
**”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista”
Onnistunut moniammatillinen yhteistyö**



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosiaaliala

Lahdensivu, syksy 2016

Sanna Nikkilä



LAHDENSIVU
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagoginen sosiaalityö

Tekijä	Sanna Nikkilä	Vuosi 2016
Työn nimi	”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö	

TIIVISTELMÄ

Työprosessit ovat vuosien mittaan tulleet monimutkaisemmiksi sekä monitasoisemmiksi. Myös asiakkaiden ongelmat ovat yhä moniulotteisempia. Sujuva yhteistyö ja moniammatillinen yhteistyö on tärkeää sekä työntekijöiden että asiakkaiden näkökulmasta.

Tässä opinnäytetyössä olivat mukana Hämeenlinnan kaupungin psykososiaalisen tuen palveluista Toppari ja koulukuraattorit. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaista on onnistunut moniammatillinen yhteistyö Topparin työntekijöiden ja koulukuraattorien näkökulmasta. Tutkimuksessa sovellettiin teoriaa moniammatillisesta yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta.

Tutkimus toteutettiin laadullisena. Sen aineisto koostui työntekijöiden kirjoittamista tarinoista, jotka analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä. Monipuolisen aineiston ansiosta analyysi ja tulkinta tuottivat myös moniammatillista yhteistyötä laajemmalle ulottuvaa tietoa.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että onnistunut moniammatillinen yhteistyö koostuu monesta tekijästä. Onnistuneen yhteistyön edellytyksiä ovat yhteinen agenda, yhteydenpidon säännöllisyys ja tiiviys, hyvä tiedon kulku, yhteinen keskustelu sekä sovitusta asioista kiinni pitäminen. Moniammatillisen yhteistyön onnistuminen vaatii myös hyviä vuorovaikutustaitoja. Tämän lisäksi onnistumisen taustalla on asenteita ja tunteita. Tutkimuksen tulokset kertovat myös erilaisista tavoista, joilla on onnistuttu tukemaan asiakkaan toimijuutta.

Tutkimus tavoitti työn tekemiseen liittyvää hiljaista tietoa, jota on mahdollista käyttää kehittämisessä. Jatkotoimenpiteenä ehdotetaan, että työntekijät kirjoittaisivat tutkimuksen pohjalta yhteisen tarinan, jossa moniammatillisen yhteistyön tekemiseen liittyvä hiljainen tieto tulee näkyväksi.

Avainsanat Moniammatillinen yhteistyö, nuoret, vuorovaikutus, toimijuus, kehittäminen

Sivut 36 s. + liitteet 3 s.

LAHDENSIVU

Degree Programme in Social Services

Social Pedagogical Social Work

Author

Sanna Nikkilä

Year 2016

Subject of Bachelor's thesis

“It had clear roles, some good will and a sincere desire to help” Successful multi-professional work

ABSTRACT

Work processes have over the years grown to be ever more complex and multilayered. Clients' issues are also ever more complicated. Managing co-operation and multi-professional work fluently is important from both the workers' and the clients' point of view.

Two teams from the psychosocial services of the city of Hämeenlinna were involved in the study: the Toppari team and the school social workers. The aim of the study was to find out what successful multi-professional work is like in these two teams. The theories applied in the study deal with multi-professional work and social interaction.

The research material of this qualitative study consisted of narratives written by the employees. The narratives were analyzed inductively. The research material was versatile and thus, the analysis and interpretation produced information that extends beyond the subject of multi-professional work.

The results show that successful multi-professional work consists of many factors. Included are a shared agenda, frequent communication, fluent forwarding of information, joint conversation and delivering on promises. It also requires good social interaction skills. Different feelings and attitudes can also be found behind the success. The results also imply different ways to support clients' agency.

The study uncovered tacit knowledge that can be used in organization development. The thesis includes a suggestion for further action. The employees are encouraged to write in a common effort a truth-based story which brings tacit knowledge relating to multi-professional work to light.

Keywords Multi-professional work, youth, social interaction, agency, development

Pages 36 p. + appendices 3 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT.....	3
2.1	Ratkaisukeskeisyys.....	3
2.2	Arvostava tutkiminen.....	4
3	OPPIVA ORGANISAATIO JA TIIMITYÖ.....	5
4	MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ.....	6
4.1	Yhteistyön määrittelyä.....	6
4.2	Moniammatillisen yhteistyön määrittelyä.....	7
4.3	Perusteita moniammatilliselle yhteistyölle tutkimuksen kontekstissa.....	8
5	VUOROVAIKUTUS.....	8
5.1	Vuorovaikutuksesta yleisesti.....	8
5.2	Vuorovaikutus moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta.....	10
6	AIEMMAT TUTKIMUKSET.....	11
7	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	12
7.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	12
7.2	Tutkimuksen toteutus.....	13
7.2.1	Laadullinen tutkimus.....	13
7.2.2	Aineiston hankinta.....	14
7.2.3	Aineiston analyysi.....	14
7.2.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	15
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	16
8.1	Onnistuneen yhteistyön perusedellytyksiä moniammatillisessa verkostossa....	16
8.1.1	Yhteydenpito.....	16
8.1.2	Tiedon kulku.....	18
8.1.3	Yhteinen keskustelu.....	19
8.1.4	Sovitusta kiinni pitäminen.....	20
8.2	Muita onnistumisen avaimia.....	20
8.2.1	Työntekijöiden tunteet ja asenteet onnistumisen takana.....	20
8.2.2	Asiakkaiden tunteiden ja asenteiden merkitys onnistumiselle.....	23
8.2.3	Vuorovaikutus.....	25
9	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	27
9.1	Onnistumisen kannalta merkittäviksi nousseet tekijät.....	27
9.2	Onnistuminen tavoitteiden näkökulmasta.....	28
9.3	Lopuksi.....	30
10	POHDINTA.....	30

10.1	Prosessin, tulosten ja työn merkittävyyden arviointia.....	30
10.2	Jatkotutkimusaiheita.....	32
10.3	Ehdotus jatkotoimenpiteeksi	33
LÄHTEET		34
Liite 1	Saatekirje	
Liite 2	Opinnäytetyön tehtävänanto	
Liite 3	Suostumuslomake	

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

1 JOHDANTO

Työprosessit ovat vuosien mittaan tulleet monimutkaisemmiksi sekä monitasoisemmiksi. Myös asiakkaiden ongelmat ovat yhä moniulotteisempia. Sujuva yhteistyö ja moniammatillinen yhteistyö on tärkeää sekä työntekijöiden että asiakkaiden näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön aiheena on onnistunut moniammatillinen yhteistyö. Pelkkiin onnistumisiin keskittyvä tutkimus on vielä toistaiseksi harvinaisuus. Moniammatillisuutta sen sijaan on tutkittu paljon. Tässä tutkimuksessa moniammatillista yhteistyötä lähestytään onnistumisen kautta. Onnistumista tarkastellaan työntekijöiden näkökulmasta, ja tarkoituksena on selvittää onnistuneen moniammatillisen työskentelyn elementtejä.

Työn kehittäminen ja moniammatillinen yhteistyö ovat kiinnostaneet minua opintojen alusta asti, joten ei ihme, että opintojen lopussa nämä kaksi asiaa yhdistyvät opinnäytetyössäni. Ensimmäinen ajatukseni opinnäytetyön aiheeksi oli moniammatillisen yhteistyön kehittäminen, mutta ajatus perinteisestä kehittämisestä epäkohtien etsimisineen ei tuntunut hyvältä. Tutustuttuani Pauli Juutin (2005) ajatuksiin minulle selvisi, että työtä voi kehittää myös toimivia asioita tarkastelemalla. Näin aikaisempi kehittämiseen liittyvä ongelmani hävisi, mutta samalla opinnäytetyön fokus siirtyi kehittämisestä onnistumisten tarkasteluun. Ensisijaiseksi tavoitteeksi muodostui tämänhetkisen moniammatilliseen yhteistyöhön liittyvän osaamisen esiintuominen, mutta tavoitteena on myös, että tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan käyttää työn kehittämiseen.

Tutkimuksessa ovat mukana Hämeenlinnan kaupungin psykososiaalisen tuen kaksi tiimiä, Toppari ja koulukuraattorit. Tiimejä yhdistää yhteinen asiakaskunta eli pääasiassa yläkouluikäiset nuoret perheineen.

Toppari on moniammatillinen tiimi, jossa työskentelee psykologi, kaksi sosiaaliohjaajaa, kaksi psykiatrista sairaanhoitajaa sekä lähtitutor. Toppari on osa Hämeenlinnan kaupungin peruspalveluita. Asiakkaat ovat 11–18-vuotiaita nuoria sekä heidän perheitään. Syyt työskentelylle voivat olla hyvin vaihtelevia. Työskentely on asiakaslähtöistä ja menetelmät vaihtelevat asiakkaan tarpeiden mukaan keskustelusta toiminnallisiin menetelmiin. Toppari huomioi asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaisesti ja tekee yhteistyötä muiden nuorten parissa toimivien tahojen, esimerkiksi koulun, kanssa. (Hämeenlinnan kaupunki 2015.)

Kuraattoreja on Hämeenlinnassa neljä ja he kuuluvat oppilashuollon tiimiin. Oppilashuoltoa toteutetaan kouluissa. Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013, 3 §) velvoittaa koulutuksen järjestäjän tarjoamaan opiskeluhoollon palvelut ja kuraattorit ovat kouluterveydenhuollon ohella osa näitä palveluja. Kuraattorien työ on myös lastensuojelulain mukaista ehkäisevää lastensuojelua (417/2007, 3a §).

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Koulukuraattorit ja Topparin työntekijät tapaavat toisiaan säännöllisesti yhteisessä tiimitapaamisessa. Jo olemassa oleva yhteistyön mahdollistava rakenne toimii yhteisen asiakaskunnan lisäksi toisena perusteena kummankin tiimin tutkimukseen mukaan ottamiselle.

Taustateoria käsittelee moniammatillista yhteistyötä sekä vuorovaikutusta. Keskeisiä käsitteitä ovat sosiaalisesti jaettu kognitio, dialogi ja taitava keskustelu. Aineisto kerättiin työntekijöiltä kirjallisena ja analyysissä käytettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmää.

Aluksi, tämän tutkimusraportin toisessa luvussa, esitellään tutkimuksen lähtökohdat, jotka ovat ratkaisukeskeinen ajattelu sekä organisaatioiden kehittämiseen luotu menetelmä Arvostava tutkiminen. Seuraavassa luvussa käsitellään lyhyesti oppivan organisaation käsitettä ja tiimityötä, koska oppivan organisaation konteksti on se, joka mahdollistaa tutkimuksen käytön työn kehittämisessä. Tämän jälkeen seuraa tutkimuksen varsinainen teoria-osuus, jossa käsitellään moniammatillista yhteistyötä sekä vuorovaikutusta. Lopussa esitellään tutkimuksen tulokset sekä johtopäätökset. Viimeisessä luvussa pohditaan tutkimuksen tuloksia ja hyödynnettävyyttä.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tämän tutkimuksen lähtökohdat ovat ratkaisukeskeisessä ajattelussa sekä organisaatioiden kehittämiseen luodussa menetelmässä Arvostava tutkiminen (Cooperrider, Whitney & Stavros 2008). Yksi tämän tutkimuksen tavoitteista on, että valmista tutkimusta voisi käyttää välineenä työn kehittämisessä. Perustelut tutkimuksen rajaamiselle pelkkiin onnistumisen kokemuksiin löytyvät paitsi henkilökohtaisista syistä, myös ratkaisukeskeisyydestä sekä Arvostavan tutkimisen menetelmästä.

Sekä Arvostava tutkiminen että ratkaisukeskeisyys rakentuvat niitä edeltäneelle teorialle sosiaalisesta konstruktionismista (Niemi-Pynttari 2013, Cooperrider ym. 2008, 8), josta on peräisin kummankin menetelmän omaksuma ajatus siitä, että sillä, mistä ja miten puhumme, on merkitystä. Seuraavissa alaluvuissa avaan tarkemmin ratkaisukeskeisyyden ja Arvostavan tutkimisen käsitteitä lukijalle.

2.1 Ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeisyys on toimintamalli, joka syntyi terapiamaailmassa 1970- ja 1980-luvuilla (Niemi-Pynttari 2013) mutta on yleinen menetelmä myös sosiaalityössä. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa on toimivaksi todettu eikä se hienovaraisuutensa ansiosta yleensä aiheuta konflikteja. Tästä syystä ratkaisukeskeisyys valikoitui tutkimuksen lähtökohdaksi. Ratkaisukeskeisyys on myös keskeinen työmenetelmä tämän tutkimuksen kohteena oleville työntekijöille.

Ratkaisukeskeisyyden lisäksi puhutaan voimavarakeskeisyydestä ja tavoitteeskeisyydestä. Työskentelyn keskiössä ovat ihmisen voimavarat. (Hirvihuhta & Litovaara 2003, 62–64.) Juutin (2016, 105) mukaan ratkaisukeskeisyyden periaatteita ovat tähän hetkeen ja tulevaisuuteen suuntautuminen, vaikeuksien muuttaminen tavoitteiksi, voimavarojen hakeminen sekä toiveikkuuteen keskittyminen. Ratkaisukeskeisyydessä ei keskitytä ongelmiin, vaan suunnataan ajatukset, puheet ja työskentely tavoitteita kohti vieviin edistysaskeleisiin.

Ratkaisukeskeisyys on vähitellen levinnyt muillekin sellaisille aloille, joilla ihmisten välinen vuorovaikutus on keskeistä. Lähestymistapa on todettu hyödylliseksi muun muassa työyhteisöjen kehittämisessä ja konfliktien ratkaisussa. Ratkaisevassa osassa on oikeiden kysymysten esittäminen. (Hirvihuhta & Litovaara 2003, 64.) Ratkaisukeskeisyys voidaan nähdä myös menetelmää laajemmasta näkökulmasta; tapana ajatella, katsoa maailmaa ja elää maailmassa sekä tapana olla suhteessa ja vuorovaikutuksessa toisen kanssa (Helle 2005, Niemi-Pynttärin 2013 mukaan).

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

2.2 Arvostava tutkiminen

Ongelmalähtöisessä ajattelussa kehittämisellä saattaa ihmisten mielissä olla negatiivisia konnotaatioita, koska oletuksena siinä on, että jossain on vikaa, jota kehittäminen sitten pyrkii parantamaan. Tämä luo negatiivisuuden kierteen, joka vain luo enemmän ja uusia ongelmia. Vaikka ongelmalähtöistä kehittämistä käytetään paljon, on todellisuus se, että negatiivisuudelle ei voi rakentaa. (Juuti 2005, 162.) Tästä syystä kehittämistä ei tässä opinnäytteessä käsitetä perinteisenä ongelman etsimisenä. Sen sijaan kehittäminen nähdään prosessina, jonka ei välttämättä tarvitse muuttaa mitään, vaan saada vain paremmin esille se, mikä toimii jo nyt (Juuti 2005, 168). Arvostava tutkiminen on menetelmä, joka on ongelmalähtöisen ajattelun vastakohta.

