

Kati Kalke

Moniammatillinen työryhmä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjauksessa

- Ryhmäpalaverilomakkeen kehittämistyö

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Sosionomi (YAMK)
Opinnäytetyö
Toukokuu 2016

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Kati Kalke Moniammatillinen työryhmä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjauksessa 27 sivua + 3 liitettä Toukokuu 2016
Tutkinto	Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, YAMK
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Ohjaaja	TtT, sh, lehtori Liisa Montin
<p>Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan tukena työskentelee oppilaitoksissa muun muassa opettajia, erityisopettajia, ohjaajia ja avustajia. Moniammatillinen työryhmä tarvitsee yhteisiä työvälineitä tukiessaan opiskelijaa yksilöllisellä opintopolulla. Moniammatillisen työryhmän ryhmädynamiikan tukemiseen oppilaitosympäristössä ei ole tarjolla riittävästi työvälineitä lähiesimiehille.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää keskustelulomakkeisto työvälineeksi moniammatillisen työryhmän ohjattuun ryhmäpalaveriin. Tavoitteena on edistää moniammatillisen työryhmän työtä opiskelijan yksilöllisen opintopolun mahdollistajana ja siten lisätä opiskelijalle tarjottua yksilöllistä tukea.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä kehitettiin kolmiosainen lomakesarja, jota voidaan hyödyntää moniammatillisen työryhmän palaverissa. Kehitettävän lomakesarjan avulla käsitellään moniammatillisen yhteistyön haasteita ratkaisukeskeisesti. Lomakkeiden avulla lähiesimies tuo ryhmätyöhön asiantuntevan ulkopuolisen näkökulman työnohjauksellisella työotteella. Ensimmäistä kokoontumiskertaa varten työryhmän jäsenet täyttävät esitietolomakkeen. Lähiesimies kokoaa esitietolomakkeista yhdistelmälomakkeen, joka toimii ryhmäpalaverin esityslistana. Lähiesimies kirjaa keskustelun tulokset pöytäkirjalomakkeelle, joka toimii seuraavan ryhmäpalaverikerran esityslistana.</p> <p>Esitietolomakkeesta muodostui hyvin selkokielen. Esitietolomakkeiden kieliasun tulee antaa viitteitä siitä, että varsinaisessa ryhmäpalaverissakin käydään läpi asioita hyvin konkreettisesti ja käytännön tasolla. Tiivistä yhteistyötä arjessa tekevän työryhmän on haasteellista ottaa kehittymishaasteita puheeksi ilman ohjausta. Lähiesimies on luonteva työryhmän ulkopuolinen puheeksi ottaja. Pöytäkirjalomakkeiden on tarkoitus toimia arkisina työvälineinä työryhmien arjessa. Työryhmän viikkopalaverissa voidaan palata pöytäkirjalomakkeelle kirjattuihin yhteisiin linjauksiin.</p> <p>Ryhmäpalaverilomakkeistoa voidaan hyödyntää moniammatillisen työryhmän ryhmäpalaverissa muutaman kerran lukuvuodessa. Jos työryhmän arjessa on ongelmia, voidaan ryhmäpalaverilomakkeisto ottaa käyttöön useamminkin selvitellessä yhteistyön haasteita.</p>	
Avainsanat	moniammatillisuus, lähiesimiehet, erityisopiskelijat, kokoukset

Author(s) Title Number of Pages Date	Kati Kalke A multiprofessional team working among students with special needs 27 pages + 3 appendices May 2016
Degree	Master`s degree
Degree Programme	Master`s Degree Programme in Development and Leadership in Health Care and Social Services
Specialisation option	Development and Leadership in Health Care and Social Services
Instructor(s)	Liisa Montin, PhD, RN, Senior Lecturer
<p>In special educational institutions works for example teachers, special needs teachers, instructors and assistants giving support to special needs students. A multiprofessional collaboration team needs tools to work helping the students on their personalized study paths. There isn't enough tools for the managers the help the multiprofessional collaboration team in their work in an educational institution. The purpose of this thesis was to develop a structured discussion form to work as a tool in the discussions of a multiprofessional collaboration team. The aim is to support the work of a multiprofessional collaboration team as they work with the student's individual study path.</p> <p>A series of three forms was developed in this thesis, the forms can be applied in the meetings of a multiprofessional collaboration team. The forms help the team to deal with the challenges in the multiprofessional cooperation. With the forms the manager will bring an outside perspective to the cooperation of the team while also guiding the team through the challenges of their day to day work.</p> <p>For the first gathering of the multiprofessional collaboration team the members of the team fill in a preparatory form. The manager will combine together all the preparatory forms in one form. This joint form will work as an agenda in the meeting of the team. The manager will write down the results of the discussion on a proceedings form, which will be used as an agenda in the next meeting of the team. The preparatory form turned out to be very human-readable. The preparatory forms' choice of words has to give an indication of the fact that in the actual meeting as well the discussion will be about going through things in a very concrete and practical level. Working closely together every day makes it difficult to start discussing about the challenges raised without the guidance of an outsider. The manager is the natural choice for this outsider point of view. The proceedings form is supposed to work as a tool in the day to day work of the multiprofessional collaboration team. The team can return to the issues documented in the proceedings form during their weekly meetings.</p> <p>The series of three forms can be used in the group meetings of the multiprofessional collaboration team a few times per academic year. In the event that there are problems in their everyday life, the series of three forms can be used more often to sort out the challenges of cooperation.</p>	
Keywords	multiprofessional collaboration

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet	3
2.1	Yhteisöllisyys ja työssä jaksaminen	3
2.2	Lähiesimies arjen työn tukena	3
2.3	Moniammatillinen työryhmä	4
2.4	Ryhmäpalaveri	5
2.5	Ratkaisukeskeisyys	6
3	Työn tarkoitus ja tavoite	7
4	Toimintaympäristön kuvaus	7
5	Työn toteutus	9
5.1	Lomakkeiden esitetaus	10
5.2	Ryhmäpalaverin esivalmistelu	11
5.3	Ensimmäinen ryhmäpalaveri	11
5.4	Toinen ryhmäpalaveri	13
5.5	Kolmas ryhmäpalaveri	14
5.6	Neljäs ryhmäpalaveri	16
5.7	Viides ryhmäpalaveri	17
6	Pohdinta	18
6.1	Prosessin pohdinta ja luotettavuus	18
6.2	Tulosten pohdinta	20
6.3	Eettiset kysymykset	20
6.4	Luotettavuuskysymykset	22
	Lähteet	23
	Liite 1.	1
	Liite 2.	2
	Liite 3.	3

1 Johdanto

Erityisammattioppilaitoksessa moniammatillisen työryhmän työntekijöiltä vaaditaan arjessa joustavuutta ja vaihteleviin tilanteisiin mukautumista. Opiskelijaryhmässä työskentelee yleensä vastuopettaja, ohjaaja ja tarvittaessa 1-4 henkilökohtaista avustajaa. Lisäksi ryhmän kanssa toimii tuntiopettajia ja opiskelijahuollon työntekijöitä.

Perusopetuslain mukaan erityinen tuki muodostuu erityisopetuksesta ja oppilaan tarvitsemasta muusta tuesta. Erityisopetus on ensisijaisesti pedagogista, oppimisen tukea, muu tuki taas koulunkäynnin tukea. Erityisopetus ja oppilaan saama muu tuki muodostaa järjestelmällisen ja suunnitelmallisen kokonaisuuden. Oppilaan, jolle on tehty erityisen tuen päätös, opetus annetaan hänelle laaditun henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman (HOJKS) mukaisesti. HOJKS:ssa määritellään muun muassa opiskelun erityiset painoalueet, oppilaan edistymisen seuranta ja arviointi, oppilaan mahdollisuus osoittaa osaamisensa eri tavoin, arviointitavat ja ajankohdat, oppilaan itsearviointi sekä muut pedagogiset ratkaisut, kuten joustavat ryhmittelyt, samanaikaisopetus, opetusmenetelmät, opiskelustrategiat, työskentelytavat, kommunikointitavat ja oppimateriaalit. (Opetushallitus)

Arjen työ oppilaitoksessa on intensiivistä opiskelijoiden parissa toimimista ja toiminnan reflektointiin ei useinkaan ole opiskelupäivän aikana mahdollisuuksia. Moniammatillinen työ vaatii kuitenkin yhteistä keskustelua hyvistä käytänteistä ja arjen tilanteiden reflektointia. Moniammatillisen työryhmän ryhmädynamiikan tukemiseen oppilaitosympäristössä ei ole tarjolla riittävästi työvälineitä lähiesimiehille.

