

Jutta Holopainen

**UUSPERHEIDEN PALVELUA
KEHITTÄMÄSSÄ PIRKANMAALLA**
StepApp-intervention implementointi
ammattilaisten näkökulmasta

Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu – tutkielma
Huhtikuu 2023

TIIVISTELMÄ

Jutta Holopainen: Uusperheiden palvelua kehittämässä Pirkanmaalla
– StepApp-intervention implementointi ammattilaisten näkökulmasta
Pro gradu - tutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta / Sosiaalityö
Ohjaaja Tarja Pösö Tampereen Yliopisto & Anni Pakarinen Turun Yliopisto
Huhtikuu 2023

Tutkimus käsittelee uusperheitä tukevan StepApp-intervention käyttöönottoa Pirkanmaalla viiden kunnan alueella syksyn 2020 - kevään 2021 aikana. Tutkimustehtävänä tutkielmassa on selvittää miten sosiaali-, terveys – ja kasvatusalan ammattilaiset kokevat organisaation valmiudet intervention vastaanottamiseen, sekä miten soveltuvana ammattilaiset kokevat uuden intervention.

Tutkimus on tehty yhteistyössä Suomen Uusperheiden Liitto ry:n kanssa. Tutkimus on monimenetelmäinen tutkimus, jossa on käytetty puolistrukturoituja kyselyitä sekä avoimia kysymyksiä selvittämään työntekijöiden kokemuksia implementoinnista. Aineistoa kerättiin ensimmäisessä vaiheessa CFIR -mittaria käyttäen ja toisessa vaiheessa AIM, IAM ja FIM -mittareita käyttäen. Ensimmäisessä mittarissa menetelmän pääalueita on viisi, jotka vaikuttavat toisiinsa monin eri tavoin ja nämä alueet vaikuttavat käyttöönoton tehokkuuteen. Vastauksia tutkimuskyselyn ensimmäisessä vaiheessa vastaanotettiin 30. Toisella tutkimuskyselyllä tutkittiin uuden intervention (StepApp -valmennus) hyväksyttävyyttä, soveltuvuutta ja toteutettavuutta työssä. Kyselyyn vastaajia oli lopulta vain 12. Tällä kyselyllä on tarkoitus selvittää, millaisia asenteita ammattilaisilla on ja onko interventio tarkoituksenmukainen ja soveltuva käytettäväksi. Pieneksi jäänyt aineisto analysoitiin tilastollisesti taulukoiden ja laadullisin menetelmin teemoittelua käyttäen.

Tutkimuksen mukaan organisaation sisällä on hyviä valmiuksia intervention vastaanottoon. Niitä ovat työntekijöiden motivaatio, halu ja usko muutokseen sekä ratkaisukeskeisyys. Tutkimuksen mukaan myös organisaatioissa kollegat kannustavat toisiaan ideoiden jakamisessa eli ilmapiirin voisi usein ajatella olevan rohkaiseva ja innovatiivinen. Organisaation heikommiksi valmiuksiksi tutkimuksessa ilmeni suuri työtaakka, jatkuva kiire sekä resurssivaje. Johdon tuki tulisi olla aktiivisempaa, jotta työntekijät kokisivat selkeästi saavansa tukea ja kannustusta työssä. Vastaajat eivät kokeneet heillä olevan aikaa ja tilaa keskustelulle muutoksia koskien, myöskään johdon ei aktiivisesti nähty edistävän miellyttävän työpaikan statusta.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa kaikki vastaajat olivat osallistuneet StepApp-valmentajakoulutukseen (StepApp-valmentajakoulutuksen käyneet voivat vetää StepApp-valmennuksia), ja vastasivat kokemuksensa pohjalta siihen, kuinka käyttöönotettava tämä uusi interventio on? Intervention hyväksyttävyyden, soveltuvuuden ja käytettävyyden arviointi sai jokaiselta osa-alueelta korkeat pisteet ja näin ollen kyseinen valmennus tavoittaa merkityksellisyyden uusperheiden kanssa käytettäessä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että implementointi vaatii onnistuakseen sitoutumista, ja sekä johdon, että työntekijöiden halua viedä uusia menetelmiä oikeasti käytäntöön. Organisaatioissa on omat haasteensa, jotka jarruttavat onnistunutta käyttöönottoa. Niitä ovat sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla resurssipula, jatkuva kiire työssä sekä osin puuttuva johdon tuki. Kuitenkin tutkittavilla alueilla on nähtävissä myös hyviä valmiuksia uusien menetelmien käyttöönottoon. Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla työntekijät kokevat innostuneisuutta ja muutoshalukkuutta. He ovat myös valmiita panostuksiin työn onnistumiseksi ja kehittämiseksi.

Suomen Uusperheiden Liitolle jatkotutkimusehdotuksena olisi tutkia StepApp-intervention käyttökokemuksia työntekijöiden näkökulmasta. Kiinnostavaa olisi myös kuulla uusperheiden lasten ja nuorten kokemuksista sovelluksen digitaalisuudesta ja pelillisyydestä.

Avainsanat: interventio, implementointi, käyttöönotto, uusperheet, sosiaalityö

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

ABSTRACT

Jutta Holopainen: Developing service for new families in Pirkanmaa
- StepApp intervention implementation from the perspective of professionals
Master's Thesis
Tampere University
Faculty of Social Sciences / Social Work
Supervisors Tarja Pösö Tampere University & Anni Pakarinen Turku University
April 2023

This study is about the introduction of the StepApp intervention that supports new families in Pirkanmaa in the area of five municipalities during autumn 2020 - spring 2021. The research task in the thesis is to find out how social, health and education professionals perceive the organization's readiness to receive the intervention, as well as how applicable the professionals perceive the new intervention.

The study has been conducted in cooperation with the Finnish Association of Reconstituted Families. The study is a multi-method study using semi-structured surveys and open-ended questions to investigate the experiences of the workers with the coaching. The data was collected in the first phase using the CFIR and in the second phase using the AIM, IAM and FIM. In the first measure, there are five main areas of the methodology, which interact in a number of different ways and these areas influence the effectiveness of the implementation. In the first phase of the survey, 30 responses were received. The second survey was used to investigate the acceptability, suitability and feasibility of a new intervention (StepApp training) at work. In the end, only 12 respondents answered the questionnaire. The purpose of this survey is to find out the attitudes of professionals and whether the intervention is appropriate and suitable for use. The small amount of data was statistically analysed using tabulation and qualitative methods using thematic analysis.

The study found that there is good capacity within the organisation to receive the intervention. These include employee motivation, willingness and belief in change and a solution-oriented approach. The study also found that within organisations, colleagues encourage each other to share ideas, meaning that the atmosphere could often be thought of as encouraging and innovative. Weaker organisational capacities could include workload, constant rush and lack of resources. Management support could be more active, so that employees clearly feel supported and encouraged at work. Respondents did not feel that they had time and space to discuss changes, nor did they feel that management actively promoted the status of a pleasant workplace.

In the second phase of the survey, all respondents had participated in StepApp coach training (StepApp coach trainers can lead StepApp coaching sessions), and based on their experience, responded to the question: how adaptable is this new intervention? The evaluation of the acceptability, suitability and usability of the intervention scored highly in each of these areas so this coaching was an excellent success in achieving its objective.

In conclusion, implementation requires commitment and the willingness of both management and employees to actually put the new methods into practice. Organisations have their own challenges that hinder successful implementation. These include a lack of resources in the social, health and education sectors, the constant rush of work and, in some cases, a lack of management support. However, in the areas surveyed, there is also evidence of good capacity to adopt new methods. In the social, health and education sectors, employees feel enthusiastic and willing to change. They are also prepared to make efforts to ensure the success and development of their work.

A further research proposal for the Finnish Association of Reconstituted Families would be to study the user experiences of the StepApp intervention from the perspective of employees. It would also be interesting to hear about the experiences of children and young people in reconstituted families with regard to the digital and gamified nature of the application.

Keywords: intervention, implementation, stepfamilies, social work

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

Sisällys

1 JOHDANTO.....	5
2 SOSIAALIPALVELUIDEN KEHITTÄMINEN JA IMPLEMENTOINTITUTKIMUS	9
2.1. Sosiaalipalveluiden kehittämisen taustaa	9
2.2 Implementointitutkimus.....	14
2.3 Laadukkaan implementoinnin askeleet.....	17
2.4 Käyttöönottoa kuvaavat mittarit.....	22
2.4.1 CFIR -mittari.....	22
2.4.2 AIM, IAM, FIM -mittarit	23
3 STEPAPP -VALMENNUS UUSPERHEIDEN PARISSA TYÖSKENTELYN TUKENA.....	25
3.1 Uusperheet perhemuotona.....	25
3.2. Uusperheille tarjottavan tuen kehittäminen: esimerkkinä StepApp -valmennus.....	29
3.3 StepApp -valmennuksen implementointi tutkimuksen kohteena	31
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	35
4.1 Tavoitteet, tehtävät ja menetelmä.....	35
4.2 Aineisto, tutkimusluvut, analyysimenetelmät ja eettisyys	38
5 TUTKIMUSTULOKSET	41
5.1. Tutkimukseen osallistuneiden kuvaus.....	41
5.2. Työntekijöiden (N=30) näkemyksiä organisaation valmiuksista vastaanottaa interventio	42
5.3. Uuden intervention soveltuvuus työntekijöiden (N=12) näkökulmasta	51
5.3.1 Hyväksyttävyyden mittari.....	53
5.3.2 Soveltuvuuden mittari	54
5.3.3 Toteutettavuuden mittari.....	55
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	58
LÄHTEET.....	63
LIITTEET.....	68

1 JOHDANTO

Pro gradu -tutkielmani ensisijaisena tavoitteena oli tunnistaa uuden intervention käyttöönottoon liittyviä asenteita ja haasteita Pirkanmaan alueella. Pro gradu -tutkimus on tehty yhteistyössä Suomen Uusperheiden Liitto ry:n (Supli) kanssa. Suomen Uusperheiden Liiton aiemmin toteuttaman Stepping-hankkeen tavoitteena on ollut tukea uusperheitä ja selvittää samalla, miten uusperhevalmennukseen osallistuminen tukee perheen hyvinvointia. Stepping-hankkeessa tavoitteena oli kehittää näyttöön perustuva toiminta uusperheiden hyvinvoinnin edistämiseksi ja näin syntyi StepApp. StepApp-valmennus tähtää uusperheen jäsenten vuorovaikutustaitojen, arjen hallinnan sekä perheiden ongelmanratkaisu- ja riitelytaitojen vahvistamiseen. Osana valmennusta on StepApp-sovellus, jonka avulla uusperheiden lapset ja nuoret saadaan osaksi valmennusta. Digisovellusta ja pelillistämistä apuna käyttäen on mahdollista saada osallistettua koko perhe yhdessä harjoittelemaan vuorovaikutus-, kommunikaatio- ja tunnetaitoja. (Suomen Uusperheiden Liitto 2021.)

Kun sain ehdotuksen lähteä tutkimaan uuden intervention implementointiprosessia Pirkanmaalle tuotavasta Suomen Uusperheiden Liiton StepApp-interventiosta, lähdin innoissani mukaan. Kiinnostuin nimenomaan työntekijänäkökulmasta, ja halusin lähteä tutkimaan itselle uutta asiaa eli intervention implementointia työntekijöiden näkökulmasta. Implementoinnilla tarkoitetaan käyttöönottoa. Tutkimukseni keskiössä on selvittää, kuinka työntekijänäkökulmasta käsin koetaan organisaation valmiudet vastaanottaa uusi interventio ja kuinka hyväksyttävänä, soveltuvana ja toteuttavana uusi interventio koetaan niiden työntekijöiden keskuudessa, jotka on valmennettu sitä käyttämään.

Sosiaalipalveluiden ja menetelmien kehittäminen on tärkeää, jotta saadaan tuotettua palveluita, sovelluksia ja menetelmiä, jotka palvelevat sekä asiakkaita, että työntekijöitä. Uusilla interventioilla on mahdollista tehdä työstä tehokkaampaa ja siksi on myös tärkeää tutkia, millä tavoin interventiot saadaan pysyväksi osaksi arkea. Implementointitutkimusta on tehty sosiaalialalla

enenevässä määrin. Implementointitutkimus on merkityksellistä, sillä sosiaalipalvelut kehittyvät koko ajan, ja on tärkeää saada ajantasaista tietoa implementointiprosesseista, jotta niitäkin voidaan kehittää.

Mikä on uusperheissä haasteellista ja miksi uusperheteema kiinnostaa juuri minua? Olen työskennellyt sosiaalialalla monessa eri työtehtävässä ja viimeisimpänä lastensuojelun sosiaalityössä. Työssä näkyi uusperheiden haasteet, ex-elämä ja sen rajaamisen vaikeus, lasten oirehdinta muutosten keskellä sekä vanhempien riitaisat välit. Vanhemmat kaipasivat paljon tukea ja neuvoja hankaliin tilanteisiin työntekijöiltä. Moni kamppaili entisen puolison kanssa, kuinka asiat nähdäänkin uudessa elämäntilanteessa niin eri tavalla. Usein tilanteet tuntuivat kärjistyvän erityisesti silloin kun entiset kumppanit tai toinen heistä löysi uuden puolison. On selvää, että perheeseen luodaan uusia toimintamalleja, kun tuodaan kahden eri perheen tavat yhteen. Siinä tarvitaan soveltamista, eikä ole itsestään selvää, että uudet tavat ja tottumukset tulisivat heti rutiineiksi. Nämä tilanteet aiheuttavat yhteentörmäyksiä uusperheen sisällä, vanhempien välillä, mutta myös lasten ja vanhempien välillä. Lisäksi yhteentörmäyksiä saattaa tulla entisten puolisoitten kanssa, jotka kritisoivat uusperheen toimintaa ulkopuolelta. Kommunikaatio, vuorovaikutus ja tunnetaidot tulevat näissä tilanteissa erittäin tärkeään rooliin. Näiden teemojen ympärillä käydään ja herätellään keskustelua StepApp-valmennuksessa. Uskon vahvasti, että intervention avulla voidaan tukea ja auttaa uusperheitä näiden haasteiden kohtaamisessa.

Itse olen kiinnostunut kehittämistyöstä ja olen kuullut paljon kommentteja kollegoilta siitä, kuinka paljon kehitetään, mutta todellisuudessa uudet interventiot eivät juurru arkityöhön. Moni kapinoo kehittämistä vastaan juuri siksi, että kehittäminen syö resursseja, ja uudet hienot menetelmät jäävät usein vanhojen käytäntöjen jalkoihin. Valitettavasti tätäkin tapahtuu. Tärkeää olisikin tiedostaa miksi uusia interventioita on vaikeaa implementoida osaksi toimintaa, mihin pitäisi implementointiprosessissa kiinnittää huomiota, jotta ne onnistuisivat paremmin?

Tutkimustehtävänä tutkielmassani on selvittää, kuinka uusi menetelmä koetaan organisaatiossa työntekijöiden näkökulmasta ja miten soveltuvana uusi käyttöönotettava StepApp-valmennus työntekijöiden näkökulmasta koetaan. Minua kiinnostaa minkälaisia näkemyksiä sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden ammattilaisilla on organisaation valmiuksista vastaanottaa interventio ja miten soveltuva uusi interventio on ammattilaisten näkökulmasta.

Tutkimukseni ollessa osa hanketta koskevaa isompaa tutkimusta, antaa se ohjenuorat myös minun tutkimukselleni. Stepping-tutkimus pohjautuu Medical Research Council:in (MRC) viitekehykseen kompleksisten interventioiden prosessiarvioinnista (Moore ym. 2015). Tämän viitekehyksen mukaan implementointitutkimuksen tulee kohdentua kolmeen näkökulmaan, jotka ovat yhteydessä intervention vaikuttavuuteen, joita tutkimuksessani ovat konteksti (tässä organisaatioon liittyvät tekijät) sekä intervention implementoinnin toteutuminen (mm. käyttöönottokoulutukseen liittyvät tekijät, intervention osallistujien tavoittaminen ja intervention toteutus). Kolmas näkökulma on muut interventiolla saavutettaviin tuloksiin vaikuttavat tekijät (mm. loppukäyttäjien kokema hyöty), mutta tämä osa-alue rajattiin tutkimuksen alkuvaiheessa pois.

Viitekehys on ohjannut mittareiden valintaa ja tutkimuskysymyksiä, kuten myös käytettäviä tutkimusmenetelmiä. Tästä syystä olen saanut ohjausta pro gradu - tutkielmaani myös Turun yliopistosta hoitotieteen laitoksen erikoistutkija Anni Pakariselta. Tampereen yliopistosta ohjaajanani on toiminut sosiaalityön professori Tarja Pösö.

Opinnäytteeni teoriaosuus koostuu sosiaalityön kehittämisestä, implementointitutkimukseen syventymisestä sekä menetelmän käyttöönotosta. Pro gradu – tutkielmassani pohdin, mitä ovat implementoinnin haasteet ja mitkä tekijät edistävät implementointia.

Tutkimusta tehdessäni olen huomannut, että implementointitutkimusta on alettu sosiaalialalla tehdä enenevässä määrin. Sosiaalityöntekijöistä on pulaa ja työn luonteen, osin kuormittavuudenkin vuoksi olisi erittäin tärkeää pohtia, mitkä menetelmät tukevat työtämme. Millä osa-alueilla tarvitsemme muutosta,

millaista muutosta ja miksi? Jos tulemme siihen tulokseen, että sosiaalipalveluissa tarvitaan muutoksia, tulisi pohtia millaisia muutoksia ne olisivat. Onko kansainvälisellä tasolla tai Suomessa jo käytössä olevia interventioita, joita voisi ottaa käyttöön. Kun osaamme vastata oikeaan tarpeeseen ja sekä johto, että työntekijät sitoutuvat työn kehittämiseen on prosessi jo pitkällä.

Pro gradu -tutkielmani keskeisiä käsitteitä ovat sosiaalityön kehittäminen, interventio, implementointitutkimus, uusperheet sekä menetelmän käyttöönotto. Kemppaisen ja Ojaniemen (2012, 53) mukaan interventio voidaan esimerkiksi määritellä työskentelymalleiksi, menetelmiksi, ideoiksi tai resursseiksi. Sen toteuttaminen on sidoksissa kontekstiin, ja muodostuu aina asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa. Tutkielmani toisessa luvussa käsittelem sosiaalipalveluiden kehittämistä ja implementointitutkimusta. Kolmannessa luvussa keskitytään uusperheisiin ja heille tarjottavan tuen kehittämiseen. Luvussa neljä kerron tutkimuksen toteuttamisesta ja luvussa viisi avaan tutkimustuloksia. Päätöslukuna toimii johtopäätökset, jossa summaan yhteen saadut tulokset ja esiin nousseet kehittämisnäkökulmat.

2 SOSIAALIPALVELUIDEN KEHITTÄMINEN JA IMPLEMENTOINTITUTKIMUS

2.1. Sosiaalipalveluiden kehittämisen taustaa

Sosiaalipalvelut ovat tärkeä osa suomalaisen hyvinvointivaltion palvelujärjestelmää, jonka kehittämisessä avainasemassa ovat valtion ja kuntien suhteet. Palveluja kehitettiin hyvinvointivaltion rakentamisen aikaan valtiokeskeisesti niin, että valtio määritteli mitkä palvelut kansalaisten tulee saada. (Möttönen & Kettunen 2014, 110.) Palveluiden tuottamisesta puolestaan vastasi kunnat. Valtio määritteli myös sen, millaisilla organisaatioilla palvelut kunnissa tuotettiin. 1980 – 1990 lukujen vaihteessa tapahtui muutos valtion ja kuntien välisessä ohjaus- ja rahoitussuhteessa. Vapaakuntakokeilu ja sen pohjalta säädetty kuntalaki antoivat kunnille vapauden muodostaa omat organisaatiot. Tuolloin uusi valtiosuuslainsäädäntö muutti tehtäväkohtaiset valtiosuudet asukas- ja tarvekohtaisiksi, jolloin kuntien ei enää tarvinnutkaan noudattaa valtion toiveita. Kuntatasolla päätösvaltaa hajauttivat lakiuudistukset ja ne myös vähensivät valtion ohjauksen merkitystä. Näiden uudistusten myötä merkittävä osa kansalaisten hyvinvointivastuusta siirtyi kuntatasolle. Uudistustyössä määritellään uudelleen sosiaalihuollon suhteita, merkityksiä ja tärkeysjärjestyksiä. (Möttönen & Kettunen 2014, 110-111.)

Eri ajanjaksot luovat omaa tulkintaansa sosiaalihuollon sisällöstä ja alasta. Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmää on uudistettu rakenteellisesti ja sisällöllisesti 2000-luvun alkupuolelta lähtien. (Haverinen ym. 2014, 9). Eri kuntien palvelujärjestelmää vertaillen huomaa, että toimintakulttuurit, palvelumuodot, palvelukäytännöt ja palvelukulttuuri tuntuvat vaihtuvan sen mukaan mikä kunta on kyseessä. Osa syytä lienee siinä, että palvelujärjestelmää on rakennettu sosiaali- ja terveyspalveluissa pala palalta, vaihe vaiheelta. (Stenvall & Virtanen 2012, 13.) Kuntien taloudelliset vaikeudet ja jatkuvat säästövaatimukset ovat luoneet uuden tilanteen, jossa sosiaali- ja terveydenhuoltoa tarkastellaan kokonaisuutena. Haasteen eteen joutuu

sosiaalihuollon palvelut, jotka joutuvat uudistumaan, perustelemaan itsensä ja miettimään uudenlaisia yhteistyön muotoja eri kumppanien kanssa. (Haverinen ym. 2014, 9). Viimeisen kolmenkymmenen vuoden ajan on käyty keskustelua sosiaalihuollon ja palvelujärjestelmän ongelmista. Keskustelua käydään valtion ja kuntien taloudellisista mahdollisuuksista selviytyä palveluiden järjestämisestä. Toisaalta huolta on kannettu palveluiden alueellisesta eriarvoisuudesta ja niiden saatavuudesta. (Haverinen ym. 2014, 10). Suuri muutos on asiakkaiden näkeminen palvelujen kuluttajina, ja siitä syystä valinnanvapauden lisäämistä pidetään tärkeänä. Sen odotetaan korjaavan palvelujärjestelmän haasteita, kuten parantavan palvelujen laatua, laskevan hintoja ja kehittävän palveluja enemmän asiakkaiden tarpeita vastaaviksi. (Anttonen ym. 2013). Kehittämistyön avuksi perustettiin osaamiskeskuksia, joita Suomessa on yhteensä yksitoista. Sosiaalialan osaamiskeskusten toteuttaman kehittämistyön perimmäisenä tavoitteena on saada sosiaalityön palvelut toimimaan paremmin siten, että asiakkaat saavat tarvitsemiaan palveluja asuinpaikasta riippumatta. (Heinonen & Luhtasela 2004, 9-10.)

