohalvaus- ja dysfasialiitto

Henrietta Gyllenbögel

toiminnanjohtaja, Autismi- ja Aspergerliitto

Tuija Åstedt

toiminnanjohtaja, Avainsäätiö

Toini Harra

erikoistutkija, Jyväskylän yliopisto

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön hallitus

Matti Ojala

ylilääkäri, johtaja Stakes Luokittelukeskus

Heikki Hurri

dosentti, ylilääkäri, Kuntoutus Orton

Kaija Miettinen

opetusneuvos, Opetushallitus

Pekka Heiskari

toimitusjohtaja, Psykologien kustannus OY

Aini Kimpimäki

ylitarkastaja, Sos. - ja terveysministeriö

Tuula Hurnasti

suunnittelija, Stakes

Kaarina Ruotsalainen

erikoissuunnittelija, Työvoimahallinto

Pauliina Lampinen

kehittämispäällikkö, VATES

Työryhmät

Sisältö

puheenjohtaja

Toini Harra

Jäsenet

Aini Kimpimäki, Tuula Hurnasti, Kaija Miettinen, Pauliina Lampinen, Tuija Åstedt, Kaarina Ruotsalainen, Rauni Lallo

Tutkimus

puheenjohtaja

Heikki Hurri

Jäsenet

Toini Harra, Pekka Heiskari, Matti Ojala, professori Juhani Laurinkari, Kuopion yliopisto

Tiedotus

puheenjohtaja

Henrietta Gyllenbögel

Jäsenet

Tiina Viljanen, Virpi Dufva, Rauni Lallo

Ohjausryhmän ja työryhmien sihteeri

Marja Nevalainen

projektipäällikkö, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö

IMBA/MELBA ARVIOINTIMENETELMÄN KÄYTTÖÖNOTON KYSELY

Vaihtoehtoisissa kysymyksissä ympyröi tilannettasi/mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto/-ehdot Avoimiin kysymyksiin vastatessasi hyödynnä tarvittaessa paperin toista puolta.

I. VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

- 1 nainen
2 mies

2. Syntymävuosi 19 _____

3. Koulutus

Ammatti

- 1 sosionimi/sosiaalihoaja/sosiaalikasvattaja
2 toimintaterapeutti
3 fysioterapeutti
4 tradenomi/merkonomi
5 kasvatustieteilijä
6 psykologi
7 kehitysvammaohjaaja/ -hoitaja
8 sairaanhoitaja/ -lähiohjaaja
9 muu, mikä _____

Koulutustaso

- A peruskoulu
B ylioppilas/lukio
C kouluaste
D opistoaste
E ammattikorkeakoulu
F yliopisto
G Muu, mikä _____

4. Nykyinen työ (virka, toimi, tehtävä) _____

5. Työvuodet nykyisessä työpaikassa _____ v nykyisessä tehtävässä _____ v

6. Kaikki työssäolovuodet yhteensä _____ v

7. Osallistuminen IMBA ja/ tai MELBA koulutukseen

Osallistuin IMBA koulutukseen

- 1 07. – 09.09.04
2 19. – 21.01.05
3 19. – 21.04.05
4 18. – 20.10.05
5 03. – 04.11.05

Osallistuin MELBA koulutukseen

- 5 12. – 14.01.04
6 20. – 21.09.05
7 26. – 27.09.05
8 09. – 10.11.05
9 15. – 16.12.05
10 17. – 18.01.06

8. Olen nykyisessä tai aikaisemmissa työtehtävissä käyttänyt toimintakyvyn ja/tai työn vaatimuksia arvioivia menetelmiä

	lähes päivittäin	1 – 4 krt/kk	satunnaisesti	en lainkaan
testi, mittari tai muu vastaava				
haastattelu				
havainnointi				

II. IMBA/MELBA VÄLINEEN KÄYTTÖ

9. Montako arviointia olet tehnyt IMBA ja / tai MELBA välineellä? (Ilmoita lukumäärä)

IMBA kykyarvioinnit	_____	MELBA kykyarvioinnit	_____
IMBA vaatimusarvioinnit	_____	MELBA vaativuusarvioinnit	_____
IMBA vertailu	_____	MELBA vertailu	_____

10. Miten pian koulutuksen jälkeen teit ensimmäisen arvioinnin IMBA ja/tai MELBA välineellä?

2 - 4 viikon kuluttua 3- 4 kuukauden kuluttua 6 kuukauden kuluttua en ole tehnyt yhtään

