

Sanna Suokas

MONIAMMATILLISEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN
PALVELUTALO RUSKALINNASSA - TYÖNTEKIJÖIDEN
NÄKÖKULMA

Hoitotyön koulutusohjelma
Terveydenhoitajan suuntautumisvaihtoehto
2011

MONIAMMATILLISEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN PALVELUTALO RUSKALINNASSA – TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKÖKULMA

Suokas, Sanna
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Tammikuu 2011
Ohjaaja: Liimatainen-Ylänne, Elina
Sivumäärä: 36
Liitteitä: 2

Asiasanat: moniammatillisuus, yhteistyö, kehittäminen, teemahaastattelut

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia haastatteluista saatujen mielipiteiden perusteella kehitysehdotuksia palvelutalo Ruskalinnan toiminnasta joiden avulla yhdistyksen johtoryhmä pystyisi suunnittelemaan uusia toimintatapoja moniammatillisen yhteistyön kehittämistyölle. Teemahaastattelun tuloksien pohjalta laadittiin kehitysehdotuksista lista, jonka avulla yhdistyksen johto voisi laatia uusia toimintatapoja moniammatillisen yhteistyön kehittämistyöhön.

Ruskalinnan palvelujohtajan kanssa sovittiin, että haastatteluja tehdään seitsemän ja haastatteluihin valittiin sopivat henkilöt heidän koulutuksensa ja työtaustansa vuoksi. Haastattelut laadittiin teemahaastattelun muotoon, jossa ennalta laaditut teemat toimivat puheenaiheina jokseenkin vapaamuotoisessa keskustelussa. Kaikki haastattelut tallennettiin digitaalisesti ja salassapitovelvollisuuden mukaan tallenteet tuhottiin litteroinnin jälkeen. Litterointi tarkoittaa haastattelujen auki kirjoittamista sanasta sanaan.

Haastattelujen tuloksena syntyi selvitys moniammatillisen yhteistyön kehittämisestä, mutta muitakin tuloksia tuli esiin. Muut tulokset ovat vahvasti kytköksissä työhyvinvointiin ja talossa olisi tuloksien perusteella myös tarvetta sen aiheen opinnäytetyölle. Tässä opinnäytetyössä käsitellään moniammatillisuutta ja sen kehittämistä työntekijöiden näkökulmasta palvelutalo Ruskalinnassa. Näkökulmia asiasta on monia, esimerkiksi asukkaiden tai omaisten näkökulma. Olisi ollut mielekästä yhdistää tähän opinnäytetyöhön myös palvelutalojen välinen yhteistyö. Palvelutalossa olisi myös tarvetta eräänlaiselle ideariihelle, johon tämän opinnäytetyön teoriapohjaa voidaan käyttää hyödyksi.

THE DEVELOPMENT OF TRANSPROFESSIONAL COLLABORATION IN RUSKALINNA'S REST-HOME – PERSONNEL'S POINT OF VIEW

Suokas, Sanna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Health Care

April 2011

Supervisor: Liimatainen-Ylännö, Elina

Number of pages: 36

Appendices: 2

Key words: interprofessional, multiprofessional, collaboration, development

The purpose of the thesis was to interview the personnel's experiences about transprofessional collaboration and the factors which are inhibiting it in Ruskalinna's rest-home. Ruskalinna is a rest-home for the elderly and it is a part of a non-profit making association called Ruskatalojen palveluyhdistys ry. A list was made from the results of the interviews and it consists of development suggestions. The list is supposed to help the management to make new plans of how to improve the transprofessional collaboration.

With the manager of the Ruskalinna's rest-home we agreed to make seven interviews in total and we selected the suitable interviewees according to their education and working background. The interviews were made according to a technique called 'theme interview' where the topics in the interview were scripted themes. The main thing in the interview is that it is more a conversation than an interview. All of the interviews were digitally recorded and then the recordings were transcribed to paper. After the transcription the recordings were destroyed according to obligation to maintain secrecy. Transcription is a method where interviews are written word by word into text.

Although a disquisition about the development of the transprofessional collaboration was made, there was a great variation of other results. The other results were mainly about welfare at work and the variety of the results was so great that there is room for another thesis. In this thesis there will only be conclusions about the development of transprofessional collaboration from the personnel's point of view in Ruskalinna's rest-home. There are many points of view about this matter, for example the points of view of the residents at the rest-home or the relatives of the residents. It would have been intriguing to add an interview or a poll about the collaboration between the rest-homes that are part of the Ruskatalojen palveluyhdistys ry. There would be a need of some kind of brainstorming where employees try to come up with ideas how to develop the multiprofessional collaboration in Ruskalinna. The theory of this thesis can be used as a base for this kind of thesis.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE.....	6
3	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN TAUSTA	7
3.1	Moniammatillisuus ja moniammatillinen yhteistyö	7
3.2	Tiimissä kaikilla on sama tavoite.....	8
3.2.1	Yhteistyön esteitä	8
3.2.2	Toimivan yhteistyön salaisuus	9
3.3	Tulevaisuudentutkimus	9
3.3.1	Tulevaisuudentutkimuksen työkalut kehittämistyön apuna	10
3.3.2	Heikot signaalit	10
4	OPINNÄYTETYÖN KULKU JA KEHITYS	11
4.1	Teemahaastattelun avulla tuloksiin.....	12
4.1.1	Haastattelujen suunnittelu ja toteutus.....	13
4.1.2	Sisällönanalyysi.....	14
5	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	16
5.1	Ruskalinnan työntekijöiden kokemukset moniammatillisesta yhteistyöstä.....	16
5.2	Puheenvuoroja kehittämisestä.....	22
5.3	Muita esille tulleita kehitysehdotuksia	25
6	POHDINTAA.....	26
6.1	Tulosten tarkastelu	26
6.1.1	Kehitysehdotuslista	26
6.2	Opinnäytetyön eettiset ongelmat	28
6.3	Opinnäytetyön luotettavuuden pohdintaa	29
7	OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI	30
	LÄHTEET.....	33

LIITTEET

Liite 1. Alkutilaisuuden jaettu materiaali

Liite 2. Opinnäytetyön aikataulu

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyöni aiheena on moniammatillisen yhteistyön kehittäminen. Tämä paljon puhuttu aihe on nykyajan ja tulevaisuuden toimintamalli, jossa eri ammattiryhmiä edustavat ihmiset toimivat yhdessä tavoitellen samaa päämäärää. Olen monesti törmännyt iskulauseeseen: ”Yhdessä olemme vahvempia.” tutkiessani moniammatillisuuden ja yhteistyön käsitteitä. Työpaikkailmoituksissakin käsitellään moniammatillisuutta, sillä työntekijöiltä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja, valmiutta tiimityöskentelyyn ja kykyä toimia erilaisten ihmisten kanssa. (Flink & Saarinen 2002, 2.)

Opinnäytetö on tehty yhteistyössä Ruskatalojen palveluyhdistys ry:n kanssa. Sen tarkoituksena oli laatia haastatteluista saatujen mielipiteiden perusteella kehitysehdotuksia palvelutalo Ruskalinnan toiminnasta joiden avulla yhdistyksen johtoryhmä pystyisi suunnittelemaan uusia toimintatapoja moniammatillisen yhteistyön kehittämistyölle. Tämä opinnäytetyö luovutetaan valmiina Ruskalinnan palvelujohtaja Susanna Pitkälälle ja se on tarkoitettu Ruskatalojen palveluyhdistys ry:n vapaaseen käyttöön. Taustatyönä tutustuin moniammatillisuutta, yhteistyötä ja kehittämistä koskevaan teorian tietoon. Laatimieni kehitysehdotusten tuli olla selkeästi luettavassa muodossa. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada esiin työntekijöiden henkilökohtaiset näkemykset moniammatillisen yhteistyön toimivuudesta ja siitä, miten sitä voitaisiin kehittää. Tavoitteenani oli myös auttaa työntekijöitä näkemään moniammatillinen yhteistyö positiivisena ja luonnollisena osana työympäristöä.

Ruskatalojen palveluyhdistys ry on perustettu vuonna 1954 luomaan porilaisille vanhuksille laadukkaita hyvinvointipalveluja. Yhdistys on voittoa tavoittelematon. Yhdistys aloitti toimintansa ystävä- ja kerhotoimintana ja 1980 –luvulla toimintaa laajennettiin ateria- ja kotipalvelun suuntaan. Ruskatalojen palveluyhdistys ry on myös ollut mukana kehittämässä ”korttelitoimintaa” kahteen porilaiseen vanhainkotiin. Lisäksi yhdistys on ollut mukana erilaisissa Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamissa ja Vanhus- ja lähimmäispalvelun liiton konsultoimissa projekteissa ja koulutuksissa. Vanhuksille tarkoitettu asuin- ja avopalvelutalo Ruskakoti Pormestarinluodossa oli yhdistyksen ensimmäinen mittava projekti. Työntekijöitä oli aluksi 15. Kymmenessä vuodessa toiminta on

kymmenkertaisunut. Vanhuksille on nyt tarjolla 390 palveluasuntoa neljässä eri palvelutalossa. Ruskatalojen palveluyhdistys ry:n toiminta-ajatuksena on tuottaa asiakkaan tarpeen mukaisia laadukkaita ja yksiköllisiä asumis- ja vanhustalopalveluja, jotka tukevat asiakkaiden hyvinvointia, terveyttä, vireyttä, omatoimisuutta sekä turvallista asumista. Ruskakodin lisäksi muita Ruskatalojen palveluyhdistys ry:n palvelutaloja ovat Porin Pormestarinluodossa toimiva Ruskahovi, Karjarannassa sijaitseva Ruskala ja Sampolassa sijaitseva Ruskalinna. Ruskala tuottaa turva- ja tukipalveluita myös As Oy Porin Ruskarannan ja As Oy Ruskaluodon omistusasunnoissa asuville vanhuksille.

Ruskalinna on Porin Sampolassa sijaitseva palvelutalo, joka kuuluu Ruskatalojen palveluyhdistys ry:lle. Se on valmistunut vuonna 2004 ja tarjoaa 119 palveluasuntoa vanhuksille. Ruskalinna koostuu kahdesta toisiinsa yhdistetystä kerrostalosta, joista käytetään nimitystä A-talo ja B-talo. Yksiköitä A-talossa on yhteensä seitsemän ja B-talossa kolme. (Ruskatalojen palveluyhdistys ry.)