Palvelujärjestelmä on muuttunut vuosien saatossa monitoimijaiseksi, jossa julkisten palvelujen rinnalle on tullut yritys- ja järjestöpohjaisia palveluntuottajia. Myös kuntien ja järjestöjen yhteistyö nähdään tärkeänä kehityksenä. (Möttönen & Kettunen 2014, 116.) Yhteistyön aikaansaamiseksi on tehty paljon kehittämistyötä, mutta kumppanuusmallit puuttuvat vielä palvelutuotannosta tai ainakaan ne eivät ole täysin lyöneet läpi itseään. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimintaperiaatteet ja arvot ovat usein hyvin asiakaslähtöisiä ja asiakkaat osallistuvatkin järjestötyön kautta aktiivisesti palveluntuotantoon. (Stenvall & Virtanen 2012, 30.) Kuntien sosiaalipalvelujen kehittämistä ohjaavat muun muassa tehokkuusvaatimukset, tuotantokeskeisyys, uudet ohjausmallit ja kilpailutilanne muiden toimijoiden kanssa (Möttönen & Kettunen 2014, 116). Näiden paineiden alla voi kyseenalaistaa työntekijöiden halukkuuden kehittämiseen ja uusien mallien implementointiin. Valitettavan usein kehittämistoiminta on muodostunut hallitsemattomaksi sekä johdon, että työntekijöiden kannalta (Stenvall & Virtanen 2012, 15).

Sosiaalipalvelujen vaikuttavuuteen ja kehittämiseen on viime vuosina alettu panostaa monin eri kehittämishankkein ja käytäntein (Isokuorti & Aaltio 2021 229). Lisäksi tarvitaan menetelmällistä perusymmärrystä sosiaali- ja terveyspalvelujen vaikuttavuus- ja kustannusvaikuttavuustutkimuksen periaatteista ja erityyppisen vaikuttavuustiedon sovellettavuudesta käytännössä (Miettinen ym. 2020, 78). Terveystieteiden tutkimuksessa palvelujen vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden arvioinnilla on pitkät perinteet. Selvästi uudempi ilmiö se onkin sosiaalipalvelujen vaikuttavuuden arvioinnin osalta. (Rajavaara 2007; Kivipelto ym. 2013). Vaatimukset vaikuttavuuden mittaamiseksi ovat lisääntyneet muun muassa sosiaalihuollon palveluiden osalta. Vaikuttavuuden arvioinnista syntyvää tietoa pidetään edellytyksenä palvelujärjestelmän kehittämiselle. (Miettinen ym. 2020, 77). Taustalla vaikuttaa myös lainsäädäntö ja lain muutokset. Terveystieteiden tutkimuksen mukaan terveydenhuollon toiminnan on oltava turvallista, laadukasta ja näyttöön perustuvaa (L1326/2010 8 §). Sosiaalihuoltolain (L1301/2014 15 §) mukaan sosiaalityön vaikuttavuutta tulee seurata.

Miettinen ym. (2020) avaavat käsitteen ”vaikuttavuus” Sintosin ja Pekurisen (2006, 53) määritelmän mukaisesti toiminnan vaikutuksesta tapahtuvaksi muutokseksi toiminnan perimmäisessä tavoitteessa. Vaikuttavuuden käsite määritellään suhteessa toiminnalle määriteltyihin tavoitteisiin, jotka voidaan liittää sosiaali- ja terveyspalvelujen perimmäisiin tavoitteisiin. Sosiaali- ja terveydenhuollon asiayhteydessä toiminnan vaikuttavuudella tarkoitetaan palvelun tai muun toimenpiteen aikaansaamaa muutosta asiakkaan hyvinvoinnissa. (Miettinen ym. 2020, 80-81.)

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelmaan (SOTE) on kirjattu, että palvelujen laatua ja vaikuttavuutta parannetaan näyttöön perustuvilla menetelmillä (Isokuorti & Aaltio 2021, 229). Viimeisten vuosikymmenten aikana lapsi- ja perhepalveluissa kansainvälisestikin on alettu juurruttaa laajamittaisesti näyttöön perustuvaa toimintaa (NPT), josta englanniksi käytetään termiä Evidence-Based Practise (EBP). Termillä tarkoitetaan parhaan saatavilla olevan tieteellisen tiedon harkittua käyttöä sosiaali- ja terveyspalveluissa. (Ifla 2022).

Perheiden hyvinvointia tukevan työn tueksi on tärkeää ottaa käyttöön näyttöön perustuvia menetelmiä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Ennen uusien menetelmien käyttöönottoa on kuitenkin tärkeää arvioida, miten kehitetty menetelmä soveltuu osaksi palveluita, ja miten hyödylliseksi ja käytettäväksi käyttäjät ne kokevat (Craig ym. 2013). Tätä tutkitaan myös tutkimukseni vaiheessa kaksi.

Sosiaalityön ja tieteen suhdetta koskeva keskustelu jäsentyy yhä useammin näyttöön perustuvan käytännön ympärille (Sackett ym. 1996). Näyttöön perustuva työskentelyote jakaa kuitenkin sosiaalialalla vielä mielipiteitä. Sosiaalihuollon toimintaympäristö on usein monimutkainen, mikä vaikuttaa palvelujen laadun ja vaikuttavuuden seurantaan ja arviointiin (Ikonen 2019, 11.) Vaikuttavuustiedon soveltamisen vakiinnuttaminen eli näyttöön perustuvan ajattelun ja toiminnan edistäminen sosiaalihuollon palvelujärjestelmän integroitessa edellyttää sosiaalialan johtajilta ammattirajat ylittävää keskustelua, ja monialaista käytäntöjen kehittämisjohtamista (Lammintakanen ym. 2016, 5, 33). Näyttöön perustuvaa toimintaa edellytetään lainsäädännössä ja organisaatioiden strategioissa, mutta terminä se helposti koetaan juhlavana, eikä sitä käyttävä ammattilainen välttämättä osaa yhdistää sitä omaan työhönsä (STM 2009).

Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman (LAPE) toimeenpano alkoi hallituskaudella 2016 – 2019. Nykyisen hallitusohjelman mukaisesti sitä jatketaan vuosina 2020 – 2023. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tukemaa ja koordinoimaa alueilla tehtävää Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmaa toimeenpannaan osana Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelmaa sekä lastensuojelun osalta, että erillisessä Lastensuojelun monialainen kehittäminen 2020 – 2022 -hankkeessa. (THL 2022.) Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman (LAPE) myötä on pyritty tekemään kuntien palveluista asiakaslähtöisempiä, ennaltaehkäiseviä ja vaikuttavia. Käyttöön kunnissa on otettu monia uusia interventioita eli menetelmiä ja toimintamalleja. Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelmaan on kirjattu, että palvelujen laatua ja vaikuttavuutta parannetaan

näyttöön perustuvilla menetelmillä. Implementointi eli käytännön toimeenpano on monimutkaista ja harmillisesti se myös usein epäonnistuu. (Isokuorti & Aaltio 2021, 229.)

Uusimpana muutosvaiheena on juuri tapahtunut valtakunnallinen muutos kunta- ja palvelurakenteessa vuoden 2023 hyvinvointialueille siirtymisen seurauksena. Suomen historian yksi merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista, on sosiaali- ja terveydenhuollon, sekä pelastustoimen uudistus, jonka seurauksena palveluiden järjestämisvastuu siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä hyvinvointialueille 1.1.2023. (STM 2023.) Uudistusta tarvitaan yhdenvertaisten palvelujen varmistamiseksi, kaventamaan hyvinvointi- ja terveyseroja sekä hillitsemään kustannusten kasvua. Hyvinvointialueet ovat nykyisellään itsehallinnollisia alueita. Hyvinvointialueiden rahoitus perustuu valtion rahoitukseen. Rahoituksessa otetaan huomioon alueiden väliset erot palvelutarpeissa. Painopiste hyvinvointialueiden ja kuntien yhteistyössä on hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä, minkä on tarkoitus vähentää tarvetta sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin. Lisäksi yksityiset toimijat sekä järjestöt ja yhdistykset täydentävät julkisia sosiaali- ja terveystalveta. (STM 2023.)

Moniammatillinen ja monialainen yhteistyö tulee entistä merkittävämmäksi, jotta palvelujärjestelmä vastaisi paremmin erilaisia palveluja tarvitsevien ja käyttävien asiakkaiden tarpeisiin (Hujala & Lammintakanen 2018, 60). Uudenlaisia moniammatillisia ja monialaisia yhteistyön malleja kehitetään usein erilaisissa hankkeissa (Taskinen & Hulaja 2020, 137). Haverinen (2005, 107) artikkelissaan toteaa, että monet tutkijat ovat huolissaan sosiaalialan uudistamistyön paikan siirtymisestä perustyön parista lyhyisiin kehittämissuorkeihin, joiden tulokset eivät kuitenkaan jää käytäntöön. Kuten myös Taskinen & Hulaja (2020, 137) toteaa, haasteena usein on, että uudet toimintamallit eivät hankkeen loppumisen jälkeen jää käytäntöön, mikäli johto ja työntekijät eivät sitoudu jo alun perin hankkeen tavoitteiden tukemiseen. On ilmeistä, että uusia, totutut rajat rikkovia yhteistyön malleja on vaikeaa jalkauttaa ilman johdon tukea (Taskinen & Hulaja 2020, 137). Johdon tuki ja innostuneisuus uuden intervention jalkauttamiseen on tärkeää, jotta

työntekijätkin uskovat muutokseen (Laulainen ym. 2020, 159). Johdon tulee olla kehittämismyönteinen uusille ideoille ja uudistuksille. Keskijohdossa tulee olla kehittäjiä, jotka hallitsevat kehittämistyökalut ja osaa johtaa kehittämisprojekteja. (Stenvall & Virtanen 2012, 79.) Uudistuvien sosiaalihuollon organisaatioiden kehittäminen edellyttää työntekijöiltä sekä johtajilta monia eri osaamisen osa-alueita: eettistä osaamista, uudenlaista tietoa ja taitoa, uudenlaista asennetta, sekä uskoa omiin kykyihin ja valmiuksiin selviytyä muuttuvissa organisaatioissa. Usein asenteet ovat suurin este organisaatioiden kehittämiselle, silti nekään eivät ole pysyviä, vaan esimerkiksi oppimisprosessit saattavat vaikuttaa asenteisiin. Kehittämisessä koko organisaation henkilöstön panos on tärkeää, mutta toisinaan työntekijöiden osaamista ei tunnisteta ja se jää huomaamatta. (Laulainen ym. 2020, 159).

2.2 Implementointitutkimus

Suomessa implementointitutkimus on erittäin ajankohtaista ja tärkeää meneillään olevien sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusten (Ahtiluoto ym. 2017) sekä hyvinvointialueille siirtymisen vuoksi. Uusien monimutkaisten interventioiden laajempi käyttöönotto vaatii implementointiprosessin tutkimusta, koska tutkimuksen avulla voidaan osoittaa esimerkiksi haasteita ja edistäviä tekijöitä sekä saada tietoa toiminnan vaikuttavuudesta (Mathieson ym. 2019; Svedberg ym. 2019). Oleellista implementoinnin onnistumisessa ovat ammattilaisten usko toiminnan hyödyllisyyteen ja käytettävyyteen, toiminnan sovittaminen organisaation arvoihin ja tavoitteisiin, sekä ammattilaisten halukkuus muuttaa ammattiroolejaan toiminnan myötä. Myös ammattilaisten koulutus ja johdon tuki muutosprosessissa on oleellista. (Mathieson ym. 2019; Svedberg ym. 2019).

Vaikuttavien interventioiden kehittäminen on vain yksi askel kohti ihmisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä. Vaikuttavien ohjelmien siirtäminen käytäntöön on monimutkainen ja pitkäkestoinen prosessi, joka edellyttää innovaatioiden levittämisen moninaisten vaiheiden tehokasta käsittelyä. (Rogers

2003, Durlak & Dupree 2008 mukaan). Kuinka hyvin tietoa ohjelman olemassaolosta ja arvosta välitetään yhteisöille (levitys), päättääkö paikallinen organisaatio kokeilla ohjelmaa (adoptio), kuinka hyvänä ohjelma näyttäytyy koeajan aikana (implementointi) ja kuinka ohjelmaa ylläpidetään ajan saatossa (kestävyys). Useista syistä johtuen interventiot eivät useinkaan tavoita sopivaa asiakaskuntaa riittävästi. Silloin kun se tavoittaa, vain osa motivoituu koittamaan uutta menetelmää. Monet innovaatiot kohtaavat täytäntöönpano-ongelmia, jotka vähentävät ohjelman vaikutusta. Loppujen lopuksi vain suhteellisen harvat interventiot kestävät ajan mittaan ja riippumatta siitä, kuinka hyvin ne ovat alun perin esitelty kohdeyleisölle. (Rogers 2003, Durlak & Dupree 2008 mukaan.)

Aulikki Kananoja on todennut tavoitteiden ja käytännön väliin jäävän ”implementaatiokuilun” olevan sosiaalipalvelujen kehittämisen yksi merkittävimpiä ongelmia (Itla 2019). Ongelmalliseksi koetaan myös se, että sosiaalipalvelujen kehittämishankkeissa ei aina käytetä riittävästi harkintaa interventioiden valintavaiheessa. Osin tämä selittyy sillä, että suurimmasta osasta sosiaalialan interventioita ei ole tuotettu sellaista tutkimustietoa, jonka pohjalta olisi luotettavaa arvioida niiden vaikuttavuutta ja soveltuvuutta eri käyttötarkoituksiin. Valintaprosessissa pitäisi käyttää aikaa ja löytää sellaisia kriteerejä, silloinkin kun valinta tehdään muun kuin vaikuttavuusnäytön perusteella. (Isokuorti & Aaltio 2021, 229.)

Uskottavaa ja laajaa empiiristä näyttöä on siitä, että täytäntöönpanon taso vaikuttaa intervention tuloksiin (Durlak & DuPre 2008, 9-10) On siis tärkeää tunnistaa toteutusprosessiin vaikuttavat tekijät. Toteutukseen vaikuttavat tekijät, jotka ovat viidessä kategoriassa; innovaatiot, palveluntarjoajat, yhteisöt, ennaltaehkäisyn toimitusjärjestelmä (eli organisaatiokykyyn liittyvät ominaisuudet) ja ennaltaehkäisyn tukijärjestelmä (eli koulutus ja tekninen apu). Suotuisissa olosuhteissa kaikkien viiden kategorian muuttujat ovat vuorovaikutuksessa ja johtavat tehokkaaseen toimenpanoon eli prosessiin, jossa interventio suoritetaan suunnitellusti. Se mitä erityisesti tarvitaan tehokkaaseen implementointiin, riippuu kuitenkin useista tekijöistä, koska paikalliset kontekstit vaihtelevat. Riittävän toteutuskapasiteetin (työyhteisön valmius)

kehittäminen on välttämätöntä, jotta paikalliset palveluntarjoajat voivat toteuttaa uusia ohjelmia tehokkaasti. (Durlak & DuPre 2008, 9-10.)

Implementointi ei tokikaan aina ole yksiselitteinen ja helppo viedä läpi. Haasteita useimmiten aiheuttaa se, että uuden toimintamallin valmistelulle ja suunnittelulle ei varata riittävästi aikaa. Tärkeää on pohtia kuinka saada uusi interventio sopimaan perustyön lisäksi työntekijöiden aikatauluihin, ja kuinka työntekijät hoitavat käytännönjärjestelyt. On paljon asioita, joita olisi hyvä suunnitella ennen uuden intervention käyttöä. Toinen mainittava asia, joka aiheuttaa haastetta uuden intervention implementointiin on se, että useinkaan ei tarjota tukea jatkoon eli seurantaneuvontaa tai jatkokoulutuksia muutaman vuoden päähän. Tämä on tärkeää, sillä aina oikeiden perheiden kanssa työskennellessä tulee kysymyksiä ja ilmaantuu ongelmia. On aina jotain, jonka oikeasta ratkaisutavasta ei voi olla täysin varma ja silloin olisi hyvä olla joku kehen voisi olla yhteydessä. Valitettavan usein työntekijöitä koulutetaan toteuttamaan ohjelmaa ja sitten heidät jätetään oman onnensa nojaan. (Lof, Iitla, 2019.)

Yleisiksi ongelmiksi implementoinnissa on raportoitu esimerkiksi ajan- ja henkilökunnan puute, tietojen ja taitojen puute sekä henkilökunnan sitoutumattomuus muutokseen (Brooke & Mallion 2016; Mallion & Brooke 2016). Muutosvalmiuden haasteet organisaatiossa voivat liittyä seuraaviin asioihin: tiedonkulku, käytettävissä oleva aika tai resurssit, työtehtävien sisältöön, suureen määrään tai päällekkäisyyteen, henkilökunnan taitoihin ja motivaatioon. Johdolle muutosvalmiuden puute voi näyttäytyä työntekijöiden haluttomuutena sitoutua muutokseen, mikä taas puolestaan voi hankaloittaa uuden intervention juurtumista. Muutosvalmius edellyttää, että informaatio uudistuksesta on tavoittanut kaikki, joita muutostyö koskee, ja eri tasoilla on yhteinen ymmärrys työn toteuttamisesta. (Iitla 2022.)

Husso kollegoineen (2014, 270-275) ovat avanneet kehittämisprojektien tulosten käytäntöön juurruttamisen haasteita. Kehittämisprojektissa oli tavoitteena implementoida lähisuhdeväkivaltaan puuttumisen palvelumalli. Haastateltavina olivat erikoissairaanhoidon ammattilaisia (lääkäreitä, sairaanhoitajia,

psykologeja sekä sosiaalityöntekijöitä) Keski-Suomen sairaanhoitopiiristä. Haastattelussa oli käynyt ilmi, että tämän projektin isoja haasteita olivat tiedonkulku ja henkilökunnan perehdyttäminen. Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja tämä johtaa haasteisiin, kun vanhat koulutetut työntekijät vievät osaamisen ja tietotaidon uuden menetelmän käytöstä mennessään. Yhtenä suurena haasteena tässä kyseisessä tutkimuksessa pelättiin uuden palvelumallin lisäävän työtehtävien määrää entisestään. Osa vastustuksesta johtuu projektiväsymyksestä. Työntekijät saattavat olla väsyneitä toinen toistaan seuraaviin hankkeisiin, jotka eivät juurru pysyviksi työkäytännöiksi. Näin ollen ne eivät myöskään vie uudistustyötä johdonmukaisesti eteenpäin. Monia projekteja saatetaan pitää hallitsemattomina, jatkumattomina sekä pirstaleisina. Kritiikkiä aiheuttaa myös perustyön voimavarojen vähäisyys ja liian kiireinen työtahti. (Husso ym. 2014, 270-275).

Projekteissa kehitettyjen hyvien käytäntöjen jatkuminen edellyttää käytännön haasteiden ja tiedonkulun vaikeuksien selvittämisen lisäksi selkeitä ohjeita työn organisoimiseen, vastuisiin ja velvollisuuksiin liittyviä sopimuksia. Myös työnjohdon ja organisaation tuki uuden menetelmän käyttöönottoon on suuressa roolissa. Uusien toimintamallien käyttämisen ja aiempien toimintatapojen muuttamisen mahdollisuudet ovat sitä paremmat mitä suurempi joukko työntekijöistä on mukana prosessissa. Muutokset toiminnassa edellyttävät sekä työntekijöiden, että johdon osallistumista. Kehittäminen on jatkuvaa pitkäjänteistä työskentelyä, jossa haetaan yhdessä ratkaisuja käytännön haasteisiin. Mikäli pitkäjänteisyyttä ei ole, saatetaan menettää jo aikaansaadut hyvät tulokset. (Husso ym, 2014, 276).

2.3 Laadukkaan implementoinnin askeleet

Kun implementoidaan uutta sovellusta tai menetelmää organisaatioon, on tärkeää, että ei keskitytä vain työntekijöiden kouluttamiseen. Prosessi vaatii paljon muutakin. Ensinnäkin tärkeää on olla olemassa strategia, jonka mukaan

organisaatiossa toimitaan. Strategian avulla voidaan vastata tunnistettuihin uudistustarpeisiin tehokkaasti ja suunnitellusti. Muutosvalmiudella tarkoitetaan järjestelmän tai organisaation, esimerkiksi kunnan valmiustilaa vastaanottaa muutosta. Esimerkkinä muutostilanteesta voisi olla näyttöön perustuvan toimintatavan integroiminen osaksi omia käytäntöjä. Ollakseen valmis muuttamaan olemassa olevia käytänteitä työntekijöillä tulee olla riittävästi tietoa siitä, mihin muutoksella pyritään. Tämän lisäksi on tärkeää saada kokemus siitä, että tehtävällä muutoksella pystytään vastaamaan organisaation ja asiakkaiden tarpeisiin ja arvoihin ja muutos tulee tukemaan myös heidän työtään. (Itla 2022.)

Implementointitutkimus on nuori tieteenala, joka on kehittynyt nopeasti 10-15 vuoden aikana (Itla 2022). Se pyrkii tunnistamaan ja ymmärtämään sekä niitä prosesseja, joissa tutkimustieto muuttuu käytännöiksi, että niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat implementoinnin lopputuloksiin. Lisäksi tutkitaan, miten implementoinnin onnistumista voidaan arvioida. (Itla 2022.) Isokuortti & Aaltio (2021, 231) toteavat tutkimuksessaan saaneensa selville, että työntekijöiden korkea motivaatio ja turvallinen työskentelyilmapiiri voivat edesauttaa työntekijöiden sitoutumista uusien taitojen opetteluun ja rohkaista heitä hyödyntämään näitä taitoja käytännössä eli nämä asiat voisivat olla edesauttamassa implementaation onnistumista.