Arvostava tutkiminen (Appreciative Inquiry) on organisaatioissa käytettävä myönteisyyteen perustuva kehittämisen prosessi. Arvostava tutkiminen perustuu siihen yksinkertaiseen oletukseen, että jokaisessa organisaatiossa on jotain, joka toimii, ja nämä vahvuudet voivat toimia lähtökohtana positiiviselle muutokselle. (Cooperrider, Whitney & Stavros 2008, 3, 14.)

Arvostavan tutkimisen perusajatuksena on löytää organisaation positiivinen ydin. Tämän hetken huippusuoritusten etsiminen auttaa tuottamaan kuvan siitä, mitä organisaatiossa parhaimmillaan voisi tapahtua. Tarkoitus on siis tehdä nykyhetken positiivisista poikkeuksista tulevaisuuden arkipäivää. (Cooperrider ym. 2008, 4–7.) Tämä tapahtuu mielikuvituksen avulla, kun sitä kiihötetään tarinoilla ja provosoivilla väittämillä. Organisaatio muuttuu siksi, mitä se tutkii (Juuti 2005, 166, 168).

Juutin (2005, 168) mukaan ihmisillä ja organisaatioilla on paljon piilossa olevaa osaamista ja energiaa, jotka tulevat hetkittäin esiin onnistumisten yhteydessä. Arvostavassa tutkimisessa puolestaan organisaatio nähdään mysteerinä, jonka ihmisillä on loputtomasti mielikuvitusta, kykyjä ja potentiaalia. Onnistumisten tutkiminen on tärkeää, koska silloin kehittäminen vapauttaa energiaa ja toimii voimauttavasti, toisin kuin ongelmien etsimiseen ja korjaamiseen keskittyvä kehittäminen (Cooperrider ym. 2008, 16, 26–30). Myös onnistumisiin keskittyvä kehittäminen voi kuulostaa uuvuttavan isolta prosessilta, mutta toimivassa työyhteisössä, jollainen tämänkin tutkimuksen kohde on, kehittäminen voi mielestäni olla myös hienovaraisempi ja keveämpi prosessi, kuten Juutikin (2005, 168) on todennut.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

3 OPPIVA ORGANISAATIO JA TIIMITYÖ

Tässä luvussa käsitellään oppivan organisaation käsitettä sekä siihen liittyvää tiimityötä. Tämän tutkimuksen kohteena olevat työntekijät työskentelevät tiimeissä ja ovat siten osa oppivaa organisaatiota.

Oppiva organisaatio käsitteenä on kaikkea muuta kuin yksiselitteinen ja selkeä. Useimmiten oppivalla organisaatiolla viitattaneen kuitenkin organisaatioon, jonka ilmapiiri korostaa oppimista ja jossa tietoa luodaan, hankitaan ja jaetaan tehokkaasti. Lisäksi sitä luonnehtivat seuraavat ominaisuudet: yhteinen visio ja tavoitteet, yhteiset arvot, osaamisen arvostaminen, kokonaisuuden hahmottava henkilöstö joka tunnistaa oman tehtävänsä merkityksen kokonaisuudelle sekä kokeilujen ja virheiden salliminen. Ihmisillä on myös valta ja mahdollisuus kehittää omaa työtään ja johdolla on tärkeä rooli oppimisen johtajana ja mallina. (Virtainlahti 2009, 229.) Oppivat organisaatiot koostuvat usein tiimeistä.

Tiimejä muodostetaan muun muassa siksi, että nykyaika vaatii ihmisiä jatkuvasti muuttumaan ja muuttamaan lähestymistapojaan. Tiimit, toisin kuin perinteiset kaavamaiset käyttäytymis- ja työskentelytavat, soveltuvat erityisesti muutostilanteisiin. Fisherin ja Thomasin (1996) mukaan elämme niin sanotussa uudessa ympäristössä, jota muokkaavat erityisesti viisi voimaa: kilpailukyky, yhteisökeskeisyys, suuret odotukset, muutosten kiihtyminen ja keskinäinen riippuvuus. Tiimityö vastaa hyvin näihin uuden ympäristön asettamiin vaatimuksiin, mutta kaikkia nykyajan ja tulevaisuuden ongelmia ei tiimityökään ratkaise. (Heikkilä 2002, 25–26.)

Tiimin ja ryhmän käsitteitä käytetään joskus synonyymeina, mutta niillä on kuitenkin eroavaisuuksia (Heikkilä 2002, 16). Tiimi on työryhmän erityismuoto. Työryhmästä ei muodostu tiimiä automaattisesti eikä nopeasti. Kehittyäkseen tiimiksi, työryhmän täytyy saada riittävästi hallinnollista valtaa ja vastuuta ja sen sisäistä toimintaa ja vuorovaikutusta pitää kehittää. Pelkkä yhdessä työskentely ei riitä muodostamaan tiimiä, vaan tiimin sisäinen rakentaminen vaatii yhteisten, selkeiden tavoitteiden luomista, roolien ja vastuiden selkiinnyttämistä, tiimin normien ja päätöksentekoprosessien tutkimista, kehittämistä ja arvioimista sekä panostamista ihmisiin. (Isoherranen 2008, 131–132.)

Virtainlahden (2009, 228) mukaan oppiva organisaatio antaa parhaan perustan tietämyksen kehittämiseksi ja luomiselle. Oppiva organisaatio on pohjana myös tämän tutkimuksen tavoitteelle toimia mahdollisena lähtökohtana yhteistyön kehittämiseksi. Tiedon kerääminen omasta toiminnasta on perusteltua oppivan organisaation kontekstissa, koska oppivaa organisaatiota koskevan teorian näkökulmasta tietämys ja osaaminen siirtyvät jatkossa osaksi organisaation tietämystä ja osaamista.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

4 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ

Tässä luvussa käsitellään moniammatillista yhteistyötä. Tämän tutkimuksen kohteena olevien työntekijöiden arjessa yhteistyö ja moniammatillinen yhteistyö ovat jatkuvasti läsnä. Ensimmäisessä alaluvussa avataan yhteistyön käsitettä yleisemmällä tasolla. Toisessa alaluvussa määritellään moniammatillisuutta sosiaali- ja terveystalouden työssä. Kolmannessa alaluvussa siirrytään tarkastelemaan moniammatillista yhteistyötä sen tarpeellisuuden ja kannattavuuden näkökulmista.

4.1 Yhteistyön määrittelyä

Vicenten (1999) mukaan työprosessit ovat vuosien mittaan tulleet monimutkaisemmiksi ja monitasoisemmiksi, mikä lisää ihmisten riippuvuutta toisistaan (Leppänen 2002, 36). Tämän vuoksi yhteistyön sujuminen ja sen kehittäminen ovat tärkeitä työn tulosten saavuttamisen kannalta, kuten Launis (1994) toteaa (Leppänen 2002, 36). Työyhteisön toimivuus on myös yhä tärkeämpi strateginen tekijä organisaatioissa (Leppänen 2002, 37).

Kyky tehdä yhteistyötä on kyllä ollut tärkeässä roolissa koko ihmisen kehityshistorian ajan eikä sen merkitys ole vähentynyt, mutta yhteistyön tarve on nykyään vaikeammin havaittavissa. Hahmotamme maailmaa oman kokemuksen ja koulutuksen kautta, jolloin näkökulma voi jäädä kapeaksi ja yhteistyön tarve jää huomaamatta. (Isoherranen 2007, 26.)

Argyle (1991) määrittelee yhteistyön seuraavasti: ”yhteistyö on koordinoitua toimimista yhdessä työssä, vapaa-aikana tai sosiaalisissa suhteissa yhteisten tavoitteiden eteen, siinä toteutuu yhdessä toimimisen ilo ja sosiaaliset suhteet vahvistuvat” (Isoherranen 2008, 27). Yhteistyö ei siis ole pelkästään toimintaa yhteisten tavoitteiden eteen, vaan yhteistyössä on olennaista myös sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus. Vaikka yhdessä toimiminen voi olla haastavaakin, voi se olla myös hyvin palkitsevaa. (Isoherranen 2008, 27.)

Yhteistyö on asia, jonka usein ajatellaan sujuvan itsestään ilman suurempia ponnisteluja. Yhteistyötä tehdään kuitenkin monella eri tasolla. Yhteinen kieli ja käsitteet sekä vuorovaikutuksen säännöt tulevat sitä tärkeämmiksi, mitä monimutkaisempia asioita käsitellään. Vaativa yhteistyö tarvitsee kehittyneitä sosiaalisia osaamista. (Isoherranen 2008, 28.) Isoherranen (2008, 28) mukaan sosiaali- ja terveystaloudella tarvitaan nykyään yhä kehittyneempiä yhteistyön muotoja. Asiakkaat odottavat työntekijöiden kohtaavan heidät kokonaisuutena ja odottavat heidän kanssaan työskentelevien asiantuntijoiden myös tekevän yhteistyötä keskenään.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

4.2 Moniammatillisen yhteistyön määrittelyä

Sosiaali- ja terveystieteiden asiakastyössä moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa eri asiantuntijoiden työskentelyä, jossa huomioidaan asiakkaan kokonaisuus. Tietoa käsitellään yhteisesti ja eri asiantuntijoiden tiedot ja taidot integroidaan yhteen asiakaslähtöisesti. Tapauksesta ja sen vaatimista toimenpiteistä pyritään luomaan yhteinen käsitys ja yhteinen tavoite rakennetaan vuorovaikutuksessa. Keskustelu tapahtuu niin kuin on yhdessä sovitettu. Myös asiakas läheisineen voi olla osallisena keskustelussa. (Isoherranen 2004, 14.)

Suomen kielessä moniammatillinen yhteistyö kuvaa varsin laajasti eri asiantuntijoiden eritasoista yhteistyötä. Moniammatillinen yhteistyö onkin sateenvarjokäsite, joka käsittää kaikki erilaiset yhteistyömuodot. Yhteistyömuodot voidaan jakaa kolmeen kategoriaan. Alimmalla tasolla on moniammatillinen rinnakkain työskentely. Seuraavalla tasolla asiantuntijat muodostavat yhdessä keskustellen yhteisen käsityksen sekä asiakaslähtöisen tavoitteen. Ylimmällä tasolla asiantuntijat rikkovat sovitusti roolirajojaan työskennellessään asiakaslähtöisesti. (Isoherranen 2004, 17.)

Moniammatillisessa yhteistyössä on otettava huomioon seuraavat käytännön näkökulmat: asiakaslähtöisyys, tiedon kokoamisen mahdollisuus, vuorovaikutustaidot, roolien muutokset ja yhteydet verkostoihin. Yhteistyön lähtökohta on asiakas, joka huomioidaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Isoherranen 2004, 15.) Tiedon kokoamisen mahdollistaa joustava tiimirakenne ja tiimit ovatkin pääasiallinen tapa organisoida moniammatillista yhteistyötä. Vuorovaikutustaidot ovat ratkaisevassa asemassa tiedon kokoamisen onnistumisessa. Verkostot ovat vuorovaikutussuhteita, jotka yhdistävät ennalta määritellyn joukon ihmisiä, organisaatioita tai kohteita ja tapahtumia. Moniammatillisessa yhteistyössä verkostot mahdollistavat tiedon vaihdon asiakkaan asioissa organisaatioiden rajoja ylittäen. (Isoherranen 2008, 35–37.)

Isoherranen (2008, 136) jakaa moniammatilliset tiimit kolmeen kategoriaan: virallisiin tiimeihin, yhteistyöverkostoihin ja asiakastiimeihin. Nämä kategoriat eroavat toisistaan integraation, jäsenyyden, prosessien, kollektiivisen vastuun määrän ja johtajuuden osalta. Tämän opinnäytetyön kohteina olevat tiimit ovat virallisia tiimejä, joiden jäsenet työskentelevät asiakkaan tarpeen vaatiessa myös tapauskohtaisesti muodostetuissa moniammatillisissa verkostoissa. Virallisilla tiimeillä on vakiintunut kokoonpano, ne ovat osa tiettyä organisaatiota, niillä on selkeät ja sovitut toimintaperiaatteet ja jäsenyys ja niiden johtajuus on määritelty. Verkostot sen sijaan muodostuvat tarpeen mukaan ja hajoavat sitten, kun tarvetta ei enää ole.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

4.3 Perusteita moniammatilliselle yhteistyölle tutkimuksen kontekstissa

Lasten ja nuorten parissa toimiessa moniammatilliselle yhteistyölle löytyy paljonkin perusteluja. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2012, 39–40) toteaa lasten ja nuorten hyvinvoinnin vaativan monialaista työskentelyä etenkin paikallistasolla. Ministeriön mukaan monialainen yhteistyö turvaa palvelujen saatavuutta, riittävyttä, laatua sekä yhteensopivuutta.

Moniammatillista yhteistyötä puoltaa myös Hietanen-Peltolan (2013, 121) puheenvuoro. Hän toteaa, että koulu on lapsille ja nuorille tärkeä kehitysympäristö, mutta yhtä tärkeitä ovat myös koti ja erilaiset vapaa-ajan ympäristöt. Näiden eri ympäristöjen olisi tehtävä yhteistyötä keskenään, jotta nuoren hyvinvointia pystytään edistämään ja hänelle voidaan tarjota yksilöllistä tukea. Toisinaan nuoren hyvinvointia uhkaavat tekijät syntyvät kodin ja vapaa-ajan kehitysympäristöissä, mutta ne näyttäytyvät ongelmina koulussa.

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa (1287/2013) puhutaan monialaisesta yhteistyöstä. Lain (1287/2013, 2 §) tarkoituksena on vahvistaa opiskeluhuollon toteuttamista monialaisena yhteistyönä. Laissa todetaan vielä tarkentavasti: ”Opiskeluhuoltoa toteutetaan opetustoimen sekä sosiaali- ja terveystoimen monialaisena suunnitelmallisena yhteistyönä opiskelijoiden ja heidän huoltajiensa sekä tarvittaessa muiden yhteistyötahojen kanssa” (1287/2013, 3 §).

Moniammatillista yhteistyötä voidaan perustella myös yhteiskunnallisella tilanteella. Sosiaali- ja terveystieteiden vallalla olevat kustannustehokkuuden vaatimukset ovat pakottaneet arvioimaan uudelleen organisaatioiden henkilöstörakennetta ja työmenetelmiä joustavampaan, moniammatilliseen suuntaan. (Rekola 2008, 12–13.) Moniammatillisella ja -alaisella yhteistyöllä on myös keskeinen merkitys ennaltaehkäisevässä työssä. Ennaltaehkäisy on tunnetusti huomattavasti halvempaa kuin korjaava työ, etenkin nuorten kohdalla. (Aaltonen 2011, 18.)

