

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

”Myö pystytään muovautumaan moneks.”
Moniammatillisuus Osuuskunta Mekastamossa

Rosa Karjalainen ja Maisa Sutinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

2/2012

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Rosa Karjalainen ja Maisa Sutinen	Sivumäärä 50 ja 1 liitesivu
Työn nimi ”Myö pystytään muovautumaan moneks.” – Moniammatillisuus Osuuskunta Mekastamossa	
Ohjaava(t) opettaja(t) Nina-Elise Koivumäki	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Osuuskunta Mekastamo	
Tiivistelmä <p>Moniammatillisuutta ja moniammatillista yhteistyötä korostetaan nykypäivänä sosiaali- ja kasvatusaloilta entistä enemmän. Asiantuntijoiden välisen tiedon jakamisen ja yhteistyön tavoitteena on luoda palveluista asiakaslähtöisempiä sekä heitä paremmin palvelevia kokonaisuuksia. Moniammatillisuus luo siis mahdollisuuden asiakkaan kokonaisvaltaiseen tukemiseen ja juuri tällaiseen asiakaslähtöiseen työotteeseen velvoittavat esimerkiksi Lastensuojelu- ja Nuorisolaki. Moniammatillinen yhteistyö on kuitenkin käsitteenäkin hyvin laaja ja vaikea määrittää, näin ollen myös sen toteuttaminenkaan ei ole yksiselitteistä tai itsestään selvää.</p> <p>Opinnäytetyömme tilaajaorganisaatio Osuuskunta Mekastamo on media- ja kasvatusalat yhdistävä moniammatillinen osuuskunta. Jo yritysmuotona osuuskunta antaa ihanteelliset mahdollisuudet ja puitteet moniammatillisuudelle ja sen toteutumiselle. Osuuskunnan perushallinnollinen muoto on demokraattinen, jonka toiminta on lähtöisin jäsenten ideoista. Yritysmuotona osuuskunta tarjoaa myös mahdollisuuden jäsenilleen oman ammatillisen osaamisen harjoittamiselle, mutta myös monipuolisille yhteisille projekteille.</p> <p>Moniammatillisuutta ja sen merkitystä on painotettu koko opintojemme ajan ja tämän opinnäytetyön myötä valmistuvina yhteisöpedagogeina ymmärrämme sen merkityksen niin yksilön osaamisena, kuin yhteisön voimavaranaakin. Moniammatillisen yhteistyön lisäksi muun muassa yhteisöjen toiminnan kehittäminen on yhteisöpedagogeille ominaista työskentelykenttää. Kehittämistyö on ollutkin osa opinnäytetyötämme ja sen avulla olemmekin päässeet vaikuttamaan suoraan Osuuskunta Mekastamon käytännön työhön.</p> <p>Opinnäytetyömme tavoitteena on ollut tutkia Osuuskunta Mekastamon moniammatillisuutta. Mitä se merkitsee Mekastamon tämän hetkisille jäsenille ja minkälaiset puitteet sillä on toteutua osuuskunnan arjessa. Tutkimme myös media- ja kasvatusalojen tasavertaisuutta sekä sitä, mitä se tarkoittaa moniammatillisen toiminnan toteutumisen kannalta. Lisäksi tarkastelimme tutkimuksemme Osuuskunta Mekastamoa kokonaisuutena, kun osuuskunta on vasta perustettu. Osuuskunta Mekastamon tavoitteena on toteuttaa moniammatillisuutta toiminnassaan. Näin ollen olemme kirjanneet tutkimuksemme johtopäätöksiin käytännön ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi, joiden avulla myös moniammatillisuuden arvoa saataisiin nostettua Osuuskunta Mekastamossa.</p> <p>Keskeisimmiksi tutkimuksemme tuloksiksi nousivat Osuuskunta Mekastamon keskeneräisyyteen liittyvät seikat. Organisaation jäsenet eivät koe ryhmäytyneensä riittävästi eikä toiminta ole tarpeeksi johdettua ja johdonmukaista. Myöskään moniammatillisuus ei ole päässyt toteutumaan osuuskunnan toiminnassa. Tuloksista kuitenkin paistoi läpi vahva usko moniammatillisuuteen ja muutenkin osuuskunnan mahdollisuuksiin sen toteutumiseksi.</p> <p>Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä olemme käyttäneet teemahaastattelua ja analysoinnissa teemoittelua. Osuuskunta Mekastamon yhdestätoista jäsenestä haastattelimme seitsemää henkilöä. Tietoperustamme olemme keränneet syventymällä kirjallisuuden avulla osuuskuntatoimintaan yritysmuotona sekä aikaisempien moniammatillisuutta käsittelevien tutkimusten ja kirjallisuuden avulla.</p>	
Asiasanat moniammatillisuus, yhteistyö, osuuskunnat, media-ala, kasvatuala.	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree programme of civic activities and youth work

ABSTRACT

Author Rosa Karjalainen and Maisa Sutinen	Number of Pages 50 and 1 appendix
Title "We are able to be shaped." - Multiprofessionalism in Osuuskunta Mekastamo	
Supervisor(s) Nina-Elise Koivumäki	
Subscriber and/or Mentor Osuuskunta Mekastamo	
Abstract <p>Nowadays, multi professionalism and multi professional cooperation are emphasized in social work and educational work. Sharing information and co-operation between experts has a goal to create more customer-oriented services. Multi professionalism can create possibility to support the customer comprehensively. This kind of customer-oriented work is prescribed in Child welfare law and also in Youth law. As a term, multi professional cooperation is very rich and difficult to define. Also to put multi professional cooperation into action is not unambiguous or self-evident.</p> <p>Our thesis's customer organization is Osuuskunta Mekastamo. The cooperative's goal is to combine media and education branches. Even as a form of business a cooperative gives ideal opportunities for multi professionalism become realised. A cooperative is based on democratic ideology and all of the basic work is formed from the member's ideas. As a form of business a cooperative offers possibility to its members to practice their own professional work. It also offers the possibility to versatile co operational projects.</p> <p>The importance of multi professionalism has been emphasized through our education. We, as graduating community educators and through our thesis, understand the meaning of multi professionalism as an individual's know-how and a corporation's strength. For community educator multi professionalism and development work are unique methods to work with. Developing has been a part of our thesis and through our research we have had an opportunity to effect straight to the Osuuskunta Mekastamo's practical work.</p> <p>The goal of our thesis has been to research Osuuskunta Mekastamo's multiprofessionalism. What does it mean to Mekastamo's current members and what kind of terms of references there are for multi professionalism to become realised. We have also researched the equality between media and educational branches and how equality or possible inequality does effect their multi professional co-operation. We also have studied Osuuskunta Mekastamo as a totality, because cooperation has been recently established. Osuuskunta Mekastamo's goal is to make multi professionalism a common cause so we have entered practicalities to our conclusions for development of cooperatives multi professionalism.</p> <p>The central results of our thesis are matters, which are connected with Osuuskunta Mekastamo's incompleteness as an organisation. Members of the co-operative feel that they are not ready to work as a community. Methods of the co-operative are not established yet and the group needs a proper leader for their action. Even multiprofessionalism hasn't been put in action yet. Our results reveal the hope for multiprofessionalism and for the opportunities for multiprofessionalism to take the place in Osuuskunta Mekastamo.</p> <p>Our thesis was carried out with qualitative research methods. The material for the research was gathered with a theme interview. The material was analysed by pointing out recurring themes in the interview's answers. From the eleven members of Osuuskunta Mekastamo we interviewed seven individuals. Our basic information is based on literature about cooperatives and recent research and literature about multi professionalism.</p>	
Keywords multi professionalism, co-operation, cooperatives, media branch, educational branch.	

SISÄLLYS

JOHDANTO	6
2 OSUUSKUNTATOIMINTA	8
2.1 Ideasta osuuskuntaan	9
2.2 Osuuskunnan perustaminen	11
3 OSUUSKUNTA MEKASTAMO	13
4 MONIAMMATILLISUUS	15
4.1 Moniammatillisuus – Yhteistyötä ja tiimityötä	17
4.2 Moniammatillisuuden toteutumisen edellytykset	19
5 MONIAMMATILLISUUDEN TUTKIMINEN	21
5.1 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä	22
5.2 Teemahaastattelu	23
5.3 Teemoittelu analysointimenetelmänä	25
5.4 Luotettavuus	26
6 TULOKSET	28
6.1 Toiminnan käynnistyminen ja nykytila	28
6.2 Vahvuudet ja heikkoudet	30
6.3 Toiminnan kehittäminen	31
6.4 Edustettujen alojen tasavertaisuus	32
6.5 Moniammatillisuus	33
6.5.1 Moniammatillisuuden kehittämisen mahdollisuuksia	35
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	36
7.1 Mikä on Mekastamo?	36
7.2 Rinnakkain työskentelystä moniammatilliseen tiimityöskentelyyn	38
7.2.1 Sekamelskaryhmästä kohti moniammatillista tiimiä	39
7.2.2 Demokraattista vai diktatuurista johtamista?	42
7.3 Tasavertaisuutta vai jotain aivan muuta?	44
8. POHDINTA	47
LÄHTEET	49
LIITTEET	51

JOHDANTO

*”Ei ole olemassa muureja,
on vain siltoja.
Ei ole olemassa
suljettuja ovia.
On vain portteja.”
-Tommy Tabermann*

Moniammatillisuus on alati ajanhermolla liikkuva käsite. Se pitää sisällään niin yksilön, kuin yhteisönkin ominaisuuksia. Sen tarkoituksena on parantaa työyhteisöä sekä asiakastyötä. Parhaimmillaan se luo rajattomat mahdollisuudet palveluiden sekä organisaation toiminnan parantamiselle. Moniammatillisuus lisää syvyyttä ammatilliselle työskentelylle ja on lisäksi myös ominainen toimintatapa yhteisöpedagoginkin työkentällä.

