

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Terttu Rantala
Anne Wild

MONIAMMATILLISUUDEN TOIMINTAKESKUKSESSA TOTEUTUMINEN LEVÄNIEMEN

Opinnäytetyö
Marraskuu 2015



OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2015
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
p. (013) 260 600

Tekijät
Terttu Rantala, Anne Wild

Nimeke
Moniammatillisuuden toteutuminen Leväniemen toimintakeskuksessa

Toimeksiantaja
Kuntoutus-, koulutus- ja asuntosäätiö, Leväniemen toimintakeskus

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää moniammatillisuuden toteutumista Leväniemen toimintakeskuksessa. Toimeksiantajana opinnäytetyössä oli Kuntoutus-, koulutus- ja asuntosäätiön ylläpitämä Leväniemen toimintakeskus Heinävedellä. Leväniemi tarjoaa ympärivuorokautista tehostettua, tuettua ja kuntouttavaa palveluasumista kehitysvammaisille ja mielenterveyskuntoutujille.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ryhmäkeskustelun ja yksilöhaastattelujen keinoin. Tutkimus rajattiin hoitajien ja ohjaajien moniammatillisen yhteistyön tarkasteluun ja Leväniemen muu henkilöstö jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle. Työssä tutkittiin moniammatillisuuden toteutumista ohjauksellisen työotteen ja asiakaslähtöisyyden näkökulmasta. Yksilöhaastatteluiden tuloksissa ne nousivatkin keskeisiksi. Ryhmäkeskustelusta nousi ajatus työnkierrosta keinona moniammatillisuuden kehittämiseen.


Tutkimusta voidaan käyttää tulevaisuudessa tiimityön kehittämisen pohjana Leväniemessä. Tutkimustuloksista nousivat esiin kehittämissideoina työnkiertosysteemin luominen sekä tiimijaon kehittäminen Leväniemen toimintakeskukseen. Moniammatillisen työryhmän perustaminen nähtiin ratkaisuna tiedon jakamiseen ja asiakkaan kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen liittyen.

Kieli
suomi

Sivuja 45
Liitteet 6
Liitesivumäärä 20

Asiasanat

ohjauksellinen työote, asiakaslähtöisyys, moniammatillisuus, työryhmä- ja tiimityöskentely ja työnkierto

 Karelia UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	THESIS November 2015 Degree Programme in Social Services Tikkarinne 9 80220 JOENSUU FINLAND Tel. +358 13 260 600
Authors Terttu Rantala, Anne Wild	
Title Realization of Multiprofessionalism in Leväniemi Activity Centre Commissioned by Leväniemi Activity Centre of Education, Rehabilitation and Housing Foundation	
Abstract The task of this thesis was to study the implementation of realization of multiprofessionalism in Leväniemi Activity Centre. This thesis was commissioned by Leväniemi Activity Centre in Heinävesi maintained by the Education, Rehabilitation and Housing Foundation. Leväniemi provides around-the-clock, supported and rehabilitative service housing for people with disabilities and mental health problems. The study was conducted as a qualitative study by means of group discussion and individual interviews. The study was limited to the examination of multiprofessional co-operation of nurses and counsellors, and other personnel of Leväniemi were excluded. The study examined the realization of multiprofessionalism from the point of view of guidance-orientated approach and customer orientation. They turned out to be central themes of the individual interviews. In the group conversation, the job rotation arose to be the idea of how to develop the multiprofessional work. In the future, this study can be used as basis for development of teamwork in Leväniemi Activity Centre. The highlights of the results of the study were to create a job rotation system and to develop a team division in Leväniemi Activity Centre. The establishment of a multi-professional working group was seen as a solution for sharing information and encountering a customer in a holistic context.	
Language Finnish	Pages 45 Appendices 6 Pages of Appendices 20
Keywords of guidance-oriented approach, customer orientation, multiprofessionalism, collaboration and teamwork, job rotation	

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	5
2	Leväniemen toimintakeskus.....	6
3	Ohjauksellinen työote ja asiakaslähtöisyys	8
4	Moniammatillinen työskentely	11
4.1	Moniammatillisuus	11
4.2	Työryhmä- ja tiimityöskentely.....	12
4.3	Työnkierto	13
5	Aikaisempia tutkimuksia.....	14
6	Opinnäytetyön toteutus	16
6.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä	16
6.2	Laadullinen tutkimus	17
6.3	Aineiston keruumenetelmät ja kohderyhmän valinta.....	18
6.4	Ryhmäkeskustelu	19
6.5	Yksilöhaastattelu.....	20
6.6	Ryhmäkeskustelun ja yksilöhaastattelujen toteutus.....	21
6.7	Ryhmäkeskustelun ja yksilöhaastattelujen aineiston analysointi	24
7	Ryhmäkeskustelun ja yksilöhaastattelujen tulokset	26
7.1	Moniammatillisuus ja moniammatillinen työryhmä	27
7.2	Työn ja vastuun jakautuminen sekä tiedonkulku.....	28
7.3	Ohjauksellinen työote	29
7.4	Asiakaslähtöisyys	30
7.5	Työnkierto	32
8	Pohdinta.....	34
8.1	Johtopäätökset	34
8.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	38
8.3	Ammatillinen kasvu	41
8.4	Työn hyödynnettävyys ja jatkotutkimusideat.....	42
	Lähteet.....	44

Liitteet

Liite 1	Toimeksiantosopimus
Liite 2	Tutkimuslupa
Liite 3	Tiedote ryhmäkeskustelusta
Liite 4	Kysymykset yksilöhaastatteluun
Liite 5	Ryhmäkeskustelun analyysi
Liite 6	Yksilöhaastattelujen analyysi

1 Johdanto

Entistä merkittävämmässä roolissa koko yhteiskunnassa ovat tulevaisuuden pohtiminen sekä tulevaisuuden suunnittelu. Yhä enemmän tarkastelun painopiste on työyhteisöissä sekä yhteiskunnan sosiaalisten tekijöiden muutoksissa. On käynnistetty useita kehittämis- ja tutkimushankkeita, joiden kautta pohditaan työelämän ja työn muutoksia. Pohditaan työn muutosta erityisesti työn uudelleen organisoinnin näkökulmasta. Kun työtä tehdään verkostoissa, yhdessä ja rinnakkain, haetaan ja saadaan syntymään säästöjä. Päällekkäinen ja moninkertainen työ saadaan näin vähenemään. (Helakorpi 2001, 7 – 13.)

Julkisen talouden rahoituskriisi yhteiskunnassamme vaatii sitä, että työn tekemisen sisältöjä tarkastellaan ja menetelmiä kehitetään jatkossakin entistä tarkemmin ja määrätietoisemmin. Tällöin kustannuksissa voidaan säästää ja samalla kehitetään uusia yhteistyömalleja. Tulevaisuuden tarpeina on entistä enemmän myös jatkuvasti uudistaa erilaisten organisaatioiden ja työyhteisöjen toimintoja ja osaamista. Tähän yksi keino tai mahdollisuus voi olla monialainen asiantuntijayhteisö. (Helakorpi 2001, 200 - 202.)

Opinnäytetyössämme tutkimme moniammatillisuuden toteutumista Leväniemen toimintakeskuksessa Heinävedellä. Tutkimuksen toteutimme laadullisena tutkimuksena ryhmäkeskustelun ja yksilöhaastattelujen keinoin. Rajasimme tutkimuksemme hoitajien ja ohjaajien moniammatillisen yhteistyön tarkasteluun ja jätimme Leväniemen muun henkilöstön tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimme moniammatillisuutta ohjauksellisen työtöteen ja asiakaslähtöisyyden näkökulmasta. Tehtävänämmä oli selvittää tutkimuksessa mm. ovatko vastuut ja valtuudet yksittäisellä työntekijällä ja työ/ammattiryhmillä selkeät vai onko työn tekemisessä ”harmaita alueita”, joissa samalla on päällekkäisyyttä ja toisaalta voi olla työtehtäviä, jotka saattavat jäädä hoitamatta. Tämä voisi vaikuttaa olennaisesti Leväniemen palveluiden toteuttamiseen sopimuksien mukaisesti. Lisäksi epätasainen työnjako lisäisi ohjaajien ja hoitajien työn kuormittavuutta. Leväniemen toimintakeskuksessa on harkittu hoitajien ja ohjaajien jakamista tiimei-

hin. Tutkimuksemme tarkoitus on toimia pohjakartoituksena tiimityön suunnittelulle.

Opinnäytetyön raporttimme sisältää teoriaosuuden, tutkimustehtävän määrittelyn, tutkimuksen toteuttamisen ja sen tuloksien kuvaamisen sekä pohdintaosion. Teoriaosiossa esittelemme opinnäytetyömme toimeksiantajan, keskeiset käsitteet ja aikaisempia tutkimuksia aiheesta. Tutkimuksen toteutimme laadullisena tutkimuksena käyttäen menetelminä ryhmäkeskustelua ja yksilöhaastatteluja. Avaamme raportissamme opinnäytetyömme tekemisen prosessia ja tuloksia. Pohdintaosiossa esitämme johtopäätöksiä saamistamme tuloksista, pohdimme opinnäytetyömme luotettavuutta ja eettisyyttä, omaa ammatillista kasvuamme sekä työmme hyödynnettävyyttä. Avainsanoja opinnäytetyössämme ovat moniammatillisuus, työryhmä- ja tiimityöskentely, ohjauksellinen työote, asiakaslähtöisyys ja työnkierto.

2 Leväniemen toimintakeskus

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Kuntoutus-, koulutus- ja asuntosäätiön ylläpitämä Leväniemen toimintakeskus Heinävedellä. Leväniemessä asuu yli 60 asukasta ikäjakaumaltaan nuorista aikuisista vanhuusikäisiin saakka. Leväniemi tarjoaa ympärivuorokautista tehostettua, tuettua ja kuntouttavaa palveluasumista asukkaan tarpeen mukaan. Asukaspaikkoja on 31 paikkaa kehitysvammaisille, 31 mielenterveyskuntoutujille ja 6 paikkaa muille. Paikkalukuihin sisältyy 12 paikkaa tehostettua palveluasumista tarvitseville. Palveluasumiseen kuuluvat hoiva, huolenpito, kuntoutustoiminta, päivä- ja työtoiminta sekä puhtaanapidon ja muiden omatoimisuustaitojen ohjaaminen ja tukeminen. Jokaiselle asukkaalle tehdään yksilöllinen palvelusuunnitelma, jossa määritellään asukkaan tuen tarve sekä osallistuminen päivä- ja työtoimintaan. Asukkaalla on omahoitaja, joka tukee ja ohjaa asukasta palvelusuunnitelman mukaisten tavoitteiden saavuttamisessa. (Leväniemen toimintakeskus 2015.) Leväniemen toimintaa ohjaavina arvoina ovat hyvä asiakaspalvelu sekä yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu. ”Tee toiselle niin kuin toivot itsellesi tehtävän”. (Koponen 2015.)

Työ- ja päivätoimintaa järjestetään kaikille asukkaille heidän yksilöllisten tarpeidensa mukaisesti, tavoitteena tukea asukkaiden arjessa selviytymistä ja lisätä heidän psykososiaalisia taitojaan. Toiminnan suunnittelussa otetaan huomioon jokaisen asukkaan omat taidot, kyvyt ja voimavarat sekä pyritään löytämään henkilökohtainen motivaatio tekemiselle. Tarkoituksena on mahdollistaa asukkaalle normaali elämä vuorokausi- ja työrytmeineen omahoitajan ja muun henkilökunnan antaman tuen ja avun turvin. (Leväniemen toimintakeskus 2015.)

Työ- ja päivätoimintaa tarjotaan Leväniemen asumisyksikön yhteydessä olevassa päätalon keittiössä, päivätoimintatilassa eli Rantakammarilla, liikuntatilassa sekä kunkin pienyksikön omissa keittiö-, kiinteistönhuolto- ja pesulatilaisissa. Lisäksi Leväniemessä toimitaan ulkotyöalueilla, joissa asukkaat voivat osallistua mm. puutarhanhoitoon, piha-alueiden siistimiseen ja kunnossapitoon sekä kasvihuoneviljelyyn. Karvion kanavan läheisyydessä toimii työkeskus Koskelo, jossa asukkaat voivat tehdä mm. monipuolisia tekstiilitöitä sekä puusta erilaisia tarve- ja koriste-esineitä ja vanhojen puuesineiden korjaustöitä. Työtoimintaa järjestetään myös Koskelon yhteydessä toimivassa pesulassa. (Leväniemen toimintakeskus 2015.)

Toiminnallisen ja sosiaalisen kuntoutustyön toteuttamistapoja Leväniemessä ovat omahoitajan henkilökohtainen tuki ja ohjaus, henkilökunnan tarjoama keskustelutuki, oman fysioterapeutin palvelut; henkilökohtainen ohjaus, tuolijump-paryhmät ym., ohjaus ja harjoittelu työ- ja päivätoiminnassa, erilaiset kurssit pienryhmille, asiointimatkat, erilaiset piirit / kerhot talon sisällä sekä ulkopuolisten järjestämät (musiikki-, kuvataide-, kieli-, keramiikka- ja kokkikerho/piiri), osallistuminen kunnan, yhdistysten ja seurakuntien järjestämiin tilaisuuksiin, vierailut kotipaikkakunnilla ja suhteiden ylläpito omaisiin ja ystäviin sekä virkistysretket. Leväniemessä myös tuetaan asukkaiden liikuntaan, ulkoiluun ja vapaa-aikaan liittyvää harrastamista. Toimintakeskus sijaitsee luonnonkauniilla paikalla järven rannalla, mikä mahdollistaa ulkoilun luonnossa, uinnin kesällä, veneilyn (sovitusti), kalastamisen ja hiihtämisen talvella. Leväniemessä on järjestettyä liikuntaa: sählyvuoro kerran viikossa Karvion alakoulun liikuntasalissa, uimahalli-

käynnit, ratsastuskäyntejä sovitusti ja jumppahetkiä pienryhmissä. Asukkaiden virkistykseksi järjestetään retkiä erilaisiin kohteisiin sekä käyntejä elokuvissa, tansseissa, teatterissa, konserteissa sekä omia karaoketansseja säännöllisesti. (Leväniemen toimintakeskus 2015.)

Hoitajat ovat Leväniemen suurin henkilöstöryhmä. Koulutukseltaan he ovat pääosin lähihoitajia ja sairaanhoitajia. Hoitajien työnkuva koostuu hoidollisista tehtävistä (lääkkeiden jako, terveydenhoidon toteuttaminen itse tai palveluiden hankkiminen muualta, ihon hoito, hygieniasta huolehtiminen ym.), omatoimisuustaitojen ohjauksesta ja tukikeskusteluista. Leväniemessä on myös oma fysioterapeutti, jonka tehtävänä on ennaltaehkäisevä kuntoutus (= ei Kelan määräämät kuntoutukset). Ohjaajat vastaavat asukkaille toteutettavasta työ-, päivä- ja vapaa-ajan toiminnasta. Ohjaajien koulutustaustana mm. sosionomi, sosiaalikasvattaja, lähihoitaja / artesaani, lähihoitaja / puutarhuri ja ohjauksen artonomi. Ohjaajat toimivat yhteistyössä hoitajien kanssa; mm. omatoimisuustaitojen ohjaaminen ja omahoitajuus ovat molemmille henkilöstöryhmille yhteisiä tehtäviä. Hoitohenkilöstöön kuuluu 29 ja ohjaajiin 7 henkilöä. (Koponen 2015.)

Ryhmäohjauksista päävastuu on päätyönään ohjaajina toimivilla, mutta yksilöohjausta (myös muu kuin omatoimisuustaidot) tekevät myös hoitajat. Kausittain on ollut vaihtoa hoidon ja ohjauksen resurssien jaossa esim. niin, että joku hoitajista on kerran viikossa pitänyt jotain tiettyä piiriä (taidepiiri, painonhallinta, liikunta ym.) ja ohjaajista joku /jotkut ovat vastaavasti olleet hoitovuoroissa. Henkilöstöresurssien mukaan on myös kokeiltu ohjelmoida viikollistaan yksilöohjausta iltapäivän tunneille, jolloin hoitajia on paikalla sekä aamuvuoro että iltavuoro. (Koponen 2015.)

3 Ohjauksellinen työote ja asiakaslähtöisyys

Ohjaus on yhteistoimintaa, jossa tuetaan ja edistetään ohjattavan oppimis-, kasvamis-, työ- tai ongelmanratkaisu-prosesseja sellaisin keinoin, että ohjattavan toimijuus prosessissa vahvistuu. Ilmapiiirin tulee olla kunnioittava, sekä koh-

taamisen rakentava ja vuorovaikutuksellinen. Tavoitteena ohjauksellisessa työotteessa on kiinnittää yksittäistä ohjattavaa yhteiskuntaan, samalla auttaen häntä rakentamaan omaa toimintaansa ja elämäänsä niin, että elämä on mielekästä ja omien arvojen mukaista. Ohjaavassa työyhteisössä toimintaa katsotaan prosessissaan etenevän ohjattavan kannalta, sekä samalla keskustellaan tästä prosessista siten, että kaikki osapuolet ymmärtävät. Yhteisössä ohjaamisen ydintaitoa ovat yhteistyö sekä sisäinen viestintä. (Vehviläinen 2014, 12 - 16, 75.)

Eri organisaatiot luovat omat puitteensa asiakastyölle ja sen sisältämälle ohjaustoiminnalle. Ohjaajan käsitys omasta perustehtävästään on perusta ohjaustoiminnalle. Jokainen ohjaustilanne on ainutkertainen ja myös jokainen toimintaympäristö on erilainen, näistä syistä ei ole olemassa yhtä ja ainoaa yleispätevää ohjetta ohjaamiselle. Jokaisen ammattilaisen tulee tunnistaa omat ohjaukselliset lähestymistapansa ja omat arvonsa sekä sen, kuinka hän kohtaa omat ohjattavansa. Ohjauksen eettisyyden arvioiminen kuuluu sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisten ohjaamisosaamiseen. (Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä 2011, 9 - 10.)