Isokuortti ja Aaltio ovat esitelleet Meyersin ym. (2012) systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen pohjautuvan laadukkaan implementoinnin viitekehysten vaiheet. Se sisältää neljä vaihetta ja 14 askelta kohti onnistunutta lopputulosta (taulukko 1). Taulukossa vaiheet esitetään tietyssä järjestyksessä, mutta ne voivat toteutua myös päällekkäin, koska toiset vaiheet voivat kestää pidempään kuin toiset. Useimmat näistä askelmista 10/14 tulisi käsitellä ennen implementoinnin aloittamista. (Meyers ym. 2012, Isokuortti & Aaltio 2021, 233 muk.).

Ensimmäisen vaiheen kolme ensimmäistä askelta kehottavat kiinnittämään huomiota tilanteen monipuoliseen arviointiin. Implementoijien on myös tärkeää pohtia omaa valmiuttaan muutosprosessissa ja sitä millaisia resursseja ja keinoja on käytettävissä. (Meyers ym. 2012, Isokuortti & Aaltio 2021, 233 muk.). Neljäs

askel liittyy fideliteettiin. Fideliteetillä (menetelmäuskollisuudella) tarkoitetaan yleisesti sitä, miten pitkälle mallin käyttäjät toteuttivat mallia suunnitellun kaltaisena (Carroll ym. 2007.) Implementoijien tulisi pohtia, onko interventiota tarpeen muuttaa jollain tavalla sopivammaksi kohderyhmälle tai kohdeympäristöön. Askeleet 5–8 liittyvät organisaation suorituskyvyn rakentamiseen. Onnistumisen kannalta olennaista on vahvistaa johdon ja työntekijöiden sitoutumista. Tärkeää on miettiä voiko toimeenpanoon liittyviä joitain esteitä ja ovatko ne ennakoitavissa. Entä tarvitseeko organisaatio tukirakenteita, taitoja ja motivaatiota onnistuakseen implementoinnissa. Erityistä huomiota on kiinnitettävä niiden henkilöiden rekrytointiin ja pysyvyyteen, jotka käytännössä toteuttavat implementoinnin. Kuinka sitten vahvistetaan heidän osaamistaan liittyen interventioon, implementointiin sekä arviointiin. Näiden jälkeen seuraa kouluttautuminen itse interventioon. Toisessa vaiheessa luodaan implementointitiimit ja laaditaan implementointisuunnitelma (askeleet 9-10). Tärkeää suunnitelmassa on kuvata tarkasti tavoitteet, joita kohti implementoinnilla pyritään sekä eri vaiheet, tehtävät ja aikataulu. Kolmannessa vaiheessa erityistä huomiota tulee kiinnittää työntekijöiden ja organisaation tukeen ja valmennukseen sekä arviointiin ja palautteeseen (askeleet 11-13). Hyvin tärkeänä pidetään organisaation ja johdon tukea muutoksessa. Neljännessä vaiheessa keskitytään kokemuksesta oppimiseen. Usein vasta käytäntö näyttää todellisuuden ja siinä on oiva paikka oppia. Näin voidaan käytäntöä viedä jatkossakin eteenpäin. (Meyers ym. 2012, Isokuorti & Aaltio 2021, 233, muk.).

Meyers kumppaneineen (2012) korostavat kirjallisuuskatsauksessaan, että keskeistä implementoinnissa on yhdistää koulutus (8. askel) käytännön tukeen ja valmennukseen (11. askel). Meyersin ym. (2012) viitekehyksen askelten noudattaminen vaatii monenlaista osaamista, jota tuskin monestakaan organisaatiosta itsestään löytyy. Siksi on tärkeää miettiä, kuinka paikallistaso voisi tukea uusien interventioiden laadukkaassa käyttöönotossa. Usein kehittämistyö on hankemuotoista ja silloin haasteen tuo kokemuksen ja osaamisen hajautuminen useamman toimijan laariin ja myös arviointitieto saattaa hautautua uusien suunnitelmien alle. Suomessa olisikin hyvä olla kansallisia toimijoita, jotka toimisivat ns. välittävässä roolissa analysoimalla

tietoa, tarjoamalla koulutusta ja tukea sekä jakamalla vaikuttavia menetelmiä (Kouvonen & Kurki 2020). Tällaisessa roolissa on Suomessa toiminut Itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiön (Itla) Kasvun tuki -hanke, joka on tuottanut luotettavaa arviointitietoa lapsille, nuorille ja perheille suunnattujen psykososiaalisten menetelmien vaikuttavuudesta sekä tukenut menetelmien paikallista implementointia. Koko sosiaalityön kentälle kaivattaisiin pysyvästi vastaavaa tietoa ja asiantuntemusta. (Isokuorti & Aaltio 2021, 233.)

VAIHE 1 - EnnakkovalmistelutArviointistrategiat

1. Tarpeiden ja resurssien arviointi
2. Yhteensopivuuden arviointi
3. Valmiuden arviointi

Päätökset interventioon tehtävistä muutoksista

4. Pohdinta muutostarpeista ja siitä, miten tehdyt muutokset dokumentoidaan ja miten niitä arvioidaan

Suorituskyvyn rakentaminen

5. Päätöksentekijöiden ja mallin käyttöönottajien sitoutumisen varmistaminen, hyväksynnän hankkiminen ja myönteisen ilmapiirin luominen organisaatiossa
6. Organisaation yleisen suorituskyvyn (infrastruktuuri, taidot, motivaatio) rakentaminen
7. Henkilöstön rekrytointi ja ylläpito
8. Koulutus intervention käyttöön

VAIHE 2 - Implementointirakenteiden luominenImplementoinnin rakenteet

9. Implementointitiimien luominen
10. Implementointisuunnitelman luominen

VAIHE 3 - Pysyvä rakenne ja muutoksen tuki implementoinnin käynnistyttyäPysyvä implementoinnin tukistrategia

11. Tuki ja valmennus
12. Implementointiprosessin arviointi

VAIHE 4 - Tulevien implementointiyritysten parantaminen

14. Kokemuksista oppiminen

2.4 Käyttöönottoa kuvaavat mittarit

2.4.1 CFIR -mittari

On olemassa yli 60 täytäntöönpanokehystä (Birken ym. 2012, 1). Useiden viitekehysten käyttäminen voi auttaa tutkijoita käsittelemään useita tutkimustarkoituksia, tasoja ja teoreettisen perimän asteita. Useiden viitekehysten käyttäminen voi kuitenkin johtaa tarpeettomaan monimutkaisuuteen ja päällekkäisyyteen, jos se ei vastaa tutkimustarpeita. Implementaatiotutkimuksen konsolidoitu viitekehys (engl. Consolidated Framework for Implementation Research CFIR) on teoriasta johdettu, hyvin toimiva, monitasoista toteutusta määrittävä viitekehys. (Birken ym. 2012, 1.) Implementaatiotutkimuksen konsolidoitu viitekehys CFIR pyrkii tarjoamaan kattavan kehyksen tutkimustulosten käytäntöön saattamiselle. (Damschroder ym. 2009.)

CFIR:n tavoitteena on tarjota käytännönläheinen järjestys tekijöille, jotka näyttävät vaikuttavan täytäntöönpanoprosessiin yleisillä osa-alueilla. CFIR on määrittelevä viitekehys, jotka auttavat tunnistamaan ja selittämään täytäntöönpanoon vaikuttavia tekijöitä ja sitä voidaan käyttää täytäntöönpanon suunnittelussa ja arvioinnissa. CFIR:n osa-alueilla tarkastellaan yksittäisten sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden käyttäytymistä, mutta myös tekijöitä organisaatiossa ja laajemmalla yhteiskunnallisella tasolla - tästä syystä CFIR:ssä on paljon enemmän konstruktioita eli tekijöitä. (Damschroder ym. 2009.) Tutkimusasetelmassani keskeisessä asemassa on organisaation näkökulma, ja siitä syystä näistä kahdesta CFIR mittari valikoitui tutkimukseeni. Kyselylomake koostuu asteikosta, jotka mittaavat konstruktioita käyttöönottotutkimuksen konsolidoidun viitekehysten eli CFIR-mallin sisäisen toimintaympäristön osa-alueella (Fernandez ym. 2018).

CFIR -mittari (Fernandez ym. 2018) eli tutkimuksessani käytetty ensimmäinen kysely koostuu viidestä suuresta pääalueesta, joita ovat intervention ominaisuudet (the intervention characteristics), ulkoinen toimintaympäristö (outer setting), sisäinen toimintaympäristö (inner setting), osallistuvien

henkilöiden ominaisuudet (characteristics of the individuals involved) ja käyttöönottoprosessi (the process of implementation). Nämä pääalueet, jotka vaikuttavat toisiinsa monin eri tavoin vaikuttavat käyttöönoton tehokkuuteen. Ulkoisella toimintaympäristöllä tarkoitetaan ulkoista ympäristöä ja sieltä tulevia muutoksia, jotka saattavat vaikuttaa sovellusta käyttöönottavaan organisaatioon ja sisäisellä toimintaympäristöllä tarkoitetaan organisaatiota, jossa sovellus otetaan käyttöön. (Reponen, Kuusisto-Niemi & Saranto 2014.) Osallistuvien henkilöiden ominaisuudet, jotka saattavat vaikuttaa sovellusta käyttöönottavaan organisaatioon ovat työntekijän tieto ja uskomukset interventtiosta (omat asenteet ja arvot), itsetehokkuus (usko omiin kykyihin toteuttaa toimintatapaa), yksilöllinen muutosvaihe, yksilön sitoutuminen organisaatioon ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Käyttöönottoprosessilla tarkoitetaan innovaation toteuttamiseen käytettyjä toimintoja ja strategioita. (Fernandez ym. 2018.) CFIR-malli on kehitetty sekä edistämään terveystalvvelujen tutkimustulosten käyttöä käytännössä, että kehittämään käyttöönototiedettä tarjoamalla johdonmukaisen luokittelun, terminologian ja määritelmiä, jotka voidaan helposti yhdistää mitattaviin tuloksiin tutkimuksen toteuttamiseksi. (Reponen, Kuusisto-Niemi & Saranto 2014.)

2.4.2 AIM, IAM, FIM -mittarit

Täytäntöönpanon tulostoimenpiteet ovat olennaisen tärkeitä täytäntöönpanotoimien onnistumisen seurannan ja arvioinnin kannalta (Weiner ym. 2017). Aiemmin käytettävissä olevat mittarit ovat olleet käsitteellisesti epäselviä, ja niiden luotettavuutta ja pätevyyttä ei ole juurikaan ollut tiedossa. Weiner ym. (2017) tutkimuksessa kehitettiin ja arvioitiin psykometrisesti kolme uutta toimenpidettä: intervention hyväksyttävyyys (engl. Acceptability of Intervention Measure AIM), intervention soveltuvuus (engl. Intervention Appropriateness Measure IAM) ja intervention toteutettavuus (engl. Feasibility of Intervention Measure FIM). AIM, IAM ja FIM -mittarit osoittivat vahvoja psykometrisiä ominaisuuksia kolmen tutkimuksen sarjassa. (Weiner ym. 2017).

Tutkimuksessani käytettyjä AIM, IAM ja FIM -mittaristoja on käytetty näyttöön perustuvien menetelmien käyttöönoton hyväksyttävyyden, soveltuvuuden ja käytettävyyden arvioinnissa. Mittarit ovat olennaisen tärkeitä täytäntöönpanotoimien onnistumisen seurannassa ja arvioinnissa sekä vaihtoehtoisten täytäntöönpanostrategioiden tehokkuuden vertailussa. (Weiner ym. 2017).

3 STEPAPP -VALMENNUS UUSPERHEIDEN PARISSA TYÖSKENTELYN TUKENA

3.1 Uusperheet perhemuotona

Tilastokeskuksen vuonna 2022 päivitettyjen tilastojen mukaan Suomessa lapsiperheistä 9 % oli uusperheitä. Tilastokeskuksen määritelmässä uusperheestä on vähintään yksi alle 18-vuotias vain toisen vanhemman lapsi ja perheen kaikki lapset eivät ole puolisoiden yhteisiä. Raittila & Sutinen (2008, 11) määrittelee uusperheen näin: ”Uusperheessä on kaksi aikuista ja ainakin toisen puolison, ellei kummankin lapsia aiemmista parisuhteista. Myös toisen vanhempansa luona muualla asuvat etälapset ovat uusperheen jäseniä.” Vuoden 2021 lopussa uusperheitä oli 49 630. Uusperheiden määrä on hieman vähentynyt edellisestä vuodesta ja oli alle 50 000 ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2003. Uusperheissä oli keskimäärin 2,07 lasta perhettä kohden. Uusperheiden lapsista 60 % oli äidin mukanaan tuomia, 11 % isän mukanaan tuomia ja 29 % uusperheen vanhempien yhteisiä lapsia. (Tilastokeskus 2022.) Uusperheeksi tullaan eron tai leskeyden kautta, mutta myös sellaisen tilanteen kautta, jossa parisuhdetta toisen vanhemman kanssa ei ole koskaan ollutkaan. (Ganong & Coleman 2017.)

Suomen Uusperheiden Liitto teetti vuonna 2019 uusperheille suunnatun palvelutarvekyselyn (n=275), jonka mukaan uusperheet tarvitsevat erityistä tukea perheen hyvinvoinnin turvaamiseen. Uudeltamaalta vastauksia oli eniten, 26% (n=71), Varsinais-Suomesta 14% (n=38) ja Pirkanmaalta 11% (n=31). Vastaajat kokivat haastavammaksi uusperhe-elämässä aiemman liiton vaikutuksen uusperheeseen (69% vastaajista koki näin). Tämän lisäksi haastavaksi koettiin vanhemmuuden roolit (55% vastaajista), vuorovaikutus ja kommunikointi uusperheessä (55% vastaajista), sekä uusperheen säännöt (52% vastaajista). Lähes puolet vastaajista kokivat haasteeksi kasvatuskysymykset (47%) sekä ulkopuolisuuden tunteet (46%). Lisää ryhmämuotoista vertaistukea kaipasi 44% vastaajista. (Larkela 2020, 27.)

Sosiaali- ja terveystalvueluissa kohdataan nykyisin yhä enemmän uusperheitä (Monimuotoiset perheet 2014). Avioerot, huoltajuuskiistat, lasten oirehdinta ja perheiden haasteet uusperheeksi muodostuessa ovat prosesseja, joissa usein tarvitaan apua perheen ulkopuolelta. Perheen kokoonpano saattaa vaihdella viikoittain eikä työntekijät välttämättä ymmärrä uusperheen dynamiikan monimuotoisuutta ja siitä kumpuavia arjen ongelmia. (Heikinheimo & Pakarinen 2019.) Uusperhe eroaa ydinperheestä toiminnaltaan, suhteiltaan ja rakenteeltaan. Nämä ovat keskeisimpiä uusperheiden haasteiden syitä. (Papernow 2013.) Uusperheessä äitipuoli saattaa kokea lapsen biologisen äidin rajoittavan suhdetta lapseen. Isäpuoli saattaa tulla torjutuksi ja siksi jättäytyy etäisemmäksi. Vanhempien rakkautta kaipaavat lapset pettyvät, kun eivät saakaan isä- tai äitipuolelta biologisen vanhemman itsestään selvää kiintymystä. (Raittila & Sutinen 2008, 13.) Perhetyössä lasten ja nuorten ongelmien ja tilanteen käsittely koetaan usein haastavana (Väänänen 2013, 68). Ammatillaiset tarvitsevat ajankohtaista tietoa uusperheiden kohtaamiseen ja työkaluja heidän hyvinvointinsa tukemiseen (Papernow 2018).

Muutokset lapsen elämässä

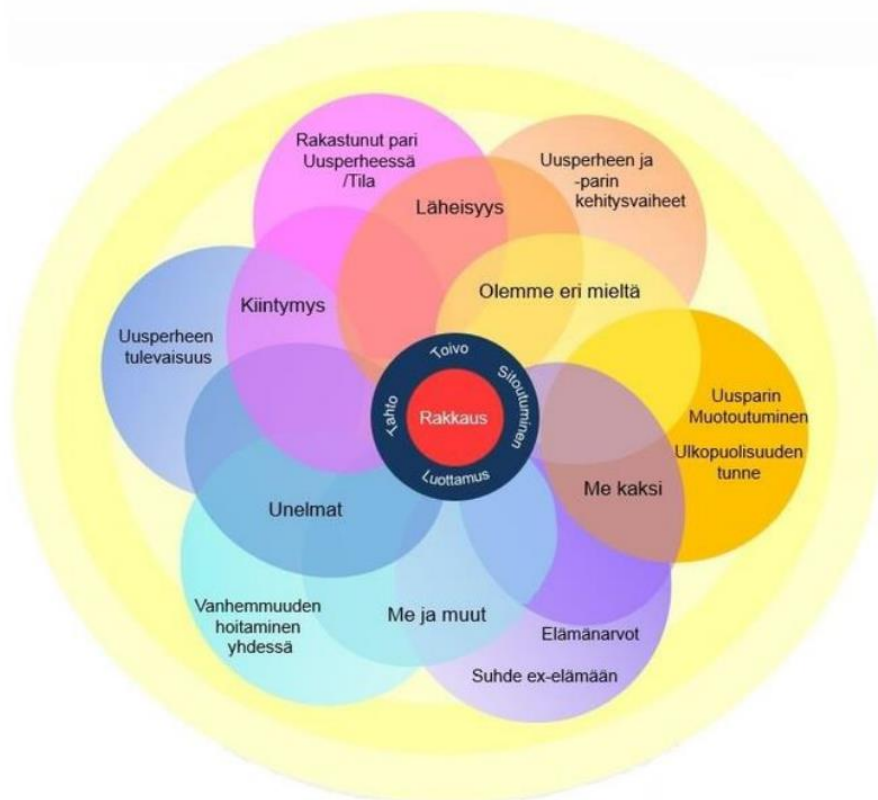
Uusperhe itsessään tuo lapsen elämään suuria muutoksia. Perhe saattaa muuttaa uuteen kotiin, lapsi joutuu mahdollisesti vaihtamaan päiväkotia tai koulua. Asuinpaikkakunnan muutokset taas saattavat vaikuttaa kaverisuhteisiin ja tutut naapurit jäävät vanhaan elämään. Nämä kaikki edellä mainitut asiat ovat suuria asioita kenen tahansa -etenkin lapsen elämässä. Vanhempien olisi tärkeää pyrkiä ymmärtämään näiden elämänmuutosten mukanaan tuomia tunteita ja sopeutumisen vaikeuksia. Uusperheen muodostumisen alkuvaiheessa useimmilla lapsilla ilmenee jonkinlaisia sopeutumisvaikeuksia. Lapsen tulisi saada rauhassa sopeutua tilanteeseen ja käsitellä muutoksia. Se, miten lapsi sopeutuu uusperheeseen, on kiinteästi yhteydessä siihen, miten hän on selviytynyt tai selviytyy vanhempiensa erosta. (Papernow 2013.) Usein vanhempien ero tulee lapselle ainakin jossain määrin yllätyksenä. Lapset myös usein ajattelevat olevansa syyllisiä eroon. He muistavat aiheuttaneensa vanhemmilleen harmia ja kantavat syyllisyyttä kireiksi käyneistä tilanteista. Kun lapset vielä näkevät kummankin vanhemman tahollaan taiteilevan uuden elämän

alkumetreillä, on heidän vaikeaa näyttää tunteitaan ja päästää menettämisen surua näkyviin. (Raittila & Sutinen 2008 21.) Useinkaan lapsi ei ole kykene käsittelemään vanhempien eron aiheuttamia tunteita siinä määrin kuin aikuiset ja vanhemmat olettavat. Lapsi saattaa yrittää kaikkensa, jotta vanhemmat palaisivat yhteen. Vanhempien parina menettäminen hankaloittaa lapsen kehitykseen kuuluvien normaalien mustasukkaisuuden- ja ulkopuolisuudentunteiden käsittelyä. Näiden tunteiden avulla hän käsittelee suhdetta molempiin vanhempiinsa ja heidän väliseen suhteeseen löytääkseen oman identiteetin ja kyetäkseen monipuolisiin suhteisiin elämässään. Lapsi tarvitsee vanhempiensa tuen ja rakkauden tästä suuresta muutoksesta toipumiseen. Parhaimmillaan uuspari voi kuitenkin mahdollistaa uudenlaisen aikuisten parisuhteen, joka toimii lapselle menetyksen rinnalla korjaavana kokemuksena. (Malinen & Larkela 2011, 12.)

Toimiva parisuhde

Toimiva parisuhde tarvitsee monia eri osa-alueita toimiakseen. Suomen Uusperheiden Liitto ry ja Väestöliitto, RAY:n tukemana ovat koonneet Uusparisuhteen kehrä -mallin (kuva 1), jossa on kuvattu toimivaa parisuhdetta. Siihen on koottu osa-alueet, jotka kansainvälisten tutkimusten ja parisuhdetyöstä saatujen kokemusten mukaan liikkeessä oleva, dynaaminen, kehittyvä ja toimiva parisuhde sisältää. Kehrän keskiössä on harmaa kivijalka, parisuhteen peruskallio, jonka keskiössä on rakkaus. Kivijalkaan on kerätty keskeiset edellytykset, joilla suhdetta voi kehittää ja se saadaan jatkumaan riittävän tyydyttävänä. Toimivaan parisuhteeseen tarvitaan sitoutumista, luottamusta, toivoa, uskoa, tahtoa ja turvaa. Kehrän siivekkeillä on kuvattu erilaisia- ja tasoisia elementtejä, jotka ilmentävät suhteen eri puolia. Ne vaikuttavat toisiinsa. Parisuhteessa erilaisia- ja tasoisia elementtejä kehrässä ovat läheisyys, kiintymys, unelmat, me ja muut, me kaksi ja erimielisyydet. Uusparisuhde tuo mukanaan omanlaisensa teemat, joita on kuvattu ulkokehällä. Niitä ovat rakastunut pari uusperheessä, uusperheen tulevaisuus, vanhemmuuden hoitaminen yhdessä, elämänarvot, suhde edelliseen liittoon, uusparin muotoutuminen, ulkopuolisuuden tunne sekä uusperheen- ja parin kehitysvaiheet. Toimivassa parisuhteessa jokainen kehrän osa toimii riittävän hyvin, näistä

riittävän hyvä vuorovaikutus ja ennen kaikkea tunnevuorovaikutus puolisoiden välillä on toimivan parisuhteen ytimessä. Pyörivä kehrä levittää ympärilleen valoa, niin kutsuttua ”aurion kehrää”, joka tuo hyvinvointia kaikkiin sen vaikutuspiirissä oleviin henkilöihin, etenkin perheen lapsiin ja nuoriin. (Malinen & Larkela 2011, 24-25.)



