



Seriverkostossa toimivien ammattilaisten kokemuksia verkostossa toimimisesta ja näkemyksiä verkoston kehittämisestä

Emmi Salminen ja Irene Lauronen

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Seriverkostossa toimivien ammattilaisten kokemuksia verkostossa toimimisesta ja näkemyksiä verkoston kehittämisestä

Emmi Salminen ja Irene Lauronen
Sosionomi
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2018

Emmi Salminen ja Irene Lauronen

Seriverkostossa toimivien ammattilaisten kokemuksia verkostossa toimimisesta ja näkemyksiä verkoston kehittämisestä

Vuosi 2018

Sivumäärä 66

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia Seriverkostoon kuuluvien ammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia verkostoon ja verkostossa toimimiseen liittyen. Seriverkostoon kuuluvat ammattilaiset työskentelevät seksuaalirikollisten ja potentiaalisten rikoksentekijöiden kanssa. Opinnäytetyö tehtiin Oulun ensi- ja turvakoti ry:n ja Vuolle Settlementti ry:n SERITA-hankeen tueksi. Seriverkosto toimii tällä hetkellä Oulussa ja Helsingissä. Lisäksi Tampereella on Serita-hankkeen yhteistyökumppaneita, jotka työskentelevät saman asiakasryhmän kanssa, mutta eivät varsinaisesti kuulu Seriverkostoon. Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa muun muassa Seriverkostoon kuuluvien ammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia verkostossa toimimisesta, verkoston kehittämisestä ja verkoston mahdollisesta laajentamisesta valtakunnallisella tasolla.

Opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena, joka lähetettiin Seriverkostoon kuuluville ammattilaisille sähköpostitse. Kyselylomakkeiden tulokset analysoitiin sekä laadullisia, että tilastollisia menetelmiä käyttäen. Aineiston tuloksista voidaan havaita, että Seriverkostoon kuuluvat ammattilaiset kokevat saavansa verkostossa toimimisesta vertaistukea ja täydennystä omaan ammatilliseen osaamiseensa. Vastauksissa kävi ilmi myös, että verkostoon kuuluvat ammattilaiset kaipaivat verkostoon ja sen rooleihin selkeyttä. Vastauksissa kehittämisajatuksena nousi esiin esimerkiksi se, että verkosto voisi tehdä yhteistyötä opiskelijaterveydenhuollon kanssa.

Asiasanat: moniammatillinen yhteistyö, verkostotyö, työn erityisyys

Emmi Salminen and Irene Lauronen

Experiences from professionals working in the network and outlooks on developing the network

Year	2018	Pages	66
------	------	-------	----

The purpose of this thesis is to examine the views and experiences of professionals who are members of the Seri-network. Professionals belonging to the Seri-network work with sex offenders and potential offenders. The thesis was made in support of the SERITA project of the Oulu Primary and Shelter House and Vuolle Settlement ry. The Seri-network currently operates in Oulu and Helsinki, and in Tampere there are Serita-project partners who work with the same customer group, but are not part of the Seri-network. The purpose of the thesis is to identify the views, experiences, development ideas and the possible expansion of the network at a national level from professionals in the Seri-network.

The thesis was conducted as a questionnaire survey that was sent to the professionals in the Seri-network by e-mail. The results of the questionnaires were analyzed using both qualitative and statistical methods. From the results of the data it can be seen that professionals in the Seri-network have experienced receiving support from their peers, and using the network has reinforced their own professional skills. The responses also revealed that the members of the network would prefer to have clarity about the network and its roles. From the responses the development idea was raised that, for example, the network could cooperate with student health care.

Keywords: multi-professional cooperation, Network, specificity of work

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Seriverkosto	8
3	Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys	10
3.1	Verkostotyö	10
3.2	Moniammatillinen yhteistyö	13
3.2.1	Moniammatillisen yhteistyön tarpeellisuus	14
3.2.2	Moniammatillinen yhteistyö ja dialogi ryhmässä	17
3.2.3	Yhteistyöosaaminen ja asiantuntijuus	20
3.2.4	Organisaation rakenteesta ja ryhmän hierarkiasta	21
3.2.5	Moniammatillisen ryhmän rooleista	23
3.3	Työn erityisyys	24
4	Tutkimusasetelma	27
4.1	Tutkimusmenetelmät	27
4.2	Aineiston keruu	29
4.3	Kyselylomakkeen sisältö, muoto ja rakenne	30
4.4	Lomakkeen testaaminen	31
4.5	Tutkimuksen kohderyhmä, aineisto ja aineiston analysointi	31
4.6	Tutkimuksen pätevyys, luotettavuus ja eettisyys	33
5	Opinnäytetyön tulokset	35
5.1	Määrälliset kysymykset	35
5.2	Laadulliset kysymykset	42
6	Johtopäätökset	44
6.1	Seriverkosto	45
6.2	Seriverkoston tavoitteet	46
6.3	Tiedonkulku ja vuorovaikutus	48
6.4	Roolit	49
6.5	Työn erityisyys	50
7	Pohdinta	51
7.1	Opinnäytetyöprosessi	51
7.2	Ammatillinen kehittyminen	52
7.3	Eettisyys ja Luotettavuus	53
7.4	Kehitysehdotukset	54
	Kuviot	58
	Taulukot	59
	Liitteet	60

1 Johdanto

Työ ja maailma ovat nykyisin muuttuneet niin monimutkaisiksi, ettei voida enää ajatella yhden ihmisen hallitsevan kaikkea (Isoherranen, K. 2008, 9). Käsitlemme opinnäytetyössämme muun muassa moniammatillista yhteistyötä, jolla lyhykäisyydessään voidaan tarkoittaa sitä, että eri alojen asiantuntijoilla on yhteinen tavoite, johon päästäkseen heidän on yhdistettävä tietonsa ja osaamisensa. Kun yhteistyössä on mukana useamman alan asiantuntijoita, saa yhteistyö uusia näkökulmia tiedon ja osaamisen saralla. (Isoherranen, K. 2008, 33. Ja Isoherranen, K. 2005, 13-14.) Moniammatillisella yhteistyöllä pyritään vastaamaan asiakaslähtöisyyden toteutumisen tarpeeseen. Jotta asiakaslähtöisyys voitaisiin turvata esimerkiksi asiakkaan hoidossa tai kuntoutuksessa, vaaditaan usein laajempaa asiantuntijuutta ja näkökulmaa asioihin, kuin mitä esimerkiksi yksittäinen asiantuntija pystyisi antamaan. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 142.)

Käsitlemme opinnäytetyössämme myös verkostotyötä. Erilaiset tavat verkostoitua ovat kasvava ilmiö esimerkiksi liike-elämässä, mutta myös sosiaali- ja terveysalalla ja koko yhteiskunnassa erilaiset verkostot ovat yleistymässä. (Saarilehto ym. 2013, 245). Erilaiset verkostot ovatkin yksi suurimmista kehittämiskohteista esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla. (Järvensivu ym. 2010, 3). Erilaisten verkostojen muodostamisen ja verkostoitumisen hyödyt on ymmärretty esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla ja ne yleistyvät ja niitä kehitetään jatkuvasti.

Teimme opinnäytetyömme Oulun ensi- ja turvakoti ry:n ja Vuolle Setlementti ry:n SERITA-hankeen tueksi. Opinnäytetyötämme varten keräsimme Seriverkoston kuuluvien ammattilaisten kokemuksia Seriverkoston käytöstä ja verkostoon kuulumisesta. Seriverkosto (Seksuaalirikosten ennaltaehkäisy- verkosto) koostuu moniammatillisesta yhteistyöstä eri ammattilaisten kesken. Verkoston tavoitteena on seksuaalirikoksen ennaltaehkäisyn kehittäminen, seksuaalirikokseen syyllistyneiden asiakasohjautuvuuden parantuminen ja jälkikuntoutus. (Serita hanke 2018.) Opinnäytetyössä sivuamme myös työn erityisyyttä liittyen kyseisen asiakasryhmän kanssa työskentelyyn.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kerätä kyselylomakkeen avulla verkoston ammattilaisilta muun muassa tietoa siitä, kuinka toimivaksi he kokevat verkoston. Verkostoa ja sen toimivuutta tarkastelimme moniammatillista verkostotyötä koskevilla kysymyksillä, joilla selvitettiin esimerkiksi sitä, kuinka verkostossa toimivat ammattilaiset kokevat tämänkaltaisen verkostomaisen työskentelytavan hyödyttävän juuri tämän kyseisen kohderyhmän kanssa työskentelyä. Kartoitimme opinnäytetyössämme myös, onko verkostossa ja moniammatillisessa yhteistyössä ilmennyt haasteita. Opinnäytetyömme tavoitteena on kartoittaa myös ammattilais-

ten näkemyksiä verkoston kehittämiskohteista koskien esimerkiksi verkoston mahdollista laajentamista valtakunnallisella tasolla. Tavoitteenamme on tuoda nämä kerätyt tiedot verkoston käyttöön.

Moniammatillisuus ja verkostotyö liittyvät olennaisesti sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työhön. Syventymällä tähän kyseiseen aihepiiriin ja ammattilaisten näkemyksiin kyseisestä työskentelytavasta koemme saavamme paljon tietoa ja taitoa tulevaisuudessa sosiaalialan ammattilaisena toimimiseen. Raportin aluksi kerromme Seriverkostosta yleisesti. Teoreettinen viitekehysemme koostuu moniammatillisesta yhteistyöstä, verkostotyöstä ja työn erityisyydestä. Teoriaosuuden jälkeen esittelemme tutkimusasetelmamme, kerromme käyttämämme tutkimusmenetelmistä, aineiston keruustamme ja tutkimuskysymyksistämme. Tämän jälkeen esittelemme opinnäytetyömme tulokset ja johtopäätökset, joiden jälkeen siirrymme pohdintaan.

2 Seriverkosto

Tässä luvussa kuvaamme hankeyhteistyökumppanimme Serita- hankkeen toimintaa ja tavoitteita, sekä kuvailemme Seriverkoston toimintaa yleisesti.

SERITA- hanke on ennaltaehkäisevää työtä, jonka tarkoituksena on vähentää Oulun alueella seksuaalirikollisuutta. SERITA-hankkeen tarkoituksena on pyrkiä vaikuttamaan rikoksentekijöiden toimintaan ja sitä kautta vähentää seksuaalirikoksia. Hankkeen kohderyhmä on mahdolliset seksuaalirikoksen rikoksentekijät ja seksuaalirikostaustaiset henkilöt 15 ikävuodesta alkaen. Hankkeen piiriin kuuluu myös asiakkaat, jotka eivät omaa rikostaustaa, mutta ovat itse huomanneet oman seksuaalikäytöksen muutoksen, josta ovat huolissaan ja tarvitsevat tukea ja apua ehkäistäkseen mahdollisen rikollisen toiminnan. Asiakkaat voivat olla miehiä, naisia tai nuoria, jotka ovat tehneet seksuaalirikoksen perhe- tai lähisuhteessa tai näiden ulkopuolella. Asiakkaat voivat olla siviilissä, yhdyskuntapalvelussa, koevapaudessa tai vankilassa. (Serita hanke 2018.)

Seriverkosto (Seksuaalirikosten ennaltaehkäisy- verkosto) koostuu moniammatillisesta yhteistyöstä eri ammattilaisten kesken. Verkoston tavoitteena on seksuaalirikoksen ennalta ehkäisyn kehittäminen, seksuaalirikokseen syyllistyneiden asiakasohjautuvuuden parantuminen ja jälkikuntoutus. Verkoston tavoitteena on myös tavoittaa nuoret potentiaaliset seksuaalirikoksen tekijät. Seriverkoston kuuluu tällä hetkellä eri toimijoita Helsingin, Tampereen ja Oulun alueen sosiaali- ja terveysalan toimijoista. (Serita hanke 2018.)

Kuvaamme alla olevassa taulukossa verkostossa toimivien tahojen työkenttää ja asiakasryhmiä. Seriverkostoon kuuluvia tahoja ovat mm. Oulun ensi- ja turvakoti ry, Vuolle settlementti, Oulun yhdyskuntaseuraamustoimisto, Oulun yliopistollinen sairaala, Oulun kaupunki, Riihimäen vankila, Pelson vankila, Krits ja Sexpo säätiö. Lisäksi Tampereella toimii Settlementti Tampere ry, joka tekee työtä seksuaalirikollisten ja potentiaalisten rikoksen tekijöiden kanssa. Settlementti Tampere ry. tekee yhteistyötä Seriverkoston kanssa, mutta ei varsinaisesti kuulu Seriverkostoon.

Kuvio havainnollistaa millaisissa ympäristöissä Seriverkostoon liittyvää työtä tehdään.

	Ennaltaehkäisevä työ	Korjaava työ	Vankilassa tehtävä työ
Uhri	Setlementti Tampere ry	Setlementti Tampere ry THL Krits Oulun ensi- ja turvakoti ry	
Tekijä	Sexpo- säätiö Vuolle setlementti Setlementti Tampere ry	Sexpo- säätiö Vuolle setlementti Setlementti Tampere ry Riihimäen vankila Oulun yhdyskuntaseuraamus-toimisto Oulun yliopistollinen sairaala Oulun kaupunki	Riihimäen vankila Krits Pelson vankila

Kuvio 1: Seriverkoston havaintotaulukko. Seriverkostossa toimivia tahoja, sekä heidän työskentelykenttensä ja asiakasryhmänsä.

Tutustuimme verkoston toimintaan ja verkoston jäseniin osallistumalla Oulussa järjestettyyn Seriverkoston verkostokokoukseen tammikuussa 2018. Kokouksessa seurasimme, miten moniammatillinen verkosto toimii, sekä mitä tapahtuu, kun verkosto kokoontuu. Seurasimme myös sitä, miten kokous etenee, miten kokouksen aiheita käsitellään ja mitkä ovat kokouksen mahdolliset jatkotoimenpiteet. Kokouksessa yksi henkilö toimi puheenjohtajana, ja antoi kullekin toimijalle puheenvuoron, jonka aikana he saivat kertoa organisaationsa kuulumiset, sekä esittää kysymyksiään ja ajatuksiaan Seriverkostoon liittyen. Kun kysymyksiä nousi esille, saivat muut toimijat tuoda omaa asiantuntijuuttaan ja tietoaan yhteiseen keskusteluun, jolloin kysymyksiin saatiin vastauksia eri näkökulmista. Saimme kuvan, että keskustelussa vallitsi avoin vuorovaikutus asiantuntijoiden kesken.

3 Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Teoreettinen viitekehysemme rakentuu moniammatillisesta yhteistyöstä, verkostotyöstä ja työn erityisyydestä. Rajasimme opinnäytetyön teoreettisen viitekehysten näihin kolmeen aihealueeseen, koska näiden aiheiden avulla pystyimme rakentamaan tutkimuskysymyksemme, joihin lähdimme hakemaan vastausta. Emme käsittele opinnäytetyössämme seksuaalirikollisuutta, vaan seksuaalirikollisuuden parissa työskentelevien ammattilaisten näkemyksiä ammattilaisten yhteistyön mahdollisuuksista, haasteista ja kehittämiskohteista. Koska työtä tehdään erityisen asiakasryhmän parissa, sivuamme opinnäytetyössämme myös työn erityisyyttä, eli sitä millaista on tehdä työtä ammattilaisena henkilöiden kanssa, jotka ovat syyllistyneet seksuaalirikoksiin tai omaavat esimerkiksi taipumuksia pedofiliaan.

3.1 Verkostotyö

Suomessa verkostotyötä on tehty "verkostotyön" nimellä jo 1980-luvulla. Erilaisiin verkostoihin liittyvä työ on Suomessa yleistä, koska yksilö kiinnittyy usein jo varhain vahvasti eri palvelujärjestelmiin. (Seikkula&Arnkil 2013,11.) Erilaiset tavat verkostoitua ovat kasvava ilmiö esimerkiksi liike-elämässä, mutta myös sosiaali- ja terveysalalla ja koko yhteiskunnassa (Saarilehto ym. 2013,245).

Verkostoja on monenlaisia. Ehkä keskeisin jako eri verkostojen välille voidaan tehdä ihmisten välisten, eli sosiaalisten verkostojen ja organisaatioiden välisten yhteistyöverkostojen välille. Vaikka organisaatiot ja niiden väliset suhteet ovatkin ihmisten muodostamia, voi organisaatioiden yhteistyöverkostoilla olla organisaatiotason sidoksia, joiden vahvuus ei riipu yksittäisten toimijoiden keskinäisistä sosiaalisista suhteista. (Järvensivu, Nykänen & Rajala, 2010,11.)

Verkostot voidaan jaotella edellä mainitun lisäksi myös sen mukaan, miten ne ovat muodostettu. Verkostoja voidaan muodostaa tietoisesti tai ne voivat olla vapaasti, eli orgaanisesti kehittyviä. Tietoisesti rakennetut verkostot ja niiden rajat ovat usein selkeämmin hahmotettavissa kuin vapaasti kehittyvien verkostojen rajat. Vapaasti kehittyvät verkostot ja niiden rajat eivät taas ole usein niin selkeät ja helposti hahmotettavissa kuin tietoisesti rakennetuilla verkostoilla, vaan ne muodostuvat tai ovat jo olemassa usein ilman tietoista rakentamista. (Järvensivu ym. 2010, 11.)

Organisaatioiden ja asiantuntijoiden kesken perustamia verkostoja voi selittää niin, että niissä kahdella tai useammalla asiantuntijalla tai organisaatiolla on jokin yhteinen intressi, mielenkiinto johonkin asiaan (Saarilehto ym. 2013, 46). Seriverkostossa tällainen yhteinen intressi on se, miten kehittää seksuaalirikosten ennaltaehkäisyä, parantaa seksuaalirikokseen syyllistyneiden henkilöiden asiakasohjautuvuutta ja se, miten kehittää seksuaalirikoksen tehneiden

henkilöiden jälkikuntoutusta. Yhteisen intressin vuoksi verkoston osapuolet ovat yhteistoiminnassa keskenään ja tällaisella yhteistoiminnalla on tavoitteena kaikkien osapuolten etu (Saari-lehto ym. 2013, 46). Eli verkoston tavoitteena on saavuttaa yhteistyön kautta joitakin etuja, joita osapuolet eivät välttämättä voisi saavuttaa ilman yhteistyötä. Seriverkostolla tällainen etu voisi olla esimerkiksi tiedon lisääminen omaan työhön ja esimerkiksi vertaistuen saaminen toisilta asiantuntijoilta, jotka tekevät samankaltaista työtä.

Arkipuheessa saattaa kuulla puhuttavan henkilöstä, joka on erinomainen verkostoituja, tuolloin tarkoitetaan usein sitä, että hänellä on erityisen hyvä taito luoda ja ylläpitää omia sosiaalisia suhteitaan suhteessa muihin ihmisiin. Usein arkikielessä verkostoitumisesta puhuttaessa tarkoitetaan nimenomaan vapaasti kehittyviä verkostoja, tästä esimerkkinä, vaikka ystävyys -tai muut ihmissuhteet. Vaikka henkilö olisikin erityisen taitava luomaan ja ylläpitämään sosiaalisia verkostoja, ei se kuitenkaan välttämättä tarkoita, että hän olisi taitava tietoisten verkostojen kehittäjä, tosin hyvästä sosiaalisten verkostojen luomisen taidosta voi olla hyötyä tietoisten verkostojen kehittämisessä. Taitava sosiaalinen verkostoituja osaa luoda ja ylläpitää omia sosiaalisia suhteitaan, mutta tietoinen verkostojen rakentaminen edellyttää kykyä mahdollistaa ja kehittää hyviä ja toimivia suhteita verkoston kaikkien eri toimijoiden kesken. (Järvensivu ym. 2010, 11.)

	Tietoisesti rakennetut verkostot	Orgaanisesti, eli vapaasti kehittyvät verkostot
Ihmisten välinen, sosiaalinen verkosto	Esimerkiksi asiakkaan ympärille tietoisesti rakennettu ammatillinen hoitotiimi.	Esimerkiksi asiakkaan ympärille muodostunut tukiverkosto, johon voi kuulua esimerkiksi, ystäviä, perhettä ja sukulaisia.
Organisaatioiden välinen verkosto	Esimerkiksi kaupunkien sopimuspalvelukumppanien verkosto. Yhteistyöprojektit esimerkiksi yliopistojen ja yritysten kanssa.	Esimerkiksi ympäristön esteettömyyteen vaikuttavien toimijoiden verkosto, johon kuuluu mm: rakennuttajat, taloyhtiöt, liikennepalvelut, kaupungin yksiköt, kauppapalvelut, tutkimuslaitokset jne.

Kuvio 2: Erilaiset verkostotyyppit. Organisaatioiden ja ihmisten välisten, sosiaalisten verkostojen tietoisesti rakennetut ja orgaanisesti, eli vapaasti kehittyvät verkostot. (Järvensivu ym. 2010, 11.)

Verkostot voidaan jaotella myös niiden tavoitteiden mukaan, näin jaoteltuna ne voidaan jakaa tuotantoverkostoihin ja kehittämisverkostoihin (Järvensivu ym. 2010, 12.) Sosiaali- ja terveysalalla toimivat tuotantoverkostot tähtäävät tehokkuuteen ja pyrkivät luomaan ja kehittämään toimivia rutiineja esimerkiksi palvelujentuotantoon kyseisellä alalla. Sosiaali- ja terveysalalla toimivat moniammatilliset palvelutiimit ja työntekijäverkostot voidaan nähdä tällaisina tuotantoverkostoina. Tuotantoverkostojen yhteistyötä tarvitaan monilla rajapinnoilla, eri ammattilaisten välillä kuin eri sektoreidenkin välillä sekä eri ammattilaisten ja asiakkaan välillä. (Järvensivu ym. 2010, 12.) Seriverkosto voidaan jaotella tuotantoverkostoksi, koska sen tavoitteena on kehittää seksuaalirikosten ennaltaehkäisyä, parantaa seksuaalirikokseen syyllistyneiden asiakasohjautuvuutta, sekä kehittää heidän jälkikuntoutustaan.