Ohjaus voidaan nähdä osana kasvamaan saattamista sekä socialisaatiota ja samalla se on sidoksissa vallitsevaan, tämän hetkiseen aikaan. Ohjaamista voidaan verrata kuitenkin kasvatukseen ja kasvattamiseen, joka taas on yksilön itenäistymiseen liittyvää ja samalla edellisten sukupolvien perinteiden, tietojen ja taitojen välittämistä tuleville sukupolville. (Vehviläinen 2014, 33.) Nykyajassa yksilöt joutuvat jatkuvasti tekemään uusia valintoja ja ovat toistuvissa muutosprosesseissa. Ohjauksen tavoitteena ei ole pelkästään näissä valintatilanteissa tukeminen, vaan yksilö oman elämän ja identiteetin prosessointi, joka ulottuu monille eri elämänalueille, kokonaisvaltaisesti. (Vänskä ym. 2014, 34.)

Ohjauksellinen työote ryhmän kanssa työskennellessä pitää sisällään mm. ryhmän toiminnan koordinoimista sekä vetovastuuta ryhmästä. Tällöin työntekijä valvoo ryhmätilanteiden etenemistä, ajankäyttöä sekä puheenvuoroja ryhmässä. Tämän lisäksi ohjaaja jakaa omaa asiantuntijuuttaan ryhmässä samalla auttaen ryhmäläisiä hyödyntämään esiin tulleita teemoja sekä niiden käsittelyä ja

sisäistämistä. Myös vuorovaikutuksen opettaminen ryhmäläisille on yksi osio ohjauksellista työtä. Tässä ohjaaja neuvoo, mikä on mielekästä tai oppimista edistävää palautetta ja kuinka asioita voidaan tarkastella eri kannalta, esittä-mättä kuitenkaan valmiita ratkaisuja. (Vehviläinen 2014, 83 - 84.)

Ohjauksen ja neuvonnan tuloksien arvioinnissa on omat vaaransa, jos asioita tarkastellaan tuloksellisuuden ja tehokkuuden näkökulmasta. Tutkimuksissa on saatu näyttöä, että ohjaus voi vaikuttaa välittömästi ohjattavan asiakkaan toi-mintaan. Myös pitkällä aikavälillä on nähtävissä tuloksia. Arvioinnissa tulisi kiin-nittää huomiota ihmisten väliseen vuorovaikutukseen sekä yksilön ja työn suh-teeseen. Ohjauksen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta sekä mittaamiseen liittyvää tutkimusta ollaan koko ajan kehittelemässä useissa maissa, myös Suomessa. (Onnismaa 2007, 121 - 123.)

Asiakaslähtöisyyden perusajatus on se, että molemmat osapuolet sekä työntekijä että asiakas, ovat subjekteja ja vuorovaikutusta rakennetaan yhdessä. Ammatillisessa vuorovaikutuksessa tarvitaan osapuoli, joka omalla asiantuntijuudella ohjaa vuorovaikutuksen kulkua. Hän on se, joka tietää millaiset asiat vievät vuorovaikutustilanteita eteenpäin sekä kasvattavat sitä haluttuun suun-taan. Molemmilla osapuolilla on annettavaa vuorovaikutukseen ja tämä vie eteenpäin asiakkaan kokemusta hänen voimaantumisestaan. Objektiiivisuus asiakkaan ja työntekijän välisessä voimaantumisessa tarkoittaa sitä, että työn-tekiä kykenee irrottautumaan omasta, subjektiivisesta, kokemusmaailmastaan, ja hän kykenee tarkastelemaan asiakasta lähtökohtana asiakkaan kokemus-maailma. Jokainen asiakas on erilainen ja siksi jokaisen asiakkaan kanssa voo-rovaikutus rakennetaan erilaiseksi hyödyntäen niitä aineksia, joita on tarjolla. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 31 - 32.)

Sosiaalityön asiakkaaksi tullaan jonkin elämäntilanteessa koetun vaikeuden vuoksi. Asiakasta ei saisi nähdä kuitenkaan pelkästään hänen ongelmansa kautta, vaan hänet tulisi kohdata ihmisenä, joka on oman arkensa itsenäinen toimija. Sosiaalityön tulisi lähteä asiakkaan tarpeista. Asiakkaalla on tärkeä rooli oman palvelutilanteensa ja -kokonaisuutensa määrittymisessä. Asiakkaan rooli

on aktiivinen osallistuja ja hänen ja työntekijän välille muodostuu yhteistyösuhte, jossa asiakasta aidosti kuunnellaan. Asiakkaan osallisuuden toteutumiseksi järjestetään vuorovaikutteisia tilanteita kuten yhteistyöneuvotteluja, asiakasneuvostoja sekä käydään arviointi- ja palautekeskusteluja. Osallinen asiakas on oikeasti mukana ja hänen mielipiteensä vaikuttavat palveluiden toteuttamiseen. Asiakkaan todellinen subjektius ja osallisuus perustuvat ajatukseen, että asiakas on oman elämänsä asiantuntija. Asiakkaan omakohtainen kokemus nostetaan palvelun lähtökohdaksi. (Pohjola 2010, 57 - 59.)

4 Moniammatillinen työskentely

4.1 Moniammatillisuus

Moniammatillisuutta käsitteenä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta ja se pitää sisällään monenlaisia ja -tasoisia ilmiöitä. Pohjimmiltaan on kyse yhteistyöstä, jota voidaan tehdä hyvinkin erilaisissa tilanteissa. Sosiaali- ja terveysalalla asiakastyössä moniammatillista yhteistyötä voidaan kuvata työskentelynä, joka tapahtuu eri asiantuntijoiden työskentelynä ja pyrkimyksenä on asiakkaan kokonaisuuden huomioiminen. Kun yhteinen tieto prosessoidaan, integroidaan eri asiantuntijoiden tiedot ja taidot yhteen asiakaslähtöisesti. Tässä prosessissa on keskusteluissa mukana tarvittaessa asiakas itse, hänen omaisensa, muut läheiset tai vapaaehtoinen auttaja, ja tällöin kaikki osallistujat voivat vaikuttaa keskusteluun sekä päätöksentekoon. Kun moniammatillista toimintaa tarkastellaan käytännön näkökulmasta käsin, tapahtuipa toiminta minkälaisessa ympäristössä tahansa, korostuvat siinä silloin viisi kohtaa. Nämä ovat asiakaslähtöisyys, tiedon ja eri näkökulmien kokoaminen yhteen, vuorovaikutustietoinen yhteistyö, rajojen ylitykset ja verkostojen huomioiminen. Moniammatillinen työskentely on laajempi käsite kuin pelkkää moniammatillista tiimityötä. Kuitenkin tiimit nähdään pääasiallisena tapana organisoitaessa tämän tyyppistä yhteistyötä. (Isoherranen 2005, 13 - 15.)

Moniammatillisessa työssä rakennetaan dialogisen työtavan avulla eri toimijoiden ajatukset ikään kuin yhteiseksi tarinaksi. Moniammatillisen työryhmän välinen vuorovaikutus ja asiakkaan koko verkoston välinen vuorovaikutus muodostavat asiakastyön tärkeän voimavaran. (Mönkkönen 2007, 126.) Tom Arnkilin mukaan on mietittävä niitä reunaehtoja, joilla koko asiakkaan verkoston vuorovaikutus on mahdollista. Ei riitä, että kutsutaan verkosto ja työntekijät paikalle ja ryhdytään selvittämään tilannetta. Palaverit voivat epäonnistua, eikä kenelläkään ole selvää käsitystä, mitä tilanteesta oikein sovittiin. Arnkilin mukaan palaaveri on pyrittävä rakentamaan vahvistaen dialogisuutta edistäviä tekijöitä, kuten tapaamisen prosessimaisuus ja työskentelyn jäsentäminen tietyn rakenteen mukaan. Lisäksi on mahdollistettava jokaisen osallistujan näkökulman esiintulo ja työnjako, kuka tekee mitäkin asioiden hoitamiseksi. Asiat, joita työntekijä huomioi asiakassuhteessa, on tärkeää ottaa huomioon myös omassa toiminnassa suhteessa työkavereihin, moniammatilliseen työryhmään sekä asiakkaan omaisiin. Monialaisessa vuorovaikutuksessa on kyse oppimisesta, jossa kaikki vuorovaikutuksen osapuolet pyrkivät yhdessä selvittämään tiettyä asiaa, eikä kenenkään tietämys nouse toista hallitsevampaan asemaan. (Mönkkönen 2007, 139 - 140.)

4.2 Työryhmä- ja tiimityöskentely

Tehokkaan työryhmän perusedellytyksiä ovat sitoutuminen, osaaminen ja yhteinen tavoite. Työryhmään osallistuvat sitoutuvat tiettyihin tavoitteisiin ja kantavat vastuuta ryhmän toiminnan tuloksista. Sitoutumisen kannalta työryhmän ihanneko olisi alle kymmenen henkilöä. Työryhmän jäsenten ydinosaaminen määrittelee pitkälti ryhmän toiminnan tehokkuuden. Ydinosaamisen lisäksi osallistujilta vaaditaan ongelmanratkaisukykyä ja ihmissuhdetaitoja. Työryhmällä tulisi olla yhteinen tavoite ja näkemys asioista. Organisaation johto asettaa suuntaviivat työryhmän toiminnalle ja tukee sitä. (Billington 2005, 28 - 37.)

Työyhteisöt ovat muuttuneet määrällisesti ja laadullisesti yhteiskunnallisten muutosten sekä ihmisten arvoissa, tekniikassa ja työjärjestelyissä tapahtuneiden muutosten johdosta. Erilaiset tiimit ovat yleistyneet. Tiimillä tarkoitetaan tiet-

tyä tarkoitusta varten perustettua ryhmää. Tiimin tehtävänä voi olla esim. toiminnan tavoitteiden asettaminen ja selkeyttäminen, vuorovaikutuksen kehittäminen tai roolien, valtasuhteiden ja työnjaon selvittäminen. (Laine, Ruishalme, Salervo, Siven & Välimäki 2004, 230.)

Tiimityöskentelyllä pyritään madaltamaan organisaatiota, siirtämään toiminnan painopistettä lähemmäksi asiakasta sekä kehittämään työtä asiantuntijuuden perustalle. Tällaista organisaatiota kutsutaan myös asiantuntijaorganisaatioksi, jossa yhteistyötaidot sekä moniammattitaitoisuus korostuvat. Pienemmissä tiimeissä ihmiset tuntevat toisensa ja luottavat toisiinsa. Myös tiedon siirtyminen ja vaihtaminen on nopeampaa ja spontaania. Jokaisen tiimin jäsenen lahjakkuus ja osaaminen tulee aiempaan verrattuna huomattavasti enemmän hyötykäyttöön. Myös toiminta on tällä tavoin toteutettuna omaehtoista ja inhimillisempää. Asiantuntijaorganisaation jokainen tiimi on muodostunut siten, että ne yhdessä palvelevat kokonaisvaltaisesti tietyn asiakaskunnan tarpeita. (Helakorpi 2001, 19 – 21.)

Henkilöstön monitaitoisuus ja monipuoliset tehtävänkuvat sekä ammatillista ja henkilökohtaista kehitystä tukevat työskentelytavat ja henkilöstön laaja osallistuminen kehitystoimintaan edesauttavat kunkin työntekijän henkilökohtaista vastuunottoa työyhteisön hyväksi. Kun työntekijät yhdessä ovat mukana kehittämistyössä ja työtapana on yhteistoiminnallinen työskentely, jossa toimivat tiimit ja verkostot, silloin asiakaslähtöinen, kokonaisvaltainen työskentely voi toteutua. (Isoherranen 2005, 65 - 66.)

4.3 Työnkierto

Työnkierto on ensisijaisesti yksi henkilöstön kehittämisen muoto. Sen lisäksi se on merkittävä keino, jolla lisätään työntekijöiden muutosvalmiutta ja joustavuutta. Työnkierrolla voidaan mm. pyrkiä monipuolistamaan työn sisältöä, jolloin se toteutetaan määrätietoisesti vaihtamalla työtehtäviä sopivaksi katsotuin väliajoin. Työnkierto käsitteenä on monimuotoinen. Eräs sen muoto on tietyn ajanjakson mittainen, esim. 1-12 kuukauden pituinen jakso, jossa vaihdetaan työteh-

täviä ja työyksikköä. Työnkierron teoreettista tai empiiristä tarkastelua on toteutettu vielä vähän. Kun työnkierron toteuttamista pohditaan, tulisi lähtökohtana olla suunnitelmallinen ja koko työuran jatkuva työnkierto. Periaatteet tulisi kirjata henkilöstösuunnitelmaan ja täten jokainen työntekijä olisi oikeutettu ja velvoitettu määrääjain työnkiertoon (ellei ole jotain sellaista syytä, miksi kyseisen työntekijän työtehtävät olisivat muuten vaihdelleet viiden vuoden kuluessa). Työnkierron tuloksena on työntekijöiden pätevyyden lisääntyminen, jolloin heidän erikoisosaamisensa kasvaa tehtävien hoidossa. Samalla työntekijät saavat mahdollisuuden tutustua muualla käytettäviin työmenetelmiin. (Miettinen, Hopia, Koponen & Wilskman 2006, 184 - 185.)

5 Aikaisempia tutkimuksia

Kaarina Isoherranen (2012) on kartoittanut väitöskirjassaan niitä haasteita ja ilmiöitä, joita eri asiantuntijat kohtaavat, kun organisaatiossa lähdetään kehittämään moniammatillista yhteistyötä. Keskeisiksi haasteiksi osoittautuivat sovitus- ja joustavat roolit, vastuukysymysten määrittely, yhteisen tiedon luomiseen liittyvät käytänteet, sekä tiimityön ja vuorovaikutustaitojen oppiminen. Hänen väitöskirjaansa liittyvän tutkimuksen analyysin tulosten pohjalta syntyi teoreettinen malli, joka kuvaa moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen liittyviä haasteita ja edellytyksiä sosiaali- ja terveysalalla. (Isoherranen 2012, 5.)

Ihmisten kehityksen yksi keskeinen tulevaisuuden haaste, joka usein nykyisin nostetaan esiin, on yhteistyökyky. Tiimityö on yksi ryhmätyön muoto. Kun työtä jaetaan moniammatillisiin tiimeihin, täytyy miettiä, millainen tehtävä on kyseessä. Erilaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että aina ryhmätyö ei tarjoa sitä hyötyä mitä tavoitellaan. Työn jakamisen määrittelevät tehtävän laatu sekä tiimin jäsenten osaaminen. Päätöksentekotilanteissa työryhmissä voi kehittyä hajautetun tiedon ongelmaa eli jollakin ammattilaisella voi olla tietoa, joka ei tule esiin keskusteluissa, vaan jää keskusteluiden ulkopuolelle. Jos siis ei saada mukaan kaikkien asianosaisten asiantuntijuutta, ei ryhmä anna parempaa tulosta kuin yksilö. (Isoherranen 2012, 38 - 46.)

Sosiaali- ja terveysaloilla tiimeissä työskentelee asiantuntijoita eri aloilta. Erilaiset koulutustaustat ovat aikaansaaneet sen, että kaikilla tiimeissä toimivilla ei ole edes käsitystä siitä, mitä eri ammattiryhmien edustajat osaavat ja tietävät. Moniammatillisissa tiimeissä etsitään sen hetkisen tiedon pohjalta kullekin asiakkaalle parasta mahdollista ratkaisua. Nykyajassa elämme tietoyhteiskunnassa ja tutkijan mielestä näihin asiantuntijoista koostuviin tiimeihin tulee soveltaa samaa tieteelliselle keskustelulle ominaista vuorovaikutusjärjestelmää. Jos tiimistä puuttuu vapaa keskusteluilmasto, ei silloin uskalleta tai ei ole sallittua esittää omaa, erilaista mielipidettään. Tällaisessa tilanteessa vaietaan ja erilainen, mahdollisesti tärkeä, tieto jää tulematta tiimeissä esille. Tieto jää ottamatta yhteiseen käyttöön. (Isoherranen 2012, 47 - 52.)

Opetusministeriö on julkaissut viime vuonna raportin hankkeesta, jossa tutkittiin moniammatillisuutta lähinnä opiskeluaikaisen työssä oppimisen näkökulmasta. Kuntoutus- ja liikunta-alan, sosiaalialan sekä terveysalan koulutustoimikunnat toteuttivat Diakonia-ammattikorkeakoulun kanssa vuosina 2012–2013 laadullisen ennakkoinnin hankkeen. Tarkoituksena oli luoda koulutuksen ja tutkinnon järjestäjien, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen sekä työelämän kanssa yhteistyössä malli, jossa keskitytään moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön osaamisen kehittämiseen ja edistämiseen koulutukseen kuuluvassa työssä oppimisessa ja harjoittelussa alojen eri toimintaympäristöissä. Hankkeen tavoitteena oli lisätä koulutuksessa olevien ammattiryhmien moniammatillisia toimintavalmiuksia ja siten edistää osaamista myös työelämässä. Tavoitteena oli laatia malli työssä oppimisen ja ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutusta varten. (Katisko, Kolkka & Vuokila-Oikkonen 2014, 5 - 6.)