Valmistuvina yhteisöpedagogeina meistä on muotoutumassa niin moniammatillisen työkentän, kuin kehittämistyön ammattilaisiakin. Moniammatillinen työote on erittäin tärkeä osa asiakastyötä niin yksilöiden kuin yhteisöjenkin kasvun tukemisen kannalta. Moniammatillista yhteistyötä painotetaan työkentällämme ja näin ollen myös sen kehittäminen on ominainen osa tulevia työnkuviamme. Opinnäytetyömme avulla olemme päässeet pureutumaan syvemmälle moniammatillisuuden syövereihin sekä siihen, mitä se todellisuudessa edellyttää toimiakseen. Olemme saaneet mahdollisuuden olla mukana osana yrityksen toiminnan kehittämistyötä ja sitä kautta nähneet, millainen merkitys kehittämistyöllä todella on. Koko prosessin ajan olemme saaneet myös seurata oman ammatillisen osaamisen kasvuamme sekä kokeneet kokonaisuuksien hallinnan hyvin tärkeäksi osaksi niin yhteisöpedagogin työtä, kuin

kehittämistyötäkin. Opinnäytetyömme kautta olemme oppineet tuntemaan myös oman henkilökohtaisen moniammatillisen identiteettimme.

Opinnäytetyömme tilaajaorganisaationa on toiminut Osuuskunta Mekastamo. Mekastamo on toukokuussa 2011 perustettu media- ja kasvatusalat yhdistävä moniammatillinen organisaatio. Opinnäytetyömme tavoitteena on ollut selvittää Osuuskunta Mekastamon moniammatillisuutta; miten jäsenet sen määrittelevät ja mitä se heille merkitsee osuuskunnan toiminnan kannalta. Lisäksi olemme kartoittaneet osuuskunnan nykytilaa jäsenten kokemusten kautta. Tutkimus on toteutettu laadullisen tutkimuksen menetelmin.

Johdannon aloittanut Tommy Tabermannin runo kuvaa mielestämme hyvin niin moniammatillisuutta, kuin opinnäytetyömme tilaajaorganisaatiota Osuuskunta Mekastamo. Runo myös kiteyttää hyvin koko opinnäytetyöprosessimme. Osuuskunta Mekastamo on vielä nuori yritys, jonka keskeiseksi toimintamenetelmäksi on valikoitunut moniammatillisuus. Osuuskunnan toiminnan arviointi oli mielestämme yritystoiminnan kannalta merkittävä aihe tartuttavaksi. Uskomme siihen, että mitä aiemmin ja paremmin kehittämiskohteita arvioidaan, niihin pystytään vaivattomammin etsimään ratkaisuvaihtoehtoja sekä ennalta ehkäisemään ongelmien kasautumista. Olemme siis pyrkineet auttamaan Mekastamo rakentamaan omia siltojaan ja avaamaan omia porttejaan.

2 OSUUSKUNTATOIMINTA

Tässä luvussa tarkoituksenamme on tarkastella teoreettisesti osuuskuntaa yritysmuotona sekä sen perustamiseen liittyviä vaiheita. Tutkimuskysymyksiimme pohjaten ja moniammatillisuuden ollessa opinnäytetyömme pääosassa, peilaamme myös moniammatillisuuden mahdollisuuksia ja haasteita osuuskuntatoimintaan.

Osuuskunta yritysmuotona, on yksi Suomen keskeisimpiä. Osuuskunta on yhteisö, jolla on määrittelemätön jäsen- ja osuuspääomamäärä. Jotta osuuskunta voisi toimia laillisesti, jäseniä on kuitenkin oltava vähintään kolme (luonnollinen henkilö, yhteisö, säätiö tai muu henkilö), joiden tulee omistaa vähintään yksi osuus yrityksestä. Kun jäsenistö käyttää osuuskunnan taloudellisesti harjoittamia palveluita, osuuskunta puolestaan takaa jäsenistölleen taloudenpidon tai elinkeinon tuen. Osuuskunta eroaa osakeyhtiöstä osuuspääoman vaihtuvuudella ja jäsenten vapaalla eroamisoikeudella. (Mähönen & Villa 2006,1-7.) Osuuskunta on useamman ihmisen omistama ja demokraattisesti toimiva yritys. Se on voittoa tavoittelematon yritysmuoto, jonka tavoitteena on jäsenten talouden tukeminen. Kynnys osuuskunnan perustamiseen on matalampi kuin osakeyhtiön, sillä se ei vaadi suuria alkupääomia. Yritysmuotona osuuskunta on pienyrittäjyyttä turvallisempi vaihtoehto, koska yrittäminen tapahtuu yhdessä, eikä yksin. (Pellervo-Seura ry 2010,8.)

Moniammatillisuuden toteutuminen osuuskuntatoiminnassa on jo yritysmuodonkin kannalta mahdollista. Vaikka perustettava osuuskunta ei vaadi, kuin minimissään kolme jäsentä, voi jo pienikin osuuskunta olla moniammatillinen. Tämä kuitenkin vaatii sen, että jäsenet edustavat eri ammattialoja. Toisaalta taas osuuskunta ei itsessään velvoita moniammatilliseen yhteistyöhön liiketoiminnassa, mutta mikäli eri ammattialoja on edustettuna, toimivan organisaation kannalta yhteistyö on lähes välttämätöntä. Kuitenkaan osuuskunnassa ei toimi useita yksittäisiä yrittäjiä vaan osuuskuntaa voitaisiin tarkastella yhtenä monipäisenä yrittäjänä. Juuri tämä yhteinen yrittäminen lisää myös mahdollisuuksia moniammatillisuuden toteutumiselle. Moniammatillisuuden kannalta edullista on myös se, että osuuskunta toimii demokraattisella vallalla. Näin ollen vain yhden alan ”diktatuuria” ei pitäisi päästä tapahtumaan, vaan yhteistyö olisi tasavertaista. Myös se, että jokainen jäsen asettaa oman alkupääomansa yhteiselle tavoitteelle ja yritykselle, luo sekä yhteisöllisyyttä että yhteisvastuu-

ta yrityksen toiminnasta. Osuuskunta yritysmuotona ei siis edellytä moniammatillista yhteistyötä, mutta tarjoaa suotuisat puitteet sen toteutumiselle.

Erilaisia osuuskuntamuotoja ovat tuottajaosuuskunnat esimerkiksi osuusmeijerit ja –teurastamot, kuluttajaosuuskunnat esimerkiksi osuuspankit ja –kaupat, hankintaosuuskunnat, joiden tavoitteena on hankkia jäsenilleen heidän vapaa-aikanaan tai ammatissaan tarvittavia välineitä tai palveluita. Tällaisia osuuskuntia ovat esimerkiksi elintarvikkeiden yhteishankintaosuuskunnat ja vesi- ja energiaosuuskunnat. Markkinointiosuuskunta, jonka tarkoituksena on jäsentensä palveluiden markkinointi. Tässä tapauksessa jäsenet ovat yleensä yrittäjiä. Henkilöstöomisteinen osuuskunta, joka on työntekijöidensä omistama ja jonka jäsenet tarjoavat omaa työpanostaan ja osaamistaan ulkopuolisille asiakkaille. Tällainen osuuskunta on usein moniammatillinen yritys. Korkeintaan kymmenen jäsenen osuuskunnista käytetään nimitystä harvainosuuskunta. (Pellervo-Seura ry 2010,9.)