5 VUOROVAIKUTUS

Tässä luvussa käsitellään vuorovaikutusta ja siihen liittyviä ilmiöitä taitava keskustelu, jaettu kognitio sekä dialogi. Vuorovaikutus ansaitsee oman luvunsa, sillä se on aivan keskeistä sekä tiimityössä että moniammatillisessa yhteistyössä. Ensimmäisessä alaluvussa kuvaillaan vuorovaikutusta yleisesti. Seuraavissa alaluvuissa tarkennetaan edellä mainittuja käsitteitä, jotka liittyvät vuorovaikutukseen moniammatillisen yhteistyön kontekstissa.

5.1 Vuorovaikutuksesta yleisesti

Vuorovaikutus on laaja käsite, joka sisältää monia muotoja kahdenvälisestä vuorovaikutuksesta kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen. Tässä tutkimuksessa vuorovaikutuksella viitataan kuitenkin kahden ihmisen väli-

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

seen tai ryhmän sisäiseen vuorovaikutukseen. Vuorovaikutus tapahtuu sosiaalisissa tilanteissa ja meillä jokaisella on omat yksilölliset suhtautumistapamme. Suhtautumistavat jaetaan kahteen perusolottuvuuteen: dominointi-alistumiseen ja vihamielisyys-ystävällisyyteen. Perussuhtautumistapoja ovat näin ollen vihamielinen dominointi, vihamielinen alistuminen, ystävällinen alistuminen sekä ystävällinen dominointi. (Helkama ym., 1999, Isoherranen 2004, 87 mukaan.) Jaottelua voidaan tehdä yksityiskohdaisemmaksi lisäämällä tunnesuuntautumista kuvaavia ulottuvuuksia; esimerkiksi pelokas vs. turvaava alistuminen. Mitä isompi kirjo erilaisia suhtautumistapoja ihmisellä on käytössään, sitä parempi. Suhtautumistapoja pitäisi kyetä myös itse tunnistamaan. (Isoherranen 2008, 50.)

Vuorovaikutuskulttuurilla viitataan yhteisesti jaettuihin ja usein itsestään selvänä pidettyihin käsityksiin vuorovaikutussuhteen luonteesta ja merkityksestä. Se sisältää yhteisiä käyttäytymiseen liittyviä odotuksia, normeja ja toimintatapoja. Vakiintuneita kanssakäymisen tapoja kutsutaan sosiaalisen vuorovaikutuksen järjestelmiksi. Näitä ovat hierarkkinen, konformistinen, rationaalinen ja vapaan keskustelun järjestelmä. Vuorovaikutuksessa esiintyy samanaikaisesti elementtejä useasta järjestelmästä, mutta jokin niistä saattaa näyttäytyä hallitsevana ja siten määrittää kokemusta. Oleellista on taito tunnistaa näitä järjestelmiä sekä se, että omalta osaltaan vaikuttaa tavoitteen kannalta onnistuneen keskusteluilmapiiriin syntymiseen. Toisten vuorovaikutusta on melko helppoa arvioida. Oman tyylin tunnistaminen, arvioiminen ja muuttaminen sen sijaan on vaikeaa. (Isoherranen 2008, 51–53.)

Isoherrasen (2004, 90) mukaan työelämä voi olla joko kilpailullista tai yhteistyösuuntautunutta. Yhteistyösuuntautuneisuus on kilpailullisuutta parempi vaihtoehto silloin, kun ryhmät ovat pieniä, tehtävät riippuvaisia toisistaan, tehtävät sisältävät ongelmanratkaisua ja resurssien keskinäinen jakaminen on tärkeää. Tämän tutkimuksen kohteena olevat tiimit ovat yhteistyösuuntautuneita. Vuorovaikutus on yhteisöllisen toimintakulttuurin luomisessa merkittävin työväline. Vuorovaikutuksen täytyy kuitenkin olla ammatillista. (Nousiainen & Piekkari 2007, 16.)

Vuorovaikutusta voidaankin tarkastella sekä yksityisestä että ammatillisesta näkökulmasta. Yksityiselämässä tunteet ja teot kulkevat usein käsi kädessä. Jokainen kantaa itse seuraukset, jos omien reaktioiden säätely on vajavaista. Sen sijaan ammatillisessa vuorovaikutuksessa tunteet pitää tiedostaa ja niiden siivittämää käyttäytymistä ja vuorovaikutusta täytyy säädellä. Emme voi valita sitä, kenen kanssa joudumme tekemään töitä, mutta ammatilliset vuorovaikutuskanavat on pidettävä auki kaikkien kanssa. (Nousiainen & Piekkari 2007, 19.)

Vuorovaikutustaitojen näkeminen ammatillisena osaamisena on noussut keskustelun kohteeksi vasta edellisellä vuosikymmenellä. Niitä kuitenkin tarvitaan yhä enemmän, kun työyhteisöistä tulee yhteisöllisempiä ja tiimityö yleistyy edelleen. Hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen edellytyksinä ovat seuraavat periaatteet: vuorovaikutusvastuu, hyvä tahto ja välittä-

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

minen, ihmisen kunnioitus, vastuu omista ajatuksista, tunteista ja teoista, oikein kuuleminen eli ymmärtäminen sekä rehellisyys. Niin sanotuista henkilökemioista puhuminen ja niihin vetoaminen on yleistä, mutta se esittää vuorovaikutustaitojen kehittämistä ammattitaitona. (Nousiainen & Piekkari 2007, 20.)

5.2 Vuorovaikutus moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta

Moniammatillisen yhteistyön onnistumiseksi tarvitaan hyviä keskustelutaitoja. Taitavalla keskustelulla tarkoitetaan oman näkökulman selkeää esittämistä muille sekä argumentointia oman näkökannan puolesta. Muiden näkemysten kuunteleminen on tietysti yhtä tärkeää. Taitava keskustelu on parhaimmillaan loogista väittelyä, jossa esitetään, perustellaan ja selvennetään eriäviä kantoja. Siinä korostuvat kolme vuorovaikutuksen keskeistä perustaitoa: kuunteleminen, oman näkökulman ilmaiseminen ja perustelu. Taitavassa keskustelussa esitetään tarkentavia kysymyksiä, mikä tekee siitä suomalaisille haastavaa, koska kysymisen pelätään paljastavan osaamattomuutta ja johtavan kasvojen menetykseen. (Isoherranen 2004, 95.)

Kakkuri-Knuutilan (1998) mukaan suomalaista kommunikointikulttuuria leimaa perustelemisen niukkuus. Eri mieltä oleminen tulkitaan helposti riitelyksi, jolla puolestaan on keskustelukulttuurissamme negatiivinen sävy. Suomalaiset uskovat tulevansa ymmärretyksi ja hyväksytyksi myös ilman sen kummempia perusteluja. Taitavan keskustelun opetteleminen on meillemme siis todellinen haaste. (Isoherranen 2004, 98.)

Sosiaalisesti jaettu kognitio on nykyaikaisen moniammatillisen yhteistyön ydinkäsite. Taitavan keskustelun ja vuorovaikutustietoisuuden yhteistyön tulisi johtaa sosiaalisesti jaettuun kognitioon. Vuorovaikutustietoisuus tarkoittaa vuorovaikutuksen merkityksen hahmottamista ja tietoista siihen vaikuttamista. Jaettu kognitio saavutetaan, kun tietoisesti pyritään sellaiseen vuorovaikutukseen, jossa tiedon ja eri näkökulmien saattaminen yhteen tuottaa enemmän kuin mitä työntekijät yksin pystyisivät tuottamaan. (Isoherranen 2004, 23.)

Dialogi on yksi niistä välineistä, joiden avulla jaettua ymmärrystä rakennetaan ja siksi se on olennainen osa moniammatillista yhteistyötä. Dialogin juuret ovat antiikin Kreikassa, jossa Sokraattinen dialogi tarkoitti totuuden syntymistä totuutta yhdessä etsivien ihmisten välillä dialogisessa kanssakäymisessä. Erilaiset totuudet asetetaan yhteen lopullisen totuuden löytämiseksi. (Isoherranen 2004, 25.) Sengen ja Isaacsin (1999) mukaan dialogin peruspilarit ovat kuuntelu, kunnioitus, odotus ja avoimuus (Isoherranen 2004, 25).

Dialogi voidaan jakaa edelleen monologiseen dialogiin ja dialogiseen dialogiin. Ensimmäinen käsite viittaa tilanteeseen, jossa osapuolten lausumat eivät varsinaisesti kytkeydy toisiinsa. Omat näkemykset tuodaan esiin, mutta johtopäätökset kukin tekee omissa mielessään. Ihminen saattaa ko-

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

kea, että häntä on kuultu, mutta lausuttu mielipide ei vaikuttanut mitenkään lopputulemaan (Isoherranen 2004, 98). Dialogisessa dialogissa sen sijaan tarkasteltuun asiaan aukeaa uusia näkökulmia ja parhaimmillaan syntyy jaettu ymmärrys (Seikkula 1994, 1995 & Mönkkönen 2002 Isoherranen 2004, 98 mukaan). Dialogi, ja erityisesti dialoginen dialogi, on moniammatillisessa yhteistyössä ideaalisena tavoitteena (Isoherranen 2004, 98).

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on muun muassa vuorovaikutuksen näkyminen vastauksissa ja sen merkitys onnistumiselle. Vuorovaikutusta edistävät tekijät ovat myös tutkimuksen kohteena sekä se, miten sosiaalisesti jaettu kognitio saavutetaan.

6 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Moniammatillista yhteistyötä on tutkittu melko paljon työelämän eri konteksteissa. Sosiaalialan tutkimuksen lisäksi myös hoitotyöhön liittyvissä tutkimuksissa käsitellään paljon moniammatillista yhteistyötä ja sen kehittämistä. Suomessa moniammatillista yhteistyötä sosiaali- ja terveysalan kontekstissa on viime vuosina tutkinut ainakin Kaarina Isoherranen, joka on myös väitellyt aiheesta. Isoherranen kirjoittama teos moniammatillisesta yhteistyöstä sekä toinen artikkeleista koostuva teos samasta aiheesta, jossa Isoherranen on yksi kolmesta kirjoittajasta, ovatkin tässä tutkimuksessa keskeisiä lähteitä.

Täysin vastaavia tutkimuksia, joissa moniammatillisuutta tutkittaisiin vain onnistumisten kautta, ei vielä löydy. Useimmat tutkimukset kartoittavat moniammatillisen yhteistyön toimivuutta sekä sen kehittämisen kohteita. Ylipäänsä tutkimuksia, joista on rajattu pois ongelmien kartoitus ja joissa keskitytään siihen, mikä toimii, on vähän.

Yksi tällainen tutkimus on kuitenkin Arja Jokisen Tampere Praksis -hankkeen osana tekemä tutkimus onnistumisen tarinoista sosiaalityössä. Kirjallinen aineisto kerättiin aikuissosiaalityön työntekijöiltä jouluhelmikuussa vuosina 2012 ja 2013. Tutkimus oli narratiivinen ja se käsitti yhteensä 18 tarinaa. Tutkimuksen tuloksena hahmottui kolme erilaista tarinatyyppiä, joissa onnistuminen määrittyy eri tavoin: kriisiaputarinat, suhdetarinat ja palvelujärjestelmätarinat. (Jokinen 2014.)

Toinen onnistumisiin keskittyvä tutkimus on Nina Kauppisen lisensiaatin-tutkimus Turun yliopistolle, jossa tutkitaan eroperheiden selviytymistä ja yhteistyön onnistumista narratiivisuuden keinoin. Tavoitteena oli kuvata onnistuneita eroja sekä vanhempien hyvään yhteistyöhön lasten asioissa johtaneita tekijöitä. Aineisto kerättiin perheiltä avoimen haastattelun menetelmällä. Tutkimuksen tuloksena eroperheiden kertomuksien pohjalta muodostui kolme erilaista hyvän yhteistyön tapaa: asiallisen yhteistyön malli, tiiviin yhteistyön malli ja saumattoman yhteistyön malli. (Kauppinen 2013.)

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Heidi Vuorelan ja Anu Hertmanin Lahden ammattikorkeakouluun tekemä opinnäytetyö vastaa joiltakin osin omaa tutkimustani. Heidän tutkimuksensa tavoitteena oli tuoda näkyväksi Lahden lastensuojelutoimistossa tehtävää moniammatillista yhteistyötä sekä tuottaa tietoa siitä, miten yhteistyöllä voidaan hyödyttää lastensuojelun asiakkuudessa olevaa lasta. Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä lastensuojelun alkuarvioinnin, avo- huollon ja sijaishuollon työntekijöille. Tutkimustulokset kertoivat moniammatillisen yhteistyön hyödyistä ja sen haasteista. Tutkimuksen tuloksissa todettiin moniammatillisen yhteistyön parantavan asiakkaan asemaa ja vähentävän työntekijöiden päällekkäisen työn tekemistä, sekä auttavan palveluiden kohdentamisessa. Tutkimuksessa löydettiin myös keinoja kehittää moniammatillista yhteistyötä toimijoiden välillä. (Vuorela & Hertman 2014.)

Anu Saukkonen on tutkinut opinnäytetyössään Humanistiseen ammattikorkeakouluun moniammatillista yhteistyötä Kiimingin nuorisotyössä. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen avulla, ja siinä selvitettiin moniammatillisen yhteistyön senhetkistä tilaa ja kehittämisen kohteita. Tässä tutkimuksessa yhteistyötä edistivät yhteinen tahtotila, säännöllisyys, yhteiset pelisäännöt, avoimuus sekä toisten työnkuvien tunteminen. (Saukkonen 2010.)

7 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esitellään tutkimustehtävä, tutkimuskysymykset sekä tutkimuksen toteutus. Tutkimuksen toteutus -alaluku sisältää tietoa laadullisesta tutkimuksesta, aineiston hankinnasta ja analyysistä. Lisäksi pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

7.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työntekijöiden kokemuksia onnistuneesta moniammatillisesta yhteistyöstä Hämeenlinnan kaupungin psykososiaalisten palvelujen kahdessa tiimissä, Topparissa ja koulukuraattorien tiimissä. Työntekijöiden tarinoista on tarkoitus etsiä mahdollisia yhteneväisyyksiä sekä onnistumiseen vaikuttaneita tekijöitä. Vastausta etsitään seuraaviin kysymyksiin:

Mitkä tekijät nousevat työntekijöiden mukaan merkittäviksi yhteistyön onnistumisen kannalta?

Minkälaista on onnistunut moniammatillinen yhteistyö Topparin työntekijöiden ja koulukuraattorien näkökulmasta?