Kuva 1. Uusparisuhteen kehrä -malli (Väestöliitto ja Suomen Uusperheiden Liitto, 2011.)

Koska usein parisuhteen osapuolet ovat erilaisia keskenään (temperamentti, olemisen rytmi), on tärkeää yhteensovittaa nämä erilaisuudet. Näiden erilaisuuksien yhteensovittamisessa tarvitaan asioita, jotka pitävät huolta vuorovaikutuksen jatkumisesta (mm. tahto, sitoutuminen). Kehrämalli lähtee liikkeelle suvusta ja siitä millaisia malleja olemme saaneet lähtöperheistämme ja omien vanhempiemme antamasta parisuhteen mallista. Mitä niistä haluamme tai emme halua siirtää parisuhteeseemme, millaisia unelmia tai parisuhdetarinoita rakennamme päässämme. Jotkin parisuhteen osatekijöistä vaikuttavat selviltä,

mutta suuri osa niiden alla olevista uskomuksistamme ovat tiedostamattomia. Uskomukset ohjaavat meitä vahvasti. Kehrän avulla tehdään näkyväksi ja tuomme tietoisuuteemme asioiden kirjon ja nostetaan teemat puolisoiden väliseen keskusteluun, vuorovaikutukseen ja tunnevuorovaikutukseen. Uusparisuhteen kehjän osa-alueet ovat suhde ex-elämään, elämänarvot, vanhemmuuden hoitaminen yhdessä, uusperheen tulevaisuus, rakastunut pari uusperheessä ja sen tila, uusperheen- ja parin kehitysvaiheet, uusparin muotoutuminen ja ulkopuolisuuden tunne. (Malinen ja Larkela 2011, 25-26.)

3.2. Uusperheille tarjottavan tuen kehittäminen: esimerkkinä StepApp -valmennus

Suomen Uusperheiden Liitto on vastannut uusperheiden haasteisiin aloittamalla tutkimustyön hankemuotoisena, jossa on tehty laajaa tutkimusta perheiden kohtaamista haasteista ja niiden avuksi kehitetyistä tukimuodoista. Suomen Uusperheiden Liiton Stepping-hanke on pyrkinyt vastaamaan tähän kentältä tulleeseen tarpeeseen ja kehittää jatkuvasti uudenlaisia palveluita ja tukivälineitä uusperheiden kanssa toimiville ammattilaisille, edistääkseen uusperheiden hyvinvointia ja toimivuutta. Stepping-hanke oli alun perin suunniteltu toteutettavaksi 2018 – 2020, mutta hankkeeseen haettiin jatkorahoitusta laajemman vaikuttavuustutkimuksen ja implementoinnin tutkimusta varten vuosille 2021 – 2022. Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistaman STEA:n avustuksen myötä nelivuotinen hanke muuttui vuonna 2022 StepApp-toiminnaksi. (Suomen Uusperheiden Liitto 2023.) Laajempi vaikuttavuustutkimus sekä implementoinnin tutkimus käynnistettiin vuonna 2021. Tutkimus tuottaa tietoa valmennuksen käyttöönoton haasteista ja onnistumisista sote-palveluiden piirissä. Tietoa tullaan hyödyntämään itse hankkeessa, ja laajemmin tietoa voidaan hyödyntää digi-interventioita suunniteltaessa, kehitettäessä ja käyttöönotettaessa. (Suomen Uusperheiden Liitto 2023.)

Hankkeen päätavoitteena on uusperheiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen, ongelmien ennaltaehkäisy sekä oikea-aikaisen tuen tarjoaminen. Hankkeen aikana on kehitetty uusperheille suunnattu mobiiliavusteinen, ammatillisesti ohjattu StepApp-valmennus®. StepApp-valmentajia on koulutettu Järvenpään ja Raision perhepalveluihin, sekä Pirkanmaalle syksyllä 2021. Ensimmäiset valmennukset Pirkanmaan yhteistyökunnissa (Tampere, Nokia, Lempäälä, Ylöjärvi, Kangasala) alkoivat keväällä 2022. StepApp-valmennus® kestää viisi viikkoa ja sisältää viisi uusperheiden vanhemmille suunnattua ammatillisesti ohjattua ryhmätapaamista ja koko perheelle suunnatun StepApp-sovelluksen. Sovellus sisältää tietoa uusperheellisyydestä ja eri ikäryhmille suunniteltuja kyselyitä ja pelillisyyttä hyödyntäviä harjoituksia. Pelillistämällä (gamification) tarkoitetaan peleistä tuttujen elementtien, kuten tarinallisuuden, palkitsemisen ja edistymisen eri tasoilla hyödyntämistä interventiossa. Tavoitteena pelillistämisessä on sitoutumisen, motivaation ja käyttäytymisen muutoksen edistäminen. (Hamari ym. 2014.) Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli tuottaa uusperheitä koskevaa, tutkimukseen perustuvaa tietosisältöä sovelluksesta. StepApp-sovelluksen tarkoituksena on myös lisätä perheen yhteistä toimintaa ja jatkaa valmennuksen aikana alkuun saatettujen asioiden käsittelyä. Sovellusta käyttävät uusperheiden lapset, nuoret ja aikuiset sekä valmennusta ohjaavat sote- ja kasvatusalan ammattilaiset. (Suomen Uusperheiden Liitto 2021.)

Valmennuksen hyötyjä arvioitiin Stepping-tutkimuksessa soveltuvuustutkimuksen avulla ja sen jälkeen on toteutettu pilottitutkimus, jossa arvioitiin valmennuksen vaikuttavuutta. Soveltuvuustutkimuksessa lähes kaikki uusperheiden aikuiset raportoivat saaneensa valmennuksesta hyötyjä. Perheet kokivat saaneensa sekä vertaistukea että uusperhe-elämään liittyvää hyödyllistä informaatiota ja käytännöllisiä vinkkejä. Lisäksi uusperheiden vanhemmat kokivat, että ymmärrys muita perheenjäseniä kohtaan lisääntyi StepApp-valmennuksen myötä. Kaikki valmentajat olivat sitä mieltä, että perheet hyötyivät valmennuksesta. Myös sovelluksen käytettävyyden todettiin olevan hyvällä tasolla. (Selänne ym. 2022, 22.) Vuonna 2021 käynnissä olleen pilottivaikuttavuustutkimuksen silloisten alustavien tulosten mukaan StepApp-valmennukseen osallistuneiden uusperheiden vanhempien tietoinen läsnäolo

vanhemmuudessa kasvoi tilastollisesti merkitsevästi valmennuksen myötä. (StepApp 2021.) Tilastollisesti merkittävää muutosta ei havaittu parisuhdetyytyväisyyden ja perhedynamiikan osalta. Tutkittavien määrä on ollut vielä tässä vaiheessa niin pieni, ettei tuloksista voi tehdä vielä mittavia johtopäätöksiä. Alustavat tulokset kuitenkin ovat lupaavia ja ne ohjaavat toiminnan jatkokehittämistä. Tarkoituksena on ollut kehittää oikeasti perheitä palveleva ja vaikuttava kokonaisuus, jota myös sote-palveluissa tiedetään arvostettavan. (StepApp 2021.)

3.3 StepApp -valmennuksen implementointi tutkimuksen kohteena

Tutkimuksellani on tarkoitus tunnistaa StepApp-valmennuksen implementoinnin ja intervention toteutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Kiinnostuksen kohteena tutkimuksessa ovat työntekijät ja organisaation näkökulma uuden menetelmän käyttöönotossa. Tarkoituksena onkin selvittää, kuinka uusi menetelmä, StepApp-valmennus, koetaan käyttöönottovaiheessa Pirkanmaalla viiden eri kunnan alueella työntekijöiden näkökulmasta ja miten soveltuvana uusi käyttöönotettava StepApp-interventio työntekijöiden näkökulmasta nähdään.

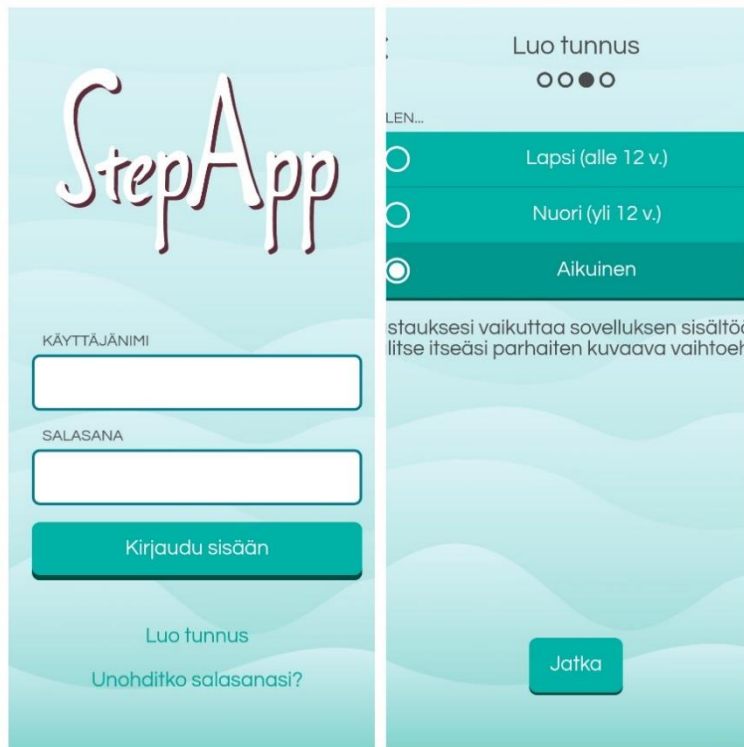
Uusperheille suunnattu StepApp-valmennus® kestää viisi viikkoa ja ohjaajina siinä toimivat StepApp-valmentajakoulutuksen käyneet sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattilaiset työpareittain. Uusperheet saavat valmennuksessa sekä ammatillista tukea, että vertaistukea muilta uusperheiltä. Valmennusta ja valmentajakoulutusta suunniteltaessa on tutkittu laajasti uusperhetutkimuksia sekä asiantuntijoiden kokemustietoa, johon valmennukset pohjaavat teoriaperustansa. (Suomen Uusperheiden Liitto 2021).

Valmennus kestää viisi viikkoa ja sitä ohjaavat valmentajakoulutuksen (8op) saaneet sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattilaiset työpareina.

Ryhmämuotoisessa valmennuksessa uusperheiden aikuiset saavat sekä ammatillista tukea, että vertaistukea muilta uusperheiltä. Valmennus sisältää uusperheen aikuisille viisi StepApp-valmentajien ohjaamaa valmennusryhmätapaamista. Perheet saavat käyttöönsä myös uusperheille kehitetyn mobiilikäyttöön tarkoitettua StepApp-sovelluksen, jota koko perhe voi käyttää valmennuksen ohessa, ja sen avulla myös lapset ja nuoret pääsevät osaksi valmennusta. (Suomen Uusperheiden Liitto 2021.)

Maksuttomiin StepApp-valmennusten ryhmätapaamisiin osallistuu uusperheiden aikuisista muodostuva 5–14 hengen valmennusryhmä kerran viikossa. Valmennuksessa uusperheiden aikuiset saavat vertaistukea, tietoa, ohjausta ja työkaluja perheen arkeen. Valmennuksen keskeisiä teemoja ovat menneisyyden vaikutukset uusperheeseen, uusperhevanhemmuus, lapset ja nuoret uusperheessä, parisuhde sekä perheytyminen, ja uusperheen tulevaisuus. Yksi tapaamiskerta kestää 1,5 tuntia ja sisältää valmentajien alustuksen, harjoituksen pareittain tai yksin ja lopuksi yhteiskeskustelun päivän teemasta. (Selänne ym. 2022, 18.)

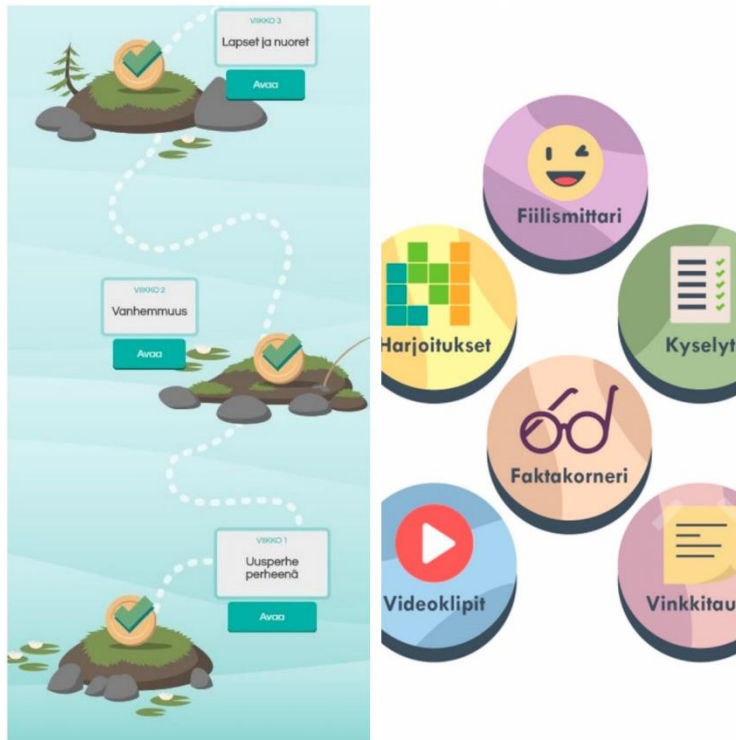
Esittelen tässä mobiilisovellusta sisällöllisesti, jotta kokonaisuus hahmottuu lukijalle paremmin. Sovellusta kehitettäessä on tavoitteena ollut lasten ja nuorten osallisuuden vahvistaminen pelillisyyden kautta. Sovelluksessa jokainen luo omat tunnukset, joilla pääsee kirjautumaan alustalle sisään. (kuva 2). Sovelluksessa jokainen voi tehdä itselleen oman profiilin, johon merkitään nimi ja oma status perheessä (aikuinen, lapsi alle 12v. tai nuori yli 12v.). Valmentaja pystyy hallitsemaan ryhmiä tai kokoamaan kyselyistä koonteja.



Kuva 2. Tunnusten luominen

Sovelluksessa jokainen osallistuja voi tehdä itsestään sopivan *'avatarin'* eli *hahmon*, joka kulkee nimen yhteydessä tehtävien mukana. Sovelluksessa muodostetaan ryhmä oman perheen kanssa. Perheryhmässä voi tehdä tehtäviä yhdessä ja tarkastella, missä kohtaa peliä toinen perheenjäsen menee. Perheryhmälle voi antaa nimen, kuten ”Ihmeperhe”.

Sovelluksessa on tapaamisten mukaisesti nimetyt teemat (saaret), esimerkiksi viikko 1 – uusperhe perheenä, viikko 2 – vanhemmuus uusperheessä, viikko 3 – uusperheen lapset ja nuoret, viikko 4 – parisuhde ja viikko 5 – perheytyminen ja uusperheen tulevaisuus (kuva 3). Aiheet kulkevat valmennuksen aiheiden mukaisesti järjestyksessä. Kun valmennusviikolla 1 tavataan vanhemmat yhteistapaamisella, saman viikon aikana on mahdollista tehdä erilaisia tehtäviä kyseiseen aiheeseen liittyen ja osallistaen kaikki perheenjäsenet mukaan. Saaria edetään viikko kerrallaan ja kuudesta eri elementistä (kuva 3) voi valita itselleen mieluisia tehtäviä tehtäväksi tai katsoa faktakornerin faktatiedot tai videoklippejä.



Kuva 3. Saaret ja elementit

StepApp -sovellus on visuaaliselta ilmeeltään selkeä ja käytettävyydeltään helppo lasten ja nuorten käytettäväksi. Sovelluksen teknisestä ja graafisesta toteutuksesta on vastannut sovellusfirma NordicEdu Oy (Suomen Uusperheiden Liitto 2021). Digisovellusta ja pelillistämistä apuna käyttäen on mahdollista saada koko perhe yhdessä harjoittelemaan vuorovaikutus-, kommunikaatio- ja tunnetaitoja (Suomen Uusperheiden Liitto 2021). Digitalisaation myötä digitaalisen teknologian hyödyntäminen perheille kohdistetuissa palveluissa on viime vuosina lisääntynyt. Kansainvälisten tutkimusten mukaan uusperheet ovat kokeneet mielekkäinä digitaaliset palvelut ja niiden on koettu vahvistavan uusperheen lapsen ja vanhemman välisiä suhteita, vanhemmuutta, parisuhdetta sekä uusperheen toimivuutta. (Pakarinen & Heikinheimo 2019.) StepApp -sovellus on suunniteltu ja kehitetty valmentajille sekä uusperheille työkaluksi arjen hallinnan, vuorovaikutustaitojen sekä perheiden ongelmanratkaisu- ja riitelytaitojen vahvistamisessa. (StepApp 2021.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käsittelen pro gradu -tutkielmani metodologisia lähtökohtia. Aluksi tarkastelen tutkimukseni tavoitteita ja tehtäviä, sen jälkeen esittelen menetelmät, joiden avulla aineistoa on kerätty. Sen jälkeen esittelen aineistoa, joka on menetelmillä saatu ja tutkimusluvut, joiden pohjalta aineistoa on kerätty. Tämän jälkeen esittelen aineiston analyysimenetelmän ja lopuksi teen eettisyyden ja luottavuuden arviointia.

4.1 Tavoitteet, tehtävät ja menetelmä

Tutkimukseni on monimenetelmäinen tutkimus, jossa on käytetty sekä määrällisiä että laadullisia tutkimusmenetelmiä. Koska tutkimukseni on osa hanketta koskevaa isompaa tutkimusta, antaa se ohjenuorat myös minun tutkimukselleni. Stepping-tutkimus pohjautuu Medical Research Council:in (MRC) viitekehykseen kompleksisten interventioiden prosessiarvioinnista (Moore ym. 2015). Tämän viitekehyksen mukaan implementointitutkimuksen tulee kohdentua kolmeen näkökulmaan, jotka ovat yhteydessä intervention vaikuttavuuteen:

- 1) Konteksti (mm. organisaatioon liittyvät tekijät)
- 2) Intervention implementoinnin toteutuminen (mm. käyttöönottokoulutukseen liittyvät tekijät, intervention osallistujien tavoittaminen (reach), intervention toteutus (fidelity))
- 3) Muut interventiolla saavutettaviin tuloksiin liittyvät tekijät (mm. loppukäyttäjien kokema hyöty, jota ei tutkita tässä tutkielmassa).

Viitekehys on ohjannut mittareiden valintaa ja tutkimuskysymyksiä, kuten myös käytettäviä tutkimusmenetelmiä.

Tutkimukseni koostuu kahdesta eri vaiheesta (Taulukko 1). Tutkimuksen tarkoituksena on tunnistaa intervention kontekstiin ja toteutumiseen liittyviä tekijöitä monimenetelmäisellä tutkimuksella (Johnson ym. 2007).

Kohderyhmänä tutkimuksessa ovat sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattilaiset, erityisesti lapsi- ja perhepalveluissa työskentelevät henkilöt. Konteksti tarkoittaa tässä, että uudesta sovelluksesta arvioidaan nimenomaan sen käyttöönottoa ja käytettävyyttä ammattilaisten näkökulmasta. Pro gradu -tutkimukseni on osa hanketta koskevaa isompaa tutkimusta. Pro gradu -tutkimus toteutettiin implementointitutkimuksena (käyttöönottotutkimuksena) Pirkanmaan viiden kunnan perhepalveluissa vuosina 2021–2022.

	Tarkoitus	Kohdejoukko	Aineistonkeruu	Muuttujat	Aineiston analyysi
1	Tunnistaa implementointiin liittyviä tekijöitä	Lapsi- ja perhepalveluiden esihenkilöt ja työntekijät (n=n. 100)	Strukturoitu kysely (CFIR Inner Setting measures)	Organisaation kulttuuri, kuormittavuustekijät, implementoinnin ilmapiiri, oppimisen ilmapiiri, johdon sitoutuminen, resurssit	Tilastollisesti kuvaava analyysi (taulukointi)
2	Tunnistaa intervention toteutumiseen liittyviä tekijöitä	StepApp-valmentajakoulutukseen osallistuneet ammattilaiset (n=28)	Puolistrukturoitu kysely (AIM, IAM, FIM) ja avoimet kysymykset	Koulutuksen hyväksyttävyys, soveltavuus ja toteutettavuus	Tilastollisesti kuvaava analyysi (taulukointi), laadullinen analyysi (teemoittelu)

Taulukko 2. Tutkimukset aineistot ja menetelmät

Tutkimuksen aineisto on kerätty kahdella kyselyllä. Ensimmäisellä kyselyllä pyrin selvittämään organisaation valmiuksia vastaanottaa interventio työntekijöiden näkökulmasta. Kyselyssä tutkittiin organisaation kulttuuria, kuormittavuustekijöitä, implementoinnin ilmapiiriä, oppimisen ilmapiiriä, johdon sitoutumista sekä käytössä olevia resursseja työntekijöiden kokemuksen kautta. Toisella kyselyllä oli tarkoitus selvittää, millaisia asenteita ammattilaisilla on uuden intervention käyttöönotosta sekä siitä, onko interventio tarkoituksenmukainen ja soveltuva käytettäväksi.

Aineiston hankinta tehtiin kahdella eri sähköisellä kyselyllä (Webropol), jotka lähetettiin eteenpäin kuntien yhteyshenkilöiden kautta. Tuomi ja Sarajärven (2018, 83) mukaan kysely on haastattelun, havainnoinnin ja erilaisista dokumenteista kootun tiedon ohella yleisin aineistonkeruumuoto.

Kyselylomakkeet lähetettiin Suomen Uusperheiden Liiton kunnissa olevien yhteyshenkilöiden kautta. Yhteyshenkilöt ovat kussakin kunnassa toimivia johtotehtävissä olevia henkilöitä. Mukana olevat kunnat ovat lähteneet Stepping-hankkeeseen mukaan ja tutkimukseni on yksi osa tätä suurempaa Stepping-hankkeen kokonaisuutta. Yhteyshenkilöiden kanssa Suomen Uusperheiden Liitosta sovittiin, että yhteyshenkilöt lähettävät tutkimuskyselyt oman kunnan sisällä laajasti eteenpäin sosiaali-, terveys- ja kasvatustalon työntekijöille.