Kehittämisverkostojen tehtävänä taas on kehittää jo olemassa olevia palveluita tai luoda täysin uusia palveluita. Kehittämisverkostoissa on oltava mukana toimijoita, joilla on kosketus asiakastyöhön ja sen haasteisiin, mutta lisäksi verkostossa tarvitaan myös ulkopuolisia toimijoita, kuten konsultteja tai tutkijoita, joilla ei ole suoraa kosketuspintaa asiakastyön haasteisiin eivätkä he osallistu suoraan palveluiden tuottamiseen. Kehittämisverkon tavoitteena voi olla luoda kokonaan uutta palvelua, innovaatiota. Uuden asian innovoimiseksi on kehittämisverkostossa hyvä olla mukana toimijoita, jotka eivät muuten kohtaa toisiaan päivittäisessä työssä, mutta joiden yhteistä osaamista tarvitaan tämän uuden asian innovoimisessa ja toimivien ratkaisujen löytämisessä. Asiakastyötä kehittäessä tai asiakas rajapintaan keskittyvässä kehittämisessä on kehittämisverkossa hyvä olla mukana sekä kehittämistyön asiantuntijoita, että asiakasrajapinnan työntekijöitä. Asiakaspalveluita kehitettäessä on kehittämistyöhön tärkeää kytkeä mukaan myös asiakkaita. (Järvensivu ym. 2010, 12.)

Verkostoja voidaan jaotella edellä mainittujen tapojen lisäksi niiden toimintatason mukaan. Näin jaoteltuna verkostot voidaan nähdä paikallisina, kunnallisina, kuntien välisinä tai valtakunnallisina verkostoina. Eri toimintatasoilla toimivien verkostojen suurin ero on niiden laajuus. Laajempaa, esimerkiksi valtakunnallista verkostoa, johon kuuluu paljon eri toimijoita, on hankalampi hallita kuin esimerkiksi pienempää ja tiiviimpää paikallista verkostoa. Tiiviimmissä verkostoissa saattaa olla niin, että kaikki verkostoon kuuluvat henkilöt voivat osallistua kokouksiin, kun taas suuremmissa kunnallisissa tai valtakunnallisissa verkostoissa verkostoon kuuluvat toimijat joutuvat usein valitsemaan kokouksiin yhden tai muutaman edustajan edustamaan omaa organisaatiotaan. (Järvensivu ym. 2010, 14.) Seriverkosto on tällainen laajempi verkosto, joka toimii tällä hetkellä kahdessa eri kaupungissa, Helsingissä ja Oulussa, lisäksi Tampereella on toimijoita, jotka tekevät yhteistyötä SERITA-hankkeen kanssa.

Erilaisten verkostojen väliset suhteet voivat olla joko vahvoja tai heikkoja. Verkostojen väliset vahvat suhteet mahdollistavat syvällisemmän ja perinpohjaisemman yhteistyön eri toimi-

joiden välillä sekä esimerkiksi rutiinien luomisen työskentelyssä. Kuitenkin muun muassa innovaatioiden syntyminen ja laajemman tiedon keräämisen kannalta myös heikommat verkostosuhteet ovat tärkeitä. Verkostojen toiminnan ja kehittymisen kannalta vahvat ja heikot suhteet ovat siis molemmat tärkeitä. (Järvensivu ym. 2010, 12.)

3.2 Moniammatillinen yhteistyö

Kaarina Isoherranen avaa kirjassaan ”Moniammatillinen yhteistyö” moniammatillisen yhteistyön käsitettä. Hän kirjoittaa, että moniammatillisen yhteistyön käsite on hyvin epämääräinen ja että sitä käytetään kuvaamaan hyvin monenlaista ja monenlaisien eri alojen asiantuntijoiden tapaa tehdä yhteistyötä. Moniammatillisen yhteistyön käsite pitää sisällään paljon erilaisia yhteistyön muotoja, ja sitä voidaan tarkastella monesta eri suunnasta. Voisi sanoa, että moniammatillisen yhteistyön käsite on eräänlainen sateenvarjokäsite, joka pitää sisällään monenlaisia yhteistyön muotoja. Yksinkertaistettuna tämän monisyisen käsitteen voi avata niin, että moniammatillisessa yhteistyössä eri alojen asiantuntijoilla on yhteinen tavoite, johon päästäkseen heidän on yhdistettävä tietonsa ja osaamisensa. Kun yhteistyössä on mukana useamman alan asiantuntijoita, saa yhteistyö uusia näkökulmia tiedon ja osaamisen saralla. (Isoherranen, K. 2008. 33. Ja Isoherranen, K. 2005, 13-14.) Moniammatillista yhteistyötä tapahtuu monilla eri aloilla, mutta opinnäytetyössämme perehdymme sosiaali- ja terveysalalla tapahtuvaan moniammatilliseen yhteistyöhän, siksi teoriaosuudessa esitetyt esimerkitkin ovat sosiaali- ja terveysalalta.

Moniammatillisen yhteistyön käsite on siis monisyinen ja sitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Kun yhteistyötä tarkastellaan ammatillisesta näkökulmasta, puhutaan usein eri asiantuntijoiden keskenään jakamasta asiantuntijuudesta tai tiimityöstä. Kun moniammatillisuutta tarkastellessa kiinnostuksen kohde on taas asiakasnäkökulmassa, puhutaan usein verkostotyöstä. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 143.) Isoherrasen mukaan moniammatillinen yhteistyö, ammattinäkökulmasta sekä asiakasnäkökulmasta katsottuna tuo parhaimmillaan sen eri osapuolille useita eri näkökulmia eri tiedon ja osaamisen aloilta (Isoherranen, K. 2005, 13-14). Moniammatillisen yhteistyön tavoitteena voi olla esimerkiksi se, miten saadaan mahdollisimman laaja ja kokonaisvaltainen kuva asiakkaan tilanteesta. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi eri alojen asiantuntijoiden on yhdistettävä tietonsa ja osaamisensa, sekä tehtävä keskenään yhteistyötä. Opinnäytetyössämme tarkastelemme Seriverkostoa tällaisena moniammatillisena verkostona, jonka tavoitteena on seksuaalirikoksen ennaltaehkäisyn kehittäminen, seksuaalirikokseen syyllistyneiden asiakasohjautuvuuden parantuminen ja jälkikuntoutus.

Eri ammattilaisten ja asiantuntijoiden osaaminen saattaa jäädä helposti vajaaksi, jos sitä ei pääse täydentämään toisten alueiden asiantuntijoiden kanssa, esimerkiksi sosiaalityöntekijä näkee esimerkiksi asiakkaan haasteet oman ammattinsa näkökulmasta, kun taas lääkäri näkee

asiakkaan oman alansa näkökulmasta. Jos sosiaalityöntekijä ja lääkäri yhdistäisivät ammattitaitonsa ja asiantuntijuutensa, saisivat he laajemman käsityksen asiakkaan tilanteesta, kuin mitä kumpikaan olisi pystynyt luomaan yksin. Nykyään on ymmärretty se, että jos tutkitaan, keskitytään tai hoidetaan vain yhtä osa-aluetta, tai ongelmaa pyritään ratkaisemaan esimerkiksi vain yhden asiantuntijan osaamisella, saattaa jotain kokonaisuuden kannalta merkityksellistä jäädä täysin huomiotta. (Isoherranen, K. 2005, 14.) Nykyisin ajatellaankin niin, ettei yhden asiantuntijan osaaminen voikaan usein riittää kokonaisvaltaisen kuvan saamiseen, vaan näkökulma jää tuolloin nykyajan haasteisiin nähden liian kapeaksi. Tänä päivänä ajatellaan useimmiten niin, että asiantuntijoiden osaaminen täydentää toisten asiantuntijoiden osaamista, jolloin saatu kokonaiskuva esimerkiksi asiakkaan tilanteesta ja esimerkiksi työskentelyn tavoitteet ovat asiantuntijoiden yhteisiä. (Isoherranen, K. 2005, 77.)

Moniammatillisen yhteistyön käsitteen takana on muun muassa systeeminen ajattelutapa. Systeemillä tarkoitetaan kokonaisuutta, jonka eri osilla on yhteinen päämäärä ja niille on keskinäiset suhteet ja ne vaikuttavat kaiken aikaa yhdessä toimiessaan toisiinsa. Systeemisessä kokonaisuudessa on enemmän monimuotoisuutta ja sellaisia ominaisuuksia, joita ei voisi nähdä vain yhdessä systeemin osassa. (Isoherranen, K. 2008, 33.) Moniammatillinen yhteistyö voidaan nähdä niin, että se on systeeminen ratkaisu kokonaisvaltaisen tiedon ja yhteisen ymmärryksen puutteeseen. (Isoherranen, K. 2005, 14.) Systeemisen merkityksen ymmärtäminen on lisännyt myös ymmärrystä siitä, että laajempien kokonaisuuksien hahmottamiseksi on tarpeen olla mukana laajemmin tietoa ja useamman eri alan asiantuntijoita. (Isoherranen, K. 2008, 33.) Yhtä systeemin osaa voi ajatella esimerkiksi yhtenä työntekijänä moniammatillisessa työryhmässä ja systeemiä taas moniammatillisena työryhmänä, jossa useampi asiantuntija pysähtyy innovoimaan jotain täysin uutta palvelua ja he yhdistävät tehtävää varten taitonsa ja osaamisensa. (Isoherranen, K. 2008, 29.)

Moniammatillisen yhteistyön käsitteen yhteydessä saatetaan usein puhua myös synergiaista. Synergialla tarkoitetaan sitä, kun esimerkiksi moniammatillinen ryhmä tuottaa yhteistyönsä tuloksena paremman tuloksen, kuin kukaan ryhmän yksittäinen jäsen olisi pystynyt yksin pystynyt tuottamaan, niin voidaan sanoa, että yhteistyö tuottaa synergiaa. (Isoherranen, K. 2005, 15.) Eli toisin sanoen moniammatillisen yhteistyön onnistuessa on kokonaisuus onnistuneempi kuin sen eri osien summa.

3.2.1 Moniammatillisen yhteistyön tarpeellisuus

Ammattiauttajien työ ja työjaot sekä toimintatavat muuttuvat ja kehittyvä jatkuvasti. Eri sektoreilla kehitetään jatkuvasti esimerkiksi uusia työ- ja terapiamuotoja. Työn kehittyessä myös tarve moniammatilliseen yhteistyöhön on lisääntynyt. Tarve moniammatilliseen yhteis-

työhön on lisääntynyt esimerkiksi sen vuoksi, jotta asiakkaiden kokonaisvaltainen tilanne saataisiin huomioitua ja esimerkiksi hoito tai kuntoutus turvattua mahdollisimman hyvin. (Seikkula & Arnkil 2013, 13.)

Teknologian kehittyessä työelämässä ja muutoinkin esimerkiksi ihmisten arjessa on mahdollistunut uudenlaisten yhteyksien ja verkostojen luominen (Isoherranen, K. 2008, 28). Kun aiemmin esimerkiksi verkostokokouksia pidettiin, oli välttämätöntä, että kaikki kokoukseen osallistuvat henkilöt olivat paikan päällä. Nykyään kokouksia voidaan pitää esimerkiksi niin, että kokous pidetään internetin tai puhelimen välityksellä, tai niin, että osa osallistujista on konkreettisesti paikan päällä ja toinen osa osallistuu kokoukseen esimerkiksi puhelimitse. Vanhat rakenteet eivät mahdollistaneet tällaista tiedon ja osaamisen yhdistämistä vaivattomasti (Isoherranen, K. 2005. 14). Seriverkosto toimii tällä hetkellä Oulussa ja Helsingissä, lisäksi Tampereella on seksuaalirikollisten ja mahdollisten rikoksen tekijöiden kanssa työskenteleviä toimijoita, jotka tekevät yhteistyötä verkoston toimijoiden kanssa. Kehittyneen teknologian vuoksi verkoston eri toimijoiden välinen yhteydenpito on mahdollista myös ilman, että verkoston eri osapuolet olisivat konkreettisesti samassa paikassa samaan aikaan.

Sosiaali- ja terveysalaa kehitetään jatkuvasti ja kuten aiemmin todettu, esimerkiksi teknologian kehittyminen mahdollistaa yhteistyön eri toimijoiden välillä vaivattomammin pitkistä välimatkoista huolimatta. Sosiaali- ja terveysalan palveluiden kehittämisen kannalta suurimpia muutostekijöitä ja haasteita ovat muun muassa globalisoituminen, väestön ikääntyminen sekä syrjäytymisen lisääntyminen. Lisäksi omat kehittämishaasteensa sosiaali- ja terveysalalle tuovat myös tieto- ja verkkoyhteiskunnan ja teknologian kehittyminen, sekä pyrkimys tuottaa palveluja mahdollisimman kustannustehokkaasti. Muun muassa nämä edellä mainitut tekijät vaikuttavat sosiaali- ja terveysalalla yleisesti työn ja työtapojen uudelleen järjestelyn ja työtapojen kehittämisen tarpeeseen. (Isoherranen, K. 2008, 9-12.)

Työtä ja työnkuvia kehitetään siis jatkuvasti. Yksittäiseltä työntekijältä edellytetään työssään laaja-alaista osaamista, erityisesti oman alansa syvää osaamista ja asiantuntijuutta. Työ ja maailma ovat kuitenkin muuttuneet nykyisin niin monimutkaisiksi, ettei voida enää ajatella yhden ihmisen hallitsevan kaikkea. Organisaatioiden osaaminen muodostuu sen kaikkien työntekijöiden yhteisestä osaamisesta, eikä vain yhden työntekijän osaamisesta ja asiantuntijuudesta. (Isoherranen, K. 2008, 9.) Voisi sanoa, että toimiva moniammatillinen yhteistyö on edellytys sille, että asiakkaan tarpeisiin oikeanlaisesti vastaava ja tasapuolinen ja laadukas asiakastyö sosiaali- ja terveydenhuollossa toteutuu (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 142).

Sosiaali- ja terveydenhuollossa asiakkaat ovat oikeutettuja siihen, että heidät kohdataan kokonaisvaltaisesti. Sosiaali- ja terveysalalla moniammatillisen yhteistyön lähtökohtana onkin

asiakas. Moniammatillinen yhteistyö pyrkii vastaamaan asiakaslähtöisyyden toteutumisen tarpeeseen. Jotta asiakaslähtöisyys voitaisiin turvata esimerkiksi asiakkaan hoidossa tai kuntoutuksessa, vaaditaan usein laajempaa asiantuntijuutta ja näkökulmaa asioihin, kuin mitä esimerkiksi yksittäinen asiantuntija pystyisi antamaan. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 142.) Asiakas ja tämän tilanne pyritään siis moniammatillisen yhteistyön keinoin hahmottamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Isoherranen, K. 2005. 15). Mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi on asiakkaan hoito- tai kuntoutuspolkuun osallistuvien toimijoiden tehtävä yhteistyötä keskenään. On myös asiakkaan, että taloudellisuuden ja tehokkuuden kannalta tärkeää ja järkevää, että eri toimijat, jotka liittyvät esimerkiksi asiakkaan hoitopolkuun, niin samasta organisaatiosta, kuin yli organisaatiorajojenkin tekevät yhteistyötä keskenään yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. (Isoherranen, K. 2005. 15.)

Nykyistä sosiaali- ja terveyspalveluiden kokonaisuutta on pidetty hajanaisena ja pirstaleisena. Nykyisen sosiaali- ja terveyspalveluiden eri toimijat ja tuottajat ovat tehneet niukasti yhteistyötä keskenään ja tämä on johtanut siihen, että asiakkaiden on ollut vaikeaa päästä palveluiden piiriin sekä saada tarkoituksenmukaista palvelua tilanteessaan. (Helminen, J. 2017, 14.) Jos eri toimijat työskentelevät pirstaleisesti ja päällekkäisesti, ilman yhteisiä tavoitteita, tai jos eri toimijoiden tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään, ei toiminta ole taloudellisuuden tai tehokkuudenkaan näkökulmasta järkevää. (Isoherranen, K. 2008, 26-27.) Pirstaleinen ja sekava työskentely voi varmasti aiheuttaa myös asiakkaalle tunteen, ettei häntä nähdä kokonaisuutena ja että häntä vedetään eri suuntiin vailla selkeitä tavoitteita. Esimerkiksi Sote-uudistuksella pyritään löytämään ratkaisuja juuri tämän kaltaisiin sosiaali- ja terveysalan haasteisiin, joita on kuvattu muun muassa sanoin hajanaisuus, asiakkaiden pompottelu viranomaiselta toiselle, hoitopolun ja työn pirstaleisuus sekä koordinoimattomuus. Sosiaali- ja terveyspalveluiden yhtenä kehittämishaasteena onkin nähty juuri se, miten asiakkaiden pompottamista viranomaiselta toiselle saataisiin vähennettyä sekä palvelujärjestelmän pirstaleisuutta eheytettyä. (Helminen, J. 2017, 14.)

Moniammatillisen yhteistyön kokonaisuus on ammattinäkökulmasta katsottuna parhaillaan sitä, että ammattilaiset tietävät, keneen voivat olla yhteydessä, kun täydentävää osaamista ja asiantuntemusta tarvitaan. Toimiessaan moniammatillinen kokonaisuus muodostuu toisiaan hyvin täydentävistä osista, jotka toimivat saumattomasti yhteen. (Seikkula & Arnkil 2013, 13-14.) Onnistunutta moniammatillista yhteistyötä voisi kuvailla osallistumisena nyttikesteihin, joissa jokainen tuo jotain yhteisesi jaettavaksi ja myöskin saa itselleen jotain uutta. Onnistuneen moniammatillisen yhteistyön kannalta on tärkeää, että ryhmän jokainen jäsen on sekä antavana, että vastaanottavana osapuolena, eli yhteistyö tuottaa ryhmän jäsenelle jotain uutta tietoa ja hän pääsee jakamaan omaa asiantuntijuuttaan muille ryhmän jäsenille. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 144.) Kun taas moniammatillinen yhteistyö ei toimi, voi se pa-

himmillaan näyttäytyä siten, etteivät työntekijät ole varmoja omista vastuistaan, tai että vastuuta pyritään sysäämään jollekin toiselle verkoston jäsenelle. Pahimmillaan moniammatillinen yhteistyö voi näyttäytyä myös loputtomina verkostokokouksina, jotka eivät kuitenkaan auta asiakasta, vaan tämän tilanne saattaa ajautua umpikujaan tai kriisiytyä. (Seikkula & Arnkil 2013,13-14.) Psykososiaalisessa työssä on usein enemmänkin sääntö kuin poikkeus, ettei asiakkaan ongelmana ole vain yksi selvärajainen pulma, vaan laajempi kokonaisuus, jolloin esimerkiksi kokonaisvaltaisen tilanteen selvittämiseen tarvitaan laajempi työntekijäverkosto ja laajemmin asiantuntijuutta, kuin mitä yksi asiantuntija pystyisi antamaan. (Seikkula & Arnkil 2013,12.)

Sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa työskentelee usein rinnakkain monen alan asiantuntijoita. On yleistä, että työntekijät näkevät ja käsitteellistävät asiakkaan on oman koulutuksensa ja tiedeperustansa näkökulmasta. (Isoherranen, K. 2008, 34.) Ilman yhteisiä tavoitteita ja merkitystä, sekä avointa dialogia eri toimijoiden kesken voi esimerkiksi asiakkaan hoidosta tulla pirstalainen ja sekava kokonaisuus, jossa eri alojen asiantuntijat työskentelevät ikään kuin erikseen ilman keskinäistä yhteistyötä ja yhteisiä tavoitteita.

Kuten aiemmin todettu, asiakkaiden tilanteet ovat usein sellaisia, että niiden selvittämiseen tarvitaan usein laajempi moniammatillinen työntekijäverkosto, joka koostuu asiakkaan tarpeita vastaavasti eri alojen asiantuntijoista. (Seikkula & Arnkil 2013,13-14.) Moniammatillista yhteistyötä tehdessä jokaisella moniammatillisen verkoston jäsenellä on oma erityisosaamisensa ja onkin tärkeää, että verkostossa tunnistetaan kaikkien erityistieto ja asiantuntijuus, sekä sitä pyritään hyödyntämään tarpeen tullen. (Isoherranen, K. 2008, 34.) Yhteisen selkeän kuvan hahmottamiseksi sekä yhteisten tavoitteiden selkeyttämiseksi moniammatillisessa yhteistyössä tarvitaan dialogista työskentelytapaa, niin sanottua vuoropuhelua yhteisön jäsenten kesken sekä pyrkimystä rakentaa eri toimijoiden ajatukset kokonaiseksi tarinaksi, joka on kaikkien toimijoiden yhteinen (Mönkkönen, K. 2007, 126).

3.2.2 Moniammatillinen yhteistyö ja dialogi ryhmässä

Moniammatillisessa yhteistyössä työskentelee siis useamman eri alan asiantuntijoita, joilla on jokin yhteinen tavoite, jonka vuoksi he tekevät yhteistyötä keskenään. Seriverkostolla tämä tavoite on siis seksuaalirikosten ennaltaehkäisyn kehittäminen, seksuaalirikokseen syyllistyneiden asiakasohjautuvuuden parantuminen ja jälkikuntoutus.