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli laatia haastatteluista saatujen mielipiteiden perusteella kehitysehdotuksia palvelutalo Ruskalinnan toiminnasta joiden avulla yhdistyksen johtoryhmä pystyisi suunnittelemaan uusia toimintatapoja moniammatillisen yhteistyön kehittämistyölle.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli saada esiin työntekijöiden henkilökohtaiset näkemykset moniammatillisen yhteistyön toimivuudesta ja siitä, miten sitä voitaisiin kehittää. Tavoitteenani oli myös auttaa työntekijöitä näkemään moniammatillinen yhteistyö positiivisena ja luonnollisena osana työympäristöä.

Tutkimuskysymyksiä olivat: Millaisia kokemuksia työntekijöillä on moniammatillisesta yhteistyöstä? Miten moniammatillista yhteistyötä voitaisiin kehittää? Mitä muuta talossa voisi kehittää?

3 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN TAUSTA

3.1 Moniammatillisuus ja moniammatillinen yhteistyö

Yhteistyön käsitteellä tarkoitetaan sellaista tilannetta, jossa ihmisillä on yhteinen tavoite, joka saavutetaan yhteisellä työllä tai tehtävällä. Muita, yhteistyön käsitteeseen liittyviä tilanteita ovat ongelmanratkaisu tiimin voimin, yhteinen päätöksenteko tai innovatiivisuus ryhmässä. Sosiaali- ja terveystieteillä moniammatillisuus näkyy eri asiantuntijoiden yhteistyönä, tavoitteenaan luoda kokonaisvaltainen näkemys asiakkaasta. Tärkeintä tässä on asiakaslähtöisyys ja sen huomioiminen työssä. Asiantuntijoiden lisäksi moniammatilliseen työryhmään voi osallistua tarvittaessa asiakas itse, omainen, läheinen tai vaikka vapaaehtoistyöntekijä. (Flink & Saarinen 2002, 4.)

Suomenkielinen käsite *moniammatillisuus* ei sinänsä kerro käsitteen koko luonnetta, kun taas englanninkielessä tavataan kehittyneempiä käsitteitä, kuten *interprofessional* tai *transprofessional*. Inter-etuliite (*inter* = asioiden välinen) viittaa, että eri ammattien asiantuntijat pohtivat asiakkaan tilannetta yhdessä ja tuovat pohdintaan omaa osaamistaan. Interprofessional käsitettä voidaan samaistaa *multiprofessional* käsitteeseen, mutta lisäksi se korostaa yhteisen ajan ja paikan merkitystä. Multiprofessional käsitteessä eri ammattiryhmien edustajat työskentelevät keskenään ja antavat ammattiensa vaikuttaa työskentelyyn. Tästä saattaa syntyä jopa kilpailua. Interprofessional kuvaa enemmänkin moniammatillisen yhteistyön ammattiryhmien rajoja rikkovaa luonnetta. (Isoherranen 2004, 14-17; Flink & Saarinen 2002, 4.)

Trans-etuliite (*trans* = asioiden kesken käytävä siirto) viittaa myös ammattien väliseen kanssakäymiseen, tarkoituksenmukaiseen roolirajojen rikkomiseen. Tässä tapauksessa eri ammattiryhmät oppivat toisiltaan koko yhteistyön ajan. Tästä esimerkkinä voisi olla fysioterapeutin ohjeet sairaanhoitajalle, miten ottaa huomioon kuntouttava työote potilaan hoidossa. (Isoherranen 2004, 14-17.)

3.2 Tiimissä kaikilla on sama tavoite

Moniammatillinen yhteistyön yksi toimintatapa on työskennellä tiiminä. Tiimityöskentelyn selkeänä vahvuutena on jokaisen tiimin jäsenen tasavertaisuus. Vastuu jakautuu jokaiselle tiimin jäsenelle tasaisesti ja vaikka heidän osavastuunsa on pieni, ovat he kaikki korvaamattomia. Tiimi tarvitsee kaikki jäsenensä tai se lakkaa olemasta tiimi. (Flink & Saarinen 2002, 7.)

Kuten jokaisessa onnistuneessa työryhmässä, myös tiimityöskentelyn onnistumiseen vaikuttaa suuresti se, että kaikilla tulee olla sama tavoite ja päämäärä. Myös hyvä johtajuus on onnistuneen tuloksen ja ehjän kokonaisuuden tärkeä komponentti. (Isoherranen 2004, 105-106; Flink & Saarinen 2002, 7.)

Kuten Flink & Saarinen (2002, 7) ovat tutkimuksessaan havainneet, hyvää tiimiä ei synny, jos tavoitteena on pelkästään tiimin perustaminen. Tiimillä pitää olla tarkoitus, kuten projekti tai kehittäminen. Kun tiimi on hyvin organisoitu, sillä on edellytykset onnistua. Jos kuitenkin tiimi on perustettu vailla tarkoitusta, jää tiimin merkitys vähäiseksi ja tulokset laihoiksi.

3.2.1 Yhteistyön esteitä

Moni työntekijä puhuu pelkästään oman ammattiryhmänsä puolesta, mikä vaikeuttaa moniammatillista yhteistyötä huomattavasti. Ensimmäisenä haasteena on saada tiimin jäsenet arvostamaan toistensa työtä ja oppimaan, mitä toisten ammattiryhmien työ on. Tämä vaatii hyviä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, joita jokaisen olisi hyvä joskus harjoitella. (Isoherranen 2004, 29-31.)

Flinkin ja Saarisen (2002, 8) pro gradu -tutkielmassa mainitaan, että moniammatillisessa ryhmässä on vaarana tulla ristiriitoja, mutta erittäin mielenkiintoisen havainnon ovat tutkijat tehneet oivaltaessaan ristiriitojen tärkeyden. On tärkeää ottaa ristiriidat puheenaiheeksi, eikä vain teeskennellä ettei niitä olisi. Oikea lähestymistapa on usein hyvän työryhmän toimivuuden salaisuus.

3.2.2 Toimivan yhteistyön salaisuus

Erilaisten ammattilaisten työskennellessä yhdessä, ristiriitoja syntyy väistämättä. Jos hyvä ongelmanratkaisukyky puuttuu, saattaa tuloksena olla erittäin heiveröinen aikaansaannos, jolloin projektin tai hankkeen tulevaisuus on synkkä. (Romppanen, Sintonen, Voimanen 2010, 3)

Dialogi on tärkeä komponentti ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Sana tulee kreikankielestä, jossa *dia* tarkoittaa ”läpi”, ”kautta” ja *logos* ”merkitystä” tai ”sanaa”. MOT Kielitoimiston sanakirjan mukaan *dialogi* tarkoittaa ”vuoropuhelua”, ”kaksinpuhelua” tai ”keskustelua”.

Romanin väitöskirjan (2005, 9, 19) mukaan dialogi kehittää kommunikaation laatua, inspiroi osallistujia, selkeyttää organisaation kulttuuria ja tuottaa uusia ideoita. Dialogi on kahden tai useamman ihmisen keskustelua, jossa ei tarvita johtajaa eikä suunnitelmaa. Väitöskirjan kirjoittaja kuvaa dialogia kahden tai useamman ihmisen areenana, jossa he voivat jakaa toistensa mielipiteet, uskomukset ja näkökulmat ja jossa he yhdessä luovat ideoita. Tärkeintä ja joskus vaikeinta dialogissa on oppia kuuntelemaan toista.

3.3 Tulevaisuudentutkimus

Tässä kappaleessa käsitellään tulevaisuudentutkimusta, koska opinnäytetyön kehittämisen osa liittyy vahvasti siihen. Tulevaisuudentutkimus (*futurologia*) on tieteiden välinen tiedonala, jonka päätehtävänä on kartoittaa jonkin ilmiön tai trendin mahdollisia, todennäköisiä ja toivottavia tulevaisuuden kulkusuuntia. Perusolettamuksen mukaan tulevaisuus ei ole, ainakaan kokonaan, ennalta määrätty, vaan tulevaisuus on avoin ja siihen voidaan vaikuttaa. Tulevaisuudentutkimus ei siksi pyri ennustamaan yhtä tulevaisuutta, vaan kartoittamaan monia mahdollisia tulevaisuuden tiloja. Prosessissa voidaan käyttää hyväksi erilaisia työkaluja, kuten skenaarioita ja simulaatioita. Prosessin tuloksia kutsutaan tulevaisuustiedoksi. Muista tieteenaloista tulevaisuudentutkimus eroaa siten, ettei sitä voida testata empiirisesti nykyhetkessä, koska sitä ei ole vielä tapahtunut. Tulevaisuudentutkimuksella ei ole

tarkoituksena etsiä tulevaisuutta koskevaa totuutta, vaan käyttää sitä työkaluna tehtäessä päätöksiä nykyhetkessä. (Aaltonen 2007, 24-25.)

Tulevaisuudentutkimuksen voi jaotella kolmeen filosofisesti erilaiseen lähtökohtaan. Kuvailevalla (*deksriptiivisellä*) tulevaisuudentutkimuksella tarkoitetaan lähestymistapaa, joka pyrkii ”peilaamaan” menneisyydestä jatkuvia kehityslinjoja. Esimerkkinä tähän ovat väestö- ja talousennusteet. *Skenaario*-lähtökohdan tavoitteena on hahmottaa useita eri tulevaisuuden mahdollisia kulkusuuntia. Uhkaavuus ja tavoiteltavuus määräytyy subjektiivisesti tarkastelijan näkökulmasta. *Evolutionaarinen* tulevaisuudentutkimus etsii sekä vakaan kehityksen vaiheita että mahdollisia murroskohtia samoin kuin näihin prosesseihin liittyviä muutostaipumuksia. (Mannermaa 1999, 25-26.)