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa on tarkoitus tunnistaa kontekstiin liittyviä tekijöitä, joita tutkimme strukturoidulla kyselylomakkeella (Liite 3). Tämä kyselylomake lähetettiin kohdeorganisaatioissa lapsi- ja perhepalveluissa työskenteleville sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille. Kohdejoukkona toivottiin olevan yli sata sosiaali- ja terveysalan työntekijää tutkimuksessa mukana olevien viiden kunnan alueelta. Esihenkilöt, joille kyselyt lähetettiin eteenpäin toimitettavaksi, työskentelivät lapsi- ja perhepalveluiden parissa. Näitä olivat perheneuvolat, lastensuojelu, sosiaalihuollon palvelut, perhepalvelut, neuvolat ja nuorisopalvelut. Palveluiden ja tiimien nimet saattavat hieman vaihdella kunnista riippuen.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa pyrin tunnistamaan intervention toteutumiseen liittyviä tekijöitä, joita tutkin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella (Liite 2). Strukturoiduissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot on valittu valmiiksi. Strukturoitujen vastausten käsittely on helppoa, johtuen vastausvaihtoehtojen valmiiksi koodaamisesta (numeroitu valmiiksi). Vaihtoehtokysymykset ja erilaiset asteikkokysymykset ovat strukturoituja kysymyksiä. (Kananen 2008, 26.) Toisessa vaiheessa kohdejoukkona on StepApp-valmennukseen osallistuvat

ammattilaiset (N=28). Kunnat on merkitty tuloslukuun tunnistamattomina, kunta A, kunta B ja niin edelleen.

Kyselylomake 1 lähetettiin lapsi- ja perhepalveluiden työntekijöille vastattavaksi 13.12.2021 – 31.1.2022 välisellä ajalla. Koska vastaajamäärä oli alhainen tammikuun loppuun mennessä, vastausaikaa jatkettiin aina 20.3.2022 saakka. Kyselylomake 2 lähetettiin kohdejoukolle vastattavaksi myös 13.12.2021 – 20.3.2022 välisellä ajalla.

4.2 Aineisto, tutkimusluvut, analyysimenetelmät ja eettisyys

Aineistonkeruu toteutettiin sähköisten kyselylomakkeiden ja avointen kysymysten avulla. Mitattavat muuttujat ovat ensimmäisessä vaiheessa organisaation kulttuuri, kuormittavuustekijät, implementoinnin ilmapiiri, oppimisen ilmapiiri, johdon sitoutuminen sekä käytössä olevat resurssit. Ensimmäisessä vaiheessa aineiston keruu tapahtui kohdeorganisaatioiden lapsi- ja perhepalveluissa työskenteleville ammattilaisille strukturoidulla kyselyllä **CFIR** (Inner Setting Measures from the Consolidated Framework for Implementation Research) (Fernandez ym. 2018). Aineisto analysoitiin tilastollisesti taulukoiden suorien jakaumien avulla.

Toisessa vaiheessa mitattavat muuttujat olivat valmennuksen hyväksyttävyyys, soveltuvuus ja toteutettavuus. Tässä vaiheessa aineiston keruu tapahtui StepApp-valmennukseen osallistuvilla ammattilaisilla strukturoidulla kyselyllä **AIM = hyväksyttävyyys** (Acceptability of Intervention Measure), **IAM = soveltuvuus** (Intervention Appropriateness Measure), **FIM = toteutettavuus** (Feasibility of Intervention Measure) (Weiner ym. 2020) valmennuksen jälkeen. Vaiheessa 2 käytettiin myös avoimia kysymyksiä työntekijöiden omakohtaisista kokemuksista liittyen StepApp-valmennuksen soveltuvuuteen ja

käytettävyyteen. Aineisto analysoitiin tilastollisesti taulukoiden ja laadullisin menetelmin teemoittelua käyttäen.

Koska tutkimukseni on osa hanketta ja suurempaa tutkimusta, oli tärkeää valita vertaisarvioidut mittarit, jotka määräytyivät osana hanketta. Käytettyjen kyselyiden käyttöön ja soomentamiseen pyydettiin alkuperäisten tekijöiden luvat. Strukturoidun kyselyn AIM, IAM, FIM suomennosta ja käyttöä varten saatiin lupa sähköpostitse mittariston kehittäjältä Bryan Weinerilta ja toiseen CRIF mittarin suomennokseen ja käyttöön lupa saatiin mittariston kehittäjä Maria E. Fernandezilta. Kyselyt suomennettiin ammattimaista kääntäjäpalvelua käyttäen. Oman arvioni mukaan lomakkeet eivät kaikilta osin kääntyneet suomeksi kovinkaan ymmärrettävästi. Lomakkeiden tarkistukseen ja niiden muuntamiseen juuri tätä tutkimusta varten olisi pitänyt käyttää enemmän aikaa ja resursseja.

Tutkimusluvut tutkimukselle on haettu viidestä Pirkanmaalla sijaitsevasta kunnasta vuoden 2021 aikana. Tutkimusluvut on hakenut Suomen Uusperheiden Liitto ja jokainen tutkimuksessa mukana oleva kunta antoi luvan tutkimuksen tekemiseen. Tutkimukselle on haettu myös Turun Yliopiston ihmistieteiden eettinen ennakoarvio, johon on saatu toimikunnan puolto 22.11.2021. Sitouduin tutkimusta tehdessäni noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä (Tuomi & Sarajarvi 2018, 150), TENK-ohjeistuksia ja tietosuojalainsäädäntöä.

Kaikessa ihmistieteellisessä tutkimuksessa on paljon yhteisiä piirteitä, kuten esimerkiksi pyrkimys loogiseen todisteluun ja objektiivisuuteen tarkoittaen sitä, että tutkijat nojaavat havaintoaineistoihinsa eivätkä omiin mielipiteisiinsä. Tämän lisäksi kvalitatiivista ja kvantitatiivista analyysiä voidaan soveltaa jopa samassa tutkimuksessa ja saman tutkimusaineiston analysoinnissa. (Alasuutari, 2011, 32.)

Määrällisessä analyysissä selvitetään määriä, riippuvuuksia ja syyseurauksia. Saadut tulokset voidaan yleistää koskemaan perusjoukkoa, josta havaintoyksiköt on poimittu. Tulosten luotettavuuden kannalta olisi hyvä tutkia kaikki

perusjoukon tilastoyksiköt, mutta useinkaan tämä ei ole kustannus- ja aikarajoitteista johtuen mahdollista. (Kananen 2008, 51.) CFIR mittarilla saaduista taulukoista lasketaan suorat jakaumat ja analysoidaan niiden prosenttiosuuksia.

Laadullisen tutkimuksen mukaisesti analysoin teemoittelun avulla toisessa kyselylomakkeessa olevat avoimet kysymykset. Lyhyehköstä tekstimassasta pyrin löytämään tutkimusongelman kannalta olennaiset vastaukset kysymyksiin; 'Millaista hyötyä toivot saavasi valmennuksesta uusperheiden kanssa työskentelyyn?' sekä 'Millä tavalla koet uuteen interventioon kouluttautumisen ja perehtymisen?' Teemoittelussa kävin avoimet vastaukset läpi ja koodasin niissä esiintyneitä keskeisiä aiheita, sanoja, termejä ja asiakokonaisuuksia, joista muodostin teemat. (Eskola & Suoranta 1999, 176.)

Tietosuojailmoitus toimitettiin tutkimukseen osallistuville kyselylomakkeiden yhteydessä. Kyselylomakkeet lähtivät sähköpostitse vastaajille. Tietosuojailmoituksessa ilmoitettiin, mitä henkilötietoja kerään tutkimustani varten, osallistumisen olevan suostumukseen perustuvaa, sekä mahdollisuudesta peruuttaa osallistuminen missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Aineisto on säilytetty ja suojattu digitaalisesti käyttäjätunnuksella ja salasanalla. Kyselyiden missään vaiheessa ei kysytty tutkittavien henkilötietoja tai sellaisia tietoja, joista vastaajan voisi tunnistaa. Vastaukset myös käsiteltiin ja analysoitiin täysin anonymisti, eikä julkaistuista tuloksista voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Aineisto tallennetaan uudelleenkäyttöödotusten mukaisesti Tampereen yliopiston tietoaarkistoon.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1. Tutkimukseen osallistuneiden kuvaus

Ensimmäinen kysely (CFIR)

Ensimmäiseen kyselyyn vastaajista naisia oli 26, miehiä 3 ja muu 1. Vastaajat jakautuivat seuraavasti; kunta A (N=2), kunta B (N=11), kunta C (N=7), kunta D (N=5) ja kunta E (N=3). Olen tutkimuksessani jättänyt kunnat nimeämättä eettisistä syistä. Kunnat löytyvät nimeltä lopussa olevista liitteistä (liite 3 & liite 4), mutta ne eivät ole missään järjestyksessä tulosluvussa. Kyselyn ulkopuolelle jäi kuntia, jotka eivät syystä tai toisesta ole olleet halukkaita vielä lähtemään uuden intervention käyttöönottoon. Syitä saattaa olla monia, esimerkiksi resurssikysymykset niin työntekijöiden kuin taloustilanteenkin osalta.

Työkokemusta vastaajille oli kertynyt vuodesta yli 15 vuoteen. Kaikista 31 vastaajasta 12 on työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla 1-10 vuotta, 18 vastaajaa on työskennellyt yli 10 vuotta alalla.

Vastaajista 23 työskentelee sosiaalialalla, 5 vastaajaa terveysalalla ja yksi vastaaja kasvatusalalla. Vastaajista 13 on sosiaalityöntekijöitä, sosiaalihojajia 9, sairaanhoitajia 1, psykologeja 2, lähihoitajia 1 ja vastausvaihtoehto muu 4. Heistä oli 3 terveydenhoitajaa sekä 1 perhehojaja.

80% (24/30) vastaajista kertoi aloittaneensa työhistoriansa aikana jotakin uutta toimintamallia. Tutkimukseen vastanneista oli 1 esihenkilö, 21 työntekijää, 3 toimihenkilöä ja 1 muu, asiantuntija.

Toinen kysely (AIM, IAM, FIM)

Toiseen kyselyyn vastanneista kunta A, vastauksia oli 33% (N=4), kunta B vastauksia oli 33% (N=4), kunta C vastauksia oli 17% (N=2), kunta D vastauksia 17% (N=2) ja kunta E vastauksia 0% (N=0).

Työkokemusta työntekijöillä oli seuraavasti 7-8 vuotta 8% (N=1), 11-15 vuotta 33% (N=4) ja yli 15 vuotta (N=7).

Vastaajista oli lähihoitajia 1, sairaanhoitajia 1, sosiaaliohjaajia 2, sosiaalityöntekijöitä 1, projektityöntekijä 1 sekä vastausvaihtoehto muu; perheohjaaja 3, perhekoordinaattori 1 ja perhetyö 1.

100% (N=12) vastaajista kertoi työhistoriansa aikana ottaneen jonkin uuden toimintamallin käyttöönsä. Myös kaikki vastaajat olivat työntekijäasemassa, esihenkilöitä koulutuksessa ei ollut.

Kaikkiaan tutkittavat koostuvat Pirkanmaan maakunnan alueelta StepApp-interventioon mukaan lähteneistä sote-organisaatioiden esimiehistä ja työntekijöistä sekä StepApp-valmentajakoulutuksen saaneista sote- ja kasvatusalan ammattilaisista.

5.2. Työntekijöiden (N=30) näkemyksiä organisaation valmiuksista vastaanottaa interventio

Tutkimustehtävänä tutkielman ensimmäisessä vaiheessa oli selvittää miten sosiaali-, terveys – ja kasvatusalan ammattilaiset kokevat organisaation valmiudet intervention vastaanottamiseen. Organisaation valmiuksia mitattiin ensimmäisessä kyselylomakkeessa CFIR mittarin avulla. Mittarilla pyrimme selvittämään organisaation kulttuuria, kuormittavuustekijöitä, työntekijöiden motivaatiota, implementoinnin ilmapiiriä, oppimisen ilmapiiriä, johdon sitoutumista sekä käytössä olevia resursseja ammattilaisten kokemuksen pohjalta. Tulokset esitetään kokonaisuus kerrallaan taulukoiden avulla, joista ilmenee prosenttijakaumat (%) ja vastausten numeerinen keskiarvo.

Tutkimuksessa selvitettiin seuraavia implementointiin vaikuttavia osa-alueita organisaation sisällä. Osa-alueet ovat organisaation kulttuuri (millä tavoin organisaatiossa ajatellaan työntekijöiden viihtyvyydestä tai työmoraalista), kuormittavuustekijät eli kulttuurin stressi, työntekijöiden motivaatio eli kulttuurin vaivannäkö, implementoinnin ilmapiiri eli käyttöönoton ilmasto,

oppimisilmapiiri eli oppimisilmasto, johdon sitoutuminen ja saatavilla olevat resurssit. Seuraavissa taulukoissa on koko perusjoukko eli kaikkien vastaajien tulokset. Organisaation kulttuuria selvitettyä kysymyspatteristossa oli kaikkiaan 9 kysymystä liittyen kulttuuriin. Taulukoinnin Likert-asteikko on seuraava: 1 Täysin eri mieltä, 2 Eri mieltä, 3 Ei samaa eikä eri mieltä, 4 Samaa mieltä, 5 Täysin samaa mieltä.

Taulukko 3. Organisaation kulttuuri (N=30)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
1. Kaikilla tasoilla ihmiset puhuvat avoimesti siitä, mikä toimii ja mikä ei.	0%	32%	21%	36%	11%	3.3	3.0
2. Useimmat tämän yksikön työntekijät ovat halukkaita muuttamaan toimintatapojaan muiden antaman palautteen pohjalta.	0%	23%	27%	43%	7%	3.3	3.5
3. On vaikeaa saada asioita muuttumaan yksikössämme.	0%	27%	43%	30%	0%	3.0	3.0
4. Voin luottaa siihen, että muut tämän yksikön ihmiset tekevät työnsä hyvin.	0%	10%	13.5%	53%	23.5%	3.9	4.0
5. Useimmat yksikössämme työskentelevät näyttävät nauttivan työstään.	3.3%	13.3%	27%	53%	3.3%	3.4	4.0
6. Vaikeat ongelmat ratkaistaan keskustelemalla kasvotusten.	0.0%	27%	33%	37%	3%	3.2	3.0
7. Käytämme säännöllisesti aikaa toimintatapojemme pohtimiseen.	7%	33%	27%	30.0%	3%	2.9	3.0
8. Kokeiltuamme jotakin uutta käytämme aikaa pohtiaksemme, miten se toimi.	0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	3.0	3.0
9. Tämän yksikön ihmiset toimivat oikeana tiiminä.	0%	23%	20%	40%	17%	3.5	4.0

Organisaation kulttuuria kartoitettiin yhdeksällä tarkentavalla kysymyksellä. Vastaajista 47% vastasi olevansa samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että kaikilla tasoilla ihmiset (esihenkilöt, työntekijät) puhuvat avoimesti siitä, mikä toimii ja mikä ei. 32% vastaajista ajatteli, että kaikilla tasoilla puhe ei ole avointa. 50% vastaajista uskovat oman yksikön työntekijöistä olevan halukkaita muuttamaan toimintatapojaan muiden antaman palautteen pohjalta, 23% oli eri mieltä. 30% vastasi ajattelevansa, että asioita on vaikeaa saada yksikössä muuttumaan. 27% ajatteli, että asioita voi saada muuttumaan. Jopa 43,3% osannut antaa selkeää mielipidettä tähän väittämään.

Useimmat vastaajista 77% luottivat yksikön ihmisten tekevän työnsä hyvin. Samoin 57% uskoi useimpien yksikössä työskentelevien nauttivan työstään. 40% uskoi, että vaikeat ongelmat ratkaistaan kasvotusten keskustelemalla, kun taas 27% ajatteli, että näin ei ole. Jopa 33,3% ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. 40% ei koe, että organisaatioissa käytetään säännöllisesti toimintatapojen pohtimiseen aikaa, kun taas vastaajista 33,3% mielestä aikaa käytetään säännöllisesti toimintatapojen pohtimiseen. Väittämässä 8. Kokeiltuamme jotakin uutta, käytämme aikaa pohtiaksemme, miten se toimii, samaa mieltä oli 57%.

Tulosten pohjalta organisaation kulttuurista voi todeta, että työntekijöiden mielestä organisaatioissa puhutaan avoimesti siitä, mikä toimii ja mikä ei. Tämä kertoo avoimesta keskusteluilmapiiristä organisaatioissa. Tulosten mukaan myös työntekijät haluavat kehittää omaa sekä organisaation työtapoja saadun palautteen pohjalta. Vastaajat, jotka työskentelevät kunnissa, kokevat asioihin olevan vaikeaa saada muutosta. Kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että asioihin on vaikeaa saada muuttumaan ja 43% ei osannut vastata kysymykseen. Olemassa olevista haasteista huolimatta on ilahduttavaa nähdä, että näin suuri joukko vastaajista luottaa kollegoiden tekevän työnsä hyvin ja nauttivan työstään. Organisaatioissa ei välttämättä käytetä tarpeeksi aikaa olemassa olevien toimintatapojen pohtimiseen koska työtä sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla on paljon ja ylimääräistä aikaa ei useinkaan jää toiminnan kehittämiseksi. Säännöllinen ajankäyttö toimintatapojen pohtimiseksi edesauttaisi näkemään mitkä mallit ovat vaikuttavia ja mistä voisi luopua. Myös resurssit (sekä työntekijä- että taloudelliset resurssit) eivät aina riitä hienojen kehittämisideoiden viemiseksi käytäntöön. Tutkimuksen mukaan, jos jokin uusi malli otetaan käyttöön, käytetään aikaa kuitenkin sen arvioimiseen, miten se käytännössä toimii.

Taulukko 4. Kulttuurin stressi (N=30)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
1. Minulla on liian paljon paineita, että voisin tehdä työni tehokkaasti.	10%	30%	20%	33%	7%	3.0	3.0
2. Henkilöstön jäsenet osoittavat usein stressin ja raskuuden merkkejä.	0%	3%	20%	57%	20%	3.9	4.0
3. Täällä vallitseva raskas työtaakka vähentää uuden menetelmän tehokkuutta.	0%	0%	33%	50%	17%	3.8	4.0
4. Henkilöstön turhautuminen on täällä yleistä.	7%	10%	10%	50%	23%	3.7	4.0

Toisessa taulukossa (taulukko 3) tutkittiin kulttuurin stressiä eli kuormittavuustekijöitä organisaatiossa. Ensimmäisessä väittämässä 'minulla on liian paljon paineita, että voisin tehdä työni tehokkaasti', vastaukset jakaantuivat tasan 40% eri tai täysin eri mieltä olevien sekä 40% samaa tai täysin samaa mieltä olevien kesken, 20% ei ole ollut samaa eikä eri mieltä asiassa. Jopa 77% vastasi näkevänsä henkilöstön jäsenissä stressin ja raskuuden merkkejä, vain 3% oli eri mieltä. Mielenkiintoista olisi ollut kysyä, millä tavoin nämä merkit näkyvät työpäivän aikana. Samoin väittämän 3 kohdalla selkeä enemmistö 67% koki, että raskas työtaakka vähentää uuden menetelmän tehokkuutta. Myös viimeiseen väittämään numero 4 enemmistö 73% vastasi, että henkilöstön turhautuminen on yleistä.

Tulosten mukaan sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla työ koetaan kuormittavaksi ja paineistetuksi. Silloin on hyvin luontevaa, että uusia menetelmiä ei ole mahdollista toteuttaa, koska käyttöönotto vaatii aina työntekijältä myös oman panostuksensa. Työtaakan määrään vaikuttaa myös kunta ja kunnan sisällä jopa alue, missä vastaaja työskentelee. Huolestuttavaa on, että suuri osa vastaa näkevänsä kollegoissa stressin ja raskuuden merkkejä sekä turhautumista. Toisaalta jos 1990-luvulta asti on havaittu palvelujärjestelmien ongelmia, ei tämä tieto tule yllätyksenä.

Taulukko 5. Kulttuurin vaivannäkö (N=30)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
1. Tämän yksikön ihmiset haluavat aina toimia parhaan kykynsä mukaan.	0%	3%	10%	54%	33%	4.2	4.0
2. Ihmiset ovat innostuneita omasta työstään.	0%	10%	27%	53%	10%	3.6	4.0
3. Yksikön ihmiset selviävät tekemällä niin vähän kuin mahdollista.	50%	23%	23%	4%	0.0%	1.8	1.5
4. Ihmiset ovat valmiita näkemään erityistä vaivaa tehdäkseen hyvää työtä.	0%	7%	10%	60%	23%	4.0	4.0
5. Tämän yksikön jäsenet eivät näe työnsä eteen enempää vaivaa kuin heidän on pakko.	63%	23%	10%	4%	0%	1.5	1.0

Kulttuurin vaivannäköä eli työntekijöiden motivaatiota kartoittavissa väittämässä 87% vastaajista ajattelee, että yksikön työntekijät haluavat aina toimia parhaan kykynsä mukaan ja väittämässä 2 selviää, että jopa 63% ovat innostuneita työstään, vain 10% oli asiasta eri mieltä. 73% ovat eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämässä 3. yksikön ihmiset selviävät tekemällä niin vähän kuin mahdollista. Vain 4% ovat samaa mieltä väittämässä. Eli suurin osa ajattelee työntekijöiden panostavan työhönsä. Suurin osa 83% ajattelee työntekijöiden olevan valmiita näkemään erityistä vaivaa tehdäkseen hyvää työtä. Vain 6,7% oli eri mieltä. Myöskin 87% vastaajista ajattelee työntekijöiden tekevän työnsä suurella moraalilla, koska vastaajista vain muutama oli sitä mieltä, että yksikön jäsenet eivät näkisi työnsä eteen enempää vaivaa kuin heidän on pakko.

Työntekijöiden motivaatio on tämän osa-alueen pohjalta korkea, vastaajat kokevat työntekijöiden haluavan toimia parhaansa mukaan, nauttivan työstään ja näkevän vaivaa työnsä eteen. Myös motivaatio työn tekemiseen on kyselyn perusteella korkea. Usein sosiaali-, terveys- ja kasvatustalon ihmisiltä olen kuullut lausahduksen, että he tekevät tätä työtä halutakseen auttaa ihmisiä. Usein silloin kun ihmiset kokevat oman työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi he myös haluavat antaa itsestään mahdollisimman paljon hyvää. Vaikka aiemmassa kohdassa näkyi työntekijöiden kuormittuneisuus ja työn aiheuttama stressi, siitä huolimatta työ koetaan mielekkääksi, ja sitä tehdään suurella sydämellä ja työmoraalilla useimmiten parhaansa itsestään antaen.