Hankkeen tutkimusaineiston perusteella yhteistyöprosessit ovat avainasemassa. Moniammatillinen yhteistyö toteutuu vaihtelevasti eri tilanteissa. Moniammatillinen yhteistyö edellyttää oman substanssin osaamista, koordinointia, vuorovaikutustaitoja, sitoutumista, joustavuutta ja johtajuutta. Sen edellytyksenä on myös resurssien ja vastuun jakaminen. Yhdessä tekeminen painottaa yhteistä työn kohdetta. Sen osaaminen tarkoittaa kohteen määrittelyä ja sen kanssa työskentelyä, ”yhteen hiileen puhaltamista”, luottamusta ja muiden kannusta-

mista. Tiedon on liikuttava verkostossa. Tiedon ja osaamisen vuorovaikutuksellinen kehittyminen on keskeinen tekijä muuttuvissa palvelurakenteissa ja asiakaslähtöisyyden toteutumisessa. Tämä on vaatinut myös tietojärjestelmien kapasiteetin ja yhteensopivuuden kehittymistä yhtäaikaaisesti. Tutkimuksen perusteella todettiin, että moniammatillisen osaamisen syntyminen vaatii tasarvoista ja keskinäiseen kunnioitukseen perustuvaa vuorovaikutusta yhteistointaverkostoissa. Opiskelijoiden oppimisprosessin tulisi sisältää mahdollisuuksia harjoitella moniammatillisen työn osaamista harjoittelussa, työssä oppimisessa, erilaisissa yhteistyöprojekteissa ja hankkeissa. Hankkeen tutkimusaineiston hankinta suoritettiin ryhmähaastattelun keinoin. (Katisko ym. 2014, 5 - 6, 23.)

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimustehtävä

Leväniemen toimintakeskuksessa pyritään kehittämään toimintaa asiakaskeisemmäksi ja tähän tarkoitukseen ollaan luomassa tiimityöskentelymallia. Opinnäytetyömme tutkimustehtävänä oli selvittää moniammatillisuuden toteutumista Leväniemessä. Saimme opinnäytetyön ja siihen liittyvän aiheen toimeksiantona (liite1) Kuntoutus-, koulutus- ja asuntosäätiö Leväniemen toimintakeskukselta. Tutkimuksemme liittyy tulevaan tiimityön suunnitteluun pohjatutkimuksena.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä olivat:

1. Millaisia kokemuksia hoitajilla ja ohjaajilla on moniammatillisuudesta?
2. Miten työntekijät ymmärtävät moniammatillisuuden sisällön?
3. Miten he kokevat töiden ja vastuiden jakautumisen toteutuvan Leväniemessä?
4. Mitkä ovat heidän toiveensa moniammatillisuuden toteutumisen suhteen?

Helpottaakseen suuren asukasmäärän palvelujen tarjoamista ja heidän yksilöllisten tarpeidensa huomioimista on johtoryhmässä alustavasti suunniteltu suuren ja toimintakyvyltään eritasoisista asukkaista muodostuvan kokonaisuuden jakamista pienempiin osiin, joista kustakin vastaisi oma tiimi. Tiimin työntekijät koostuisivat hoitajista ja ohjaajista. Tällä hetkellä nämä ammattiryhmät toimivat melko erillään. Hoitajat vastaavat hoidollista asioita ja ohjaajat pääasiallisesti työ- ja päivätoiminnan toteuttamisesta kunkin asukkaan palvelusuunnitelman tavoitteiden mukaisesti. (Koponen 2015.)

Tutkimuksemme toteutettiin laadullisena tutkimuksena käyttäen menetelminä ryhmäkeskustelua ja yksilöhaastatteluja. Opinnäytetyömme tavoitteena olivat ajatusten herättäminen ja keskustelun avaaminen moniammatillisen yhteistyön toteutumisen merkityksestä asukkaille ja työntekijöille. Tutkimuslupa on liitteenä (liite 2).

6.2 Laadullinen tutkimus

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tietoa hankitaan ja aineistoa kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tiedon keruun välineenä suositaan ihmistä. Tutkija luottaa pikemmin omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittavien kanssa kuin pelkästään erilaisilla mittausvälineillä hankittuihin tietoihin. Apuna tiedon hankinnassa voidaan toki käyttää lomakkeita ja testejä. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkasteleminen. Tutkija ei määrää, mikä on tärkeää. Aineiston hankinnassa suositaan menetelmiä, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille. Tällaisia ovat esimerkiksi teemahaastattelu, osallistuva havainnointi, ryhmäkeskustelu ja erilaisten dokumenttien ja tekstien analyysit. Laadullisen tutkimuksen kohdejoukko valitaan aina tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksena. Tutkimus toteutetaan joustavasti, mikä tarkoittaa suunnitelman muotoutumista olosuhteiden mukaisesti tutkimuk-

sen edetessä. Tutkittavia tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161 - 164.)

Valitsimme laadullisen tutkimusmenetelmän saadaksemme mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan aiheesta ja samalla voimme olla vuorovaikutteisessa tilanteessa haastateltavien kanssa. Näin sekä yksilöhaastatteluissa että ryhmäkeskustelutilanteessa kuulisimme ja saisisimme esiin henkilökunnan kokemuksia ja näkökulmia. Ajatuksemme oli myös, että haastattelu- ja keskustelutilanteissa työntekijöiden oma ääni tulisi parhaiten kuulluksi.

6.3 Aineiston keruumenetelmät ja kohderyhmän valinta

Opinnäytetyömme ensimmäiseksi aineiston keruumenetelmäksi valitsimme ryhmäkeskustelun. Leväniemen toimintakeskuksen johtoryhmä valitsi kuusi henkilöä hoitajista ja ohjaajista osallistumaan ryhmäkeskusteluun. Keskusteluryhmästä pyrittiin saamaan mahdollisimman moniääninen. Ryhmään valittiin muutama uusi työntekijä tuomaan uutta näkökantaa Leväniemessä työskentelestä ja henkilöitä, jotka toimivat sekä hoitajana että ohjaajana. Osallistujilta kysyttiin halukkuutta eli ryhmään osallistuminen oli vapaaehtoista. (Koponen 2015.) Sopivan kokoinen ryhmäkeskustelun ryhmä yhdellä kertaa on 4 - 8 henkilöä (Eskola & Suoranta 2001, 96). Tämän jälkeen ryhmäkeskustelun teemoja syvennettiin yksilöhaastatteluilla. Ryhmäkeskusteluun osallistui kuusi johtoryhmän valitsemaa hoitajaa ja ohjaajaa. Yksilöhaastattelun kysymykset muotoilimme ryhmäkeskustelusta saamiemme tulosten pohjalta.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston koon säätelee laatu eikä määrä. Tutkimusaineiston tavoitteena on toimia apuvälineenä asian tai ilmiön ymmärtämisessä tai teoreettisesti mielekkään tulkinnan muodostamisessa. Tavoitteena on myös vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen ja ilmiön selittäminen niin, että se antaa mahdollisuuden ajatella toisin. (Eskola & Suoranta 2001, 18, 61 - 62.) Valitsimme menetelmäksi ryhmähaastattelun sijasta ryhmäkeskustelun siksi, koska tavoitteenamme on saada osallistujat mukaan aktiiviseen keskusteluun. Toimimme keskustelussa vetäjän roolissa, kuitenkin emme osallistuneet

keskustelijoina keskusteluun. Nauhoitimme keskustelun ja jaoimme muistilaput ryhmälle muistiinpanoja varten. Ryhmäkeskustelua ohjaavat teemat lähetimme kaksi viikkoa aikaisemmin sähköpostitse Leväniemeen, että jokaisella keskusteluun osallistuvalla oli mahdollisuus tutustua niihin etukäteen.

6.4 Ryhmäkeskustelu

Ryhmäkeskustelulla tarkoitetaan järjestettyä keskustelutilaisuutta, johon on kutsuttu joukko ihmisiä keskustelemaan tietyistä aiheista keskitetysti, mutta vapaamuotoisesti. Yleensä ryhmäkeskustelu kestää kaksi tuntia. (Bloor ym. 2001; Fern 2001; Morgan 1988, 1993; Stewart & Shamdasani 1990; Valtonen 2005, 223.) Keskeistä ryhmäkeskustelussa metodina on vetäjä, hänen roolinsa ja läsnäolonsa keskustelutilanteessa. Pääasialliset tehtävät vetäjällä on luoda ilmapiiri otolliseksi keskustelulle, ohjata tilannetta eteenpäin tavoitteellisesti sekä rohkaista osallistujia osallistumaan annetusta aiheesta keskusteluun toistensa kanssa. Ryhmäkeskustelussa vetäjä pyrkii aktiivisesti saamaan osallistujat keskenään aktiiviseen keskusteluun. Keskustelussa annetaan tutkimuksen kohteena olevia valittuja teemoja keskusteluun. (Valtonen 2005, 223 - 224.) Ryhmä voi johdattaa keskustelutilannetta tutkijan näkökulmasta jopa odottamattomiin suuntiin, keskittymällä vaikka johonkin keskustelun aiheeseen laajemmasta näkökulmasta (Pietilä 2010, 227).

Ryhmäkeskustelun alussa tunnelma voi olla jännitteinen ja epävarma sekä osallistujilla että vetäjällä. Epävarmuuden poistamiseksi vetäjä ottaa alussa hallinnollisesti johtajan roolin. Keskeinen osa on aloituspuheenvuorolla, jossa vetäjä tuo esiin ryhmän säännöt, mistä ja miksi on tarkoitus keskustella sekä sen, miten ryhmässä puhutaan. Vetäjän on tarpeellista tuoda esille heti alussa, miksi juuri kyseiset henkilöt ovat keskustelutilanteessa läsnä. Vetäjän tehtävä on myös alussa motivoida ryhmäläiset keskusteluun keskenään ja saada jokainen osallistumaan. Näiden lisäksi vetäjä kiittää jo alussa jokaista osallistujaa tulemisesta paikalle mukaan. (Valtonen 2005, 235.)

6.5 Yksilöhaastattelu

Haastattelun tavoitteena on selvittää, mitä haastateltavalla on mielessään. Haastattelu on tilanne, jossa haastattelija esittää kysymyksiä haastateltavalle. Haastattelu on vuorovaikutusta. Molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Haastattelutilanne on osa normaalia elämää, joten siihen vaikuttavat normaalit fyysiset, sosiaaliset ja kommunikaatioon liittyvät seikat. Haastattelemiselle tyyppistä on, että se on ennalta suunniteltu, haastattelijan alulle panema ja ohjautuva. Haastattelun edetessä haastattelija motivoi haastateltavaa ja pitää tilannetta yllä. Haastattelija tuntee roolinsa ja haastateltava oppii sen tilanteen edetessä. Haastateltavan on pystyttävä luottamaan, että hänen kertomiaan asioita käsitellään luottamuksellisesti. (Eskola & Suoranta 2001, 85.)

Kysymysten muotoiluun täytyy kiinnittää erityistä huomiota, sillä on tärkeää, ettei haastattelijan oma mielipide vaikuta vastauksiin. Kysymykset tulee esittää samanlaisina tilanteesta toiseen. Tulee kiinnittää huomiota myös non-verbaalisen vuorovaikutuksen merkitykseen haastattelutilanteessa, esimerkiksi kulmien kohotteluun, hiljaisiin hetkiin, äänen painoon sekä oman kiinnostuksen osoitus johonkin tiettyyn kysymykseen. Myös haastateltavan tapa, jolla hän ottaa vastaan vastauksia, voi paljastaa haastattelijan omat näkemykset. Vaihtoehtokysymystä seuraa hakukysymys, joka riippuu ensimmäiseen kysymykseen annetusta vastauksesta. Hakukysymys hakee laajempaa vastausta asiaan. Esimerkiksi aiemmin haastattelussa on tullut esiin jokin asia ja jatkokysymys tarkistaa, kannattaako kyseisestä aiheesta jatkaa. Jos vastaus on myönteinen, haastattelija pyytää kertomaan aiheesta lisää. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 52 - 55.)

Yksilöhaastatteluiden analyysissä usein esiintyy ongelmana se, että haastateltavat antavat sellaisia vastauksia, joita tutkija odottaakin (Pietilä 2010, 225). Olivatpa haastattelut kuinka strukturoituja tai suunniteltuja tahansa tai, vaikka ne olisivat avoimiakin, on se aina vuorovaikutuksellinen kohtaamistilanne haastateltavan ja haastattelijan välillä. Edelleenkin on olemassa paljon haastatteluihin perustuvaa tutkimusta, jossa vuorovaikutuksen merkitys ei saa huomiota. Tämä huomiotta jääminen näkyy mm. siinä, että haastateltavan puheesta raportoi-

daan vain osa, jolloin tutkimustuloksessa haastateltavan ääni jää osin näkymättömiin. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 29.)

Yksilöhaastatteluita on käytetty ihmistieteellisissä tutkimuksissa jo vuosikymmeniä. Ryhmähaastattelut ovat uudempi asia tutkimusmenetelmissä, mutta molempia käytetään yleisesti nykyään, mutta samassa tutkimuksessa ne ovat harvinaisempi yhdessä. Ryhmämuotoisen ja yksilöhaastattelun käyttämisessä rinnakkain on huomioitava koko tutkimusprosessin läpi se, että nämä prosessit ovat erilaiset. Ei voida suorittaa suoraa vertausta näiden erilaisten haastattelutyyppien välille, vaan on havaittava ja ymmärrettävä uusia piirteitä molemmista aineistoista. Kun kahta erilaista aineistoa käyttää samanaikaisesti, samalla vertaillen niitä toisiinsa, nousee niistä esiin eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Tämän jälkeen tutkija voi alkaa pohtimaan syitä sille, miksi toisen aineiston asiat näyttävät toisessa eri tavoin. (Pietilä 2010, 212.)

Teemahaastattelulla eli puolistrukturoidulla haastattelulla poimitaan tutkimusongelmasta keskeiset aiheet ja teema-alueet, joita on välttämätöntä käsitellä tutkimusongelmaan vastausta haettaessa. Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole merkitystä. Tavoitteena on, että haastateltava voi antaa oman kuvauksensa kaikista teema-alueista. (Vilka 2005, 101 - 102.) Teemahaastattelussa ei voida kysyä ihan mitä tahansa, vaan siinä on pyrkimys löytää merkityksellisiä vastauksia liittyen tutkimuksen tarkoitukseen, ongelman asetteluun sekä tutkimustehävään. Myös sitä, kuinka haastatteluun valitut teemat ohjaavat keskustelua, on syytä pohtia tarkkaan. Haastattelun etu verrattuna tiukkaan kysymysrunkoon on joustavuus, sillä haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista syntyneitä väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja sekä kysymykset voidaan haastattelutilanteessa esittää siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75 - 77.)

6.6 Ryhmäkesustelun ja yksilöhaastattelujen toteutus

Ryhmäkesustelun kysymysrunkon laadimme johtoryhmän jäsenien kanssa käydyn palaverin pohjalta. Laatimamme kysymysrunko on liitteenä (liite3). Lä-

hetimme alustavan opinnäytetyön suunnitelmamme luettavaksi Leväniemen toimintakeskuksen palvelujohtajalle. Hän sai liitteenä myös kysymysrunгон ja toimi näin kysymysten testilukijana ja kommentoijana etukäteen. Teema- ja avoimissa ryhmähaastatteluissa haastattelijan on varauduttava niukkasanaisiin ja toisaalta puheliaisiin haastateltaviin. Sen vuoksi on syytä tehdä koehaastattelu ennen varsinaista haastattelemista, että pystyy hieman arvioimaan haastattelun kestoa ja kulkua. Samalla tulee kontrolloiduksi haastatteluteemojen toimivuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 211.) Teemahaastattelussa kysymysten testaaminen voi varmistaa kysymysten yksiselitteisyyden ja ymmärrettävyyden kohderyhmässä (Vilkkä 2005, 109).

Lähetimme teemoitellut kysymykset haastateltaville etukäteen sähköpostilla ja saatetekstissä ilmoitimme keskustelutilaisuuden nauhoittamisesta. Keskustelutilaisuus pidettiin perjantaina 13.3. Leväniemen toimintakeskuksen Rantakammari -kokoustilassa, joka oli tilanteeseen sopiva, häiriötön tila. Keskusteluun osallistui kuusi työntekijää, joista yksi joutui poistumaan puolen tunnin jälkeen pakottavasta syystä. Tilaisuuden aluksi vielä muistutimme osallistujia siitä, että nauhoitamme keskustelun ja poistamme nauhoituksen, sitten kun olemme sen analysoineet. Myös jokaisen osallistujan anonymiteettisuojasta muistutimme, kenenkään yksittäisen osallistujan nimeä ei tule mihinkään julki.

Teemat heijastettiin valkotaululle, josta niitä oli helpompi seurata. Kävimme neljä eri teemaa yksitellen läpi. Kellotimme ajan, jotta jokaisen aiheen käsittelyyn jäi aikaa yhtä paljon. Jaoimme ennen tilaisuuden alkamista jokaisen osallistujan istumapaikalle muistiinpanovälineet ja ohjeistimme osallistujia kirjoittamaan jokaisen teeman jälkeen tärkeimmät keskustelusta nousseet asiat ylös. Myös nuo asiat liitettiin mukaan analysointiin ja tuhosimme muistiinpanot heti analysoinnin jälkeen.

Tilanteen nauhoittaminen antaa mahdollisuuden palata tilanteeseen uudelleen, jolloin nauhoitus toimii muistiapuna ja tulkintojen tarkistamisen välineenä. Nauhoituksen kuunteleminen mahdollistaa vuorovaikutuksen kulun tarkastelun ja analysoimisen tarkemmin kuin, mihin suorassa tilanteessa tutkija pystyy keskittymään. Tilanteesta voi löytyä uusia sävyjä. Osallistujien epäröinnit, korjaukset

ja tarkennukset sekä keskustelun vetäjän oma rooli voivat tulla selkeämmin esille. Nauhoitus mahdollistaa myös tarkemman raportoinnin. Tutkimuksen lukijat ja arvioijat saavat käsityksen millaisessa kontekstissa tulokset ovat syntyneet. (Tiittula & Ruusuvoori 2005, 14 - 15.) Ryhmäkeskustelutilanteen tallentamiseen liittyy ongelmia. Haastateltavilta on pyydettävä lupa keskustelujen tallentamiseen. Luontevimmin se käy haastattelusta sovittaessa. Teknisiä ongelmia on sekä nauhoittamisessa että nauhoituksen purkamisessa. Kaikkien ryhmäläisten äänen saaminen nauhalle voi vaatia esim. lisämikrofoneja. (Sulkunen 1990, 280; Eskola & Suoranta 2001, 97 - 98.)