3.3.1 Tulevaisuudentutkimuksen työkalut kehittämistyön apuna

Skenaario on toteutettavissa oleva mahdollinen maailma, johon erityisesti halutaan kiinnittää huomiota. Kuvattaessa ihmisyyhteisöjä, skenaarioiksi nousevat yleensä halutuimmat tai todennäköisimmät tulevaisuuden kulkusuunnat. Tulevaisuudentutkijan mukaan skenaarioiksi muodostuvat ne suunnat, jotka vievät kohti haluttua mahdollista maailmaa. Skenaarioihin liittyvät toimintasuunnitelmat eli strategiat, jotka luodaan ihmisten kanssa, joita kyseinen tulevaisuus koskettaa. Skenaario on näkymä nykyisestä ja tulevasta. Siinä tulisi olla kolme kohtaa: yrityksen tai sen toimintaympäristön nykytilan kuvaus, tulevaisuuden näkymä ja prosessin kuvaus, ja miten nämä kaksi liitetään yhteen. Skenaarioiden pitää myös olla mahdollisia. (Aaltonen 2007, 27). MOT Kielitoimiston sanakirja 2.0:n mukaan simulaatio on menetelmä jolla tutkimus-, opetus- tai muussa vastaavassa tarkoituksessa pyritään jäljittelemään jotakin tapahtumaa.

3.3.2 Heikot signaalit

Jokainen uusi ilmiö antaa itsestään merkkejä ennen kuin siitä tulee trendi. Ongelmana on, miten havaita nämä merkit ennen muita. Näitä heikkoja signaaleja voi tutkia jokainen, joka omaa tarvittavan osaamisen omasta työstään. Niitä ei

kuitenkaan ole helppo havaita, eikä hyvä ammattitaito ole taakka niiden havaitsemiselle. (Aaltonen 2007, 26)

Coffmanin (1997) määritelmän mukaan heikot signaalit ovat:

- idea tai trendi, joka vaikuttaa tekemisiimme ja ympäristöömme
- jotakin uutta ja yllättävää signaalin vastaanottajan näkökulmasta
- joskus vaikea havaita muun hälyn ja muiden signaalien joukosta
- uhka tai mahdollisuus yritykselle
- usein ”tietäväiset” ihmiset aliarvioivat ne
- signaalilla on usein huomattavan pitkä viive siihen, että siitä tulee suuri ilmiö
- mahdollisuus oppia, kasvaa ja kehittyä

4 OPINNÄYTETYÖN KULKU JA KEHITYS

Opinnäytetyöni aihe muodostui marraskuussa 2009, kun löysin ”Moniammatillinen yhteistyö terveyden edistämässä tulevaisuudessa” -aiheen Satakunnan ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveystieteiden Porin yksikön opinnäytetöiden aihepankista. Aihe oli osa tulevaisuustyöskentelyryhmää, jonka tarkoituksena on kehittää tulevaisuudentutkimusta eri aloilla. Ryhmä on osa tulevaisuuden tutkimuksen hanketta, jossa Satakunnan ammattikorkeakoulu on mukana. Otin yhteyttä tulevaisuustyöskentelyryhmässä toimivaan lehtori Meimi Lahteen. Hän kertoi haluavansa opinnäytetyöhöni vahvan näkemyksen kehittämistyöstä. Aiheeni kuitenkin muuttui sitä rajatessani ja lopullisiksi aihepiireiksi muodostuivat moniammatillisuus, yhteistyö ja kehittäminen. Aiheen valitsemisen jälkeen tutustuin moniammatillisuuden, yhteistyön ja kehittämisen teoriapohjaan. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli laatia haastatteluista saatujen mielipiteiden perusteella kehitysehdotuksia palvelutalo Ruskalinnan toiminnasta joiden avulla yhdistyksen johtoryhmä pystyisi suunnittelemaan uusia toimintatapoja moniammatillisen yhteistyön kehittämistyölle. Opinnäytetyöni tavoitteena oli saada esiin työntekijöiden henkilökohtaiset näkemykset moniammatillisen yhteistyön toimivuudesta ja siitä, miten sitä voitaisiin kehittää. Tavoitteenani oli myös auttaa työntekijöitä näkemään moniammatillinen yhteistyö positiivisena ja luonnollisena osana työympäristöä.

Otin marraskuussa 2010 yhteyttä Ruskatalojen palveluyhdistys ry:n toiminnanjohtaja Leena Ojalaiseen. Tarkensin hänelle, että opinnäytetyö tultaisiin tekemään palvelutalo Ruskalintaan, jonne se myös valmiina luovutettaisiin, mutta opinnäytetyö olisi Ruskatalojen palveluyhdistys ry:n vapaassa käytössä. Hän oli kiinnostunut aiheestani ja näki tämän tarpeelliseksi. Luvan opinnäytetyön tekemiseen hän antoi suullisesti puhelinkeskustelun aikana. Kirjallinen sopimus allekirjoitettiin 16.11.2010.

Kohdeyhmän rajauksesta keskustelin Ruskalinnan palvelujohtaja Susanna Pitkälän kanssa joulukuussa 2010. Hän auttoi minua valitsemaan tutkimukseen kutsuttavat henkilöt. Halusin saada mahdollisimman monta eri ammattiryhmien edustajaa tutkimukseeni, joten lopulta päädyimme seuraavaan kokoonpanoon: kaksi lähihoitajaa, yksi kouluttamaton hoitaja, sairaanhoitaja, fysioterapeutti, kaksi sosionomia. Yhteensä siis seitsemän haastateltavaa. Sovimme Ruskalinnan palvelujohtajan kanssa, että haastattelut toteutetaan tammikuussa 2011 kolmena eri päivänä.

Aikataulu on esitetty liitteenä (Liite 2) yksinkertaisemmassa muodossa.

4.1 Teemahaastattelun avulla tuloksiin

Tutkimushaastattelulle voidaan Hirsjärven & Hurmeen (2000, 43) mukaan luonnehtia seuraavia luonteenpiirteitä: (1) Haastattelu on ennalta suunniteltu, haastattelija on tutustunut tutkimuksen kohteeseen sekä käytännössä että teoriassa. Tavoitteena on, että haastattelija saa luotettavaa tietoa tutkimusongelmansa kannalta tärkeiltä alueilta. (2) Haastattelu on haastattelijan alulle panema ja ohjaama. (3) Haastattelija joutuu tavallisesti motivoimaan haastateltavaa sekä ylläpitämään hänen motivaatiotaan. (4) Haastattelija tuntee roolinsa, mutta haastateltava oppii sen haastattelun kuluessa. (5) Haastateltavan on voitava luottaa siihen, että annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti.

Teemahaastattelu on yksi tutkimushaastattelun toteuttamistapa. Se on puolistrukturoitu eli puoliksi suunniteltu. Teemahaastattelussa johdatellaan

keskustelutyypistä haastattelua teemojen avulla. Aiheesta valitaan keskeiset teemat, joita tarkennetaan tarpeen mukaan. Teemahaastattelulle ominaista on se, ettei siinä ole suoria kysymyksiä vaan haastattelija esittää ne teeman pohjalta. Voihan kysymyksiä laatia etukäteen, mutta tilanteen eläessä, ne eivät välttämättä ole tilanteeseen sopivia. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 44.)

Päädyn käyttämään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Valitsin kyseisen tutkimusmenetelmän sen laaja-alaisuuden vuoksi. Teemahaastattelussa teemat siis toimivat puheenaiheina ja vapaana runkona. Teemahaastattelulle on ominaista dialogi eli vuoropuhelu, jossa toista kunnioitetaan tasa-arvoisena henkilönä. Mielestäni tämä oli sopiva tutkimusmenetelmä myös sen vuoksi, että haastattelujen aikana oli mahdollista luoda luotettava suhde haastateltavaan keskustelemalla ensin muista asioista.

4.1.1 Haastattelujen suunnittelu ja toteutus

Aloitin haastattelujen suunnittelun hakemalla tietoa teemahaastattelusta ja eri menetelmistä toteuttaa se. Päädyn rakentamaan yksinkertaisen rungon, jonka ympärille oli tarkoitus improvisoida haastattelu. Tutustuin hyvin teoriapohjaan, jonka pohjalta kyseinen runko muodostui.

Haastattelujen runko:

1. Moniammatillisuus
 - a. Mitä merkitsee?
 - b. Miten näkyy työelämässä?
 - c. Mitä ongelmia?
 - i. Kehitysehdotuksia?
2. Kehittäminen
 - a. Mitä erilaisia ammattiryhmiä hoitavat asukkaita?
 - b. Mitä erilaisia ammattiryhmiä tarvitaan?
3. Yhteistyö
 - a. Miten yhteistyö eri ammattiryhmien välillä onnistuu?
 - b. Ongelmia?

- i. Kehitysehdotuksia?
- c. Mitä toivoisit enemmän?

Keskustelin palvelujohtajan kanssa, miten saisin järjestettyä parhaiten haastattelut ja sovimme alustavat aikataulut. Halusin pitää haastateltaville alkutilaisuuden, jossa kerroin, mitä oli haastattelutilanteissa tapahtuisi. Jaoin kaikille tiivistelmät haastattelujen sisällöstä ja halusin, että kaikki tutustuvat aiheeseen ennen haastatteluja. Näin mahdollistin sen, että tulokset olisivat tarkkaan harkittuja ja haastateltaville mielekkäitä. Alkutilaisuudessa ja jokaisen haastattelun alussa annoin myös mahdollisuuden kieltäytyä haastattelusta tai sen digitaalisesta tallentamisesta. Jos henkilö olisi kieltäytynyt haastattelun tallentamisesta, olisin kirjoittanut asiat pääpiirteittäin paperille. Tämä ei kuitenkaan olisi ollut riittävän tarkka menetelmä muihin haastatteluihin verrattuna ja analyysi olisi jäänyt heikoksi. Yksikään haastateltavista ei kuitenkaan kieltäytynyt.

Suoritin haastattelut kolmena erillisenä päivänä niin, että ensimmäisenä päivänä (18.1.11) tein kolme haastattelua, toisena päivänä (20.1.11) yhden ja kolmantena päivänä (27.1.11) loput kolme. Olisin mielelläni tehnyt kaikki samana päivänä, mutta kaikkien henkilöiden aikataulut eivät sopineet omieni kanssa yhteen. Haastatteluun kului keskimäärin 30 minuuttia aikaa.

Koska teemahaastattelu ei noudata tiettyä kaavaa, kaikki haastattelut kulkivat omia polkujaan ja vastauksiin päädyttiin eri tilanteiden kautta. Runko toimi ainoastaan apukeinona haastatteluissa ja henkilöt saivat kertoa asioista omilla ehdoillaan.

4.1.2 Sisällönanalyysi

Haastattelu analysoitiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysiä voidaan pitää perusanalyysinä, joka sopii kaikkiin laadullisiin tutkimuksiin. Tavoitteena on saada tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Lopputuloksena on alkuperäinen aineisto järjestettynä. Johtopäätöset tehdään järjestetyn aineiston perusteella. (Tuomi, Sarajärvi 2002, 93 ja 103.)