Tuomo Lyhty ja Vuokko Nietola kirjoittavat Pirjo Näkin ja Terttu Sayedin toimittamassa kirjassa "Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla", että aidon ja toimivan moniammatillisen yhteistyön perustana on dialogisuus. He kirjoittavat, että dialogisuudella ei tarkoiteta vain esimerkiksi moniammatillisen ryhmän jäsenten välistä kommunikoimista, vaan kyse on jostain enemmästä. Moniammatillisen ryhmän dialogia voidaan kuvailla niin, että ryhmän jäsenet

ovat tai ainakin pyrkivät olemaan rohkeita ja avoimia asettumaan ikään kuin samalle viivalle, samalle tietämättömyyden ja epävarmuuden alueelle muiden ryhmän jäsenten kanssa. Ryhmän jäsenten on tärkeää oivaltaa, että ryhmän jokainen jäsen näkee ja kokee asioita ja kokonaisuuksia omasta näkökulmastaan. Dialogisuuden kannalta onkin tärkeää, että yksilöt haluavat kuulla toistensa näkökulmia ja oppia niistä, sekä kunnioittavat toistensa osaamista ja asiantuntijuutta. Se, että ryhmän jäsenet näkevät asioita eri näkökulmista sisältää hedelmällisen mahdollisuuden oppia ja luoda uutta ryhmässä. Onnistuneessa dialogissa siis syntyy jotain sel- laista, jota kukaan yksittäinen ryhmän jäsen ei omista, vaan se on ryhmän yhdessä luomaa. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 144.)

Kuten aiemmin kirjoitimme, on tavallista, että asiantuntijat näkevät asiat usein omasta ammattinäkökulmastaan, esimerkiksi psykologi kohtaa asiakkaan psykologin ammatin näkökulmasta ja sosiaalityöntekijä taas sosiaalityöntekijän ammatin näkökulmasta. Kun monen eri alan asiantuntijat yrittävät löytää yhteisen kielen ja päästä yhteisymmärrykseen keskenään, nousevat vuorovaikutustaidot hyvin tärkeään asemaan. (Isoherranen, K. 2008, 34.) Moniammatillisen yhteistyön onnistumiseksi on moniammatillisen ryhmän jäsenten ymmärrettävä se, ettei esimerkiksi oman alan ammattislangi sovi moniammatilliseen yhteistyöhön, koska eri osapuolten on mahdotonta päästä ikään kuin samalle viivalle, jos jokainen käyttää oman alansa kieltä, jota taas muiden alojen asiantuntijoiden voi olla hankalaa ymmärtää (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 144). Vuorovaikutustaidot ovat yksi hyvin tärkeä moniammatillisen yhteistyön mahdollistava tekijä. Yhteisen ”kielen” löytymiseksi eri toimijoiden välille, jotka siis ovat useasta eri ammattikunnasta. Yhteistyön onnistumiseksi on tärkeää, että he pyrkivät dialogiin, eli tietynlaiseen vuoropuheluun keskenään. Toimijoiden pyrkimys dialogiin ja yhteisen kielen löytymiseen ei kuitenkaan riitä, vaan organisaation tai verkoston rakenteen olii oltava myös sellainen, että se mahdollistaisi dialogin eri toimijoiden kesken. (Isoherranen, K. 2008, 34.)

Dialogi voi estyä ja moniammatillinen työskentely voi muuttua pirstaleiseksi, jos ratkaisun on- gelmiin oletetaan löytyvän vain yhden ammattikunnan tai tieteenalan viitekehyksestä. Kun vastauksen oletetaan löytyvän esimerkiksi yhden tieteenalan viitekehyksestä, voi myös yleis- kuva asiakkaan ongelmista jäädä hyvin suppeaksi. Ihminen, asiakas on kokonaisuus, jolloin on myös luontevaa, että tapauskohtaisesti laajemman kokonaiskuvan saamiseksi tarvitaan laa- jemmin tietoa ja useamman alan asiantuntijuutta. Jotta moniammatillisessa yhteistyössä voi- taisiin välttää pirstaleisuutta, vaaditaan eri toimijoiden kesken toimivaa vuorovaikutusta ja ajattelu- ja toimintatapojen siirtämistä asiakkaan kokonaisvaltaisuuden huomioivaan suun- taan. (Isoherranen, K. 2008, 32.) Moniammatillisen ryhmän on mahdotonta löytää kattavaa yhteistä ymmärrystä yhden asiantuntijan osaamisesta. Yhteistyön kautta moniammatillisen ryhmän olisi pyrittävä yhdessä löytämään ja rakentamaan vuoropuhelun kautta uusi, yhteinen kokonaisvaltainen ymmärrys. Etenkin se, että moniammatillisen ryhmän eri toimijat edustavat

eri ammatteja ja toimivat hyvin erilaisissa toimintaympäristöissä, on nähty esteenä moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi. (Mönkkönen, K. 2007, 128.) Eri ammattien ja toimintaympäristöjen erot lisäävätkin dialogisen työotteeseen tarvetta, kun tavoitteena on päästä yhteiseen ymmärrykseen moniammatillisen ryhmän tai verkoston eri toimijoiden kesken. Kuten aiemmin mainittiin, eri alojen asiantuntijat näkevät tilanteet ja asiat oman ammattinäkökulmansa kautta, jotta eri alojen asiantuntijat voisivat luoda yhteisen kokonaisvaltaisen ymmärryksen, on heidän tehtävä yhteistyötä keskenään sekä tietoisesti pyrittävä dialogiin toistensa kanssa.

Moniammatillisen yhteistyössä tavoitteena on, että kaikki jäsenet voivat osaltaan vaikuttaa keskusteluun ja päätöksentekoon, sekä tuoda ryhmään oman asiantuntijuutensa ja näkökulmansa (Isoherranen, K. 2008, 34). Kukin moniammatillisen ryhmän jäsen työyhteistyöhön oman asiantuntijuutensa, oman koulutuksellisen osaamisensa sekä oman kokemuksellisen osaamisensa omalta alaltaan. Kun eri alojen asiantuntijat määrittelevät yhteisen tavoitteen ja työskentelevät sen eteen tuoden yhteistyöhön omaan näkökulmaansa ja asiantuntijuuttaan, voi lopputulos eli esimerkiksi asiakkaan saama palvelu olla laadultaan paljon parempaa, kuin mitä se olisi ilman moniammatillista yhteistyötä. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 152.) Parhailaan yhteistyö moniammatillisessa ryhmässä tuottaa siis synergiaa, josta aiemmin kirjoitimme, eli sitä, että yhteistyön onnistuessa kokonaisuus on parempi ja eheämpi kuin sen yksittäisten osien summa.

Laadukkaasti moniammatillisen yhteistyön lopputuloksen syntymiseksi vaaditaan moniammatilliselta ryhmältä hyvää tai ainakin riittävää keskinäistä vuorovaikutusta ja luottamusta, sekä sitä, että ryhmässä jaetut roolit ovat tarpeeksi joustavia ja sitä että ryhmän ja sen yksilöiden työskentely on vahvasti reflektiivistä. Kun nämä vaatimukset täyttyvät, mahdollistuu kunkin ryhmän jäsenen osallistuminen moniammatillisen ryhmän toimintaan ja esimerkiksi asiakastyöhön. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 152.) Moniammatillisessa yhteistyössä ongelmia saattaa syntyä silloin, kun ryhmän jäsenet keskustelevat oman ammattinsa näkökulmasta ja esimerkiksi keskustelussa käytetyt käsitteet eroavat suuresti toisistaan, eli silloin, kun eri alojen asiantuntijat käyttävät oman alansa ammattislangia tai eri alojen asiantuntijat näkevät eri asiat tärkeinä. Toimiva vuorovaikutus ja pyrkimys yhteisen kielen löytymiselle ja dialogille on tällaisissa tilanteissa tärkeää. Kun moniammatillisen yhteistyön puitteissa pyritään keräämään tai rakentamaan asiakaslähtöisesti mahdollisimman kokonaisvaltaista kuvaa asiakkaan tilanteesta, on tunnistettava jokaisen asiantuntijan erityistieto, erityisosaaminen ja asiantuntijuus, sekä arvostettava sitä osana moniammatillista yhteistyötä. (Isoherranen, K. 2008, 34.) Moniammatillinen yhteistyö ja esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon ammattiteissa toimiminen vaatii hyvää kykyä reflektoida omaa toimintaa (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 148). Reflek-

toimalla omaa työskentelyään ja olemalla valmis muuttamaan ja kehittämään sitä ja omia toimintatapoja yksittäinen ryhmän jäsen parantaa omia yhteistyötaitojaan ja siten myös mahdollistaa moniammatillisen yhteistyön onnistumista omalta osaltaan.

3.2.3 Yhteistyöosaaminen ja asiantuntijuus

Moniammatillisen yhteistyön perusta on tiimityöskentely. Yhteistyötä tehdessä, tai työelämässä muutenkaan ei välttämättä voi valita yhteistyökumppaneitaan tai työkavereitaan, siksi esimerkiksi tiimitaitoja ja dialogitaitoja olisi hyvä päästä harjoittelemaan jo opiskeluvaiheessa ennen valmistumista ammattiin. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 145.)

Toimiva moniammatillinen yhteistyö edellyttää siihen osallistuvilta henkilöiltä niin sanottua yhteistyöosaamista. Yhteistyöosaamista voidaan tarkastella sekä yksittäisen työntekijän, että koko työyhteisön tai verkoston näkökulmasta. Kun tarkastellaan yksittäisen työntekijän yhteistyöosaamisen taitoa, nousee tärkeäksi elementiksi se, että työntekijä luottaa omaan ammatilliseen osaamiseensa ja on varma oman alansa hallinnasta, mutta toisaalta hän ymmärtää myös oman asiantuntijuutensa ja osaamisensa rajat. (Isoherranen, K. 2008, 16.) Esimerkkinä tästä sosiaalityöntekijä, joka luottaa siihen, että tuntee ja hallitsee sosiaalityön kentän, mutta ei kuvittele hallitsevansa jonkin toisen alan asiantuntijuutta.

Vahva ammatti-identiteetti ja ammatillinen itsetunto rohkaisevat yksittäistä työntekijää tuomaan esille omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan, sekä rohkaisevat tätä osallistumaan päätöksentekoon ja tuomaan omaa asiantuntijuuttaan ja oman ammattialansa näkökulmaa moniammatillisen yhteistyön tueksi, työntekijähän edustaa oman alansa ja ammattinsa asiantuntijuutta moniammatillista yhteistyötä toteuttaessa (Isoherranen, K. 2008.16-17). Ammatti-identiteetin voi määritellä niin, että se on ihmisen ja tämän työn välinen suhde, johon liittyy kyseisen ammatin käytäntöjä, muun muassa sosiaalisia, yhteiskunnallisia ja kulttuurisia käytäntöjä. Lisäksi ammatti-identiteetti käsittää työhön liittyvät eettiset periaatteet sekä arvot ja sen, miten tärkeinä yksilö esimerkiksi niitä työssään pitää. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 148.) Yksilön yhteistyöosaamisen kannalta tärkeitä piirteitä ovat myös, että tällä on tarpeen mukaan valmiudet soveltaa omaa tietoaan, sekä jakaa sitä moniammatilliselle työryhmälle. Sitä, että yksilö pystyy ilmaisemaan ja perustelemaan näkemyksensä selkeästi pidetään merkittävänä taitona yhteistyöosaamisessa. Yhteistyöosaamisen ja onnistuneen moniammatillisen yhteistyön kannalta on myös tärkeää, että työryhmän eri yksilöt luottavat toistensa asiantuntijuuteen. (Isoherranen, K. 2008.16-17.)

Kun puhutaan yksittäisen työntekijän oman alansa asiantuntijuudesta, puhutaan tämän professionaalisen, eli ammatillisen ammattikunnan ja sen edustajien ominaisuudesta. Toisin sanottuna tietyn ammattikunnan ammattilainen on oman ammattialansa asiantuntija, psykologi

on psykologian asiantuntija ja lääkäri on lääketieteen asiantuntija. Moniammatillisessa yhteistyössä jokaisen työntekijän tulisi tuoda moniammatillisen työryhmän käyttöön oman alansa asiantuntijuus ja oman alansa näkökulma asiaan. Jokaisen työntekijän tuodessa moniammatilliseen tiimiin oman alansa asiantuntijuuden, saadaan työyhteisöön tai verkostoon yhteistyön kautta laajempi tietämys ja kattavampi kokonaiskuva esimerkiksi potilaan hoitoon liittyvistä asioista, kuin mikä olisi esimerkiksi pelkkä sosiaalityöntekijän tai muun ammattikunnan edustajan näkemys tilanteesta olisi ilman moniammatillisen yhteistyön myötä syntynyttä laajempaa tietoutta. Moniammatillisen yhteistyön tuloksena tuotetaan siis yhdessä toisten asiantuntijoiden kanssa uutta kattavampaa tietoutta jostakin asiasta tai kokonaisuudesta. (Isoherranen, K. 2008.15-17.)

3.2.4 Organisaation rakenteesta ja ryhmän hierarkiasta

Edellisessä avasimme hieman, mitä yhteistyöosaamisella ja asiantuntijuudella tarkoitetaan yksittäisen työntekijän kohdalla. Seuraavaksi tarkastelemme, mitkä asiat organisaatiossa mahdollistavat moniammatillisen yhteistyön ja dialogin ryhmän kesken ja mitkä tekijät voivat mahdollisesti koitua niiden esteeksi.

On hyvä ymmärtää, etteivät moniammatillisen yhteistyön ja ryhmän käytännöt, normit ja rakenteet synny itsestään. Toimivan yhteistyön rakentaminen vaatii eri toimijoiden sitoutumista yhteiseen työskentelyyn ja pyrkimistä yhteiseen tavoitteeseen pääsemiseen, sekä ymmärrystä toimijoiden välisistä riippuvuuksista ja rooleista ryhmässä, sekä siitä, mikä merkitys niillä on työskentelyssä ja tavoitteisiin pääsemisessä. Moniammatillisessa yhteistyössä on tärkeää kiinnittää huomiota esimerkiksi yhteisen työskentelyn koordinointiin, dokumentointiin, joka voi tarkoittaa esimerkiksi yhteisistä kokouksista tehtyjä pöytäkirjoja, sekä yhteistyön arviointiin. (Helminen, J. 2017, 19.)

Jotta moniammatillinen yhteistyö onnistuisi organisaation sisällä ja organisaatio olisi kykeneväinen toteuttamaan moniammatillista yhteistyötä, olisi sen rakenteiden oltava sellaiset, että ne mahdollistavat moniammatillisen yhteistyön. Yksittäisen työntekijän ja ryhmän ryhmätyötaidot, vuorovaikutustaidot ja dialogiset taidot eivät yksin riitä mahdollistamaan onnistunutta moniammatillista yhteistyötä, vaan esimerkiksi työyhteisön on tehtävä dialogi ryhmän jäsenten kesken mahdolliseksi. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 145.) Moniammatillisen yhteistyön toteutumisen kannalta on tärkeää, että organisaation arvoissa painotetaan tasa-arvoa työntekijöiden kesken, sekä että organisaatiossa arvostetaan työntekijöiden osallistumista, autonomiaa ja ilmaisunvapautta. Voisi sanoa, että organisaatio, joka tukee moniammatillista yhteistyötä, perustuu tiedon ja asiantuntijuuden valtaan, eikä vain eri tehtävämikkeiden suomaan valtaan. Lisäksi johtamisella ja kouluttamisella on suuri merkitys moniammatillisen

yhteistyön onnistumisessa. (Isoherranen, K. 2008.17.) Esimerkiksi organisaation sisällä tapahtuvan moniammatillisen yhteistyön ja onnistuneen dialogin mahdollistamiseksi työnantajalta edellytetään vastuun ja resurssien jakamista sekä hyvää johtajuutta (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 145). Eri ammattiryhmien välillä saattaa olla "kuilu", joka voi johtua esimerkiksi eri ammattiryhmien kulttuurisista ja historiallisista statuseroista, nämä tekijät on todettu merkittäviksi yhteistyön esteiksi. Tietynlainen rooleihin jumiutuminen voi osaltaan estää avointa vuorovaikutusta jäsenten kesken, ja siten estää myös moniammatillisen yhteistyön toteutumisen.

Useimmat organisaatiot on muodostettu siten, että niissä työskentelee monen eri alan asiantuntijoita. Esimerkiksi sairaalassa työskentelee lääkäreitä, hoitajia, sairaalan luonteen mukaan fysioterapeutteja, ravitsemus- ja toimintaterapeutteja, psykologeja, osastosihteereitä jne. Kaikki edellä mainitut ammattiryhmät toimivat ainakin välillisesti asiakastyössä. Eri ammattiryhmien toisistaan eroavat koulutusohjat ja työnkuvat saattavat pitää yllä eri ammattiryhmien välillä kuilua, joka voi pahimmillaan estää yhteistyön toteutumista. Tämän kaltainen eri ammattien arvottaminen ja luokittelu saattaa johtaa eri alojen asiantuntijat tiettyyn hierarkkiseen asemaan. Hierarkkisen ajattelutavan mukaan korkeimmalla ovat esimerkiksi sairaalassa lääkärit ja muut erityisasiantuntijatyötä tekevät, seuraavaksi hierarkiassa asettuvat sairaanhoitajat ja muut vastaavan koulutuksen saaneet, jotka kuuluvat asiantuntijatyötä tekevään ryhmään. Tämänlaisen hierarkkisen luokittelutavan perusteet ovat sopimuskansallisia ja tietyissä ympäristöissä paljolti myös tottumukseen perustuvia. (Isoherranen, K. 2008. 13-14.) Hierarkkinen luokittelun lisäksi esimerkiksi eri ammattiryhmien toisistaan eroavat toimintamallit, ammattikieli ja erilaiset ajattelutavat voivat ylläpitää eri ammattiryhmien välistä kuilua ja osaltaan rajoittaa moniammatillisen yhteistyön toteuttamista. Moniammatillisen yhteistyön sujuvan toteuttamisen kannalta eri toimijoiden välinen vuorovaikutus onkin, kuten jo aiemminkin todettu, ensiarvoisen tärkeää. Eri ammattiryhmien erot tulkita asioita oman ammattinsa näkökulmasta voi olla esteenä toimivan vuorovaikutuksen toteutumiselle. (Isoherranen, K. 2008.14-15.)

Terveysalalla työkuultuuri ja työryhmät saattavat joskus olla varsin hierarkkisesti muodostuneita. Tällainen hierarkkinen asettelu saattaa hankaloittaa tasavertaista keskustelua ryhmän jäsenten kesken ja hankaloittaa tehokasta yhteistyötä. Lisäksi työyhteisössä saattaa vallita vanhoja ja vakiintuneita normeja, jotka osaltaan saattavat estää tehokkaan moniammatillisen yhteistyön toteutumista. (Isoherranen, K. 2008. 90.) Esimerkkinä tästä voisi olla pinttynyt ajatus ja uskomus siitä, että vain hierarkkisesti korkeimmassa asemassa olevat henkilöt saavat osallistua ryhmän keskusteluun ja päätöksentekoon. Tällainen hierarkkinen asettelu työyhteisössä voi olla tehotonta, koska se vastaa huonosti esimerkiksi asiakaslähtöisyyden kasvaneisiin vaatimuksiin esimerkiksi siksi, että hierarkkinen asettelu hyödyntää eri asiantuntijoiden osaamista huonosti ja on asiakkaita näkökulmasta katsottuna joustamatonta. Lisäksi muun muassa tietotekniikan ja teknologian kehittymisen ja tiedon lisääntymisen vuoksi on tullut tarve

kehittää uusia tapoja organisoida työtä. (Isoherranen, K. 2005, 68-69.) Eli toisin sanoen tällaisen hierarkkisen asettelun työryhmässä voisi sanoa olevan vanhanaikaista ja tehotonta, eikä se vastaa parhaalla tavalla nykypäivän vaatimuksiin.

Esimerkkinä hierarkiasta voidaan käyttää vertaamalla kahta toisistaan eriävästi toimivaa tiimiä, tiimiä, jonka keskustelu on hierarkkista ja tiimiä, jonka keskustelu on holistista, eli dialogisesti keskustelevaa. Kerrottakoon, että tiimillä tarkoitetaan usein pientä joukkoa ihmisiä, joiden taidot ja asiantuntijuus täydentävät toisiaan. Tiimi on sitoutunut johonkin yhteiseen tavoitteeseen ja tiimin jäsenet kokevat olevansa yhteisvastuussa toiminnasta. (Isoherranen, K. 2008. 88.) Hierarkkisesti keskustelevan tiimin työskentelyä ja keskustelua kuvaa se, että ryhmässä keskusteluun osallistuu pääasiassa vain ne henkilöt, jotka ovat hierarkkisen luokittelun mukaan korkeimmassa asemassa. Lisäksi hierarkkisen tiimin keskustelua saattaa ohjata vain näiden henkilöiden asiantuntijuuden näkemys asiakkaaseen, vaikka paikalla olisi muitakin muiden alojen asiantuntijoita. Muiden alojen asiantuntijoiden näkemysten ja mielipiteiden jäädessä kuulumattomiin, jää myös kokonaiskuva esimerkiksi asiakkaan tilanteesta suppeaksi. (Isoherranen, K. 2008. 87-89.)

Tiimi, jonka keskustelu on dialogista, saa hyödyn juuri siitä, että keskusteluun osallistuu useamman alan asiantuntijoita ja siten keskusteluun saadaan laajemmin tietoa ja kattavampi ja kokonaisvaltaisempi kuva tilanteesta. Onnistuneessa dialogissa kaikki tiimin jäsenet voivat tuoda näkemyksensä esille ja perustella niitä, sekä pyytää tarkennusta tai perusteluja toisilta asiantuntijoilta. Dialogisesti keskusteleavassa tiimissä hierarkkisuus kuulu tai näy keskustelussa ja työskentelyssä. Dialogisesti keskusteleavassa tiimissä päätökset pyritään tekemään niin, että kaikkien asiantuntijoiden antama informaatio kootaan yhteen ja päätös tehdään sen pohjalta. (Isoherranen, K. 2008. 87-89.)