Nauhoitamme ryhmäkeskustelun Leväniemen toimintakeskuksen omilla tallennusvälineillä. Ryhmäkeskustelusta nousseiden aiheiden perusteella työstimme yksilöhaastattelujen kysymysrunгон. Ryhmäkeskustelussa esille tulivat ohjauksellinen työote ja asiakaslähtöisyys, jotka olivat myös annettuina teemoina kysymysrungossa. Lisäksi nousivat moniammatilliseen työryhmään ja työnkiertoon liittyvät asiat. Tavoitteena oli saada yksilöhaastattelujen kautta tarkempaa ja syvempää tietoa työntekijöiltä näistä aiheista ja teemoista, jotka olivat nousseet vahvasti esiin. Tällöin tutkimuksemme tulisi olemaan tarkempi, laajempi ja luotettavampi.

Yksilöhaastattelun rungon laadimme ryhmäkeskustelusta nousseiden aiheiden ja teemojen perusteella. Yksilöhaastatteluun laatimamme kysymysrunko on suunnitelman liitteenä (liite 4). Kysymykset lähetimme sähköpostina haastateltaville n. kaksi viikkoa etukäteen. Kysymysrunko sisälsi lyhyen saatetekstin, jossa kerrottiin yksilöhaastattelun toteuttamisesta. Myös haastattelutilanteessa haastateltavilla oli käytettävissään kysymysrunko, jonka pohjalta haastattelutilanteessa edettiin. Haastattelut toteutimme niin, että molemmat haastattelivat kolme työntekijää yksin. Kirjoitimme haastatteluista muistiinpanot itse haastattelun aikana. Haastattelut toteutettiin Leväniemen toimintakeskuksen tiloissa, Rantakammarissa ja toimistohuoneessa. Nämä olivat häiriöttömät ja rauhalliset tilat. Haastattelut kestivät noin tunnin kerrallaan ja ne suoritettiin samana päivänä peräkkäin.

Tunnelma haastatteluissa oli rento, mutta asiallinen. Haastateltavat olivat valmistautuneet hyvin. Osalla oli mukanaan omia muistiinpanoja. He olivat myös hyvin motivoituneita ja suhtautuivat myönteisesti tutkimukseemme. Haastateltavat kertoivat vapaasti mielipiteitään, kokemuksiaan ja esittivät kehitysehdotuksia moniammatilliseen työhön liittyen. Heitä ei tarvinnut juurikaan ohjailta tai esittää lisäkysymyksiä. Mielestämme yhtäaikainen kuunteleminen ja muistiin kirjaus onnistui hyvin haastattelujen edetessä rauhallista tahtia.

6.7 Ryhmäkeskustelun ja yksilohaastattelujen aineiston analysointi

Käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan jakaa karkeasti kolmivaiheiseksi prosessiksi, jossa aineisto pelkistetään, ryhmitellään ja lopulta luodaan teoreettisia käsitteitä (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 108). Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä käsitteitä yhdistellään ja tällä tavalla saadaan vastaus tutkimustehtävään. Sisällönanalyysi on tulkintaan sekä päättelyyn perustuvaa. Eteneminen tapahtuu empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Johtopäätöksiä tehdessään tutkija pyrkii ymmärtämään, mitä tutkittavat asiat merkitsevät tutkittaville. Tutkija pyrkii siis analyysin kaikissa vaiheissa ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 112 - 113.)

Analyysia varten nauhoitus muutetaan kirjoitettuun muotoon eli litteroidaan. Litterointi toimii muistiapuna ja helpottaa yksityiskohtien havaitsemista aineistosta. Litteroinnin tarkkuus riippuu tutkimuskysymyksistä ja käytetystä tutkimusmetodista. (Tiittula & Ruusuvuori 2005, 16.) Se voidaan suorittaa koko kerätystä aineistosta tai valikoiden teema-alueiden mukaisesti. Yleensä aineisto aina litteroidaan eikä tehdä päätelmiä suoraan nauhoituksesta. Litteroinnin tarkkuudelle ei ole yksiselitteistä ohjetta. (Hirsjärvi ym. 2009, 222.)

Ryhmäkeskustelutilanteen jälkeen nauhoitukset tulisi pyrkiä purkamaan mahdollisimman nopeasti, kun tilanne on vielä muistissa. Litteroitaessa voi olla vaikea tunnistaa nauhoituksesta, kuka on kulloinkin äänessä. Keskustelun alussa on hyvä pyytää osallistujia esittäytymään ja hyödyntää näin saatua ääninäytettä

tunnistamisessa. Jokaisen repliikin alussa esittäytyminen hankaloittaa tilannetta. Yhtenä ratkaisuna olisi ryhmäkeskustelun videointi, mutta se tunnetusti lisää osallistujien jännitystä ja vaatii monimutkaisempaa teknistä toteutusta. Keskusteluryhmän vetäjä voi yrittää puheenvuorojen jakamista auttaakseen jälkikäteen osallistujien tunnistamisessa. Ryhmäkeskustelun purkaminen on työläämpää kuin yksilöhaastattelun. (Sulkunen 1990, 280; Eskola & Suoranta 2001, 97 - 98.)

Litteroimme ryhmäkeskustelun tallenteet välittömästi keskustelun jälkeen. Kuuntelimme ja purimme ryhmäkeskustelun nauhoituksen kirjoittamalla sen yhteiselle asiakirjapohjalle Google drive -tiedostoon. Yhdistimme aineistoon omat keskustelun aikana kirjoittamamme muistiinpanot sekä osallistujien itse muistiinkirjoittamat pääkohdat keskustelusta aina käsitellyn teeman jälkeen.

Aineiston litterointi tutustutti meidät käytettävään aineistoon ja antoi siitä karkean kokonaiskuvan. Litteroinnin jälkeen kokosimme syntyneen aineiston aihealueittain kunkin keskustelussa käydyn haastattelurungon mukaisten teemojen alle. Tässä vaiheessa karsimme jo pois aineistosta tutkittavaan aihealueeseemme/tutkimuskysymykseen kuulumattoman aineiston, kuten muita ammattiryhmiä kuin hoitajia ja ohjaajia koskevan aineiston. Etsimme pelkistetyt ilmaukset korostamalla ja värjäämällä tekstiä. Listasimme ja taulukoimme alkuperäisilmaukset ja pelkistetyt ilmaukset.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
“Moniammatillinen työryhmä Leväniemeen. Sen koontumisissa käytäisiin läpi asukas asukkaalta asioita ja päivitetäisiin palvelusuunnitelmat.”	Toiveena moniammatillinen työryhmä
“Tulevaisuuden toiveena olisi moniammatillinen työryhmä, että tiedonkulku helpottuisi ja tulisi olla tietty sabluuna/selkeä linja, miten asukkaiden asioita käydään siellä läpi”	Tiedonkulku

Kuvio 1. Esimerkkimme ryhmäkeskusteluaineistomme redusoinnista eli pelkistämisestä.

Pelkistämisen jälkeen ryhmittelimme eli klusteroimme aineiston. Taulukoimme näin syntyneet alaluokat.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Vie aikaa enemmän	Ohjauksellinen työote
Tehdä itsensä tarpeettomaksi	
Asukkaita itsenäisempään suuntaan vievää	
Palautetaan taitoja entiselleen	
Asukas aktiiviseksi	

Kuvio 2. Esimerkkimme ryhmäkeskusteluaineistomme ryhmittelystä eli klusteroinnista.

Ryhmittelyn jälkeen yhdistimme syntyneet alaluokat yläluokiksi.

Alaluokka	Yläluokka
Työnkierto	Työn tekemisen kulttuuri/tapa toimia töissä
Moniammatillinen työryhmä	

Kuvio 3. Esimerkkimme ryhmäkeskusteluaineistomme abstrahoinnista.

Lopuksi yhdistimme yläluokat ja muodostimme niistä pääluokan.

Yläluokka	Pääluokka
Yksilöllisyys asukkaiden kohtaamisessa.	Asiakaslähtöisyys
Työn tekemisen kulttuuri/tapa toimia työssä.	

Kuvio 4. Esimerkkimme pääluokan muodostamisesta.

Yksilöhaastatteluista tekemämme muistiinpanot litteroimme molemmat itse yhteiselle asiakirjapohjallemme Google drive -tiedostoon. Analysointi eteni sen jälkeen muutoin samoin kuin ryhmäkeskustelussa. Ryhmäkeskustelun ja yksilöhaastattelujen analyysimme ovat liitteenä. (liite 5, liite 6)

7 Ryhmäkeskustelun ja yksilöhaastattelujen tulokset

7.1 Moniammatillisuus ja moniammatillinen työryhmä

Moniammatillisuuden katsottiin ryhmäkeskustelussa tarkoittavan eri ammattialojen yhteistä työtä, jossa on sitouduttu yhteiseen päämäärään. Eri näkökulmista asukkaan kohtaaminen tukee asukkaan näkemistä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Moniammatillinen työyhteisö toimii voimavarana työntekijälle. Ongelmana nähtiin, miten tällä hetkellä pystytään hyödyntämään kaikkien osaaminen. Työtä katsotaan helposti vain oman koulutuspuolelta ja toimitaan vain omalla sektorilla.

Jokainen söhlää vain omalla sektorillaan. Siinä jää kyllä moniammatillisuus hyödyntämättä. (K1)

Hoitajien ja ohjaajien katsottiin toimivan liikaa erillään, jolloin ei välity tietoa toisten toiminnasta. Toiveena esitettiin, että yksittäisen asukkaan edut ja näkemykset tulisivat olla keskiössä, ja työntekijöiden tulisi tehdä enemmän yhteistyötä keskenään. Tulevaisuuden toiveeksi nousi myös, että pitäisi olla nimetty moniammatillinen työryhmä. Se helpottaisi tiedonkulkua ja siellä käytäisiin asukasasukkaalta asioita läpi. Moniammatillisella työryhmällä tulisi olla tietty sabluuna ja selkeä linja, miten asukkaiden asioita käytäisiin siellä läpi.

Moniammatillisen työryhmän perustaminen olisi yksilöhaastateltavien mielestä hyvä asia, koska asukkaan hoidossa on monta eri näkökulmaa, jotka tulisivat kokonaisvaltaisemmin tällöin otettua hoidossa huomioon. Myös asiakasmäärän paljouden huomioon ottaen voisi työryhmä, haastattelujen perusteella, tuoda selkeyttä asukkaiden asioiden hoitoon. Moniammatillinen työryhmä tarkoittaisi haastateltavien mielestä eräänlaista sisäistä verkostoitumista.

Työryhmässä pystytään käyttämään kunkin ammattialan erikoisosamista ja näin saada aikaiseksi toisiaan täydentävää hoitoa ja tietoa. (H2)

Moniammatillisessa työryhmässä olisi eri ammattialojen edustajia, kuten hoitajia, ohjaajia sekä fysioterapeutti, jotka tekisivät yhteistyötä asukasasioissa. Työryhmän kokoamisen suhteen koettiin tärkeänä se, että työryhmän jäsenet olisi-

vat sekä hoito-, ohjaus- että esimiespuolelta. Kuitenkin ennen moniammatillisen työryhmän toiminnan alkamista olisi syytä pohtia tarkkaan, mitä tavoitteita ja tehtäviä työryhmällä olisi.

Jokainen haastateltava piti palvelusuunnitelman tekemistä ja päivittämistä moniammatillisen työryhmän yhtenä tehtävänä. Siihen liittyen omahoitajan rooli, suhteessa ko. työryhmään, pohditutti haastateltavia. Kuuluisiko kunkin asukkaansa omahoitaja moniammatilliseen työryhmään vuorollaan, kun hänen asukkaansa asiaa käsitellään. Erään haastateltavan mielestä ei mitään asukasasioita saisi viedä omahoitajalta pois, vaan omahoitajan roolia tulisi tukea ja korostaa.

7.2 Työn ja vastuun jakautuminen sekä tiedonkulku

Hoitajien ja ohjaajien välisten kontaktien katsottiin olevan minimaalisia. Uutena käytäntönä oli tullut jo hoitajien ja ohjaajien yhteinen kokous kahden viikon välein. Työstä ajatellaan, että tämä ei kuulu minulle ja siirretään toiselle ammattiryhmälle kuuluvaksi työksi. Eri työryhmät ajattelevat toisen ryhmän pääsevän helpommalla ja ryhmäkeskustelussa toivottiinkin enemmän toisen työn arvostamista. Toiveena esitettiin myös, että työtä tehtäisiin laajemmin, eikä ajateltaisi vain omaa ammattinimikettä. Toisen työn arvostamisen ja ymmärtämisen avuksi esitettiin vapaaehtoista työnkiertoa. Kehittämiseksi esitettiin, että jo työsopimusta kirjoitettaessa määriteltäisiin työnkuva laajemmin kuin vain kunkin erityisosaamisalueelle.

Työtä tehdään aika erillään. Olisi parempi olla lyhyt päivittäinen kohtaaminen, esimerkiksi rapsa, jossa vaihdetaan tietoa. (K1)

Tiedonkulun osalta yksilöhaastateltavamme ilmaisivat, että hoitapuolen raporteilla ei aina tieto kulje toivotulla tavalla ja akuutit asiat saattavat tulla esille muissa yhteyksissä. Hoitajien ja ohjaajien välillä tiedonkulun ongelmaa ei koettu olevan. Tiedon saantiin vaikuttaa haastateltavien mielestä henkilöstön oma aktiivisuus. Myös kirjaamisiin haastateltavat toivoivat työntekijöiltä tarkennusta.

7.3 Ohjauksellinen työote

Ohjauksellinen työote tarkoittaa ryhmäkeskustelun vastausten mukaan asukkaiden ohjaamista ja innostamista tekemään itse, eli eräänlaista asukkaan aktiivisuutta. Ei ohjata vain asukkaiden fyysistä tekemistä, vaan sosiaalista toimintaa myös. Asukkaiden ei tule olla kiinni työntekijöissä, vaan itsenäistyä ja ottaa vastuuta omasta elämästään.

Tavoitteena on tehdä työntekijä tarpeettomaksi, ettei asukas tarvitse aina työntekijää. (H2)

Asukkaiden kanssa toimiessa tulee tehdä toistoja, harjoitella yhä uudestaan asioita, huomioiden asukkaan toimintakyky ja yksilöllisyys. Ohjauksellisen työotteen käyttäminen lisää asukkaan elämän merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä sekä tuo hänelle onnellisuutta, kun voi itse tehdä ja vaikuttaa. Se mahdollistaa asukkaan oman oivaltamisen ja sitoutumisen ratkaisuihin. Vaaroina ja haasteina nähtiin se, jos ohjauksellinen työote ei toteudukaan ja asukas laitostuu.

Uudella työntekijällä voi mennä pitkään tajuta, että asukas osaa tehdä itse asioita. Ei pidä antaa asukkaan käyttää itseään hyväkseen ja passuuttaa itseään. (K3)

Työntekijöiden kokemuksen mukaan asukkaat ovat koko ajan huonokuntoisempia. Resurssipula vaivaa eli on liian vähän aikaa ja työntekijöitä. Ohjaukselliseen työotteeseen tarvittaisiin aikaa, ettei ohjauksessa tulisi oikaistua.

Ohjauksellisen työote koettiin yksilöhaastateltavien vastatusten perusteella tarkoittavan asukkaiden ohjaamista omatoimisuuteen ja kannustamista arjesta selviytymiseen. Kullakin asukkaalla on itsemääräämisoikeus omasta elämästään ja jokainen asukas on omien asioidensa paras asiantuntija. Asukkaita tulisi motivoida ja yrittää saada mukaan erilaisiin arjen toimintoihin. Työntekijöiden omalla motivaatiolla on merkitystä siihen, käyttääkö hän erilaisia työmenetelmiä, kuten ohjauksellista työotetta tai vaikkapa luovia menetelmiä asukastyössä.

Mielestäni ohjauksellisella työotteella tarkoitetaan työskentelyä asukkaan omat voimavarat huomioon ottaen erilaisia työmenetelmiä hyväksikäyttäen. (H4)

Ohjauksellinen työote tarkoittaa, ettei tehdä asukkaan puolesta, eikä valmista, vaan mennään yhdessä asukkaan kanssa. (H1)

Ohjauksellisen työotteen käyttämisen katsottiin haastateltavien mielestä antavan mahdollisuuden asukkaan tuoda esiin omia voimavaroja, jolloin asukkaat saavat onnistumisen tunteita arjen askareissaan. Haastateltavat pitivätkin erittäin tärkeänä, että asukas voisi saada arjessaan onnistumisen kokemuksia. Jokaiselle asukkaalle on löydettävä hänen omia kykyjään vastaavaa tekemistä ja silloin asukkaalla on mahdollisuus saada tekemisen kautta onnistumisen kokemuksia. Täten asukkaan toimintakyky pysyy yllä ja kehittyy. Toimintatapa vaatii sen, että työntekijä tuntee asukkaat suhteellisen hyvin ja myös kaikkien työntekijöiden kohdalla tulee olla samanlainen linja asukkaita kohdatessa.

Kaikilla asukkailla tulee olla samanarvoinen kohtelu, eikä tule katsoa vain asukkaan puutteisiin. (H3)

Edellä mainitun kaltaisen toiminnan kautta asukkaan turvallisuuden tunne kasvaa ja samalla asukkaan itsetunto kohenee. Työvuorossa kiire on tekijä, joka voi osin huonontaa ohjauksellisen työotteen toteutumista ja tällöin saatetaan helposti oikaista ja tehdä asukkaiden puolesta asioita. Työntekijän näkökulmasta työote vaatii siis aikaa sekä tietoa asukkaan toimintakyvystä. Ohjauksellinen työote vaatii paljon toistoja, työntekijältä kärsivällisyyttä sekä asettumista asukkaan näkökulmaan. Ohjauksellisen työotteen etuna nähtiin, että asukkaat pysyvät mahdollisimman toimintakykyisinä mahdollisimman pitkään.