Osuuskunta yrityksenä tarjoaa monia erilaisia mahdollisuuksia yrittää. Koska osuuskunnan muotoja on paljon se antaa myös alkavalle yrittäjälle moninaisia vaihtoehtoja perustettavasta osuuskunnasta. Osuuskuntien monimuotoisuus tarjoaa myös monia mahdollisuuksia moniammatilliselle yhteistyölle. Henkilöomisteinen osuuskunta on hyvä esimerkki osuuskunnasta, jossa moniammatillisuus voisi toteutua. Henkilöstöomisteinen osuuskunta voi toimia linkkinä monen eri ammattialan yhdistämiseksi. Toisaalta taas esimerkiksi markkinointiosuuskuntakin voi olla teoriassa moniammatillinen. Sen toiminta ei kuitenkaan edellytä yhteistyötä jäsenistön kesken vaan työ tehdään lähinnä yksilötasolla juuri tiettyä yritystä palvelevaksi. Toki yhteistyötä tapahtuu osuuskunnan jäsenen ja hänen markkinoimansa yrityksen välillä, mutta itse osuuskunnan sisällä yhteistyö voi olla hyvinkin vähäistä.

2.1 Ideasta osuuskuntaan

Ennen perustamista on hyvä tiedostaa mitä tehdään ja miksi, liiketoiminnan suunnittelu ei yksinään riitä. On tärkeää kiinnittää huomiota yhteisön toimintamalleihin, päätöksenteon tapoihin, johtamiseen sekä käytännön työtä koskeviin seikkoihin, kuten kirjanpitoon ja laskentatoimen järjestelyihin. Käytännön suunnittelu käynnistyy toiminta-ajatuksen luomisesta. Sen tehtävä on vastata kysymyksiin; mitä, kenelle ja mihin

tarpeeseen. Toiminta-ajatusta tarkentaessa jäsenistölle syntyy käsitys perustettavan yrityksen tarkoituksesta. On kuitenkin muistettava osuuskuntatoiminnan perusajatus; tarkoituksena on harjoittaa jäsentensä taloutta ja elinkeinoa tukevaa toimintaa. (Pellervo-Seura ry 2010, 14.)

Kolmantena vaiheena on liikeidean laatiminen, joka on yksityiskohtaisempi versio toiminta-ajatuksesta ja toimintatavoista. Liike-idea vastaa kysymyksiin; miten toimitaan, mikä on kohderyhmä ja millainen perustettava organisaatio on? Liikeideaa laatiessa tulee pitää silmällä sitä, miten osuuskunta aikoo erottautua muista saman alan yrityksistä. Liikeidean suunnittelu on yksi tärkeimmistä ja keskeisimmistä osista markkinoinnin suunnittelussa. Vankka liikeidea perustuu yhteistyöhön ja siihen, että sen osatekijät sopivat hyvin yhteen. (mt.,15.)

Mikäli perustettavissa oleva osuuskunta on tarkoitus luoda moniammatilliseksi, on sen edellytykset otettava huomioon jo toiminta-ajatusta ja liikeideaa kasatessa. Toimiakseen osuuskunnan jäsenten on ehkä välttämättäkin toimittava yhteistyössä ja puhallettava yhteen hiileen, jotta osuuskunnan perustaminen ja toiminta saataisiin käyntiin. Perustajien on hyvä tarkastella kriittisesti moniammatillisuuden edellytyksiä ja kuinka juuri heidän edustamansa ammattialat saadaan toimimaan yhteisönä ja onko yrityksellä jotakin sellaista annettavaa, mitä yrityskentällä ei jo ole. Moniammatillisuutta ja sen kehittämistä koskevia käytänteitä ja toimintatapoja on syytä tarkastella koko perustamisprosessin ajan. Osuuskunnan perustaminen itsessään ei velvoita moniammatillisuutta, mutta yhteistyötä sitäkin enemmän.

Liiketoimintasuunnitelma laaditaan yhteistyössä jäsenistön kanssa. Liiketoimintasuunnitelma sisältää; perustiedot yrityksestä ja sen perustajista, kuvauksen yrityksen toiminnasta, perustelut toiminnalle ja liikeidealle, liiketoiminnan tavoitteiden määrittelyn sekä asetetun vision, tiedot tarvittavasta rahoituksesta, kannattavuuslaskelman, SWOT-analyysin sekä yhteenvetona onnistumista puoltavat sekä vastaan olevat tekijät. (mt.,15.)

Edellisten vaiheiden tarkoituksena on hahmottaa osuuskuntatoimintaa pitkällä aikavälillä. Tämän takia on hyvä laatia vuosikohtainen suunnitelma. Siihen sisältyvät; toimintasuunnitelma, myyntitavoitteet, talousarvio ja rahoitussuunnitelma. Vuosi-

suunnitelman täytyy jatkaa samaa linjaa liikeidean ja toiminta-ajatuksen kanssa. Tämän takia liikeidea merkitään vuosisuunnitelman alkuun. Vuosisuunnitelmaa laaties- sa tulee hahmottaa realistiset tavoitteet, jotka voidaan jakaa pienemmiksi alatavoit- teiksi. Tavoitteiden asettamisen jälkeen ne avataan toimenpiteiksi, jotka aikataulute- taan sekä tehdään työnjako toteuttamisesta. (mt.,16.)

Osuuskuntaa perustettaessa on myös syytä kääntyä asiantuntijoiden puoleen, esi- merkiksi Uusyrityskeskukset antavat henkilökohtaista neuvontaa yrityksen perusta- mista suunnitteleville sekä aloitteleville yrityksille ympäri Suomea. Suomesta löytyy myös alakohtaisia tahoja, jotka voivat tarvittaessa neuvoa ja arvioida perustettavaa yritystä. (mt.,16.)

2.2 Osuuskunnan perustaminen

Osuuskuntalaissa (2001) osuuskunnan perustamisesta on säädetty seuraavasti: Osuuskunnan perustaminen ei vaadi perustamiskokousta. Riittää, että osuuskunnan perustaja liittyy osuuskunnan jäseneksi ja allekirjoittaa osuuskunnan perustamiskir- jan. Perustajana ei voi toimia vajaavaltainen tai konkurssissa oleva henkilö tai yritys. Nämä eivät kuitenkaan estä liittymistä osuuskunnan jäseneksi. (Osuuskuntalaki 2001/1488.)

Osuuskunnan perustamisen käytännön toimia ovat osuuskunnan toiminimen valinta. Toiminimen tulee olla osuuskuntaa kuvaava sekä ennestään rekisterissä olevista erottuva. Toiminimilaissa (2001) on määritelty tarkemmat säädökset osuuskunnan toiminimeen liittyen. Toiminimi tulee kuitenkin rekisteröidä joko suomen- tai ruotsin- kielisenä, mutta sillä voi olla erikielisiä rinnakkaistoiminimiä, jotka tulee mainita myös osuuskunnan säännöissä. Toiminimeä rekisteröitäessä on hyvä miettiä useampia nimivaihtoehtoja, koska valittu nimi saattaa olla jo rekisterissä. (Pellervo-Seura 2010, 43-44.)

Osuuskuntaa perustettaessa laaditaan perustamisasiakirja. Sen allekirjoittavat perus- tajakäsenistö, joita tulee olla vähintään kolme. Perustajat laativat kaupparekisteriä varten perustamisilmoituslomakkeen, jonka käsittely maksaa 350 euroa. Perusta-

misilmoituslomake jätetään Patentti- ja rekisterihallituksen PatRek- asiakaspalvelu pisteeseen, maistraattiin, ELY- keskukseseen tai verohallinnon toimipisteeseen.

Osuuskunnalle on luotava perustamiskirja ja kaikkien perustaja jäsenten on allekirjoitettava se. Perustamiskirjassa tulee olla muun muassa seuraavat asiat; osuuskunnan säännöt, perustajien täydellinen nimi ja osoite (luonnollisella henkilöllä asuinpaikka ja suomalainen henkilötunnus), perustajille annattavat osuudet, perustamisesta aiheutuvat kulut sekä osuuskunnan ensimmäisen hallituksen jäsenten ja tilintarkastajien nimet. (Osuuskuntalaki 2001/1488.)

Perustamiskirjan allekirjoittamisen jälkeen hallitus pitää järjestäytymiskokouksen. Kokouksessa valitaan hallitukselle puheenjohtaja sekä osuuskunnalle mahdollinen toimitusjohtaja. Hallitus voi halutessaan antaa luottamustoimiin nimetyille henkilöille toiminimen- ja nimenkirjoitusoikeuksia. Tämän kokouksen pöytäkirja tulee liittää perustamisilmoituksen liitteeksi. (Pellervo-Seura 2010,46.)