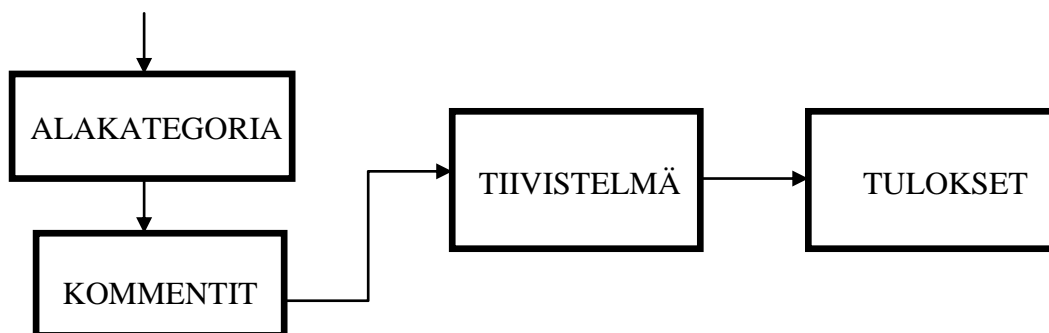
Laadullisessa tutkimuksessa haastattelut yleensä litteroidaan eli kirjoitetaan haastattelut sanasta sanaan tekstitiedostoksi. Haastattelujen jälkeen litteroin materiaalin käyttäen vapaampaa litterointia eli jätin pois turhia täytesanoja. Koin ettei niillä ollut mitään merkitystä tuloksien muodostamisen kanssa. Se helpotti ja nopeutti huomattavasti työtäni. Kirjoitin tekstiin tutkijan kysymyksen ja seuraavalle riville sanasta sanaan haastateltavan vastauksen. Litterointitekstin fonttina oli Times New Roman, fonttikokona 12 ja riviväli oli 1,5. Tekstitiedostosta tuli 23,5 sivua pitkä. Litterointiin kului aikaa noin 45 minuuttia haastattelua kohden. Myöhemmin suorissa lainauksissa käytetty merkintä '(...)' tarkoittaa, että kommentin alusta tai lopusta puuttuu osa ja kommentiksi on valittu vain aiheeseen sopiva osio. Merkintä '- --' tarkoittaa taukoa kommentissa.

Litteroinnin jälkeen valitsin aineistosta kaikki opinnäytetyöni kannalta olennaiset kommentit. Koska teemahaastattelut oli tehty moniammatillisuuden, yhteistyön ja kehittämisen pohjalta, valitsin nämä yläkategorioikseni. Kirjoitin kommentit taulukkoon ja tulostin ne. Kirjoitin neljälle tyhjälle A6-kokoiselle paperiarkille kategoriat: moniammatillisuus, yhteistyö, kehittäminen ja muut. Tämän jälkeen leikkasin tulosteista kommentit irti yksittäisiksi lapuiksi ja kirjoitin niiden taakse haastattelun numeron. Jaoin pienet laput niihin kategorioihin, joihin ne mielestäni kuuluivat. Muut –kategoriaan tulivat ne kommentit, jotka mielestäni olivat tarpeellisia, mutta en osannut sijoittaa niitä minkään muun kategorian alle. Mielestäni moniammatillisuus ja yhteistyö olivat sisällönanalyysissa helpompi käsitellä yhdessä, joten muutin myöhemmin kategoriat yhdeksi: moniammatilliseksi yhteistyöksi.

Tämän jälkeen kirjoitin nämä kommentit tekstimuotoon haastattelujärjestyksessä jokaisen teeman alle erikseen. Näiden pohjalta laadin tiivistelmän. Kehitysehdotukset ja tulokset laadin tämän tiivistetyn tekstitiedoston pohjalta. Taulukko 1.:ssa on esitelty yksinkertainen malli sisällönanalyysin toteutuksesta.

TAULUKKO 1.

TEEMA/ YLÄKATEGORIA



5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tutkimuskysymyksiä olivat: Millaisia kokemuksia työntekijöillä on moniammatillisesta yhteistyöstä? Miten moniammatillista yhteistyötä voitaisiin kehittää? Mitä muuta talossa voisi kehittää?

5.1 Ruskalinnan työntekijöiden kokemukset moniammatillisesta yhteistyöstä

Moniammatillisuudesta puhuttiin haastatteluissa paljon ja hyviä erilaisia ajatuksia nousi esille. Ruskalinnan sisällä toimii monia erilaisia ammattiryhmiä ja tämän vuoksi moni tekee moniammatillista yhteistyötä lähes tietämättään. Kaikilla oli kuitenkin moniammatilliseen yhteistyöhön tarvittavat lähtökohdat. Kaikki haastatellut olivat pohtineet asiaa myönteisellä tavalla ja olivat valmiita muuttamaan toimintatapojaan, jos se olisi asukkaiden ja toimivan yhteistyön kannalta tärkeää. Tavallisimmat yhteistyön muodot yksiköiden välillä ovat konsultoiminen ja asukkaiden erilaiset virikkeet ja hoidot.

Tutkija: ”Miten moniammatillinen yhteistyö näkyy työpäivässäsi?”

H3: ”Esimerkiksi haavahoidois näkyy, meilläki joka päivä. Terveysthuollon vastaava käy kattomassa ja sit se antaa ohjeita. (...) Ja sit fysioterapeutti on antanu ohjeita, miten nostetaan asukkaita oikein, ja et mikä on asukkaille paras. (...) Ja nyt ku ollaa oltu yhteydes PKS:aan ni siel on ollu tosi hyvä vastaanotto, ku ne on ottanu sen asukkaan persoonan huomioon.”

H5: *”Joo, yksiköis on sairaanhoitajii ja lähihoitajii ja laitoshuoltajii, työllistettyjä, palveluohjaaja, fysioterapeutti, palvelujohtaja ja lääkäri. Sit on muitten talojen henkilökunta. Ja toki kaikkien palvelujohtajienki kanssa. Ja sit talon ulkopuolella on nää sairaalat ja terveystakeskukset, laboratorio, sosiaalikeskus. Et kyl se aika kirjavaa on se porukka, minkä kans täs hommia tehdään.”*

Haastatteluissa tuli ilmi, että fysioterapeutin ja yksikön hoitajan välinen yhteistyö on nykyään lähinnä konsultoivaa, sillä yksikön hoitajat toteuttavat fysioterapeutin ohjeiden mukaisesti asukkaiden kuntoutuksen. Tämä järjestely on heidän mielestään tehty siksi, ettei fysioterapeutilla ole aikaa suorittaa kaikkea kuntoutusta itse. Kaikki haastatellut olivat tästä huolimatta tyytyväisiä fysioterapeutin toimintaan ja kokivat yhteistyön toimivaksi ja miellyttäväksi.

H3: *”Ja sit fysioterapeutti on antanu ohjeita, miten nostetaan asukkaita oikein, ja et mikä on asukkaille paras. Ja sit mä soitin sille yhdest asukkaast, ni se tuli heti näyttämään.”*

H6: *”Et alkuus oli puhetta et yksiköt toteuttais niit jumppia, ku eihän se auta ku kerra viikos tekee jotain. Mut se ei oo oikee toiminu sillä taval, et sit fysioterapeutin työ on menny enempi siihen konsultoivaan suuntaan.”*

Yksikön hoitajat kertoivat tekevänsä myös terveydenhuollon vastaavan ja sosionomin kanssa yhteistyötä. Haastatellut olivat erittäin tyytyväisiä sosionomin työpanokseen ja kokivat hänet erittäin tarpeelliseksi. Myös esimies on vahvasti läsnä heidän toiminnassaan. Yhteistyö esimiehen kanssa on toiminut moitteettomasti ja kokemukset esimiehen kanssa asioimisesta olivat myönteisiä.

Tutkija: *Onko esimiehelle ollut helppo kertoa mieltä painavista asioista?*

H1: *”Kyl mun mielest on ollu helppo puhua. Joskus tuntuu, et mennää liianki herkästi. Esimiehelle on kyllä tosi helppo puhua, mut se ei aina välttämättä ota kantaa kaikkeen. Mut onhan esimiehen homma tosi vaikeeta, olla puolueeton ja kaikkee. Kyllä mä hattua nostan.”*

Tutkija: *”Minkälainen kynnys sinulle on kertoa esimiehelle mieltä painavista asioista?”*

H2: *”Mulla ei oo mitään kynnystä keskustella esimiehen kanssa. Et huomaa, ku joillakin on kauhee kynnys, ettei uskalla mennä esimiehille juttelee joistai asioista. Et en mä ymmärrä, mikä siin on ongelma, ku ne on kuitenkin esimiehiä ja ne kantaa vastuun, ja ne osaa tehdä asialle jotain.”*

Haastatteluista kävi ilmi, että yksikön hoitajat harvemmin tekevät lääkärin kanssa suoraa yhteistyötä. Lähes kaikki informaatio yksiköistä lääkärille toimii terveydenhuollon vastaavan kautta. Terveydenhuollon vastaava priorisoi asiat ja esittää ne lääkärille tarpeen vaatiessa. Tämä sama malli toimii myös avoterveydenhuollossa, kun miettii terveyskeskuksen vastaanottovirkailijan työnkuvaa. Tämä vähentää lääkärin työmäärää huomattavasti. Tähän ollaan suurimmalta osin oltu tyytyväisiä ja se on koettu toimivaksi malliksi. Joitakin näkemuseroja asioista on kuitenkin syntynyt. Tietyissä tilanteissa hoitajat kokivat, ettei asiaa otettu tarpeeksi voimakkaasti käsittelyyn. Tästä syntyi tunne, ettei heitä otettu tarpeeksi vakavasti.

Tutkija: *”Mitä toivoisit yhteistyöltä enemmän? Kaikkien ammattiryhmien välillä.”*

H3: *”Toivosin, et sairaanhoitajakin, joka kertoo asiat lääkärille, ottais meitä vakavammin, et jos me kerrotaan jotain asioita, ni ettei niitä siirrettäs vaan viikosta toiseen.”*

Tässä tapauksessa asiaa voidaan käsitellä erilailla, jos kaikki osapuolet tuntevat toisensa ja toistensa ammattitaidon rajat. Näin voidaan täydentää toinen toistaan, esimerkiksi terveydenhuollon vastaava kirjoittaisi kirjallisen raportin, miksi jokin tietty hoito on asukkaalle määrätty tai miksi pyydettyä hoitoa ei toteuteta. Tietenkin, ottaen huomioon terveydenhuollon vastaavan resurssit, joissakin tilanteissa suullinen raportti/selvitys olisi riittävä.