Ensimmäinen kysymys kartoittaa onnistumisen kannalta merkittäviksi nousevia yksittäisiä tekijöitä. Toinen kysymys puolestaan tarkastelee tarinoiden asiakasprosesseja kokonaisuuksina ja onnistumista laajemmasta näkökulmasta.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus on Timo Laineen (2005, 32) mukaan ”yksittäiseen suuntautuvaa [niin sanottua] paikallistutkimusta.” Täten tutkimus ei pyri selvittämään universaaleja totuuksia moniammatillisesta yhteistyöstä, vaan tavoitteena on ymmärtää ja kuvata onnistunutta moniammatillista yhteistyötä Topparin työntekijöiden sekä kuraattorien kokemana; heidän paikallista toimintakulttuuriaan. Tutkija on kiinnostunut ainutkertaisuudesta ja ainutlaatuisuudesta.

7.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin laadullisena. Seuraavissa alaluvuissa kerrotaan tarkemmin laadullisesta tutkimuksesta sekä tutkimusaineiston hankinnasta ja analyysistä. Viimeisessä alaluvussa pohditaan luotettavuutta ja tutkimukseen liittyviä eettisiä kysymyksiä.

7.2.1 Laadullinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jonka tutkimusote on fenomenologiaa ja narratiivista tutkimusta yhdistelevä. Laadullinen tutkimus on ymmärtävää tutkimusta. Ihmistä tutkivien tieteiden metodina ymmärtäminen on tietynlaista tutkittaviin liittyviin henkiseen ilmapiiriin, ajatukseen, tunteisiin ja motiiveihin eläytymistä. Fenomenologisen tutkimuksen kohteena on Varton (1992) mukaan elämismailma (Tuomi & Sarajärvi 2003, 34). Tarkemmin ottaen fenomenologia tutkii inhimillistä kokemusta ja erityisesti niitä merkityksiä, joista kokemukset muodostuvat. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 27, 34.)

Narratiivinen lähestymistapa sopii Kohosen (2011, 196) mukaan postmoderniin aikaan, jossa tieteellisen tiedon moniäänisyys ja sosiaalinen rakentuminen korostuvat. Narratiivisuus on väljä viitekehys, jolle tunnusomaisista on tutkimuksen ”huomion kohdistuminen kertomuksiin todellisuuden tuottajana ja välittäjänä” (Heikkinen 2000, Kohosen 2011, 196 mukaan). Tietoteoreettisesti sekä fenomenologia että hermeneuttinen ymmärtämiseen pyrkivä tutkimus tulevat lähelle narratiivista tutkimusta (Heikkinen 2005, 159). Myös narratiivisuus korostaa tiedon subjektiivista luonnetta ja kontekstuaalisuutta. Narratiivisen tutkimuksen tavoitteena on objektiivisen totuuden sijaan todentuntu, joka perustuu siihen, että tarina puhuttelee lukijaa tunnetasolla. (Kohonen 2011, 197.)

Tarina voi kuulostaa siltä, että se ei ole totta, mutta tässä tutkimuksessa sitä käytetään synonyymina narratiiville ja kertomukselle, jotka ovat käsitteinä neutraaleja. Perustavanlaatuisen tarinan ominaisuus on, että tarina koskee ajassa eteneviä tapahtumakulkuja (Hänninen 2005, 170). Tapahtumat ovat tarinan ydintä ja ne voivat olla päähenkilön tekemiä tai hänelle tapahtuvia (Chatman 1978, Hännisen 2005, 170 mukaan). Tarina jäsentää aikaa merkitykselliseksi kokonaisuudeksi, jolla on alku, keskikohta ja loppu. Juoni on se, mikä nämä yhdistää. Pituus ei määrittele tarinaa, sillä yksikin sana voi riittää; esimerkiksi ”kaaduin” on jo itsessään dramatiikkaa

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

sisältävä tarina. (Hänninen 2005, 170–171.) Tässä tutkimuksessa työntekijät kirjoittivat annettujen ohjeiden mukaisesti tarinan itse valitsemallaan tyyllillä yhdestä onnistuneesta moniammatillisen yhteistyön kokemuksesta.

7.2.2 Aineiston hankinta

Tutkimusaineisto hankittiin pyytämällä yhteensä kymmentä Topparin ja kuraattoritiimin työntekijää kirjoittamaan tarinan muotoon yhden omakoh-
taisen kokemuksen hyvin onnistuneesta moniammatillisesta yhteistyöstä. Vastaaminen tapahtui sähköpostilla. Kirjoitelman pituus ja tyyli olivat vapaasti päätettävissä. Tehtävänanto (liite 2) sisälsi aiheen lisäksi tarkentavia apukysymyksiä, joita sai käyttää vastauksen runkona halutessaan, mutta tämä ei ollut vaatimuksena. Kokemus sai olla aikaisemmaltakin työuralta, eikä sen tarvinnut olla Topparin työntekijöiden ja kuraattoreiden keskinäisestä yhteistyöstä. Onnistumista ei tehtävänannossa määritelty mitenkään, vaan se jätettiin tarkoituksella täysin työntekijöiden itsensä määriteltäväksi.

Perttulan (2000) mukaan fenomenologisesti kokemusta tutkittaessa aineisto tulisi hankkia siten, että tutkittavat voivat kuvata kokemuksiaan mahdollisimman täydesti ja moniulotteisesti sekä siten, että tutkija ohjaa mahdollisimman vähän tutkittavien esiin tuomia kokemuksia (Lehtomaa 2005, 167). Tässä tutkimuksessa kirjalliseen aineistoon päädyttiin, koska toisin kuin haastattelu, se tarjosi hyvät edellytykset edellä mainittujen vaatimusten täyttämiseksi. Vastauksia tuli kuusi kappaletta. Vastausten pituus oli 1–3 sivua ja yhteensä tekstiä oli 12 sivua.

Tarinoilla haetaan erityisesti vastausta kysymykseen ”miten?”. Osaamisen tuominen esiin hyödyttää koko tiimiä, sillä tiimin on tärkeää saada jatkuvasti tietoa omasta toiminnastaan ja sen onnistuneisuudesta sekä ympäristöstään että tiimin jäseniltä. (Isoherranen 2008, 161.) Keskustelu mitentasolla on hyödyllistä siksi, että se avaa erityisen paljon muille omaa osaamista ja rikastuttaa näin tiimin muita jäseniä (Nousiainen & Piekkari 2007, 16).

7.2.3 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimustehtävään. Menetelmä perustuu tulkintaan ja päättelyyn. Johtopäätöksiä tehdessä tutkija pyrkii ymmärtämään, mitä asiat merkitsevät tutkittaville. Tutkittavia pyritään ymmärtämään heidän omasta näkökulmastaan analyysin kaikissa vaiheissa. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 115.)

Aineiston analyysissä noudatettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin toimintakaavaa. Aluksi aineisto luettiin kokonaisuudessaan läpi kokonaiskuvan muodostamiseksi. Analyysiyksiköksi valikoitui onnistunutta moniammatillista yhteistyötä kuvaavat tai siihen liittyvät ajatuskokonaisuudet

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

ja lauseet. Aineistosta etsittiin pelkistettyjä ilmauksia ja ne alleviivattiin. Löydetty pelkistetyt ilmaukset listattiin paperille ja ne leikattiin irti, jotta luokittelu olisi helpompaa. Jokainen vastaus ja siitä löytyneet ilmaukset värikoodattiin, jotta eri vastausten samankaltaisuudet olisi mahdollista löytää. Eri vastauksista löytyneet samankaltaisuudet kirkastivat kuvaa onnistumisesta ja sen edellytyksistä.

Luokitteluvaiheessa ei edetty aivan suoraviivaisesti pienemmistä yksiköistä suurempiin, vaan välillä ilmauksia ryhmiteltiin kokeilumielessä luotujen isompien kokonaisuuksien alle. Näin pikkuhiljaa etenemällä ja monen oivalluksen kautta muodostettiin lopulliset teemat ja luokat. Aivan ensiksi aineistosta nousi esiin kolme isoa teemaa: asiakkaisiin liittyvät tekijät, työntekijöihin liittyvät tekijät sekä käytännön asiat. Luokittelua jatkamalla luokat sekä teemat tarkentuivat nykyiseen muotoonsa. Käytäntöön liittyvät asiat jaoteltiin alaluokkiin Onnistuneen yhteistyön perusedellytyksiä moniammatillisessa verkostossa -pääteeman alle. Jäljelle jääneet asiat luokiteltiin toiseen pääteemaan, joka oli Muita onnistumisen avaimia. Aineistossa yksittäisiksi jääneet onnistumiseen vaikuttaneet asiat jätettiin luokittelun ulkopuolelle.

7.2.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkittavia informoitiin kirjallisesti siitä, mihin kerättyä aineistoa käytettiin (liite 1). Tutkittavilta pyydettiin myös kirjallinen suostumus tutkimukseen (liite 3). Aineistoa käsiteltiin kaikissa vaiheissa luottamuksellisesti ja tutkittavien anonymiteetistä huolehdittiin. Lopuksi kerätty aineisto tuhottiin. Tutkimuksen teossa noudatettiin kaikilta osin hyvän tutkimustavan periaatteita ja tutkija noudatti rehellisyyttä aineiston analysoimisessa.

Narratiivista tutkimusta perustellaan usein tieteellisten seikkojen lisäksi eettisellä laadulla, koska tutkimus kunnioittaa ihmisen ominaislaatua ja antaa kohteille mahdollisuuden ilmaista itseään omalla äänellä. Mahdollisuus kertoa oma elämäntarina koetaan terapeuttisena ja palkitsevana. (Hänninen 2005, 181.) Tässä tutkimuksessa tutkittavat eivät päässeet kertomaan koko elämäntarinaansa, mutta tutkimus kohdistui onnistumisen kokemuksiin, joita yleisesti ottaen on mukava kertoa. Tutkimuksen rajautuminen onnistumisiin vähensi eettisten ongelmien ilmenemisen mahdollisuutta. Täysin eettisesti ongelmaton tämäkään tutkimus ei silti ole.

Narratiiviseen tutkimukseen voi liittyä eettisiä ongelmia. Haastattelutilanteessa, jos aineistoa kerätään haastattelemalla, saattaa ihminen joutua tarinan vietäväksi ja paljastaa sellaisia asioita, joita ei olisi ehkä halunnut paljastaa. Elämäntarinoita tutkittaessa tutkimuksen kohteena oleminen saattaa tuntua ihmisestä määrittelemättömällä tavalla loukkaavalta. Eettisesti ongelmallista on myös se, jos henkilön tarina on tunnistettava vielä silloinkin, kun nimet ja yksityiskohdat on tarinasta poistettu. (Hänninen 2005, 181.)

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Omassa tutkimuksessani tarinat kerättiin kirjallisesti, jolloin tutkittavat hallitsivat prosessia, eivätkä paljastaneet vahingossa sellaista, mitä ei ollut tarkoitus. Kirjoittamiseen annettiin runsaasti aikaa, jolloin oli mahdollista harkita haastattelua paremmin mitä haluaa kertoa ja miksi. Tutkija ei kuitenkaan pystynyt hallitsemaan työntekijöiden työkiireitä, joten vastausaika on tutkijasta riippumattomista syistä saattanut jäädä joidenkin vastaajien kohdalla melko lyhyeksi.

Tarinat käsittelevät hyvin pientä osaa tutkittavien elämästä, eivätkä heidän identiteettinsä joudu kokonaisuudessaan tarkastelun alle. Vastaajan tunnistaminen on aina mahdollista, mutta tarinat kuvaavat kuitenkin onnistumista, mikä tekee siitä eettisesti vähemmän ongelmallista. Tutkimuksessa on pyritty häivyttämään tietoja, jotka voivat paljastaa vastaajan henkilöllisyyden. Vastauksissa oli kuvailtu asiakkaiden tilanteita nimettömästi, mutta melko yksityiskohtaisesti. Vastauksia ei kuitenkaan julkaista kokonaisuudessaan, joten asiakkaiden anonymitteetti ei vaarannu.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaista on onnistunut moniammatillinen yhteistyö Topparin työntekijöiden ja koulukuraattorien näkökulmasta. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään aineistosta löytyneitä onnistumiseen liittyviä teemoja ja nostetaan esiin onnistumiseen vaikuttaneita tekijöitä. Kaksi pääteemaa ovat Onnistuneen yhteistyön perusedellytyksiä moniammatillisessa verkostossa sekä Muita onnistumisen avaimia. Kumpikin pääteema on jaettu edelleen alateemoihin.

8.1 Onnistuneen yhteistyön perusedellytyksiä moniammatillisessa verkostossa

Yhteistyön menestyksellä tekeminen lähtee liikkeelle perusasioista. Perusasiat ovat työntekijöiden vastuulla ja osa ammattitaitoa. Aineisto antoi kuvan erittäin hyvästä moniammatillisesta yhteistyöstä, jossa asiakas on keskiössä ja voimavarojensa sallimissa rajoissa osallisena työskentelyssä. Seuraavissa alaluvuissa käsitellään aineistossa useimmin esiin tuotuja onnistumiseen vaikuttaneita perusasioita, jotka kertovat työntekijöiden odo-
tuksista yhteistyön kululle ja tekemisen tavalle.

8.1.1 Yhteydenpito

Yhteydenpidon säännöllisyys ja tiiviys tulee esiin useammassa vastauksessa. Yhteydenpito voi olla tiivistä sekä asiakkaaseen että verkostoon päin. Aineistossa onnistuminen on useimmiten edellyttänyt tiivistä yhteyttä sekä asiakkaaseen että verkostoon työskentelyn aikana; ei kuitenkaan jatkuvasti vaan tarpeen mukaan vaihdellen. Seuraavissa tapauksissa työskentely on ollut asiakassuhteen alussa erittäin tiivistä asiakkaan kanssa. Ensimmäisessä sitaatissa tiiviit tapaamiset mahdollistavat luottamukselli-

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

sen asiakassuhteen muodostamisen ja niillä pohjustetaan työskentelyä tiedossa olevien tulevien haasteiden eli kouluun menon aikana:

[T]apaamisten tarkoituksena oli lähinnä saada luotua nuoreen kontaktia, jotta auttamistyö syksyn aikana voisi jatkua tehokkaasti. Tapaamisia keväällä oli lähes päivittäin.

Toisessa tapauksessa nuorta on tavattu viikoittain, mikä sekin on työntekijän näkökulmasta melko tiivistä. Nuoren ihmisen elämässä viikko on kuitenkin pitkä aika. Viikossa ehtii kertyä paljon asioita ja tapahtumia, joita nuori haluaa jakaa työntekijän kanssa.

Nuori kertoi kokevansa helpotusta saadessaan ihmisen, jonka kanssa viikoittain selvittää tarvittaessa kouluasioita sekä jutella tai tehdä jotain mukavaa.

Kummassakin tapauksessa siitä, että oli mahdollista antaa nuorelle näin paljon tapaamisia, on myös ollut selvää hyötyä.

Tiivis työskentely asiakkaan kanssa ei ole koskaan työntekijästä lähtöisin, vaan taustalla on aina asiakkaan tarve. Onnistumisen kannalta tärkeää onkin, että

asiakkaalle jää tuntemus siitä, että hän itse on voinut vaikuttaa työskentelyn tiiviyyteen ja sisältöön.