Osuuskunta tulee ilmoittaa rekisteröitäväksi kuuden kuukauden kuluessa perustamiskirjan allekirjoittamisesta. Tätä varten tehdään perusilmoitus, joka laaditaan perustamisilmoituslomakkeella. Perusilmoituksen tekemisestä vastaavat osuuskunnan hallituksen varsinaiset jäsenet. Koska osuuskunta on kirjanpito- ja verovelvollinen, perusilmoituksen lisäksi osuuskunnan on laadittava perustamisilmoitus myös verohallinnolle. Sama perustamisilmoituslomake toimitetaan sekä patentti- ja rekisterihallituksen kaupparekisteriin että verohallinnon rekistereihin. Näitä verohallinnon rekistereitä ovat ennakkoperintärekisteri, työnantajarekisteri ja arvonnisäverorekisteri. Lisäksi mikäli palkkaa maksetaan säännöllisesti vähintään kahdelle työntekijälle yhtäjaksoisesti vuoden ajan, tulee osuuskunnan ilmoittautua myös rekisteröidyksi työnantajaksi.(mt.,46-47.)

Perustettaessa osuuskuntaa perustajien on sovittava sääntöjen sisällöstä, jotka liitetään perustamiskirjaan. Sääntöjä laatiessa on syytä välttää toimintaa yksityiskohtaisesti säänteleviä määräyksiä, koska sääntömuutokset aiheuttavat aiheettomia kustannuksia. Osuuskunnan säännöillä tulee olla vähimmäissisältö, joka on säädetty osuuskuntalaissa. Lakiin onkin syytä tutustua huolellisesti ennen sääntöjen laatimista. (mt., 54.)

3 OSUUSKUNTA MEKASTAMO

Osuuskunta Mekastamo on 4.5.2011 rekisteröity media- ja kasvatustalon osuuskunta. Perustamisasiakirja on allekirjoitettu 28.3.2011 ja sen kotipaikaksi on määritelty Joensuu. Osuuskunta Mekastamon osuusmaksuksi on määritetty 100 euroa. Perustettaessa jäseniä osuuskunnassa on ollut viisi. (Patentti- ja rekisterihallitus 2011, 1 - 2.)

Osuuskunta Mekastamo on perustettu, koska samankaltaista toimintaa ei ole tällä hetkellä tarjolla Pohjois-Karjalassa. Eriolaiset järjestöt ja hankkeet toteuttavat pienemmässä mittakaavassa esimerkiksi työpajatoimintaa, mutta yhdenkään yrityksen liikeidea ei perustu toiminnalle, jota Mekastamo tarjoaa. Osuuskunta Mekastamossa on tarkoitus yhdistää vaikeasti työllistettäviä aloja sekä luoda uudenlainen moniammatillinen yritys. (Tikka & Vattulainen & Yli-Hakola 2011, 5-6.)

Osuuskunta Mekastamon ensisijaisena tavoitteena on edistää Pohjoiskarjalaisten media- ja kasvatustalon ammattilaisten työllistymistä. Tarkoituksena on myös luoda maakuntaan uusia toimintatapoja, hankkeita ja projekteja. Mekastamon toiminta-ajatuksena on yhdistää maakunnan media- ja kasvatustalon ammattilaisten voimavarat niin, että aloja voidaan kehittää ja työllistyminen aloilla lisääntyisi. Osuuskunta tarjoaa jäsenilleen välineen työmarkkinoilla toimimiseen sekä asiakkaille media- ja kasvatustalon yhdistäviä toimintakokonaisuuksia muun muassa hankkeiden ja työpajojen muodossa. (Vattulainen & Yli-Hakola 2011.)

Osuuskunta Mekastamon liikeideana on tarjota jäsenille mahdollisuuden toimia yrittäjämäisesti omalla ammattialallaan. Näin ollen jäsenet voivat käyttää osuuskuntaa oman osaamisensa markkinoinnin välineenä. Osuuskunnan jäsenet voivat jättää palkanlaskennan ja muut työsuhteasiat Mekastamon hoidettavaksi. Mekastamon liikeideassa toiminta kohdistuu kulttuuri-, kasvatustalon-, media-, sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisten työllistymistä tukeviin palveluihin. Muiden palveluiden kohderyhmiksi on määritelty muun muassa koulut, kunnat, lapsi- ja nuorisotyön organisaatiot, erilaiset järjestöt sekä media-alan ammattitaitoa tarvitsevat tahot. Tarkoituksena on myös järjestää koulutuksia niin osuuskunnan sisällä kuin asiakasryhmillekin. Vaikka osuuskunnan kotipaikaksi on määritetty Joensuu ja sen toiminta-ala rajattu Pohjois-

Karjala, se ei tarkoita sitä etteikö toimintaa voitaisi laajentaa myös muihin maakuntiin. (Vattulainen & Yli-Hakola 2011.)

Osuuskunta Mekastamon toimintasuunnitelmaan 2011-2012 on kirjattu keskeisimmäksi asiaksi kehittämistyö, toiminnan alkuun saattaminen ja toimintatapojen vakiinnuttaminen. Ensisijaiseksi toimenpiteeksi toimintasuunnitelmaan on kirjattu toimitilojen ja työvälineiden hankinta. Ensimmäisen vuoden aikana markkinointi hoidetaan osuuskunnan jäsenten voimin. Aluksi markkinoinnin kanavia ovat suoramarkkinointi ja sosiaalisen median välineet. Osuuskunnan verkkosivut luodaan kahdessa osassa; ensimmäisen vaiheen tarkoituksena on antaa osuuskunnan perustiedot asiakkaiden nähtäville, jonka jälkeen luodaan suurempi ja toimivampi verkkosivukokonaisuus. Sisällön tuotantoon osallistuvat kaikki osuuskunnan jäsenet. (Osuuskunta Mekastamo 2011.)

3.1 Kulttuuri- ja kasvatusala

Selkiyttääksemme tutkimuksemme lähtökohtia ammattikuntien yhdistämisen kannalta, selvitimme kulttuuri- ja kasvatusalojen pääpiirteet. Media-alaa tarkastelemme tässä yhteydessä kulttuurialan kautta, sillä se on määritelty osaksi kulttuurialan kenttää.

Kulttuurialaan sisältyy erilaiset taidemuodot, kuten viestintä ja visuaalinen suunnittelu. Työtehtäviin lukeutuvat muun muassa toiminnan suunnittelu, tapahtumien järjestäminen, toimittajan työt sekä kulttuurialan johtaminen. Kulttuurialaa voi opiskella kansalaisopistoissa, ammatillisissa toisen asteen oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa sekä yliopistoissa. Ammattinimikkeitä voivat olla muun muassa media-assistentti ja medianomi (AMK). (Mediatalo Opiskelupaikka Oy, 2008a.)

Kasvatusalan ammattilaiset toimivat ensisijaisesti lasten ja nuorten sekä aikuiskasvatuksen parissa. Työtehtäviin lukeutuu muun muassa ohjaaminen, opettaminen, suunnittelu sekä kouluttaminen. Kasvatusalan ammattilaiset voivat työllistyä lapsi- ja nuorisotyötä tuottaville sektoreille kuten valtio, kunnat, seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset sekä yritykset. Opetustyötä järjestävät pääasiassa kunnat. Kasvatusalan opintoja ylläpitävät kansalaisopistot, ammatilliset toisen asteen oppilaitokset, ammattikorkeakoulut sekä yliopistot. Ammattinimikkeitä voivat olla muun muassa nuoriso- ja va-

paa-ajanohjaaja, yhteisöpedagogi (AMK), luokanopettaja sekä lastentarhanopettaja. (Mediatalo Opiskelupaikko Oy, 2008b.)

Osuuskunta Mekastamo on toiminnassaan pyrkinyt yhdistämään kaksi hyvin erilaista alaa. Molemmat alat ovat sisällöltään hyvin monipuolisia ja tällä hetkellä Pohjois-Karjalassa vaikeasti työllistyviä. Kahden tällaisen ammattikunnan yhdistäminen luo mielenkiintoiset ja moninaiset mahdollisuudet moniammatillisuuden toteutumiseksi, mutta se tuo mukanaan myös suuria haasteita.

4 MONIAMMATILLISUUS

Moniammatillisuus käsitteenä on erittäin laaja ja vaikea määritellä. Tämän ovat todenneet meidän lisäksi niin lehtorimme kuin monet moniammatillisuudesta kirjoittaneet ja sitä tutkineet henkilöt. Moniammatillisuutta määriteltäessä käytetään usein apuna muita käsitteitä, kuten esimerkiksi; yhteistyö, alojen välinen yhteistyö, sektorirajat ylittävä yhteistyö ja poikkitieteellinen yhteistyö.