Tutkija: *”Miten yhteistyö lääkärin kanssa on toiminut?”*

H3: *”Ei tää kyl aina toimi. Nii ku siinäki on aika rajallinen. Sillon lääkäriki tuntis asukkaat paremmin ja silläkin vois ol jotai ideaa johonki ongelmaa, ku meil ei välttämättä oo. Ja sit jotain vaihtoehtohoitoa, ettei aina ensimmäiseks sitä jotai lääkettä. Ni se näkis, kenest on kyse. Tietäs vähä tapoi, tuntis asukkaat, muutakin ku mitä siel on mustaa valkosel. Ja sit se, et kävis ekaks ne lääkelistat läpi, ettei aina vaan määräis lisää lääkkeitä.”*

Tässä kommentissa oli taustalla hoitajan turhautuneisuus asukkaiden pitkiin lääkelistoihin, ja hän ajatteli asukkaiden hyvinvointia. Hänen mielestään esimerkiksi verenpaine- tai kolesterolilääkitys ei vaikuta iältään vanhan asukkaan elämään sen laatua parantaen, vaan pikemminkin päinvastoin, sillä asukas joutuu syömään montaa lääkettä. Hän myös perusteli kantansa sillä, että mitä enemmän on lääkkeitä sitä enemmän on myös sivuvaikutuksia. Hänen ajattelutapansa jäljittelee Ruskatalojen toimintaperiaatetta (Ruskatalojen palveluyhdistys ry), jossa asukkaalle taataan turvallinen, laadukas ja kodikas elinympäristö.

Hoitajat kokivat joissakin määrin, etteivät he saaneet tarpeeksi ohjausta tai apua silloin, kun sitä olisivat tarvinneet.

H1: *”(...)et aika paljon sillai et itte täytyy pähkäillä, mut sit varmistetaa kuitenkin sit niit asioit, ku ei ilma lupia saa kuitenkaa tehdä eikä laittaa lääkkeitäkää eikä mitää semmosii mut tuo, aika paljo sillai itte pähkäillää ja sit kysytää silt taholt, joka tietää ku tulee tarve, esimerkiks sairaanhoitajalt.”*

Tutkija: *”Oletko aina saanut apua erilaisiin mieltä askarruttaviin asioihin?”*

H3: *”No ei ehkä aina oo saanu sellasii ohjeit, ku ois toivonu. Et se ottaa oman aikansa, ennenku apua saa”. (viittaa sh:n ja lääkärin antamiin ohjeisiin)*

Koska yhteistyön onnistuminen kulkee käsi kädessä työhyvinvoinnin kanssa, olisi hyvä huolehtia myös henkilökunnan jaksamisesta. (Työterveyslaitos) Se, että kaikki toimisivat toisiaan tukien ja tasavertaisesti, on ideaalinen työympäristö. Kuten teoriaosiossa on kerrottu, tiimissä kaikki ovat samalla viivalla ja kaikkien pitäisi

pyrkii samoihin tavoitteisiin. (Flink & Saarinen 2002, 7) Mitä nämä tavoitteet sitten ovat? Joka vuosi yksiköt laativat omat vuosittaiset tavoitteet, joita pyritään toteuttamaan koko vuoden. Seuraavana vuonna tehdään taas uudet tavoitteet ja vanhoja verrataan nykytilanteeseen. Ovatko tavoitteet toteutuneet? Jos eivät, miksi? Mitä on tehty tavoitteiden saavuttamiseksi?

Tämä mielestäni kuvaa myös hyvää johtamista, sillä silloin henkilökunnalle on tehty selväksi, mitä heiltä halutaan. Näin työn laatu paranee, sillä työntekijät voivat itse suunnitella työnsä, jotta tavoitteisiin päästään. Tämä myös edistää työhyvinvointi, koska työntekijä tuntee voivansa vaikuttaa yksikön asioihin. (Työterveyslaitos.)

Haastatellut toivoivat enemmän henkilökunnan virkistystoimintaa ja erillisen ruokailutilan. He perustelivat kantaansa niin, että olisi jaksamisenkin kannalta tarpeellista tehdä työtovereiden kanssa muutakin kuin töitä. Erillisen ruokailutilan he perustelivat sillä, ettei yksiköissä ole rauhallista ja yksityistä tilaa. Työssäjaksamisen kannalta olisi heidän mielestään tärkeää saada syödä rauhassa.

H5: *”Kyl sitä vois ol enempi, jotain tempauksia, työnantajan puolesta. Sellasii, mis ollaa yhdessä ja juteltas. Sellasta tukemista ja voimaantumista. Esimerkiks keväisin. Sellasii talojen välisii.”*

Moniammatillisuuden teoriaosuudessa on kerrottu, miten moniammatillinen työ on mielekästä, monipuolista ja toimivaa silloin, kun kaikki yhteistyötä tekevät ajattelevat ammatin rajojen ulkopuolelle. (Isoherranen 2004, 14-17; Flink & Saarinen 2002, 4)

H4: *”Ammatin rajojen ylittäminen on vielä vaikeeta, tai se koetaan uhkaavaks.”*

Materiaalista nousi esiin eräs kommentti, jossa lähihoitaja halusi tasa-arvoa arkipäivään. Hänen mielestään työnkuvauksia pitäisi muokata tasapuolisesti. Esimerkiksi sairaanhoitajat auttaisivat siivouksissa ja he puolestaan ottaisivat lähihoitajia mukaan sairaanhoidollisiin toimenpiteisiin.

H2: *”Ku noi siivoomiset kuuluu pääasias meille, eikä sairaanhoitajille. Meidän kerroksen sairaanhoitaja siivoo, mut ei kaikki. (...) Ja et me voitais lähahoitajina kyl tehdä enemmän esim. haavahoitoja, ku me ollaa niit kyl nähty. Tietenki sairaanhoitajat tietää enemmän noist haavanhoitovälineist, mut olis kiva, ku ne jakais sitä tietoo meilleki.”*

Hyvin tärkeää yhteistyön toimivuuden kannalta on luottamus. Luottamus vahvistaa yhteistyön perustusta ja työntekijät voivat antaa vastuuta myös toisilleen. Haastateltavat kokivat yksiköiden sisäiset suhteet pääpiirteittäin hyviksi ja he kokivat, että voivat luottaa kollegaan.

H1: *”Meil on ollu sillai hyvi ettei oo ollu pahempii riittoi. Ja sekin on, et millai sä esität sen asian, ja millai sä vastaanotat sen asian. Et jos ottaa asiat itteensä, ni meneehän kaikki silloin pieleen. Täytyy vaa oppii tuntee se toinen ihminen, et miten se sanoo asiat. Et ei se välttämättä tarkota mitään pahaa, vaikka sanoski tekemättömästä työstä. Toimiva työyhteisö on tärkeetä tämmösessä hommassa.”*

Luottamuspulaa syntyi ainoastaan silloin, jos yksiköistä oli toivottu jotakin asiaa ja sen hoitaminen oli toiselta osapuolelta jäänyt hoitamatta. Tämä kuitenkin esiintyi vain yhdessä haastattelussa.

Yhteistyön esteeksi joidenkin haastattelujen perusteella muodostui annettujen ohjeiden toteuttaminen. Työntekijät eivät näissä tapauksissa olleet tarpeeksi motivoituneita noudattamaan erilaisia hoitoja tai kuntoutusliikkeitä, joita asiantuntijat olivat ohjanneet.

Vapaaehtoistoimintaa taloissa on ajoittain. Tällä hetkellä toimii vuonna 2008 aloitettu Vapari -niminen projekti, jossa mukaan valitut vapaaehtoiset käyvät ulkoilemassa, juttelemassa, askartelemassa asukkaiden kanssa ja viihdyttämässä heitä. (Ruskatalojen palveluyhdistys ry) Kyseinen projekti jakoi mielipiteitä, sillä joidenkin mielestä Vapari toimi moitteettomasti ja joidenkin mielestä taas projektin toiminnassa olisi parantamisen varaa. Hyvänä asiana pidettiin virikkeiden lisäämistä vanhuksille ja myös uutta toimintatapaa, jossa Vapari käy jokaisen kerroksen

erikseen läpi. Työntekijät jäivät kaipaamaan erityistä esittelyinfoa, jossa vapaaehtoiset olisivat esitelleet itsensä.

H1: *”Täytyy sanoa, etten mä tiedä niistä mitää (Vapari-projektin vapaaehtoisista). (...) Ni yht asukast ku vietii ni siel mä näin kaks naista, mut en mä niitten nimiä tiedä. (...) Ku mä kysyi likoiltaki et tiettekte ketä ne o. Ni ei ne tienny.”*

Tutkija: *”Niin, tarkoitatko, että heidän olisi hyvä esittäytyä?”*

H1: *”No sitä just! Et ne sais pitää tuol alhaal semmose informaation. Ja just et se, kuka niit järjestää, järjestäs sen et ketä kaikkii siihen kuuluu ni näyttäytys sit et tietäs.”*

Opiskelijoista tuli paljon positiivista palautetta. Heistä on koettu olevan apua suuren työmäärän taltuttamiseksi ja heitä toivottiin edelleen taloon.

Työntekijöille on uutena asiana otettu käyttöön Virve-puhelin eli viranomaisverkkopuhelin. Se on nopea ja suora puhelinyhteys lääkärille, jos yksikön asukas on kiireellisen lääkärinarvion tarpeessa. Ne työntekijät, jotka Virve-puhelinta olivat joutuneet käyttämään, kokivat sen toimivaksi ja hyväksi.

H2: *”Mun mielest se toimi hyvin. Ku päivystyksee soittaa, ni siel pitää odottaa joku puol tuntii, mut tos Virves se homma toimi heti ettei tarvinnu odottaa, et lääkäri soittaa takas.”*

5.2 Puheenvuoroja kehittämistä

Haastatteluista selkeästi nousee työmäärän liian suuri mitoitus yhtä työntekijää kohtaan. Eräs haastateltu ehdottikin työntekijöiden määrän lisäämistä, jotta työ olisi laadukasta. Työntekijöiden aika on rajallinen ja siinä ajassa ehtii juuri tehdä kaiken fyysisesti tarpeellisen perushoidon. Valitettavasti asukkaiden sosiaalinen ja psyykinen hoito jää vähemmälle. Seuraavassa kommentissa ”Vapari” tarkoittaa talossa toimivaa vapaaehtoisprojektia.