Moniammatillinen työryhmä tarvitsee yhteisiä työvälineitä tukiessaan opiskelijaa yksilöllisellä opintopolulla. Tässä opinnäytetyössä kehitettiin lomakkeisto systemaattiseksi ja strukturoiduksi työvälineeksi moniammatillisen työryhmän arjen reflektioon. Valmis lomakkeisto voidaan ottaa käyttöön erilaisissa työyhteisöissä tiimityön reflektointivälineenä. Kehitettävän lomakesarjan pohjalta voidaan käydä pitkäjänteistä keskustelua työryhmän kanssa. Seuraavan keskustelukerran tulisi aina pohjautua edellisen keskustelukerran tuloksille ja siten lomakkeisto auttaisi tämän tavoitteen toteutumisessa. Kes-

kustelulomakkeistoa kehitettiin käytettäväksi tunnin mittaisten ryhmäpalaveri-keskusteluiden runkona ja pöytäkirjana. Jokainen keskusteluun osallistuva työryhmän jäsen täyttää *esitietolomakkeen*, joista lähiesimies koostaa esityslistana toimivan yhteisen *esitietolomakkeen*. Lähiesimies kirjaa keskustelun aikana tietoja *pöytäkirjalomakkeelle*, joka toimii seuraavan reflektiokerran *esitietolomakkeena* eli esityslistana. *Esitietolomake* ja *pöytäkirjalomake* vuorottelevat ja muodostavat yhdessä pitkäjänteisen ryhmädynamiikan seurantatiedoston, jotka lähiesimies arkistoi.

Lomakkeiston on tarkoitus toimia siten, että ryhmäpalaveritiheys voi vaihdella tarpeen ja ryhmän kehitysvaiheen mukaan, sen jälkeen kun pohjatyo eli ensimmäinen kokoon-tuminen on tehty. Voidaan sovitusti keskustella seuraavan kerran joidenkin kuukausien päästä tai tarpeen vaatiessa kutsua ryhmäpalaveri koolle nopeamminkin. Lomakkeisto toimisi väärinkäsitysten ennaltaehkäisyä ja toisaalta ratkaisun välineenä, mikäli tiimin yhteistyö kriisiytyy. *Pöytäkirjalomake* on tuokiokuva työryhmän silloisesta tilanteesta ja sen avulla voidaan lähteä purkamaan sitä mitä on tapahtunut ryhmäpalaverikertojen välillä. Olennaista on saada yhteistyön kehittämiseksi jatkuvuutta ja toisaalta esimiesten avulla ulkopuolista ja sovittavaa sekä työnohjauksellista näkökulmaa.

Lomakkeistoon valitut kysymykset pohjautuivat jo useamman vuoden käytössä olleisiin ryhmäpalaveriteemoihin, mutta kysymyksiä ei oltu aiemmin systemaattisesti kerätty tai tarkasteltu. Aiemmin ei ole myöskään ollut olemassa mitään konkreettista työvälinettä, jonka avulla olisi kerätty näitä kysymyksiä ja vastauksia yhteen koosteeseen. On ollut vain totuttuja tapoja ja käytänteitä, lähinnä hiljaista tietoa. Tämä työ systematisoi ryhmän tukemisessa esiin nousevia teemoja ja antaa esimiehille konkreettisen työvälineen.

2 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

2.1 Yhteisöllisyys ja työssä jaksaminen

Työyhteisössä ryhmä on voimavara. Yhteinen osaaminen ja osaamisen vahvistaminen sekä yhteinen arvopohja ohjaavat yhteisiä valintoja. Mitä vahvempi on yhteinen käsitys työn tavoitteista sitä paremmat ja vastuullisemmat ovat työtulokset. Yhdessä tekeminen auttaa jaksamaan työssä. Työyhteisön voimaantuminen syntyy työyhteisön ja yksilöiden halusta toimia yhdessä ja onnistua työtehtävissään. Voimaantuva työyhteisö rakentuu voimaantumista mahdollistavalle työkuultuurille. Voimaantuvassa työyhteisössä ilmapiiri on avoin ja yhteinen suunta on eteenpäin kohti yhteistä onnistumista. (Takanen 2005: 59-60.)

Yksittäinen työntekijä voi aina oppia uutta. Jokaisen kokemukset ja tiedot ovat tärkeitä yhteistä ongelmaa ratkottaessa. Vuoropuhelun onnistumiseksi täytyy kaikkien tulla kuulluksi ja kaikkien täytyy sitoutua yhteisölliseen keskusteluun. On tärkeää, että työntekijä on kiinnostunut toimimaan yhdessä ryhmän kanssa ja onnistumaan yhdessä, eikä ajamaan vain omaa etuaan. (Isoherranen - Rekola - Nurminen 2008: 67.)

2.2 Lähiesimies arjen työn tukena

Lähiesimies on arjessa työntekijöiden rinnalla kulkija. Hän koordinoi arkea yksilölliset työntekijät huomioiden, mutta kokonaisuuden näkökulmasta.

Oleennaista onnistuneessa esimiestyössä on oikeiden asioiden tekeminen, tämä johtaa hyvään lopputulokseen. Hyvä esimies tiedostaa oman perustehtävänsä esimiehenä ja kykenee keskittymään olennaiseen sekä priorisoimaan. Esimiehen tehtävä on tukea työyhteisön perustehtävää, loppujen lopuksi kaikkien työntekijöiden työn perimmäisen tavoitteen tulisi olla samansuuntainen. Esimiehen keskeinen tehtävä on johtaa työyhteisöä kohti parasta mahdollista perustehtävän toteutusta. (Aarnikoivu 2008: 34.)

Osaamisen johtamisessa vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä. Osaamisen johtamisen onnistumisen kannalta on esimiehen ja työntekijän tärkeää olla vuorovaikutuksessa usein

ja säännöllisesti. On myös tärkeää, että järjestetään tilaisuuksia keskusteluun. Luonteva vuorovaikutus mahdollistaa tietojen vaihdon ja antaa mahdollisuuksia palautteen antoon. Esimiehen tulee olla läsnä ja näkyvä työyhteisössään. Vuorovaikutus esimiehen ja työntekijöiden välillä ennaltaehkäisee kritiikin patoutumisia ja edistää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja itseohjautuvuutta. (Isoherranen - Rekola - Nurminen 2008: 159).

Jokainen työyhteisö koostuu erilaisista yksilöistä. Esimiestyön haasteena on pystyä johtamaan erilaisia työntekijöitä yksilölliset ominaisuudet huomioiden, edesauttaen jokaisen sitoutumista omaan työhönsä. Haasteena on myös saada erilaiset yksilöt toimimaan toimivana ryhmänä yhteisen päämäärän eteen. Työyhteisö voi hyvin ja on tuloksellinen, jos siellä hyväksytään ja ymmärretään erilaisuutta ja nähdään erilaisuus voimavarana. (Aarnikoivu 2008: 63.)

Lähiesimiehen tuki arjessa on tärkeää paitsi arjen sujumisen kannalta, myös työntekijöiden ammatillisen kasvun tukemiseksi. Työryhmän tukemiseen kannattaa panostaa, lopputuloksena työryhmän ja yksilöiden työskentely on tuloksellisempaa ja sujuvampaa. Oppilaitosympäristössä lähiesimies voi vaikuttaa positiivisesti henkilökunnan työssäjaksamiseen ja moniammatillisen työn sujuvuuteen. Tämä kehitystyö pyrki omalta osaltaan lisäämään työvälineitä lähiesimiehen työhön oppilaitosympäristössä. Halmevuon pro gradu tutkielman mukaan opettajan ammatillinen kasvu kehittyi työtä tekemällä vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa (Halmevuon 2015 : 2).

2.3 Moniammatillinen työryhmä

Toimivan työyhteisön yksi tunnusmerkki on, että yhteisiä pelisääntöjä käydään läpi riittävän usein, niitä tarkennetaan tai luodaan uusia epäselviin tilanteisiin (Järvinen 2009: 93-94). Työntekijöiden monipuolinen tietotaito on olennaista hyvän työyhteisön muodostumisessa. Kaikkein myönteisimmäksi työyhteisön piirteeksi moninaisuuden kentässä koetaan monipuolisuus ylipäättään. Koulutustaustojen moninaisuutta ei koeta myönteiseksi työyhteisön piirteeksi. (Colliander - Ruoppila - Härkönen 2009: 327.)

Moniammatillinen työryhmä työskentelee opiskelijan auttamiseksi ja on vastuullista tehdä näkyväksi yhteisiä valintoja ja polkuja. Ryhmäpalaverilomakkeisiin kirjataan ryh-

män toimintaa ja yhdessä tekemiä ratkaisuja ja valintoja. Ammatilliset lähtökohdat, periaatteet ja ammattikäytännöt on perusteltava ja tehtävä näkyviksi, jotta avoin keskustelu ja arviointi on mahdollista. (Mäkinen – Raatikainen – Rahikka - Saarnio 2009: 182.)