7.4 Asiakaslähtöisyys

Ryhmäkeskustelusta nousi esille ajatus, mitä varten töissä yleensä ollaan; käydäänkö töissä palkan vai eräänlaisen kutsumuksen vuoksi. Todettiin, että tulisi myös muistaa, että jokainen asukas on erilainen ja jokaisella on erilaiset tarpeet.

Ei voi ajatella, että asukkailla on vain kivaa. Vaan he asuvat täällä ja tarvitsevat ohjausta ja kuntoutusta, että pääsisivät eteenpäin. Ettei tulisi taantumaa. (K2)

Asiakaslähtöisyyden toteutuessa asukas on itse sitoutunut omaan elämäänsä ja on päättämässä omista asioistaan. Asiakaslähtöisyys on yksi Leväniemen arvoista.

Kun puhutaan rahasta asukkaiden yhteydessä, asiakaslähtöisyys praakaa, eikä asukas pääse oikeaan paikkaan. (K5)

Ajatuksena oli, että ihmisten tarpeiden ja paikan tarjoamien mahdollisuuksien tulisi kohdata. Koeajalla on tarkoitus selvittää, jääkö asukas Leväniemeen asumaan. Pohdittiin ammattitaitoisen työvoiman merkitystä. Tulisi olla oikeanlaiset työntekijät asukasaineksen mukaan. Tähän ratkaisuna nähtiin lisäkoulutus työntekijöille, oikeanlaiset tilat ja sellaiset palvelut, joita asukkaat tarvitsevat. Leväniemessä tarvitaan sekä mies- että naistyöntekijöitä. Asukas saattaa toivoa esim. miestyöntekijää, jolloin asukkaan täytyy voida ja saada valita. Tällä hetkellä kaikki asukkaat eivät ole optimaalisissa paikoissa ja toiveena esitettiin, että pienyksiköitä tarvittaisiin lisää. Myös viriketoiminnoissa tulisi huomioida asukkaiden ikä paremmin eli nuorille suunnattua toimintaa tulisi olla enemmän. Haasteena nähtiin se, kun asukas tulee laitoksesta tai meinaa laitostua Leväniemessä. Kysymyksenä nousikin, kuinka toteuttaa asiakaslähtöisyyttä, kun asukas ei itse kykene täysin ymmärtämään omaa tilannettaan.

Asiakaslähtöisyydellä ymmärrettiin yksilöhaastateltavien mielestä sitä, että työ tehdään asukkaan näkökulmasta. Asukkaan toiveita ja tarpeita kuunnellaan mahdollisuuksien mukaan ja kunnioitus asukkaita kohtaan toteutuu. Jokainen asukas nähdään yksilönä, jonka yli ei saa kävellä, vaan häntä tulee kuulla ja kuunnella.

Asiakaslähtöisessä ajattelussa mielestäni asukkaan palvelut lähdetään rakentamaan asukkaan toiveiden ja tarpeiden mukaan. (H5)

Asukkaiden viihtyvyys ja elämänsä mielekkääksi kokeminen nousi yksilöhaastatteluissa merkityksellisiksi. Se, että asukkaiden toiveita ja mieltymyksiään huomioidaan, luo asukkaille tunteen siitä, että elämä on mielekäästä ja että sii-

hen voi itse vaikuttaa. Haastateltavat kokevat asiakaslähtöisyyden toteutuvan hyvin Leväniemessä. Esimerkkeinä nousee, että asukkaita kuunnellaan hyvin, esim. työtoiminnan suhteen, mitä asukas osaa tai haluaa tehdä sekä asukkaille annetaan valinnan mahdollisuuksia. Toiveiden mukaan muokataan toimintoja lyhyelläkin aikataululla.

Asiakaslähtöisyys tarkoittaa lähestymistapaa, empatiaa. (H1)

Haastatteluissa ilmeni, että asukaskunta Leväniemessä asettaa omat haasteensa. Tällöin täytyy vetää rajoja aika paljon, että löytyy kompromissit. Esim. asukkaan toiveet voivat olla epärealistisia tai loppumattomat, vaihtua ja muuttua jatkuvasti. On pakko rajata, mutta pyritään silti toteuttamaan se, mitä pystytään. Asiakaslähtöisessä työskentelyssä haastateltavien mielestä asukas saa enemmän aikaa ja huomioita itselleen ja tehdään asukkaan näköistä työtä.

7.5 Työnkierto

Ryhmäkeskustelussa työnkierto nähtiin toisen työnkuvaan tutustumisena. Työntekijä siirtyy esimerkiksi eri yksikköön ja tutustuu erilaisiin työskentelymenetelmiin tai sitten samassa yksikössä vaihdetaan työtehtävää. Työnkierron nähtiin lisäävän toisen työn ymmärtämistä. Samalla työnkierrossa ajateltiin joutuvan tarkentamaan omaa ammatillisuuttaan, sillä eri työyksiköissä voi olla erilainen näkökulma työn tekemiseen.

Koska Leväniemessä on ns. kaksi eri osastoa, niin on erittäin hyvä työskennellä kummassakin, niin hahmottaa paremmin kokonaiskuvan. (H6)

Haastatteluissa toivottiin, että Leväniemessä työnkierto tulisi vakituiseksi käytännöksi, että ison puolen hoitajat kävisivät tekemässä muutaman päivän Kotirannassa ja toisin päin. Samoin voisi päästä myös kokeilemaan, omien intressien mukaan, hoitopuolelta ohjauspuolen hommia sekä toisin päin.

Kokemuksena voin kertoa, että näkee toiminnan paljon laajemmin ja ymmärtää monipuolisemmin, mitä toiset tekevät päivän aikana. (H4)

Yksilöhaastatteluissa nousi esille, että osa haastateltavista oli ollut työnkierrossa, jotkut jopa useammankin kerran. Itsellä oli saattanut olla aluksi ennakkoluuloja, mutta kun oli vaan mennyt eri työtehtäviin, olikin työntekijä jälkikäteen tyytyväinen siitä, että uskalsi lähteä kiertoon. Hyvänä ajatuksena koettiin se, että hoitajat menisivät töihin ohjaajapuolelle. Tämän uskottiin lisäävän näkemystä toisen työstä. Ja tällöin ei olisi luuloja vaan tietoa.

Hyväksi koettiin ajatus, että jo uuden työntekijän aloittaessa Leväniemessä, hän kulkisi perehdytysvaiheessa mukana kaikkien eri työntekijäryhmien töissä, aina siivouksesta lähtien. Tällaisessa toimintatavassa tieto ja näkemys siirtyisivät suoraan henkilöltä toiselle, eikä tulisi mutu-juttuja.

Haastateltavien mukaan hoitajien on keskenään helpompi toteuttaa työnkierto käytännössä. Hoitajien ja ohjaajien toisiensa tehtäviin tutustuminen oli ajatuksen tasolla ihan ok, mutta miten se järjestettäisiin käytännössä, sillä ohjaajia on vähän lukumäärällisesti eikä heillä ole välttämättä lääkeosaamista. Vahvasti nousi haastatteluista sellainen kanta, että helpompi on työnkierto toteuttaa erikseen niin, että hoitajat ja ohjaajat kierrättävät "omiaan". Välttämättä hoitajista ei ole ohjaajiksi ja päinvastoin. Normaalina reaktiona koettiin se, jos ja kun osa ei halua työnkiertoon. Haastatelluiltaakin oli kysytty halukkuutta kiertoon. He olivat yksimielisiä, että työnkierron tulisi olla vapaaehtoista.

Toiveeksi nousi, että tulevaisuudessa Leväniemi jaettaisiin pienempiin osaluoksiin, sillä nyt suuren kokonaisuuden hallinta nähdään vaikeana. Haastateltavien mielestä voisi olla tietyt työntekijät aina tietyllä osa-alueella ja heitä sitten tietyin väliajoin vaihdettaisiin keskenään. Tämä toisi vaihtelua työntekijöillekin. Ehdotuksena esitettiin, että pitäisi hankkia muista vastaavanlaisista paikoista tietoa ja kokemuksia, miten heillä on tiimijako järjestetty ja toteutettu.

8 Pohdinta

8.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää moniammatillisuuden toteutumista Leväniemen toimintakeskuksessa. Tutkimus rajoitettiin koskemaan kaikista Leväniemessä työskentelevistä ammattiryhmistä vain hoitajia ja ohjaajia. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia hoitajilla ja ohjaajilla on moniammatillisuudesta, miten työntekijät ymmärtävät moniammatillisuuden sisällön sekä miten he kokevat töiden ja vastuiden jakaantumisen toteutuvan Leväniemessä. Kysyimme myös työntekijöiden toiveita liittyen moniammatillisuuden toteutumiseen. Haastatteluista nousikin hyviä kehittämisideoita.

Ohjauksellinen työote ja asiakaslähtöisyys nousivat sekä ryhmäkeskustelun että yksilohaastatteluiden vastauksissa keskeisiksi. Vahvasti nousi esille se, että työntekijät haluavat tehdä työtä niin, että asiakaslähtöisyys ja yksilöllisyys toteutuisivat asukkaiden kohdalla. Asiakaslähtöisyyden tärkeys korostui. Asia kiteytettiin toteamalla, että kyllä asukas on omien asioidensa paras asiantuntija. Arjessa kiire ja työntekijämäärän tiukka mitoitus helposti aiheuttavat sen, että on mahdoton toteuttaa työtä niiden ihanteiden ja periaatteiden mukaan, mikä olisi työntekijöiden ajatus työn tekemisestä asiakaslähtöisesti käyttäen ohjauksellista työotetta. Arjen kiireessä työntekijät tekevät työtä ”oikaisten”. Tehdään asioita, arjen rutiineja, asukkaiden puolesta. Näin joudutaan toimimaan, vaikkakin samalla työntekijällä on ristiriitainen olo siitä ihanteesta, jolla tavalla työtä haluaisi toteuttaa. Vaatisi työvoimaan lisäresursseja ja kiireetöntä aikaa kohdata asukas yksilöllisesti, että voisi tarjota tukea juuri sopivasti kyseisen asukkaan voimavaroja ajatellen.

Asiakaslähtöisyys on ajankohtainen ja tunnustettu periaate sosiaalialan työssä. Sen toteuttamisessa käytännössä on kuitenkin usein ongelmia. Työntekijäkeskeisyys, vallankäyttö asiakasta koskevissa asioissa ja ylhäältä alaspäin suhtautuminen ovat tavallisia toimintatapoja. Työntekijän innokas tarve auttaa asiakasta nopeasti edesauttaa työntekijäkeskeisten ratkaisumallien käyttöä.

Asiakslähtöisyys perustuu työntekijän empaattisuuteen, asiakkaan kuuntelemiseen ja tukemiseen. Se vaatii selventäviä keskusteluja sekä tiedon antamista asiakkaalle. Näin asiakas tulee kokonaisvaltaisesti kohdatuksi eikä ole vain toimenpiteiden kohde. (Ollikainen-Autiosaari 2003, 120 – 121.)

Ohjauksellinen työote ja asiakslähtöisyys olivat yksilöhaastatteluissa asioita, joihin haastateltavien vastausten perusteella menee eniten aikaa. Ne koettiin tärkeiksi, mutta jotta tällaista toimintaa voidaan arjen työssä toteuttaa, täytyy olla työnantajan tuki, kannustus ja ymmärrys näihin asioihin. Tulokset näkyvät haastateltavien mielestä siinä, että asukkaiden toimintakyky ei välttämättä parane, mutta saadaan ainakin pidettyä sellaisena kuin se tällä hetkellä on.

Parhaimmillaan moniammatillinen kokonaisuus muodostuu eri osista, jotka täydentävät toisiaan. Tällöin ammattilaiset tietävät, keihin he ovat yhteydessä, kun täydentävää asiantuntemusta tarvitaan. Pahimmillaan taas se voi olla työtä, jossa ollaan epätietoisia vastuista, yritetään saada toiset tekemään oma osuutensa asiakkaiden auttamiseksi, järjestetään loputon määrä verkostokokouksia ja tilanne, jossa lopulta ajaudutaan umpikujaan tai kriisiin. Tässä kaikessa parhaimmillaan asiakkaat saavat asiantuntevaa apua sekä palveluja ammattilaisilta, jotka ovat asiansa osaavia. Pahimmillaan asiakkaat joutuvat kokemaan, että eivät tule kuulluksi ja, että heitä määritellään tavoilla, jotka ovat heille vieraita. Asiakkaat voivat kokea, että ammattilaisten toimet sopivat huonosti heidän elämäntilanteeseensa tai toimet ovat sekava joukko toimenpiteitä, joissa heitä itseään vedetään eri suuntiin. (Seikkula & Arnkil 2005, 9 - 10.)

Moniammatillista työryhmää perustettaessa on otettava huomioon se, että työryhmän eri ammattiryhmiä edustavien jäsenten täytyy löytää yhteinen kieli, jota yhteisissä kokoontumisissa puhutaan. Jokaisen moniammatillisen työryhmään kuuluvan jäsenen on oltava kuulolla toisiinsa, asiakkaisiin ja asiakkaiden läheisiin nähden, että kaikki tulevat kuulluksi. Toisaalta niin asiakkaille kuin heidän läheisilleenkin on puhuttava kieltä, jota he ymmärtävät. (Seikkula & Arnkil 2005, 98.) Ennen kuin uutta mahdollista moniammatillista työryhmää perustetaan, on erään haastateltavan mukaan hyvä pysähtyä miettimään, mitä uudella ryhmällä tavoitellaan. Mitä ko. ryhmän toiminnalla haetaan, kuinka se kyseinen ryhmä voi

täydentää tai lisätä asukkaisiin liittyvän arjen tarjontaa, kuinka ryhmä tukee tai edesauttaa asukkaiden hyvinvointia.

Työnjaosta ja siihen liittyvistä ”harmaista alueista” tuli haastatteluista varsin vähän esille. Kehittämisideana esitettiin kiinteän moniammatillisen työryhmän perustaminen. Moniammatillisen työryhmän etuna nähtiin kokonaisvaltaisen, yhdenmukaisen ja moniammatillisen näkemyksen muodostuminen asukkaan asioissa. Haastateltavat näkivät, että tietyt määritellyt tehtävät kuuluisivat aina moniammatillisen työryhmän hoidettaviksi, esimerkiksi asukkaiden palvelusuunnitelmien tekeminen.

Isoherrasen (2012) väitöstutkimuksessa moniammatillisen työn keskeisiksi haasteiksi nousivat sovitusti joustavat roolit, vastuukysymykset ja niiden määrittely sekä käytänteet, jotka liittyvät yhteisen tiedon luomiseen. Näiden lisäksi tiimityön ja vuorovaikutustaitojen oppiminen olivat haasteita. (Isoherranen 2012, 5.)

Työyhteisössä on usein moniammatillisia tiimejä. Näissä tehtävä yhteistyö vaatii tietoista opettelemista. Työtehtävien tiukasta jaottelemisesta ja niihin liittyvistä asenteista on luovuttava. Vaaditaan myös suvaitsevuuutta ja erilaisten näkökulmien huomioon ottamista. Asiakkaan kannalta on todella hyödyllistä, että monien alan asiantuntijat tarkastelevat hänen tilannettaan eri kannoilta ja tekevät yhteistyötä hänen hyväkseen. Lisäksi työntekijä itse hyötyy tiimiltä saamastaan tuesta ja mahdollisuudesta vaihtaa mielipiteitä sekä laajentaa omaa näkemystään asiakkaan asioita. (Repo 2004, 418.)

Omahoitajuus sekä siihen liittyen omahoitajan asema nostettiin tärkeään rooliin ajatellen asukkaiden tilannetta. Koettiin, ettei moniammatillinen työryhmä kuitenkaan saisi kaventaa omahoitajuuden roolia eikä ryhmän kokoontumisista saisi unohtaa omahoitajia vaihtuvina jäseninä. Omahoitajan rooli koettiin tärkeänä, sillä omahoitajan koettiin lopulta tuntevan asukkaan tarpeet parhaiten ja tuntevan sopivimmat ja motivoivimmat lähestymistavat asukkaan suhteen. Toisaalta omahoitajuuteen saattaa haastateltavien mielestä kätkeytyä sellaista oheiskäyttäytymistä, kuten mustasukkaisuutta ”omista” asukkaista. Muut eivät

mahdollisesti voi tai osaa hoitaa asukkaisiin liittyviä asioita, vaan asiat jäävät hoitamatta siihen saakka kun omahoitajaa palaa töihin. Tällainen toimintakulttuuri voi siten olla esteenä moniammatillisen työn toteutumiselle parhaalla tavalla.

Omahoitajana toimiminen voi auttaa työntekijää jaksamaan ja lisätä hänen työnsä mielekkyyttä. Usein on asiakkaan etu, että yksi tai kaksi henkilöä on perehtynyt hänen asioihinsa hyvin ja kantaa niistä vastuuta. Asiakassuhteen vuorovaikutus kehittyy helpoksi ja syvälliseksi. Asiakassuhteesta voi myös kehittyä taakka työntekijälle. Asiakas voi kiintyä liikaa työntekijään ja kohdistaa häneen liikaa odotuksia tai olla tavallista vaativampi. (Repo 2004, 418.) Koska auttamistyön päämääränä on asiakkaan omatoimisuuden, itsenäisyyden ja elämänhallinnan tukeminen, on työntekijän tärkeää tunnistaa asiakkaan riippuvuustarve, mutta myös työntekijän omaan itsetuntoon liittyvä riippuvuuden kohteena olemisen tarve. Ollessaan työssään riippuvuuden ja asiakkaan kiitollisuuden kohteena voi työntekijä kokea oman elämänsä merkitykselliseksi. Ammatillisesti toimiva työntekijä tunnistaa tarpeettomat riippuvuutta ylläpitävät tekijät itsessään ja asiakkaassa. (Vuori-Kemilä 2003, 72 – 73.)