H2: *”Ei meillä oo viel paljon Vapari käyny. Meil on torstaisi sauna ja se ulkoilupäivä oli kans torstai, ni ei meidän asukkaat jaksanu enää saunan jälkee lähtee. Et täytys ol enempi kerroksis työntekijöit et pääsis ulkoiluttaa asukkait, esim. vapaaehtoistoimintaa”.*

Työntekijät toivoivat kiireen vuoksi myös henkilöitä, jotka tulisivat lukemaan asukkaille tai järjestäisivät muuta virikettä säännöllisesti. Erityisesti työntekijät toivoivat virikkeitä niille asukkaille, joita on hankala saada suostuteltua alakerran yleisissä tiloissa järjestettäviin viriketuokioihin. Eräs haastatelluista ehdotti opiskelijoiden kutsumista Ruskalintaan. Opiskelijoilla hän tarkoitti lähinnä muiden kuin sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita.

H3: *”Esimerkiks kampaajaopiskelijat tulis tekee kampauksia vanhuksille ja kaikkii käsihoitoi ja tämmösii, tulis vähä hieroo. (...) Jotain leipuritai nuoret kokkiopiskelijat tulis muutama toho ja leipois asukkaiden kans jotain.”*

Lähihoitajien työnkuvaan kuuluu perushoidon lisäksi myös ruoanlaitto, pyykkihuolto ja huoneiden siivous. Lähes jokainen haastateltavista kertoi kaipaavansa laitoshuoltajia taloon. Tämä olisi yksi tapa vähentää lähihoitajien työtaakkaa. Erittäin hyvää palautetta tuli talon tämän hetkisestä ”taloudenhoitajasta”, joka hoitaa osan B-talon huoneista ja yleisten tilojen siivouksen.

H5: *”Ja sitte toine, mitä mä haluaisin tänne lisää, on ihmisiä, jotka huolehtis pelkästään siivous-, pyykki- ja ruokahuollon. Sillä tavalla, että lähihoitajat sais keskittyä siihen perushoittoon, mikä heille kuuluukin, ja lääkehoito ja asukkaiden kans yhdes olemiseen.”*

H7: *”Ja sit on puhuttu, et pitäisikö olla enemmän noita siivouspuolen ammattilaisia. Et se on tietysti vähän kakspiippunen juttu, et ku me ollaan koti ja yritetään et asukkail olis kodinomasta.”*

Haastateltavat mainitsivat myös sairaanhoitajapulan. Usean haastatellun mielestä jokaisessa työvuorossa olisi hyvä olla ainakin yksi sairaanhoitaja. Monet mainitsivat

erään seikan, joka on tulevaisuuden kannalta erittäin tärkeää. Porin kaupungin lakkauttaessa pitkäaikaisosastoja, palvelutaloihin tulevat asukkaat ovat alkujaankin huonokuntoisempia kuin he, jotka ovat taloissa asuneet niiden perustamisesta lähtien. Asukkaiden kunnan laskeessa, myös sairaanhoidolliset toimenpiteet lisääntyvät. Se olisi myös asukkaiden etu, jos suurin osa toimenpiteistä voitaisiin hoitaa yksikössä. Jos ainakin yksi sairaanhoitaja olisi vuorossa, turhilta sairaalakäynneiltä vältyttäisiin.

H7: *”Sit terveydenhuollon ammattilaisia tarvitaan mun mielestä tälläses talos paljon. Et vaiks meil on lähihoitajii ja sairaanhoitajii, ni tulevaisuudes mä näkisin, et tullaan tarviimaa enemmän just näitä terveydenhuollon ammattilaisia, et just sairaanhoitajii ja terveydenhoitajii. Et vaiks lähihoitajien ammattitutkinto on hyvä, asukkaiden kunnan huonontuessa pitää varautua pidemmällekin.”*

Toiselle sosionomille haastateltavat eivät kokeneet tarvetta, mutta erilliselle toimistotyöntekijälle olisi tilaa. Palveluohjaaja nimittäin on talossa pääasiassa asukkaita varten. Työntekijät tulevat vasta toisella sijalla tärkeysjärjestyksessä. Palveluohjaaja hoitaa kyllä myös toimistotyöntekijän töitä, mutta hänen päätoiminen alansa on sosiaalipuolen asiat. Haastattelujen perusteella toimistotyöntekijä helpottaisi palveluohjaajan töitä ja nopeuttaisi työntekijöiden palvelua.

Tutkija: *”Olisiko toiselle sosionomille tarvetta?”*

H4: *”En mä usko, et ihan sosionomii, mut et joku sellanen ”jokapaikanhöylä”, joka osais tehdä noita yleismaailmallisia juttuja ja se vois olla ihan joku työllistettykin. Sellanen, joka pystys paremmi palvelee työntekijöitä, ku sosionomin aika menee pääosin asukkaiden asioihin.”*

Erittäin moni olisi kaivannut yhdistykselle toista fysioterapeuttia ja he olivat huolissaan asukkaiden fyysisestä kunnosta ja jaksamisesta, sillä virikkeitä on vähän.

H5: *”Mun mielestä tää fysioterapeutti tääl talossa on erinomainen. Niitä sais olla vaikka kaksikin, tai vaikka joka talossa omansa.”*

H6: *”(...)et, jos haluais oikeen enemmän irti et sais enempi irti siitä kuntoutuksesta. Ni pitäis olla niin, et olis edes kaks fysioteraputtii yhdistyksellä, et toinen olis esimerkiks Ruskahovissa ja Ruskakodissa, jotka on vierekkäin, ja toinen sit vaiks Ruskalassa ja Ruskalinnassa. Et se on hyvä ku tuolt SAMK:sta tulee noit opiskelijoita, et keväälläki on tulos ny kaks jaksoo ja molemmil jaksoil o kuus viikkoo. Et siitä on hirveesti hyötyy, ku opiskelija tulee, ni sit saadaa tehtyy enempi.”*

Talossa toimii iltavuorojen ja viikonloppuisin myös aamuvuorojen aikaan niin sanottu ”lisäkäsi” –vuoro. Työntekijä, joka on ”lisäkäsi” –vuorossa, kiertää hänelle ennalta määrättyt kohteet eli käy auttamassa eri yksiköiden työntekijöitä eri työtehtävissä. Nämä ennalta määrättyt työtehtävät on kirjoitettu A4 –arkille ja näitä listoja päivitetään usein. Kuitenkin haastatteluissa tuli esille, että listojen parempi organisointi olisi tarpeellinen.

5.3 Muita esille tulleita kehitysehdotuksia

Porin kaupungin Perusturvakeskus käyttää tietojärjestelmänään Effica -järjestelmää. Ruskataloissa on käytössä oma Ruskakanta-tietojärjestelmä. Kaksi haastateltavista koki, että olisi hyvä parannus siirtyä käyttämään Efficaa myös yksiköissä. Positiivista tässä on se, että sairaalaan siirtyvän asukkaan tiedot löytyvät helposti samasta tietojärjestelmästä. Asukkaan joutuessa sairaalaan, annetaan asukkaan mukaan häntä koskevat paperit, esim. yhteenveto asukkaasta. Valitettavan usein tämä yhteenveto kuitenkin jää päivystykseen, ja osasto ei tiedä asukkaasta kaikkea tarpeellista. Näin tiedonkulku varmistettaisiin.

H2: *”Ruskakanta on ihan hyvä, mut must olis hyvä, et kaikki kirjattas Efficaan, koska sit ko se ihminen lähtee sairaalaa, ne näkis sielt heti, et minkälaine ihmene on. Siihe, et kirjetetaa kauheet litaniat siitä ihmisest ennenku se menee sairaalaa, menee hirveesti turhaa aikaa. Ja sit se et, jos asukast ei kirjaa ulos, ei saraala saa edes sen papereit auki siel.”*

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Haastattelujen yhteydessä nousi runsaasti monipuolista tietoa esiin.

Siihen, ettei alkuperäisiin tutkimuskysymyksiin saatu vastausta, vaikutti suurelta osin se, ettei kysymyksiä laadittu vahvasti tutkimuskysymysten pohjalta, vaan kuvaamaan asiasanoja eli ”moniammatillisuus”, ”yhteistyö” ja ”kehittäminen”. Ratkaisuna tuleville samantyyppisille haastatteluille voisi pitää teemojen tarkempaa harkintaa ottaen huomioon tutkimuskysymykset.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia haastatteluista saatujen mielipiteiden perusteella kehitysehdotuksia palvelutalo Ruskalinnan toiminnasta joiden avulla yhdistyksen johtoryhmä pystyisi suunnittelemaan uusia toimintatapoja moniammatillisen yhteistyön kehittämistyölle. Laadin kehitysehdotuslistan kaikista esille tulleista asioista, jonka pohjalta toimintasuunnitelmia voisi suunnitella. Myös muita tuloksia tuli esille, jotka mielestäni olivat hyvin tärkeitä yhteistyöhön ja työhyvinvointiin liittyviä asioita, joten sisällytin ne kehitysehdotuslistaan.

6.1.1 Kehitysehdotuslista

1. Lääkärin ja yksikön hoitajien yhteistyötä voisi kehittää.
 - a. Tieto kulkee terveydenhuollon vastaavan kautta tarvittaessa lääkärille. Hoitajat kokivat, ettei heitä aina otettu vakavasti.
2. Vapaaehtoistyötä voisi hyödyntää enemmän.
 - a. Esimerkiksi SPR:n Ystäväpalvelu, Vapaaehtoiskeskus Liisa.
 - b. Eri alojen opiskelijoita voisi kutsua taloon.
3. Yksiköiden hoitajien työmäärän mitoituksen uudelleenorganisointi.
 - a. Asukkaiden kanssa seurusteluun jää kovin vähän aikaa.
 - i. Asukkaiden virikkeitä on vähemmän.
 - b. Asukkaiden turvallisuus paranee valvonnan lisääntyessä.