Valinnanvaran olemassaolo on hyvä myös asiakkaan toimijuuden kannalta. Työskentely on varmasti hedelmällisempää silloin, kun työntekijällä on mahdollisuus tarjota erilaisia työskentelymalleja ja asiakas saa itse valita näiden väliltä.

Seuraavissa esimerkeissä yhteydenpito yhteistyötahojen kanssa on ollut tiivistä. Tiivis tarkoittaa aineistossa yhteyttä jopa useamman kerran viikossa, mutta tiivistä ei voi määritellä tyhjentyvästi, sillä määritelmä riippuu työnkuvasta ja työntekijästä. Myös harvempi yhteydenpito voi olla tiivistä, jos yhteydenpito on kuitenkin kyseiselle työntekijälle hänen keskimääräistään tiiviimpää.

Yhteistyö [allekirjoittaneen] ja Topparin kanssa oli tiivistä koko talven ajan. Samoin [...] pidin säännöllisesti yhteyttä kouluun kouluasioissa.

Ajoittain yhteydenpito oli todella tiivistä, peräti 2-3 [kertaa viikossa] koulun kanssa, koska saatoin hakea nuorta kesken koulupäivien syömään sovitusti tai selvittää nuoren kanssa häntä huolestuttavia kouluasioita.

Äidin ja nuorisopsykiatrian kanssa pidetään tiivistä yhteyttä, jotta kaikki toimijat ovat tietoisia oppilaan voinnista.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Kaikille työntekijöille tiivis yhteydenpito yhteistyötahoon tai asiakkaaseen ei ole suuren asiakasmäärän vuoksi mahdollista. Tällöin säännöllinen yhteydenpito voi korvata tiiviyttä:

Koulun terveydenhoitajan kanssa keskustelimme viikoittain nuoren koulunkäyntiin liittyvistä asioista.

Yhteydenpidon säännöllisyys ja ennustettavuus työntekijöiden välillä takaa kommunikointikanavan pysymisen avoinna ja siten hyvän yhteistyön. Kaikilla työntekijöillä voi joskus olla sellainen tilanne, että asiakkaita on paljon. Kun aikaa on rajoitetusti, kannattaa säännöllisyydestä pitää kuitenkin kiinni.

8.1.2 Tiedon kulku

Tieto siirtyy tehokkaimmin silloin, kun yhteydenpito on tiivistä ja säännöllistä tai vain säännöllistä. Asiakkaiden tilanne voi elää nopeassakin tahdissa ja tärkeää yhteistyön kannalta on, että kaikki asiakkaan kanssa toimivat tahot pysyvät aina tietoisina muutoksista ja siitä, mitä asiakkaan elämässä milloinkin tapahtuu. Kaikkien onnistumisten taustalla onkin ollut sujuva ja ajantasainen tiedon kulkeminen verkostossa.

Moniammatillisessa yhteistyössä tietoa saa jakaa asiakkaan ympärille kootussa verkostossa asiakkaan luvalla. Tiedon jakaminen on useimmiten asiakkaan etu. Tiedon välittäminen oppilaan kanssa tekemisissä oleville opettajille vähentää ennakkoluuloja ja vääriä oletuksia sekä mahdollistaa yhteisen ymmärryksen syntymisen koskien oppilaan tilannetta:

Huoltajan ja oppilaan luvalla luokanvalvoja ja aineopettajat saavat tietoa [oppilaan] tämän hetkisestä jaksamisesta ja voinnista. He laativat oppilaalle yksilöllisen suunnitelman opintojen etenemiseksi.

Parhaiten tieto siirtyy silloin, kun yhteistyön tekemisen tarve on kaikille selvää ja halukkuutta yhteistyöhön on:

Tässä prosessissa kaikki verkostot olivat hyvin halukkaita yhteistyöhön ja ymmärsivät nuoren tilanteen tarvitsevan monialaista yhteistyötä, koska nuoren ja perheen tilanne oli monella tapaa kuormittunut.

Tiedon kulkeminen verkostossa edellyttää, että toimijoilla on selkeät, jaetut roolit sekä tiedossa, kuka on vastuussa mistäkin. Vastuiden ja roolien sopiminen puolestaan edellyttää, että yhteistyössä olevat toimijat istuvat yhdessä alas ja keskustelevat yhteistyön tekemisestä.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

8.1.3 Yhteinen keskustelu

Yhteinen keskustelu työskentelyn tavoista on hyödyllistä aina, mutta välttämätöntä se on silloin, kun asiakkaan tilanne on monella tavalla kuormittunut ja verkostossa on monta eri toimijaa:

[S]osiaaliohjaaja tapasi nuorta hyvin intensiivisesti nuoren voinnin ja tarpeen mukaan ja [allekirjoittanut] aloitti myös säännölliset tapaamiset [...]. Lisäksi nuorella oli tapaamisia psykologin kanssa sekä säännöllisiä käyntejä psykiatrisella poliklinikalla. Koska tapasimme nuorta usein, piti jo ihan käytännön syistä sopia tapaamisten aikataulu yhdessä, jotta nuoren viikko-ohjelma olisi ehjä ja arkea tukevaa.

Tässä tapauksessa keskustelua on käyty erityisesti aikatauluihin liittyen; ilmeisesti kaikkien rooli työskentelyssä on ollut selvä alusta alkaen eikä päällekkäisyyksiä ole ollut. Vastauksesta ei käy ilmi tarkalleen miten, mutta jossakin vaiheessa tiedon välittäjän rooli verkostossa on langennut Topparin sosiaaliohjaajalle. Tämä on varmaankin ollut hänelle luonteva rooli työnkuvan puolesta ja siten helpompaa kuin muille toimijoille, jotka ovat tiukemmin sidottuja omiin rakenteisiinsa.

Kaikissa tapauksissa työnjako ei ole itsestään selvää. Roolit täytyy sopia työskentelyn alkaessa päällekkäisyyksien välttämiseksi:

Yhteistyön alussa kävimme erityisesti keskustelua meidän keskinäisestä työnjaostamme sekä yhteydenpidosta.

Silloin, kun roolit ovat hyvin erilaiset, tulevat haasteeksi toisistaan kaukana olevat näkemykset. Työskentelyn onnistuminen voi vaatia useita keskusteluja. Seuraavassa tapauksessa keskustelua on käyty myös työskentelyn aikana, ei vain alussa. Yhteinen agenda kuitenkin auttaa pääsemään näkemuserojen yli.

[Tapauksessa] korostui hyvin eri yhteistyötahojen erilaiset näkemykset, joita parhaamme mukaan yritimme saada yhteensovitettua nuoren ja perheen arjen tukemiseksi.

Vaikka yhteistyö sujuisikin hyvin, yhteistyön sujumisen puheeksi ottaminen työskentelyn aikana voi toimia yhteistyötä edelleen parantavana tekijänä. Näin on seuraavassa esimerkissä on tapahtunut:

[V]erkostot kiittelivät, että välitin heille tietoa [asiakkaan luvalla], joka antoi heille myös lisäymmärrystä asiakkaan tilanteesta ja hoitoneuvottelussa keskustelimmekin siitä, että yhteistyö verkoston kesken on ollut sujuvaa.

Näin hyvä yhteistyökokemus jää varmasti kaikille toimijoille mieleen ja edistää yhteistyön tekemistä myös tulevaisuuden asiakasasioissa.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

8.1.4 Sovitusta kiinni pitäminen

Aivan olennaista yhteistyön sujumisen kannalta on se, että sovittujen asioiden tekemisestä pidetään kiinni. Kun kaikki tekevät niin kuin on sovittu, ei ongelmia yhteistyössäkään ilmene:

Yhteistyö nuoren, äidin ja kouluväen kanssa sujui hyvin, koska sovitusta asioista ja aikatauluista pidettiin kiinni.

Yhteistyö sujui hyvin, koska kaikki mukana olleet tahot tekivät sovitut asiat [sekä] suhtautuivat oppilaan asiaan ymmärtäväisesti ja joustavasti.

Yhteistyötä edesauttoi yhteisistä sopimuksista kiinnipitäminen, hyvä yhteistyö huoltajan kanssa sekä halu auttaa nuorta.

Sovituista asioista ja ajoista pidettiin kiinni.

Saattaa vaikuttaa itsestään selvältä, että sovitusta asioista kiinni pitäminen on yhteistyön kannalta tärkeää. Asian mainitseminen erikseen vastauksissa kertonee kuitenkin siitä, että kaikki ihmiset eivät välttämättä pidä sovitusta asioista kiinni pitämistä yhtä tärkeänä. Aikataulumuutoksista ilmoittaminen saattaa myös jäädä tekemättä, jolloin yhteistyö kärsii, vaikka teko olisi tahaton. Sopimuksista kiinni pitämiseen kannattaisi kuitenkin panostaa, sillä toteutuessaan se vaikuttaa työntekijän onnistumisen kokemukseen.

8.2 Muita onnistumisen avaimia

Yhteistyön perusteiden kunnossa oleminen on onnistumisen kannalta välttämätöntä, mutta aineistosta käy ilmi, että perusasioiden lisäksi onnistuneen yhteistyön kokemukseen vaikuttivat myös muut, vähemmän ilmiselvät tekijät. Nämä tekijät ovat riippuvaisia asiakaskunnasta, työnkuvasta sekä työntekijöiden persoonasta ja ne kuvaavat paikallista toimintakulttuuria. Luokittelun pohjalta yläteeman alle muodostui kolme alateemaa, jotka ovat: työntekijöiden tunteet ja asenteet onnistumisen takana, asiakkaiden tunteiden ja asenteiden merkitys onnistumiselle sekä vuorovaikutus.

8.2.1 Työntekijöiden tunteet ja asenteet onnistumisen takana

Onnistumisten taustalla vaikuttavat työntekijöiden erilaiset tunteet ja asenteet. Yhden ihmisen, tässä tapauksessa vastaajan, tunteet ovat tietenkin vain yksi osa isompaa kokonaisuutta, mutta muiden ihmisten asenteeseen voi parhaiten vaikuttaa omalla asenteella ja osoittamalla vuorovaikutusta edistäviä tunteita.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Kaikissa vastauksissa työntekijän asenne yhteistyöhön on ollut selkeästi yhteistyötä edistävä. Tästä kertoo esimerkiksi se, miten muut toimijat otetaan omaan toiminnassa huomioon:

Mahdolliset peruuntumiset olisimme puolin ja toisin ilmoittaneet mahdollisimman ajoissa tekstiviestein tai puhelimitse.

Tietoa ei pimitetä vaan sitä jaetaan tarpeen mukaan. Kun toimijoilla on avoin asenne, niin se johtaa avoimuuteen työskentelyssä.

Yhteistyö oli avointa, [...] nuoren ja perheen tilanteen kokonaisvaltaista ymmärtämistä.

Yhteistyötä edesauttoi [...] avoimuus, että kaikki yhteistyötahot tietävät missä nuoren asioissa mennään.

Oma aktiivisuus yhteistyön alussa auttaa yhteistyön hyvää käynnistymistä. Oman yhteistyöhalukkuuden ilmaiseminen auttoi yhteistyötä seuraavassa esimerkissä. Oman aktiivisuuden seuraus oli se, että yhteydenottoja alkoi tulla myös allekirjoittaneelle verkostosta päin. Vaikka yhteydenpito oli alussa vain yhden ihmisen varassa, niin aktiivinen ja avoin asenne levisi vähitellen koko verkostoon.

Heti asiakkuuden alettua otin yhteyttä verkostoihin ja viestitin, että minuun voi aina tarpeen vaatiessa olla yhteydessä.

Seuraavassa esimerkissä työntekijä ottaa yhteyttä koululääkäriin omasta aloitteestaan. Tämä teko on yhteistyötä edistävä. Työntekijä toimii tapauksessa siltana koulun moniammatillisen työryhmän ja terveydenhuollon koululääkärin välillä, mikä johtaa hyvään moniammatilliseen yhteistyöhön ja hyvään ratkaisuun asiakkaan kannalta. Yhteistyön tekemisen tarve olisi saattanut jäädä myös huomaamatta, mutta tässä tapauksessa lääkäri otettiin verkostoon mukaan ja lopputulos oli onnistuminen.

[Asiaa] oli jo pohdittu moniammatillisessa tiimissä, johon oli kuulunut ainakin luokanvalvoja, erityisopettaja, terveydenhoitaja, vanhempi ja oppilas itse. [Asiasta] oli konsultoitu myös koululääkäriä [...] Soitin koululääkärille lisätietojen saamiseksi[.]

Vaikka työntekijän asenteesta ei aina olekaan selkeää kuvausta, niin tarinoiden kehittymisestä päättelin, että asenne on kaikilla työskentelyn alkaessa ollut vähintäänkin neutraalin avoin ja myös jatkossa säilynyt hyvänä. Negatiivisella asenteella ei ollut sijaa yhdessäkään onnistumisen kokemuksessa.

Työn alussa olimme toiveikkaita nuoren kouluun palaamisen suhteen[.]

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Tässä tapauksessa haasteita tuli vastaan melko pian työskentelyn aloittamisen jälkeen ja tilanne osoittautuikin haastavammaksi kuin ensi alkuun näytti. Alun toiveikas asenne kuitenkin kantoi ja auttoi varmasti yhtenä tekijänä selviämään yhteistyön haasteista.

Huoli on tunteista se, joka voi toimia liikkeelle panevana voimana ja saada yhteistyön sujumaan. Työntekijän lisäksi myös oppilaan äiti ja opettaja olivat oppilaasta huolissaan.

Alussa oppilaan tilanne huolestutti ja mietitytti minua henkilökohtaisesti paljonkin.

Huoli on tässä tapauksessa ollut asia, jonka kaikki tapauksessa mukana olleet toimijat ovat jakaneet ja tämä on yhtenä tekijänä saanut yhteistyön toimimaan saumattomasti. Huoli on johtanut hyvään tahtoon ja aitoon auttamisen haluun kaikilla. Huolen jakaminen on myös keventänyt kaikkien tapauksen hoidossa mukana olleiden taakkaa ja lisännyt vuorovaikutusta:

Työskentely oli luonteeltaan intensiivistä, [...] Yhteistyö oli avointa, siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista, nuoren ja perheen tilanteen kokonaisvaltaista ymmärtämistä.

Seuraavassa esimerkissä huoli yhdistyy turhautumiseen. Huolestuminen ja turhautuminen voivat olla onnistumisen kannalta hyviäkin asioita, silloin kun ne kanavoidaan rakentavaan toimintaan, niin kuin tässä on tapahtunut. Yhteistyötä on rakennettu niin kauan, että se on saatu riittävän hyväksi, jotta työskentely on kokonaisuudessaan voinut onnistua.