3.2.5 Moniammatillisen ryhmän rooleista

Jokaisella moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuvalla asiantuntijalla on oma roolinsa ryhmässä. Roolit tuovat ryhmään kuuluville henkilöille tämän asemaan liittyviä odotuksia. Työntekijän virallinen rooli ryhmässä määräytyy asiantuntijuuden ja koulutuksen, esimerkiksi psykologi, lääkäri, ohjaaja, lähihoitaja mukaan. Lisäksi ryhmä voi antaa työntekijälle oman roolinsa, joka ei ole sidoksissa työntekijän ammattiin, tällainen rooli voi olla esimerkiksi moniammatillisen työryhmän tai verkoston puheenjohtajana tai esimerkiksi kokousten muistion laatijana toimiminen. Virallisen roolin lisäksi jokaisella moniammatillisen työryhmän tai verkoston jäsenellä on oma epävirallinen roolinsa. Epävirallinen rooli ei ole välttämättä yhteydessä ammattiin tai ryhmän antamaan rooliin. Epävirallinen rooli määräytyy enemmänkin henkilön persoonan ja tapojen mukaan, sekä sen mukaan, miten henkilö käyttäytyy ryhmässä. (Isoherranen, K. 2008. 94-95.) Yleisesti roolien jakaminen ja moniammatillisen yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden työnkuvista keskusteleminen on tärkeää. Moniammatillisen ryhmän työnkuvat

tulisi määritellä selkeästi. Työnkuvien jakaminen selkiyttää jokaisen jäsenen tehtäviä ja vastualueita. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 154.)

Moniammatillista yhteistyötä tehdessä ja sitä kehitettäessä ymmärrys ryhmän sisäisistä rooleista on tärkeää. Roolien tulisi olla selkeät ja selkeästi jaettu ja niiden tulisi sopia yhteen muiden jaettujen roolien kanssa. Kaikki roolit eivät ole samalla tavalla arvostettuja, vaan niihin saattaa liittyä usein erilaisia statuksia, jonka vuoksi eri roolit omaavat henkilöt saattavat omata eriävästi valtaa ryhmässä. Roolien statukset saattavat olla yhteyksissä muun muassa henkilön koulutukseen tai lakisääteiseen vastuuseen. (Isoherranen, K. 2008. 94-95.) Moniammatillisen ryhmän rooleja jaettaessa tulisi huomioida se, että jokaisen ryhmän jäsenen osaaminen ja taitoalueet tulisi huomatuksi ja hyödynnetyksi, lisäksi roolien tulisi olla tarpeen tullen joustavia (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 154).

Edistäviä tekijöitä	Haasteita
<ul style="list-style-type: none"> • Toimiva vuorovaikutus ja dialogisuus toimijoiden kesken • yhteistyöosaaminen • selkeät tavoitteet, sekä yhteinen käsitys toiminnan tavoitteista • selkeästi jaetut roolit • Yhteisen työn sujuva koordinointi, dokumentointi ja arviointi • Yhdessä työskentely koetaan hyödyllisenä 	<ul style="list-style-type: none"> • oletus että ratkaisu ongelmiin löytyy vain yhdeltä asiantuntijalta tai yhdeltä tieteen alalta • ryhmän käytössä olevat resurssit • aikataulujen yhteen sovittaminen, kiire • hierarkkisuus, joka voi estää toimivaa vuorovaikutusta

Kuvio 3: Moniammatillisen yhteistyön haasteet & edistävät tekijät

Lopuksi olemme koonneet ylläolevaan taulukkoon vasemmalle tekijöitä, jotka edistävät moniammatillisen yhteistyön onnistumista. Taulukkoon oikealle olemme koonneet taas tekijöitä, jotka saattavat koitua moniammatillisen yhteistyön haasteiksi.

3.3 Työn erityisyys

Tässä luvussa käsittelemme sitä, miten työn erityisyyden piirteet saattavat vaikuttaa työn kehittämiseen sekä työntekijöiden jaksamiseen työssä.

Käydessämme Oulussa seriverkoston kokouksessa tammikuussa 2018. Kokouksessa sivuttiin muun muassa sitä, että seksuaalirikollisille on vaikea löytää yhdyskuntapalveluspaikkaa. Omien muistiinpanojemme mukaan kokouksessa käytiin läpi, että verkostoa tai yhteistyötä eri ammattilaisten kesken voi olla haasteellista laajentaa, koska työ ja asiakaskunta voidaan kokea negatiivisena ja jopa vastenmielisenä muiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten silmissä.

Tanskalaiset tutkijat Marie Hardeberg Bach ja Carolin Demuth ovat kirjoittaneet yhdessä kirjallisuuskatsaukseen perustuvan tieteellisen artikkelin, jossa he etsivät vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Miten työ seksuaalirikollisten ja pedofiilien kanssa koetaan ammattilaisten näkökulmasta? Minkälaisia vaikutuksia tällaisella työllä on terapeuttien psyykkiseen hyvinvointiin? Millaisia selittäviä tekijöitä kirjallisuudessa on toistaiseksi annettu? Vastauksia he etsivät jo tuotetuista empiirisistä tutkimuksista, jotka viittaavat kokemukseen työskennellä seksuaalirikollisten ja / tai pedofiilien kanssa.

Hardeberg Bach ja Demuth käyttävät artikkelissa termejä "terapeutti", "seksuaalirikolliset" ja "pedofilia" seuraavasti: "terapeuteilla" kuvataan sitä ammattitaitoista henkilökuntaa, jotka hoitavat aiemmin mainittua asiakasryhmää. "Seksuaalirikollisilla" artikkelissa viitataan aikuiseen, joka on kohdistanut seksuaalirikoksen alaikäiseen ja "pedofiililla" viitataan seksuaaliseen kiinnostukseen lapsista, riippumatta siitä onko tekoa koskaan toteutettu. (Therapists' Experiences in Their Work With Sex Offenders and People With Pedophilia: A Literature Review 2018.)

Hardeberg Bach ja Demuth viittaavat artikkelissaan Tony Farrenkopfin tutkimukseen, joka on julkaistu jo vuonna 1992, ja joka on ensimmäisiä tutkimuksia, joissa on tutkittu kuinka seksuaalirikollisten kanssa työskentely vaikuttaa heidän kanssaan työskenteleviin terapeutteihin. Farrenkopf (1992) kehitti kyselylomakkeen sekundaarista stressiä käsittelevän kirjallisuuden pohjalta, jonka avulla hän arvioi kuinka työskentely seksuaalirikollisten kanssa vaikuttaa terapeutteihin. (Therapists' Experiences in Their Work With Sex Offenders and People With Pedophilia: A Literature Review 2018.)

Hoitohenkilökunta voi altistua pitkäaikaiselle stressille, joka voi johtaa vakavaan uupumiseen. Uupumisen jatkumona voi kehittyä sekundaarinen traumaattinen stressihäiriö (STSD). STSD:tä kutsutaan myös traumaattiseksi stressireaktioksi. Tämä tarkoittaa sitä, että hoitaja altistuu hoidettavan traumaattisille kokemuksille siinä määrin, että ne muuttavat ja vähentävät hoitajan omia psyykkisiä resursseja. (Bush & Boyle 2012, 43.)

Farrenkopfin tutkimukseen vastasi vain 24 terapeuttia eli tutkimus on näin ollen melko pieni, on se silti yksi käytetyimmistä tutkimuksista, jota käytetään kuvaamaan sitä, millaista on

työskennellä seksuaalirikollisten tai pedofiilien kanssa terapeutin näkökulmasta. Artikkelissa viitataan Chassman, Kottler & Madisonin, (2010) ja Scheelan, (2001) todenneet, että suurimassa osassa kirjallisuudessa, jossa käsitellään terapeuttien työtä seksuaalirikollisten kanssa, kuvataan terapeuttien kokevan työn henkisesti, fyysisesti ja emotionaalisesti tyhjentäväksi. (Therapists' Experiences in Their Work With Sex Offenders and People With Pedophilia: A Literature Review 2018.)

Farrenkopfin kyselyyn vastanneista terapeuteista yli puolet ilmoitti negatiivisista vaikutuksista, jotka he arvioivat liittyvän työskentelyyn seksuaalirikollisten kanssa. Kyselyyn osallistujat kertoivat kokevansa enemmän turhautumista, vihaa sekä kynnisyyttä työstään ja vähemmän odotuksia ja toiveita. He kokivat että "emotionaalinen kovettuminen" ja lisääntynyt epäluuloisuus lisääntyivät myös työn ulkopuolisessa elämässä. (Therapists' Experiences in Their Work With Sex Offenders and People With Pedophilia: A Literature Review 2018.)

Johtopäätöksissään Hardeberg Bach ja Demuth tulevat seuraavaan päätelmään, että vaikka osa terapeuteista kokee työskentelyn seksuaalirikollisten kanssa vaikuttavan negatiivisesti heidän työhönsä, on kuitenkin olemassa riittävästi näyttöä siitä, että huomattava määrä näistä terapeuteista löytää tyydytystä työstään. On todettava, että nämä terapeutit, jotka työskentelevät seksuaalirikollisten ja pedofilian kanssa, ovat merkittävä osa yhteiskuntaa ja siksi heidän työssä kokemiensa haasteiden tunnistaminen ja pyrkimys puuttumaan työn haastavuuteen tarjoamalla tarvittavia tukitoimia terapeuteille on tärkeää. Vaikka useimmat tutkimukset ovat tähän mennessä keskittyneet määrittämään työn negatiivisten vaikutusten määrään, tulisi erottelua negatiiviseen ja positiiviseen kyseenalaistaa, koska tällaiset piirteet voivat kulkea myös rinnakkain ja toisiinsa kietoutuneena. Esimerkiksi juuri työn haastava luonne seksuaalirikollisten hoitamisessa voi olla se, mikä tekee työstä jännittävää. (Therapists' Experiences in Their Work With Sex Offenders and People With Pedophilia: A Literature Review 2018.)

Seksuaalirikoksesta tuomittuja kuntouttamalla pystytään ehkäisemään uusien seksuaalirikosten määrää. Kuntoutuksen vaikutukset ovat sekä taloudellisia, että turvaa lisääviä. Rangaistuksen aikana suoritettava kuntoutusohjelma edesauttaa seksuaalirikollisten rikoksetonta elämää, mutta kuntoutuksen tueksi tarvittaisiin myös vankilan ulkopuolella toteutettavaa kuntoutuspalvelua. Siviilissä tarjottavia kuntoutuspalveluja on tällä hetkellä vähän, eikä kuntoutuksella tavoiteta potentiaalisia seksuaalirikollisia, eli niitä, joilla rikosta ei vielä ole tapahtunut, mutta riski sellaiseen syyllistymiseen on kohonnut. Myöskään piiloon jäävien seksuaalirikosten tekijöitä ei tavoiteta, koska vain osa teoista tulee poliisin tietoon. Ennaltaehkäisevä kuntoutus on kuitenkin mahdollista toteuttaa, mutta siihen tarvitaan yhteistyötä eri yhteiskunnassa toimivien toimijoiden välillä. (Haaste 2018.)

Kriminaalihuollon tukisäätiön mukaan seksuaalirikoksista tuomitut uusivat rikoksensa melko harvoin, joten ennaltaehkäisevän työn merkitys on huomattava. Siksi ei tulisi keskittyä vain rangaistuksien koventamiseen, vaan myös kuntoutusmahdollisuuksiin. Näitä mahdollisuuksia tulisi olla saatavilla myös valtakunnallisesti sekä rikosprosessin aikana, että siviilissä vapautumisen jälkeen. Pääpaino ennaltaehkäisevissä palveluissa tulisi olla rikosseuraamusten ulkopuolisissa palveluissa. Kaikilla niillä tahoilla, jotka työskentelevät potentiaalisten rikoksenteijöiden kanssa ja joissa potentiaalinen tekijä voidaan ohjata tuen piiriin, tulisi olla tarvittava tieto esimerkiksi lapsiin kohdistuvasta seksuaalisesta kiinnostuksesta. Kriminaalihuollon tukisäätiön ehdotuksen mukaan tulisi perustaa vähintään yksi osaamiskeskus, jossa annetaan seksuaalirikollisten kuntoutusta ja hoitoa koskevaa koulutusta. (Oikeusministeriö 2018.)

4 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa kerromme mikä on tutkimuksemme tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Kerromme myös mitä tutkimusmenetelmiä käytimme tutkimukssamme, mikä on tutkimuksemme kohderyhmä ja aineisto, sekä kuinka analysoimme aineistoa. Tutkimuksemme tarkoitus oli kerätä Seriverkostossa työskentelevien asiantuntijoiden kokemuksia verkoston toimivuudesta Oulun ensi- ja turvakoti ry:n ja Vuolle Setlementti ry:n, SERITA-hankeen kehittämiseksi. Tarkoituksemme oli selvittää mitä hyötyjä, haasteita ja kehitettävää Seriverkoston ammattilaiset näkevät verkoston käytössä ja kuinka verkostoa tulisi laajentaa koko Suomessa toimivaksi. Tavoitteena oli rakentaa riittävän kattava kyselylomake, jonka avulla verkostossa toimijat voisivat tuoda omia näkemyksiään esille. Kyselylomakkeesta saaduista vastauksista analysoimme tulokset, joiden tarkoituksena on antaa vastauksia työn kehittämisen tueksi.

Tutkimuskysymyksiämme ovat:

1. Kuinka verkostossa toimivat ammattilaiset ovat kokeneet hyötyvänsä verkostotyöstä?
2. Mitä haasteita verkostotyössä on ilmennyt?
3. Millä tavoin verkostoa tulisi kehittää?
4. Mitä tulisi ottaa huomioon verkoston laajentamisessa?

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimukssamme on käytetty sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Näitä aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää eri tavoin yhdisteltynä tai rinnakkain, sen mukaan kuinka paljon resursseja tutkimukseen on tarkoituksenmukaista käyttää. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71.) Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus voidaan erottaa toisistaan, mutta usein niitä käytetään rinnakkain samassa tutkimuksessa. Näin ollen Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen analyysimalli eivät ole toinen toistaan poissulkevia tai toistensa vastakohtia, vaan pikemminkin toimivat jatkumona toisen toisilleen. (Alasuutari 2011, 32.)

Kvantitatiivisesta eli määrällisestä tutkimuksesta puhuttaessa voidaan yhtä hyvin puhua tilastollisesta tutkimuksesta, nämä kaikki tarkoittavat samaa asiaa. Tämän analyysimallin avulla pystytään selvittämään prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Aineiston keruussa käytetään usein tutkimuslomakkeita, joissa on valmiita vastausvaihtoehtoja. Tämä edellyttää, että edustava otos on riittävän suuri. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa siis kysymyksiin, mikä, missä, paljonko ja kuinka usein? Ilmiötä kuvataan numeerisen tiedon pohjalta ja se tarvitsee kuvattavakseen numeerisesti tarpeeksi suuren, edustavan otoksen. (Heikkilä 2014, 15.)

Otoskoon sopivuus riippuu kuitenkin aina useammasta tekijästä, eikä sen määrittelemiseksi ole yksinkertaista menetelmää. Otoskoko tulee määritellä aina tutkimuskohtaisesti, ja miettimällä millainen on se perusjoukko, josta tutkittavaa aineistoa lähdetään keräämään. (Vilka 2007, 58.)

Kvalitatiivisesta tutkimuksesta puhuttaessa kysymys on laadullisesta tutkimuksesta. Tässä analyysimallissa pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta, eli selitetään tutkimuskohteen käyttäytymistä ja päätöksenteon syitä. Kvalitatiivinen tutkimus ei tarvitse tutkittavakseen suurta määrää tapauksia, vaan tutkimuksessa pureudutaan pienempään tapauksien määrään analysoimalla ne mahdollisimman tarkasti. Kvalitatiivinen tutkimus nojaa psykologian ja muiden käyttäytymistieteiden oppeihin, siten että sen avulla voidaan selvittää tutkittavan kohderyhmän asenteita, arvoja, odotuksia ja tarpeita. Kvalitatiivinen tutkimus vastaa siis kysymyksiin, miksi, miten ja millainen? Ilmiötä pyritään ymmärtämään ja se tehdään harkinnanvaraisesti kootuista näytteistä. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä tarvitaan siis usein riittävän suurta edustettavaa otosta, mutta kohderyhmämme jolta aineistoa lähdemme keräämään, ei ole otannaltaan suuri. Ja koska kyselymme kohderyhmä on otannaltaan pieni, ei tuloksia voida siis soveltaa muuhun kuin verkostossa työskentelevien perusjoukkoon. Näin ollen kyselyn tulokset palvelevat vain kohderyhmäämme antamalle heille tietoa oman verkostonsa ammattilaisten näkemuksista ja kokemuksista, verkostossa mukana olemisessa.

Päädyimme kyselylomakkeen ja Likertin asteikon käyttöön maantieteellisistä syistä. Kohderyhmämme koostuu toimijoista, jotka työskentelevät eri puolella Suomea, joten aikataulullisesti ja taloudellisesti olisi ollut mahdotonta järjestää ainoastaan henkilökohtaisia haastatteluja tutkimusta varten.

Käytämme tässä tutkimuksessamme siis molempia tutkimusmenetelmiä, sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä näkyy kyselylomakkeemme alussa

käytettävässä Likertin asteikolla muodostetuissa kysymyksissä, jotka analysoimme SPSS ohjelmiston avulla. SPSS ohjelmiston avulla muodostimme Likertin asteikolla kysytyistä kysymyksistä havainnointitaulukoita, joista kävi ilmi kohderyhmän vastausten tulokset. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä näkyy kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä, joissa kohderyhmä sai vastata kysymyksiin omin sanoin.

4.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyössämme pyrimme kartoittamaan Seriverkoston työntekijöiden kokemuksia verkoston toimivuudesta, mitä hyötyjä verkostossa toimimisessa on ollut, mitä haasteita on mahdollisesti ilmennyt. Kartoitamme opinnäytetyössämme myös sitä, mitkä olisivat heidän mielestään verkoston kehittämiskohteita ja kuinka verkostoa olisi mahdollista laajentaa.

Rakensimme kyselyn teoreettisen viitekehyksen pohjalta, ja toteutimme sen e-lomakkeen muodossa. Kysely ja kysymykset tulee suunnitella huolellisesti, sillä kysymysten huono muotoilu ja huono suunnittelu suurimpia virheiden aiheuttajia, esimerkiksi kysymysten huono suunnittelu voi pilata koko tutkimuksen. Jotta kyselyä voidaan lähteä toteuttamaan kyselylomakkeen muodossa, tulee kyselyn laatijoiden olla hyvin perehtynyt tutkimusongelmaan, sekä siihen liittyvään saatavilla olevaan teorian tietoon. Kyselyn toteuttajalla ja lomakkeen laatijalla täytyy olla tietoa siitä, millaisia ohjelmia tietojen käsittelyyn tarvitaan ja kuinka niitä käytetään. Kyselylomakkeen laatijalla tulee myös olla selvillä kuinka tarkkoja ja kattavia vastauksia on mahdollista saada ja suunnitella kysymykset ja vastausvaihtoehdot näiden tietojen pohjalta. Kyselyn toteuttajien tulee olla tietoisia tutkimuksensa tavoitteista ja siitä, mihin kyselyllä halutaan vastauksia. Kysymyksiin ei ole mahdollista vaikuttaa enää kyselyn lähettämisen jälkeen, jonka vuoksi suunnitteluvaiheen täytyy olla huolellisesti toteutettu. (Heikkilä 2014, 45-46.)

Toteuttamalla kyselyn huolellisesti voidaan välttyä tutkimusaineiston suurelta kadolta. Huolellisuutta tulee kohdistaa tutkimusasetelman suunnitteluun, lomakkeen suunnitteluun, sekä siihen että aineistoa kerätään kohderyhmälle sopivalla tavalla. Kadon minimoimiseksi on myös tärkeää muistaa lähettää muistutus tai uusintakysely valitulle kohderyhmälle. (Vilka 2007, 107.)

Kirjallisen saatekirjeen perusteella vastaajat saavat tietoonsa, mitä tutkijat tutkivat ja mihin vastaajien antamia tietoja ja mielipiteitä kerätään ja käytetään. Saatekirjeen sisältämän tiedon perusteella vastaaja voi päättää vastaako hän kyselyyn vai ei. Saatekirjeen pituus on usein noin yhden sivun verran. (Vilka 2007, 81.) Kyselylomakkeen lähetyksessä on kiinnitettävä huomioita ajoitukseen, jotta vastausprosentti ei jäisi pieneksi huonosti suunnitellun ajoituksen vuoksi. Esimerkiksi kyselyä ei kannata lähettää kesäloman aikana tai sitten siihen täytyy antaa enemmän vastausaikaa. (Vilka 2007, 28.)

Toteutimme opinnäytetyömme aineistonkeruun kyselytutkimuksen avulla, jonka lähetämme kohderyhmällemme sähköpostin muodossa. Sähköposti piti sisällään saatekirjeen, josta käy ilmi keitä olemme ja mitä tutkimme sekä linkin, jonka avulla pääsee vastaamaan kyselyn e-lomakkeeseen. Olemme käyneet ennen kyselyn lähettämistä kohderyhmämme verkostokouksessa esittelemässä itsemme henkilökohtaisesti ja kertoneet opinnäytettämme tutkimusaiheesta ja siihen liittyvästä kyselystä. Ajatuksenamme oli, että antamalla kysymyslomakkeen lähettäjiille kasvot, on kyselyyn vastaaminen luontevampaa ja luotettavampaa. Näkemyksemme oli että, osallistumalla verkostokokoukseen henkilökohtaisesti osoitamme aidon kiinnostuksemme ja arvostuksemme tutkimusaihetta kohtaan, joka antaa mahdollisuuden luottamukselliselle vastaamiselle. Kyselyyn vastaajat tietävät ketkä kyselyn takana on, jolloin vastausprosentti saattaa olla korkeampi

4.3 Kyselylomakkeen sisältö, muoto ja rakenne

Haastattelulomake koostui sekä suljetuista kysymyksistä, että avoimista kysymyksistä. Suljettujen kysymysten avulla voidaan kysymyksiä esittää yksinkertaisemmassa muodossa ja ne saattavat helpottaa myös kritiikin antamista. Suljetut kysymykset saattavat myös helpottaa vastaamista esimerkiksi henkilöille, joilla on hankaluuksia kielellisessä ilmaisussa. Suljetuissa kysymyksissä kieliasua ei tarvitse miettiä, koska vastausvaihtoehdot ovat annettu valmiiksi. Suljettujen kysymysten etuina voidaan pitää niiden helppoutta ja nopeutta käsitellä nopeasti tilastollisten tulosten saamiseksi. Haasteina suljetuissa kysymyksissä voidaan pitää esimerkiksi harkitsemattomia vastauksia sekä ”en osaa sanoa” vastausvaihtoehdon houkuttelevuutta. Suljetuista kysymyksistä saattaa myös puuttua vastaajalle sopiva vaihtoehto. Likertin asteikko on järjestysasteikko, jossa käytetään 4-5 porrasta, joista vastaaja valitsee itselleen sopivimman vastausvaihtoehdon. Likertin asteikossa käytetään useimmin vastausvaihtoehtoja, joissa toinen ääripää on usein täysin samaa mieltä, ja toinen ääripää täysin eri mieltä. Likertin asteikkoa käytettäessä tulee miettiä tarkkaan, kuinka monta arvoa asteikolle otetaan ja kuinka nämä arvot muotoillaan haastattelulomakkeeseen sanallisesti sopivaksi. (Heikkilä 2014, 49-51.)