Tiedonkulun osalta jokainen haastateltava tiedosti sen, että jokaisella työntekijällä itsellään on vastuu siitä, mitä tietoa hän saa ja mistä hän tarvittavan tiedon osaa löytää. Arjen kiire ja sen vaikutus tiedon kirjaamisiin ylös ja ajan ottaminen tiedon hankintaan koettiin aiheuttavan stressin tunnetta. Siksi toivottiin selkeää ja reaaliaikaista tiedonjakamista. Käytäntö on nyt välillä se, että tietoa tulee viime tingassa ja siihen pitää voida reagoida nopeasti.

Isoherrasen (2012) väitöstutkimuksen mukaan taas tiedonkulun esteenä voi olla se, että tiimistä puuttuu vapaa keskusteluilmastoa. Tällöin ei uskalleta tai ei ole edes sallittua, esittää omaa, eriävää mielipidettä, jolloin mahdollisesti tärkeäkin tieto jää tulematta esille. Tällaisessa tilanteessa sitä tietoa ei myöskään tule otettua yhteiseen käyttöön arjen työssä. (Isoherranen 2012, 47 - 52.)

Kehittämisaikatuksena esitettiin Leväniemen toimintakeskuksen jakaminen pienempiin osiin eli jonkinlaisen tiimityön aloittaminen ja kehittäminen. Pienempiä

osia olisi helpompi hallita kuin suurta kokonaisuutta. Esimiestaso kuuluisi myös moniammatillisuuteen ja moniammatilliseen työryhmään. Näin esim. päätöksien toimeenpano mahdollistuisi nopeammin ilman kiertoteitä. Moniammatillisen ryhmän toiminta olisi tuloksekkaampaa, koska ryhmällä olisi valta pistää käytäntöön käsittelemiään asioita.

Ryhmäkeskustelusta nousi ajatus työnkierrosta ja keskeisenä ajatuksena siinä oli se, olisiko sen oltava vapaaehtoista vai pakollista. Kehitysehdotuksena tuli esiin, että haettaisiin muualla toimivista vastaavanlaisista toimipaikoista esimerkkiä toteuttamiselle. Pyrkimyksenä on muodostaa työntekijöille kokonaiskuva Leväniemen toiminnasta, että ymmärtämys ja arvostus toisen tekemälle työlle lisääntyisivät. Tämä edesauttaisi moniammatillisen työn kehittämistä.

8.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Luotettavuuden osalta keskeiseksi tarkastelun kohteeksi nousevat tutkimuksen totuudellisuus ja objektiivisuus. Tutkimuksen kohdetta tarkasteltaessa tulee kysyä, mitä ollaan tutkimassa ja minkä takia. Oma sitoutuneisuus tutkijoina juuri tässä kyseisessä tutkimuksessa tulee avata. Miksi tutkimus on meistä tutkijoina tärkeä, mitä olemme olettaneet tutkimuksen alussa ja ovatko ajatuksemme muuttuneet tutkimuksen edetessä. Aineiston kerääminen menetelmiseen tulee olla tarkastelun alla, esimerkiksi yksilöhaastattelut ja ryhmäkeskustelut sekä niiden lisäksi käyttämämme tekniikat kuten nauhoittaminen. Raportissa määritellään tutkimuksen tiedonantajat, haastateltavat, kuinka he tulivat valituiksi, montako heistä osallistui haastatteluihin, miten heihin otettiin yhteyttä. Nämä edellä mainitut tulee avata, kuitenkin samalla tutkijoiden täytyy ehdottomasti huolehtia siitä, ettei tiedonantajien henkilöllisyys paljastu. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 131 - 138.)

Tutkija-tiedonantaja-suhdetta arvioidaan siten, että arvioidaan suhteen toimivuutta. Arvioidaan, ovatko tiedonantajat lukeneet tutkimusten tulokset ennen kuin ne julkaistiin, muuttivatko heidän kommenttinsa mahdollisesti tutkimusten tuloksia. Jos näin tapahtui, tulee se perustella. Tutkimuksen kestoa määriteltä-

essä avataan, millainen on ollut tutkimuksen aikataulu. Aineiston analyysin raportissa avataan se, kuinka aineistoa on analysoitu sekä kuinka tuloksiin ja johtopäätöksiin on tultu. Tutkimuksen luotettavuudessa arvioidaan sitä, miksi tutkimus on eettisesti korkeatasoinen sekä miksi tutkimusraportti on luotettava. Tutkimuksen raportointia arvioidaan niin, että avataan, miten aineistoa on koottu ja analysoitu. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 138.)

Laadullista tutkimusta arvioitaessa on muistettava, että tutkimuksessa yleistäminen tehdään aina tutkijan tulkinnasta, ei tutkimusaineistosta. Tutkijan tulkinta on aina hänen, tutkimusaineiston ja teorian välisen vuoropuhelun tulosta. Tutkijalta vaaditaan kykyä tarkastella tutkittavaa asiaa yksittäistapauksia yleisemmällä tasolla jo tutkimuksen etenemisen aikana. Tutkijalta vaaditaan taitoa yhdistellä eri havaintoja. (Alasuutari 1994, 206 - 209; Vilkka 2005, 157.) Tutkittavan aineiston koko ei ole ratkaiseva, vaan siitä tehtyjen tulkintojen kestävyys ja syvyys (Eskola & Suoranta 2001, 67). Tutkimustulosten on vastattava tutkimukselle asetettuja päämääriä ja tutkimuskohdetta. Tutkijan on osattava kuvata jonkin asian olevan tietyllä tavalla jollekin henkilölle jossakin tilanteessa, ajassa ja paikassa. Tutkimustekstissä otetaan kantaa tai vertaillaan aikaisempiin tutkimuksiin, siten tutkimus asetetaan siihen sosiaaliseen ja kulttuuriseen kokonaisuuteen, josta se rajattiin. (Varto 1992, 103 - 108; Vilkka 2005, 157 - 158.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä toimii lopulta tutkija itse ja hänen rehellisyytensä. Arvioinnin kohteena ovat hänen tutkimuksessaan tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. Tutkijan tuleekin arvioida tutkimuksensa luotettavuutta jokaisen tekemänsä valinnan kohdalla. (Eskola & Suoranta 2001, 208 - 210.)

Opinnäytetyötä suunnitellessamme meille heräsi eettisinä kysymyksinä ja tutkimuksellisenä haasteena tutkimuskohteena olevan henkilökunnan suuri määrä, lähes 40 henkilöä. Mietimme, kuinka saamme mahdollisimman monet mukaan vaikuttamaan sekä mitkä ovat ne työskentelytavat, että haastateltavat uskaltavat sanoa/pääsevät ilmaisemaan mielipiteensä ja tulevat kuulluksi. Työntekijöille kerrotaan, että tämä tutkimus liittyy tulevaan tiimityön suunnitteluun pohjatutkimuksena.

Mielestämme ryhmäkeskustelu metodina mahdollisti vuorovaikutteisen moniammatillisen työntekijäryhmän kuulemisen keskustelussa/haastattelussa samanaikaisesti. Koimme, että saimme laajan kuvan moniammatillisuuden toteutumisesta Leväniemessä, koska haastateltaviksi oli valittu uusia ja vanhoja työntekijöitä hoitajista ja ohjaajista. Osa haastateltavista oli lisäksi tehnyt sekä hoito- että ohjaustyötä ja ollut jo omaehtoisessa työnkierrossakin Leväniemessä.

Kysymykset molempiin tutkimusmenetelmiin lähetimme osallistujille jo hyvissä ajoin etukäteen. Työntekijöillä oli mahdollisuus tutustua teemoihin ja miettiä omia tuntemuksiaan ja ajatuksiaan. Työntekijöiden ammatillisuus tuli esiin ja mahdollisuus sekä motivaatio laajentaa vielä ajatteluaan työstään ja kehittää sitä. Annoimme tiedon siitä, ketä olemme, miksi tutkimusta teemme sekä tutkimuksen luottamuksellisuudesta. Heti litteroinnin jälkeen tuhosimme muistiinpanot haastatteluista sekä poistimme nauhoituksen iPadilta. Totesimme että, haastattelijan varma ja määrätietoinen olemus auttaa haastattelussa ja, että haastattelulle rauhoitettu tila vaikuttaa haastattelutilanteeseen. Saimme opetella aiheen ja aineiston rajaamisen tärkeyttä. Kaikkea tutkimuksesta nousutta ei voinut ottaa mukaan, vain oleellinen, mikä kuului tutkimuskysymysten alle ja tutkimusalueeseen. Rajasimme esimerkiksi ulkopuolelle Leväniemen muihin ammattiryhmiin liittyneet asiat. Yhteinen asiakirjapohja Google drivessä mahdollisti meille eri vaiheiden tarkan kirjaaminen muistiin. Molemmat näimme samanaikaisesti ja reaaliajassa toistemme tekemät tekstit.

Olimme itse haastattelijoina "ulkopuolisia". Autoimme ryhmäkeskustelussa keskustelun alkuun. Muutoin emme ottaneet osaa keskusteluun. Tämä lisäsi mielestämme tutkimuksen objektiivisuutta. Luotettavuutta lisäsi myös se, että teimme ryhmäkeskustelun kaksin, nauhoitimme ja kirjasimme sen kulun tarkkaan. Tutkimuksen edetessä olimme koko ajan yhteydessä Leväniemeen ja pyysimme heiltä väliarviota tutkimuksestamme. He saivat lukea ensimmäisenä tutkimustuloksemme. Tämä oli osaltaan takaamassa luotettavuutta ja luottamusta tutkimuksen toimeksiantajan kanssa.

8.3 Ammatillinen kasvu

Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan kasvua kohti aikaisempaa laajempaa ammattilaisuutta. Siihen kuuluvat yksilön omaan henkiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen kuin maailmankatsomukselliseenkin muutokseen liittyviä asioita. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2011, 33.) Ammatillisen kasvun myötä henkilön valmiudet sekä erilaiset ammatilliset taipumukset ja pyrkimykset kehittyvät ja muuttuvat (Laine ym. 2004, 217). Kasvu etenee prosessimaisesti välillä nopeasti ja välillä hitaammin. Ajoittaiset pysähdykset prosessin aikana ovat tilanteita, jolloin aikaisemmin omaksuttu tieto muokkautuu syvällisemmin osaksi henkilön toimintaa, ajattelua ja lopulta jäsentyy uudella tavalla osaksi sen hetkistä ammatillisuutta. (Mäkinen ym. 2011, 33.)

Alusta alkaen opinnäytetyön aiheemme on kiinnostanut meitä, joten tutkimuksen tekeminen ei tuntunut siinä suhteessa hankalalta tai väkinäiseltä. Into tekemiseen säilyi pitkän prosessin aikana hyvin. Saimme työyhteisössä lämpimän vastaanoton ja se edes auttoi meidän prosessiamme. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa on sujunut erittäin hyvin. Meidän työstämme oltiin kiinnostuneita, saimme paljon tukea sekä suunnitelma- että varsinaisessa toteutusvaiheessa Leväniemen työntekijöiltä. Laadullinen tutkimus ja haastattelut tuntuivat meille sopivalta ja luontevalta tutkimustavalta esim. ihmisläheisyytensä vuoksi. Emme kumpikaan ole "tilastoihmisiä", joten valitsimme tämän tutkimustavan, jossa voimme kohdata ihmisiä ja keskustella heidän kanssaan. Samalla opimme käytännössä, kuinka laadullista tutkimusta tehdään ja, miten toteutuksen prosessi etenee.

Pyrimme jo suunnitteluvaiheessa tekemään teoriaosuudesta mahdollisimman kattavan, jotta se helpottaisi raporttivaiheessa työn tekemistä. Teoriatiedon hankkiminen tutustutti meitä aiheeseemme syvällisemmin ja meidän tietotaitomme karttuivat samalla. Asiat, jotka olivat ennen prosessia olleet meille vieraita, kuten esim. tutkimukselliset kysymykset ja analysointiin liittyvät eri vaiheet, tulivat meille tutuimmiksi ja se helpotti varmasti olennaisesti työn ja tutkimuksen tekemistä. Opinnäytetyön tekeminen vaati paljon teoriaan tutustumista.

Varsinkin tutkimusmenetelmäteoriaan oli perehdyttävä laajemmin, koska emme kumpikaan olleet tehneet vastaavanlaista tutkimusta aikaisemmin.

Aloitimme opinnäytetyön tekemisen vuosi sitten. Etenimme työssämme vaihe vaiheelta järjestelmällisesti suunnitelmamme mukaan. Teimme työn parityönä. Työparina työskentelyn etuna koimme mahdollisuuden työnjakoon ja reflektointiin. Yhteistyömme sujui hyvin ja työnjaossa molemmat pitivät kiinni aikatauluisista ja sovituista määräajoista. Etenimme toinen toistamme kannustaen ja yhdessä ponnistellen. Pitkän välimatkan vuoksi pidimme yhteyttä puhelimitse ja Skypen välityksellä. Yhteisen työn muokkaaminen tapahtui Google drive - pohjalla, jossa molemmat pystyivät työskentelemään vaikka samanaikaisesti ja reaaliajassa nähdessä työn etenemisen. Opimme näin paljon tulevaisuuden työelämää varten tietoteknisten apukeinojen hyödyntämisestä verkosto- ja tiimityöskentelyssä. Emme kokeneet opinnäytetyötä tehdessä suurempia vastoinkäymisiä. Ideapaperivaiheessa opinnäytetyön aihe sekä tyyli vaihtuivat täysin, mutta vaihdoksen jälkeen prosessi ja työ lähtivät etenemään suuremmilla mutkilla.

Toisen työn ymmärtämisen tärkeyden ja eri ammattiryhmien rinnakkaiseen ja tiimityöluonteiseen työskentelyyn saimme teorian ja haastatteluiden muodossa paljon lisätietoa. Se on aina kehittämisen arvoinen asia työyhteisössä. Silloin kun tiimityö ja yhdessä työskentely eri tapoineen ymmärretään ottaa käyttöön kaikkine voimavaroineen, saadaan työn tekemiselle lisää mielekkyyttä ja yhdessä tehden työn tehokkuus lisääntyy. Paljon eri näkökulmia ja asioita täytyy ottaa huomioon, silloin kun eri ammattiryhmät alkavat kehittää yhdessä työnsä tekemisen kulttuuria ja toimintatapojaan. Asiakaslähtöisyys ja ohjauksellinen työote nousivat tutkimuksessamme vahvasti tahto-tilaksi Leväniemen työntekijöiltä sekä välittävä ja empaattinen asenne asukkaita kohtaan. Tutkimuksemme myötä koemme, että asiakaslähtöisyyden ja ohjauksellisen työotteen toteuttamiseen on monia näkökulmia ja jokainen niistä on työntekijän itsensä näköinen.

8.4 Työn hyödynnettävyys ja jatkotutkimusideat

Tutkimustuloksistamme nousivat esiin työntekijöiden tuomina kehittämisideoina työnkiertosysteemin luominen sekä tiimijako, johon työmme pitikin olla alustava tutkimus. Vakituista, säännöllistä työnkiertojärjestelmää Leväniemen toimintakeskuksessa ei ole entuudestaan. Sen luominen vaatisi lisätutkimuksia, että järjestelmästä saataisiin toimiva ja mahdollisimman edukas ajatellen työntekijöiden työmotivaatiota, jaksamisen tukemista, työssä kehittymistä jne.

Tiimityön kehittämiselle tutkimuksemme tarjoaa hyvän pohjan. Työntekijöiden ajattelua on herätelty ja saatu idea mallin ottamiselle jo toimivasta tiimityöskentelystä jossakin vastaavanlaisessa paikassa. Hyvin suunnitellut tiimit voisivat helpottaa tällä hetkellä suureksi koetun kokonaisuuden hallintaa ja näin myös asiakastyö voisi kohdentua yksilöllisemmin kunkin asukkaan sen hetkisiin tarpeisiin vastaavaksi. Tiedon jakamiseen ja asiakkaan kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen liittyen haastatellut toivat esille moniammatillisen työryhmän perustamisen. Tämän tyyppisen työryhmän käynnistäminen ei ehkä vaatisi muita pitkällisiä tutkimuksia, mutta työryhmän kokoonpano, tavoite ja tehtävät olisivat varmaan määriteltävä etukäteen tarkasti.

Tekemäämme tutkimusta voidaan käyttää tulevaisuudessa tiimityön kehittämisen pohjana Leväniemessä. Laadullinen tutkimus sopii toiminnan kehittämiseen ja sen avulla voidaan antaa virikkeitä jatkotutkimuksille (Heikkilä 2008, 16). Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen tehtävä on usein emansipatorinen eli sen tulisi lisätä tutkittavien ymmärrystä asiasta. Näin tutkimus vaikuttaisi myönteisesti tutkittavaa asiaa koskeviin ajattelu- ja toimintatapoihin. Tutkimuksessa haastatellut henkilöt eivät ole vain tiedon hankinnan välineitä, vaan myös he saavat jotain haastattelutilanteista itselleen. Teema- ja ryhmähaastattelu ovat hyviä tapoja toteuttaa emansipatorisia tavoitteita työelämän tutkimushankkeissa. (Vilka 2005, 103.)