Taulukko 6. Käyttöönnoton ilmasto (N=30)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
1. Yksikön henkilöstön odotetaan auttavan näyttöön perustuvan lähestymistavan (tässä: StepApp-valmennus) tavoitteen saavuttamisessa.	3%	0%	47%	50%	0%	3.4	3.5
2. Yksikön henkilöstö saa tarvitsemansa tuen näyttöön perustuvan lähestymistavan käyttöönottoon.	3%	17%	47%	33%	0%	3.1	3.0
3. Yksikön henkilöstö saa tunnustusta näyttöön perustuvan lähestymistavan käyttöönotosta asiakkaiden tuen ja avun kasvattamiseksi.	3%	13%	54%	30%	0%	3.1	3.0
4. Näyttöön perustuva lähestymistapa on yksi organisaation tärkeimmistä prioriteeteista.	10%	10%	60%	17%	3%	2.9	3.0

Käyttöönnoton ilmasto eli implementoinnin ilmapiiriä koskevissa kysymyksissä suurimmat vastausprosentit ovat jokaisen kysymyksen kohdalla 'ei samaa eikä eri mieltä', minkä ajattelen johtuvan siitä, että kysymysten asettelu ei ole ollut selvä. Väittämä on kenties jäänyt epäselväksi tai etäiseksi omassa organisaatiossa, ja siksi on ollut vaikeaa nähdä, kuinka käyttöönottoa tuetaan omassa organisaatiossa/ työyksikössä.

Ensimmäisessä väittämässä, jossa henkilöstön odotetaan auttavan StepApp -valmennuksen tavoitteen saavuttamisessa 47% vastasi, että ei ole samaa eikä eri mieltä. Puolet ajattelee henkilöstön auttavan StepApp -valmennuksen tavoitteen saavuttamisessa. Toisessa väittämässä, jossa yksikön henkilöstö saisi tarvitsemansa tuen uuden intervention käyttöönotossa, 47% ei ollut samaa eikä eri mieltä. 33% ajatteli henkilöstön saavan tukea uuden intervention käyttöönotossa. Jälleen väittämän kolme kohdalla 'ei samaa eikä eri mieltä' vastausvaihtoehto sai suurimman kannatuksen, jopa 54%. Neljännessä väittämässä jopa 60% ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kuten jo teoriaosuudessa todetaan; näyttöön perustuva lähestymistapa koetaan ammattilaisten keskuudessa usein tuntemattomana käsitteenä. Olisiko se kyselyyn vastanneidenkin keskuudessa ollut näin? Sillä selittyisi suuri vastausprosentti kohdissa 'ei samaa eikä eri mieltä'.

Taulukko 7. Oppimisilmasto (N=29)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
1. Käytämme säännöllisesti aikaa sen pohtimiseen, miten voimme parantaa toimintatapojamme.	7%	28%	24%	31%	10%	3.1	3.0
2. Organisaatiomme ihmiset etsivät aktiivisesti uusia tapoja parantaa toimintatapojamme.	10%	21%	21%	38%	10%	3.2	3.0
3. Tämä yksikkö kannustaa kaikkia jakamaan ideoitaan.	0%	14%	34%	45%	7%	3.4	4.0
4. Tämä yksikkö oppii virheistään.	0%	31%	31%	34.5%	3.5%	3.1	3.0
5. Kun kohtaamme ongelman yksikössä, pyrimme tosissamme selvittämään, mitä on oikeasti tekeillä.	0%	24%	24%	45%	7%	3.3	4.0

Oppimisilmastoa eli oppimisilmapiiriä koskevissa kysymyksissä 41% vastaajista arvioivat käyttävänsä aikaa sen pohtimiseen, miten toimintatapoja voisi parantaa, kuitenkin myös 35% ajatteli, että toimintatapojen parantamisen pohtimiseen ei käytettäisi säännöllisesti aikaa. 48% vastaajista olivat samaa tai täysin samaa mieltä siitä, että organisaatiossa ihmiset etsivät aktiivisesti uusia toimintatapoja asioiden parantamiseksi. Yli puolet vastaajista 52% ajatteli yksikön kannustavan kaikkia ideoiden jakamisessa ja 38% vastaajista ajatteli oman yksikkönsä oppivan virheistään, 31% ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 31% oli eri mieltä. Viimeisessä väittämässä kohdassa 5. vastaajista 52% ajatteli yksikön kohdatessa ongelman työntekijöiden selvittävän mistä oikeasti on kysymys.

Taulukko 8. Johdon sitoutuminen (N=30)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
1. Yksikön johto varmistaa, että meillä on tarvittava määrä aikaa ja liikkumavaraa keskustellaksemme muutoksista asiakkaiden tilanteen parantamiseksi.	20%	20%	30%	27%	3%	2.7	3.0
2. Tämän yksikön johto luo ympäristön, jossa asioita voidaan saavuttaa.	13.4%	13.3%	33%	27%	13.3%	3.1	3.0
3. Yksikön johto edistää ympäristöä, joka on miellyttävä työpaikka.	10%	20%	30%	33%	7%	3.1	3.0
4. Johto tukee vahvasti yksikön muutospyrkimyksiä.	7%	27%	33%	23%	10%	3.0	3.0

Johdon sitoutumista kartoitavissa väittämässä esille tuli että 40% ajattelee, että yksikön johto ei varmista työntekijöillä olevan tarpeeksi aikaa ja liikkumavaraa

keskustellakseen muutoksista asiakkaiden tilanteen parantamiseksi. 30% ajatteli aikaa ja liikkumatilaa olevan tarpeeksi. 30% ei ollut samaa eikä eri mieltä. 40% vastaajista ajattelee yksikön johdon luovan ympäristön, jossa asioita voidaan saavuttaa, 27% on eri tai täysin eri mieltä. Kolmasosa ei ole selvästi kumpaakaan mieltä. Kohdassa 3. Yksikön johto edistää ympäristöä, joka on miellyttävä työpaikka 30% vastaajista oli eri tai täysin eri mieltä väittämästä, 30% ei ollut samaa eikä eri mieltä, ja 40% ajatteli yksikön johdon edistävän ympäristöä, joka on miellyttävä työpaikka. Viimeisessä väittämässä vastaukset jakaantuivat hyvin tasaisesti. 33% vastaajista ajattelee johdon tukevan vahvasti yksikön muutospyrkimyksiä, 30% oli väittämästä eri mieltä ja jälleen suuri prosentuaalinen määrä vastaajista ei ollut väittämästä samaa eikä eri mieltä. Johdon sitoutumisen osalta tulokset eivät ole selvästi positiivisia, mutta ei selvästi negatiivisiakaan. Tässäkin *'ei samaa eikä eri mieltä'* vastausvaihtoehto vie jokaisessa väittämässä kolmanneksen vastauksista.

Taulukko 9. Saatavilla olevat resurssit (N=30)

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
1. Yleensä kun olemme yhtä mieltä siitä, että yksikössä on tehtävä muutos, meillä on tarvittava tuki osa-alueella: budjetti tai taloudelliset resurssit	27%	40%	27%	6%	0%	2.1	2.0
2. Yleensä kun olemme yhtä mieltä siitä, että yksikössä on tehtävä muutos, meillä on tarvittava tuki osa-alueella: koulutus	10%	17%	40%	30%	3%	3.0	3.0
3. Yleensä kun olemme yhtä mieltä siitä, että yksikössä on tehtävä muutos, meillä on tarvittava tuki osa-alueella: henkilöstö	13%	57%	20%	10%	0%	2.3	2.0
4. Yksikössämme on saatavilla näyttöön perustuvan lähestymistavan (uusi palvelu/ uusi interventio) toiminnan tueksi: välineet ja materiaalit	0%	13%	43%	37%	7%	3.4	3.0
5. Yksikössämme on saatavilla näyttöön perustuvan lähestymistavan (uusi palvelu/ uusi interventio) toiminnan tueksi: asiakkaiden tietoisuus/tarve	0%	13%	57%	30%	0%	3.2	3.0
6. Yksikössämme on saatavilla näyttöön perustuvan lähestymistavan (uusi palvelu/ uusi interventio) toiminnan tueksi: palveluntarjoajien tuki	0%	27%	43%	23%	7%	3.1	3.0
7. Yksikössämme on saatavilla näyttöön perustuvan lähestymistavan (uusi palvelu/ uusi interventio) toiminnan tueksi: interventioryhmä	13%	20%	57%	10%	0%	2.6	3.0

Saatavilla olevat resurssit osiossa ensimmäinen väittämä koski budjettia tai taloudellisia resursseja. 67% vastaajista oli sitä mieltä, että jos yksikössä on tehtävä muutos, tarvittavaa tukea ei taloudellisella puolella ole. Tämä johtunee siitä, että kyselyihin vastanneet työskentelevät kuntasektorilla, ja monista säästötoimista johtuen yleisesti ajatellaan, että moni asia on kiinni rahasta. Vain 7% vastasi ajattelevansa taloudellisten resurssien olevan kunnossa muutoksen tukemiseksi. Koulutuksen saamiseksi muutoksen tueksi uskoi vastaajista 33%, mutta jälleen jopa 40% vastanneista oli valinnut *'ei samaa eikä eri mieltä'* vaihtoehdon.

Henkilöstöressurssista kysyttäessä jopa 70% vastaajista ajatteli, että resurssia ei ole saatavilla. Sosiaalialalla on paljon työpaikkoja auki suhteessa hakijoihin. Toiminnan tueksi saatavista välineistä ja materiaaleista ei ole koettu suurta pulaa. Uuden palvelun tai intervention toimintaan vain kolmasosa ajatteli olevan asiakkaita, suuri määrä 57% antoi *'ei samaa eikä eri mieltä'* vastauksen. Yksikössämme on saatavilla näyttöön perustuvan lähestymistavan (uusi palvelu/ uusi interventio) toiminnan tueksi: palveluntarjoajien tuki, vastaajista 30% uskoi saavansa palveluntarjoajan tuen ja 27% ajatteli, että palveluntarjoajat eivät tukisi palvelun ostajaa uuden palvelun tai intervention tukena. Yksikössämme on saatavilla näyttöön perustuvan lähestymistavan (uusi palvelu/ uusi interventio) toiminnan tueksi: interventioryhmä, vastaajista 10% oli sama mieltä, että uuden toiminnan tueksi olisi mahdollisuus saada interventioryhmä, 57% ei ollut samaa eikä eri mieltä ja kolmasosa ei uskonut saavansa työnsä tueksi erillistä interventioryhmää.

Tämän viimeisen resurssia koskevan kokonaisuuden kohdalla luulen, että vastaajat eivät ole ymmärtäneet täysin väittämiä tai saaneet väittämiä ajatuksessaan asetettua käytäntöön. Vaikka tutkimusta olikin sähköposteihin lähetetyssä aineistonkeruupyynnössä kirjoitettu auki tiivistetysti, se on saattanut jäädä liian epäselväksi tai sitä, ei ole kiireessä ehditty ajatuksella lukea. Valitettavasti useammassa osiossa on nähtävissä tämä sama *'ei samaa eikä eri mieltä'* vastausvaihtoehto, joka antaa tutkijalle kehnosti informaatiota vastaajan ajatuksista.

Tulosten tarkastelu

Tämän implementointitutkimuksen tulosten mukaan organisaatioissa on sekä implementointia edistäviä, että jarruttavia valmiuksia. Implementointia edistävät työntekijöiden motivaatio, halu ja usko muutokseen sekä ratkaisukeskeisyys. Työntekijät kokivat, että he ovat valmiita muuttamaan toimintaansa palautteen pohjalta ja tutkimuksen mukaan he myös ajattelivat, että asioista puhutaan työyhteisössä suoraan, mikä edesauttaa asioiden eteenpäin viemistä. Tutkimuksen mukaan organisaatioissa kollegat kannustavat toisiaan ideoiden jakamisessa eli ilmapiirin voisi usein ajatella olevan rohkaiseva ja innovatiivinen. Oppimisilmastoa kartoittavassa kyselyosiossa vastaukset ovat positiivisia. Vastaajat ovat muutosmyönteisiä ja etsivät aktiivisesti uusia toimintatapoja asioiden eteenpäin viemiseksi. Vastaajat myös uskovat oppivansa virheistä ja haluavat tosissaan selvittää mitä on tekeillä, silloin kun kohtaavat ongelman.

Suurimmiksi haasteiksi implementoinnissa koettiin suuri työmäärä, ajanpuute ja työn kuormittavuus. Myöskään taloudellista tukea ei ollut vastaajien mukaan muutokseen välttämättä saatavilla.

5.3. Uuden intervention soveltuvuus työntekijöiden (N=12) näkökulmasta

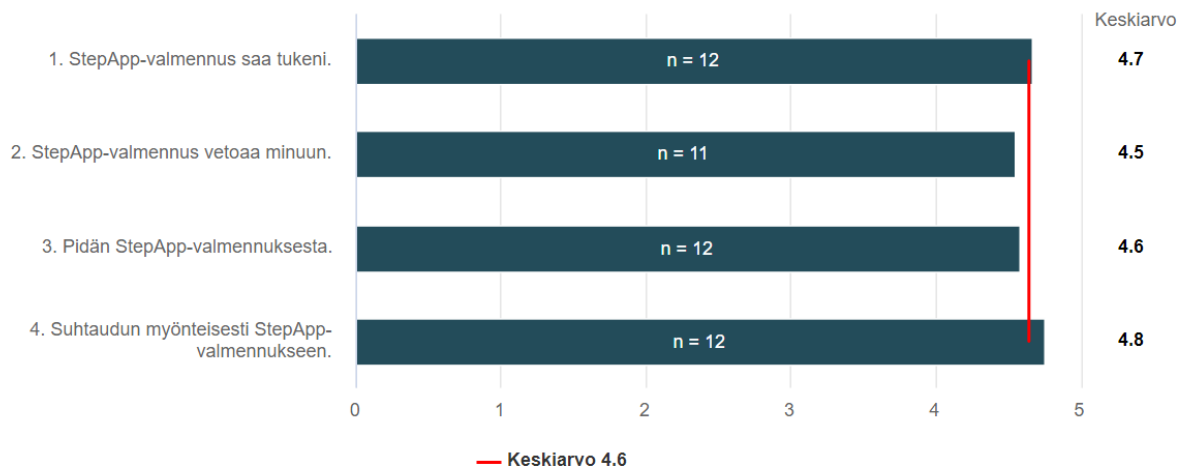
Tutkimustehtävänä tutkielman toisessa vaiheessa oli selvittää miten soveltuvana ammattilaiset kokevat uuden intervention. Toisella tutkimuskyselyllä tutkittiin StepApp-digisovelluksen hyväksyttävyyttä, soveltuvuutta ja toteutettavuutta. Kysely lähetettiin kaikille StepApp-valmentajakoulutukseen Pirkanmaalla osallistuneille työntekijöille, joita oli yhteensä 28. Vastauksia sain vain 12, joten kyselyyn jätti vastaamatta yli puolet kohdejoukosta. Tällä kyselyllä on tarkoitus selvittää, millaisia asenteita ammattilaisilla on ja onko interventio tarkoituksenmukainen ja soveltuva käytettäväksi.

Hyväksyttävyyden, soveltuvuuden ja toteutettavuuden mittareilla arvioituna valmennettujen mielestä StepApp-interventio on erittäin hyvin soveltuva kaikilta osin. Interventio nähtiin sopivana, hyvin käytettävänä ja siihen suhtauduttiin myönteisesti. StepApp-valmennus vastasi työntekijöiden tarpeisiin saada lisää tietoa uusperheellisyydestä, ja antoi välineitä sekä tietoa haastaviin asiakastilanteisiin. Kokemukset uuteen interventioon kouluttautumisesta ja perehtymisestä koettiin pääasiassa hyväksi asiaksi ja koulutusta kuvailtiin erittäin mielenkiintoiseksi, sopivaksi ja laadukkaaksi. Kuitenkin perustyössä olevan kiireen vuoksi kouluttautuminen ja perehtyminen koettiin myös haastavaksi.

5.3.1 Hyväksyttävyyden mittari

Intervention hyväksyttävyyden AIM -mittarilla vastaajat ovat arvioineet StepApp -valmennuksen hyväksyttävyyden korkeaksi. Työntekijät ovat hyväksyneet valmennuksen ja vaikuttaa siltä, että he ovat pitäneet valmennuksesta ja pitävät sitä positiivisena työn kannalta. Kukaan ei ole antanut valmennukselle 1-3 arvosanoja, ainoastaan 4-5 arviointia on käytetty. StepApp -valmennus saa valmennettujen tuen, jossa kaikkien vastaajien keskiarvo on huimat 4,7 kun paras arvio on 5. StepApp -valmennus vetoaa tutkimuksen mukaan vastaajiin, keskiarvoksi on annettu 4,5. Tutkimuksen mukaan valmennettut myös pitävät valmennuksesta. StepApp -valmennus on saanut vastauksista keskiarvoksi 4,6. Valmennettut myös suhtautuvat valmennukseen erittäin myönteisesti keskiarvon kivutessa 4,8.

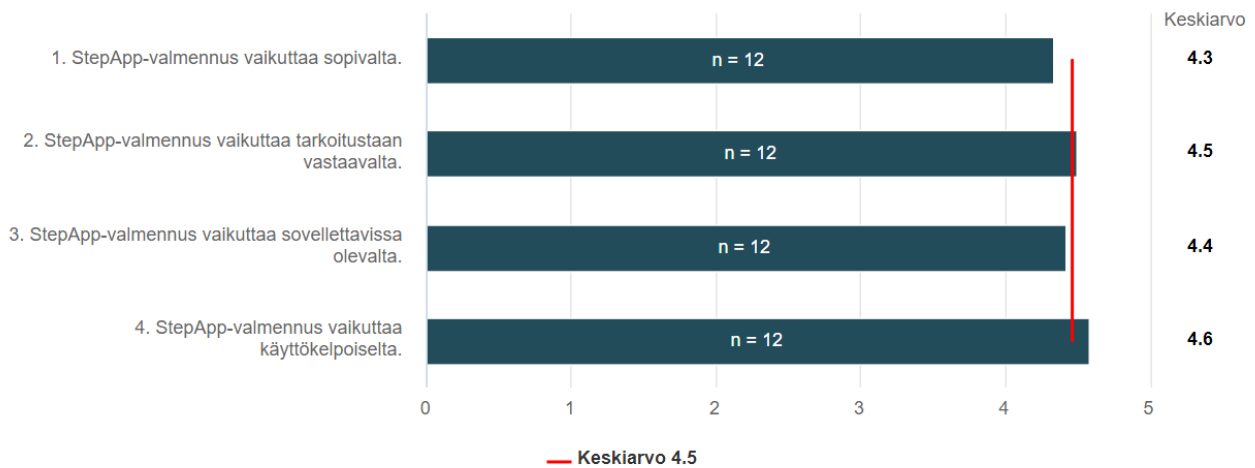
Taulukko 10. Hyväksyttävyyden mittari



5.3.2 Soveltuvuuden mittari

Intervention soveltuvuuden IAM mittarilla vastaajat ovat arvioineet StepApp -valmennuksen asteikolla 1-5. Arvot ovat korkeat ja työntekijät kertovat intervention olevan hyvin sovellettavissa työhön. StepApp -valmennus vaikuttaa sopivalta keskiarvoksi annettiin 4,3. Tarkoitukseen sopivaksi se arviointiin 4,5, erittäin hyväksi. Hieman alhaisemman pistemäärän sai sovellettavuus, joka sai keskiarvon 4,4, mikä sekin on erittäin hyvä. Valmennus koettiin käyttökelpoiseksi korkealla 4,6 keskiarvolla, jossa vastaajat olivat vahvasti täysin samaa mieltä käyttökelpoisuudesta.

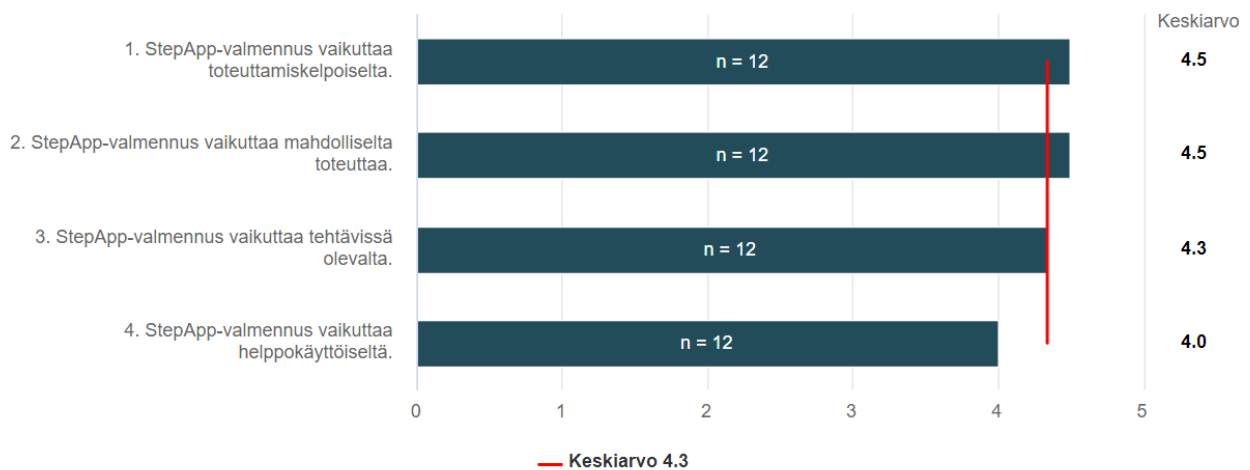
Taulukko 11. Soveltuvuuden mittari



5.3.3 Toteutettavuuden mittari

Intervention toteutettavuuden FIM mittarilla vastaajat ovat arvioineet StepApp -valmennuksen asteikolla 1-5. Vastaajien mukaan StepApp -valmennus vaikuttaa toteuttamiskelpoiselta ja mahdolliselta toteuttaa keskiarvolla 4,5 ja helppokäyttöiseltä 4,0 arvolla. Valmennus myös vastaa tarkoitustaan. Näiden arviointien perusteella StepApp -valmennus vaikuttaa hyvin positiiviselta ja käyttöönotettavalta.