Lastensuojelulain 12§:ssä moniammatillisuudesta mainitaan seuraavasti: ”Kunnan tai useamman kunnan yhdessä tulee asettaa sosiaali- ja terveydenhuollon edustajista, lapsen kasvun ja kehityksen asiantuntijoista sekä muista lastensuojelutyössä tarvittavista asiantuntijoista koostuva lastensuojelun asiantuntijaryhmä.” (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.) Nuorisolain 7§ mukaan ”nuorisotyötä ja –politiikkaa toteutetaan monialaisena yhteistyönä sekä yhteistyönä nuorten, nuorisoyhdistysten ja muiden nuorisotyötä tekevien järjestöjen kanssa”. Myös nuorisolain 7a§:ssä moniammatillisuutta kuvataan seuraavasti: ”Paikallisten viranomaisten monialaisen yhteistyön yleistä suunnittelua ja toimeenpanon kehittämistä varten kunnassa on oltava nuorten ohjaus- ja palveluverkosto, johon kuuluvat opetus-, sosiaali- ja terveys- ja nuorisotoimen sekä työ- ja poliisihallinnon edustajat. Lisäksi verkostoon voi kuulua puolustushallinnon ja muiden viranomaisten edustajia.” (Nuorisolaki 20.8.2010/693.)

Näin ollen niin opinnäytetyömme tilaajaorganisaatio kuin opinnäytetyömmekin on ajankohtainen sekä merkityksellinen yhteiskuntamme toiminnan kannalta. Moniammatillisuutta korostetaan sosiaali- ja kasvatuskentällä koko ajan enemmän, jolloin

myös moniammatillisuuden ja sen toiminnan jatkuva tarkastelu ja arviointi on tärkeää. Tällä hetkellä moniammatillisuus on käsitteenä vielä uusi ja hyvin laaja-alainen. Se etsii vielä paikkaansa yhteiskunnassamme. Tässä luvussa pyrimme kuitenkin tämentämään moniammatillisuuden määritelmää sekä sen edellytyksiä lähinnä opinäytetyötämme palvelevalta pohjalta.

Isoherranen (2005) on määritellyt moniammatillisen yhteistyön eräänlaiseksi sateenvarjokäsitteeksi juuri sen moninaisuuden vuoksi. Moniammatillinen yhteistyö on yläkäsite, jonka sisälle mahtuu monenlaisia eri ilmiöitä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden yhteistyössä moniammatillisuutta voidaan kuvata asiantuntijoiden välisenä työskentelynä, jossa pyritään hahmottamaan asiakas ja hänen tarpeensa yhtenä kokonaisuutena. Moniammatillisessa yhteistyössä yksilöiden tiedot ja taidot integroidaan yhdeksi kokonaisuudeksi, joiden avulla asiakasta voidaan palvella parhaalla mahdollisella tavalla. Tässä yhteydessä voidaan puhua niin sanotusta jaetusta sosiaalisesta kognitiosta eli yhteisten tavoitteiden luomisesta ja tietojen keräämisestä yhdeksi kokonaisuudeksi, jotta ongelmat saadaan ratkaistua. (Isoherranen 2005, 13-14.)

Yhteistyö on olennainen ja tärkeä osa moniammatillisuutta ja sitä voi esiintyä monissa eri yhteyksissä, muussakin kuin asiakastyössä. Isoherranen mukaan yhteistyö on henkilöiden välistä yhteistä työskentelyä ongelmien ratkaisemiseksi uusien näkökulmien ja keskustelujen kautta. Moniammatillisuus puolestaan tuo yhteistyöhön osaamista ja lisää tarvittavia näkökulmia. (mt., 13-14.)

Edelleen myös Kontio (2010) toteaa moniammatillisuuden määritelmän olevan erittäin epämääräinen. Englannin kielessä moniammatillisuutta tarkoittavia käsitteitä on useita ja niitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Interprofessional, transprofessional ja crossprofessional käsittävät moniammatillisuuden pitkälle kehittyneenä yhteistyönä. Suomenkielessä vastaavia käsitteitä ovat esimerkiksi tieteiden välinen ja poikkitieteellinen yhteistyö. Moniammatillisuus ei välttämättä ole yhteisöä tai ryhmää koskeva käsite. Myös yksilö voi olla moniammatillinen esimerkiksi toimiesaan eri ammattialojen tehtävissä. (Kontio 2010,8.)

Myös Danska-Honkala ja Poteri (2010) toteavat moniammatillisuuden olevan vaikeasti määriteltävä käsite ja myös he avaavat tätä käsitettä tiimien ja verkostojen kaut-

ta. Keskeistä on eri ammattialojen välinen yhteistyö, jolla tavoitetaan eräänlaista ”moninäkökulmaisuuutta” eli laajemman näkökulman saavuttamista. (Danska-Honkala & Poteri 2005,128.)

Valtion talouden toiminnantarkastuskertomuksessa (146/2007) mainitaan moniammatillisen yhteistyön olevan eri ammattiryhmiin kuuluvien toimijoiden välistä yhteistyötä. Yhteistyöhön liittyy vahvasti synergia-käsite, jolla tarkoitetaan tilannetta, jossa ryhmään kuuluvien yhteinen toiminta tuottaa parempia tuloksia kuin ryhmän yksittäisten toimijoiden suoritukset. (Valtion talouden toiminnantarkastuskertomus 146/2007, 20.) Myös Isoherranen (2005) toteaa synergian olevan tärkeä osa yhteistyötä ja lisää, että yhdessä työskentely tuo lisäpanoksen toimintaan (Isoherranen 2005, 15). Toiminnantarkastuskertomuksessa moniammatillisuus linkitetään myös syrjäytymisen ehkäisyyn. Sektorirajat ylittävällä toiminnalla ja sen kehittämällä voidaan vastata paremmin yksilöiden ongelmiin. (Valtion talouden toiminnantarkastuskertomus 146/2007, 20.)

4.1 Moniammatillisuus – Yhteistyötä ja tiimityötä

Yhteistyö käsitteenä tarkoittaa koordinoitua yhdessä toimimista joko vapaa-aikana, työssä tai sosiaalisissa suhteissa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteistyössä korostuvat myös vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset suhteet. Yhteistyö edellyttää sen opettamista ja sen hyväksymistä sosiaalisena käyttäytymismallina. (Isoherranen 2008, 27 – 28.)

Moniammatillinen yhteistyö käsitteenä vakiintui Suomessa 1990-luvulla. Sen avulla pyritään kuvaamaan monenlaisten asiantuntijoiden yhdessä työskentelyä ja käsitteenä moniammatillinen yhteistyö on erittäin monimerkityksellinen. (Isoherranen & Rekola & Nurminen 2008, 33.) Paynen (2000) mukaan sosiaali- ja terveysalan moniammatilliselle yhteistyölle voidaan määritellä seitsemän keskeistä tavoitetta. Ne ovat; tietojen ja taitojen yhteen saattaminen, informaation jakaminen, hoidon ja huolenpidon jatkuvuus, vastuiden jakautuminen ja varmistuminen, suunnittelu- ja asiantuntijaresurssien koordinointi sekä asiakaslähtöisyys. (Isoherranen 2005, 140.) Moniammatillisessa yhteistyössä korostuvat siis ammattikunnasta riippumatta asiakaslähtöisyys, tiedon ja näkökulmien kokoaminen yhdeksi, vuorovaikutteinen yhteistyö, am-

mattialojen rajojen ylitys sekä verkostojen huomioon ottaminen (Isoherranen 2005,14).

Moniammatillinen yhteistyö vaatii tekijöiltään vastuuntuntoa, selkeää käsitystä ja ymmärrystä omasta tehtävästään, toisten kunnioittamista sekä kokonaisuuksien hahmottamista. Pohjaa ammatilliselle yhteistyölle luovat työorientoituminen ja yksilöiden ammattitaito. (Kontio 2010, 8.) Jotta moniammatillista yhteistyötä saataisiin aikaan, tämän päivän vuorovaikutuskulttuuri tulee tunnistaa ja tiedostaa ja sitä kautta pyrkiä vuorovaikutukseen, jossa tietojen ja taitojen yhteen saattaminen on mahdollista. Tässä yhteydessä voidaan siis puhua niin sanotusta vuorovaikutustietoisesta yhteistyöstä. (Isoherranen 2008, 36.)

Moniammatillinen tiimi on pääasiallinen tapa organisoida moniammatillista yhteistyötä. Tiimien kautta mahdollistuvat asiakaslähtöisyys, joustavuus sekä tarvittavan tiedon kerääminen ja sen käsittely. Tiiminä työskentely tuottaa positiivisen lisäpanoksen ja tiimityötä käytetäänkin usein silloin, kun sen kautta ajatellaan saatavan lisähyötyä. (Isoherranen 2008, 35 – 36.)

Moniammatillinen tiimityö erottuu moniammatillisesta rinnakkain työskentelystä olennaisesti siten, että tiimissä työn tuloksen tavoite on yhteinen. Rinnakkain tehdyssä moniammatillisessa työssä jokainen asiantuntija toimii sekä edustamansa organisaation, että omien henkilökohtaisten tavoitteiden mukaisesti. Moniammatillisen tiimityön kriteereiksi Adel (2004) on maininnut seuraavat asiat: Jäsenet edustavat eri ammattialoja, jäsenet jakavat, vastaanottavat ja kykenevät kokoamaan eri ammattialojen tietoja yhdeksi, päätökset sekä tavoitteet asetetaan yhteistyössä jäsenten kesken sekä sen, että organisaatiolla on sallivat puitteet yhteistyön toteutumiseksi. Rinnakkain työskentelyn kriteerit eroavat edellä mainituista siinä suhteessa, että siinä päätökset tekee yksi ryhmään kuuluva jäsen sekä ryhmän toiminta on ulkoa päin koordinoitua henkilökohtaisista lähtökohdista tapahtuvaa työskentelyä. (Isoherranen 2005, 136.)