Jos et ole tehnyt yhtään arviointia, niin miksi? _____

11. Mitä mieltä olet tällä hetkellä IMBA välineestä?

hidas	1	2	3	4	nopea
vaikea	1	2	3	4	helppo
outo	1	2	3	4	tuttu
epäselvä	1	2	3	4	selkeä
määritelmät epäselviä	1	2	3	4	määritelmät tarkkoja
luokittelu epäselvä	1	2	3	4	luokittelu selvä
hyödytön	1	2	3	4	hyödyllinen
epäluotettava	1	2	3	4	luotettava

Mitä muuta haluat sanoa _____

12. Mitä mieltä olet tällä hetkellä MELBA välineestä

hidas	1	2	3	4	nopea
vaikea	1	2	3	4	helppo
outo	1	2	3	4	tuttu
epäselvä	1	2	3	4	selkeä
määritelmät epäselviä	1	2	3	4	määritelmät tarkkoja
luokittelu epäselvä	1	2	3	4	luokittelu selvä
hyödytön	1	2	3	4	hyödyllinen
epäluotettava	1	2	3	4	luotettava

Mitä muuta haluat sanoa _____

III. IMBA JA MELBA VÄLINEIDEN KÄYTTÄJÄKOULUTUS

Tavoite:

IMBA/MELBA käyttäjäkoulutus antaa koulutetulle pätevyyden arviointi ja dokumentointi välineiden käyttöön. Koulutettu saa säätiöltä käyttäjälisenssin ja oikeuden tilata välineisiin liittyvää suomenkielistä materiaalia. Koulutus antaa arvioijalle valmiudet tehdä luotettavia arviointeja ja systemaattisia dokumentointeja, innostaa ja motivoi koulutettavaa välineiden käyttäjäksi. Koulutuksen jälkeen henkilö pystyy pohtimaan IMBA/MELBA välineiden käyttöä eettisestä näkökulmasta.

13. Saavutettiinko tämä tavoite?

1 Kyllä 2 Ei

Jos ei, niin mitä jäi mielestäsi puuttumaan? _____

14. Minkä arvosanan antaisit koulutuksesta, johon osallistuit? Käytä kouluarvosanaa 4 -10.

IMBA koulutus	Arvosana	MELBA koulutus	Arvosana
07. – 09.09.04	—	12. – 14.01.04	—
19. – 21.01.05	—	20. – 21.09.05	—
19. – 21.04.05	—	26. – 27.09.05	—
18. – 20.10.05	—	09. – 10.11.05	—
03. - 04. 11.05	—	15. – 16.12.05	—
		17. – 18. 01.05	—

15. Arvioi koulutusta hieman tarkemmin

Koulutuksen sisältö

turhauttava	1	2	3	4	mielenkiintoinen
ei hyötyä työssäni	1	2	3	4	hyödyllinen
liian teoreettinen	1	2	3	4	käytännönläheinen
en voi soveltaa työhöni	1	2	3	4	sovellettavissa työhöni
vaikeaselkoinen	1	2	3	4	selkeä

Koulutusvideot

eivät tukeneet oppimistani	1	2	3	4	tukivat oppimista
harhaanjohtavat	1	2	3	4	havainnollistavat

Luennot

antoivat liian vähän tietoa	1	2	3	4	antoivat riittävän tiedon
vaikeaselkoiset	1	2	3	4	selkeät

Harjoitukset

liian vähän	1	2	3	4	liikaa
eivät tukeneet oppimista	1	2	3	4	tukivat oppimista
yksipuolisia	1	2	3	4	monipuolisia

Oma panokseni koulutuksessa

oma aktiivisuus vähäistä	1	2	3	4	osallistuin aktiivisesti
--------------------------	---	---	---	---	--------------------------

Osallistava koulutusmenetelmä esim. ryhmätyöt ja keskustelut

ei tukenut oppimista	1	2	3	4	tukivat oppimista
hyödyttömiä	1	2	3	4	hyödyllisiä

Koulutuksen kesto

liian lyhyt	1	2	3	4	liian pitkä
-------------	---	---	---	---	-------------

Työskentelyrytmi

kiireinen	1	2	3	4	laahustava
-----------	---	---	---	---	------------

Koulutuksen järjestelyt

heikosti hoidettu	1	2	3	4	hyvin hoidettu
-------------------	---	---	---	---	----------------

Orientoiva ennakkotehtävä

tarpeeton	1	2	3	4	tarpeellinen
-----------	---	---	---	---	--------------

Kouluttaja(t)

ei hallitse asiaansa	1	2	3	4	asiantuntija
----------------------	---	---	---	---	--------------

16. Mitä muuta palautetta haluat antaa koulutuksesta? _____

17. Millaiseksi IMBA ja/tai MELBA välineen käyttäjäksi koet itsesi?

- 1 En osaa käyttää IMBA ja/tai MELBA välineitä.
- 2 Osaan jollakin tavalla, mutta opettelen vielä IMBA ja/tai MELBA välineen käyttöä.
- 3 Osaan käyttää IMBA ja/tai MELBA välineitä.
- 4 Olen tottunut IMBA ja/tai MELBA välineiden käyttäjä.
- 5 Olen asiantunteva IMBA ja/tai MELBA välineiden käyttäjä eri tilanteissa ja erilaisten asiakkaiden arvioinnissa.