4. Edelliseen liittyen, toivottiin taloon henkilöitä, jotka hoitaisivat siivous-, pyykki- ja ruokahuollon. Näin lähihoitajille jää enemmän aikaa olla asukkaiden kanssa. Perusteluina tälle ehdotukselle olivat asukkaiden turvallisuus, hyvinvointi ja työntekijöiden hyvinvointi.
5. Tulevaisuudessa asukkaat tulevat olemaan huonokuntoisempia. Myös taloon tulevat uudet asukkaat ovat monisairaampia. Jotta palvelutalot pystyvät vastaamaan tällaiseen kysyntään, tulisi ammattitaitoista henkilökuntaa lisätä. Tällä tässä tapauksessa tarkoitetaan lähi-, sairaan- ja terveydenhoitajia. Yksi esitetty vaihtoehto oli, että työllistetyille tarjotaan enemmän koulutusmahdollisuuksia, jotta asukkaiden hyvinvointi pystytään takaamaan.
6. Asukkaiden hyvinvoinnin kannalta tärkeää on myös kuntoutus. Yhdistyksessä toimii yksi fysioterapeutti, mutta monet näkivät tarvetta myös toiselle fysioterapeutille, jotta asukkaille voitaisiin järjestää enemmän kuntouttavaa ohjelmaa.
 - a. Fysioterapeutin työnkuvaa olisi tarpeen määrittää uudelleen, sillä se on pääosin konsultoivaa. On yksiköiden vastuulla toteutuuko kuntoutus.
 - i. Jos yhdistyksessä olisi toinen fysioterapeutti, toimenkuva muuttuisi, koska tällöin olisi enemmän resursseja toimia asukkaiden hyväksi.
7. Talossa toimivien lisäkäsien uudelleenorganisointi koettiin joissakin haastatteluissa tarpeelliseksi.
 - a. Etenkin tarkkoihin kellonaikoihin pyydettiin kiinnittämään enemmän huomiota.
8. Ruskalinnassa toimivien tiimien uudelleenorganisointi voisi olla tarpeellista.
 - a. Haastateltujen työntekijöiden mukaan vain osa tiimeistä palaveeraa säännöllisesti.
9. Toimistotyöntekijälle olisi tarvetta.
10. Moniammatilliselle talojen väliselle palaverille olisi tarvetta.
11. Henkilökunnan virkistystoimintaa kaivattiin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada esiin työntekijöiden henkilökohtaiset näkemykset moniammatillisen yhteistyön toimivuudesta ja siitä, miten sitä voitaisiin

kehittää. Tavoitteenani oli myös auttaa työntekijöitä näkemään moniammatillinen yhteistyö positiivisena ja luonnollisena osana työympäristöä. Monet olivat tyytyväisiä kokemaansa yhteistyöhön, eikä heidän mielestään parannuksia siihen tarvittu. Esille tulleita esteitä tekijöitä olivat ihmisten välisen yhteistyön epäonnistuminen, ajan puute ja kiire.

6.2 Opinnäytetyön eettiset ongelmat

Opinnäytetyön prosessin aikana tuli eteen monia, jopa yllättäviäkin, eettisiä ongelmia. Ensimmäinen, myös varmasti yleisin, oli salassapitovelvollisuus ja sen noudattaminen. Koska käytin tutkimusmenetelmänäni teemahaastattelua, ja kaikki haastattelut tallennettiin digitaalisesti, piti minun miettiä, miten käsittelen aineistoa. Päätin, että haastattelujen jälkeen litteroin aineiston ja tämän jälkeen tuhoan digitaaliset tallenteet. Litterointitiedoston suojasin vielä salasanalla, jotta kukaan muu kuin minä ei sitä pystyisi lukemaan. Pidin henkilökunnalle alkuinformaatiotilaisuuden, jossa selitin tarkkaan haastatteluni sisällön ja kerroin myös, miten haastattelu toteutuisi. Jaoin alkuinfossa jokaiselle myös kirjallisena ohjeita, kuinka haastattelu toteutettaisiin (Liite 1). Alkuinfon aikana annoin jokaiselle haastateltavalle mahdollisuuden myös kieltäytyä tallenteen tekemisestä tai koko haastattelun tekemisestä, sillä tässä tulee esiin myös itsemääräämisoikeus. Kysyin uudelleen asiaa vielä haastattelujen alussa varmistaakseni, että tilanne on luotettava. Havaitsin, että salassapitovelvollisuuteen liittyy paljon muutakin, kuin vain tallenteiden tuhoaminen. Kun kirjoitin sisällönanalyysia, havaitsin, että oli erittäin vaikeaa kirjoittaa tuloksia niin, ettei suorista lainauksista tunnista henkilöitä. Tätä vaikeutti se, että haastateltavien henkilöllisyys oli koko talossa yleisessä tiedossa, ja tämä johtui henkilökunnan sisäisistä keskusteluista. Se, että talossa toimii ainoastaan yksi terveydenhuollon vastaava, käytännössä yksi sosionomi ja yksi fysioterapeutti koko yhdistyksellä, vaikeutti myös asiaa huomattavasti. Kun henkilökunta tuntee toisensa, on myös helppo tunnistaa toinen hänen puhetavastaan. Näiden seikkojen vuoksi, anonyymius tekstissä tuotti erittäin paljon hankaluuksia. Uskoisin kuitenkin selvinneeni tästä kohtuullisen hyvin ja ettei henkilöitä ole tunnistettavissa opinnäytetyön pohjalta.

Eettiseksi ongelmaksi muodostui myös haastattelupaikan valinta. Haastattelut käytiin pääasiassa sairaalassa olleen naisen asunnossa, koska koko talosta ei löytynyt tarpeeksi rauhallista muuta paikkaa jossa haastattelut olisi voitu toteuttaa. Tämä oli eettiseltä kannalta osittain väärä valinta, sillä asukkaalta ei kysytty lupaa hänen asuntonsa käytölle. Haasteena seuraavalle haastattelututkimukselle Ruskalinnassa nousee juuri näiden tilojen hankkiminen.

Pyrin olemaan reilu ja rehellinen koko Ruskalinnassa asiointini aikana ja pyrin pitämään haastateltavat ajan tasalla. Onnistuin mielestäni tässä hyvin. Kahden haastattelun kohdalla informointi olisi voinut olla selkeämpääkin, sillä olimme eri paikoissa odottamassa toisiamme, haastateltava ja minä. Tästä syntyi turhaa sekaannusta.

Työn tilaajalle olen ollut rehellinen ja olen informoinut Ruskalinnan palvelujohtajaa aina, jos heidän kannaltaan jotakin tärkeää on muutettu. Esimerkiksi lähetin heille uuden version tutkimussuunnitelmastani, koska olin sitä muokannut. Myös julkistettavien tulosten muoto on eettinen ongelma, sillä se oli kirjoitettava sellaiseen muotoon, ettei se loukkaa ketään eikä ole muodoltaan epäasiallinen.

Opinnäytetyön ohjeiden mukaan plagiointi kuuluu myös eettisten ongelmien piiriin. Opinnäytetyötä tehdessäni olen pyrkinyt aina liittämään lähteen, josta teksti on peräisin. Olen pyrkinyt käyttämään mahdollisimman vähän suoria lainauksia, jos on ollut mahdollista kirjoittaa asia toisin.

6.3 Opinnäytetyön luotettavuuden pohdintaa

Koska opinnäytetyön otos oli pieni ($n=7$), voidaan sanoa, etteivät haastattelujen tulokset kvantitatiivisessa mielessä ole kovin luotettava. Tämä tarkoittaa sitä, ettei tuloksia voida yleistää koskemaan koko yhdistystä eikä välttämättä kaikkia yksiköitäkään. Tulokset heijastavat haastateltavien omia kokemuksia ja mielipiteitä, eikä niitä voida pitää yhdistyksen kannanottoina tai mielipiteinä. Jos joku muu henkilö tekee samanlaisen teemahaastattelun kyseisessä kohteessa, tulokset tuskin ovat samat, joten tutkimusta ei voida toistaa. Nämä asiat kuitenkin ovat yleisiä

kvalitatiivisessa tutkimuksessa, sillä tavoitteet ovat erilaiset verrattuna kvantitatiiviseen tutkimukseen. On muistettava, että opinnäytetyön tavoitteena oli saada esille kokemusperäisiä asioita, ei toistettavia tuloksia.

Ottaen huomioon haastattelutilanteet, kokemusten kuvaukset ovat luotettavia. Omien kokemusteni mukaan sain jokaiseen haastateltavaan luotettavan suhteen ja heidän vastauksensa kuvastavat hyvin heidän omaa kantaansa.

7 OPINNÄYTETYÖN ARVIOINTI

Opinnäytetyön suunnittelun aloitin marraskuussa 2009, jolloin aiheeni varmistui. Aluksi tutustuin moniammatillisuutta, terveyden edistämistä, yhteistyötä ja tulevaisuudentutkimusta koskeviin materiaaleihin. Varhain havaitsin, että materiaalia on runsaasti ja suurena haasteena oli lähdemateriaalin rajaaminen aiheittani vastaavaksi. Aiheen osittainen vaihtaminen, noin vuotta myöhemmin, toi omat haasteensa lähdemateriaalin rajaamiselle. Tämä kuitenkin poisti yhden asiasanoista, joten teoriaosuudesta tuli suppeampi. Vaikka teoriaisuus tässä opinnäytetyössä vaikuttaa pieneltä, on siinä mielestäni kaikki oleellinen.

Kohderyhmä oli avoin aina siihen asti, kunnes valitsin tutkimusmenetelmän. Teemahaastattelussa haastatellaan ihmisiä vapaan rungon mukaisesti, jonka jälkeen aineisto litteroidaan eli kirjoitetaan sanasta sanaan tallenteista tekstimuotoon. Jos haastateltavia olisi ollut enemmän kuin seitsemän, olisi työmäärästä tullut kohtuuton. Kohderyhmä koostui Ruskalinnan työntekijöistä. Olen itse myös työskennellyt kyseisessä palvelutalossa ja haastatellut olivat minulle tuttuja ihmisiä. Panostin haastatteluissa erityisesti siihen, että roolini tutkijana olisi vahva. Tavoitteena haastattelutilanteissa oli se, ettei keskustelusta tullut toverillista. Ensimmäisessä haastattelussa tässä asiassa oli ongelmia, mutta muissa onnistuin melko hyvin rajaamaan keskustelun aihepiireihin. En usko, että tuttavuus haastateltujen kanssa vaikutti tuloksiin merkittävästi. Yhteistyö Ruskatalojen palveluyhdistys ry:n toiminnanjohtaja Leena Ojalaisen ja Ruskalinnan palvelujohtaja Susanna Pitkälän

kanssa sujui hyvin. Kaikki asiat, joista sovittiin, toteutuivat ja pidin heidät tarvittaessa ajan tasalla.