2.4 Ryhmäpalaveri

Ryhmät, joilla on tietty pitkäaikainen päämäärä työssään, käyvät läpi keskenään samankaltaisia kehitysvaiheita samoissa aikatauluissa. Ryhmä voi kehittyä tietyllä tasolle, mutta kehitys voi myös kulkea taaksepäin, kuten yksilöidenkin kohdalla. Ryhmän taantumisen saattaa jopa johtaa ryhmän hajoamiseen. Ryhmät eivät kehity suoraviivaisesti vaan erilaisten vaiheiden kautta. Kuvaukset ryhmien kehityspoluista kertovat, että ryhmän sosiaalinen ja tunnepuolinen yhteistyö rakentuu edistämään ryhmän tavoitteita. Sosioemotionaalista kehitystä tapahtuu jatkuvasti ryhmän työskennellessä yhdessä sovitujen päämäärien saavuttamiseksi. Ryhmien kehitysvaiheiden tunnistaminen auttaa ymmärtämään ryhmien sisäistä elämää ja ryhmän sisällä esiintyviä tunteita. (Isoherranen - Rekola - Nurminen 2008: 106-107.)

Organisaatio oppii kehityspolkujen kautta. Oppimista tapahtuu monella tasolla, yksilön, ryhmän organisaation ja verkoston tasolla. Oppimisen ytimenä on aina yksittäisen työntekijän yksilöllinen oppiminen. Asiakkaat eivät välttämättä huomaa vielä yksittäisen ihmisen oppimista, yksittäisen ihmisen oppiminen ei yleensä riitä vielä uudistamaan yrityksen toimintaa niin huomattavasti. Yrityksen toiminnan uudistamiseksi vaaditaan suurien joukkojen oppimista, tällöin useat työntekijät oppivat ajattelemaan ja toimimaan uudella tavalla. Tällöin on saavutettu ryhmäoppimisen taso. Useiden yksilöiden uusitutuneilla tavoilla ajatella ja toimia syntyy tulokseksi yhteisöön uudenlaisia yhteisiä toimintatapoja, uusia keksintöjä ja saavutetaan uutta tietoa. Uudet tuulet ovat tulosta useiden yksilöiden oppimisesta ja uudistuminen jää perinnöksi työyhteisön toimintakulttuuriin, vaikka yksilöt sieltä poistuisivatkin. (Viitala 2013: 171-172.)

Kuvastin-menetelmä on itse- ja vertaisarvioinnin menetelmä, jonka avulla kehitetään sekä yksittäisen työntekijän että tiimin asiantuntijuutta. Kuvastin menetelmää on käytetty sosiaalityössä pinnan alla olevan osaamisen esiintuomiseen ja lisäämään sekä yksilön että ryhmän työssäjaksamista. Menetelmässä on keskeistä tukea sosiaalityön tiimin arvioivaa työtapaa sekä yhteisöllisen asiantuntijuuden rakentumista. (Yliruka 2009: 165-166.)

Kuvastin-menetelmä sisältää oman työn dokumentoinnin ja arvioinnin tueksi kehitettyjen lomakkeiden käytön, yhteiset vertaisarviointikokoukset sekä työn edistymisen seurannan ja vaikuttavuusoletuksien tekemisen. Kuvastimen prosessiin sisältyy: (Yliruka 2009: 166-168.)

1. Sosiaalityöntekijän oman työn itsearviointi ja valmistautuminen vertaisarviointikokoukseen. (Peilisali-itsearviointilomake)
2. Sosiaalityön tiimin vertaisarviointikeskustelu ja jatkotyöskentelyn arviointi. (Vertaisarvioinnin sisäinen peili-lomake)
3. Seurannan vaihe väliarviointikokouksissa. (Takapeili ja Väliarvioinnin sisäinen peili)
4. Johtopäätösten teko: tiimin yhteiset johtopäätökset sosiaalityön tekemisen reunaehdoista, tarkemmin seurantaa tai kehittämistä vaativista teemoista. (Prisma)

Kuvastin-työskentely ehkäisee liian nopeita tulkintoja ja johtopäätöksiä kollegan työskentelystä sekä luo mahdollisuuden jakaa onnistumisen kokemuksia. Kuvastin-menetelmän käyttöönotossa kriittisiä kysymyksiä ovat eritoten työryhmän sisäiset suhteet. Merkittävä tekijä on myös lähiesimiehen sitoutuminen menetelmän käyttöön ja sen tietoinen hyödyntäminen kehittävän johtamisen välineenä. (Yliruka 2009: 173-179.)

2.5 Ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa on lähinnä tapa suhtautua tilanteisiin myönteisellä asenteella ja lähestyä tilanteita rakentavalla otteella keskustellen. Kaikilla ihmisillä on oikeus ihmisten keskinäiseen kunnioitukseen, myönteisyyteen, ystävällisyyteen ja leikkilisyyteen. Ratkaisukeskeisen terapian periaatteita voidaan hyödyntää paitsi psykoterapiassa myös esimerkiksi lastenkasvatustyössä ja esimiestyössä. (Furman - Ahola 2012: 131.)

Kun havaitaan signaaleja edistyksestä, niistä puhuminen vie keskustelua luonnollisesti kohti rakentavia ja hyödyllisiä puheenaiheita. Edistyksestä puhuttaessa mielenkiinto suuntautuu kohti kysymystä siitä, mikä on johtanut myönteiseen muutokseen ja mitä yksilöt ovat omalta osaltaan tämän kehityksen eteen tehneet. Edistyminen on puheenaihe, joka tarjoaa otollisen alustan uusien ratkaisujen löytymiselle. Keskittyminen edistykseen auttaa suuntaamaan huomion pois ongelmista kohti konkreettisia tulevaisuuden suunnit-

telmia. Edistyksestä puhuminen suuntaa huomion voimavaroihin. Edistyksen ja myönteisten muutosten esiin nostamisella voidaan löytää uusia ratkaisuja. Myönteisyys myös suuntaa asianosaisten katseet tulevaisuuteen ja lisää toiveikkuutta (Furman - Ahola 2012: 89-97.)

”Pohtiessamme laajemminkin kysymystä auttajien yhteistyöstä ja siihen liittyvistä jänniteistä päädyimme siihen tulokseen, että ansion jakaminen muille auttajille tapahtuneesta edistyksestä on yksinkertainen ja luonteva tapa edistää auttajien välistä yhteistyötä ja ehkäistä heidän välilleen helposti muodostuvaa kilpailuasetelmaa.” (Furman - Ahola 2012: 103).

3 Työn tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää keskustelulomakkeisto työvälineeksi moniammatillisen työryhmän ohjattuun ryhmäpalaveriin.

Tavoitteena oli edistää moniammatillisen työryhmän työtä opiskelijan yksilöllisen opintopolun mahdollistajana ja siten lisätä opiskelijalle tarjottua yksilöllistä tukea. Kehitettävän lomakkeiston avulla käsitellään moniammatillisen yhteistyön haasteita ratkaisukeskeisesti. Yhteenvetolomakkeessa nostetaan keskusteluun edistyminen ratkaisukeskeisyyden hengessä. Lomakkeistolla haetaan tukea moniammatillisen työryhmän yhteistyöhön kiinnittämällä huomiota onnistumisiin.

4 Toimintaympäristön kuvaus

Toimintaympäristönä oleva ammattiopisto tarjoaa ammatillista erityisopetusta sekä valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta ja ohjausta ensisijaisesti alle 25-vuotiaille erityisopiskelijoille. Oppilaitos tuottaa lisäksi ammatilliseen erityisopetukseen liittyviä kehittämis-, ohjaus- ja tukipalveluita. Ammattiopisto kuuluu maamme kuuden muun vastaavan oppilaitoksen kanssa AMEO-verkoston. AMEO on vuonna 2009 perustettu ammatillisten erityisoppilaitosten kumppanuusverkosto, johon kuuluvat esimerkiksi Ammat-

tiopisto Luovi, Bovallius-ammattiopisto, Keskuspuiston ammattiopisto ja Kiipulan ammattiopisto. Ammattiopisto edistää ja kehittää toimintakyvyltään erilaisten ja fyysisesti vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua, liikkua ja elää täysipainoista elämää. Koulutuksellinen tasa-arvo Suomessa edellyttää, että jokaisella on erilaisista oppimisedellytyksistä riippumatta yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua ammatilliseen koulutukseen ja sijoittua koulutuksen jälkeen työhön ja yhteiskuntaan täysivaltaisena kansalaisena. Erityisopetusta annetaan opiskelijalle, joka vamman, sairauden, kehityksen viivästymisen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi tarvitsee erityisiä opetus- tai opiskelijahuollollisia palveluja. (AMEO.)