Koin alussa [yhteistyötahon] eräänlaisen joustamattomuuden [...] turhauttavaksi. Huoli nuoren tulevaisuudesta oli jatkuvasti taustalla työtä tehdessä.

Muita hyvässä yhteistyössä vaadittavia tunteita ovat muun muassa

[r]ohkeus, peräänantamattomuus ja usko onnistumiseen[.]

Uskoa vaaditaan etenkin silloin, kun tilanne näyttää haastavalta. Rohkeus ja peräänantamattomuus sen sijaan näkyvät kaikissa vastauksissa, myös niissä, joissa työskentely alkaa hyvin ja jatkuu tasaisen sujuvana.

Joustava asenne nousee aineistossa myös esille. Joustavuutta tarvitaan työskentelyn eri vaiheissa ja kaikkien toimijoiden täytyy olla valmiita joustamaan. Joustavuus on aineistossa lähestulkoon synonyymi hyvälle yhteistyölle. Joustavuudella viitataan myös yhteistyötahon halukkuuteen vastata asiakkaan tarpeeseen luomalla räätälöityjä ratkaisuja, kuten jälkimmäisestä sitaatista käy ilmi. Koulun joustaminen omista vakiintuneista toimintatavoistaan on tässä tapauksessa ollut onnistumisen edellytyksenä.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

[A]siat etenivät joustavasti. Yhteistyö kaikkien toimijoiden kesken onnistui helposti [...].

Yhteistyötahot suhtautuivat oppilaan asiaan ymmärtäväisesti ja joustavasti. Suurin ja merkityksellisin jousto tapahtui koulun suunnalta, jossa oppilasta ymmärrettiin ja tuettiin loistavasti.

Valmius joustaa omista tavoitteista on onnistumisen kannalta yhtäläillä tärkeää. Joskus tilanteen haastavuus selviää vasta jonkin ajan kuluttua:

Kevättalvi oli haasteellista aikaa [...] Jouduimme yhdessä jossain vaiheessa toteamaan, että työmme oli enemmän kannattelevaa kuin asioita edistäviä konkreettisia toimia.

Vaatii joustavaa asennetta sopeuttaa työskentelyn tahti asiakkaalle sopivaksi. Joustaminen vaatii kärsivällisyyttä työntekijältä sekä aiemmin mainittua uskoa onnistumiseen. Tässä tapauksessa kärsivällisyys ja työ palkittiin, kun vastoin työntekijän odotuksia nuori pystyikin syksyllä palaamaan kouluun.

Peräänantamaton asenne on näkyvässä kaikissa vastauksissa. Onnistuminen tulee mahdolliseksi silloin, kun ollaan oikealla tavalla peräänantamattomia. Tämä tarkoittaa, että oma rooli on selkeä ja omaa näkökulmaa osataan tuoda esille perustellen ja samalla kuitenkin muitakin kuunnellen. Haastavina hetkinä peräänantamattomuus on erityisen tärkeää, mutta peräänantamattomuutta vaaditaan myös silloin, kun yhteistyö tuntuu sujuvalta. Peräänantamattomuus on yhteistyötä eteenpäin ajava voima.

8.2.2 Asiakkaiden tunteiden ja asenteiden merkitys onnistumiselle

Aineistossa asiakkaita ovat nuoret sekä nuorten vanhemmat. Asiakkaan rooli onnistumisessa on ymmärrettävästi keskeinen. Vanhemmat ovat onnistumisen kannalta isommassa roolissa kuin nuoret. Tässä aineistossa vanhempien tilanteet vaihtelevat, mutta työntekijät ovat kaikissa tapauksissa osanneet tulkita vanhempien tilanteen oikein ja ovat osanneet vastata vanhempien tarpeisiin. Nuorten osalta merkityksellistä on heidän halukkuutensa ottaa vastaan apua.

Tässä tapauksessa vanhemman voimavarat eivät tahdo riittää koko verkoston kanssa toimimiseen, mutta asiakkaan asenne on kuitenkin yhteistyömyönteinen. Tämä edesauttaa työskentelyn onnistumista. Asiakkaan ansiosta työntekijät voivat ottaa vastuuta hänen puolestaan siitä, että kokonaistilanne pysyy kaikilla tiedossa.

[Vanhemmalla] oli tapana kertoa huolista ensimmäiselle työntekijälle, jonka kohtasi, mutta [hän] ei vienyt asiaa yleensä eteenpäin, vaikka tiedon olisi hyvä kulkea [esimerkiksi] psykiatrilta asti.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Yhteistyön teki helpoksi myös vanhemman myönteinen ja luottavainen suhtautuminen kaikkiin toimijoihin.

Toisessa tapauksessa vanhempi ei ole työskentelyn alussa erityisen halukas yhteistyöhön. Asenne muuttuu kuitenkin paremmaksi sitä mukaa, kun tilanne paranee. Tässä tapauksessa asiakkaan rinnalla kulkeminen ja varaukseton tukena olo ilman vaatimuksia on ollut tärkeää onnistumisen kannalta.

Äidin [...] mukaan hänen voimavaransa alkoivat olla todella vähissä, mutta hän jaksoi kuitenkin olla tyttärensä tukena, kun huomasi että ei ole yksin.

Vanhemmilla voi olla hyvinkin kuormittunut elämäntilanne ja siksi haasteita voimavarojen kanssa, mutta oikea-aikainen ja oikeanlainen apu voi saada voimavaroja myös palautumaan. Tässä tapauksessa vanhemmat saivat tarvitsemaansa apua ja vanhemmista oli lopulta merkittävää apua työskentelylle:

Positiivinen ja hyvin tärkeä asia työskentelyn onnistumisessa oli molempien vanhempien vastuullinen osallistuminen nuoren asioihin. Heidän asenteensa ja halu ottaa apua vastaan mahdollisti koko verkoston työskentelyn ja tilanteen parantumisen ainakin nuoren kannalta.

Aina työskentelyn syynä ei ole vanhempien voimattomuus. Eräässä onnistuneessa työskentelyssä vanhemmat ja nuori itse osallistuivat alusta asti aktiivisesti suunnitelmien tekoon. Vanhempia on osattu tässäkin tapauksessa lukea oikein ja heidän halukkuutensa osallistua työskentelyn kaikissa vaiheissa on huomioitu. Yhteisymmärrys syntyi dialogisessa vuorovaikutuksessa heti ensimmäisessä palaverissa ja dialogisuus jatkui punaisena lankana läpi koko kertomuksen, kuten sitaateista käy ilmi:

Vanhemman ja nuoren mielestä suunnitelma kuulosti hyvältä. [...] Vanhemmat sekä nuori olivat motivoituneita saamaan asiaa eteenpäin.

Pohdimme, mitkä opetusmenetelmät tai toiminnot koulussa tukisivat nuorta parhaiten. [...] Pohdimme yhdessä, mikä olisi jatkon kannalta parasta.

Erona muihin onnistumisen tarinoihin on se, että vanhemmilla ei tässä tapauksessa ollut muita perheeseen liittyviä ongelmia tai kuormittunut tilanne, tai jos oli, niin se ei tarinassa tule esille. Vanhempien aktiivisuus saa vuorovaikutuksen sujumaan ja ongelmien ratkominen dialogissa mahdollistuu.

Vanhempien lisäksi myös nuoret ovat tietenkin asiakkaina. Nuoren rooli ei kuitenkaan näyntyä vastauksissa yhtä merkittävänä onnistumisen kan-

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

nalta kuin vanhempien rooli, mutta nuoren yhteistyöhalukkuus mainitaan useammassakin vastauksessa työskentelyä helpottavana asiana. Nuoren ei välttämättä tarvitse olla erityisen aktiivinenkaan, sillä jo oman tilanteen ymmärtäminen ja vastaanottavaisuus auttavat työskentelyn onnistumista.

Lisäksi nuori oli työskentelyn alkuvaiheessa erityisen halukas saamaan tukea, jolloin yhteistyörakenteet pääsivät muodostumaan hyvin.

Nuori oli myös itse huolissaan tilanteestaan.

8.2.3 Vuorovaikutus

Taitavaa vuorovaikutusta löytyy aineistosta sekä työntekijän ja asiakkaan välillä että työntekijän ja muun verkoston välillä. Vuorovaikutuksella pyritään jaetun ymmärryksen syntymiseen yhteistyötahojen kesken. Kaikissa onnistumisen kuvauksissa sosiaalisesti jaettu kognitio on lopulta saatu syntymään, mutta se on vaatinut työtä. Onnistumisen taustalla on nähtävissä dialogia sekä taitavaa keskustelua ja vuorovaikutusta edistäviä tunteita.

Seuraavassa esimerkissä työntekijä häivyttää omaa rooliaan vuorovaikutuksen edistäjänä, mutta koko tarinan luettuaan tietää, että hyvään yhteistyöhön pääseminen koulun kanssa ei ollut itsestäänselvyys. Tarinasta voi myös tehdä sen johtopäätöksen, että työntekijä on joutunut perustelemaan ehkä moneenkin otteeseen oppilaan kotona oloa ja pitämään oppilaan puolia, ennen kuin on päästy varsinaiseen yhteistyöhön koulun kanssa.

[T]ilanne oli koululle uusi ja koettiin kaikin tavoin haasteelliseksi, [...] koulun kanssa yhteistyö ei alkanut heti jouheasti.

Talven aikana yhteistyö koulun kanssa löysi oman muodon ja kevään aikana sovimme yhteisen tavoitteen[.]

Periksiantamattomuus palkittiin tässä tapauksessa, kun jaettu kognitio koulun kanssa syntyi. Myös toisessa tapauksessa yhteisen näkemyksen syntyminen koulun kanssa on vaatinut aikaa ja vuorovaikutustaitoja:

Nuoren ja opettajan henkilökemiat eivät myöskään kohdanneet heti. Koulupalaverissa käytiin lävitse nuoren vointiin liittyviä asioita sekä selviteltiin koulussa tapahtuneita ristiriitoja.

Yhteinen näkemys nuoren asioissa syntyi pikkuhiljaa, kun nuori tuli koululla tutummaksi.

Tässä tapauksessa taustalla oli monia ristiriitoja koulun ja asiakkaan välillä, mutta niistä päästiin yli ja eteenpäin. Työntekijä on saanut toimia tapa-

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

uksessa myös sovittelijan roolissa rehtorin ohella ja ristiriitojen ratkeaminen kertookin osaltaan erinomaisista vuorovaikutustaidoista.

Moniammatillisessa yhteistyössä haasteena voi olla eri ammattilaisten toisistaan paljonkin eroavat näkökulmat ja niiden yhteen sovittaminen. Tässä tapauksessa kaikilta on kuitenkin löytynyt tahtoa toimia asiakkaan parhaaksi ja taitavan keskustelun sekä dialogin avulla on päästy yhteisymmärrykseen siitä, miten on paras toimia:

[Tapauksessa] korostui hyvin eri yhteistyötahojen erilaiset näkemykset, joita parhaamme mukaan yritimme saada yhteensovitettua nuoren ja perheen arjen tukemiseksi.

Hyvä vuorovaikutus näkyy aineistossa myös suhteessa asiakkaisiin. Työntekijä on selvittänyt tilannetta yhteistyössä perheen kanssa. Taitava vuorovaikutus on ollut tässä tapauksessa ainoa työskentelymenetelmä, sillä pakoon ei ole haluttu, eikä se varmasti olisi ollut järkevääkään, turvautua. Hyvällä vuorovaikutuksella on onnistuttu luomaan luottamuksellinen suhde asiakasperheeseen ja on saavutettu onnistuminen: nuori meni kouluun vapaaehtoisesti.

[Topparin työntekijän tehtävä] oli selvittää perheen tilannetta ja sitä, miksi nuori ei kaikesta tuesta huolimatta kyennyt kouluun menemään. Äiti koki itsensä keinottomaksi [...] Perheen tilannetta ja verkostoa selviteltiin [...] Lopulta saatiin nuori yrittämään kouluun menoa.

Silloin, kun kaikki toimijat ovat liikkeellä vilpittömästi ja asettavat asiakkaan etusijalle, on toiminta avointa ja vuorovaikutus sujuu hyvin. Onnistuneen työskentelyn kannalta ratkaisevaa on, että jokainen ottaa vastuuta tiedon välittämisestä ja sitä kautta yhteistyön avoimuudesta. Oma hyvä tahto ja vilpittömän auttamisen halu välittyvät koko verkostoon ja toimivat vuorovaikutusta ja yhteistyötä edistäen:

Yhteistyö oli avointa, siinä oli [...] hyvää tahtoa ja aitoa auttamista[.]

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitellään tehdyt johtopäätökset. Ensimmäisessä alaluvussa ovat koottuna onnistumisen kannalta merkittäviksi nousseet tekijät. Toisessa alaluvussa johtopäätösten lisäksi avataan tässä aineistossa onnistumiseen liittyviä käsitteitä toimijuus ja osallisuus.

9.1 Onnistumisen kannalta merkittäviksi nousseet tekijät

Onnistunut moniammatillinen yhteistyö oli tiivistä, säännöllistä ja työntekijöillä oli selkeät roolit ja vastuut. Edellä mainitut asiat johtivat tehokkaiseen ja ajantasaiseen tiedon kulkuun, mikä on onnistuneen yhteistyön yksi edellytys (Isoherranen 2008, 35–37). Hyvään moniammatilliseen yhteistyöhön pääseminen vaati yhteisiä keskusteluja työn tekemisen tavoista. Keskusteluissa puolestaan tarvittiin hyviä vuorovaikutus- ja keskustelutaitoja. Aineistossa näkyivät vuorovaikutuksen keskeiset perustaidot, jotka Isoherranen (2004, 95) mukaan ovat kuunteleminen, oman näkökulman ilmaiseminen ja perustelu.

Yhteisten keskustelujen tavoitteena oli yhteisen ymmärryksen syntyminen ja asiakkaan kokonaisvaltainen auttaminen, mikä täsmääkin moniammatillisen yhteistyön keskeisen tarkoituksen kanssa (Isoherranen 2004, 14). Kaikissa tarinoissa jaettu ymmärrys saavutettiin. Jaetun kognition saavuttaminen vaatii tietoista vuorovaikutusta, jossa tiedon ja eri näkökulmien yhdistäminen tuottaa enemmän kuin mitä työntekijät yksin olisivat pystyneet tuottamaan (Isoherranen 2004, 23). Tässä aineistossa jaetun kognition syntyminen oli välttämätöntä onnistumisen kannalta, mikä on yhtenevää Isoherranen (2004, 23) havaintojen kanssa. Jaetun kognition saavuttamisen mahdollisti myös toimijoiden yhteinen agenda.