18. Saitko koulutuksessa valmiudet IMBA/MELBA välineiden käyttöönottoon?

1 Kyllä 2 Ei

Kuvaa ne tekijät, jotka koulutuksessa edistivät välineiden käyttöönottoa.

Mikä tai mitkä tekijät olisivat olleet avuksi välineiden käyttöönotossa?

19. Arvioi kuinka hyvin olet pystynyt siirtämään koulutuksessa oppimasi käytäntöön?

huonosti	1	2	3	4	erittäin hyvin
----------	---	---	---	---	----------------

Perustele, miksi _____

20. Oletko käyttänyt tutorointi mahdollisuutta?

1 Kyllä 2 En

Miksi? _____

21. Oletko osallistunut verkkokeskusteluun?

1 Kyllä 2 En

Miksi? _____

_____**IV. OMA TYÖYHTEISÖ****22. Miten työyhteisössäsi otetaan vastaan uudet menetelmät? _____**_____
_____**23. Sopivatko IMBA/MELBA välineet työyhteisösi asiakkaiden arviointiin?**

1 Kyllä 2 Ei

Miksi? _____

_____**24. Onko työyhteisössäsi käytössä muita työkyvyn tai työnvaativuuden arviointivälineitä?**

1 Kyllä 2 Ei 3 En tiedä

Jos vastasit kyllä, niin mitä välineitä? _____

_____**25. Oletko kertonut työpaikallasi IMBA ja/tai MELBA välineistä?**

1 Kyllä 2 En

Jos olet, niin mitä olet kertonut? _____

_____**26. Saatko esimieheltäsi tukea IMBA/MELBA välineiden käyttöönottoon?**

1 Kyllä 2 En

Jos saat, niin millaista? _____

_____**27. Saatko työtovereiltasi tukea IMBA/MELBA välineiden käyttöönotossa?**

1 Kyllä 2 En

Jos saat, niin millaista? _____

28. Onko sinulle varattu aikaa välineisiin perehtymiseen?

1 Kyllä 2 Ei

Jos ei, niin miten olet järjestänyt perehtymisajan? _____

_____**29. Onko työyhteisösi tukenut sinua IMBA/MELBA välineiden käyttöönotossa?**

1 Kyllä 2 Ei

Kuvaa ne tekijät, jotka työyhteisössäsi ovat edistäneet välineiden käyttöönottoa.

_____Mikä tai mitkä tekijät työyhteisössä olisivat helpottaneet välineiden käyttöönottoa?

_____**V. ARVIOITAVA HENKILÖ/ TYÖPAIKKA****30. Miten asiakkaasi yleensä suhtautuvat arviointeihin?**

_____**31. Miten asiakkaasi suhtautuvat IMBA ja/tai MELBA välineellä suoritettavaan arviointiin?**

_____**32. Miten työnantajat suhtautuvat työnvaativuus arviointiin?** _____

VI. ARVIOIJA

33. Tarvitsetko työssäsi IMBA ja /tai MELBA välineitä?

1 Kyllä 2 En

Mitä hyötyä siitä on? _____

34. Miksi hakeuduit IMBA ja/ tai MELBA koulutukseen? _____

35. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia työhön liittyviä asioita?

Hyvä palkka					
ei kovin tärkeä	1	2	3	4	erittäin tärkeä
Hyvä sosiaalinen asema					
ei kovin tärkeä	1	2	3	4	erittäin tärkeä
Haastava työ					
ei kovin tärkeä	1	2	3	4	erittäin tärkeä
Itsenäisyys					
ei kovin tärkeä	1	2	3	4	erittäin tärkeä
Mahdollisuus kehittää työtään					
ei kovin tärkeä	1	2	3	4	erittäin tärkeä
Mahdollisuus kehittää itseään työssä					
ei kovin tärkeä	1	2	3	4	erittäin tärkeä
Työ tukee identiteettiä					
ei kovin tärkeä	1	2	3	4	erittäin tärkeä
Hyvä työilmapiiri					
ei kovin tärkeä	1	2	3	4	erittäin tärkeä
Hyvät suhteet työtovereihin					
ei kovin tärkeä	1	2	3	4	erittäin tärkeä