Lähteet

- Billington, J. 2005. Tehokkaan työryhmän kolme perusedellytystä. Teoksessa: Loren, G & Peltola, A. 2005. Toimiva tiimi. Helsinki : Perhemediat Oy. 28 – 38.
- Eskola, J., Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Helakorpi, S. 2001. Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja Kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: WSOY.
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus- Moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsinki: Unigrafia.
- Katisko, M., Kolkka, M. & Vuokila-Oikkonen, P. 2014. Moniammatillinen ja monialainen osaaminen sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja liikunta-alojen koulutuksessa -Malli työssäoppimisen ja ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutusta varten. Opetusministeriö. Raportit ja selvitykset 2014:2.
http://www.oph.fi/julkaisut/2014/moniammatillinen_ja_monialainen_osaaminen_sosiaali_terveys_kuntoutus_ja_liikunta_alojen_koulutuksessa. 3.1.2015.
- Koponen, R. 2015. Palvelujohtaja. Leväniemen toimintakeskus. Haastattelu. 2.1.2015.
- Laine, A., Ruishalme, O., Salervo, P., Sivén, T. & Välimäki, P. 2007. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Werner Söderström Oy.
- Leväniemen toimintakeskus. www.levaniemi.net. 2.1.2015.
- Miettinen, M., Hopia, H., Koponen, L. & Wilskman, K. (toim.) 2006. Hoitotyön vuosikirja. Sairaanhoidtajaliitto. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2011. Ammattina sosio-nomi. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus -Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ollikainen-Autiosaari, A. 2003. Kognitiivinen näkökulma. Teoksessa: Saarelainen, R., Stengård, E. & Vuori-Kemilä, A. 2003. Mielenterveys- ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. Porvoo: WS Bookwell Oy. 114 – 122.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus ja neuvontatyö -aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Tammer-paino.
- Pietilä, I. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa: Ruusuvuori, J. ja Hyvärinen, M. (toim.). 2010. Haastattelun analyysi. Tallinna: Raamatutrukikoda.
- Pohjola, A. 2010. Asiakas sosiaalityön subjektina. Teoksessa: Laitinen, M. & Pohjola, A. (toimi.). 2010. Asiakkuus sosiaalityössä. Tallinna: Raamatutrukikoda.

- Repo, M. 2004. Työntekijänä vammaistyössä. Teoksessa: Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. 2004. Esteistä mahdollisuuksiin – vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa: Ruusuvuori, J., Nikander, P. ja Hyvärinen, M. (toim.) 2005. Haastattelu - tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Seikkula, J. & Arnkil, T.E. 2005. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tammi.
- Tiittula, L. ja Ruusuvuori, J. Johdanto. Teoksessa: Ruusuvuori, J. ja Tiittula, L. (toim.). 2005. Haastattelu -tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tuomi, J. ja Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Valtonen, A. Ryhmäkeskustelut- millainen metodi? Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu - tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas- yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Raamatutrukikoda OU.
- Vilen, M., Leppämäki, P. ja Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali-ja terveysalalla. Juva: WS Bookwell Oy.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Vuori-Kemilä, A. 2003. Asiakassuhde hoidossa ja kuntoutuksessa. Teoksessa: Saarelainen, R., Stengård, E. & Vuori-Kemilä, A. 2003. Mielenterveys- ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. Porvoo: WS Bookwell Oy. 65 – 88.
- Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T. ja Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? sosiaali-ja terveysalan työn kehittyminen. Helsinki: Edita Prima.

Toimeksiantosopimus



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSiantosopimus

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	Kuntoutus-, koulutus- ja asuntosäätiö, Leväniemen toimintakeskus
Toimeksiantajan edustaja:	Heikki Joronen, johtaja
Osoite:	Leväniementie 17, 79810 Karvionkanava
Puhelinnumero:	0406709119
Sähköposti:	heikki.joronen@levaniemi.net
Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Sosiaalialan koulutusohjelma/sosionomi
Opiskelijanumerot ja nimet:	Terttu: 1300092 Terttu Rantala Anne: 1300089 Soppisentie 4, 79700 Heinävesi Anne Wild Kytöahontie 13, 45720 Kuusankoski
Puhelinnumero:	Terttu: 0405325332, Anne: 0445196907
Sähköposti:	terttu.rantala@edu.karelia.fi, anne.wild@edu.karelia.fi
Toimeksiannon kuvaus	
Aihe	Moniammatillisuuden toteutuminen Leväniemen toimintakeskuksessa
Toteutusmuoto	Laadullinen tutkimus, ryhmäkeskustelu ja yksilöhaastattelut
Aikataulu	maaliskuu 2015 - joulukuu 2015
Kustannusarvio ja kustannusvastuu	-
Toimeksiantajan sitoumukset	
-	
Opiskelijan sitoumukset	
Sitoudun tekemään työn opinnäytetyön ohjeiden ja eettisten periaatteiden mukaisesti	
Opinnäytetyön ohjaus Karelia-amk:ssa	
Ohjaajat: Terttu Moilanen	Riitta Räsänen
Opinnäytetyön julkisuus	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	
Allekirjoitukset	
Päiväys 11.2.2015	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys <i>Anne Wild</i> Anne Wild <i>Terttu Rantala</i> Terttu Rantala
Päiväys 23.2.2015	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys <i>Heikki Joronen</i> Heikki Joronen
Päiväys 11.2.2015	Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys Terttu Moilanen <i>Riitta Räsänen</i> Riitta Räsänen

Tutkimuslupa



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Haemme lupaa suorittaa opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus

Opinnäytetyön aihe: Moniammatillisuuden toteutuminen Leväniemen toimintakeskuksessa

Tutkimuksen toteutuspaikka: Leväniemen toimintakeskus Heinävedellä

Tutkimuksen:

a) kohde/kohdejoukko: johtoryhmän valitsevat henkilökunnan jäsenet hoitajista ja ohjaajista

b) aineiston keruumenetelmät: ryhmäkeskustelu ja kuusi yksilöhaastattelua

c) aineiston keruun ajankohta: ryhmäkeskustelun toteutus maaliskuussa ja yksilöhaastattelut huhti-toukokuussa 2015

Opinnäytetyön tekijät:

Anne Wild

Terttu Rantala

Opinnäytetyön ohjaajat:

Terttu Moilanen

Riitta Räsänen

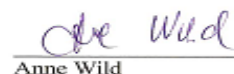
Työelämäohjaaja:

Heikki Joronen

11 / 2 2015


Heikki Joronen


Terttu Rantala


Anne Wild

LIITTEET: - tutkimussuunnitelma
- toimeksiantosopimus

Tiedote ryhmäkeskustelusta

Tiedote 13.3.2015 ryhmäkeskusteluun osallistuville

Ryhmäkeskustelu nauhoitetaan/äänitetään Ipadilla litterointia eli puhtaaksikirjoittamista varten.

Keskusteluun osallistuvien nimiä ei julkaista tutkimuksen yhteydessä.

Pyydämme teitä tutustumaan käsiteltäviin kysymyksiin etukäteen.

Ryhmäkeskustelun kysymysrunko

Teemat ja niiden alakysymykset

Moniammatillisuus:

Mitä moniammatillisuus tarkoittaa?
Miten moniammatillisuus toteutuu Leväniemessä?
Mikä merkitys moniammatillisuudella on?
Mihin moniammatillisuutta tarvitaan?
Millaisia kokemuksia sinulla on moniammatillisuudesta?
Mitä toivoisit moniammatillisuudelta Leväniemessä?

Ohjauksellinen työote:

Mitä ohjauksellinen työote mielestäsi tarkoittaa?
Miten ohjauksellinen työote toteutuu Leväniemessä?
Mitä merkitystä ohjauksellisen työotteen käyttämisellä on?
Millaisia kokemuksia sinulla on ohjauksellisesta työotteesta?
Kerro toiveesi ohjauksellisen työotteen suhteen?

Asiakaslähtöisyys:

Mitä asiakaslähtöisyys tarkoittaa?
Miten asiakaslähtöisyys toteutuu Leväniemessä?
Mikä merkitys asiakaslähtöisyydellä on?
Mihin tarvitaan asiakaslähtöisyyttä?
Millaisia kokemuksia sinulla on asiakaslähtöisyydestä?
Kerro toiveesi liittyen asiakaslähtöisyyteen Leväniemessä?

Työn ja vastuun jakautuminen:

Kerro hoitajien ja ohjaajien työjaosta Leväniemessä?
Mitä merkitystä on työnjaolla?
Kerro mielipiteesi vastuunjaosta Leväniemessä?
Onko sinulla toiveita vastuunjaon toteutumisen suhteen?

27.2.2015

Terveisin

Anne Wild ja Terttu Rantala

Kysymykset yksilöhaastatteluun

Kysymykset yksilöhaastatteluun 15.5.2015

Haastattelu tehdään kuudelle työntekijälle, hoitajat ja ohjaajat.

Kysymykset annetaan pari viikkoa etukäteen. Teemat nousivat ryhmäkeskustelusta.

Keskusteluun osallistuvien nimiä ei julkaista tutkimuksen yhteydessä.

moniammatillinen työryhmä

(lähtökohtana kiinteä valittu ryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti, asioita käydään läpi asukaskohtaisesti, esim. palsun tarkistus)

Mitä moniammatillisuus tarkoittaa?

Mitä moniammatillinen työryhmä tarkoittaisi Leväniemessä?

Mitä ajattelet sellaisen perustamisesta?

Miten koet tiedonkulun Leväniemessä?

Onko sinulla toiveita tiedonkulun suhteen?

ohjauksellinen työote

Mitä mielestäsi tarkoitetaan ohjauksellisella työotteella?

Kuinka itse toteutat ohjauksellista työtettä työssäsi?/toteutatko itse?

Mitä ohjauksellinen työote tarkoittaa sinun työssäsi suhteessa asukkaisiin?

Mitä ohjauksellinen työote tarkoittaa asukkaan näkökulmasta?

Mitä ohjauksellinen työote vaatii työntekijän näkökulmasta?

Mitä hyötyä ohjauksellisesta työotteesta on työntekijän näkökulmasta?

Toiveita ohjauksellisen työotteen suhteen?

asiakslähtöisyys

Mitä mielestäsi tarkoitetaan asiakslähtöisyydellä?

Miten asiakslähtöisyys toteutuu Leväniemessä?

Mitä merkitystä asiakslähtöisyydellä on?

työnkierto

(lähtökohtana hoitajien ja ohjaajien toistensa työtehtäviin tutustuminen)

Kuinka sinä käsität työnkierron?

Onko sinulla kokemuksia työnkierrosta?

Jos on, niin millaisia kokemuksia?

Toiveita työnkierron kehittämiseen Leväniemessä?

2.5.2015

Terveisin

Anne Wild ja Terttu Rantala

Ryhmäkeskustelun analyysi

Ryhmäkeskustelun analyysi

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
"Eri näkökulmat tekevät moniammatillisuuden. Ihminen on kokonaisuus."	Asukkaan kokonaisvaltainen näkeminen
"Toivon, että viriketoiminnan tarjoamisessa huomioitaisiin enemmän asukkaiden ikä. Nuorille pitäisi olla enemmän toimintaa."	Nuorille enemmän viriketoimintaa
"Kun puhutaan rahasta asukkaiden yhteydessä, asiakaslähtöisyys prakkaa, eikä asukas pääse oikeaan paikkaan. Raha ei saa ratkaista."	Asukkaan oikea paikka
"Tällä hetkellä kaikki asukkaat eivät ole optimaalisissa paikoissa, esimerkiksi pienyksiköitä pitäisi olla lisää."	Enemmän erilaisia asumismuotoja
"Moniammatillinen työryhmä Leväniemeen. Sen kokoontumisissa käytäisiin läpi asukas asukkaalta asioita ja päivitetäisiin palvelusuunnitelmat."	Toiveena moniammatillinen työryhmä
"Tulevaisuuden toiveena olisi moniammatillinen työryhmä, että tiedonkulku helpottuisi ja tulisi olla tietty sabluuna/selkeä linja, miten asukkaiden asioita käydään siellä läpi"	Tiedonkulku

Ryhmäkeskustelun analyysi

“Uutena käytäntönä on tullut hoitajille ja ohjaajille yhteinen kokous.”	hoitajilla ja ohjaajilla yhteinen kokous
”Ohjaajat ja hoitajat tekevät työtä aika erillään. Olisi parempi olla lyhyt päivittäinen kohtaaminen, missä vaihdetaan tietoa.”	päivittäinen kohtaaminen,
”Moniammatillisuus on eri ammattialojen yhteistä työtä, missä on yhteinen päämäärä”	Yhteinen päämäärä
“Työntekijälle toimiva työyhteisö on voimavara.”	Toimiva työyhteisö voimavarana
“Jo työsopimusta kirjoitettaessa määriteltäisiin työkuva laajemmin kuin erikoisosaamisalue.”	Työnkuvat laajemmaksi
“Pitäisi päästä kokeilemaan kaikkia puolia, se avartaa näkemystä.”	Työn tekeminen laajemmin
“Työn mielekkyys tulee vaihtelusta.”	Työnkierrolla mielekkyyttä
“Hoitajapuolella ajatellaan, että ohjaajat pääsevät vähemmällä. Toivoisi toisten työn arvostamista.”	Toivotaan toisten työn arvostamista.
“Ohjaukselliseen työotteeseen varattava enemmän aikaa. Kiireessä tehdään enemmän asukkaan puolesta.”	Vie aikaa enemmän
“Tavoite tehdä työntekijästä tarpeeton, ettei asukas tarvitse aina työntekijää.”	Tehdä itsensä tarpeettomaksi

Ryhmäkeskustelun analyysi

“Asukkaiden ei tule olla kiinni työntekijöissä, vaan itsenäistyä ja ottaa oma vastuu elämästään.”	Asukkaita itsenäisempään suuntaan vievää
“Ohjauksellinen työote on vähän samantyyppinen kuin kuntouttava työote, joka on enemmän tietyn fyysisen taidon palauttamista entiselleen.”	Palautetaan taitoja entiselleen
”Pitäisi innostaa asukkaita tekemään itse asioita.”	Asukas aktiiviseksi

Kuvio 1. Esimerkkimme aineistomme redusoinnista eli pelkistämisestä (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 110).

Pelkistämisen jälkeen ryhmittelimme eli klusteroimme aineiston. Taulukoimme näin syntyneet alaluokat.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Asukkaan kokonaisvaltainen näkeminen	Asiakaslähtöisyys
Nuorille enemmän viriketoimintaa	
Asukkaan oikea paikka	
Enemmän erilaisia asumismuotoja	
Työn tekeminen laajemmin	Työnkierto
Työnkierrolla mielekkyyttä	
Toivotaan toisten työn arvostamista	
Työnkuvat laajemmaksi	Moniammatillinen työryhmä
Toimiva työyhteisö voimavarana	

Ryhmäkeskustelun analyysi

Toiveena moniammatillinen työryhmä	
Yhteinen päämäärä	
Päivittäinen kohtaaminen	
Hoitajilla ja ohjaajilla yhteinen kokous	
Tiedonkulku	
Vie aikaa enemmän	Ohjauksellinen työote
Tehdä itsensä tarpeettomaksi	
Asukkaita itsenäisempään suuntaan vievää	
Palautetaan taitoja entiselleen	
Asukas aktiiviseksi	

Kuvio 2. Esimerkkimme aineistomme ryhmittelystä eli klusteroinnista (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 111).

Ryhmittelyn jälkeen yhdistimme syntyneet alaluokat yläluokiksi.

Alaluokka	Yläluokka
Asiakaslähtöisyys	Yksilöllisyys asukkaiden kohtaamisessa
Ohjauksellinen työote	
Alaluokka	Yläluokka
Työnkierto	Työn tekemisen kulttuuri/tapa toimia työssä
Moniammatillinen työryhmä	

Kuvio 3. Esimerkkimme aineistomme abstrahoinnista (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 112).

Lopuksi yhdistimme yläluokat ja muodostimme niistä pääluokan.

Ryhmäkeskustelun analyysi

Yläluokka	Pääloukka
Yksilöllisyys asukkaiden kohtaamisessa	Asiakaslähtöisyys
Työn tekemisen kulttuuri/tapa toimia työssä	

Kuvio 4. Esimerkkimme pääloukan muodostamisesta (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 112).

Yksilöhaastattelujen analyysi

Yksilöhaastattelujen analyysi

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
<p>”Raporteilla ei aina tieto kulje toivotulla tavalla ja akuutit asiat saattavat tulla esille muissa yhteyksissä.”</p> <p>”En koe hoitajien ja ohjaajien välillä tiedonkulun ongelmaa. Enempi hoitajien välillä.”</p>	Tiedonkulku hoitopuolella ontuu.
<p>”Leväniemessä olisi hyvä olla tällainen työryhmä, koska asukkaan hoidossa on monta eri näkökulmaa, jotka tulee ottaa kokonaisvaltaisessa hoidossa huomioon.”</p> <p>”Työryhmässä pystytään käyttämään kunkin ammattialan erikoisosaamista ja näin saada aikaiseksi toisiaan täydentävää hoitoa ja tietoa.”</p>	Moniammatillinen työryhmä mahdollistaa kokonaisvaltaisen näkemyksen asukkaasta.
<p>”Työryhmässä on eri ammattialojen edustajia, kuten hoitajia, ohjaajia sekä fysioterapeutteja, jotka tekisivät yhteistyötä asukasasioissa.”</p> <p>”Työryhmä pitäisi kasata hoito-, ohjaus- ja esimiespuolelta.”</p>	Moniammatillisen yhteistyön merkitys.
<p>”Pitäisi miettiä, ennen kuin alkaisi tällainen työryhmä, että mitä tavoitteita sillä on.”</p>	Työryhmän tavoitteiden miettiminen.
<p>”Asukkaita on paljon ja jos tällainen työryhmä olisi niin tuntuu, että se toisi jonkinlaista selkeyttä asioihin ja niiden hoitamiseen.”</p>	Selkeys asukkaiden asioihin hoitamiseen.
<p>”Tiedon saanti on kiinni omasta aktiivisuudesta. Kuinka paljon itse haluaa tietoa etsiä ja hankkia.”</p> <p>”Ei yksin huuhailla vaan kysytään toiselta apua ja tehdään yhdessä. Ei ”leikitä” toisen alan ammattilaista.”</p>	Oma aktiivisuus tiedon hankinnassa.
<p>”Tiedon saanti tapahtuu usein viime tingassa.”</p> <p>”Mietin, tarvitseeko palavereita enempää, vaan pitääkö kirjaamisiin tulla tar-</p>	Ajantasainen ja tarkka kirjaaminen.