Ajatuksenamme oli, että antamalla kohderyhmän vastata ensin suljettuihin kysymyksiin, jotka toteutettiin Likertin asteikolla, johdatelimme vastaajat avointen kysymysten pariin. Kun vastaaja saa ensin vastata valmiisiin annettuihin kysymyksiin, voi hänellä herätä ajatuksia, joita hän voi tuoda ilmi avoimissa kysymyksissä. Pyrimme siis suljettujen kysymysten avulla herättelemään vastaajissa ajatuksia ja mielipiteitä, joiden avulla voisi olla helpompi vastata avoimiin kysymyksiin. Avoimilla kysymyksillä voidaan saada kerättyä tietoa, joiden avulla voidaan tuoda näkyväksi uusia näkökulmia ja parannusehdotuksia. Haasteina avoimissa kysymyksissä

voidaan pitää niiden helppoa laatimista, mutta työlästä käsittelyä. Avoimet kysymykset saatavat myös houkutella vastaamatta jättämiseen, jolloin tietoa ei saada laisinkaan. (Heikkilä 2014, 47.)

4.4 Lomakkeen testaaminen

Huolellisestikin toteutettu kyselylomake tulee aina testata koekohderyhmällä, joka pystyy antamaan mielipiteensä lomakkeeseen vastaamiseen kuluva ajasta, sen sisällöstä ja vastausvaihtoehtojen toimivuudesta. Koeryhmän avulla saadaan myös tietoa mahdollisista turhista kysymyksistä tai vastaavasti siitä, onko joku oleellinen asia jäänyt kysymättä. Koeryhmän ei tarvitse olla kooltansa suuri, kyselyn testaamiseen riittää 5-10 hengen joukko. Testaamisen jälkeen kyselylomakkeeseen on mahdollista tehdä tarvittavat muutokset, jonka jälkeen on vielä hyvä antaa kysely tutkimuksen ulkopuoliselle henkilölle luettavaksi. (Heikkilä 2014, 58.)

Ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä kohderyhmällemme lähetimme kyselystä koeversioita sekä ohjaaville opettajillemme, että hankeyhteistyökumppaneillemme. Näin saimme mielipiteitä kyselyn toimivuudesta ja mahdollisista haasteista, Jos kyselylomakkeeseen vastaamisessa tai kysymysten muotoilussa tuli ilmi ongelmallisuutta, pystyimme vielä vaikuttamaan esiin tulleisiin ongelmiin ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä. Kun kyselylomake oli hyväksytty ja todettu toimivaksi ohjaavien opettajien ja hankeyhteistyökumppaneiden puolesta, lähetimme kyselyn varsinaiselle kohderyhmällemme niin, että lähetimme ne Helsingin ja Oulun Seriverkostojen puheenjohtajille, jotka lähettivät ne edelleen verkostoon kuuluville ammattilaisille.

4.5 Tutkimuksen kohderyhmä, aineisto ja aineiston analysointi

Tutkimuksen kohderyhmänä on moniammatillinen verkosto, joka toimii tällä hetkellä nimellä Seriverkosto. Verkosto koostuu eri sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista, jotka tekevät yhteistyötä seksuaalirikosten ennaltaehkäisyn parissa. Verkoston ammattilaiset koostuvat seuraavien toimijoiden asiantuntijoista: Oulun Ensi- ja turvakoti, Vuolle settlementti, Oulun vankila, Pelson vankila, Oulu yks-toimisto, Riihimäen vankila, Kriminaalihuollon tukisäätiö, THL, Sexpo-säätiö, Oys ja Oulun kaupunki.

Aineistomme koostuu kohderyhmän vastauksista, jotka keräsimme e-lomakkeen muodossa kohderyhmältä. E-lomake piti sisällään suljettuja ja avoimia kysymyksiä, joilla selvitettiin kohderyhmän ajatuksia moniammatillisen verkostotyön hyödyistä, haasteista ja kehittämistarpeista.

Kun olimme saaneet kohderyhmältä vastaukset e-lomakkeen muodossa määräaikaan mennessä, aloitimme aineiston analysoinnin. Koska käytimme sekä kvalitatiivista, että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, tuli meidän analysoida aineisto käyttäen molemmille tutkimusmenetelmille tyypillisiä aineiston käsittely menetelmiä. Aineiston keruun ja tallentamisen jälkeen alkoi sen käsitteleminen, niin että tutkimusongelmaan saatiin vastuksia ja tutkimuskysymys tuli ratkaistua (Heikkilä 2014, 138).

Käytännön tutkimustyössä tutkijalla täytyy olla käytössään myös tutkimukseen tarvittavia työvälineitä, joilla tutkimuksesta saadaan aikaan johtopäätöksiä ja tuloksia. Kvantitatiivisen tutkimusaineiston käsittelyyn on olemassa erilaisia tilastollisia ohjelmistoja, joilla pystytään suorittamaan aineiston analyysi. (Heikkilä 2014, 118.) Kvantitatiivinen tutkimusaineiston analyysi tarkoittaa tutkimusaineiston käsittelyä numeraalisilla toimenpiteillä hyödyntäen tietokoneohjelmia, joita sovelletaan tilastolliseen tutkimukseen. Numeroin ja lukusarjoin tieto saadaan yhdistettyä yksittäistapauksista yhteenvedoiksi, joita tilastoissa voidaan esittää kuvion ja taulukoin. Kun analyysiin käytetään tietokoneohjelmaa, joka laskee puolestamme laskutoimitukset ja antaa tulokset valmiina numeroina, on oleellista tuntee menetelmä. Näin tuloksia voidaan tulkita sekä monipuolisesti, että oikein. (Valli 2015, 15.)

SPSS on tietojenkäsittely ohjelmisto tilastoinnille. SPSS on kirjainlyhenne sanoista Statistical Package for Social Sciences. SPSS tietojenkäsittelyohjelmistolla pystytään tekemään sekä vaativia, että tavallisimmin käytettyjä tilastollisia analyyseja. (Valtari 2006, 5.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi perustuu sen tulkintaan ja päättelyyn, jolloin empiiristä aineistoa analysoimalla tutkittavasta ilmiöstä saadaan käsitteellisempi näkemys. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111- 112.) Tarkoituksena sisällönanalyysissä on saada tutkittavasta aiheesta selkeä sanallinen kuvaus siten, että aineiston sisältämä informaatio ei katoa, vaan siitä saadaan miellyttävä yhtenäinen informaatio. Tuomi ja Sarajärvi kuvaavat kirjassaan Miles ja Hubertin (1994) aineistolähtöisen sisällönanalyysin kolmivaiheista prosessia seuraavasti: aineiston pelkistäminen eli redusointi, aineiston ryhmittely eli klusterointi ja teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108.)

Lomakkeiden tarkistamisen voi suorittaa joko määränajan umpeuduttua tai siinä tahdissa, kun lomakkeita palautuu. Tutkija poistaa asiattomasti tai puutteellisesti täytetyt lomakkeet ja arvio lomakkeiden tiedot ja virheet kysymys kysymykseltä. Tämä vaihe antaa suuntaa siitä, kuinka hyvin kyselylomake on laadittu. Jos esimerkiksi käy ilmi, että tiettyihin lomakkeen kysymyksiin on systemaattisesti vastattu ”en osaa sanoa”, voi se osoittaa ongelman kysymyksen muotoilussa tai, että kysymykseen on ollut hankala vastata. Jos kyselylomakkeen johonkin yh-

teen tiettyyn tai useampaan kysymykseen on jätetty vastaamatta, voidaan epäillä, ettei perusjoukolla ole tietoa kyseisestä asiasta. Erityisesti kvantitatiivisen tutkimuksen aineistoa tarkastettaessa on arvioitava tutkimuksen kato. (Vilka 2007, 106-107.)

Kadolla Vilka tarkoittaa puuttuvien tietojen määrää tutkimuksessa. Katoa arvioidessa tutkijan on perehdyttävä ja vastattava seuraaviin kysymyksiin: onko kato ollut järjestelmällistä vai ei? Esimerkiksi ovatko tietyn alan asiantuntijat jättäneet vastaamatta kysymykseen tai ovatko esimerkiksi tietyn ikäiset naiset jättäneet vastaamatta tiettyyn kysymykseen. Eli ketkä eivät ole vastanneet kyselyyn tai haastatteluun tai ovat jättäneet kyselyn osiin vastaamatta, onko heillä keskenään yhteisiä tekijöitä. (Vilka 2007, 106-107.)

Tunnistamattomuuden tavoitteena on suojata tutkittavia mahdollisilta negatiivisilta seurauksilta, joita tunnistettavuus aiheuttaisi tutkimuksen aikana tai sen jälkeen. Tunnistamattomuus ja siitä informoiminen tutkittaville lisää todennäköisesti myös tutkittavaksi osallistumista sekä rehellisyyttä vastauksissa. (Kuula 2011, 200.)

Opinnäytetyömme keskittyy tutkimaan ammattilaisten kokemuksia ja näkemyksiä verkostossa työskentelemisestä, verkoston tuomista haasteista tai sen kehittämisestä, ei vastaajien iällä ja sukupuolella ei ole suurta merkitystä. Emme siis keränneet näitä tietoja vastaajilta ja siten analysoineet näitä tutkimuksessamme. Emme myöskään kartoittaneet kyselyssä vastaajien ikää, sukupuolta tai ammattia, jotta saisimme mahdollisimman totuuden mukaisissa vastauksissa kaikilta kyselyyn vastanneilta, riippumatta siitä, missä organisaatiossa tai millä kentällä työntekijä toimii. Ajattelimme, että kyselyyn vastaamiseen olisi matalampi kynnys vastata kun itsestään ei tarvitse antaa minkäänlaisia tunnistetietoja. Lisäksi pohdimme, että vastaajat kokevat rehellisesti vastaamisen helpommaksi, kun he tietävät, että heitä ei pysty vastauksesta tunnistamaan.

Lähetimme kyselymme Oulun ja Helsingin seriverkoston puheenjohtajille, jotka lähettivät ne edelleen verkostoon kuuluville ammattilaisille. Emme siis varsinaisesti tiedä, kuinka monelle verkostoon kuuluvalla ammattilaisella kysely on lähetetty. Oulun puheenjohtajan mukaan seriverkostoon kuuluu sähköpostilistan mukaan 23 henkilöä. Kyselymme saimme 8 vastausta.

4.6 Tutkimuksen pätevyys, luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyö on näyte siitä, kuinka tekijät ovat oppineet hyödyntämään oppimaansa. Tekijöiden tulee pitää koko prosessin ajan mielessä, mitä ollaan tutkimassa ja miksi, sekä mitä tutkimus merkitsee tekijöille itselleen. Prosessin aikana on hyödyllistä pohtia muun muassa tutkimuksen tarkoituksenmukaisuutta ja mahdollisia tulevia ongelmia. Opinnäytetyön tekijöiden on hyvä kiinnittää huomiota tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen koko tutkimuksen

ajan. Opinnäytetyöprosessin alussa prosessi tulisi pyrkiä aikatauluttamaan ja tässä aikataulussa tulisi pyrkiä pysymään mahdollisimman tarkasti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140- 141.)

Tutkimusta tehdessä tulee aina ottaa huomioon, ettei tutkimukseen vastaajille koidu tutkimuksesta haittaa ja että tutkimus tehdään puolueettomasti ja rehellisesti. Tutkimuksen validiteettia eli pätevyyttä ei voida tarkastella jälkikäteen, joten se tulee varmistaa jo etukäteen huolellisella suunnittelulla ja tarkalla sekä harkitulla tiedonkeruulla. Tutkimuksen pätevyyteen vaikuttaa korkea vastausprosentti, edustavan otoksen saaminen, sekä huolellinen perusjoukon määrittely. (Heikkilä 2014, 27.)

Reabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan saatujen tutkimustulosten tarkkuutta. Luotettavalta tutkimukselta tulee voida vaatia, että se voidaan toistaa saaden samanlaiset tulokset. On huomioitava kuitenkin, että yhden tehdyn tutkimuksen tulokset eivät välttämättä kuitenkaan päde toisena aikana tai toisessa yhteiskunnassa. Tämä johtuu monimuotoisuudesta ja eri ympäristöjen vaihtelevuudesta. Tutkimuksen luotettavuutta parantaa se, että tutkija pysyy tarkkana ja kriittisenä koko tutkimuksen ajan. Tutkijan on tiedostettava se, että virheitä voi sattua helposti esimerkiksi tietoja kerätessä, niitä syötettäessä eri ohjelmiin, niitä käsitellessä tai niitä tulkittaessa. Tutkimusta tehdessä on huomioitava tutkimuksen puolueettomuus eli objektiivisuus, joka lyhyesti tarkoittaa sitä, ettei tutkimuksen tulokset saa riippua tutkijasta. Eli toisin sanoen tutkija ei saa antaa esimerkiksi omien poliittisten tai moraalisten vakaumusten tai mielipiteiden vaikuttaa tutkimusprosessiin ja siten sen tuloksiin. Tutkijan on oltava tarkkana siitä, ettei manipuloi tai johdattele tutkimusta omaan mieleiseensä suuntaan. Tutkimus olisikin tehtävä siten, että tutkija voi vaihtua kesken tutkimuksen ilman, että tutkimuksen luotettavuus muuttuu. (Heikkilä 2014, 28- 29.)

Sekä Uusitalo (1991, 84.), Heikkilä (2004, 29, 185-186.) että Valli (2001a, 100.) määrittelevät tutkimuksen validiuksen siten, että se kertoo tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus mitata. Eli kuinka hyvin tutkija on onnistunut siirtämään mittariin tutkimuksessa käytetyt käsitteet ja teorian. Tutkimuksen validius on käypä silloin kun tutkimuksessa ei olla jouduttu esimerkiksi harhaan käsitteiden tasolla, eikä siinä esiinny systemaattisia virheitä. (Villka 2007, 150.)

Kyselytutkimusta tehdessä tulee vastaajille selvittää tutkimuksen tarkoitus sekä käyttötavat. Vastaajille tulee myös selvittää, että heitä ei voida tunnistaa kyselyn perusteella. Kyselylomake täytetään ja vastauksen käsitellään anonymisti. Tutkijoiden tulee huolehtia siitä, että anonymiteetti säilyy myös tutkimuksen julkaisun jälkeen, niin että yksittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa. Tutkijoiden on pysyttävä puolueettomina tutkimukselleen koko tutkimusprosessin ajan. Lopullisessa tutkimusraportissa on esitettävä kaikki esille tulleet tärkeät tulokset ja johtopäätökset, eikä siinä saa rajoittua vain toimeksiantajan kannalta edullisiin tuloksiin.

(Heikkilä 2014, 29). Jo saatekirjeessä tutkimuksen vastaajille on kerrottu tutkimuksen olevan luottamuksellinen ja tämän lupauksen tutkijan tulee pitää tutkimuksen loppumiseen, eli tutkimuksesta raportointiin saakka. Tutkimusraporttiin tuleekin kirjoittaa vain sellaista tietoa, joka ei riko tutkijan antamaa lupaus siitä, että kirjoitetussa tekstissä säilyy salassapitovollisuus, vaitiololupaus sekä luottamuksellisuus. (Vilka 2007, 164.)

Tutkimukseen osallistuminen on vastaajille vapaaehtoista, ja pyrimme informoimaan vastaajille tarpeeksi kattavasti tutkimuksemme tarkoituksesta. Tämän toimimme vastaajille ilmi saatekirjeessä, jossa kerroimme tutkimuksesta sekä siihen liittyvistä eettisistä periaatteista.

5 Opinnäytetyön tulokset

Tässä luvussa avaamme opinnäytetyön kyselylomakkeen tuottamat tulokset. Aluksi kyselyymme vastasi kuusi verkostoon kuuluvaa työntekijää, vastausajan jälkeen lähetimme muistutussähköpostin yhteyshenkilöillemme. Muistutussähköpostin jälkeen saimme vielä kaksi vastausta, eli yhteensä saimme kyselyymme 8 vastausta. Verkoston sähköpostilistaan kuuluu Oulun Seriverkoston puheenjohtajan mukaan 23 henkilöä, eli n. yksi kolmasosa verkoston jäsenistä vastasi kyselyymme.

Käymme tässä luvussa ensin läpi Likertin-asteikolla mitatut monivalinta- kysymykset, jonka jälkeen analysoimme sisällönanalyysin avulla avoimet kysymykset. Nostamme lopuksi esille keskeisimmät esiin nousseet teemat.

5.1 Määrälliset kysymykset

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	4	50,0
täysin samaa mieltä	3	37,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 1. Väittämä 1.1 ”Hahmotan verkoston ja siinä mukana olevat toimijat selkeästi.”

Ensimmäiseen väittämään 1.1 ”Hahmotan verkoston ja siinä mukana olevat toimijat selkeästi” 7 vastaajaa (87,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (4 vastaajaa 50%) ja 1 vastaaja (12,5%) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	2	25,0
täysin samaa mieltä	5	62,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 2. Väittämä 1.2 "Verkostossa tehtävä yhteistyö on tuonut minulle lisätietoa ja lisännyt ammattitaitoani."

1.2 väittämään "Verkostossa tehtävä yhteistyö on tuonut minulle lisätietoa ja lisännyt ammattitaitoani" 7 vastaajaa (87,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (5 vastaajaa 62,5%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (2 vastaajaa 25%) ja 1 vastaaja (12,5%) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.

	Lukumäärä	%
jokseenkin samaa mieltä	3	37,5
täysin samaa mieltä	5	62,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 3. Väittämä 1.3 "Verkoston toiminnasta on ollut hyötyä tekemälleni asiakastyölle"

1.3 väittämään "Verkostosta on ollut hyötyä tekemälleni asiakastyölle" 8 vastaajaa (100%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (5 vastaajaa 62,5%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (3 vastaajaa 37,5%).

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	4	50,0
täysin samaa mieltä	3	37,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 4. Väittämä 1.4 "Tiedän keneen verkoston jäsenen voin olla yhteydessä, kun tarvitsen täydentävää asiantuntijuutta."

1.4 väittämään "Tiedän keneen verkoston jäsenen voin olla yhteydessä, kun tarvitsen täydentävää asiantuntijuutta." 7 vastaajaa (87,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (4 vastaajaa 50%) ja 1 vastaaja (12,5%) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

	Lukumäärä	%
--	-----------	---

täysin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	3	37,5
täysin samaa mieltä	3	37,5
en osaa sanoa	1	12,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 5. 2.1 " Verkoston toiminnalla on yhteinen ja selkeä tavoite."

2.1 väittämään "Verkoston toiminnalla on yhteinen ja selkeä tavoite." 6 vastaajaa (75%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) tai jokseenkin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) väittämän kanssa. 1 vastaaja (12,5%) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa ja 1 vastaaja (12,5%) ei osaa sanoa.

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	3	37,5
täysin samaa mieltä	4	50,0
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 6. 2.2 " Tavoitteet palvelevat yhteistä tarvetta."

2.2 väittämään "Tavoitteet palvelevat yhteistä tarvetta." 7 vastaajaa (87,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (4 vastaajaa 50%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (3 vastaajaa 37,5%) ja 1 vastaaja (12,5%) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

	Lukumäärä	%
täysin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	5	62,5
en osaa sanoa	1	12,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 7. 2.3 " Verkoston tavoitteet ovat yhdessä määriteltyjä."

2.3 väittämään "Verkoston tavoitteet ovat yhdessä määriteltyjä." 5 vastaajaa (62,5%) vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. 2 vastaajaa (25%) vastasi olevansa täysin eri mieltä (1 vastaaja 12,5%) tai jokseenkin eri mieltä (1 vastaaja 12,5%) ja 1 vastaaja (12,5%) ei osaa sanoa.

	Lukumäärä	%
--	-----------	---

jokseenkin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	3	37,5
täysin samaa mieltä	2	25,0
en osaa sanoa	2	25,0
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 8. 2.4 " Koen, että verkoston laajentaminen olisi hyödyllistä."

2.4 väittämään "Koen, että verkoston laajentaminen olisi hyödyllistä." 5 vastaajaa (62,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (2 vastaajaa 25%) tai jokseenkin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) väittämän kanssa ja 1 vastaaja (12,5%) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	4	50,0
täysin samaa mieltä	3	37,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 9. 3.1 "Tiedonkulku ja vuorovaikutus eri toimijoiden kesken on sujuvaa ja helppoa"

3.1 väittämään "Tiedonkulku ja vuorovaikutus eri toimijoiden kesken on sujuvaa ja helppoa" 7 vastaajaa (87,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (4 vastaajaa 50%) ja 1 vastaaja (12,5%) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	2	25,0
jokseenkin samaa mieltä	1	12,5
täysin samaa mieltä	4	50,0
en osaa sanoa	1	12,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 10. 3.2 "Minulla on mahdollisuus vaikuttaa verkostossa tehtäviin päätöksiin."