36. Valitse seuraavista väittämistä yksi itseäsi parhaiten kuvaava.

- 1 Käytän IMBA ja /tai MELBA välinettä työssäni
- 2 Käytän IMBA ja/tai MELBA välinettä työssäni, mutta tarvitsen kertauskurssin
- 3 Käytin IMBA ja/tai MELBA välinettä jonkin aikaa koulutuksen jälkeen, mutta nyt olen lopettanut käytön
- 4 En ole käyttänyt IMBA ja/ tai MELBA välinettä ollenkaan
- 5 En saanut koulutuksessa riittäviä taitoja välineiden käyttöön

37. Mitä muuta haluat vielä sanoa? _____

Kiitos vastauksistasi

KÄYTTÖÖNOTOSSA HUOMIOITAVAT TEKIJÄT
--

**ENNEN KOULUTUSTA
HUOMIOITAVA**
Esimiesten sitoutuminen

- menetelmän sopivuus yhteisön arvoihin ja toimintastrategioihin
- tieto menetelmän käytöstä ja soveltamisesta
- tieto menetelmästä ja sen vaatimista resursseista
koulutuksen vaatima panos
käyttöönoton vaatima panos
- tiedottaminen koko henkilökunnalle
- kirjallinen yhteistyösuunnitelma
- yhteistyösuunnitelmaan sitoutuminen
- käyttöönottosuunnitelman laatiminen

Työyhteisön sitoutuminen

- tarve menetelmälle
- ennakkotieto menetelmästä
- sitoutuminen käyttöönottosuunnitelmaan
- koko työtiin- tai työparin kouluttautuminen menetelmän käyttäjiksi

Koulutettavan sitoutuminen

- tarve kehittyä työssään ja kehittää työtään
- tarve menetelmälle
- menetelmän soveltuvuus omaan työhön
- menetelmän käyttökelpoisuus
- tieto menetelmän ja sen käyttöönoton vaatimasta panoksesta
- realistiset odotukset koulutukselta ja menetelmältä
- koulutukseen orientoiva ennakkotehtävä

Kouluttajan sitoutuminen

- huomioi koulutettavien tarpeet
- huomioi käyttökontekstin
- on kiinnostunut ja uskoo ko. asiaan

**KOULUTUKSEN AIKANA
HUOMIOITAVA**
Koulutuksen rakenne

- jaksotettu koulutus
ennakkotehtävä
lähiopetus
etäopetus
- käytännönläheinen
- ryhmätyöt
- koulutettavien kontekstiin sidotut harjoitukset
- monipuoliset harjoitukset

Koulutuksen sisältö

- menetelmän metodin opetus
- menetelmän määritteiden ja luokittelukriteerien opetus
- menetelmän välineiden käytönopetus
- menetelmän käytön eettisyys
- menetelmän vakuuttavuus

Koulutettavan osuus

- aktiivinen osallistuja
- henkilökohtainen käyttöönoton suunnitelma

Kouluttajat

- motivoiva- ja innostava ote
- itsenäiseen työskentelyyn tukeminen
- kannustava ja kriittinen palaute
- koulutettavien yhteistyön edistäminen
- tiedon välittäjänä toimiminen

**KOULUTUKSEN JÄLKEEN
HUOMIOITAVA**
Koulutuksen kantoaalto

- koulutuksen jälkeen tehtävät käytännön harjoitukset, joista annetaan kirjallinen palaute
- verkkotutorointi
lisäharjoitukset ja niihin mallivastaukset
keskustelutuki
vertaistuki
- päivityskoulutukset vuosittain

Esimiesten vastuu

- resurssien järjestäminen
- käyttöönoton toteutumisen seuranta ja valvonta
- kuuntelu, keskustelu
- innostava ja kannustava
- palautetta käytöstä
- menetelmän käyttöönoton vastuushenkilön nimeäminen

Työyhteisön vastuu

- innostava ja salliva asenne
- kehitysmuutosmyönteisyys
- keskustelut
- opintopiiri toiminta

Koulutetun henkilön vastuu

- vastuu menetelmän käytöstä
- tieto- taidon päivitys määrärajoin

Kouluttajan vastuu

- vastuu kantoaallon toteutuksesta ja seurannasta
- koulutuspalautteen hyödyntäminen
- vuosittain tehtävä seuranta
- jatkokehitystyö
- oman osaamisen ylläpito

OTE -projektin käyttäjäkoulutuksen kehitystyö toimintatutkimuksen viitekehyksessä