Yksilöhaastattelujen analyysi

kennusta.”	
<p>“Kuuluisiko omahoitaja tähän moniammatilliseen työryhmään vuorolleen, kun hänen asukkaansa asiaa käsitellään? Ei saisi viedä mitään asioita omahoitajalta pois. Korostan omahoitajan osuutta.”</p> <p>“Tietoa voisi saada moniammatillisen työryhmän kautta laajemmin ja se toimisi myös tukena omahoitajalle.”</p>	Omatyöntekijän/omahoitajan merkitys.
<p>“Esim. palsun teko vaatii aikaa, jos lähdetään tekemään moniammatillisesti ja monesta näkökulmasta. Jos sen pystyy järjestämään, niin sitten olisi hyvä asia.”</p> <p>“Tällä hetkellä vaikeaa toteuttaa moniammatillisuutta vaikka haluaisi, sillä olisi varattava aika toisilta työntekijöiltä etukäteen. Menee paljon aikaa, että saa kokoon porukan.”</p>	Moniammatillisen työryhmän kokoaminen ja palvelusuunnitelman tekeminen vaatii aikaa.
<p>“Työssäni käytän ohjauksellista työtettä motivoimalla asukasta toimimaan mahdollisuuksien mukaan mahdollisimman itsenäisesti.”</p>	Asukkaan motivointi
<p>“Mielestäni ohjauksellisella työotteella tarkoitetaan työskentelyä asukkaan omat voimavarat huomioon ottaen, erilaisia työmenetelmiä hyväksikäyttäen. Myös työntekijän oma motivaatio käyttää esim. luovan toiminnan menetelmiä työskentelyssään. Myös motivoiminen ja eri työmenetelmät saattavat saada asukkaan tekemään myös hänelle vähemmän mieluisia asioita esim. joillekin pesuilla käynti yms.”</p>	Erilaisten työmenetelmien hyväksikäyttäminen asukkaan motiivoinnissa. Asukkaan omien voimavarojen huomioiminen.
<p>“Ohjauksellinen työote tarkoittaa, ettei tehdä asukkaan puolesta, eikä valmiita, vaan mennään yhdessä asukkaan kanssa.”</p>	Asukkaan kanssa yhdessä tekeminen.
<p>“Monesti varsinkin kiireessä tuntuu, että työote jää puolitiehen ja tekee asukkaan puolesta, että homma saataisiin joutuisammin tehtyä.”</p> <p>“Menee paljon aikaa, ei voi tehdä mi-</p>	Ohjauksellinen työote vaatii aikaa.

Yksilöhaastattelujen analyysi

<p>nuuttiaikataululla.” ”Ohjauksellinen työote työntekijän näkökulmasta, että hitaasti hyvä tulee.”</p>	
<p>”Ohjauksellinen työote vaatii toistoa, kälkätystä, kärsivällisyyttä, asettumista asukkaan näkökulmaan.” ”Tällainen toimintatapa vaatii sen, että tuntee asukkaat aika hyvin.”</p>	<p>Asukkaan tunteminen ja hänen näkökulmansa huomioiminen.</p>
<p>”Kaikilla asukkailla tulee olla samanarvoinen kohtelu, eikä tule katsoa vain asukkaan puutteisiin.” ”Ohjauksellinen työote tarkoittaa yhteistä linjaa työntekijöiltä, jotta asukkaat tietävät, mitä ja miksi heiltä vaaditaan ja siten esim. sukat menevät omatoimisesti jalkaan.”</p>	<p>Yhteinen linja asukkaan kohtaamisessa ja ohjaamisessa.</p>
<p>”Asukkaan näkökulmasta ohjauksellinen työote tarkoittaa sitä, ettei hoitaja tee puolesta vaan antaa mahdollisuuden asukkaan tuoda esiin omia voimavaroja, näin saaden onnistumisen tunteita arjen askareissa.” “Kaikille on kykyjen mukaan löydettävä tekemistä, sellaista missä mahdollisuus onnistua. Asukkaan näkökulmasta tarkoittaa, että saa itse tehdä. Tulee onnistumisia.”</p>	<p>Asukkaalle onnistumisen tunne.</p>
<p>”Asukkaat hyötyvät ohjauksellisesta työotteesta, sillä se kohottaa heidän itsetuntoa: ”pystyn tekemään jotain”. Se osallistuminen: osallistuu tekemiseen. Se on tämän paikan henki, että asukkailla on omassa elämässään hyvää, omaa tekemistä.” ”Asukkaille ohjauksellisesta työotteesta on hyötyä ja heille tulee tästä turvallinen olo.”</p>	<p>Osallistamalla mielekäs arki asukkaalle.</p>
<p>”Hyötyä työotteesta on, että asukkaan oma toimintakyky saadaan pysymään mahdollisimman hyvänä mahdollisimman pitkään.” ”Hyöty: Toivon mukaan asukkaat motivoituisivat ja olisivat aktiivisia ja toimintakykyisiä. Paremmiin asukkaat pysyisivät toimintakykyisinä, jos tätä toteutettaisiin.”</p>	<p>Asukkaan toimintakyvyn ylläpito ja vahvistaminen.</p>

Yksilöhaastattelujen analyysi

<p>“Itsemääräämisoikeus tulee mieleen vahvasti. Omien asioidensa asiantuntija. Ensin hänelle annettava mahdollisuus.</p> <p>Jos ajatellaan asukkaan valintoja, että jos tuntuu, että asukas tekee huonon valinnan. On yritettävä saada asukas ajattelemaan toiselta kantilta asiaa. Ei saa tyrmätä asukkaan ajatuksia. Pikemminkin ohjataan niitä oikeaan suuntaan.</p> <p>Elämä on enemmän asukkaan näköinen ei hoitajan tekemän näköinen.”</p>	<p>Asukas on omien asioidensa asiantuntija.</p> <p>Asukkaan valintojen kunnioittaminen.</p>
<p>“Asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan mielestäni, että työ tehdään asukkaan näkökulmasta ja hänen toiveitaan ja tarpeitaan mahdollisuuksien mukaan kuunnellen.”</p> <p>“Asiakaslähtöisessä ajattelussa mielestäni asukkaan palvelut lähdetään rakentamaan asukkaan toiveiden ja tarpeiden mukaan.”</p>	<p>Asukkaiden toiveet ja tarpeet huomioon.</p>
<p>“Että asukkaat viihtyisivät ja kokisivat elämänsä mielekkääksi. Heidän toiveitaan ja mieltymyksiään huomioiden.”</p> <p>“Leväniemessä asiakaslähtöisyys toteutuu mielestäni hyvin. Asiakaslähtöisyydellä luodaan asukkaalle mielekkyyttä ja tunne siitä, että voi vaikuttaa elämäänsä.”</p>	<p>Asukkaan elämään mielekkyyttä.</p>
<p>“Kuunnellaan toiveita esim. työtoiminnan suhteen, mitä osaa tai haluaa tehdä. Toiveiden mukaan muokataan toimintoja lyhyelläkin aikataululla.”</p> <p>“Asukkaan pitäisi saada valita, antaa hänelle mahdollisuus valita eli kysytään mielipidettä.”</p>	<p>Valinnan ja vaikuttamisen mahdollisuus asukkaalle.</p>
<p>“Asiakkaan kunnioittamista ja sen kyseisen asiakkaan elämän hahmottamista.”</p> <p>“Asiakaslähtöisyys tarkoittaa lähestymistapaa, empatiaa.”</p>	<p>Empaattinen ja kunnioittava lähestymistapa.</p>
<p>“Asukaskunta asettaa haasteet. Täytyy vetää rajoja aika paljon, että löytyy kompromissit. Esim. asukkaan toiveet</p>	<p>Rajaamista ja kompromissien tekemistä.</p>

Yksilöhaastattelujen analyysi

<p>voivat olla epärealistisia tai loppumattomat, vaihtua ja muuttua jatkuvasti. Pakko rajata, mutta pyritään silti toteuttamaan, mitä pystytään.”</p>	
<p>“Asiakaslähtöisessä työskentelyssä asukas saa enemmän aikaa ja huomioita itselleen. Tehdään asukkaan näköistä työtä.” “Jokainen on yksilö ja sen mukaan mennään. Mistä minä hoitajana tiedän, mikä on parasta asukkaalle? Ei saa “kävellä asukkaan yli”.”</p>	<p>Asukkaan yksilöllisyyden huomiointi.</p>
<p>“Samaan hiileen työntekijöiden kesken puhaltaminen. Samat työtavat luovat asukkaille turvaa”</p>	<p>Yhdenmukaiset työtavat työntekijöille.</p>
<p>“Työnkierrossa tutustutaan toisen työnkuvaan esim. eri yksikköön ja työskentelymenetelmiin.” “Mennään toimipisteessä eri työtehtäviin.”</p>	<p>Työnkierto mahdollistaa tutustumisen käytännössä toisen työnkuvaan.</p>
<p>“Mielestäni jokaisen pitäisi mennä työnkiertoon, että se lisäisi toisen työn ymmärtämistä.” “Työnkierrossa joutuu tarkentamaan omaa ammatillisuuttaan, sillä eri paikoissa/yksiköissä on eri näkökulma työn tekemiseen.”</p>	<p>Työnkierto lisää toisen työn ymmärtämistä.</p>
<p>“Koska Leväniemessä on ns. kaksi eri osastoa niin on erittäin hyvä työskennellä kummassakin niin hahmottaa paremmin kokonaiskuvan. Toivoisin, että Leväniemessä työnkierto tulisi ns. pakolliseksi, että ison puolen hoitajat kävisivät tekemässä pari vuoroa Kotirannassa ja toisin päin. Taas jokainen voisi omien intressien mukaan hoitopuolelta kokeilla ohjauspuolen hommia ja toisin päin.” “Kokemuksena voin kertoa, että näkee toiminnan paljon laajemmin ja ymmärtää monipuolisemmin, mitä toiset tekevät päivän aikana.” “Olen itse ollut vapaaehtoisesti työnkierrossa useamman kerran. Itselläni on ollut ennakkoluuloja, mutta kun</p>	<p>Työnkierron kautta laajentuu kokonaiskuva Leväniemen toiminnasta.</p>

Yksilöhaastattelujen analyysi

<p>olen vaan mennyt eri tehtäviin, niin olen aina ollut tyytyväinen kun tuli mentyä.</p> <p>Olisi hyvä jos hoitajat menisivät töihin ohjaajapuolelle. Lisäisi varmasti näkemystä toisen työstä. Ei olisi luuloja vaan tietoa.</p> <p>Olisi hyvä jos uusi hoitaja perehtymisvaiheessa kulkisi mukana kaikkien eri työntekijäryhmien töissä, siivouksesta lähtien. Silloin tieto ja näkemys siirtyisi suoraan henkilöltä toiselle, ei tulisi muttu-juttuja.”</p>	
<p>“Hoitajien ja ohjaajien toisiensa tehtäviin tutustumisesta ajatuksen tasolla ihan ok, mutta miten se järjestettäisiin, kun ohjaajia on vähän lukumäärällisesti eikä välttämättä lääkeosaamista. Hoitajien keskenään kuitenkin helpompi toteuttaa.”</p> <p>“Erikseen hoitajat ja ohjaajat -> töitä ei pysty vaihtamaan. Välttämättä hoitajista ei ole ohjaajiksi ja päinvastoin.”</p> <p>“Toiveena, että tulevaisuudessa Leväniemi jaettaisiin pienempiin osaluoksiin. Nyt suuren kokonaisuuden hallinta vaikeaa.</p> <p>Voisi olla tietyt työntekijät aina tietyllä osaluokalla ja heitä sitten tietyin väliajoin vaihdettaisiin keskenään. Toisi vaihtelua työntekijöillekin. Pitäisi haalia muista vastaavanlaisista paikoista tietoa, miten heillä järjestetty ja tehty.”</p>	<p>Mietittävä ja suunniteltava työkierron käytännön toteuttaminen.</p>
<p>On normaali reaktio, jos ja kun osa ei halua vaihtaa.</p> <p>On meiltä kysytty, ja vaikka kuinka valitetaan, ei haluta vaihtaa.</p>	<p>Työnkierron vapaaehtoisuus tärkeää.</p>

Kuvio 1. Esimerkkimme aineistomme redusoinnista eli pelkistämisestä (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 110).

Pelkistämisen jälkeen ryhmittelimme eli klusteroimme aineiston. Taulukoimme näin syntyneet alaluokat.

Yksilöhaastattelujen analyysi

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Moniammatillisen työryhmän kokoaminen ja palvelusuunnitelman tekeminen vaatii aikaa.	
Moniammatillinen työryhmä mahdollistaa kokonaisvaltaisen näkemyksen asukkaasta.	Moniammatillisen työryhmän kautta kokonaisvaltaisempi näkemys asukkaasta.
Moniammatillisen yhteistyön merkitys.	
Työryhmän tavoitteiden miettiminen.	
Selkeys asukkaiden asioihin hoitamiseen.	Moniammatillisen työryhmän avulla selkeyttä työn- ja vastuunjakoon.
Omatyöntekijän/omahoitajan merkitys	
Oma aktiivisuus tiedon hankinnassa.	Työntekijän oma vastuu tiedon hankinnassa ja siirrossa.
Tiedonkulku hoitopuolella ontuu	
Ajantasainen ja tarkka kirjaaminen.	
Empaattinen ja kunnioittava lähestymistapa	
Asukkaan motivointi	
Erilaisten työmenetelmien hyväksikäyttäminen asukkaan motivoinnissa.	Erilaisten työmenetelmien hyväksikäyttäminen asukkaan motivoinnissa ja osallistamisessa.

Yksilöhaastattelujen analyysi

Asukkaan tunteminen ja hänen näkökulmansa huomioiminen.	
Asukkaan omien voimavarojen huomioiminen	
Valinnan ja vaikuttamisen mahdollisuus asukkaalle	Asukkaiden omien voimavarojen käyttöönotto.
Asukkaan toimintakyvyn ylläpito ja vahvistaminen.	
Asukkaalle onnistumisen tunne.	
Osallistamalla mielekäs arki asukkaalle.	Asukkaan kanssa yhdessä tekeminen luo mielekkään arjen.
Ohjauksellinen työote vaatii aikaa.	
Asukkaan kanssa yhdessä tekeminen.	
Asukas on omien asioidensa asiantuntija.	
Asukkaan valintojen kunnioittaminen.	Asukas omien asioidensa paras asiantuntija.
Asukkaiden toiveet ja tarpeet huomiioon.	
Asukkaan elämään mielekkyyttä.	
Asukkaan yksilöllisyyden huomioiminen	
Työkierto mahdollistaa tutustumisen käytännössä toisen työnkuvaan.	

Yksilöhaastattelujen analyysi

Työkierto lisää toisen työn ymmärtämistä.	Vapaaehtoinen työkierto lisää kokonaisnäkemystä.
Mietittävä ja suunniteltava työkierron käytännön toteuttaminen.	
Työkierron vapaaehtoisuus tärkeää.	
Työkierron kautta laajentuu kokonaiskuva Leväniemen toiminnasta	
Rajaamista ja kompromissien tekemistä	Työntekijöiden työtavat yhdenmukaisiksi.
Yhdenmukaiset työtavat työntekijöille	
Yhteinen linja asukkaan kohtaamisessa ja ohjaamisessa.	

Kuvio 2. Esimerkkimme aineistomme ryhmittelystä eli klusteroinnista (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 111).

Yksilöhaastattelujen analyysi

Ryhmittelyn jälkeen yhdistimme syntyneet alaluokat yläluokiksi.

Alaluokka	Yläluokka
Moniammatillisen työryhmän kautta kokonaisvaltaisempi näkemys asukkaasta.	Moniammatillisessa työryhmässä hyödynnetään osaamista ja selkeytetään työnjakoa.
Moniammatillisen työryhmän avulla selkeyttä työn- ja vastuunjakoon.	
Työntekijän oma vastuu tiedon hankinnassa ja siirrossa.	
Asukkaiden omien voimavarojen käyttöönotto.	
Asukkaan kanssa yhdessä tekeminen luo mielekkään arjen.	Osallistamalla mielekäs arki.
Asukas omien asioidensa paras asiantuntija.	
Vapaaehtoinen työkierto lisää kokonaisnäkemystä.	Vapaaehtoisen työkierron kautta yhteinen näkemys ja työtavat toiminnalle.
Työntekijöiden työtavat yhdenmukaisiksi.	
Erilaisten työmenetelmien hyväksikäyttäminen asukkaan motivoinnissa ja osallistamisessa.	

Kuvio 3. Esimerkkimme aineistomme abstrahoinnista (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 112).

Yksilöhaastattelujen analyysi

Yhdistimme yläluokat ja muodostimme niistä pääluokan.

Yläluokka	Pääluokka
Moniammatillisessa työryhmässä hyödynnetään osaamista ja selkeyttään työnjakoa.	Osallisuuden vahvistaminen
Osallistamalla mielekäs arki.	
Vapaaehtoisen työkierron kautta yhteinen näkemys ja työtavat toiminnalle.	

Kuvio 4. Esimerkkimme pääluokan muodostamisesta (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 112).

Lopuksi yhdistimme ryhmäkeskusteluanalyysin ja yksilökeskustelujen analyysin pääluokat ja muodostimme niistä kokoavan käsitteen, yhdistävän luokan.

Pääluokka	Yhdistävä luokka
Asiakaslähtöisyys.	
Osallisuuden vahvistaminen.	Moniammatillisuuden toteutuminen vahvistaa osallisuutta ja mahdollistaa asiakaslähtöisyyden.

Kuvio 5. Aineiston abstrahoinnista muodostettu yhdistävä luokka (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 112)