3.2 väittämään "Minulla on mahdollisuus vaikuttaa verkostossa tehtäviin päätöksiin." 5 vastaajaa (62,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (4 vastaajaa 50%) tai jokseenkin samaa mieltä (1 vastaajaa 12,5%) väittämän kanssa. 1 vastaaja (12,5%) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1 vastaaja (12,5%) ei osaa sanoa.

	Lukumäärä	%
ei samaa eikä eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	1	12,5
täysin samaa mieltä	4	50,0
en osaa sanoa	2	25,0
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 11. 3.3 "Koen, että asiantuntijuudestani on hyötyä verkoston toiminnassa."

3.3 väittämään "Koen, että asiantuntijuudestani on hyötyä verkoston toiminnassa." 5 vastaajaa (62,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (4 vastaajaa 50%) tai jokseenkin samaa mieltä (1 vastaajaa 12,5%) väittämän kanssa. 1 vastaaja (12,5%) vastasi olevansa ei samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa ja 1 vastaaja (12,5%) ei osaa sanoa.

	Lukumäärä	%
täysin eri mieltä	2	25,0
ei samaa eikä eri mieltä	2	25,0
jokseenkin samaa mieltä	2	25,0
täysin samaa mieltä	1	12,5
en osaa sanoa	1	12,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 12. 4.1 "Verkostossa roolit on jaettu selkeästi."

4.1 väittämään "Verkostossa roolit on jaettu selkeästi." 3 vastaajaa (37,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (1 vastaaja 12,5%) tai jokseenkin samaa mieltä (2 vastaajaa 25%). 2 vastaajaa (25%) vastasi olevansa täysin eri mieltä. " 2 vastaajaa (25%) vastasi olevansa ei samaa eikä eri mieltä ja 1 vastaaja (12,5%) ei osaa sanoa.

	Lukumäärä	%
täysin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
ei samaa eikä eri mieltä	2	25,0
jokseenkin samaa mieltä	1	12,5
täysin samaa mieltä	3	37,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 13. 4.2 "Olen selvillä roolistani verkostossa."

4.2 väittämään "Olen selvillä roolistani verkostossa." 4 vastaajaa (50%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) tai jokseenkin samaa mieltä (1 vastaajaa 12,5%) väittämän

kanssa. 2 vastaaja (25%) vastasi olevansa täysin eri mieltä (1 vastaaja 12,5%) tai jokseenkin eri mieltä (1 vastaaja 12,5%) ja 1 vastaaja (12,5%) vastasi olevansa ei samaa eikä eri mieltä.

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
ei samaa eikä eri mieltä	2	25,0
jokseenkin samaa mieltä	2	25,0
täysin samaa mieltä	3	37,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 14. 4.3 "Koen roolini tasavertaiseksi muiden kanssa."

4.3 väittämään "Koen roolini tasavertaiseksi muiden kanssa." 5 vastaajaa (62,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) tai jokseenkin samaa mieltä (2 vastaajaa 25%) väittämän kanssa. 1 vastaaja (12,5%) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1 vastaaja (12,5%) vastasi olevansa ei samaa eikä eri mieltä.

	Lukumäärä	%
ei samaa eikä eri mieltä	2	25,0
jokseenkin samaa mieltä	2	25,0
täysin samaa mieltä	4	50,0
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 15. 4.4 "Koen osallisuuteni tasavertaiseksi muiden kanssa"

4.4 väittämään "Koen osallisuuteni tasavertaiseksi muiden kanssa." 6 vastaajaa (75%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (4 vastaajaa 50%) tai jokseenkin samaa mieltä (2 vastaajaa 25%) väittämän kanssa. 2 vastaaja (25%) vastasi olevansa ei samaa eikä eri mieltä.

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	4	50,0
täysin samaa mieltä	3	37,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 16. 4.5 " Verkostossa vallitsee demokratia."

4.5 väittämään " Verkostossa vallitsee demokratia." 7 vastaajaa (87,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (4 vastaajaa 50%) ja 1 vastaaja (12,5%) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	3	37,5
jokseenkin samaa mieltä	2	25,0
täysin samaa mieltä	2	25,0
en osaa sanoa	1	12,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 17. 5.1 "Mielestäni verkosto kokoontuu riittävän usein."

5.1 väittämään "Mielestäni verkosto kokoontuu riittävän usein." 4 vastaajaa (50%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (2vastaajaa 25%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (2 vastaajaa 25%). 3 vastaaja (37,5%) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1 vastaaja (12,5%) ei osaa sanoa.

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	5	62,5
täysin samaa mieltä	2	25,0
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 18. 5.2 "Koen hyötyväni verkoston kokouksista"

5.2 väittämään "Koen hyötyväni verkoston kokouksista" 7 vastaajaa (87,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (2 vastaajaa 25%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (5 vastaajaa 62,5%) ja 1 vastaaja (12,5%) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	4	50,0
täysin samaa mieltä	3	37,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 19. 5.3 "Verkoston kokouksissa roolit, kuten puheenjohtajuus on jaettu selkeästi."

5.3 väittämään "Verkoston kokouksissa roolit, kuten puheenjohtajuus on jaettu selkeästi." 7 vastaajaa (87,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (4 vastaajaa 50%) ja 1 vastaaja (12,5%) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

	Lukumäärä	%
jokseenkin eri mieltä	2	25,0

ei samaa eikä eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	2	25,0
täysin samaa mieltä	3	37,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 20. 5.4 "Kokousten fyysinen sijainti ei vaikuta osallistumiseeni verkostossa."

5.4 "Kokousten fyysinen sijainti ei vaikuta osallistumiseeni verkostossa." 5 vastaajaa (62,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (2 vastaajaa 25%). 1 vastaaja (12,5%) oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja 1 vastaaja (12,5%) vastasi olevansa ei samaa eikä eri mieltä.

	Lukumäärä	%
ei samaa eikä eri mieltä	1	12,5
jokseenkin samaa mieltä	4	50,0
täysin samaa mieltä	3	37,5
Yhteensä	8	100,0

Taulukko 21. 5.5 "Koen saavani verkostosta ja sen kokouksista vertaistukea."

5.5 väittämään "Koen saavani verkostosta ja sen kokouksista vertaistukea." 7 vastaajaa (87,5%) vastasi olevansa täysin samaa mieltä (3 vastaajaa 37,5%) tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa (4 vastaajaa 50%) ja 1 vastaaja (12,5%) vastasi olevansa ei samaa eikä eri mieltä.

5.2 Laadulliset kysymykset

Tässä luvussa esittelemme keskeisimpiä havaintoja, joita avoimet kysymykset tuottivat. Analysoimme avointen kysymysten vastauksia aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Kyselyn avoimiin kysymyksiin tulleiden vastauksien määrä oli melko vähäinen, jonka vuoksi aineistossa käsiteltäviä vastauksia ei tarvinnut lähteä tiivistämään ja pilkkomaan useaan pelkistettyyn ilmaukseen. Selkeitä samankaltaisia ajatuksia nousi kuitenkin esiin vastauksista, joten pystyimme nostamaan esiin kysymyksestä ilmenneen teeman. Avoimia kysymyksiä oli yhteensä kuusi kappaletta ja käymme ne läpi, mutta otamme vain muutamia yksittäisiä sitaatteja mukaan, jotta vastaajien anonymiteetti säilyy tutkimuksessamme.

Avoimia kysymyksiä oli seuraavien aiheotsikoiden alla: Seriverkosto, Seriverkoston tavoitteet sekä työn erityisyys. Kysymykset, jotka ovat otsikon Seriverkoston alla olivat seuraavat; "1.6 Mitä hyötyjä Seriverkostossa mukana oleminen on tuonut omaan työhösi?" ja "1.7 Onko Seriverkostossa mukana oleminen tuonut työhösi haasteita, jos on niin millaisia?"

Seriverkoston tavoitteet otsikon alla oli seuraavat kysymykset; "2.5 Kuinka Seriverkostoa tulisi mielestäsi kehittää?", "2.6 Millä tavoin Seriverkostoa tulisi mielestäsi laajentaa?" sekä "2.7 Näetkö Seriverkoston laajentamisessa haasteita, jos näet niin millaisia?"

Viimeinen avoin kysymys oli otsikon työn erityisyys alla ja se oli seuraavanlainen; "6. Näetkö asiakasryhmän erityisyyden vaikuttavan verkoston laajentamiseen ja kehittämiseen, jos näet niin miten?"

Kysymykseen "1.6 Mitä hyötyjä Seriverkostossa mukana oleminen on tuonut omaan työhösi?" vastauksia tuli seitsemän kappaletta. Vastauksista nousi selkeästi esiin kaksi teemaa, toinen näistä oli työhyvinvointi. Vastauksissa koettiin, että omien ajatusten jakaminen ammattilaisten kanssa, jotka työskentelevät saman asiakasryhmän kanssa toimii hyvänä vertaistukena. Toinen esiin noussut teema oli ammatillisen osaamisen lisääntyminen. Vastauksissa koettiin, että ajantasainen tieto auttoi työssä kehittymisessä ja näin ollen lisäsi ammatillisesta osaa-
mista.

"Ammatillista osaamista, vertaistuen saamista ja verkoston luomista"

"Lisännyt yleistä tietoutta seksuaalirikollisista ja pedofiiliasta. Tuonut ajan tasalla olevaa tietoa alueen toimijoista. Vertaistukea omaan työskentelyyni"

Kysymykseen "1.7 Onko Seriverkostossa mukana oleminen tuonut työhösi haasteita, jos on niin millaisia?" Vastauksia tuli yhteensä viisi kappaletta. Suurin osa vastaajista koki, että Seriverkostossa mukana oleminen ei ole tuonut lisähaasteita. Vastauksissa mainittiin kuitenkin, että verkostossa mukana olemisessa on kuitenkin epäselvyyttä verkoston tavoitteista, rooleista ja suunnitelmasta.

"Epätietoisuutta verkoston tavoitteista ja pitkän tähtäimen suunnitelmasta. Verkoston jäsenten rooleissa on ollut epäselvyyttä"

Kysymykseen "2.5 Kuinka Seriverkostoa tulisi mielestäsi kehittää?" vastauksia tuli yhteensä kuusi kappaletta. Vastauksista oli nähtävissä kaksi selkeästi esiin noussutta teemaa, jotka olivat työn organisointi ja viestintä. Vastauksissa toistuivat ajatukset siitä, että tavoitteiden määrittelyssä ja suunnittelussa on puutteita sekä siitä, että yleistä tietoutta ja tietoa palvelun saatavuudesta tulisi lisätä.

"Tavoite on jäänyt hieman hataraksi. Olisi hyvä olla muutakin kuin tietojen vaihtoa. Järkevää olisi olla joku struktuuri"

Kysymykseen *”2.6 Millä tavoin Seriverkostoa tulisi mielestäsi laajentaa?”* vastauksia tuli kuusi kappaletta. Vastauksissa toistui näkemys siitä, että palvelun haluttaisiin kehittyvän valtakunnallisella tasolla. Yhtenä keinona tähän nähtiin työn kohdentaminen koulumaailman puolelle. Oppilaitosten terveydenhuoltoa tulisi kehittää ja lisätä heidän tietoisuutta aiheeseen liittyen, sekä seksuaalikasvatuksen uudistaminen ja lisääminen.

”Mahdollisesti kouluterveydenhoitajia ja opettajia mukaan, ennaltaehkäisevän työn kannalta. Seksuaalikasvatuksen uudistamista kouluilla voisi tukea”

Kysymykseen *” 2.7 Näetkö Seriverkoston laajentamisessa haasteita, jos näet niin millaisia?”* vastauksia tuli yhteensä kuusi kappaletta. Jokaisessa vastauksissa nähtiin laajenemiseen liittyviä haasteita. Vastaajat näkivät, että seuraavat aiheet tuovat haasteita verkoston laajenemisen kannalta; Verkosto ei tavoita oikeita ammattilaisia, verkoston toimintaan ei olla sitoutuneita, ennakoluulot asiakasryhmää kohtaan sekä sen, että verkosto tarvitsisi selkeän johtohahmon verkoston laajentuessa. Toisaalta muutamassa vastauksissa näkyi ajatus siitä, että liiallinen laajeneminen voisi olla esteenä verkoston toimivuudelle.

”Kyllä. Asiaa on vieläkin vaikea kohdata”

”Liiallinen laajentaminen saattaa väljähdyttää toimintaa”

Kysymykseen *”6. Näetkö asiakasryhmän erityisyyden vaikuttavan verkoston laajentamiseen ja kehittämiseen, jos näet niin miten?”* vastauksia tuli viisi kappaletta. Vastauksissa koettiin, että ennakoluulot sekä piilossa oleva asiakasryhmä vaikuttavat verkoston kehittämismahdollisuuksiin sekä sen laajenemiseen.

”Useilla ammattiryhmillä on ennakoluuloja seksuaalirikollisten tukemisesta ja rikosten ennaltaehkäisystä”

6 Johtopäätökset

Esittelemme tässä luvussa johtopäätöksiä keskeisistä tuloksista. Peilaamme johtopäätöksiä aiemmin esitettyyn teoriaan ja etsimme vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Tutkimuskysymyksemme olivat: *”Kuinka verkostossa toimivat ammattilaiset ovat kokeneet hyötyvänsä verkostotyöstä?”*, *”Mitä haasteita verkostotyössä on ilmennyt?”*, *”Millä tavoin verkostoa tulisi kehittää?”* ja *”Mitä tulisi ottaa huomioon verkoston laajentamisessa?”*

6.1 Seriverkosto

Vastauksista käy ilmi, että pääsääntöisesti vastaajat kokevat verkostossa toimimisen tuoneen heille lisätietoa ja lisänneen heidän ammattitaitoaan. Lisäksi verkoston toimijat kokevat pääosin, että verkostossa mukana toimiminen on tuonut hyötyä heidän tekemälleen asiakastyölle. Verkostoituminen johtuu usein siitä, että sen toimijoilla on keskenään jokin yhteinen intressi (Saarilehto ym. 2013, 46.) Seriverkoston toimijoilla tämä yhteinen intressi on se, miten kehittää seksuaalirikosten ennaltaehkäisyä, parantaa seksuaalirikokseen syyllistyneiden henkilöiden asiakasohjautuvuutta ja se, miten kehittää seksuaalirikoksen tehneiden henkilöiden jälkikuntoutusta. Verkostossa toimimisen tavoitteena on yleisesti kaikkien osapuolten etu. Seriverkostossa toimimisessa se etu voisi olla tiedon lisääminen omaan työhön sekä esimerkiksi vertaistuen saaminen asiantuntijoilta, jotka tekevät samankaltaista työtä.

Avoimessa kysymyksessä 1.6 vastaajat avasivat sitä, mitä hyötyjä Seriverkostossa toimiminen on tuonut omaan työhön. Vastauksissa kävi ilmi, että vertaistuki on koettu tärkeäksi, eli toimijat kokevat voivansa jakaa ajatuksiaan samankaltaisten ongelmien kanssa työskentelevien ammattilaisten kanssa, sekä kokivat saaneensa tunteen siitä, että apua työhön on tarvittaessa saatavilla.

Lisäksi avoimessa kysymyksessä vertaistuen lisäksi tärkeiksi teemoiksi nousi työhyvinvointi ja ammatillisen osaamisen lisääntyminen verkostossa toimimisen kautta. Näkin ja Sayedin mukaan, kun moniammatillista yhteistyötä tarkastellaan ammatillisesta näkökulmasta, puhutaan usein eri asiantuntijoiden keskenään jakamasta asiantuntijuudesta tai tiimityöstä. (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 143.) Kun asiantuntijat jakavat asiantuntijuuttaan toistensa kanssa, saa kukin itselleen jotain uutta. Isoherrasen mukaan moniammatillinen yhteistyö, ammattinäkökulmasta sekä asiakasnäkökulmasta katsottuna tuo parhaimmillaan sen eri osapuolille useita eri näkökulmia eri tiedon ja osaamisen aloilta (Isoherranen, K. 2005, 13-14). Vastaajat kokivat myös, että verkostoituminen on auttanut hahmottamaan palvelutarjonnan kenttää eri tavalla kuin aiemmin. Vastaajat kokivat, että myös asiakkaiden ja potilaiden kokemat ongelmat ja palvelujärjestelmän puutteet ovat tulleet aiempaa selvemmin esille. Vastauksissa koettiin, että ajantasainen tieto auttoi työssä kehittymisessä, ja näin ollen lisäsi ammatillisesta osaamista. Moniammatillista yhteistyötä tehdessä on huomioitava, että jokaisella moniammatillisen verkoston jäsenellä on oma erityisosaamisensa ja onkin tärkeää, että verkostossa tunnustetaan kaikkien erityistieto ja asiantuntijuus, sekä sitä pyritään hyödyntämään tarpeen tullen (Isoherranen, K. 2008, 34.) Toisin sanoen verkoston toimijat tuovat oman osaamisensa verkoston käyttöön ja tämän myötä kaikki verkoston toimijat saavat itselleen täydentävää osaamista.

Likertin asteikon kysymyksissä nousi kuitenkin esille, etteivät verkoston toimijat välttämättä täysin hahmota verkostoa tai sen toimijoita tai ole välttämättä täysin selvillä siitä keneen asiantuntijaan voisi olla yhteydessä, kun tarvitaan täydentävää asiantuntijuutta.

Kysymykseen 1.7 Onko Seriverkostossa mukana oleminen tuonut työhösi haasteita, jos on niin millaisia? Vastauksia tuli yhteensä viisi kappaletta. Suurin osa vastaajista koki, että Seriverkostossa mukana oleminen ei ole tuonut lisähaasteita. Yhdessä vastauksessa mainittiin verkostossa mukana olemiseen liittyvän epäselvyyttä verkoston tavoitteista, rooleista ja suunnitelmasta. Kun moniammatillinen yhteistyö ei jostain syystä toimi, voi se pahimmillaan näyttäytyä siten, etteivät työntekijät ole varmoja omista vastuistaan, tai että vastuita pyritään syyttämään jollekin toiselle verkoston jäsenelle. Pahimmillaan moniammatillinen yhteistyö voi näyttäytyä myös loputtomina verkostokokouksina, jotka eivät kuitenkaan auta esimerkiksi asiakasta. (Seikkula & Arnkil 2013, 13-14.) Kun verkoston toimijat kokevat epävarmuutta esimerkiksi omasta roolistaan verkostossa tai verkoston tavoitteista tai suunnitelmasta, eivät he luonnollisesti voi olla varmoja esimerkiksi omista vastuistaan verkostossa.

6.2 Seriverkoston tavoitteet

Väittämissä 2.1-2.7 kartoitimme verkoston toimijoiden ajatuksia verkoston tavoitteista ja verkoston laajentamisesta.

Vastauksissa kävi ilmi, etteivät vastaajat ole täysin yhtä mieltä siitä, että verkostolla olisi yhteinen ja selkeä tavoite. Toiminnalla tulisi olla yhteinen ja selkeä tavoite, jotta toiminta olisi yhtenäistä ja kaikki toimijat työskentelisivät samojen tavoitteiden eteen. Jos eri toimijat työskentelevät pirstaleisesti ja päällekkäisesti, ilman yhteisiä tavoitteita, tai jos eri toimijoiden tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään, ei toiminta ole taloudellisuuden tai tehokkuudenkaan näkökulmasta järkevää (Isoherranen, K. 2008, 26-27.) Ilman yhteisiä selkeitä tavoitteita, on selvää, että työskentely voi olla sekavaa ja pirstaleista.

Lisäksi vastaajat eivät ole täysin sitä mieltä, että tavoitteet olisivat yhdessä määriteltyjä. Moniammatillisen yhteistyössä tavoitteena on, että kaikki jäsenet voivat osaltaan vaikuttaa keskusteluun ja päätöksentekoon, sekä tuoda ryhmään oman asiantuntijuutensa ja näkökulmansa (Isoherranen, K. 2008, 34). Toimivan moniammatillisen yhteistyön kannalta olisi varmasti hyvä, kaikki moniammatillisen ryhmän jäsenet pääsisivät vaikuttamaan verkoston tavoitteisiin. Kukaan moniammatillisen ryhmän jäsen tuo moniammatilliseen työyhteistyöhön oman asiantuntijuutensa, oman koulutuksellisen osaamisensa sekä oman kokemuksellisen osaamisensa omalta alaltaan. Kun eri alojen asiantuntijat määrittelevät yhteisen tavoitteen ja työskentelevät sen eteen tuoden yhteistyöhön omaan näkökulmaansa ja asiantuntijuuttaan, voi lopputulos eli esimerkiksi asiakkaan saama palvelu olla laadultaan paljon parempaa, kuin mitä se

olisi ilman moniammatillista yhteistyötä (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 152.) Yhteisten tavoitteiden asettaminen selkiyttää varmasti verkoston toimintaa ja verkoston jäsentelen työskentelyä verkostossa ja luo siten varmasti yhtenäisempää ja ikään kuin kokonaisempaa työskentelyä tavoitteiden eteen.

Vaikka vastaajat eivät olekaan täysin yhtä mieltä siitä, että verkostolla olisi yhteinen ja selkeä tavoite tai että tavoitteet olisivat yhdessä määriteltäviä, ovat he pääosin sitä mieltä, että tavoitteet ovat sellaisia, että ne palvelevat yhteistä tarvetta. Asiantuntijoiden kesken perustamia verkostoja voi selittää niin, että niissä kahdella tai useammalla asiantuntijalla tai organisaatiolla on jokin yhteinen intressi, mielenkiinto johonkin asiaan (Saarilehto ym. 2013, 46). Seriverkostossa tällainen yhteinen intressi on se, miten kehittää seksuaalirikosten ennaltaehkäisyä, parantaa seksuaalirikokseen syyllistyneiden henkilöiden asiakasohjautuvuutta ja se, miten kehittää seksuaalirikoksen tehneiden henkilöiden jälkikuntoutusta. Kun verkostossa työskentelee ammatilaisia, jotka työskentelevät saman asiakaskunnan kanssa ja kohtaavat samankaltaisia ongelmia työssään, voivat he kokea, että verkoston tavoitteet ovat sellaisia, että ne palvelevat yhteistä tarvetta.