Koska laadin haastattelurungon teemojen mukaan, jätin epähuomiossa tutkimuskysymykset pois suunnittelusta. Tämä vaikutti tuloksiin niin, etteivät ne vastanneet tutkimuskysymyksiin kovinkaan hyvin. Tämän vuoksi tutkimuskysymysten muokkaaminen oli tarpeellista. Aiemmat tutkimuskysymykset olivat: Millaisia kokemuksia työntekijöillä on moniammatillisesta yhteistyöstä? Miten työntekijät kokevat moniammatillisen yhteistyön toteutuvan? Mitä estäviä tekijöitä on olemassa, ja miten niitä voitaisiin välttää? Miten moniammatillista yhteistyötä voitaisiin kehittää? Tulokset vastasivat hyvin uusiin tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli saada esiin työntekijöiden henkilökohtaiset näkemykset moniammatillisen yhteistyön toimivuudesta ja siitä, miten sitä voitaisiin kehittää. Tavoitteenani oli myös auttaa työntekijöitä näkemään moniammatillinen yhteistyö positiivisena ja luonnollisena osana työympäristöä. Nämä tavoitteet saavutettiin ja tuloksista tulikin erittäin monipuolisia. Uskoisin haastattelujen herättäneen haastatellut miettimään, mitä he itse voisivat tehdä parantaakseen moniammatillista yhteistyötä omassa työssään.

Suurin haaste opinnäytetyössä oli sisällönanalyysi. Analyysi oli vaikea hahmottaa ja aineistosta oli vaikea löytää oleelliset asiat. Analyysi tapahtui pääosin kokeilu-erehdys-periaatteella ja yritinkin analysoida aineistoa monella eri tavalla ennen lopullisen onnistuneen analysointitavan löytämistä. Muiden opinnäytetöiden laajempi tarkastelu olisi ollut apuna tähän haasteeseen.

Opinnäytetyön tekemiseen kului runsaasti aikaa, puolitoista vuotta. Tämä oli runsaasti enemmän, mitä olin odottanut. Olin suunnitellut, että opinnäytetyöni olisi valmis paljon ennen valmistumistani. Aikataulussa ei kuitenkaan pysytty, sillä moni asia vei enemmän voimavaroja, kuin olin arvioinut. Opinnäytetyötä olisi pitänyt tehdä aina silloin, kun siihen olisi ollut aikaa. Mitä enemmän aikaa kului, sitä korkeammaksi kynnyks aloittaa opinnäytetyön työstäminen kasvoi.

Kaiken kaikkiaan koen onnistuneeni tutkimuskysymysten, tarkoituksen ja tavoitteiden kannalta hyvin. Seuraavana haasteena on opinnäytetyöni aktiivinen markkinointi Ruskatalojen palveluyhditys ry:lle, jotta kehitysehdotuksiin tartuttaisiin.

LÄHTEET

Aaltonen, Teija 2007. Sosiaalialan työyhteisö muutoksessa – tulevaisuusverstas arjen työvälineenä. Ylempi AMK –opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Haarala P., Honkanen H., Mellin O-K, Tervaskanto-Mäentausta T. 2008. Terveystutkimuksen osaaminen. Helsinki. Edita.

Hirsjärvi S., Remes P., Sajavaara P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Hirsjärvi S., Hurme H., 2000. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyvärinen M., Nikander P., Ruusuvoori J. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere. Vastapaino

Isaacs W., 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: urauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään. Helsinki. Kauppakaari.

Isoherranen K., Rekola L., Nurminen R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY.

Isoherranen K. 2004. Moniammatillinen yhteistyö. Kauniainen. WSOY.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy

MOT Kielitoimiston sanakirja 2.0

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Tammi

28.1.1972/66. Kansanterveyslaki. Uudistettu 2006.

Sähköiset:

Coffman, B. 1997. Weak Signal Research. Artikkelijulkaisu internetissä. Viitattu 11.4.2010. Saatavissa: <http://www.mgtaylor.com/mgtaylor/jotm/winter97/wsrintro.htm>

Flink S., Saarinen S. 2002. ”Yksin näkee asiat yhdestä suunnasta, yhdessä vähän laajemmin” – Moniammatillisen yhteistyön jännitteet. Pro gradu –tutkielma; sosiaalipsykologia. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos, Tampereen yliopisto. Viitattu 9.4.2010. Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00111.pdf>

Hannila P., Kyngäs P. 2008. Teemahaastattelu laadullisessa tutkimuksessa. AMK-opinnäytetyö, Stadia. Luettu 30.1.2011. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:stadia-1210852529-2>

Romppanen M., Sintonen S., Voimanen P. 2010. Moniammatillinen yhteistyö näyttöön perustuvassa hoitotyössä, kirjallisuuskatsaus. AMK-opinnäyetyö, Metropolia. Luettu 9.4.2010. Saatavissa:
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/12375/romppanen_maria.pdf?sequence=1

Roman J., 2005. A Study of Organizational Dialogue. Väitöskirja. Helsinki University of Technology. Espoo. Viitattu 10.4.2010. Saatavissa:
<http://lib.tkk.fi/Diss/2005/isbn9512277034/isbn9512277034.pdf>

Ruskatalojen palveluyhdistys ry. Viitattu 16.4.2011. Saatavissa:
<http://www.ruskatalot.fi>

Työterveyslaitos. Yksilön työhyvinvointi. Viitattu 16.4.2011. Saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx

Hei!

Sinut on kutsuttu opinnäytetyöni haastateltavaksi. Kaikki haastateltavat on valittu heidän työtehtäviensä ja työnimikkeidensä perusteella, jotta saataisiin mahdollisimman monipuolinen tutkimustulos.

Nimeni on Sanna Suokas ja olen viimeisen vuoden terveydenhoitajaopiskelija. Aloitin opinnot 2007 ja arvioitu valmistumispäiväni on 27.5.2011.

Opinnäytetyöni aiheena on Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen palvelukoti Ruskalinnassa, työntekijöiden näkökulma.

Kaikki haastattelut nauhoitetaan haastateltavan suostumuksella. Nauhoitukset ovat tutkimustuloksia, jotka haastattelujen jälkeen analysoidaan. Tutkijaa sitoo salassapitovelvollisuus. Tämän vuoksi materiaali julkaistaan opinnäytetyössä sellaisessa muodossa, että haastateltavien nimet muutetaan, jos nimiä käytetään, ja kommentit valitaan niin, ettei niistä voida haastateltavaa tunnistaa. Kaikki nauhoitukset tuhotaan, kun materiaali on analysoitu. Kaikki haastateltavat saavat oman kappaleensa tutkimustuloksista ennen opinnäytetyön julkaisua.

Infotilaisuudessa sovitaan jokaiselle haastateltavalle henkilökohtainen haastattelu-aika. Henkilökohtainen haastattelu-aikasi: _____.

Haastattelu tehdään ns. teemahaastatteluna, johon aikaa kuluu noin tunti. Haastattelupaikka tulee olemaan rauhallinen, jotta häiriöiltä vältyttäisiin. Haastattelurunkona toimivat ns. teemat, joihin keskustelu perustuu. Etukäteen mainittuja kysymyksiä ei ole, vaan tilanteessa toimitaan tilanteen tavalla. Pyytäisin valmistautumaan haastatteluun pohtimalla seuraavia asioita:

- Miten moniammatillinen yhteistyö näkyy työpäivässäsi?
- Miten toivoisit moniammatillista yhteistyötä kehitettävän?
- Onko työssäsi tarpeellista harjoittaa moniammatillisuutta?
- Jos sinulla on kokemusta moniammatillisesta yhteistyöstä, onko yhteistyö sujunut kitkattomasti?
- Mikä olisi mielestäsi ihanteellinen tilanne työpaikallasi moniammatillista yhteistyötä ajatellen?

Haastatteluajoissa on tammikuussa joustamisen varaa runsaasti. Toivon, että kaikille löytyy sopiva haastattelu-aika. Pitkä harjoittelujakso alkaa kohdallani 31.1.2011, joten toivoisin saavani haastattelut tehtyä siihen mennessä. Jos jostakin syystä jokin

LIITE 1/ 2 (2)

haastattelu ei tammikuussa onnistu, voidaan siirtää sitä myöhemmäksi aikataulujen puitteissa.

Hyvää alkavaa vuotta 2011!

Sanna Suokas, terveydenhoitajaopiskelija
Satakunnan ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala Pori

Ohjaava opettaja:

Elina Liimatainen-Yläne, lehtori
Satakunnan ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala Pori
elina.liimatainen-ylanne@samk.fi

Jos sinulle tulee jostakin syystä jokin este, voit tuki ottaa yhteyttä:

Sanna Suokas, p.0408320486
sanna.suokas@student.samk.fi

Liite 2. Opinnäytetyön aikataulu.

Marraskuu 2009: Aihe kehittynyt.

Joulukuu 2009: Teoreettisen viitekehyksen muodostamista. Aiheseminaarit 9.12.2009 ja 15.12.2009.

Tammikuu – Huhtikuu 2010: Teoreettisen tiedon hakua ja aiheen rajausta. Aiheseminaarin teoreettisen pohjan syventämistä. Suunnitteluseminaari 14.4.2010.

Kesäkuu – Joulukuu 2010: Aineiston keruuta. Yhteydenottoja asiakkaaseen. Lupa saatu marraskuussa 2010, sopimus allekirjoitettu 16.11.2010.

Tammikuu – Helmikuu 2011: Teoreettisen viitekehyksen vahventamista. Tutkimuskysymysten, -tavoitteiden ja –tarkoitusten uudelleenmuodostamista. Tutkimussuunnitelman uudelleen laatiminen ja sen lähettäminen asiakkaalle. Haastatteluinfon pitäminen haastateltaville. Haastattelut 18.1.11, 20.1.11, 27.1.11. Litterointi ja sisällönanalyysin aloitus.

Maaliskuu – Huhtikuu 2011: Sisällönanalyysia ja viimeistelyä. Raportointiseminaari 15.4.2011. Opinnäytetyö luovutettu arvioitavaksi.