Erityisopetuksen ammatilliset tavoitteet ovat tutkintoon johtavissa koulutuksissa samat kuin vastaavien alojen muissakin ammatillisessa tutkinnoissa. Tavoitteiden saavuttamista tuetaan yksilöllisesti suunnitellun ja ohjatun oppimisprosessin sekä erilaisten tukitoimien avulla. Opiskeluryhmät ovat tavallista pienempiä ja useimmilla opettajilla on erityisopettajakoulutus. Usein opiskeluryhmässä on 10 opiskelijaa. Jokaiselle opiskelijalle on tehty HOJKS, henkilökohtainen oppimisen järjestämistä koskeva suunnitelma. Keskeisinä periaatteina työssä ovat opiskelijoiden yksilölliset opintopolut ja kuntouttava työote. Kaikilla oppilaitoksen opiskelijoilla on tuen tarvetta opinnoissaan ja arjessaan ja tuen tarpeiden kirjo on yhtä laaja kuin erityisopetuksen perusteiden kirjo. Pieni ryhmäkoko ja erityisopettajan ammattitaito mahdollistavat erilaisia opetus-, ohjaus- ja oppimisjärjestelyjä sekä työtapoja mm. eriyttävää luokkaopetusta. Melkein kaikissa opiskeluryhmissä työskentelee erityisopettajan työparina ohjaaja ja heidän lisäksi opiskelijoiden tuentarpeesta riippuen yksi tai useampia henkilökohtaisia avustajia. Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija työllistyy omalle koulutusalueelleen, saavuttaa jatko-opintokelpoisuuden tai saa hankituksi parhaat mahdolliset perusvalmiudet yhteiskunnassa elämiseen ja osallistumiseen. (AMEO.)

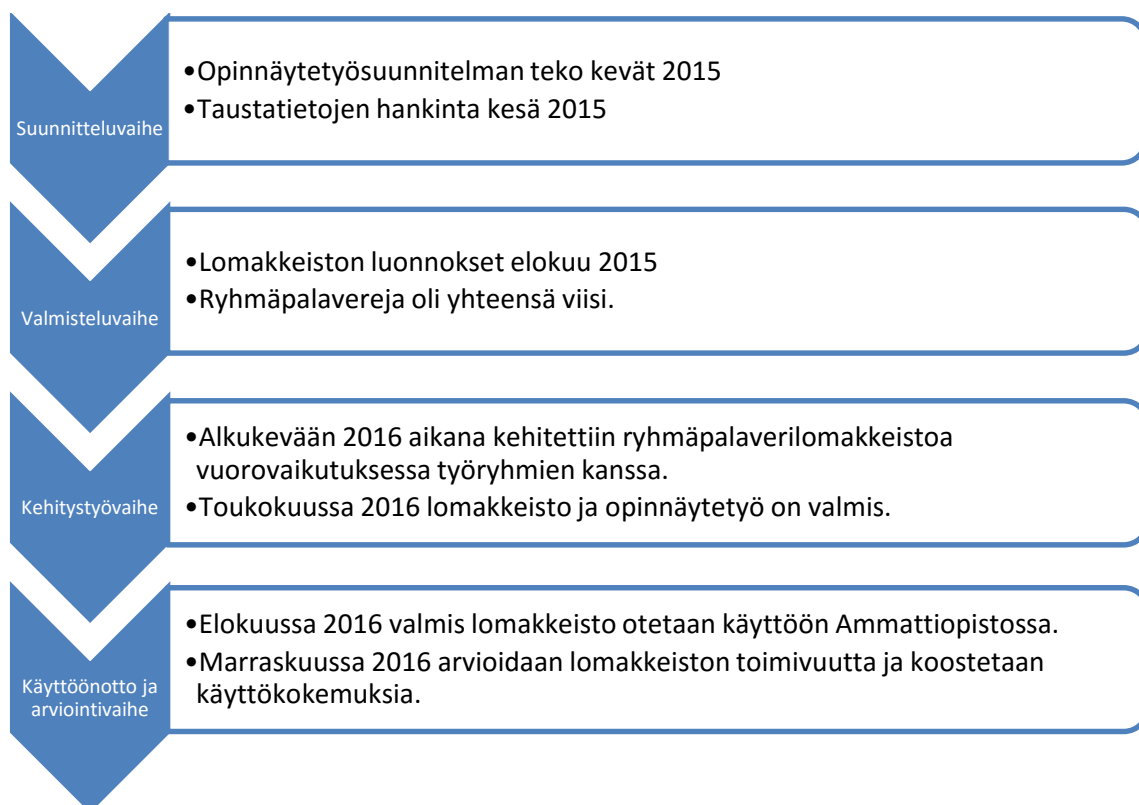
Erityisoppilaitoksissa työyhteisö on moniammatillinen. Työyhteisöön kuuluu muun muassa kiinteistöhoitajia, ruokahuoltoa, erityisopetuksen asiantuntijoita, taloushallintoa sekä opetukseen ja opiskelijahuoltoon kuuluvaa henkilöstöä. Opetuksen parissa työskentelee erityisopettajia ja ammattialan opettajia sekä yhteisten aineiden kuten kielten opettajia. Opetuksentukeen tai täsmällisemmin opiskelijantukeen kuuluvat ohjaajat ja henkilökohtaiset avustajat (AMEO.)

5 Työn toteutus

Tämä työ on toiminnallinen kehittämistyö, joka etenee prosessimaisesti.

Prosessin kuvaus (kuvio 1):

1. Opinnäytetyösuunnitelman teko kevät 2015
2. Taustatietojen hankinta kesä 2015
3. Lomakkeiston luonnokset elokuu 2015
4. Ryhmäpalavereja oli yhteensä viisi.
5. Alkukevään 2016 aikana kehitettiin ryhmäpalaverilomakkeistoa vuorovaikutuksessa työryhmien kanssa.
6. Toukokuussa 2016 lomakkeisto ja opinnäytetyö on valmis.
7. Elokuussa 2016 valmis lomakkeisto otetaan käyttöön Validia Ammattiopistossa.
8. Marraskuussa 2016 arvioidaan lomakkeiston toimivuutta ja koostetaan käyttökokeuksia.



Kuvio 1. Opinnäytetyöprosessin kuvaus

5.1 Lomakkeiden esitestaus

Lomakkeita esitettiin työparin keskustelussa elokuussa 2015. Esitietolomake täytettiin haastatteleamalla keskustelun aluksi. Työpari vastasi kysymyksiin seuraavasti:

1. *Kaksi asiaa, jotka työryhmässämme toimivat hyvin:* ”Iloinen ilmapiiri ja arkipäivässä tekemisen meininki.” ”Panostus tekemiseen ja opettajan menetelmät mukavia.”
2. *Kaksi asiaa, joita meidän pitäisi työryhmässämme kehittää:* ”Kunnioitus, toisen ymmärtäminen, keskustelu ja luottamuksen kasvu.” ”Kunnioitus, luottamus ja tasavertaisuus.”
3. *Näkemykseni mukaan keskeistä omassa työnkuvassani:* ”Taivun moneen opiskelijoiden tarpeen mukaan.” ”Orkesterin vetäjä, vastuupettajana toivon kunnioitusta.”
4. *Tilanne opiskelijan kanssa, josta haluaisin keskustella:* ”Opettaja korottanut usein ääntään.”
5. *Muuta:* ”Ohjaaja kyseenalaistaa opettajan pedagogisen osaamisen. Takana päin puhuminen ja epäluottamus hiertävät.” ”Ohjaaja on yrittänyt kertoa opettajalle kuinka osastolla on ollut tapana toimia.”

Työryhmien kanssa työskennellessä on huomio kiinnittynyt tässäkin esitestauksessa esiin nousseeseen keskeiseen asiaan: luottamukseen. On lähes mahdotonta saada kahden ihmisen väliset ristiriidat ratkottua, mikäli osapuolten välillä ei ole lainkaan luottamusta. Luottamuksen pohjalle voidaan taas rakentaa monenlaista yhteistyötä ja työympäristöjen, työtapojen sekä työolosuhteiden kehittämistä. Tästä johtuen lomakkeeseen lisättiin esitestauksen jälkeen luottamusmittari: viivasto ykkösestä kymmeneen, johon piirretään rasti siihen kohtaan missä koetaan luottamuksen olevan. Arvo 1 tarkoittaa ettei luottamusta ole ja arvo 10 tarkoittaa täyttä luottamusta. Tarkoitus on tehdä luottamuksen tasoa näkyväksi ja saada jokin määre keskustelun avaukseksi sekä saada vertailuaineistoa seuraavia ryhmäpalaverikertoja varten. Ensimmäisen lomakekokeilun tuloksena kysymyksiin ei tullut muutoksia. Kysymykset liittyivät keskeisiin asioihin pienryhmän arkisessa yhteistyössä.

5.2 Ryhmäpalaverin esivalmistelu

Lähiesimies lähetti työryhmälle etukäteen sähköpostitse esitietolomakkeen (Liite 1), joka palautettiin täytettynä lähiesimiehelle kaksi päivää ennen sovittua ryhmäpalaveria. Lähiesimies kokosi työryhmän jäsenten vastaukset yhdelle yhdistelmälomakkeelle (Liite 2). Tämä yhdistelmälomake toimi ryhmäpalaverin esityslistana ja sen pohjalta lähiesimies johti keskustelua. Luottamusmittariviivalle lähiesimies kirjasi kaikkien ryhmänjäsenten rastit, jolloin ryhmässä vallitsevasta keskinäisestä luottamuksesta syntyi visuaalinen malli.