Väittämässä 2.4-2.7 kartoitimme seriverkostossa toimivien ammattilaisten ajatuksia verkoston laajentamisesta ja kehittämisestä.

Verkostossa toimivat ammatillaiset eivät olleet täysin yhtä mieltä siitä, että verkoston laajentaminen olisi tarpeellista. Verkostoon kuuluu tällä hetkellä Oulun seriverkoston puheenjohtajan mukaan 23 henkilöä. Kuten aiemmin johtopäätöksissä tuli ilmi, verkostoon kuuluvat ammatillaiset eivät välttämättä täysin hahmota sitä, keitä verkostoon tällä hetkellä kuuluu tai keneen verkostoon kuuluvaan ammatillaiseen voisi olla tarvittaessa yhteydessä, kun tarvitaan esimerkiksi täydentävää osaamista.

Seriverkosto on tällä hetkellä siis melko pieni verkosto, joka toimii Oulussa ja Helsingissä. Verkostoa ei välttämättä täysin hahmoteta eikä sen laajentamista nähdä välttämättä tällä hetkellä tarpeellisenä. Laajempaa, esimerkiksi valtakunnallista verkostoa, johon kuuluu paljon eri toimijoita, on hankalampi hallita kuin esimerkiksi pienempää ja tiiviimpää paikallista verkostoa. (Järvensivu ym. 2010, 14.) Lisäksi mitä laajempi verkosto on ja mitä enemmän siihen kuuluu eri toimijoita, niin sitä hankalampi verkoston eri toimijoiden on hahmottaa verkostoa tai esimerkiksi sitä, keneen voi olla tarvittaessa yhteydessä, jos tarvitaan täydentävää asiantuntijuutta.

Verkoston laajentamiseen liittyvistä haasteista kysyttäessä vastaajat vastasivat, että seuraavat aiheet tuovat haasteita verkoston laajenemisen kannalta; Verkosto ei tavoita oikeita ammatilaisia, verkoston toimintaan ei olla sitoutuneita, ennakkoluulot asiakasryhmää kohtaan sekä sen, että verkosto tarvitsisi selkeän johtohahmon verkoston laajentuessa. Vastauksissa

näkyi ajatus myös siitä, että liiallinen laajeneminen voisi olla esteenä verkoston toimivudelle. Avoimien kysymysten vastauksissa nostettiin esille myös sitä, että verkoston liiallinen laajentaminen voisi väljähdyttää toimintaa.

Vastauksissa toistuivat ajatukset siitä, että tavoitteiden määrittelyssä ja suunnittelussa on puutteita, sekä siitä että yleistä tietoutta ja tietoa palvelun saatavuudesta tulisi lisätä. Avointen kysymysten vastauksissa nostettiin esiin myös sitä, että verkostoon kuuluvat ammattilaiset toivoisivat, että verkoston tavoitteet ja toimijoiden roolit verkostossa määriteltäisiin, pelkkä laajentaminen ei välttämättä palvelisi verkostoa. Yleisesti roolien jakaminen ja moniammatillisen yhteistyöhön osallistuvien henkilöiden työnkuvista keskusteleminen on tärkeää. Moniammatillisen ryhmän työnkuvat tulisi määritellä selkeästi. Työnkuvien jakaminen selkiyttää jokaisen jäsenen tehtäviä ja vastuualueita (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 154.)

Vastauksissa tuli kuitenkin ilmi myös, että verkoston haluttaisiin kehittyvän valtakunnalliselle tasolle. Yhtenä keinona tähän nähtiin työn kohdentaminen koulumaailman puolelle. Oppilaitosten terveydenhuoltoa tulisi kehittää ja lisätä heidän tietoisuutta aiheeseen liittyen, sekä seksuaalikasvatuksen uudistaminen ja lisääminen. ”mahdollisesti kouluterveydenhoitajia ja opettajia mukaan, ennaltaehkäisevän työn kannalta. Seksuaalikasvatuksen uudistamista kouluilla voisi tukea.”

6.3 Tiedonkulku ja vuorovaikutus

Väittämissä 3.1-3.3 kartoitimme verkostoon kuuluvien ammattilaisten kokemuksia verkostossa tapahtuvasta tiedon kulusta ja vuorovaikutuksesta. Väittämissä kartoitimme myös heidän kokemuksiaan siitä, voivatko he itse vaikuttaa verkostossa tehtäviin päätöksiin sekä sitä, kokevatko he, että heidän omasta asiantuntijuudestaan olisi hyötyä verkoston toiminnassa.

Verkostoon kuuluvat ammattilaiset ovat pääosin sitä mieltä, että tiedonkulku ja vuorovaikutus eri toimijoiden kesken on sujuvaa ja helppoa. Moniammatillisessa verkostossa työskentelee monen eri alan asiantuntijaa, joilla on jokin yhteinen tavoite, jonka vuoksi he tekevät yhteistyötä keskenään. Seri-verkostolla tämä tavoite on siis seksuaalirikosten ennaltaehkäisyyn kehittäminen, seksuaalirikokseen syyllistyneiden asiakasohjautuvuuden parantuminen ja jälkikuntoutus. Kun monen eri alan asiantuntijat yrittävät löytää yhteisen kielen ja päästä yhteisymmärrykseen keskenään, nousevat esimerkiksi vuorovaikutustaidot hyvin tärkeään asemaan (Isoherranen, K. 2008, 34.) Laadukkaan moniammatillisen yhteistyön lopputuloksen syntymiseksi vaaditaan moniammatilliselta ryhmältä hyvää tai ainakin riittävää keskinäistä vuorovaikutusta ja luottamusta, sekä sitä, että esimerkiksi ryhmässä jaetut roolit ovat tarpeeksi joustavia (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 152.)

Verkostoon kuuluvat ammattilaiset eivät ole täysin samaa mieltä siitä, että heillä olisi mahdollisuus osallistua verkostossa tapahtuvaan päätöksentekoon. Moniammatillisen yhteistyössä tavoitteena on, että kaikki jäsenet voivat osaltaan vaikuttaa keskusteluun ja päätöksentekoon, sekä tuoda ryhmään oman asiantuntijuutensa ja näkökulmansa (Isoherranen, K. 2008, 34).

Verkostoon kuuluvat ammattilaiset eivät ole täysin yhtä mieltä siitä, että heidän asiantuntijuudestaan olisi hyötyä verkoston toiminnassa. Verkostossa olisi huomioitava, että kukin moniammatillisen ryhmän jäsen tuo moniammatilliseen työyhteistyöhön oman asiantuntijuutensa, oman koulutuksellisen osaamisensa sekä oman kokemuksellisen osaamisensa omalta alaltaan (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 152). Se, että verkostoon kuuluvat ammattilaiset eivät täysin hahmota verkostoa tai sitä, keitä verkostoon kuuluu tai esimerkiksi verkoston tavoitteet eivät ole täysin verkoston jäsenten tiedossa, voivat varmasti osaltaan vaikuttaa siihen, että ammattilaisten asiantuntijuutta ei tule hyödynnettyksi parhaalla mahdollisella tavalla.

6.4 Roolit

Väittämissä 4.1-4.5 kartoitimme verkostoon kuuluvien ammattilaisten kokemuksia roolistaan verkostossa sekä kokemuksia siitä, vallitseeko verkosto tasavertaisuus ja demokratia.

Verkostoon kuuluvat ammattilaiset eivät ole täysin yhtä mieltä siitä, että verkostossa roolit olisi jaettu selkeästi tai siitä, että he olisivat selvillä omasta roolistaan verkostossa. Moniammatillista yhteistyötä tehdessä ja sitä kehitettäessä ymmärrys ryhmän sisäisistä rooleista on tärkeää. Roolien tulisi olla selkeät ja selkeästi jaettu ja niiden tulisi sopia yhteen muiden jaettujen roolien kanssa. (Isoherranen, K. 2008. 94-95).

Verkostoon kuuluvat ammattilaiset eivät ole täysin yhtä mieltä siitä, että he kokisivat roolinsa tasavertaiseksi muiden kanssa. Kun verkostoon kuuluvilla ammattilaisilla on kokemus, ettei verkoston rooleja ole jaettu selkeästi, se voi varmasti aiheuttaa epätietoisuutta omasta paikasta verkostossa, ja se voi vaikuttaa siihen, ettei tunne rooliaan tasavertaiseksi muiden kanssa. Työnkuvien jakaminen selkiyttää jokaisen jäsenen tehtäviä ja vastuualueita verkostossa (Näkki, P. & Sayed, T. 2015, 154.)

Verkostoon kuuluvat ammattilaiset kokevat kuitenkin pääosin olevansa tasavertaisia verkostossa. Tämä kertoo siitä, ettei verkostossa ole hierarkkista asettelua. Moniammatillisen yhteistyön toteutumisen kannalta on tärkeää, että organisaation arvoissa painotetaan tasa-arvoa työntekijöiden kesken, sekä että organisaatiossa arvostetaan työntekijöiden osallistumista, autonomiaa ja ilmaisunvapautta (Isoherranen, K. 2008.17.) Lisäksi verkostoon kuuluvat ammattilaiset ovat pääosin sitä mieltä, että verkostossa vallitsee demokratia.

6.4 Verkoston tapaamiset

Väittämissä 5.1-5.5 kartoitimme Seriverkostoon kuuluvien ammattilaisten kokemuksia verkoston kokouksista.

Seriverkostoon kuuluvat ammattilaiset eivät ole täysin yhtä mieltä väittämän kanssa, että verkosto kokoontuisi riittävän usein. Kysyttäessä sitä, kokevatko verkostoon kuuluvat ammattilaiset hyötyvänsä verkoston kokouksista, vastasivat he olevansa pääsääntöisesti jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Jos verkostolle ei ole määritelty selkeitä tavoitteita, jotka olisivat kaikkien verkoston jäsenten tiedossa, voi työskentely tuntua pirstaleiselta ja synnyttää mahdollisesti tunteen, ettei kokoukset täysin hyödytä itseä. Jos eri toimijat työskentelevät pirstaleisesti ja päällekkäisesti, ilman yhteisiä tavoitteita, tai jos eri toimijoiden tavoitteet ovat ristiriidassa keskenään, ei toiminta ole taloudellisuuden tai tehokkuudenkaan näkökulmasta järkevää (Isoherranen, K. 2008, 26-27).

Seriverkostoon kuuluvat ammattilaiset kokevat pääosin, että verkoston kokousten roolit on jaettu selkeästi. Jokaisella moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuvalla asiantuntijalla on oma roolinsa ryhmässä. Työntekijän virallinen rooli ryhmässä määräytyy asiantuntijuuden ja koulutuksen, esimerkiksi psykologi, lääkäri, ohjaaja, lähihoitaja mukaan. Lisäksi ryhmä voi antaa työntekijälle oman roolinsa, joka ei ole sidoksissa työntekijän ammattiin, tällainen rooli voi olla esimerkiksi moniammatillisen työryhmän tai verkoston puheenjohtajana tai esimerkiksi kokousten muistion laatijana toimiminen. (Isoherranen, K. 2008. 94-95.)

Kysyttäessä, vaikuttaako verkoston kokousten fyysinen sijainti osallistumiseen verkostossa, jakautuivat vastaukset hieman, niin että suurin osa oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, mutta osa jokseenkin eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Seriverkosto toimii tällä hetkellä Helsingissä ja Oulussa, joten jos kokous pidetään esimerkiksi Oulussa, voi Helsingistä olla hankalaa tulla sinne.

Lopuksi kartoitimme sitä kokevatko Seriverkostoon kuuluvat ammattilaiset saavansa vertaistukea verkostosta ja sen kokouksista. Vastauksista kävi ilmi, että pääosin verkostoon kuuluvat ammattilaiset kokevat saavansa vertaistukea verkostosta ja sen kokouksista. Tämä ilmeni myös aiemmin avoimissa kysymyksissä.

6.5 Työn erityisyys

Väittämässä 6.1 kysyimme verkostossa toimivien ammattilaisten mielipidettä siitä, että näkevätkö he asiakasryhmän erityisyyden vaikuttavan verkoston laajentamiseen ja kehittämiseen.

Kyselylomakkeemme vastauksissa toistui ajatus siitä, että asiakasryhmää kohtaan on olemassa ennakkoluuloja, jotka voivat vaikuttaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten halukkuuteen

tehdä työtä kyseisen asiakasryhmän parissa. Eri sosiaali- ja terveysalan ammattikentillä saate-
taan ajatella, että kyseinen asiakasryhmä ei kuulu omaan työnkenttään, ja siksi ei koeta tar-
peelliseksi hankkia tietoa kyseisen asiakasryhmän hoitamiseen ja kuntouttamiseen liittyen. Oi-
keusministeriö on antanut syksyllä 2018 selkeän lausunnon siitä, että potentiaalisille seksuaa-
lirikoksen tekijöille ja seksuaalirikoksesta tuomituille tulisi järjestää tarvittavat kuntoutus-
mahdollisuudet, jotka toteutuvat jo siviilielämän puolella. Oikeusministeriön lauselmatiivis-
telmässä Kriminaalihuollon tukisäätiö ehdottaa, että perustettaisiin ainakin yksi sellainen
osaamiskeskus, jossa koulutettaisiin kaikkia näitä tahoja, jotka työskentelevät seksuaalirikok-
sentekijöiden, tai potentiaalisten seksuaalirikoksenteekijöiden parissa, jolloin saataisiin paino-
pistettä siirrettyä enemmän ennaltaehkäisevään työhön. Tällä hetkellä seksuaalirikoksiin liit-
tyvän kuntouttavan työn painopiste on selkeästi seksuaalirikoksesta tuomituille. (Oikeusminis-
teriö 2018.)

Vastauksissa pohdittiin myös sitä, että asiakasryhmä on piilossa oleva asiakasryhmä, jolle tu-
lisi saada lisää näkyvyyttä, jotta kuntoutusmahdollisuuksia pystyttäisiin järjestelmällisesti ke-
hittämään. Haaste sivuston 2016 vuonna julkaisemassa artikkelissa kerrotaan, että kyse on
usein niin sanotusti piilorikollisuudesta. Vain osa seksuaalirikoksista tulee poliisin tietoon ja
esimerkiksi siitä syystä potentiaalisten rikoksenteekijöiden kuntouttaminen on lähes mahdo-
tonta. Jotta pystyttäisiin toimivaan ennaltaehkäisevällä työotteella, tulisi yhteiskunnan eri toi-
mijoiden pyrkiä avoimeen yhteistyöhön ja avoimeen keskusteluun aiheeseen liittyen. Seksuaa-
lirikollisuudesta ja pedofiliasta, ja siihen liittyvistä hoidosta ja kuntoutusmahdollisuuksista tu-
lisi levittää tietoa kaikille niille tahoille, joissa työskennellään potentiaalisten rikoksen teki-
jöiden kanssa. Kun tietoa aiheeseen liittyen jaetaan ja pyritään murtamaan aiheeseen liitty-
viä ennakkoluuloja, pystytään suoraan vaikuttamaan rikosten määrään, joka taas on sekä ta-
loudellista, että turvaa lisäävää. (Haaste 2018.) Vastauksissa ei ilmennyt, että seriverkostoon
kuuluvat ammattilaiset kokisivat työn aiheuttavan työn erityisyys osiossa kuvaamamme uupu-
musta, mutta toisaalta emme sitä kysymyksessämme kartoittaneetkaan.

7 Pohdinta

Tässä luvussa pohdimme opinnäytetyöprosessia, omaa ammatillista kehitystämme sekä opin-
näytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Lopuksi esitämme kehitysideoita sekä jatkotutkimus-
ehdotuksia.

7.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi osoittautui haastavammaksi, mitä olimme aluksi ajatelleet. Huoma-
simme jo heti työtä rajatessamme, että teoreettinen viitekehys ei aiheena ollut ihan se, mitä
olimme ajatelleet. Teoreettinen viitekehysimme rajautui pääasiassa verkostotyöhön ja mo-

niammatilliseen yhteistyöhön. Sivusimme opinnäytetyössämme vain pieneltä osin työn erityisyyttä, vaikka lähtökohtaisesti juuri työn erityisyys olisi ollut teoreettisesti mielestämme mielenkiintoisempi. Tästä johtuen opinnäytetyön prosessi tuntui alussa ajoittain erittäin haastavalta. Parityöskentelymme oli selvästi kantava voimavara opinnäytetyötä tehdessä koko prosessin ajan. Työskentelymme pohjaksi olimme käyneet läpi, millaisia tavoitteita asetamme työllemme, millaisella työnjaolla työtä teemme ja minkälainen on tavoitteellinen aikataulu opinnäytetyön valmistumiselle. Kaikki työvaiheemme jakautui tasaisesti ja yhteisessä ymmärryksessä, mielipiteitä sekä korjausehdotuksia työnsisällöstä esitimme avoimesti.

Emme pysyneet alustavassa aikataulussa osittain erilaisten elämäntilanteidemme vuoksi, toinen meistä teki samanaikaisesti pääsääntöisesti yötyötä ja toinen vielä opiskeli ja pyöritti lapsiperheä samanaikaisesti. Koimme myös, että työn viivästymiseen vaikutti asioita, joihin emme itse pystyneet vaikuttamaan. Ennen suunnitelmaseminaariin pääsyämme täytyi meidän tehdä alustava suunnitelma käytettävästä teoria rungosta. Vasta hyväksytyn suunnitelmaseminaarin jälkeen pystyimme siirtymään kyselylomakkeen rakentamiseen. Olimme käsittäneet tämän vaiheen paljon pienitöisemmäksi, mitä ohjaava opettaja tavoitteli ja odotti meiltä. Näin ollen emme päässeet etenemään kyselylomakkeen tekemiseen alustavan aikataulumme mukaisesti. Kun lopulta saimme kyselylomakkeen valmiiksi ja lähetimme sen hyväksyttäväksi hankeyhteistyökumppanimme yhteyshenkilölle, oli kesälomakausi jo alkanut, emmekä saaneet vastausta sähköpostiimme. Elokuun alussa lähetettyämme sähköpostia toiselle yhdyshenkilölle, saimme vastauksen, että aikaisempi henkilö, kenen kanssa yhteydenpito oli pääsääntöisesti tapahtunut, ei työskennellyt enää kyseisessä yksikössä. Tästä ei oltu ilmoitettu meille mitään. Saimme toiselta yhteyshenkilöltä hyväksynnän kyselylomakkeen lähettämistä varten ja aloimme kartoittamaan, kenelle kaikille kyselylomake lähetetään. Tässä ilmeni myös hie- man epäselvyyksiä, eivätkä kaikki ne henkilöt, joita olimme luulleet kuuluvan verkostoon, kuulunutkaan siihen. Kautta opinnäytetyöprosessin hämmennystä on aiheuttanut, se keitä verkostoon kuuluu ja keitä ei. Esimerkiksi ollessamme yhteydessä Tampereelle selvisi, että varsinaisesti Seriverkostoon kuuluvia jäseniä ei siellä ole, vaikka niin olimme ymmärtäneet. Olimme ymmärtäneet näin siksi, koska Oulussa käydessämme Seriverkoston kokouksessa oli kokouksessa toimijoita myös Tampereelta. Saimme lopulta vähemmän vastauksia mitä olimme ajatelleet saavamme, mutta pystyimme kuitenkin analysoimaan saamistamme vastauksista tulokset ja johtopäätökset.

7.2 Ammatillinen kehittyminen

Opinnäytetyöprosessi oli erittäin opettavainen ja antoi paljon työkaluja tulevaisuudessa työskentelyyn. Verkostotyö ja moniammatillisuus on yhä enevämissä määrin merkittävä osa sosiaalialan työkenttää, ja laaja-alaista osaamista tarvitaan monella eri saralla. Koemme että

hyödyimme suuresti perehtymisestä Verkostotyöhön ja moniammatilliseen yhteistyöhön ja pysyimme hyödyntämään näitä asioita tulevaisuudessa työssämme. Myöskin perehtyminen erilaisiin tutkimusmenetelmiin antoi valmiuksia esimerkiksi jatko-opintoihin suuntautumiselle.

Opimme myös, että huolellisesta suunnittelusta huolimatta aikatauluissa joutuu usein joustamaan eikä kaikki suju aina suunnitelmien mukaan. Pyrkiminen kuitenkin hyvään ja avoimeen vuorovaikutukseen eri yhteistyökumppaneiden kanssa kasvattaa ammattitaitoisuutta. Myös stressinsietokyky sekä asioiden keskeneräisyyden hyväksyminen on osaltaan ammatillista kasvua. Sosiaalialan kentällä työskentely eri asiakasryhmien kanssa on usein suunnitelmallista ja pitkäjänteistä, joten joustavuutta ja stressinsietokykyä tarvitaan. Sosiaali ja terveysalalla työ voi olla ajoittain erittäin kuormittavaa, jolloin kyky tunnistaa oma jaksaminen on osa omaa ammatillista osaamista.

7.3 Eettisyys ja Luotettavuus

Tutkimuksen alussa pohdimme onko tutkimuksemme kannalta oleellista kerätä vastaajilta tunnistetietoja ja tuoko se tutkimukseen minkäänlaista lisäarvoa. Pohdimme myös, rajoittaisiko tunnistetietojen kerääminen halukkuutta vastata kyselyyn. Kyseessä on pieni verkosto ja pohdimme, saisimmeko luotettavampia vastauksia, jos lupaisimme vastaajille, että kyselyyn vastaaminen on luottamuksellista emmekä kerää vastaajilta minkäänlaisia tunnistetietoja. Päädyimme siihen, että emme kerää tunnistetietoja. Kerroimme saatekirjeessämme, että kyselyyn vastataan anonyymisti ja huolehdimme siitä, että vastauksia analysoidessa ketään ei pystytä tunnistamaan. Ainoastaan henkilö itse voi tunnistaa oman vastauksensa Likertin asteikon vastaustaulukoissa.