Vuorovaikutuksen osa-alueista dialogilla oli aineistossa iso rooli. Isoherranen (2004, 98) mukaan dialoginen dialogi on moniammatillisessa yhteistyössä ideaalisena tavoitteena. Aineistossa tavoite on saavutettu, sillä dialogia on käyty sekä asiakkaiden että muiden työntekijöiden kanssa monessa eri tilanteessa. Dialogi näyttäytyi hyödyllisenä menetelmänä silloin, kun yhteistä ymmärrystä ei vielä ollut, mutta yhtä hyvin myös silloin, kun hyvin alkanut yhteistyö haluttiin säilyttää toimivana. Hyvien tulosten perusteella, aineistossa käytävä dialogi oli ideaalista dialogia, jossa osapuolten lausumat kytkeytyivät toisiinsa ja kaikki tunsivat tulevansa kuulluksi. Uusia näkökulmia avautui, sillä haastavistakin tilanteista päästiin eteenpäin.

Työskentelyn onnistumiseen vaikuttivat myös työntekijöiden ja asiakkaiden tunteet sekä asenteet. Asiakkaiden osalta yhteistyöhalukkuus, luottamus ja halu ottaa apua vastaan nousivat merkittäviksi. Työntekijöiltä vaadittiin peräänantamattomuutta, rohkeutta, uskoa onnistumiseen sekä avointa ja aktiivista asennetta. Myös asiakkaista välittäminen, huoli ja hyvä tahto nousivat esille. Nämä ovat yhteneviä Nousiaisen ja Piekkarin (2007, 20) ajatusten kanssa hyvästä ammatillisesta vuorovaikutuksesta. Hyvään ammatilliseen vuorovaikutukseen lisäksi liittyvät kunnioitus sekä vastuu

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

omista ajatuksista ja tunteista näkyivät myös aineistossa. Aineistossa näkyi myös epäammattillisuutta muiden kuin tutkimukseen vastanneiden työntekijöiden taholta. Hyvän ammatillisen vuorovaikutuksen hallinta ei siis ole mikään itsestäänselvyys. Onnistuminen vaati lisäksi joustavuutta sekä työntekijöiltä että yhteistyötahoilta.

9.2 Onnistuminen tavoitteiden näkökulmasta

Vastaus toiseen tutkimuskysymykseen ”Minkälaista on onnistunut moniammatillinen yhteistyö Topparin työntekijöiden ja koulukuraattorien näkökulmasta?” on kaksitahoinen. Vaa’assa painavat toisaalta yhteistyön tekemiseen liittyvät käytännön asiat ja toisaalta se, että työskentely oli asiakkaan kannalta onnistunutta. Työskentelyn onnistumista arvioidessaan työntekijät ottivat samalla kantaa työskentelyn tavoitteisiin.

Aineiston tulkinta tuottikin tietoa työskentelyn tavoitteista. Tavoitteiden toteutuminen on yksi tapa määritellä onnistumista (Jokinen 2014, 197). Kun aineistoa tulkittiin tavoitteen näkökulmasta, nousi tarinoista esiin yksi koko aineistoa yhdistävä ja onnistumista määrittävä tekijä: asiakkaan toimijuuden tukeminen.

Toimijuus on sosiaalitieteissä peruskäsite ja se liittyy kysymykseen siitä, missä määrin yksilöt ohjaavat toimintaansa omilla valinnoillaan suhteessa rakenteellisiin tekijöihin (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011, 18). Giddensin (1984) mukaan ”toimijuus ilmenee teoissa silloin, kun [ihminen] olisi voinut toimia myös toisella tavalla ja kun se, mitä tapahtui, ei olisi tapahtunut ilman kyseistä tekoa” (Eteläpelto ym. 2011, 18). Giddensin määritelmän mukainen toimijuus edellyttää, että toimijalla on valtaa ja vapautta valita eri vaihtoehtoista. Toimijuus ja valta ovatkin toisiinsa läheisesti yhteydessä (Eteläpelto ym. 2011, 14).

Valta on asiakassuhteissa aina läsnä tavalla tai toisella. Työntekijälle valtaa antaa muun muassa asiantuntijuus (Eteläpelto ym. 2011, 16). Myös asiakkailla on valtaa, sillä Foucault’n (1980) mukaan valtaa on kaikissa sosiaalisissa suhteissa ja myös niillä, joilta vallan resurssit vakiintuneen näkemyksen mukaan puuttuvat (Eteläpelto 2011, 17). Tässä aineistossa valta näyttäytyi positiivisessa valossa eli resurssina; kykynä saada aikaan jokin asiantila. Käskyvaltana ja kontrollina valta ei aineistossa näkynyt lainkaan. (Eteläpelto ym. 2011, 15.)

Aineistosta erottui erilaisia tapoja tukea asiakkaan toimijuutta. Toimijuutta tuettiin kaikissa tarinoissa kuuntelemalla asiakasta ja antamalla mahdollisuuksia vaikuttaa ja olla osana työskentelyä. Menetelmänä käytettiin dialogista dialogia, joka saa asiakkaan tuntemaan, että hänen mielipiteellään todella on vaikutusta. Mahdollisuus valita erilaisten vaihtoehtojen väliltä oli myös toimijuuden kannalta olennaista.

Toimijuutta tuettiin myös antamalla tilanteiden kehittyä rauhassa. Sen sijaan, että asiakkaiden tilanteisiin olisi puututtu välittömästi siinä vaiheessa

kun oma huoli heräsi, asiakkaalle annettiin mahdollisuus tehdä omia ratkaisuja ja katsoa, minkälaisia seurauksia ratkaisuilla on.

Työskentelyn lopettaminen työntekijän aloitteesta voi myös olla tapa tukea asiakkaan toimijuutta silloin, kun asiakas alkaa osoittaa vastustusta, esimerkiksi kieltäytymällä kaikista tarjotuista tukitoimenpiteistä. Kun työskentely loppuu, on asiakkaan kohdattava ongelmansa. Tässä tapauksessa toimijuuden tukeminen tarkoitti asiakkaalle mahdollisuutta saada ottaa täysi vastuu omista ongelmistaan.

Joissakin tarinoissa asiakkaan toimijuuden kunnioittaminen johti tilanteen kriisiytymiseen. Kriisiin päätyminen sai kuitenkin asiakkaan silmät aukeamaan ja aikaiseksi syvällisemmän muutoksen. Tästä päätellen työntekijän pidättäytyminen oman mielipiteen ja huolen ilmaisusta tietyissä tilanteissa on asiakkaan toimijuuden kunnioittamista ja voi johtaa huonoltakin näyttävien välivaiheiden kautta hyvään lopputulokseen. Kriisi voidaan luoda myös tarkoituksella työntekijöiden toimesta asiakkaan toimijuuden ja motivaation herättämiseksi, kuten yhdessä onnistumisen tarinassa oli tehty.

Työskentelyn oikea-aikainen lopettaminen on onnistumisessa ja toimijuuden tukemisessa tärkeää. Tämä tulee varsinkin selväksi silloin, kun työskentely on pitkäkestoista tilanteiden ollessa kompleksisia ja moniulotteisia. Eteläpelto ym. (2011, 17) huomauttavat, että valta voi kiteytyä pysyviksi vallan rakenteiksi. Myös asiakassuhteet saattavat huomaamatta muuttua pysyviksi vallan rakenteiksi, joissa asiakkaan toimijuus väijäämättä heikkenee tai jopa katoaa. Tämän tutkimuksen aineistossa näin ei kuitenkaan käy, vaan työskentely eteni kaikissa tarinoissa asiakkaan toimijuutta kunnioittaen, sitä jatkuvasti havainnoiden ja loppui silloin, kun se ei enää ollut tarpeellista tai tuloksellista.

Eteläpelto ym. (2011, 12) huomauttavat, että puhe toimijuudesta jää abstraktiksi, jos emme pohdi mitä toimijuus käytännössä kulloinkin tarkoittaa, mitä se edellyttää, mikä sitä rajoittaa ja miten sitä voidaan edistää. Etenkin silloin, kun toimijuus on puutteellista, rikkoutunutta tai rajallista on syytä kysyä, mitkä tekijät työssä, koulutuksessa, yhteiskunnassa yleensä tai yksilöiden kapasiteetissa edistävät toimijuutta ja siihen liittyvää elämänhallintaa. Tämän tutkimuksen kohteena olevat työntekijät ovat selvästi esittäneet näitä kysymyksiä itselleen. Asiakkaiden tilanteisiin ei muuten olisi saatu aikaiseksi niin selkeitä muutoksia. Asiakkaiden tilanteiden analysoimisessa on paikka paitsi ammattitaidolla myös tarinoissa näkyvällä intuitiolla.

Aineiston tulkinnasta nousseet havainnot toimijuudesta liittyvät myös osallisuuteen. Osallisuus ja toimijuus ovat joiltakin osin synonyymeja. Tässä tutkimuksessa toimijuus näyttäytyy asiakkaan osallisuutena omassa elämässään. Kun toimijuus on hyvällä tasolla, ihminen on oman elämänsä subjekti. Toimijuus on mielestäni perustavanlaatuisen osa osallisuutta. Toimijuuden tukeminen mainitaankin Hallituksen esityksessä uudeksi

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

nuorisolaiksi. Esityksen mukaan lain muutosten tarkoituksena on ”tunnistaa nuoruus osana yhteiskuntaa sekä tarjota monipuolisia palveluja nuorelle, nuorten ryhmille, ikäluokille ja nuorelle väestölle heidän omaa toimijuuttaan tukien” (HE 111/2016 vp, 5). Topparin ja kuraattorien tekemä työ on ruohonjuuritasolla tapahtuvaa osallisuuden tukemista ja siten jo nyt uuden nuorisolain hengen mukaista.

9.3 Lopuksi

Aineisto tuotti tietoa myös siitä, millaisissa tilanteissa moniammatilliseen yhteistyöhön turvaututtiin. Työskentelyn lähtötilanteet voidaan jakaa karkeasti kahteen kategoriaan. Moniammatillista yhteistyötä käytettiin sekä silloin, kun asiakkaan ja perheen tilanne oli ollut kuormittunut jo pidempään että silloin, kun asiakkaan tilanne oli vasta hiljattain alkanut mennä huonompaan suuntaan, mutta ongelmat olivat vakavia. Moniammatillista yhteistyötä käytettiin siis sekä asiakkaan kuormitusta purkamaan että alkavien ongelmien pahenemista ehkäisevänä menetelmänä. Myös Aaltonen (2011, 18) on todennut moniammatillisen yhteistyön hyödyt ennaltaehkäisevässä työssä, etenkin nuorten kohdalla. Aineiston perusteella moniammatillista yhteistyötä voi suositella käytettäväksi ainakin edellä mainitun kaltaisissa tilanteissa.

Onnistuneessa moniammatillisessa yhteistyössä asiakas on työskentelyn keskiössä ja mahdollisuuksiensa mukaan työskentelyssä mukana kaikissa vaiheissa. Työskentely tapahtuu asiakkaan ehdoilla ja asiakkaalle sopivassa tahdissa. Muutos asiakkaan tilanteessa tapahtuu sekä tukemalla että tilaa antamalla.

10 POHDINTA

Tässä luvussa arvioidaan ensin opinnäytetyötä sen eri osa-alueiden kautta. Tämän jälkeen tarjotaan aiheita jatkotutkimukselle ja luvun lopussa on vielä ehdotus jatkotoimenpiteeksi.

10.1 Prosessin, tulosten ja työn merkittävyyden arviointia

Tutkimuksen aihe on tärkeä, sillä kuten Vicente (1999) on todennut, työprosessit ovat vuosien mittaan tulleet monimutkaisemmiksi ja monitasoisemmiksi, mikä lisää ihmisten riippuvuutta toisistaan (Leppänen 2002, 36). Tämän lisäksi asiakkaiden ongelmat ovat yhä moniulotteisempia ja vaikeammin ratkaistavissa yksittäisen työntekijän toimesta. Yhteistyön sujuminen ja sen kehittäminen ovat tärkeitä työn tulosten saavuttamisen kannalta (Launis 1994, Leppäsen 2002, 36 mukaan).

Tutkimus täytti tavoitteensa tehdä näkyväksi työntekijöiden moniammatillisen yhteistyön tekemiseen liittyvää osaamista. Tutkimus tavoitti myös työn tekemiseen liittyvää hiljaista tietoa, jonka tutkiminen on Jokisen

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

(2014, 197) mukaan tärkeää siksi, että tutkimusprosessissa hiljainen tieto käsitteellistyy ja kumuloituu työn vaikuttavuudesta kertovaksi tiedoksi, jota on mahdollista hyödyntää käytäntöjen kehittämisessä.

Aiheen rajaaminen pelkkiin onnistumisiin oli näin jälkikäteenkin ajateltuna hyvä ratkaisu, sillä perinteinen, ongelmia etsivä lähestymistapa olisi voinut vahingoittaa tiimeissä nyt vallitsevaa hyvää energiaa. Negatiivisuuden kautta lähestyminen ei olisi toiminut tutkimuksen kohteiden, eikä myöskään itseni kannalta.

Aineiston kerääminen kirjallisena oli myös hyvä ratkaisu. Aineisto oli monipuolinen ja sen analyysi sekä tulkinta tuottivat tietoa laajemmin kuin olin osannut odottaa. Aineisto tyydytti laadullisesti, mutta myös määrällisesti, sillä kuusi vastausta kymmenestä mahdollisesta täyttivät odotukseni ja määrä oli myös riittävä opinnäytetyön laajuisen tutkimuksen toteuttamiseen. Ongelmaksi oli ainoastaan muodostua se, että vastaukset poikkesivat melko paljon toisistaan, mikä johtui siitä, että kuuden vastaajan joukossa oli edustajia viidestä eri ammattiryhmästä. Tämä oli kyllä etukäteen tiedossa, mutta aineiston kirjavuuden aiheuttama ongelmallisuus tuli silti yllätyksenä. Hyvänä puolena oli kuitenkin vastausten monipuolisuus. Kirjavasta aineistosta oli mielenkiintoista etsiä onnistuneeseen yhteistyöhön liittyviä teemoja. Mikäli aineisto olisi ollut homogeeninen, näin ei luultavasti olisi ollut.

Tutkimuksen tulokset ulottuvat moniammatillisuuden kontekstia laajemmalle. Tulokset olivat kuitenkin odotetun kaltaiset siltä osin kuin ne menivät yksiin moniammatillisen yhteistyön teorian kanssa. Tämän lisäksi tuloksissa tuli esille sellaisia onnistuneeseen moniammatilliseen yhteistyöhön vaikuttaneita asioita, jotka kuvaavat paikallista toimintakulttuuria.

Tutkimustulosten suhteuttaminen muihin tutkimuksiin on haastavaa, sillä omaa tutkimustani täysin vastaavia tutkimuksia ei ole vielä tehty. Yhden tutkimuksen tulokset kuitenkin suhteutuvat omiini. Anu Saukkosen (2010) tutkimuksessa moniammatillisen yhteistyön tekemistä edistivät yhteinen tahtotila, säännöllisyys, yhteiset pelisäännöt, avoimuus sekä toisten työnkuvien tunteminen. Saukkosen tulokset ovat muuten yhteneviä omien tulosteni kanssa, paitsi toisten työnkuvien tuntemisen osalta, joka ei omassa tutkimuksessani noussut esille. Erona on myös, että Saukkosen tutkimus vastaa kysymykseen mitkä tekijät? kun taas omani vastaa enemmänkin kysymykseen miten?