5.3 Ensimmäinen ryhmäpalaveri

Työryhmä oli kutsuttu tunnin mittaiseen keskusteluun. Lähiesimies johti keskustelua esitietolomakkeista koostamansa yhdistelmälomakkeen avulla ja teki merkintöjä pöytäkirjalomaketta (Liite 3) varten. Tämän ryhmän esitietolomakkeissa oli seuraavat kysymykset:

1. *Kaksi asiaa, jotka työryhmässämme toimivat hyvin*
2. *Kaksi asiaa, joita meidän pitäisi työryhmässämme kehittää*
3. *Näkemykseni mukaan keskeistä omassa työnkuvassani*
4. *Tilanne opiskelijan kanssa, josta haluaisin keskustella*
5. *Muuta*
6. *Luottamusmittari (1-10)*

Tässä työryhmässä oli viisi jäsentä: vastuuopettaja, ohjaaja ja kolme henkilökohtaista avustajaa. Neljä työntekijää palautti esitietotietolomakkeen. Esitietolomakkeen kysymyksiin oli vastattu hyvin kohtiin 1. ja 2. Näistä kysymyksistä lähiesimiehen oli sujuvaa tehdä koonti yhdistelmälomakkeeseen. Vastaaminen kysymyksiin 4. ja 5. koettiin helpoksi. Tämä työryhmä koki, että nämä esitietolomakkeen kysymykset toivat päivänvaloon keskeiset asiat, joista olisi mielekästä keskustella ryhmäpalaverissa.

Haasteellisimmaksi vastaaminen koettiin kysymykseen 3. Kysymystä työnkuvista piti täsmentää ja saada yhteismitalliseksi. Oli tärkeää puhua auki mitä kenenkin työnkuvaan kuuluu ja mitä keneltäkin odotettiin. Sana työnkuva muutettiin sanaksi rooli. Vaikutti siltä, että kysymyksiä tuli hioa mahdollisimman yksiselitteisiksi ja konkreettisiksi. Kysymyksillä yritettiin tavoittaa arkisen yhteistyön kuvausta ja purkamista. Näissä ryhmäpalaverissa

oli tarkoitus edistää ruohonjuuritason yhteistyötä eikä analysoida toimintaa ylätasolla. Edellämainituista tekijöistä johtuen esitietolomakkeeseen tuli laittaa kolmekohtainen kysymys:

3. *Mikä näkemyksesi mukaan on työryhmänne arjessa:*

a. *Avustajan rooli*

b. *Ohjaajan rooli*

c. *Vastuupettajan rooli.*

Kerätessään tietoja esitietolomakkeista yhdistelmälomakkeelle lähiesimies tuotti ryhmäpalaveria varten selkeät listat, joista voitiin yhdessä kiteyttää työnkuvat pöytäkirjalomakkeeseen. Työryhmässä koettiin toimivaksi oppituntien aikainen yhteistyö ja ryhmän ilma-
piiri. Ryhmä koki, että jokainen työntekijä tietää oman paikkansa. Kehittämistavoitteena koettiin tiedonkulku ja päätettiin jatkaa sovitusti vakiintunutta tapaa pitää lyhyitä palave-
reita aina ennen ja jälkeen opiskelijoiden koulupäivän. Sovittiin, että perjantaisin olisi hie-
man pidempi palaveri, jossa käydään läpi seuraava viikko. Näitä käytäntöjä ei ollut aiem-
min selkeästi sovittu yhteisesti. Työnjako sijaistustilanteissa koettiin haasteeksi, sovittiin
että työryhmän ollessa vajaalukuinen avustusresurssien jaon opiskelijoiden kesken te-
kevät ohjaaja ja vastuupettaja yhdessä.

Luottamusviivastolle etsittiin yksilöarvioiden pohjalta yhteinen arvo. Tässä keskustelussa
kävi ilmi, että on parasta puhua numeroarvoista, joten luottamusmittariin on merkittävä
kaikki numerot ykkösestä kymmeneen. Tässä työryhmässä työryhmän keskinäisen luot-
tamusmittarin arvo oli 8,5.

Pöytäkirjalomakkeeseen koottiin työryhmässä ryhmäpalaverikeskustelussa positiiviseksi
sekä kehittymishaasteiksi koettuja asioita. Pöytäkirjalomakkeeseen koottiin myös työryh-
män yhdessä työstämät työnkuvat sekä muut olennaiset esille tulleet läpikäytyt asiat.
Tähän lomakkeeseen tuli myös työryhmän yhdessä määrittelemä arvo luottamusmitta-
ristolle. Pöytäkirjalomake kehittyi esitietolomakkeen ja yhdistelmälomakkeen kehitty-
sen myötä, jotta lomakkeet toimisivat kronologisena sarjana.

5.4 Toinen ryhmäpalaveri

Työryhmä oli kutsuttu tunnin mittaiseen keskusteluun. Lähiesimies johti keskustelua esitietolomakkeista koostamansa yhdistelmälomakkeen avulla ja teki merkintöjä pöytäkirjalomaketta varten. Tämän ryhmän esitietolomakkeissa oli seuraavat kysymykset:

1. *Kaksi asiaa, jotka työryhmässämme toimivat hyvin*
2. *Kaksi asiaa, joita meidän pitäisi työryhmässämme kehittää*
3. *Näkemykseni mukaan keskeistä omassa työkuvassani*
4. *Tilanne opiskelijan kanssa, josta haluaisin keskustella*
5. *Muuta.*
6. *Luottamusmittari (1-10)*

Tässä työryhmässä oli kuusi jäsentä: vastuuopettaja, ohjaaja ja neljä henkilökohtaista avustajaa. Kaikki palauttivat esitietotietolomakkeen. Haasteellisemmaksi vastaaminen koettiin lomakkeen kysymykseen 4. Tämä kohta piti muotoilla uudelleen. Kysymyksellä haettiin niitä tilanteita, jotka olivat mahdollisesti jääneet vaivaamaan jonkun työryhmän jäsenen mieltä. Ryhmäpalaverissa oli tarkoitus päästä kiinni niihin kysymyksiin, jotka as-karruttivat ja kenties kuormittivat työntekijöitä arjessa. Ryhmäpalaverin tavoitteena oli olla voimauttava ja työryhmää vahvistava tilanne, joten kaikki ”kengässä hiertävät kivet” oli tarkoitus poistaa. Kysymys muotoiltiin tarkemmaksi:

4. *Onko jokin ryhmänne opiskelijan kanssa tapahtunut arkinen tilanne jäänyt vaivaamaan mieltäsi?*

Työryhmässä koettiin toimivaksi yhteishenki ja toinen toisensa huomioiminen ja auttaminen. Työryhmä koki että keskinäinen luottamus, sitoutuneisuus, joustaminen sekä opiskelijoiden erityistuntemus ovat myönteisiä asioita ryhmän arjessa. Positiivisiksi asioiksi koettiin myös rakentava keskustelu, säännölliset palaverikäytännöt ja se, että kaikki tulevat kuulluksi.

Kehittämistavoitteina koettiin tiedottaminen, työtapojen kehittäminen, työssäjaksaminen ja työnjako sekä yhteinen suunnittelu. Sovittiin, että työryhmä ottaa käyttöönsä yhteisen perinteisen pöytäkalenterin, jonka avulla työryhmä tiedottaa toinen toisilleen omista ja

opiskelijoiden aikatauluista. Yhteisiä palaveriteita maanantai-aamuisin pyritään jatkaamaan.

Työnkuviin vastaaminen tapahtui vielä saman version pohjalta kuin edellisessäkin palaverissa, joten siinä oli myös tässä ryhmässä haasteita. Yhteisiä ammatillisia tavoitteita kuitenkin nimettiin: opiskelijoiden tukeminen ja kannustaminen, henkinen ja fyysinen tuki opiskelijoille, opiskelijan omatoimisuuden lisääminen ja moniammatillinen yhteistyö.

Luottamusmittarin keskiarvo tässä ryhmäpalaverissa oli 8. Lähiesimiehen koostaessa pöytäkirjalomaketta tästä ryhmäpalaverista huomattiin, että varsinkin näin isossa työryhmässä on erittäin hyödyllistä, että ryhmäpalaveria varten on tehty alkuvalmistelut. Yhdistelmälomakkeen avulla esityslista oli selkeä ja lähiesimies pystyi ohjailemaan keskustelua niin, että pysyttiin asialistassa. Muutoin tunnin palaverissa ei olisi pystytty käsittelemään niinkään paljon aidosti työryhmäläisiä pohdituttaneita arjen kysymyksiä kuin nyt pystyttiin. Koska tässä työryhmässä oli kuusi jäsentä, tarkoitti se sitä, että tässä työryhmässä oli erityisen paljon tuen tarpeessa olevia opiskelijoita. Erityinen tuentarve ryhmässä taas luo suuren tarpeen opiskelijatapausten käsittelylle, kysymys opiskelijatilanteista on siis tärkeä esitietolomakkeessa.