Muotoilimme kyselylomakkeen kysymykset siten, että ne ovat selkeitä ja helposti ymmärrettäviä, jolloin virheellisiä tulkintoja ei syntyisi. Tämä helpotti vastauksien analysointia ja johtopäätösten kokoamista. Analysointi vaiheessa olimme rehellisiä ja puolueettomia ja tuotimme opinnäytetyön tuloksiin sen mikä kyselyistä nousi esiin. Reflektoimme myös opinnäytetyöparina toisiamme, ja sitä olemmeko molemmat tulkinneet vastaukset saman suuntaisesti. Tämä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, eikä yksittäisiä tulkintoja päässyt syntymään.

Tällä hetkellä Oulun Seriverkoston puheenjohtajan mukaan verkoston sähköpostilistaan kuuluu 23 henkilöä. Kyselylomakkeeseemme vastasi 8 henkilöä, eli lähes kaksi kolmasosaa verkoston jäsenistä jätti vastaamatta kyselyyn. Toisaalta emme tiedä varmasti, onko kaikki verkoston sähköpostilistalla olevat henkilöt verkostoon kuuluvia henkilöitä, koska emme saaneet verkostoon kuuluvien henkilöiden varsinaisia sähköposteja vaan hankeyhtesityökumppanimme toiveesta lähetimme kyselylomakkeet Oulun ja Helsingin verkostojen puheenjohtajien kautta, jotka lähettivät ne edelleen verkoston jäsenille.

Käytimme opinnäytetyössämme vain sellaisia lähteitä, joita pidimme pätevinä ja luotettavina ja pyrimme siihen, että lähteet pitävät sisällään ajantasaista tietoa. Pyrimme myös merkitsemään lähteet huolellisesti ja tarkasti koko prosessin ajan.

Tutkimuksemme tuloksissa oli havaittavissa selkeää ristiriitaa vastauksissa. Löysimme tähän-tekijän, joka selittää osittain ristiriitaa, mutta emme voi tuoda sitä tutkimuksessa ilmi, koska se voisi vaarantaa vastaajien anonymiteettiä.

7.4 Kehitysehdotukset

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kerätä Seriverkostoon kuuluvilta ammattilaisilta heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan itse Seriverkostosta, verkostossa toimimisesta, verkoston kehittamisestä ja verkoston mahdollisesta laajentamisesta. Opinnäytetyömme tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa Seriverkoston kehittämisessä.

Kyselylomakkeemme vastauksissa kävi ilmi, etteivät kaikki verkostoon kuuluvat ammattilaiset hahmota täysin verkoston tavoitteita, rooleja tai sitä, keitä verkostoon kuuluu. Vastauksissa nousi esiin myös ajatus, että verkoston laajentaminen voisi väljähdyttää verkoston toimintaa. Kuten opinnäytetyömme verkostotyön teoriaosuudessa kerrottiin, laajempaa verkostoa on hankalampi hallita kuin pienempää ja tiiviimpää verkostoa. Ajatteleme, että verkoston tavoitteita, rooleja ja sitä, keitä verkostoon kuuluu voisi olla aiheellista selkiyttää verkostoon kuuluville ammattilaisille, ennen kuin verkoston laajentamista alettaisiin toteuttaa. Sen jälkeen kun verkoston tavoitteet ja roolit ovat kaikkien verkoston jäsenten tiedossa, voi laajentaminen tulla ajankohtaisemmaksi.

Vastauksissa toistui ajatus siitä, että työn erityisyyteen liittyvien kokemusten ja ajatusten jakaminen koetaan tärkeänä. Verkostossa mukana oleminen toimii siis myös vertaistukena erityisen asiakasryhmän kanssa työtä tekeville ammattilaisille. Opinnäytetyömme työn erityisyyden teoriaosuudessa kerrottiin kuinka tärkeää on tunnistaa seksuaalirikollisten kanssa työtä tekevien ammattilaisten työstä aiheutuvat haasteet. Näihin haasteisiin on tärkeää tarjota tarvittavia tukitoimia. Ajatteleme, että vertaistukeen ja sen lisäämään työnhyvinvointiin olisi-kin hyvä panostaa jatkossakin, ja tästä syystä verkostokokouksia voisi järjestää useammankin kerran kuin noin 2-4 kertaa vuodessa. Seriverkosto toimii Oulussa ja Helsingissä ja vastauksissa kävi ilmi, että kokousten fyysinen sijainti vaikuttaa joidenkin jäsenten osallistumiseen verkoston kokouksiin. Jos mahdollista tietotekniikkaa voisi käyttää hyväksi verkostokokouksissa esimerkiksi Skype-palaverin muodossa. Jos Skype- palaverit ovat mahdollisia voisi verkostokokouksia järjestää esimerkiksi muutaman kuukauden välein, jolloin myös työn kuormittavuutta olisi mahdollista purkaa useamman ammattilaisen kesken, joka taas voi auttaa merkit-

tävästi työssä jaksamiseen. Ajattelemme, että verkoston olisi hyvä kiinnittää huomiota vertaisuuteen ja työhyvinvointiin työn erityisyyden vuoksi ja koska ammattilaiset kokevat saaneensa verkostosta vertaistukea.

Seriverkoston ennaltaehkäisevän työn laajentamista koskevissa vastauksissa nousi esille, että yleistä tietoutta verkostosta ja palvelun saatavuudesta pitäisi lisätä. Osassa vastauksista verkostoon kuuluvat ammattilaiset toivat esille, että eivät välttämättä hahmota verkostoa tai siihen kuuluvia toimijoita. Ajattelemme, että jos itse verkostoon kuuluvien ammattilaisten on vaikea hahmottaa verkostoa ja siihen kuuluvia toimijoita, voi se olla verkoston asiakasryhmälkin vaikea hahmottaa. Avoimissa vastauksissa tuli nousi esille ajatus, että verkoston internet sivustoja tulisi ylläpitää niin, että niistä löytyisi ajantasainen tieto sekä ammattilaisille, että asiakkaille. Ajatuksenamme on, että verkostossa voisi olla 1-2 henkilöä, jotka vastaisivat internet sivustojen ajantasaisuudesta. Ajattelemme, että ajantasaiset internet sivut selkiyttäisivät verkostoa ja sen tarjoamia palveluita niin ammattilaisille, kuin asiakkaillekin.

Ennaltaehkäisevän työn näkökulmasta avoimien kysymysten vastauksissa nostettiin ajatus siitä, että verkosto voisi tulevaisuudessa laajentaa yhteistyöverkostoaan koulujen ja opiskelijaterveydenhuollon kanssa. Ajattelemme, että tämä voisi olla tulevaisuudessa hyvä suunta laajentaa toimintaa, sen jälkeen kun verkosto on ensin itsessään saatu selkeäksi ja toimivaksi.

Lähteet

Painetut

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Helminen, J. (toim.) 2017. Asiakkaan moniammatillinen ohjaus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Isoherranen, K., Rekola L., & Nurminen R. 2008. Enemmän yhdessä, moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino. 2. uudistettu painos.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus, dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Seikkula, J. & Arnkil, T-E. 2009. Dialoginen verkostotyö. 4.painos. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6.uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Sähköiset

Bush, Nancy Jo, and Deborah A. Boyle. Self-Healing Through Reflection: A Workbook for Nurses, Oncology Nursing Society, 2012. Pittsburgh, Pennsylvania: Oncology Nursing Society (ONS). Viitattu: 22.11.2018. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/laurea/detail.action?docID=3440218>

Järvensivu, T. Nykänen, K. Rajala, R. 2010. Verkostojohtamisen opas. Aalto-yliopiston kaupakorkeakoulu. Viitattu: 16.4.2018. <http://www.seugolaid.fi/wp-content/uploads/2017/03/Verkostojohtamisen-opas-versio-1-0-30-12-2010.pdf>

Lapsiin kohdistuvat törkeät seksuaalirikokset. Lausuntotiivistelmä. Oikeusministeriö Helsinki 2018. Viitattu: 26.11.2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161122/OMML_40_2018_Lapsiin_kohdistuvat_torkeat_seksuaalirikokset_Lausunttiiv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Haaste. Asiantuntevasti rikosentorjunnasta ja kriminaalipolitiikasta. Seksuaalirikollisten kuntoutus Suomessa. 2016. Viitattu: 26.11.2018. <https://www.haaste.om.fi/fi/index/lehtiaristo/haaste22016/seksuaalirikollistenkuntoutussuomessa.html>

Serita- hanke. Yhteistyökumppaneille. 2017- 2019. Viitattu: 25.11.2018. <http://www.serita-hanke.fi/yhteistyokumppanille/>

Therapists' Experiences in Their Work with Sex Offenders and People with Pedophilia: A Literature Review. National Center for Biotechnology Information, U.S. National Library of Medicine. Viitattu: 25.11.2018. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6016037/>

Valtari, M. 2006. SPSS- perusteet. Helsinki: Valtiotieteellisen tiedekunnan TVT. Viitattu: 28.3.2018. <http://www.helsinki.fi/~komulain/Tilastokirjat/04.%20Valtari-Spss-opas.pdf>

Kuviot

Kuvio 1: Seriverkoston havaintotaulukko. Seriverkostossa toimivia tahoja, sekä heidän työskentelykenttensä ja asiakasryhmänsä.	9
Kuvio 2: Erilaiset verkostotyytit. Organisaatioiden ja ihmisten välisten, sosiaalisten verkostojen tietoisesti rakennetut ja orgaanisesti, eli vapaasti kehittyvät verkostot. (Järvensivu ym. 2010, 11.)	11
Kuvio 3: Moniammatillisen yhteistyön haasteet & edistävät tekijät	24

Taulukot

Taulukko 1. Väittämä 1.1 "Hahmotan verkoston ja siinä mukana olevat toimijat selkeästi."	35
Taulukko 2. Väittämä 1.2 "Verkostossa tehtävä yhteistyö on tuonut minulle lisätietoa ja lisännyt ammattitaitoani."	36
Taulukko 3. Väittämä 1.3 "Verkoston toiminnasta on ollut hyötyä tekemälleni asiakastyölle"	36
Taulukko 4. Väittämä 1.4 "Tiedän keneen verkoston jäsenen voin olla yhteydessä, kun tarvitsen täydentävää asiantuntijuutta."	36
Taulukko 5. 2.1 " Verkoston toiminnalla on yhteinen ja selkeä tavoite."	37
Taulukko 6. 2.2 " Tavoitteet palvelevat yhteistä tarvetta."	37
Taulukko 7. 2.3 " Verkoston tavoitteet ovat yhdessä määriteltäviä."	37
Taulukko 8. 2.4 " Koen, että verkoston laajentaminen olisi hyödyllistä."	38
Taulukko 9. 3.1 "Tiedonkulku ja vuorovaikutus eri toimijoiden kesken on sujuvaa ja helppoa"	38
Taulukko 10. 3.2 "Minulla on mahdollisuus vaikuttaa verkostossa tehtäviin päätöksiin."	38
Taulukko 11. 3.3 "Koen, että asiantuntijuudestani on hyötyä verkoston toiminnassa."	39
Taulukko 12. 4.1 "Verkostossa roolit on jaettu selkeästi."	39
Taulukko 13. 4.2 "Olen selvillä roolistani verkostossa."	39
Taulukko 14. 4.3 "Koen roolini tasavertaiseksi muiden kanssa."	40
Taulukko 15. 4.4 "Koen osallisuuteni tasavertaiseksi muiden kanssa"	40
Taulukko 16. 4.5 " Verkostossa vallitsee demokratia."	40
Taulukko 17. 5.1 "Mielestäni verkosto kokoontuu riittävän usein."	41
Taulukko 18. 5.2 "Koen hyötyväni verkoston kokouksista"	41
Taulukko 19. 5.3 "Verkoston kokouksissa roolit, kuten puheenjohtajuus on jaettu selkeästi."	41
Taulukko 20. 5.4 "Kokousten fyysinen sijainti ei vaikuta osallistumiseeni verkostossa."	42
Taulukko 21. 5.5 "Koen saavani verkostosta ja sen kokouksista vertaistukea."	42

Liitteet

Liite 1: Saatekirje	61
Liite 2: Kyselylomake	62
Liite 3: Kyselylomake	63
Liite 4: Kyselylomake	64
Liite 5: Esimerkki aineiston luokittelusta	65

Liite 1: Saatekirje

Hei!

Olemme Irene Lauronen ja Emmi Salminen. Opiskelemme Laurea ammattikorkeakoulussa sosionomeiksi, ja teemme opinnäytetyömme Seri-verkoston tueksi.

Toteutamme opinnäytettämme kyselytutkimuksena, jonka tavoite on kerätä teidän Seri-verkostossa työskentelevien asiantuntijoiden kokemuksia verkoston toimivuudesta Oulun ensi- ja turvakoti ry:n ja Vuolle Setlementti ry:n, SERITA-hankeen tueksi. Tarkoituksemme on selvittää mitä hyötyjä, haasteita ja kehitettävää näette verkoston käytössä ja sen laajentamisessa. Tarkoituksenamme on kerätä tietoa muun muassa kehittämistarpeista ja tuoda kerätty tieto verkoston käyttöön.

Kyselylomakkeen täyttäminen on luottamuksellista ja täysin vapaaehtoista. Emme kerää lomakkeessa vastaajalta minkäänlaisia tunnistetietoja, eli vastaajan anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan. Antamanne vastaukset yhdistetään muiden vastaajien vastausten kanssa, joten vastaukset esitetään tutkimuksessa ryhmätasolla, jolloin yksittäisen vastaajan antamia vastauksia ei pystytä tunnistamaan tutkimuksessa. Vastauslomakkeet käytetään ainoastaan meidän opinnäytetyömme hyväksi tutkimuksen ajan, jonka jälkeen vastauslomakkeet hävitetään asianmukaisesti.

Ohessa on linkki E-lomake kyselyyn, jossa on väittämiä sekä avoimia kysymyksiä. Toivomme että vastaat kyselyyn, ja lähetät lomakkeen täytettynä 29.8.2018 mennessä. Kiitoksemme vastauksista jo etukäteen!

Linkki kyselyyn: <https://elomake.laurea.fi/lomakkeet/15761/lomake.html>

Tarvittaessa saat lisätietoja sähköpostitse tai puhelimitse:

irene.lauronen@student.laurea.fi / xxxx

emmi.e.salminen@student.laurea.fi / xxxx

Ystävällisin terveisin

Irene Lauronen & Emmi Salminen

Laurean-ammattikorkeakoulu

Sosionomi koulutusohjelma

Liite 2: Kyselylomake

Seri-verkosto

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 17.8.2018 10.00 ja päättyy 29.8.2018 22.00

Kysely Seri-verkostossa työskenteleville ammattilaisille.

Seri-verkosto

1. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto kussakin väittämässä.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	en osaa sanoa
1.1 Hahmotan verkoston ja siinä mukana olevat toimijat selkeästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.2 Verkostossa tehtävä yhteistyö on tuonut minulle lisätietoa ja lisännyt ammattitaitoni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.3 Verkoston toiminnasta on ollut hyötyä tekemälleni asiakastyölle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.4 Tiedän keneen verkoston jäsenen voin olla yhteydessä kun tarvitsen täydentävää asiantuntijuutta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5 Tiedän keneen verkoston jäsenen voin olla yhteydessä asiakkaan jatkokuntoutukseen ja muuten jatkokon liittyvissä asioissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.6 Mitä hyötyjä Seri-verkostossa mukana oleminen on tuonut omaan työhösi?

1.7 Onko Seri-verkostossa mukana oleminen tuonut työhösi haasteita, jos on niin millaisia?

Seuraava >>

Sivu 1 / 7

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1. www.e-lomake.fi

Seri-verkosto

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 17.8.2018 10.00 ja päättyy 29.8.2018 22.00

Kysely Seri-verkostossa työskenteleville ammattilaisille.

Seri-verkoston tavoitteet

2. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto kussakin väittämässä.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	en osaa sanoa
2.1 Verkoston toiminnalla on yhteinen ja selkeä tavoite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2 Tavoitteet palvelevat yhteistä tarvetta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3 Verkoston tavoitteet ovat yhdessä määriteltäviä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.4 Koen että verkoston laajentaminen olisi hyödyllistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.5 Kuinka Seri-verkostoa tulisi mielestäsi kehittää?

2.6 Millä tavoin Seri-verkostoa tulisi mielestäsi laajentaa?

2.7 Näetkö Seri-verkoston laajentamisessa haasteita, jos näet niin millaisia?

<< Edellinen Seuraava >>

Sivu 2 / 7

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1. www.e-lomake.fi

Liite 3: Kyselylomake

Seri-verkosto

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 17.8.2018 10.00 ja päättyy 29.8.2018 22.00

Kysely Seri-verkostossa työskenteleville ammattilaisille.

Tiedonkuiku ja vuorovaikutus

3. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto kussakin väittämässä.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	en osaa sanoa
3.1 Tiedonkuiku ja vuorovaikutus eri toimijoiden kesken on sujuvaa ja helppoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2 Minulla on mahdollisuus vaikuttaa verkostossa tehtäviin päätöksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3 Koen, että asiantuntijuudestani on hyötyä verkoston toiminnassa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Edellinen Seuraava >>

Sivu 3 / 7

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi

Seri-verkosto

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 17.8.2018 10.00 ja päättyy 29.8.2018 22.00

Kysely Seri-verkostossa työskenteleville ammattilaisille.

Roolit

4. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto kussakin väittämässä.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	en osaa sanoa
4.1 Verkostossa roolit on jaettu selkeästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.2 Olen selvillä roolistani verkostossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.3 Koen oman roolini verkostossa tasavertaiseksi muiden kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.4 Koen osallisuuteni tasavertaiseksi muiden kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.5 Verkostossa vallitsee demokratia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Edellinen Seuraava >>

Sivu 4 / 7

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi

Seri-verkosto

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 17.8.2018 10.00 ja päättyy 29.8.2018 22.00

Kysely Seri-verkostossa työskenteleville ammattilaisille.

Verkoston tapaamiset

5. Valitse mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto kussakin väittämässä.

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	en osaa sanoa
5.1 Mielestäni verkosto kokoontuu riittävän usein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.2 Koen hyötyväni verkoston kokouksista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.3 Verkoston kokouksissa roolit, kuten puheenjohtajuus, on jaettu selkeästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.4 Kokousten fyysinen sijainti ei vaikuta osallistumiseeni verkostossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.5 Koen saavani verkostosta ja sen kokouksista vertaistukea.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<< Edellinen Seuraava >>

Sivu 5 / 7

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1, www.e-lomake.fi

Liite 4: Kyselylomake

Seri-verkosto

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 17.8.2018 10.00 ja päättyy 29.8.2018 22.00

Kysely Seri-verkostossa työskenteleville ammattilaisille.

Työn erityisyys

6. Näetkö asiakasryhmän erityisyyden vaikuttavan verkoston laajentamiseen ja kehittämiseen, jos näet niin miten?

<< Edellinen Seuraava >>

Sivu 6 / 7

Järjestelmänä Eduix E-lomake 3.1 www.e-lomake.fi

Liite 5: Esimerkki aineiston luokittelusta

1.6 Mitä hyötyjä Seri-verkostossa mukana oleminen on tuonut omaan työhösi?

Alkuperäinen ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<i>"Ammatillista osaamista, vertaistuen saamista ja verkoston luomista."</i>	Ajantasainen tieto Omien ajatusten jakaminen	Ammatillinen osaaminen Yhteinen kokemus erityisryhmän kanssa työskentelystä	Työssä kehittyminen Työhyvinvointi
<i>"Saa laajemman kuvan seksuaalirikollisen kanssa tehtävään työhön. Voi vaihtaa toisen ammattilaisen kanssa kokemuksia."</i>	Ajantasainen tieto Omien ajatusten jakaminen	Ammatillinen osaaminen Yhteinen kokemus erityisryhmän kanssa työskentelystä	Työssä kehittyminen Työhyvinvointi
<i>"Lisännyt yleistä tietoutta seksuaalirikollisista ja pedofiiliasta. Tuonut ajan tasalla olevaa tietoa alueen toimijoista. Vertaistukea omaan työskentelyyni."</i>	Ajantasainen tieto Omien ajatusten jakaminen	Ammatillinen osaaminen Yhteinen kokemus erityisryhmän kanssa työskentelystä	Työssä kehittyminen Työhyvinvointi
<i>"Olen tavannut eri aloilla olevia toimijoita, joilla myös kokemusta seksuaalirikollisista. Olen saanut jonkin verran uutta näkökulmaa."</i>	Ajantasainen tieto	Ammatillinen osaaminen	Työssä kehittyminen

<i>"Ei vielä kovin erityisesti mitään, olen vasta liittynyt verkostoon"</i>	Ei kokemusta	Ei kokemusta	Uusi verkostossa
<i>"Vertaistukea muilta samojen ongelmien kanssa työskenteleviltä, tietoa eri ammattialoilta ja tunteen siitä, että apua työhön on tarvittaessa saatavilla."</i>	Ajantasainen tieto Omien ajatusten jakaminen	Ammatillinen osaaminen Yhteinen kokemus erityisryhmän kanssa työskentelystä	Työssä kehittyminen Työhyvinvointi
<i>"Verkostoituminen on auttanut hahmottamaan palvelutarjonnan kenttää aivan eri tavalla kuin aiemmin. Myös asiakkaiden ja potilaiden kokemat ongelmat ja palvelujärjestelmän puutteet ovat tulleet aiempaa selvemmin esille."</i>	Ajantasainen tieto	Ammatillinen osaaminen	Työssä kehittyminen