Moniammatillista tiimityötä edistää se, että jäsenet kokevat yhteisen informaation ja resurssit tärkeiksi. Näiden avulla tiimi pystyy ratkaisemaan epäselviä ongelmia sekä myös kohtaamaan uusia haasteita. Tiimin kannalta on myös tärkeää, että jäsenet

tukevat toinen toisiaan ja jokainen hyväksyy ryhmän keskinäisen tuen. Tiimityössä saa tuntea pelkoa sekä epävarmuutta. Kenenkään ei tarvitse tietää kaikkea, vaan tarkoituksena on, että aktiivisella kuuntelulla ja yhteistyöllä syvennetään tietoa itsestä ja omasta ammattitaidosta. Tiimityön esteenä voivat olla oman edun tavoittelu, autonomiaan ja diktatuuriin pyrkiminen, luottamuksen puute, muiden yläpuolelle asettuminen sekä pelkästään omalla mukavuus alueella liikkuminen. (Isoherranen 2008, 135.)

Vaikka moniammatilliselle tiimityölle onkin asetettu erilaisia kriteereitä ei kuitenkaan ole olemassa yhtä oikeaa tapaa tehdä ja toteuttaa tiimityötä. Ei siis ole olemassa hyvän moniammatillisen tiimin mallia. Jokainen toimintaympäristö etsii itselleen sopivimman tiimityön toimintamallin. On myös tilanteita, joihin moniammatillinen tiimityöskentely ei vain sovellu. Esimerkiksi tietynlaiset työmuodot edellyttävät joko yksin työskentelyä tai moniammatillisesti rinnakkain toimimista. (Isoherranen 2008, 133.)

4.2 Moniammatillisuuden toteutumisen edellytykset

Moniammatillisuus vaatii vahvaa vuorovaikutuksellisuutta. Sosiaalipsykologian professori Rauni Myllyniemi on tutkinut ihmisten välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja löytänyt neljä vuorovaikutuksen järjestelmää. Nämä ilmenevät yksilöiden välisessä välittömässä kanssakäymisessä. Vuorovaikutusjärjestelmiä ovat hierarkkinen järjestelmä, jossa vuorovaikutus on egoistista ja oman aseman puolustelu on tärkeää. Konformisuuden järjestelmässä ajatus on päinvastainen ja oma toiminta kytketään yhteiskunnan normeihin. Rationaalisessa järjestelmässä päästään lähemmäksi yhteistoimintaa. Tämän järjestelmän yhteydessä puhutaan kontribuutioista eli keskusteluja käytäessä puhujat tarkentavat, laajentavat, syventävät ja korjaavat edellistä puhujaa. Näin ollen keskustelu on yhteistoiminnallista tarkkaavaisuuden suuntaamista johonkin tiettyyn kohteeseen. Neljäs järjestelmä on vapaan keskustelun järjestelmä, joka on lähinnä moniammatillisen tiimin tai yhteistyön ideaalista tasa-arvoista keskustelua. Vapaa keskustelu antaa laajimmat mahdollisuudet käydä keskusteluja yhdessä moniammatillisen tiimin kesken. (Isoherranen 2005, 88.)

Anne Jyrkiäisen (2007) tutkimuksessa ”Verkosto opettajien tukena” on todettu, että moniammatillisuus koetaan tärkeäksi ja arvokkaaksi, mutta tutkimukseen osallistujat

kokevat toimintakulttuurin muutoksen vaikeaksi. Myös osaamisen jakaminen koettiin hankalaksi erilaisissa moniammatillisissa verkostoissa, sillä selkeät toimintamallit ja avoin vuorovaikutuskulttuuri puuttuivat. Maija-Leena Pönkön (2005) tutkimuksessa ”erityisoppilaan psykiatrinen hoitoketju” puolestaan korostetaan tukiverkoston ja asiakaslähtöisyyden näkökulmia moniammatillisen toiminnan haasteina. Tämän lisäksi hän kehottaa kiinnittämään huomiota erityisesti moniammatillisen verkoston koordinointiin. (Kontio 2010, 15-16.)

Myös Isoherranen mainitsee verkoston koordinoinnin olevan tärkeä osa moniammatillista yhteistyötä. Lisäksi hän mainitsee moniammatillisen yhteistyön tunnusmerkeiksi auttamisen, kommunikaation, työn jaon sekä motivaation. Isoherranen korostaa myös ajatusta, että tiimissä toimittaessa yhteistyö on keskeisin osa toimintaa. (Isoherranen 2005, 90-91.) Kontio (2010) määrittelee yhteistyön yksinkertaisimmillaan olevan koordinoitua yhteisen päämäärän yhdessä saavuttamista. Moniammatillisessa yhteistyössä saadaan yhteistyölle uusia ulottuvuuksia jäsenten asiantuntijuuden kautta, joita prosessoimalla saadaan kokonaisvaltaisempi käsitys tavoitteesta ja siihen pyrkimisen välineistä. (Kontio 2010, 8.) Moniammatillisen tiimin välisen keskustelun ja kommunikoinnin tuloksena tulisi syntyä ratkaisu, jonka kaikki tiimin jäsenet ymmärtävät, sitoutuvat siihen ja kokevat sen toteutumisen yhteisvastuulliseksi (Isoherranen 2005, 23).

4.3 Moniammatillisen toimintakulttuurin luominen

Tämän luvun tarkoituksena on selkiyttää moniammatillisen toimintakulttuurin luomisen edellytyksiä. Samaa aihetta käsittelemme käytännönläheisemmin ja yksityiskohteisemmin Osuuskunta Mekastamon kannalta johtopäätöksissämme luvussa 7.

Moniammatillisuuden syntyä voidaan kuvata kolmivaiheisena prosessina. Ensimmäisessä vaiheessa on tunnistettava kehittämistarpeet, sekä tiimin käytössä olevat osaamisalueet. On tärkeää myös kartoittaa onnistuneet toimintamallit ja kuinka niitä voisi hyödyntää moniammatillisuuden luomisessa. Kartoitus vaiheen jälkeen tiimi tarkastelee mahdollisia yhteistyömuotoja keräämällä tietoa osallistujien aiemmista moniammatillisen työn kokemuksista. Näiden avulla tiimi voi koota hyväksi todettuja toimintamalleja yhdistelemällä itselleen sopivan yhteistyön muodon. Tässä vaiheessa

koko työyhteisön rohkaistuminen ja esimiehen antama tuki nousee avainasemaan uuden luomisessa. Kahden ensimmäisen vaiheen aikana siis kartoitetaan ja luodaan uusi yhteistyömalli, jota jäsenet alkavat noudattaa. Näiden vaiheiden onnistuminen onkin edellytys viimeiseen vaiheeseen siirtymiselle. Kolmannen, eli viimeisen vaiheen onnistuminen luo suurimmat haasteet yli ammattikuntien toimivalle moniammatilliselle yhteistyölle. Tämän vaiheen alkaessa yhteistyön ja asiantuntijuuden roolit ovat jo selkeitä sekä tiimin keskinäinen luottamus on kasvanut. (Kontio 2010, 19-20.)

Yhteenvetona, moniammatillisen yhteistyön aloittaminen käytännössä vaatii työn jaon noudattamista, sopivien yhteistyökumppaneiden etsimistä sekä vastuunjako ryhmän kesken. Tärkeäksi muodostuu myös se, että yksilöt saavat olla mukana kehittämässä omaa työtään. Kehittämistyön pohjana ovat moniammatilliseen työhön osallistuvien tavoitteet ja toimintatavat. Moniammatillisen toimintakulttuurin luominen vaatiiikin erityisesti yhdessä oppimista ja tekemistä. (Kontio 2010, 20-22.)

5 MONIAMMATILLISUUDEN TUTKIMINEN

Opinnäytetyömme lähtökohtana on tutkia vasta perustetun media- ja kasvatusalan osuuskunnan moniammatillisuutta sekä sitä, miten jäsenistö kokee moniammatillisuuden omassa toiminnassaan. Tutkimuksen alussa, osuuskunnalla ei ollut vielä vakiinnutettuja työmuotoja ja toimintaa ei oltu vielä kunnolla saatettu käytännön tasolle. Tartuimme aiheeseen paitsi siksi, että Mekastamon kaltaiset osuuskunnat ovat potentiaalisia yhteisöpedagogien työllistäjiä, myös siksi, että moniammatillisuus on aiheena ajankohtainen ja sen tärkeyttä on painotettu koko opintojemme ajan. Lisäksi opinnäytetyömme tarkoituksena on antaa osuuskunnalle eväitä toimintaansa.