Esitietolomakkeen kysymys 4 vaatii parannusta. Epäselvyyttä oli ollut siitä, kertooko avustaja omasta opiskelijastaan vai kenestä tahansa ryhmän opiskelijasta. Tärkeää on antaa tilaa tuoda esiin jokin työntekijää vaivaamaan jäänyt tapaus. Tapausten määrää on syytä rajoittaa, koska ryhmäpalaveriaikaa on vain tunti. Seuraavaan versioon kokeillaan kysymys 4:n tilalle:

4. *Onko jokin ryhmänne opiskelijan kanssa tapahtunut arkinen tilanne jäänyt vaivaamaan mieltäsi?*

5.5 Kolmas ryhmäpalaveri

Työryhmä oli kutsuttu tunnin mittaiseen keskusteluun. Lähiesimies johti keskustelua esitietolomakkeista koostamansa yhdistelmälomakkeen avulla ja teki merkintöjä pöytäkirjalomaketta varten. Tämän ryhmän esitietolomakkeissa oli seuraavat kysymykset:

1. *Kaksi asiaa, jotka työryhmässämme toimivat hyvin*

2. *Kaksi asiaa, joita meidän pitäisi työryhmässämme kehittää*
3. *Näkemykseni mukaan keskeistä omassa työkuvassani*
4. *Tilanne opiskelijan kanssa, josta haluaisin keskustella*
5. *Muuta*
6. *Luottamusmittari (1-10)*

Tässä työryhmässä oli neljä jäsentä. Kaikki palauttivat esitietolomakkeen. Haasteellisimmaksi vastaaminen koettiin kysymykseen 2. ja toisaalta kysymyksiin kaivattiin tarkennusta. Kysymystä 2. tarkennettiin muotoon:

2. *Kaksi asiaa, joiden toivoisin sujuvan paremmin työryhmämme arjessa.*

Kysymyksiin toivottiin pientä avaamista, mihin minä vastaan kun vastaan tähän? Mitä luottamusta mitataan? Kysymyksiä pitää siis vielä tarkentaa ja yrittää hioa yksiselitteisemmiksi. Luottamusmittaria voisi tarkentaa avaamalla, että tarkoitus on tuottaa tuokiokuva työryhmän sisällä vallitsevasta työilmapiiristä, miten keskinäinen luottamus yhteisesti koetaan. Onko työilmapiiri ylipäätään turvallinen. Jos yhteisesti pystytään määrittelemään jokin arvo luottamukselle, niin siitä saadaan vertailuarvo tulevaisuuden varalle seuraavaa ryhmäpalaveria varten.

Työryhmässä koettiin toimivaksi yhteishenki ja joustava, toimiva arki. Kehittämistavoitteena omassa työryhmässä koettiin tiedonjaosta sopimista. Työryhmä oli kehittänyt oman mallinsa tiedonkulkuun: yhteiset palaverit ovat osoittautuneet liian haasteellisiksi, sillä joku on aina poissa. Opettaja ja ohjaaja ovat pystyneet sopimaan asioista ja ohjaaja toimii linkkinä ja tiedonvälittäjänä avustajiin päin. Tämä käytäntö on koettu toimivaksi tässä ryhmässä, jossa avustajat kulkevat avustettaviensa kanssa hyvin yksilöllisiä polkuja opiskelijoiden omien aikataulujen mukaan. Luottamusarvo oli tasan kymmenen.

Lähiesimiehen koostaessa pöytäkirjalomaketta tästä ryhmäpalaverista huomio kiinnittyi siihen, että esitietokysymyksille oli löytymässä sellaiset muodot, joita voitiin hyödyntää hyvinkin erilaisissa työryhmissä. Tässä nimenomaisessa ryhmässä arjen haasteita oli ratkaistu omalla tavallaan, jotka erosivat edellisistä ryhmistä. Eroavaisuuksista huolimatta keskusteluissa päästiin esitietorungon avulla kiinni yhteiseen arkeen.

5.6 Neljäs ryhmäpalaveri

Tätä ryhmäpalaveria varten työryhmälle lähetettiin uudistetut esitietolomakkeet. Uudistetuissa lomakkeissa oli seuraavat kysymykset:

1. *Kaksi asiaa, jotka työryhmässämme toimivat hyvin*
2. *Kaksi asiaa, joiden toivoisin sujuvan paremmin työryhmämme arjessa*
3. *Mitä näkemyksesi mukaan on työryhmänne arjessa:*
 - a. *Avustajan rooli*
 - b. *Ohjaajan rooli*
 - c. *Vastuuopettajan rooli*
4. *Onko jokin ryhmänne opiskelijan kanssa tapahtunut arkinen tilanne jäänyt vaamaan mieltäsi?*
5. *Muuta*
6. *Missä määrin koen, että työryhmäni luottaa minuun työtoverina? (merkitse valitsemasi arvosana 1-10)*

Tarkoitus on tuottaa tuokiokuva työryhmän sisällä vallitsevasta työilmapiiristä.

Työryhmä oli kutsuttu tunnin mittaiseen keskusteluun. Lähiesimiehen koostaessa *yhdistelmälomaketta* löytyi kehitettävää luottamusmittariin. Lomakkeessa pyydettiin ympyröimään haluttu numeroarvo, mutta tämä oli haasteellista, koska työntekijät täyttivät lomakkeita tietokoneella. Oma-aloitteiset vastaajat olivat muuttaneet valitsemansa numeroarvon punaiseksi, tämä käytäntö siirretään lomakkeeseen.

Lähiesimies johti ryhmäpalaverikeskustelua esitietolomakkeista koostamansa yhdistelmälomakkeen avulla ja teki merkintöjä pöytäkirjalomaketta varten. Tässä työryhmässä oli kuusi jäsentä. Neljä työntekijää oli palauttanut *esitietolomakkeen*. Tässä työryhmässä ei koettu haasteita *esitietolomakkeen* kysymyksiin vastaamisessa. Ryhmäpalaverissa oli paikalla neljä työryhmän jäsentä ja kaksi oli poissa.

Työryhmässä koettiin toimivaksi asioista puhuminen ja sopiminen sekä yhteiset viikkopalaverit. Toimivana pidettiin toinen toisensa sijaistamista ja yhteistä opiskelijoista huolehtimista. Työryhmä tukee toinen toisiaan.

Kehittämistavoitteena koettiin tiedonkulku, kuten monessa muussakin työryhmässä. Missään ryhmässä ei ole tuotu esiin, että yhteistä keskustelua olisi ollut liikaa. Kehittämistä toivottiin yhteisiin linjoihin opiskelijoiden ohjauksessa. Jokaisen työryhmäläisen tulisi sitoutua tiettyjen opiskelijoiden kohdalla esimerkiksi yhdenmukaiseen jäməkkyteen ohjauksessa. Opiskelijoiden ohjauksesta toivottiin entistä enemmän keskustelua.

Keskustelu eri ammattiryhmien roolista työryhmän arjessa osoitti, että tässä työryhmässä keskinäiset roolit olivat hioutuneet hyvin. Työryhmäläiset kuvasivat eri työrooleja eri sanoin, mutta saman sisältöisesti. Keskustelutilanteessa vaikutti kuitenkin mielekkäältä puhua rooleista ja tuoda yhteisesti esille se tosiasia, että työryhmän näkemys arjen työrooleista oli yhtenäinen. Työryhmä voimaantuu silminähden tilanteista, joissa he voivat todeta olevansa edistyneitä ja harjaantuneita toimimaan ryhmänä.

Luottamusviivastolle määriteltiin yksilöarvioiden pohjalta yhteinen arvo kahdeksan. Tässä työryhmässä koettiin tärkeäksi, että työtoveria muistetaan myös kiittää arjessa.

5.7 Viides ryhmäpalaveri

Työryhmä oli kutsuttu tunnin mittaiseen keskusteluun. Lähiesimies johti keskustelua esitietolomakkeista koostamansa yhdistelmälomakkeen avulla ja teki merkintöjä pöytäkirjalomaketta varten. Tämän ryhmän esitietolomakkeissa oli seuraavat kysymykset:

1. *Kaksi asiaa, jotka työryhmässämme toimivat hyvin*
2. *Kaksi asiaa, joiden toivoisin sujuvan paremmin työryhmämme arjessa*
3. *Mitä näkemyksesi mukaan on työryhmänne arjessa:*
 - a. *Avustajan rooli*
 - b. *Ohjaajan rooli*
 - c. *Vastuuopettajan rooli*
4. *Onko jokin ryhmänne opiskelijan kanssa tapahtunut arkinen tilanne jäänyt vaamaan mieltäsi?*
5. *Muuta*
6. *Missä määrin koen, että työryhmäni luottaa minuun työtoverina? (merkitse valitsemasi arvosana 0-10 **punaisella**)*

Tarkoitus on tuottaa tuokiokuva työryhmän sisällä vallitsevasta työilmapiiristä.