Taulukko 12. Toteutettavuuden mittari



Avoimet kysymykset

Kyselyssä esitin kaksi avointa kysymystä, jotka analysoin teemoittelun avulla.

1. Millaista hyötyä toivot saavasi valmennuksesta uusperheiden kanssa työskentelyyn?

Vastaajat (N=8) olivat 1/3 alkuperäisestä ryhmästä. Yhtenä syynä vastaajakatoon tässäkin kysymyksessä voi olla jo esiin tullut kiire ja kuormitus työssä. Teemoittelun avulla kokosin useimmin vastauksissa mainitut asiat, ja niiden perusteella työntekijät kokivat saaneensa tietoa uusperhearjesta (6), uskoivat hyötyvänsä valmennuksesta työssään (5), saaneensa työkaluja (4) sekä uutta näkökulmaa (3). Vastaajat ajattelivat myös saaneensa erilaisia näkökulmia perheiden haastaviin tilanteisiin (3) sekä niiden ratkaisuihin (3). Valmennus antoi varmuutta käsitellä uusperheasioita. Työntekijät kokivat saaneensa myös tietoa ja uusia toimintamalleja hankaliin vuorovaikutustilanteisiin ja tietoa psykologiasta ja ymmärrystä ihmisten käyttäytymisestä.

2. Millä tavalla koet uuteen interventioon kouluttautumisen ja perehtymisen?

Vastauksia kysymykseen oli 9kpl. Teemoittelin vastaukset. Vastausten perusteella kouluttautuminen koettiin pääasiassa hyväksi asiaksi (6), työntekijät kokivat valmennuksen erittäin mielenkiintoisena (3) ja helposti käyttöönotettavana työskentelymenetelmänä (1). Valmennettavien mukaan koulutus oli mielenkiintoinen (2) ja antoi uusia näkökulmia (2). Koulutus oli tarkoitukseen sopiva, laadukas ja tervetullut kokonaisuus, etenkin kun joku vastaajista mainitsi, että asiakkaana on paljon uusperheitä. Kouluttautumista ja perehdytystä pidettiin hyvänä. Koulutus koettiin intensiivisenä ja innostavana ja teemana erittäin tarpeellisena ja esiin nostettavana. Koulutuksen jälkeen koettiin, että on tärkeää ylläpitää tietoja ja taitoja ja kasvattaa valmennuskokemusta itse valmennuksia järjestämällä, sekä pitämällä aktiivisesti yhteyttä muihin valmentajiin sekä koulutuksen järjestäjätahoon. Haasteina nähtiin se, että työn ohella on haasteellista perehtyä ajan kanssa asiasisältöön, mutta yleisesti kouluttautumiseen suhtauduttiin positiivisesti ja innovatiivisesti. Haastavaksi uusien mallien käyttöönottoon koettiin perustyössä oleva jatkuva kiire (3).

Kouluttautumisen ja perehtyminen koettiin haastavaksi ajankäytön suhteen, kun perustyö on niin hektistä (3). Kritiikkiä annettiin myös siitä, että sovelluksen käyttö valmennuksessa jäi hieman ohueksi tiedoiltaan ja siitä syystä sovelluksen käyttöönotto voi aiheuttaa epävarmuutta (1).

Tulosten tarkastelu

StepApp-valmennus sai erittäin hyvät pisteet jokaisessa osa-alueessa, niin hyväksyttävyyden, soveltuvuuden kuin toteutettavuudenkin saralla. Valmennukseen suhtaudutaan erittäin myönteisesti ja valmennus sai työntekijöiden tuen. Valmennus koettiin hyvin sovellettavissa olevana ja käyttökelpoisena. Valmennus myös koettiin toteuttamiskelpoisena, hyvin mahdollisena toteuttaa ja helppokäyttöisenä. Valmennuksessa esille tuli uusperheiden näkökulma eri rooleista käsin ja se auttoi jäsentämään uusperheiden moninaisuutta. Valmennus antoi yleisesti tietoa vastaajille, ja lisäsi tietoisuutta ilmiöistä, haasteista ja mahdollisuuksista uusperheissä, niin itse uusperheiden sisällä kuin työntekijöiden ja yleisesti kuntalaisten parissa. Valmennus koettiin valmiiksi, kattavaksi koonniksi uusperheistä. Valmennettavat toivoivat sen tuovan vertaisia yhteen ja avaavan keskustelua, jonka teemoja voisi mahdollisesti syventää jatkossa asiakastyössä. Toiveena valmennetuilla oli, että valmennuksen myötä uusperheen jäsenet voivat saada lisää ymmärrystä ja työkaluja kohdata haasteita ja vahvistaa perheen identiteettiä. Valmennus voi ajan mittaan ehkäistä pulmien kasvamista ja mahdollisesti madaltaa kynnystä hakeutua tuen piiriin. Toivottiin myös nuorten aseman uusperheissä paranevan. Kouluttautuminen ja perehtyminen koettiin pääasiassa hyvänä asiana. Valmennus oli mielenkiintoinen ja käyttöönotettava ja siitä sai uusia näkökulmia. Kouluttautuminen ja perehtyminen koettiin haastavaksi perustyössä vallitsevan kiireen vuoksi. Tärkeäksi asiaksi nostettiin oman valmennuskokemuksen saamista ja yhteydenpitoa valmennettavien ja valmentajien kanssa tietotaidon ylläpitämiseksi.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella uuden intervention käyttöönottoa ja työntekijöiden kokemuksia oman organisaation valmiuksista implementoinnin kontekstissa. Toisena tavoitteena oli tutkia kuinka hyväksyttävä, soveltuva ja toteutettava käyttöönotettu interventio työntekijöiden mielestä oli. Tutkimukseni kohderyhmänä olivat Pirkanmaalla kuuden eri kunnan alueella työskenteleviä sosiaali-, terveys- ja kasvatustalon ammattilaisia, pääasiassa lapsi- ja perhepalveluista. Keräsin aineiston strukturoituna ja puolistrukturoituna kyselynä. Analyysimenetelmänä käytin taulukoita, joista laskin suoria jakaumia. Taulukot analysoin ja laadullisena analyysimenetelmänä käytin teemoittelua.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni: Minkälaisia näkemyksiä sosiaali-, terveys- ja kasvatustalon ammattilaisilla on organisaation valmiuksista vastaanottaa interventio? vastaukseksi tulosten perusteella sain organisaation sisällä olevan sekä implementointia edistäviä, että sitä haastavia valmiuksia. Implementointia edistäviä valmiuksia ovat työntekijöiden motivaatio, halu ja usko muutokseen sekä ratkaisukeskeisyys. Tutkimuksen mukaan myös organisaatioissa kollegat kannustavat toisiaan ideoiden jakamisessa eli ilmapiirin voisi usein ajatella olevan rohkaiseva ja innovatiivinen.

Implementointia haastaviksi valmiuksiksi tutkimuksen mukaan näyttäytyi työtaakka, jatkuva kiire ja resurssivaje. Johdon tuki tulisi olla aktiivisempaa, jotta työntekijät kokisivat selkeästi saavansa tukea ja kannustusta työssä. Vastaajat eivät kokeneet heillä olevan aikaa ja tilaa keskustelulle muutoksia koskien, myöskään johdon ei aktiivisesti nähty edistävän miellyttävän työpaikan statusta. Kuitenkaan johtoa kokonaan lyttäämättä sanottakoon, että myös johdon työtaakka on suuri ja yhtä lailla heidän päälleen asetetaan suuria säästötavoitteita, joiden paineen alla he yrittävät tehdä työtään.

Käyttöönoton ilmasto eli implementoinnin ilmapiiriä koskevissa kysymyksissä (taulukko 5) väittämät saivat valitettavan paljon neutraaleja vastauksia.

Väittämät koskivat näyttöön perustuvaa toimintaa (tässä tutkimuksessa StepApp-valmennus). Suurelle osalle tutkittavista käyttöönotettava menetelmä jäi hyvin todennäköisesti etäiseksi (epäselviksi osin suomennoksesta tai epäsojivan mittariston valinnasta johtuen), myös näyttöön perustuva toiminta käsitteenä saattaa olla vastaajille vieras.

Implementoinnin haasteita luo säästötavoitteet ja kuntien taloudelliset vaikeudet. Haverisen ym. 2014, 10 mukaan sosiaalihuollon palvelujärjestelmän ongelmat ovat olleet olemassa 1990-luvulta lähtien, joten todella pitkäjänteistä työtä saa myös tehdä niiden muuttamiseksi. Kehittämistä ohjaavat jatkuvat tehokkuusvaatimukset, mutta siitä huolimatta vaikuttavuuteen ja kehittämiseen on alettu panostaa monin eri kehittämishankkein ja käytäntein. (Isokuorti & Aaltio 2021.)

Uutena interventiona tässä tutkimuksessani oli Suomen Uusperheiden Liiton StepApp-valmennus, johon kiinteästi kuuluu perheille käyttöönotettava digisovellus. Toisessa vaiheessa kaikki vastaajat osallistuivat StepApp-valmentajakoulutukseen, ja saivat oman kokemuksensa pohjalta vastata kysymykseen, kuinka käyttöönotettava ja soveltuva uusi interventio on heidän näkökulmastaan? Intervention hyväksyttävyyden, soveltuvuuden ja käytettävyyden arviointi sai jokaiselta osa-alueelta korkeat pisteet ja mielestäni kyseinen valmennus tavoittaa näin ollen hyvän käytettävyyden, joka taas osaltaan tukee uusperheiden kanssa tehtävää työtä.

Tulosten pohjalta StepApp-valmennus sai hyvää palautetta. Myös Suomen Uusperheiden Liiton (Suplin) aiemmin tehdyn tutkimuksen pohjalta on todettu valmennuksen käytettävyyden olevan hyvällä tasolla. Itse osallistuin valmennukseen myös ja pidin sitä mielenkiintoisena ja hyödyllisenä. Kuten johdannossa kirjoitin, uusperheitä kohdataan myös sosiaalityössä ja on tärkeää olla tietoa uusperheiden kohtaamista haasteista, jotta myös heitä voisi auttaa heidän kohtaamissaan tilanteissa. Mobiiliavusteinen ja ammatillisesti ohjattu StepApp -interventio sai työntekijöiden hyväksynnän kaikilla kolmella tutkimuksen osa-alueella eli hyväksyttävyyden, soveltuvuuden ja toteutettavuuden alueilla. Vahvoja johtopäätöksiä tuloksen perusteella ei voida

kuitenkaan tehdä pienen otoskoon vuoksi. Suomen Uusperheiden Liitolle jatkotutkimusehdotuksena olisi tutkia StepApp-intervention käyttökokemuksia työntekijöiden näkökulmasta. Kiinnostavaa olisi myös kuulla uusperheiden lasten ja nuorten kokemuksista sovelluksen digitaalisuudesta ja pelillisyydestä.

Avoimien kysymysten pohjalta valmennus sai myöskin kiitosta mielenkiintoisesta aihealueesta, ja helposti käyttöön otettavasta työskentelymenetelmästä. Valmennuksen koettiin antavan uusia näkökulmia ja koulutus koettiin tarkoituksenmukaisena, laadukkaana ja tervetulleena kokonaisuutena. Kuten luvussa kolme (s.23) todetaan, sote-alan työntekijät tarvitsevat ajankohtaista tietoa uusperheiden kohtaamiseen ja työkaluja heidän hyvinvointinsa tukemiseen. Ammattilaisten tarvitsema tieto uusperheiden kohtaamiseen ja työkalujen saaminen työhön tuli tutkimuksessani esille. Suurimpana haasteena nähtiin ajankäytön ongelmat eri muodoissaan. Ajanpuutteen ja työkiireiden vuoksi haasteellisena koettiin koulutusmateriaalin asiasisältöihin perehtyminen sekä kouluttautuminen itsessään. Yksi syy kehittämishankkeiden nuivaan vastaanottoon saattaa piillä esimerkiksi siinä, että pelätään työmäärän nousevan entisestään. Työntekijöiden asenteet myös vaikuttavat implementoinnin onnistumiseen. Selanderin ym. (2022) mukaan myös epäoikeudenmukainen johtaminen ja päätöksenteko kuormittavat työntekijöitä.

Tulosten pohjalta ammattilaiset kokivat perhetietouden tarpeellisenä ja hyödyllisenä ja kokivat saaneensa uutta näkökulmaa, tietoa uusperhearjesta, ja uskoivat hyötyvänsä valmennuksesta työssään. He ajattelivat myös saaneensa myös erilaisten näkemysten saaminen perheiden haastaviin tilanteisiin, niiden syntymekanismien ymmärtämiseen sekä niiden ratkaisuihin koettiin tärkeänä. Tulosten pohjalta valmennuksessa tuli esille uusperheiden näkökulma eri rooleista käsin ja se auttoi jäsentämään uusperheiden moninaisuutta.

Yhtenä tutkimuksen tavoitteena oli palvella Suomen Uusperheiden Liiton tarpeita, antaa heille informaatiota toiminnan kehittämiseksi ja uusien ideoiden saamiselle ja uskonkin, että tutkimus avaa heille joitain uusia ajatuksia omaan toimintaan ja sen kehittämiseen liittyen. Tutkimus tuottaa tietoa myös

organisaatioille intervention implementoinnista ja käyttöönoton haasteista ja onnistumisista.

Tutkimuksen tekemiseen lähdin suurella innolla. Tutkimusaihe valikoitui kiinnostukseni mukaan. Aiempaa kokemusta minulla ei aiheesta ollut. Pohdin aluksi, onko se hyvä vai huono asia. Halusin ottaa haasteen vastaan ja päädyin tutkimaan itselleni aivan vierasta asiaa. Jälkiviisaana voisin todeta, että helpommalla olisin saattanut päästä ottaessani jonkun itselleni tutumman aiheen. Toisaalta olen tällä matkalla oppinut paljon uutta. Kehittämistyö ja uusien menetelmien käyttöönotto vastaa edelleen kiinnostuksen kohteitani. Sosiaalialalla työskennellessäni huomaan olevani kehitysmuuntoinen ja haluaisin puuttua moniin asioihin, ja tehdä niitä eri tavalla kuin mihin on totuttu.

Loppukoontia koko prosessista kirjoittaessani huomaan pohtivani aktiivisesti mitä olisin voinut tehdä toisin? Ehdottomasti olisi ollut järkevää käyttää jo olemassa olevaa aineistoa. Myös Suomen Uusperheiden Liitto on kerännyt monenlaista aineistoa talteen, jota olisi ollut työmäärän kannalta hyvä käyttää. Vastauskato nimittäin osoittautui suureksi. Jo olemassa olevan aineiston käytössä ongelmaksi olisi muodostunut se, että silloin en olisi löytänyt tähän omaan kiinnostavaan tutkimusongelmaan liittyvää tietoa. Halu uskoa oman tutkimuksen onnistumiseen näyttää olevan suuri. Ehkäpä tässäkin näkyy ammattilaisten työn kuormitus ja loputtomat kyselyt, niin työtyytyväisyydestä, kuin eri tutkimushankkeistakin. Omalla kokemuksellani voin myös sanoa, että useisiin kyselyihin on jäänyt vastaamatta työelämässä juuri edellä minituista syitä johtuen. Näiden kahden tutkimuskysymyksen ja kahden aineiston käsitteleminen ja yhdistäminen oli itselleni haaste. Kokeneemmalle tutkijalle yhtälö olisi voinut olla helppo, mutta näin jälkikäteen koen, että yksikin aineisto olisi riittänyt tämän tutkimuksen tekemiseen. Rajaaminen olisi pitänyt tehdä vieläkin harkitummin. Myös mittarit tutkimuksessani ansaitsevat kritiikin. Mittarit olivat liian yleisiä, jotta niistä olisi saanut kerättyä tarpeeksi hyödyllistä ja vaikuttavaa informaatiota. Mittareissa oli myös käänköngelmia, joista jo aiemmin mainitsin. Suomennokset jäivät jäykiksi eivätkä näin ollen tehneet

kaikilta osin kysymyksiä tarpeeksi ymmärrettäväksi vastaajalle. Näiden lisäksi avoimet kysymykset, (vaiheessa kaksi) jäivät liian vähäiseksi.

Lopuksi voisin todeta, että implementointi ei ole helppoa. Se vaatii vankkaa johtajuutta, innostuneisuutta sekä työntekijöiden, että johdon sitoutumista siihen, mitä lähdetään kehittämään tai käyttöönottamaan. Toisaalta itse kehitysmuotoisena ihmisenä ajattelen, että jokainen meistä kehittyy läpi elämän, joten myös työelämän on kehityttävä. Teemme arvokasta sosiaalista työtä avun tarpeessa olevien ihmisten kanssa. Tärkeää on aika-ajoin tarkastella tilanteita ja toimintatapoja. Missä kohtaa asioita voisi tehdä toisin, millä menetelmillä muutos voisi osoittautua positiiviseksi etenkin asiakkaiden kannalta? Meidän työtämme on auttaa ihmisiä, joten meidän työtämme on myös kehittää vaikuttavampia palveluita.

LÄHTEET

Ahtiluoto, Asko & Kaila, Minna & Komulainen, Jorma & Mäkelä, Marjukka & Sipilä, Raija (2017) Suomalaisten hoitosuositusten käyttöönoton tutkimusta tarvitaan lisää. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 133 (18), 1647–1654.

Anttonen, Anneli & Häikiö, Liisa & Raitakari, Suvi (2013) Matkalla muutokseen ja hyvinvointiareenoille? *Tampere. Janus* 21:4, 290-313.

Brooke, Joanne Mary & Mallion, Jaimee (2016) Implementation of evidence-based practice by nurses working in community settings and their strategies to mentor student nurses to develop evidence-based practice: A qualitative study. *International Journal of Nursing Practise* 22(4), 339–347.

Carroll, Christopher & Patterson, Malcolm & Wood, Stephen & Booth, Andrew & Rick, Jo & Balain, Shashi (2007) A conceptual framework for implementation fidelity. *Implementation Science: IS*, 2 (1), 40–40.

Damschoder, Laura J. & Aron, David C. & Keith, Rosalind E. & Kirsch, Susan R. & Alexander, Jeffery A. & Lowery, Julie C (2009) Fostering implementation of health services research findings into practice: a consolidated framework for advancing implementation science. doi: [10.1186/1748-5908-4-50](https://doi.org/10.1186/1748-5908-4-50)/ Viitattu 17.4.2023

Durlak, Joseph & Dupre, Emily (2008) Implementation Matters: A Review of Research on the Influence of Implementation on Program Outcomes and the Factors Affecting Implementation. *American Journal of Community Psychology* 41(3-4), 327-350 / Viitattu 19.8.2022.

Fernandez, Maria E. & Walker, Timothy J. & Weiner, Bryan J. & Calo, William A. & Liang, Shuting & Risendal, Betsy & Friedman, Daniela B. & Tu, Shin Ping & Williams, Rebecca S. & Jacobs, Sara & Herrmann, Alison K. & Kegler, Michelle C. (2018) Developing measures to assess constructs from the Inner Setting domain of the Consolidated Framework for Implementation Research. *Implementation Science* volume 13, Article number: 52. / Viitattu 20.9.2021 ja 22.3.2023.

Fixsen, Dean & Naoom, Sandra & Blase, Karen & Friedman, Robert & Wallace, Frances (2005) *Implementation Research: A Synthesis of the Literature*. Tampa: University.

Ganong, Lawrence & Coleman, Marilyn (2017) Stepfamily relationships-Development, dynamics and interventions. 2nd edition. Springer.

Craig, Peter & Dieppe, Paul & Macintyre, Sally & Michie, Susan & Nazareth, Irwin & Petticrew, Mark (2013) Developing and evaluating complex interventions: The new Medical Research Council guidance. International Journal of Nursing Studies 50(5), 587–592.

Hamari, Juho & Koivisto, Jonna & Sarsa, Harri (2014) Does Gamification Work? - A Literature Review of Empirical Studies on Gamification. 47th Hawaii International Conference on System Sciences, USA, 3025–3034.

Haverinen, Riitta & Kuronen, Marjo & Pösö, Tarja (2014) Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus. Tampere. Vastapaino.

Heinonen, Hanna & Luhtasela, Leena (2004) Sosiaalityön tutoroinnin käsikirja. www.socca.fi/aineistot/tutorointikirja.doc/ Viitattu 30.3.2023.

Heiskanen, Markku (2010) Numeroiden lukeminen ja ymmärtäminen. Teoksessa Johanna Hurtig Johnanna, Merja Laitinen & Uljas-Rautio Katriina (toim.) Ajattele itse! Jyväskylä. PS-kustannus.

Hujala, Anneli & Lammintakanen, Johanna (2018) Paljon sote-palveluja tarvitsevat ihmiset keskiöön. Kunnallisan kehittämissäätiö julkaisu 12. Henkilöstön ja johtajien osaamisvaatimukset integroituvissa palveluissa Uudistuva sosiaali- ja terveysala 175 Helsinki. <https://kaks.fi/julkaisut/paljon-sote-palveluja-tarvitsevat-ihmiset-keskioon/> Viitattu 5.10.2022.

Hujala Anneli & Taskinen Helena (toim.), Uudistuva sosiaali- ja terveysala (2020). Tampere: Tampere University Press, 131–149.

Ikonen Tuija (2019) Asiakasryhmäkohtainen tieto laadusta ja vaikuttavuudesta sosiaali- ja terveydenhuollon tiedolla johtamisessa ja ohjauksessa. Laaturekisterien asema palvelujärjestelmässä. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 70. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4129-8> / Viitattu 26.1.2023.

Innokylä (2021) Digiavusteinen StepApp-valmennus ® uusperheille | Innokylä (innokyla.fi) . Viitattu 12.3.2023.

Itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiö, ITLA. 3. Miten onnistun juurruttamisessa? – Implementoinnin eväitä 1/2 - Kasvun tuki Viitattu 15.10.2022

Itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiö, ITLA. Kasvun tuki 2. Käsitteitä, tutkimusta ja teoriaa - Kasvun tuki Viitattu 17.8.2022

Jokinen, Arja (2015) Laadullisen tutkimuksen viitekehykset. Teoksessa Kirsi Günther & Kirsi Hasanen (toim.) Kvalitatiivisen tutkimuksen käsikirja. Moodleverkkokirja, 12 – 16. Viitattu 18.4.2023.

Kananen, Jorma (2008) Kvantti – Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino.

Kemppainen, Tarja & Ojaniemi, Pekka (2012) Tieto ja vaikuttavuuden arviointi käytännössä. Teoksessa Anneli, Pohjola, Tarja, Kemppainen ja Sanna, Väyrynen (toim.) Sosiaalityön vaikuttavuus. Rovaniemi. Lapin yliopistokustannus. 43-62.