Lähestyimme tutkimustamme seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

1. Miten Osuuskunta Mekastamon jäsenet määrittelevät moniammatillisuuden ja mitä se heille merkitsee?
2. Ovatko osuuskunnassa edustetut alat tasavertaisia?
3. Millainen työympäristö Osuuskunta Mekastamo on?

Osuuskunnan ollessa vielä uusi, halusimme kuulla jäsenistön näkemyksiä moniammatillisuudesta niin käsitteenä, kuin merkityksenä toiminnan kannalta. Tavoitteenamme oli myös oppia hahmottamaan osuuskuntaa työympäristönä sekä sitä, millaiset edellytykset sillä on moniammatilliselle toiminnalle. Näin osuuskunnan toiminnan alussa jäsenistön on tärkeää tarkastella toimintansa lähtökohtia ja sitä mihin suuntaan se on menossa. Tässä vaiheessa asioita on vielä helppo kehittää, mikäli tarvetta esiintyy.

5.1 Kvalitatiivinen tutkimusote

Tutkimusotteeksemme valikoitui kvalitatiivinen tutkimusote, koska tutkimuksemme tarkoituksena oli tutkia moniammatillisuuden merkityksiä yksilö- ja yhteisötasolla. Tavoitteenamme oli myös perehtyä Osuuskunta Mekastamon toiminnan moniammatilliseen puoleen sekä jäsenten näkemyksiin. Osuuskunnassa toimii tällä hetkellä yksitoista henkilöä, joten myös kohderyhmän puolesta oli loogista valita laadullinen tutkimusmenetelmä.

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata todellista elämää. Oletetaan, että todellisuus on moninainen, mutta sitä ei voida eritellä pienempiin osiin mielivaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään kohteen kokonaisvaltaiseen tutkimiseen. Lisäksi sen tavoitteena on ennemminkin löytää uusia tosiasioita, kuin pelkästään todentamaan olemassa olevia totuuksia. Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiin piirteisiin kuuluvat muun muassa tutkimuksen kokonaisvaltaisuus, ihmisten käyttäminen apuna tiedonkeruussa, tutkittavien äänen esiin tuominen, tarkoin valittu kohderyhmä, tutkimuksen muokkautuminen sen edetessä sekä käsiteltävien tapausten ainutlaatuisuus ja kokonaisvaltaisuus. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 157, 160.) Eskola & Suoranta (2008) lisäävät tunnusmerkistöön edellä mainittujen lisäksi hypoteesittomuuden, eli tutkimukselle ei ole varmaksi todettuja ennakkolettamuksia, tutkimuksen tyylilajin sekä tutkijan aseman, joka on huomattavasti vapaampi ja antaa enemmän liikkumatilaa, kuin esimerkiksi kvantitatiivisen tutkimuksen tekijällä. (Eskola & Suoranta 2008, 15, 19-20.)

Opinnäytetyömme sisällön on tarkoitus palvella Mekastamoja myös myöhemmissä vaiheissa ja toimia osaltaan kehittämistyön pohjana ja / tai välineenä. Kvalitatiivisella tutkimuksella on usein kehittämispohjainen ja asiakaslähtöinen työote. Tästä syystä halusimme lähestyä aihetta Mekastamon jäsenistön kautta, koska heidän kertomansa perusteella tutkimuksemme viitekehys tarkentuu sekä saatuja tietoja voidaan pitää pätevänä kuvauksena Osuuskunta Mekastamon ”todellisuudesta”. Koska osuuskuntatoiminta on meille vieras, kvalitatiivinen tutkimusote antoi myös sopivasti tilaa tutkimukselle ja sen kysymyksille elää prosessin ohessa.

Tavallisin aineiston keruumenetelmä laadullista tutkimusta tehtäessä on haastattelu. Sen avulla saadaan varmimmin selville yksilöiden mielipiteet. Haastattelussa edullista on se, että se toimii eräänlaisena keskusteluna, jossa tutkija toimii niin sanottuna puheenjohtajana, joka aloittaa ja johdattelee keskustelua. Yksinkertaisimmillaan haastattelun määritelmä on seuraava: Haastattelu on tilanne, jossa toinen kysyy ja toinen vastaa. Se on vuorovaikutustilanne ja se on ennalta suunniteltu. Lisäksi haastattelijan tehtävänä on motivoida haastateltavaa puhumaan sekä huolehtia siitä, että haastateltavan kertomat asiat käsitellään luottamuksellisesti yksityisyyttä kunnioittaen. Erilaisia haastattelumuotoja ovat esimerkiksi strukturoitu- eli lomakehaastattelu, puolistrukturoitu- eli teemahaastattelu sekä avoin haastattelu. (Eskola & Suoranta 2008, 85-86.)

5.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu, eli puolistrukturoitu haastattelu, on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto. Haastattelussa käytävien asioiden teemat ovat selvillä, mutta niitä ei ole sidottu valmiin lomakkeen kysymysrunkoon. Teemahaastattelu on ominainen kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä. (Hirsjärvi & Remes & Sajaavaara 2008, 203.) Koska meillä ei ollut ennakkotietoa siitä, millaiset käsitykset Osuuskunta Mekastamon jäsenillä on moniammatillisuudesta, teemahaastattelu osoittautui parhaaksi vaihtoehdoksi kerätä aineistoa. Opinnäytetyöllämme on selkeät teemat ja myös suuntaa antavia selkeitä kysymyksiä oli mahdollista tehdä.

Fieldingin (1993) mukaan puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset pysyvät aina samana, mutta haastattelija voi halutessaan tai tarvittaessa vaihdella kysymys-

ten järjestystä. Eskola & Suoranta (1998) lisäävät, että haastateltava voi vastata esitettyihin kysymyksiin omin sanoin, eikä kysymyksille ole määritetty mitään tiettyjä vastausvaihtoehtoja. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47.)

Teemahaastattelu on yksi tutkimushaastattelun lajeista, jossa tutkijan tehtäväksi on määritelty haastateltavan ajatusten kehitysten, kokemusten ja tunteiden esiin tuominen. Haastattelun lähtökohdat ovat tutkijan näkökulmasta subjektiivisia, mikä on itselle totta ja miten tutkija katsoo maailmaa. Jotta tutkija saisi haastateltavan näkökulmat mahdollisimman hyvin selville, on hänen hyvä kysyä haastateltavan uskomuksista, kokemussisällöistä sekä arvostuksista. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 41.) Puolistrukturoitu haastattelu loi mahdollisuuden edetä haastattelussa vapaammin ja haastattelu pystyi kulkemaan niin sanotusti omalla painollaan keskustelunomaisesti. Näin ollen pystyimme saamaan laajoja vastauksia kysymyksiimme ja kysymyksemme herättivät haastateltavia pohtimaan teemoja syvemmin. Tämä ei välttämättä olisi ollut mahdollista tiukkaan strukturoidussa haastattelussa.

Vaikka teemahaastattelun rajat ovat tiukemmat, kuin avoimen haastattelun, se antaa enemmän mahdollisuuksia yksilöllisten tulkintojen esittämiseen, kuin täysin strukturoitu haastattelu. Avoimessa haastattelussa ongelmaksi saattaa muodostua tutkijan persoonan vaikutukset haastateltavan vastauksiin. Puolistrukturoidussa haastattelussa tutkijan persoonalle ei anneta niin paljon sijaa, joten haastattelusta saatavat tulokset voivat olla todenmukaisempia haastateltavan näkökulmasta. (Eskola & Suoranta 2008, 88.)

Haastattelujen jälkeen tärkeä vaihe on haastattelujen purkaminen sekä litterointi, jolle tulee varata tarpeeksi aikaa ja joiden pohjalta analysointi toteutetaan. (mt., 94.) Kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista se, että analysointia tapahtuu koko tutkimuksen teon ajan, eikä sen tarkkaa tutkimusprosessin vaihetta näin pystytä määrittelemään. Hankittua aineistoa voidaan analysoida monilla eri tavoilla. Tavat voidaan kuitenkin karkeasti jakaa selittämiseen ja ymmärtämiseen. Näistä jälkimmäistä käytetään usein laadullista analyysia tehtäessä. Lisäksi laadullista aineistoa voidaan käsitellä myös seuraavien analyysimenetelmien avulla: teemoittelu, tyypittely, sisällön erittely, diskurssianalyysi sekä keskusteluanalyysi. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 218-219)

5.3 Teemoittelu analysointimenetelmänä

Koska keräsimme tutkimuksemme aineiston teemahaastatteluiden avulla, koimme teemoittelun sopivimmaksi menetelmäksi lähestyä keräämäämme aineistoa. Eskolan & Suorannan (2008) mukaan teemoittelussa tarkoituksena on nostaa esiin aineistosta teemoja, joiden avulla tutkimusongelmat selkenevät. Näin ollen aineistossa esiintyneitä ja ilmenneitä teemoja voidaan vertailla keskenään. Olennaiset aiheet erotetaan esimerkiksi litteroinneista. Onnistuakseen teemoittelu vaatii vuorovaikutusta teorian ja kerätyn tiedon välillä. Teemoiteltua tutkimusta kirjoitettaessa puhtaaksi käytetään myös usein sitaatteja, eli suoria lainauksia haastatteluvastauksista. (Eskola & Suoranta 2008, 174 – 175.)