Tässä työryhmässä oli kolme jäsentä. Kaikki palauttivat *esitietolomakkeen*. Haasteelliseksi osoittautui luottamusmittarin arvon määrittäminen. Mittarin asteikkoa tulisi muuttaa siten, että luottamukselle voi antaa minkä vain arvon nollan ja kymmenen välillä, näin saadaan myös desimaalimerot käyttöön. Keskiarvojen laskeminen tarkentuu huomattavasti desimaalien avulla.

Työryhmässä koettiin toimivaksi työntekijöiden joustavuus arjessa ja asioista keskustelu. Yhteistyö koettiin toimivaksi. Kehittämistavoitteena koettiin toiminnan suunnittelu ja toteutus. Opiskelijoiden opintopolut ovat yksilöllisiä ja arjessa on paljon liikkuvia osia. Jotta kolmen hengen työryhmä saisi kymmenen yksilöllisiä polkujaan kulkevan opiskelijan opinnot ja arjen sujumaan tarvitaan hyvää organisointia ja paljon keskustelua. Moni erityisen tuen tarpeessa oleva opiskelija tarvitsee yksilöllistä toiminnanohjausta. Haasteita lisää vielä se tosiasia, että opiskelijoille pyritään tarjoamaan toiminnallisia oppimismahdollisuuksia koulun ulkopuolella työelämässä. Erityisen tuen tarpeessa olevat opiskelijat tarvitsevat ohjausta myös työpaikalla ja useimmiten tämä ohjaus hoidetaan oppilaitoksen puolesta. On olennaista keskustella jokaisen opiskelijan yksilöllisistä tavoitteista ja työryhmän keskinäisestä työnjaosta. Edellä kuvatut haasteet olivat keskeisenä syynä siihen, että tässä työssä lähdettiin etsimään toimivaa työvälinettä moniammatillisen työryhmän tukemiseen erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjauksessa.

Luottamusviivastolle määriteltiin yksilöarvioiden pohjalta yhteinen arvo kahdeksan ja puoli. Tässä työryhmässä arjen roolit olivat hyvin hioutuneet, ehkä osittain siksi, että työntekijöitä oli vain kolme ja roolien on oltava selvillä, jotta arki sujuu.

6 Pohdinta

6.1 Prosessin pohdinta ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä kehiteltiin ryhmäpalaverilomakkeistoa strukturoiduksi työvälineeksi lähiesimiehille tukemaan työryhmien arkista yhteistyötä ja ryhmädynamiikkaa. Lomakkeiden kokeileminen käytännössä vei hyvin prosessia eteenpäin. Ennakko-oletus oli, että työryhmien haasteet muistuttavat paljon toisiaan ja tämä oletus vahvistui työn

edetessä. Työryhmien arkisten haasteiden samankaltaisuus mahdollistaa yhden ja saman lomakkeiston käytön eri työryhmien tukemisessa erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjauksessa.

Suunnitteluvaiheessa opinnäytetyösuunnitelmaa tehtäessä ja taustatietoja läpikäydessä oli tässä opinnäytetyössä tavoite alusta asti selkeä. Arjen työelämässä oli puute, lähiesimiehen strukturoitu työväline työryhmän rinnalla kulkemiseen puuttui ja sitä lähdettiin kehittämään. Työryhmien arjessa oli tunnistettu tiettyjä tekijöitä, joihin haettiin taustatukea. Yhteisöllisyys ja työssä jaksaminen olivat käytännössä osoittautuneet arkisiksi haasteiksi, jotka olivat esillä päivittäin. Lähiesimiehen rooli arkisen työn tukijana on ollut todella keskeinen ja työryhmien ja yksilöiden tukeminen on muodostunut myös keskeiseksi osaksi lähiesimiesten työnkuva. Moniammatillinen työryhmä on historiallisesta perspektiivistä aika uusi tekijä oppilaitosmaailmassa, joten työmuotoon ei ole aikojen saatossa vielä muodostunut vahvoja perinteitä ja käytäntöjä. Asioista keskusteleminen ryhmäpalavereissa on osoittautunut hedelmälliseksi toimintamuodoksi ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa on toiminut hyvin.

Valmisteluvaiheessa kirjattiin ylös niitä kysymyksiä, joita kirjaamattoman käytännön mukaan lähiesimiehet olivat ryhmäpalavereissa nostaneet esiin. Ammattiopiston 5 työryhmää kutsuttiin koolle ryhmäpalaveriin. Työntekijät täyttivät esitietolomakkeita itsenäisesti ja lähettivät lähiesimiehelle. Kolmen ryhmäpalaverin jälkeen lomakkeisto oli kehittynyt niin paljon, että kahdelle seuraavalle ryhmälle lähetettiin uudistuneet esitietolomakkeet.

Kehitystyössä prosessin kannalta on ollut hedelmällistä, että kaikki ovat tulleet ryhmäpalaveriin valmistautuneina. Esitietolomakkeen täyttäminen toimii paitsi faktojen kerääjänä, niin myös henkisenä valmistautumisena, lomakkeen täyttäminen etukäteen johtaa työryhmän jäsenet hiljentymään asian äärelle ja keskittymään ryhmädynamiikan pohtimiseen.

Käyttöönotto- ja arviointivaiheessa arvioitiin lomakkeiston toimivuutta ja koostettiin käyttökokemuksia.

6.2 Tulosten pohdinta

Esitietolomakkeesta muodostui hyvin selkokielineen. Haasteeksi osoittautui kysymysten alkuperäinen monitulkintaisuus. Osoittautui tarpeelliseksi ilmaista asiat mahdollisimman yksinkertaisesti ja konkreettisesti. Esitietolomakkeiden kieliasun tulee antaa viitteitä siitä, että varsinaisessa ryhmäpalaverissakin käydään läpi asioita hyvin konkreettisesti ja käytännön tasolla.

Tiivistä yhteistyötä arjessa tekevän työryhmän on haasteellista ottaa kehittymishaasteita puheeksi ilman ohjausta. Lähiesimies on luonteva työryhmän ulkopuolinen puheeksiot-taja. Esitietolomakkeiden pohjalta lähiesimies voi löytää juuri kyseessä olevaa työryh-mää hyödyttävät keskustelun avaukset. Ryhmäpalaveritilanteessa on luontevaa nostaa keskusteluun asioita yhdistetystä esitietolomakkeesta. Lähiesimies on lähettänyt työryh-mälle yhdistelmälomakkeen ennen keskustelun alkua, niin jokainen työryhmän jäsen tie-tää jo ennalta minkälaisia aiheita tullaan käsittelemään. Valmistautuminen ryhmäpalave-riin osoittautui hedelmälliseksi lähtökohdaksi yhteisten suuntaviivojen ja uudistusten so-pimiselle.

Pöytäkirjalomakkeiden on tarkoitus toimia arkisina työvälineinä työryhmien arjessa. Työ-ryhmän viikkopalavereissa voidaan palata pöytäkirjalomakkeelle kirjattuihin yhteisiin lin-jauksiin. Pöytäkirjalomakkeita olisi hyvä pitää käsillä esimerkiksi ryhmän päiväkirjan vä-lissä, näin yhteiset pelisäännöt on tarkistettavissa helposti. Pöytäkirjalomakkeiden kautta voivat myös sijaiset saada olennaista tietoa ryhmän arjen pelisäännöistä.

6.3 Eettiset kysymykset

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli luoda työväline moniammatillisen yhteistyön ar-keen. Erityisammattioppilaitoksessa moniammatillinen työryhmä työskentelee yhdessä opiskelijoiden yksilöllisten polkujen mahdollistamiseksi. Työryhmä kokoontuu silloin täl-löin ryhmäpalaveriin, mutta todellisuus on monesti sitä, että ei muisteta mitä viimeksi juteltiin ja mitä ratkaisuja löydettiin. Tavoite on tuoda struktuuria näihin ryhmäpalaveri-hetkiin ja auttaa työryhmiä hyödyntämään omat aiemmat reflektiohetkensä. Jos ryhmä-palaverit päätyvät jäsentämään arjen työtä ja auttavat käymään läpi arjen ongelmatilan-

teita, lopputuloksena myös työntekijöiden työssäjaksaminen ja työssä viihtyminen paranevat. Kehittämistyön tuloksille on olemassa tarve ja tavoite lomakkeiston kehittämissä on mahdollisimman suuri työvälineen hyödynnettävyys.