Tutkimus tuo esiin osaamista, joten se hyödyttää tiimejä, koska Isoherrasen (2008, 161) mukaan tiimien on tärkeää saada jatkuvasti tietoa omasta toiminnastaan. Tutkimus antaa vastauksia myös miten-kysymykseen, joka on hyödyllistä siksi, että se avaa erityisen paljon muille omaa osaamista ja rikastuttaa tiimin muita jäseniä (Nousiainen & Piekkari 2007, 16).

Tutkimus voi olla hyödyksi myös yksittäiselle työntekijälle. Onnistumisten analysointi voi olla hyödyksi esimerkiksi silloin, kun halutaan oppia

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

aikaisemmista epäonnistumisista. Tutkimuksen tuottama tieto onnistumisesta saattaa auttaa ongelman paikantamisessa, jos jokin tuleva moniammatillinen asiakasprosessi ei tunnu olevan kaikilta osin toimiva. Ulkopuolisena en kokenut olevani oikea henkilö nostamaan mahdollisia epäkohtia esiin, mutta halutessaan työntekijät voivat toki tehdä sen itse. Ongelmien tarkastelukin voi olla hedelmällistä silloin, kun sen tekee omasta aloitteestaan ja oman työnsä kehittämiseksi.

Oman oppimiseni kannalta tutkimuksen tekeminen oli erityisen antoisaa. Sain valtavasti tietoa moniammatillisesta yhteistyöstä ja siitä, mitä sen onnistunut tekeminen vaatii. Tähän tutkimukseen osallistuneita työntekijöitä parempia esikuvia saisi etsiä pitkään, jos niitä edes löytyisi.

Toivoisin tutkimuksen vaikuttavan positiivisesti kuvaan nuorten parissa tehtävästä psykososiaalisesta työstä. Toimijuuden tukemisen kautta työn vaikutukset voivat olla jopa yhteiskunnallisia, sillä muutokset tapahtuvat usein juurikin ruohonjuuritasolta ylöspäin, eivät ylhäältä alaspäin sanellen.

10.2 Jatkotutkimusaiheita

Tässä tutkimuksessa päätin käsitellä aineiston yhtenä kokonaisuutena ja etsiä siitä kaikille vastauksille yhteisiä yhteistyön tekemiseen liittyviä teemoja. Vastaukset olivat kuitenkin niin yksityiskohtaisia, että niitä olisi voinut tutkia myös yksittäisinä ja saada aikaan kokonaan toisen tutkimuksen. Jouduin siis jättämään tämän tutkimuksen ulkopuolelle joitakin vastauksista löytyneitä yksityiskohtia. Yksi tällainen oli intuition rooli asiakastyössä onnistumisessa. Intuition käyttö työssä ja asiakassuhteiden muodostamisessa olisi mielenkiintoinen tutkimusaihe.

Tämän tutkimuksen jälkeen voisi olla mielenkiintoista tutkia myös muita saman kohderyhmän työhön liittyviä osa-alueita onnistumisen kautta. Tutkia voisi esimerkiksi onnistuneita asiakastapaamisia tai onnistuneita asiakasprosesseja.

Myös työssä onnistumista, kuten Arja Jokinen (2014) on tehnyt, voisi tutkia tarkemmin. Tutkimus voisi esimerkiksi vastata kysymyksiin Mitä silloin tehdään, kenen toimesta ja mitä saadaan aikaan? Aineistosta, joka käsitelisi työskentelyä laajemmasta kuin moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta hahmottuisi työskentelylle ehkä muitakin tavoitteita kuin toimijuus ja sen tukeminen. Hahmottua voisi myös erilaisia työskentelymalleja ja asiakkuuksia kuten Jokisen (2014) tutkimuksessa.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

10.3 Ehdotus jatkotoimenpiteeksi

Tarinoita voidaan käyttää organisaatioiden kehittämisessä. Aaltosen ja Heikkilän (2003, 18) mukaan ”tarinoiden avulla pystytään edesauttamaan ja tukemaan sekä yksilöiden että yhteisöjen muuttumista, yhteistä kommunikaatiota, sosiaalisia suhteita ja oppimista”. Tarinoissa tulee esiin myös kokemukseräistä tietoa, joka tässä tutkimuksessa liittyi työn tekemiseen ja vuorovaikutustapoihin. Tarinan muotoon kerätty yksilöiden tieto mahdollistaa sen yhteisen työstämisen ja systemaattisen reflektoinnin. (Aaltonen & Heikkilä 2003, 26–27.)

Näin ollen ehdotankin tutkimuksen kohteena olleille tiimeille yhteistä tarinan kirjoittamista tämän tutkimuksen tulosten pohjalta. Se saisi olla fiktiivinen, mutta tosiasioihin perustuva kertomus moniammatillisen yhteistyön tekemisestä, joka sisältää kokemukseräistä tietoa kaikkien työntekijöiden onnistumisen tarinoista. Tarinoita voidaan tietenkin kirjoittaa myös useampia. Valmis tarina laitetaan näkyville, jossa se muistuttaa työntekijöitä onnistumisista ja tiimin potentiaalista sekä suuntaa työskentelyä myös jatkossa kohti onnistumisia. Jos tarina halutaan jakaa, voi se olla hyödyksi koko organisaatiolle. Näin toimien kehittäminen tapahtuu ratkaisukeskeisesti ja Arvostavan tutkimisen menetelmää mukailien.

Tällaisen tarinan olisi tietenkin voinut koota myös osana tätä opinnäyte-työtä, mutta uskon siitä olevan enemmän hyötyä, jos ja kun työntekijät tekevät sen itse. Tarinan kirjoittaminen yhdessä tarjoaa työntekijöille samalla mahdollisuuden reflektoida tämän tutkimuksen tuloksia yhteisesti.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

LÄHTEET

Aaltonen, K. 2011. Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Aaltonen, M. & Heikkilä, T. 2003. Tarinoiden voima. Miten yritykset hyödyntävät tarinoita? Helsinki: Talentum.

Cooperrider, D. L., Whitney, D. & Stavros J. M. 2008. Appreciative Inquiry Handbook For Leaders of Change. 2nd edition. Brunswick: Crown Custom Publishing.

Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 9–30.

HE 111/2016 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle nuorisolaiksi. Viitattu 14.9.2016.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_111+2016.pdf

Heikkilä, K. 2002. Tiimit – avain uuden luomiseen. Helsinki: Kauppakaari.

Heikkinen, H. L. T. 2015. Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 149–167.

Hertman, A. & Vuorela, H. 2014. Moniammatillinen yhteistyö Lahden lastensuojelutoimistossa. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 3.5.2016.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/76576/Vuorela_Heidi.pdf?sequence=1

Hietanen-Peltola, M. 2013. Oppilashuolto – huolenpitoa oppilaasta. Teoksessa Hastrup, A., Hietanen-Peltola, M., Jahnukainen, J. & Pelkonen, M. (toim.) Lasten, nuorten ja lapsiperheiden palvelujen uudistaminen. Lasten Kaste -kehittämistyöstä pysyväksi toiminnaksi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 3:2013. Helsinki: THL, pdf-tiedosto. Viitattu 5.4.2016.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104345/THL_RAP2013_003_verkko.pdf?sequence=1

Hämeenlinnan kaupunki. 2015. Toppari. Viitattu 7.4.2016.
<http://www.hameenlinna.fi/Palvelut/Perheiden-palvelut/Tukipalveluja-perheille/Toppari/>

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Hänninen, V. 2015. Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2 – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 168–184.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Isoherranen, K. 2008. Vuorovaikutuskulttuuri muutoksessa. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy, 49–83.

Isoherranen, K. 2008. Yhteistyön uusi haaste – moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy, 26–48.

Jokinen, A. 2014. Onnistumisen tarinoita sosiaalityössä. Teoksessa Have-
rinen, R., Kuronen, M. & Pösö, T. (toim.) Sosiaalihuollon tila ja tulevai-
suus. Tampere: Vastapaino, 196–218.

Juuti, P. 2005. Toivon johtaminen. Helsinki: Otava.

Juuti, P. 2016. Johtamisen kehittäminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kauppinen, N. 2013. Eronjälkeinen selviytyminen ja onnistunut yhteistyö
eroperheiden tarinoissa. Turun yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Lisensi-
aatintutkimus. Viitattu 3.5.2016
[http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=60ceecbb-8026-47c1-8345-
07641897ea96](http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=60ceecbb-8026-47c1-8345-07641897ea96)

Kohonen, E. 2011. Narratiivisuus – vähän hyödynnetty lähestymistapa
kauppatieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P.
(toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähes-
tymistavan valintaan. Tampere: Johtamistaidon Opisto, 196–205.

Laine, T. 2015. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkö-
kulma. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmeto-
deihin 2 – näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin
lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–51.

Lastensuojelulaki 417/2007. 13.4.2007. Finlex. Viitattu 14.4.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Lehtomaa, M. 2005. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu,
analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.)
Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Helsinki:
Dialogia, 163–194.

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Leppänen, A. 2002. Työyhteisön kehittämisen tavoitteet. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 36–44.

Niemi-Pynttari, M. 2013. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen näkökulma ohjaustyössä. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti 6/2013. Viitattu 11.4.2016. <http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/06/07/voimavara-ja-ratkaisukeskeinen-nakokulma-ohjaustyossa/>

Nousiainen, L. & Piekkari, U. 2007. Osallistuva oppilas – yhteisöllinen koulu. Koulun kehittämisen kansio. Helsinki: Opetusministeriö. Viitattu 14.4.2016.

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/osallistuva_oppilas_-_yhteisoellinen_koulu_han-ke/Osallistuva_Oppilas_liitteet/OPM_koulun_kehittamisen_kansio_2606.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2012–2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 6:2012. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 7.4.2016. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/OKM06.pdf?lang=fi>

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. 30.12. 2013. Finlex. Viitattu 7.4.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287>

Rekola, L. 2008. Sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottamiseen vaikuttavia kehityssuuntia. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy, 9–25.

Saukkonen, A. 2010. Moniammatillinen yhteistyö Kiimingissä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 3.5.2016. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21200/VALMIS%20OPPARI.pdf?sequence=1>

Stenvall, J. & Virtanen, P. 2012. Sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistaminen. Kehittämisen mallit, toimintatavat ja periaatteet. Helsinki: Tietosanomama Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum.

SAATEKIRJE

Koulukuraattoreille ja Topparin työntekijöille

Olen sosionomiopiskelija Hämeen ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä osana korkeakouluopintojani. Toteutan laadullisen tutkimuksen, joka koostuu teoriasta, kirjoitelmista ja saadun aineiston tarkastelusta ja analysoinnista.

Opinnäytetyön aihe on onnistunut moniammatillinen yhteistyö. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille moniammatilliseen yhteistyöhön liittyvää osaamista ja tuottaa tietoa tiimien toiminnasta. Tavoitteena on myös, että tutkimuksen tuottamaa tietoa voitaisiin hyödyntää yhteistyön kehittämisessä. Tutkimuksessa keskitytään työntekijöiden onnistuneisiin yhteistyön kokemuksiin. Tutkimukseen osallistuvia pyydetään tuottamaan kirjallinen kuvaus yhdestä hyvin onnistuneesta moniammatillisen yhteistyön kokemuksesta. Kirjoitelman pituudella ei ole alarajaa eikä ylärajaa. Tutkimukseen osallistuminen tarjoaa mahdollisuuden oman työn reflektointiin ja oman osaamisen näkyväksi tekemiseen osana tiimien kokonaisuutta.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Vastaukset käsitellään anonymisti ja yhtenä aineistona. Vastajan henkilöllisyys, työpaikka tai muut tiedot eivät tule tutkimuksessa esille. Otteita kirjallisista tuotoksista voidaan julkaista valmiissa opinnäytetyössä hyvän tavan mukaisesti tarkoituksen edellyttämässä laajuudessa. Kerättyä aineistoa käytetään vain tähän tutkimukseen ja aineistoa käsitellään luottamuksellisesti. Kerätty aineisto tuhoetaan asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua.

Vastaan mielelläni kaikkiin kysymyksiin ja annan lisätietoja tutkimuksesta.

Yhteistyöterveisin,

Sanna Nikkilä



OPINNÄYTETYÖN TEHTÄVÄNANTO

Kirjoita vapaavalintaisen mittainen kuvaus yhdestä omasta mielestäsi erityisen hyvin onnistuneesta moniammatillisen yhteistyön kokemuksesta. Yhteistyökokemus voi olla nykyiseltä tai aiemmalta työuralta. Kirjoitus voi olla muodoltaan tarina tai kirjoitelma, mutta se ei ole välttämätöntä. Teksti saa olla myös jäsenitelemätöntä. Sisältö on tärkeämpää kuin tekstin muoto.

Kirjoituksen olisi kuitenkin hyvä sisältää yhteistyön alku, keskikohta ja loppu sekä keskeiset toimijat. Kirjoitusta voi hahmotella esimerkiksi seuraavien kysymysten kautta:

Ketkä tekevät yhteistyötä?

Miksi yhteistyön tekeminen oli tarpeellista?

Miten yhteistyö alkoi?

Minkälaisia tunteita heräsi yhteistyön eri vaiheissa?

Minkälaisia vaiheita yhteistyön tekemiseen sisältyi?

Miten yhteistyötä tehtiin? Kuinka tiiviisti?

Oliko yhteistyössä erityisiä piirteitä?

Miten oma toimintasi edesauttoi yhteistyön onnistumista?

Miten yhteistyökumppanisi toiminta edesauttoi yhteistyön onnistumista?

Miten yhteistyö päättyi?

Tutkimuksen kannalta kiinnostavia ovat etenkin yhteistyöhön liittyvät pienet yksityiskohdat, erityisyydet ja työskentelyn reflektointi. Vastausta toivon mahdollisimman pikaisesti, mutta viimeistään 17.6.2016 mennessä. Vastauksen voi lähettää sähköpostiini sanna.nikkila@student.hamk.fi

Kiitos vastauksista!

”Siinä oli selkeä työnjako, hyvää tahtoa ja aitoa auttamista” Onnistunut moniammatillinen yhteistyö

Liite 3

SUOSTUMUSLOMAKE

Onnistunut moniammatillinen yhteistyö –tutkimus

Minua on pyydetty osallistumaan yllämainittuun ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön ja olen saanut kirjallista tietoa tutkimuksesta sekä mahdollisuuden esittää siitä tutkimuksen tekijälle kysymyksiä.

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä perua suostumukseni milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Hämeenlinnassa _____/_____

Suostun osallistumaan tutkimukseen:

Allekirjoitus

Nimenselvennys