Kivipelto, Minna & Blomgren, Sanna & Karjalainen, Pekka & Saikkonen, Paula (2013) Vaikuttavaa aikuissosiaalityötä – arviointimalleista mittareihin. Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti. Tampere. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 8. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-864-3> / Viitattu 2.2.2023.

Kouvonen, Petra & Kurki, Marjo (2020) Vaikuttavien lasten ja nuorten psykososiaalisten menetelmien käyttöönoton tukeminen päätöksenteossa 2020-luvun Suomessa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 57, 195–199

Larkela, Lauri-Pekka (2020) Palveluiden kehittäminen Suomen Uusperheiden Liitto ry:ssä – Valtakunnallinen palvelutarvekysely uusperheille. SAMK.

Laulainen, Sanna & Zitting, Joakim & Niiranen, Vuokko (2020) Henkilöstön ja johtajien osaamisvaatimukset integroituvissa palveluissa. Teoksessa Anneli Hujala & Helena Taskinen (toim.), Uudistuva sosiaali- ja terveysala (2020). Tampere: Tampere University Press, 151–177. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-022-9> / Viitattu 16.6.2022.

Mallion, Jaimee & Brooke, Joanne Mary (2016) Community-and hospital-based nurses' implementation of evidence-based practice: are there any differences? British Journal of Community Nursing 21, 148–154.

Mathieson, Amy & Grande, Gunn & Luker, Karen, (2018) Strategies, facilitators and barriers to implementation of evidence-based practice in community nursing: a systematic mixed-studies review and qualitative synthesis. Primary Health Care Research and Development 20, e6.

Miettinen, Janissa & Selander, Kirsikka & Linnosmaa, Ismo (2020) Sosiaali- ja terveyspalvelujen vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden tutkiminen. Tampere. Tampere University Press.

Monimuotoiset perheet (2014) Kysely: Ammatillaiset kaipaisivat lisää tietoa perheiden monimuotoisuudesta. [KPS_selvitys_ammattilaiset_ja_opiskelijat_nettiin_final.pdf](https://www.monimuotoisetperheet.fi/KPS_selvitys_ammattilaiset_ja_opiskelijat_nettiin_final.pdf) (monimuotoisetperheet.fi) Viitattu 9.8.2021.

Pakarinen, Anni & Heikinheimo, Kirsi (2019) Uusi perhe haastaa uusperheen – uusparien ja ammattilaisten näkemyksiä uusperheiden haasteista. *Perheterapia-lehti* 2/2019, 35, 6-17.

Papernow, Patricia (2013) *Surviving and thriving in stepfamily relationships-what works and what doesn't*. Routledge.

Papernow, Patricia (2018) Clinical guidelines for working with stepfamilies: what family, couple, individual, and child therapists need to know. *Family Process*, 57 (1), 25-51.

Proctor, Enola & Silmere, Hiie & Raghavan, Ramesh & Hovmand, Peter & Aarons, Greg & Bunger, Alicia & Griffey, Richard & Hensley, Melissa (2011) Outcomes for implementation research: Conceptual distinctions, measurement challenges, and research agenda. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 38, 65-76. doi: 10.1007/s10488-010-0319-7 / Viitattu 17.4.2023.

Raittila, Kaisa & Sutinen, Päivi (2008) *Huonetta vai sukua – Elämää uusperheessä*. Helsinki. Kirjapaja.

Rajavaara, Marketta (2007) *Vaikuttavuusyhteiskunta. Sosiaalisten olojen arvostelusta vaikutusten todentamiseen*. Väitöskirja. Helsinki. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 84. Kelan tutkimusosasto.

Reponen, Ritva & Kuusisto-Niemi, Sirpa & Saranto, Kaija (2014), *Terveysthuollon organisaatioissa toimivien tietohallintojohtajien käsityksiä tehtävistään ja roolistaan*. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*. 2014;6(2-3). / Viitattu 6.5.2022.

Svedberg, Petra & Arvidsson, Susann & Larsson, Ingrid & Carlsson, Ing-Marie & Nygren, Jens M. (2019) Barriers and Enablers Affecting Successful Implementation of the Electronic Health Service Sisom: Multicenter Study of Child Participation in Pediatric Care. *Journal of Medical Internet Research* 21(11), e14271.

Sosiaali- ja terveysministeriö, [Hyvinvointialueet - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#), sivu päivitetty 12.1.2023. /Viitattu 23.1.2023

Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmä (2012) *Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti*. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön raporteja ja muistioita 21.

StepApp, [Stepping-tutkimus - StepApp-toiminta ja StepApp-valmennus®](#) Päivitetty 2021. /Viitattu 15.3.2023

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, [Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma \(LAPE\) - THL](#) Päivitetty 22.2.2023. /Viitattu 24.2.2023.

Tilastokeskus (2022) Uusperhe | Käsitteet | Tilastokeskus. / Viitattu 19.3.2023.

Tilastokeskus (2022) Perheiden määrä väheni vuonna 2021 - Tilastokeskus, päivitetty 30.9.2022. /Viitattu 19.3.2023.

Sackett, David & Rosenberg, William & Gray, Muir & Haynes, Brian & Richardson, Scott (1996) Evidence Based Medicine: What It Is And What It Isn't. British Medical Journal 312:7023, 71-72.

Selänne, Laura & Pakarinen, Anni & Heikinheimo, Kirsi (2022) Mobiiliavusteinen ja ammatillisesti ohjattu uusperheinterventio – Intervention soveltuvuus uusperheiden ja sote-ammattilaisten näkökulmasta. HOITOTIEDE 2022, 34 (1) 15-26.

Stenvall, Jari & Virtanen, Petri (2012) Sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistaminen. Tallinna. Tietosanoma Oy.

STM, Sosiaali- ja terveysministeriö (2009) Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön - toimintaohjelma 2009–2011. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. 18.

Väänänen, Riitta (2013) Perheen rakenteen, dynamiikan ja arvojen merkitys lapsen psyykkiselle hyvinvoinnille. Dissertations in Social Sciences and Business Studies.

Weiner, Bryan J. & Lewis, Cara. C. & Stanick, Cameo & Powell, Byron J. & Dorsey, Caitlin N. & Clary, Alecia. S. & Boynton, Marcella H. & Halko, Heather (2017) Psychometric assessment of three newly developed implementation outcome measures. Implementation Science, 12(108), 1-12. doi: 10.1186/s13012-017-0635-3 / Viitattu 15.3.2023.

LIITTEET

Liite 1. Vastauspyyntö vaiheessa yksi (1)

Hyvä sosiaali- tai terveysalan ammattilainen,

Pyydämme Sinua osallistumaan tutkimukseen, jossa tutkitaan uuden toimintamallin käyttöönottoa kunnassanne. Tutkimus toteutetaan Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden Pro gradu -tutkielmana, osana Turun yliopiston ja Suomen Uusperheiden liiton kehittämishanketta.

Tarkoituksemme on selvittää, millaisia asenteita, mahdollisuuksia ja haasteita liittyy uudenlaisen, digiavusteisen toimintamallin käyttöönottoon eri organisaatioissa ja mitä käyttöönotossa olisi tärkeää huomioida. Stepping -hankkeessa on kehitetty uusperheille digiavusteinen ammatillisesti ohjattu StepApp -valmennus, joka tähtää koko uusperheen hyvinvoinnin edistämiseen ja perheen toimivuuteen. Valmennus otetaan käyttöön lapsi- ja perhepalveluissa viidessä kunnassa Pirkanmaan alueella keväällä 2022. Tutkittavat valikoituivat näiden viiden kunnan alueelta. Sinut on kutsuttu tutkimukseen, sillä työskentelet lapsi- ja perhepalveluissa alueella, jossa valmennus otetaan käyttöön.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, ja voit keskeyttää osallistumisesi missä vain vaiheessa. Mikäli päätät osallistua tutkimukseen, tämä tarkoittaisi vastaamista sähköiseen kyselyyn, jossa selvitämme organisaation kulttuuriin, johdon tukeen, resursseihin, osaamiseen, sitoutumiseen ja asenteisiin liittyviä asioita. Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia. Kysely on avoinna 13.12.2021-31.1.2022 välisen ajan. Vastausaikaa on jatkettu 28.2.2022 saakka. Linkki kyselyyn löytyy tämän tiedotteen lopusta.

Käytämme antamiasi tietoja ainoastaan tämän tutkimuksen toteutuksessa. Pidämme huolta, että sinua tai sinua koskevia vastauksia ei ole tunnistettavissa, kun julkaisemme tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksessa kerättävää tietoa säilytetään asianmukaisesti siten, ettei niihin ole pääsyä kuin tutkimusryhmän jäsenillä. Tiedot hävitetään kokonaan 5 vuotta tutkimuksen päättymisen jälkeen.

Tutkimukselle on Turun yliopiston eettisen toimikunnan puoltava lausunto. Lisätietoja saat Pro gradu tutkimuksen tekijältä tai tutkimuksesta vastaavalta.

Lämmin kiitos ajastasi!

Linkki kyselyyn:

<https://link.webropolsurveys.com/S/BBF46A6959FCAA26>

Linkki tietosuojaselosteeseen:

<https://www.stepapp.fi/wp-content/uploads/2021/11/Liite7.Tieteellisen-tutkimuksen-tietosuojaseloste.pdf>

Terveisin,

Pro gradu tutkimuksen tekijä:

Jutta Holopainen
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Tampereen Yliopisto
sähköposti: jutta.holopainen@tuni.fi

Tutkimuksesta vastaava:

TtT, kehityspäällikkö, erikoistutkija, Anni Pakarinen
Hoitotieteen laitos
Turun Yliopisto
sähköposti: ankorh@utu.fi

Liite 2. Vastauspyyntö vaiheessa kaksi (2)

Hyvä StepApp -valmentajakoulutukseen osallistuva ammattilainen,

Pyydämme Sinua osallistumaan tutkimukseen, jossa tutkitaan uuden toimintamallin käyttöönottoa kunnassanne. Tutkimus toteutetaan Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden Pro gradu -tutkielmana, osana Turun yliopiston ja Suomen Uusperheiden liiton kehittämishanketta.

Stepping -hankkeessa on kehitetty uusperheille digiavusteinen ammatillisesti ohjattu StepApp -valmennus, joka tähtää koko uusperheen hyvinvoinnin edistämiseen ja perheen toimivuuteen. Valmennus otetaan käyttöön lapsi- ja perhepalveluissa viidessä kunnassa Pirkanmaan alueella keväällä 2022.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on arvioida StepApp-valmentajakoulutuksen soveltuvuutta. Tutkittavat valikoituivat StepApp-valmentajakoulutukseen osallistuneista sosiaali- tai terveysalan ammattilaisista. Sinut on kutsuttu tutkimukseen, sillä osallistut StepApp-valmentajakoulutukseen.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, ja voit keskeyttää osallistumisesi missä vain vaiheessa. Mikäli päätät osallistua tutkimukseen, tämä tarkoittaisi vastaamista sähköiseen kyselyyn, jossa selvitämme valmentajakoulutuksen soveltuvuutta, hyödyllisyyttä ja hyväksyttävyyttä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10-15 minuuttia. Kysely on avoinna 13.12.2021 - 31.1.2022 välisen ajan. Linkki kyselyyn löytyy tämän tiedotteen lopusta.

Käytämme antamiasi tietoja ainoastaan tämän tutkimuksen toteutuksessa. Pidämme huolta, että sinua tai sinua koskevia vastauksia ei ole tunnistettavissa, kun julkaisemme tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksessa kerättävää tietoa säilytetään asianmukaisesti siten, ettei niihin ole pääsyä kuin tutkimusryhmän jäsenillä. Tiedot hävitetään kokonaan 5 vuotta tutkimuksen päättymisen jälkeen.

Tutkimukselle on Turun yliopiston eettisen toimikunnan puoltava lausunto. Lisätietoja saat Pro gradu tutkimuksen tekijältä tai tutkimuksesta vastaavalta.

Lämmin kiitos ajastasi!

Linkki kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/ED59DFA28F79FAD2>

Linkki tietosuojaselosteeseen:

<https://www.stepapp.fi/wp-content/uploads/2021/11/Liite7.Tieteellisen-tutkimuksen-tietosuojaseloste.pdf>

Terveisin,

Pro Gradu tutkimuksen tekijä:

Jutta Holopainen

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Tampereen Yliopisto

sähköposti: jutta.holopainen@tuni.fi

Tutkimuksesta vastaava:

TtT, kehityspäällikkö, erikoistutkija, Anni Pakarinen
Hoitotieteen laitos
Turun Yliopisto
sähköposti: ankorh@utu.fi

Liite 3. Kyselylomake yksi (1)

Sisäisen toimintaympäristön mittarit käyttöönottotutkimuksen konsolidoidusta viitekehystä

Ohjeet: Tämä kyselylomake koostuu asteikoista, jotka mittaavat konstruktioita käyttöönottotutkimuksen konsolidoidun viitekehysten eli CFIR-mallin sisäisen toimintaympäristön osa-alueella. Merkitse kunkin väittämän kohdalle, millä tasolla olet samaa tai eri mieltä.

Taustakysely (tulee webropoliin)

Sukupuoleni on

- Mies
- Nainen

Missä organisaatiossa työskentelet:

- Kangasala
- Lempäälä
- Nokia
- Tampere
- Ylöjärvi

Montako vuotta sinulla on kokemusta alalta:

- 1-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- 7-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- yli 15 vuotta

Työskentelen*

- Sosiaalialalla
- Terveystalalla
- Kasvatusalalla
- Seurakunnassa
- Muualla, missä?

Pääasiallinen toimenkuvani tällä hetkellä

- Lähihoitaja
- Sairaanhoidaja

- Sosiaaliohjaaja
- Sosiaalityöntekijä
- Psykologi
- Projektityöntekijä
- Muu, mikä?

Oletko

- Esimies
- Työntekijä

Työhistoriani aikana on otettu jokin uusi toimintamalli käyttöön?

- Kyllä
- Ei

Kulttuuri

- 1) Vahvasti eri mieltä
- 2) Eri mieltä
- 3) Neutraali
- 4) Samaa mieltä
- 5) Vahvasti samaa mieltä

1. Kaikilla tasoilla ihmiset puhuvat avoimesti siitä, mikä toimii ja mikä ei.
2. Useimmat tämän yksikön työntekijät ovat halukkaita muuttamaan toimintatapojaan muiden antaman palautteen pohjalta.
3. On vaikeaa saada asioita muuttumaan yksikössämme.
4. Voin luottaa siihen, että muut tämän yksikön ihmiset tekevät työnsä hyvin.
5. Useimmat yksikössämme työskentelevät näyttävät nauttivan työstään.
6. Vaikeat ongelmat ratkaistaan keskustelemalla kasvotusten.
7. Käytämme säännöllisesti aikaa toimintatapojemme pohtimiseen.
8. Kokeiltuamme jotakin uutta käytämme aikaa pohtiaksemme, miten se toimi.
9. Tämän yksikön ihmiset toimivat oikeana tiiminä.

Kulttuurin stressi

- 1) Vahvasti eri mieltä
- 2) Eri mieltä
- 3) Neutraali
- 4) Samaa mieltä
- 5) Vahvasti samaa mieltä

1. Minulla on liian paljon paineita, että voisin tehdä työni tehokkaasti.
2. Henkilöstön jäsenet osoittavat usein stressin ja rasituksen merkkejä.
3. Täällä vallitseva raskas työtaakka vähentää uuden menetelmän tehokkuutta.
4. Henkilöstön turhautuminen on täällä yleistä.

Kulttuurin vaivannäkö

- 1) 1Vahvasti eri mieltä
 - 2) Eri mieltä
 - 3) Neutraali
 - 4) Samaa mieltä
 - 5) Vahvasti samaa mieltä
1. Tämän yksikön ihmiset haluavat aina toimia parhaan kykynsä mukaan.
 2. Ihmiset ovat innostuneita omasta työstään.
 3. Yksikön ihmiset selviävät tekemällä niin vähän kuin mahdollista.
 4. Ihmiset ovat valmiita näkemään erityistä vaivaa tehdäkseen hyvää työtä.
 5. Tämän yksikön jäsenet eivät näe työnsä eteen enempää vaivaa kuin heidän on pakko.

Käyttöönoton ilmasto

- 1) Vahvasti eri mieltä
 - 2) Eri mieltä
 - 3) Neutraali
 - 4) Samaa mieltä
 - 5) Vahvasti samaa mieltä
1. Yksikön henkilöstön odotetaan auttavan näyttöön perustuvan lähestymistavan (tässä: StepApp-valmennus) tavoitteen saavuttamisessa.
 2. Yksikön henkilöstö saa tarvitsemansa tuen näyttöön perustuvan lähestymistavan käyttöönottoon.
 3. Yksikön henkilöstö saa tunnustusta näyttöön perustuvan lähestymistavan (StepApp-valmennus) käyttöönotosta asiakkaiden tuen ja avun kasvattamiseksi.
 4. Näyttöön perustuva lähestymistapa on yksi organisaation tärkeimmistä prioriteeteista.

Oppimisilmasto

- 1) 2Vahvasti eri mieltä
 - 2) Eri mieltä
 - 3) Neutraali
 - 4) Samaa mieltä
 - 5) Vahvasti samaa mieltä
1. Käytämme säännöllisesti aikaa sen pohtimiseen, miten voimme parantaa toimintatapojamme.
 2. Organisaatiomme ihmiset etsivät aktiivisesti uusia tapoja parantaa toimintatapojamme.
 3. Tämä yksikkö kannustaa kaikkia jakamaan ideoitaan.
 4. Tämä yksikkö oppii virheistään.
 5. Kun kohtaamme ongelman yksikössä, pyrimme tosissamme selvittämään, mitä on oikeasti tekeillä.

Johdon sitoutuminen

- 1) 2Vahvasti eri mieltä
 - 2) Eri mieltä
 - 3) Neutraali
 - 4) Samaa mieltä
 - 5) Vahvasti samaa mieltä
1. Yksikön johto varmistaa, että meillä on tarvittava määrä aikaa ja liikkumavaraa keskustellaksemme muutoksista asiakkaiden tilanteen parantamiseksi.
 2. Tämän yksikön johto luo ympäristön, jossa asioita voidaan saavuttaa.
 3. Yksikön johto edistää ympäristöä, joka on miellyttävä työpaikka.
 4. Johto tukee vahvasti yksikön muutospyrkimyksiä.

Saatavilla olevat resurssit

- 1) Vahvasti eri mieltä
 - 2) Eri mieltä
 - 3) Neutraali
 - 4) Samaa mieltä
 - 5) Vahvasti samaa mieltä
1. Yleensä kun olemme yhtä mieltä siitä, että yksikössä on tehtävä muutos, meillä on tarvittava tuki osa-alueella: budjetti tai taloudelliset resurssit
 2. Yleensä kun olemme yhtä mieltä siitä, että yksikössä on tehtävä muutos, meillä on tarvittava tuki osa-alueella: koulutus
 3. Yleensä kun olemme yhtä mieltä siitä, että yksikössä on tehtävä muutos, meillä on tarvittava tuki osa-alueella: henkilöstö
 4. Yksikössämme on saatavilla näyttöön perustuvan lähestymistavan toiminnan tueksi: välineet ja materiaalit
 5. Yksikössämme on saatavilla näyttöön perustuvan lähestymistavan toiminnan tueksi: asiakkaiden tietoisuus/tarve
 6. Yksikössämme on saatavilla näyttöön perustuvan lähestymistavan toiminnan tueksi: palveluntarjoajien tuki
 7. Yksikössämme on saatavilla näyttöön perustuvan lähestymistavan toiminnan tueksi: interventioryhmä

Liite 4. Kyselylomake 2

StepApp - intervention hyväksyttävyyden mittari (AIM), intervention asianmukaisuuden mittari (IAM) ja intervention toteutettavuuden mittari (FIM)

Intervention hyväksyttävyyden mittari (AIM), intervention asianmukaisuuden mittari (IAM) ja intervention toteutettavuuden mittari (FIM; Weiner et al. 2017) ovat neljä väittämää sisältäviä käyttöönoton lopputulosten mittareita, joita pidetään usein käyttöönoton onnistumisen ”johtavina indikaattoreina” (Proctor et al., 2011).

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa eikä eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä

Taustakysely (tulee webropoliin)

Sukupuoleni on

- Mies
- Nainen

Missä organisaatiossa työskentelet:

- Kangasala
- Lempäälä
- Nokia
- Tampere
- Ylöjärvi

Montako vuotta sinulla on kokemusta alalta:

- 1-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- 7-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- yli 15 vuotta

Työskentelen*

- Sosiaalialalla
- Terveysalalla
- Kasvatusalalla
- Seurakunnassa

- Muualla, missä?

Pääasiallinen toimenkuvani tällä hetkellä

- Lähihoitaja
- Sairaanhoitaja
- Sosiaaliohjaaja
- Sosiaalityöntekijä
- Psykologi
- Projektityöntekijä
- Muu, mikä?

Oletko

- Esimies
- Työntekijä

Työhistoriani aikana on otettu jokin uusi toimintamalli käyttöön?

- Kyllä
- Ei

Intervention hyväksyttävyyden mittari (AIM)

- 1) StepApp-valmennus saa hyväksyntäni.
- 2) StepApp-valmennus vetoaa minuun.
- 3) Pidän StepApp-valmennuksesta.
- 4) Otan mielelläni StepApp-valmennuksen vastaan.

Intervention asianmukaisuuden mittari (IAM)

- 1) StepApp-valmennus vaikuttaa soveltuvalta.
- 2) StepApp-valmennus vaikuttaa sopivalta.
- 3) StepApp-valmennus vaikuttaa käyttökelpoiselta.
- 4) StepApp-valmennus vaikuttaa hyvin soveltuvalta.

Intervention toteutettavuuden mittari (FIM)

- 1) StepApp-valmennus vaikuttaa toteuttamiskelpoiselta.
- 2) StepApp-valmennus vaikuttaa mahdolliselta.

3) StepApp-valmennus vaikuttaa käyttökelpoiselta.

4) StepApp-valmennus vaikuttaa helppokäyttöiseltä.

1. Millaista hyötyä toivot saavasi valmennuksesta uusperheiden kanssa työskentelyyn?
2. Millä tavalla koet uuteen interventioon kouluttautumisen ja perehtymisen?