Kehitystyössä keskeisenä olevan lomakkeiston on tarkoitus nimenomaan mahdollistaa ja edistää edellä mainittujen asioiden yhteistä käsittelyä. Moniammatilliseen työryhmään työpaikallani kuuluu kasvatusta- sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia. Tarkoitus on lomakkeistoon jäsentää tyypillisimpiä reflektion aiheena olevia teemoja ja mahdollistaa jäsenelty avoin keskustelu. Lomakkeistolla pyrittiin myös mahdollistamaan kaikkien työryhmän jäsenten äänen esiintulemisen.

Tutkittava voi antaa suostumuksensa suullisesti tai kirjallisesti, tai hänen käyttäytymisestään voi olla muutoin tulkittavissa hänen ilmaiseensa suostuneensa tutkimukseen. Esimerkiksi kohteliaaseen haastattelupyyntöön myöntyminen taikka kyselyyn tai kirjoituspyyntöön vastaaminen osoittavat tutkittavan suostuneen tutkittavaksi. Tutkittaville annettavan informaation yksityiskohtaisuus riippuu tiedonhankintatapojen luonteesta. Havainnointiin, haastatteluihin tai kyselyihin perustuvissa tutkimuksissa tutkittaville kuvataan tutkimuksen aihe ja kerrotaan, mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa ja kauanko siihen menee aikaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009: 4-6.)

Kehittämistyössä kutsuttiin erityisopiskelijoiden yksilöllisten polkujen toteutumiseksi työskenteleviä työryhmiä ryhmäpalaveriin. Työn tarkoitus on kehittää ryhmäpalaveri lomakkeistoa, jonka avulla eri teemoista voidaan keskustella johdonmukaisesti pitkälläkin aikavälillä. Lomakkeisto toimii sekä asialistana, että pöytäkirjana. Yksittäisten työntekijöiden mielipiteet ja sanomiset ovat tärkeitä, mutta kenenkään sanomisia ei sinänsä kirjata nimellä. Kutsuttaessa moniammatillinen työryhmä: erityisopettaja, ohjaaja ja henkilökohtaiset avustajat ryhmäpalaveriin kerrottiin keskustelujen perusteella kehitettävästä lomakkeistosta. Keskustelun aluksi selitettiin prosessia vielä. Seuraavat versiot kehitettiin ryhmäpalaverien myötä ja versioita tuli näin myös kokeiltua käytännössä. Kukaan ei joutunut tietämättään mukaan ryhmäpalaverityökalun kehittämistyöhön.

Ihmiset kokevat asiat eri tavoin. Samat tutkimuskysymykset tai -aiheet voivat herättää eri ihmisissä erilaisia reaktioita. Tutkimustilanteisiin voi ja saa sisältyä samankaltaista

henkistä rasiusta ja tunteiden kokemista kuin arkipäiväisessäkin elämässä käsiteltäessä ihmiselämän eri puolia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009: 7.)

Tavoite oli löytää lomakkeisiin niitä kysymyksiä, jotka puhuttelevat suurinta osaa työryhmistä. Ryhmäpalaveri pidettiin viidelle työryhmälle. Tarkoituksena oli tavoittaa niitä kysymyksiä, joita työryhmät nimenomaan arjessaan pohtivat. Koska lomakkeisto elää kehityksen myötä, tulee sattumanvaraisuus näkymään siinä miten lomakkeisto kehittyy. Minkälainen on ensimmäinen työryhmä ja miten seuraava työryhmä muuttaa lomakkeistoa ja taas seuraava jne. Pyritään huomioimaan tämä siten, että kirjataan hyvin työvaiheet ja tarkastellaan lopuksi kokonaisuutta, niin että ääripäät hioutuisivat pois ja löydettäisiin kultainen keskitie lomakkeistolle.

6.4 Luotettavuuskysymykset

Tässä työssä kerrottiin avoimesti kehittämistyön aikana mukana olleille työryhmille muiden työryhmien kokemuksista kysymyksistä ja lomakkeiden käytöstä. Lomakkeistojen kysymykset perustuivat jo pitkään käytössä olleisiin aiheisiin, joita lähiesimiehet olivat ryhmäpalavereissa käsitelleet. Tähän asti on puuttunut strukturoitu työväline näiden aiheiden esiin nostamiselle ja tähän puutteeseen tässä opinnäytetyössä on pyritty vastaamaan.

Hyväksi todettuja keskustelunaiheita muotoiltiin kysymyksiksi ja näiden kysymysten sanamuotoja hiottiin. Huomiota kiinnitettiin kehittämistyössä siihen tuovatko kysymykset esiin työryhmää askarruttavia arjen kysymyksiä.

Tämän työn luotettavuutta pyrittiin lisäämään kuvaamalla opinnäytetyön prosessi selvästi ja läpinäkyvästi. Siksi myös tulososa on kuvattu tarkasti jokaisen ryhmäpalaverin osalta, jotta lukija voi seurata lomakkeen kehittämistä.

Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta 2008. Esimiehenä arjessa. WSOY. Juva. 34-63.

AMEO 2016. Verkkodokumentti. <http://ameo.fi/>. Luettu 16.3.2016.

Colliander, Annaliisa - Ruoppila, Isto – Härkönen - Leena-Kaisa 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. PS-kustannus. Juva. 327.

Furman, Ben - Ahola, Tapani 2012. Ongelmista ratkaisuihin. Lyhytterapian perusteet. Tammi. Latvia. 89-131.

Halmevuori, Riikka 2015. Esimies opettajan ammatillisen kasvun tukena. Kasvatustieteiden pro gradu tutkielma. Tampereen Yliopisto.

Isoherranen, Kaarina - Rekola, Leena - Nurminen Raija (2008). Enemmän yhdessä Moniammatillinen yhteistyö. WSOY. 67-159.

Järvinen, Pekka 2009. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. WSOYpro Oy. Helsinki. 93-94.

Mäkinen, Päivi - Raatikainen, Eija - Rahikka, Anne - Saarnio, Tuula. Ammattina sosionomi. WSOY, 2009. Helsinki. 182.

Opetushallitus 2016. Verkkodokumentti. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/ohjeita_koulutuksen_jarjestamiseen/perusopetuksen_jarjestaminen/tietoa_tuen_jarjestamisesta/erityinen_tuki Luettu 24.2.2016

Takanen, Terhi 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Sun Innovations. Keuruu. 59-60.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet. Helsinki 2009. 4-7.

Viitala, R. (2013) Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki. 171-172.

Yliruka, Laura (2009). Kuvastin- huomio yksilön ja tiimin asiantuntijuuteen. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, Riitta ja Vataja Katri (toim.) 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. PS-kustannus. Juva. 165-179.

Liite 1.**Esitietolomake ryhmäpalaveriin**

[Oma nimi]

[Päivämäärä]

[Ryhmä]

1. Kaksi asiaa, jotka työryhmässämme toimivat hyvin:

a.

b.

2. Kaksi asiaa, joiden toivoisin sujuvan paremmin työryhmämme arjessa:

a.

b.

3. Mitä näkemyksesi mukaan on työryhmänne arjessa:

a. Avustajan rooli

b. Ohjaajan rooli

c. Vastuupettajan rooli

4. Onko jokin ryhmänne opiskelijan kanssa tapahtunut arkinen tilanne jäänyt vaamaan mieltäsi?

5. Muuta:

6. Missä määrin koen, että työryhmäni luottaa minuun työtoverina? (merkitse valittesmasi arvosana 0-10 **punaisella**)

Tarkoitus on tuottaa tuokiokuva työryhmän sisällä vallitsevasta työilmapiiristä.

0-----10

ei luottamusta

täysi luottamus

Liite 2.**Yhdistelmälomake esitietolomakkeista ryhmäpalaveriin**

Ryhmä:

Pvm:

1. Työryhmässämme toimivat hyvin:

2. Toivoisimme näiden asioiden sujuvan paremmin työryhmämme arjessa:

3. Näkemyksemme mukaan on työryhmässänne arjessa:

a. Avustajan rooli

b. Ohjaajan rooli

c. Vastuupettajan rooli

4. Ryhmämme opiskelijaan liittyneitä arkisia haastavia tilanteita:

5. Muuta:

6. Työryhmän luottamusmittari

0-----10

ei luottamusta

täysi luottamus

Liite 3.**Pöytäkirja/Yhteenvetolomake ryhmäpalaverista pohjaksi seuraavalle keskustelulle**

[Ryhmä]

[Päivämäärä]

1. Työryhmässämme toimii hyvin:

2. Sitouduimme näiden asioiden kehittämiseen työryhmämme arjessa:

3. Työryhmässämme arjessa:

a. Avustajan rooli

b. Ohjaajan rooli

c. Vastuuopettajan rooli

4. Ryhmämme opiskelijaan liittyneitä arkisia haastavia tilanteita ratkaisuihin:

5. Muuta:

6. Tuokiokuva työryhmämme keskinäisestä luottamuksesta

0-----10
 ei luottamusta täysi luottamus