Teemoittelua käytetään usein myös käytännöllisten ongelmien ratkaisemisessa (mt., 178). Tutkimuskysymystemme vastaukset piilevät Osuuskunta Mekastamon jäsenistön arjessa, ajatuksissa sekä osuuskunnan käytännön toiminnan tarkastelussa. Teemoittelun avulla on siis mahdollista löytää vastaus ongelmaan: Onko osuuskunta Mekastamo moniammatillinen työympäristö? Miksi? Eskola & Suoranta (2008) lisäävät, että teemoittelua voidaan hyödyntää myös aineistolähtöisesti, jolloin tulosten merkityksellisyys sekä laajuus kasvavat. Esimerkiksi osa tuloksista voi syntyä niin sanotusti rivien välistä lukemalla. (mt., 179.)

Olemme lähestyneet tutkimustamme aidosti haastateltavien näkökulmasta ja haluamme opinnäytetyössämme välittää Osuuskunta Mekastamolle käytännön vinkkejä, jonka avulla kehittää omaa toimintaansa. Teemoittelu tuo esille juuri niitä asioita, jotka ovat juuri tälle organisaatiolle merkityksellisiä ja tärkeitä niin koko toiminnan, kuin kehittämistyönkin kannalta. Vaikka tutkimuksemme pääasiallisena tavoitteena on ollut tutkia moniammatillisuutta Osuuskunta Mekastamossa, juuri teemoittelu on mahdollistanut sen, että olemme kyenneet nostamaan esille muitakin osuuskunnalle tärkeitä teemoja.

5.4 Luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa, on otettava huomioon tutkijan asema tutkimuksessa. (Eskola & Suoranta 2008, 210.) Meidän tutkimuksemme kohdalla asemamme on ollut hyvin moninainen. Toinen meistä on tutkittavan osuuskunnan jäsen ja tuntee muut jäsenet pintapuolisesti. Toinen on jäsenille ja osuuskunnalle täysin tuntematon henkilö. Tästä syystä teimme jo alussa päätöksen, että tutumpi henkilö keskittyy haastatteluissa havainnointiin sekä täydentävien kysymysten esittämiseen. Luotettavuutta lisätäksemme, päätimme, ettei tutkimuksen tekijä osallistu tutkimukseen haastateltavana, vaikka onkin osuuskunnan jäsen.

Osuuskunta Mekastamossa on tällä hetkellä yksitoista jäsentä. Haastattelimme heistä seitsemää. Tarkoituksenamme on ollut haastatella kaikkia osuuskunnan jäseniä (lukuun ottamatta toista meistä), mutta erinäisistä syistä, haastateltavia oli loppujen lopuksi vain seitsemän. Eskola & Suoranta (2008) määrittelevät yhdeksi luotettavuuden kriteeriksi aineiston riittävyyden sekä analyysin kattavuuden (mt.,215). Koska aineistomme on tutkimusaineistoksi kohtalaisen pieni, meillä oli mahdollisuus analysoida melko syvällisesti kaikkia haastatteluaineistoja kokonaisuudessaan. Eskola & Suoranta (2008) toteavat analyysin kattavuuden tarkoittavan sitä, ettei tulkintoja perusteta vain satunnaisiin poimintoihin. Tarkoituksena ei ole siis hypoteesin testaaminen vaan lähinnä sen luominen. (mt.,215.)

Lähestyimme haastatteluissamme moniammatillisuutta pyytämällä ensin haastateltavaa määrittelemään moniammatillisuuden käsitteenä. Näin varmistimme, että puhumme haastateltavan kielellä. Emme myöskään pyrkineet ”korjaamaan” haastateltavan käsitystä termistä vaan käsitteimme asiaa haastateltavan näkökulmasta. Eskolan & Suorannan (2008) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa käsitteiden määrittelyt ovat neuvotteluiden varaisia ja näin ollen on pohdittava tarkasti mitä esitetyillä käsitteillä tarkoitetaan ja sitä, onko käsitteiden esittämisellä mahdollisia seurauksia, kuten esimerkiksi haastateltavan esittämiä kysymyksiä. (mt., 211.)

Realistinen luotettavuusnäkemys jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Sisäisen validiteetin tarkoituksena on osoittaa toteen, että tutkija hallitsee myös tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan tutkimuskohteen ku-

vaamista juuri sellaisena kuin se todellisuudessa on. (mt.,213.) Ennen tutkimusta ja tutkimuksen aikana lisäsimme tietämystämme ja teoriaperustaamme niin moniammatillisuudesta kuin osuuskuntatoiminnastakin. Lisäksi olemme perehtyneet kvalitatiiviseen tutkimukseen sekä sen eri vaiheisiin kirjallisuuden avulla. Tietämystämme tämän kaltaisesta tutkimuksesta on myös lisännyt opintoihimme sisältyneet menetelmäopinnot. Ennen tutkimuksemme suorittamista tutustuimme tutkimuskohteeseemme eli Osuuskunta Mekastamoon muun muassa projektiopintojemme kautta sekä perehdyimme osuuskunnan olemassa oleviin asiakirjoihin. Kuten jo aiemmin on mainittu, tutkimusotteemme on koko ajan ollut Mekastamon lähtökohtia palveleva. Olemme myös valinneet tutkimus- sekä analysointimenetelmämme tämän perusteella.

Reliaabeliudella tarkoitetaan sitä, että samaa asiaa tutkittaessa uudestaan olisi tutkimustulos täysin sama. Mikäli voidaan olettaa, että ajan kanssa asiassa saattaa esiintyä muutoksia, ei reliaabeliutta voida arvioida lainkaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 186.) Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää moniammatillisuuden lisäksi osuuskunnan nykyhetkeä ja tulevaisuuden näkymiä. Näin ollen myös osuuskunnan nykyinen moniammatillinen identiteetti tulee kehittymään ja muotoutumaan ajan myötä. Myös jäsenten käsitykset moniammatillisuudesta niin terminä kuin käytännön toimintana tulevat muuttumaan organisaation kehityksen sekä jäsenten henkilökohtaisen kehittymisen myötä. Emme siis voi lähteä arvioimaan opinnäytetyömme reliaabeliutta, sillä jos tekisimme tämän saman tutkimuksen esimerkiksi vuoden kuluttua, tilanne voisi olla aivan toinen.

Mielestämme paras tapa arvioida tutkimuksemme luotettavuutta näkyy ajan myötä osuuskunnan toiminnassa ja siinä kuinka tutkimustulokset kannustavat kehittämistyöhön sekä selkiyttävät osuuskunnalle heidän omia kehittämisen kohteitaan. On kuitenkin muistettava se, ettei kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voida arvioida yhtä yksiselitteisesti kuin kvantitatiivisen tutkimuksen.

6 TULOKSET

Keräsimme aineistomme teemahaastattelujen avulla. Haastattelut suoritettiin aikavälillä 5.9.- 25.9.2011. Osuuskunnan yhdestätoista jäsenestä haastattelimme seitsemää. Haastattelut suoritettiin pääasiassa yksilöhaastatteluina, lukuun ottamatta yhtä parihaastattelua. Ottaessamme yhteyttä haastateltaviin, annoimme heidän itse ehdottaa heille mieluisaa haastattelupaikkaa. Näin ollen haastattelupaikoiksi valikoitui joko haastateltavan oma koti tai muu rauhallinen ympäristö. Kaikki haastateltavat edustivat media-alaa lukuun ottamatta yhtä tekstiilialan artenomia, joka edustaa kasvatusalaa. Useimmilla jäsenillä oli taustallaan ylioppilastutkinto ja/tai medianomitutkinto. Muutamat olivat myös opiskelleet esimerkiksi yliopistossa tai sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutuksessa. Kahdella haastatelluista oli jokin ammatillinen perustutkinto.

Suurin osa haastateltavista kertoivat päätyneensä osuuskunnan jäseneksi yhden perustajajäsenen kautta. Yksi haastateltavista oli päätenyt osuuskuntaan oman opinäytetyönsä tiimoilta. Suurimmalla osalla jäsenistä oli taustallaan sama luovien alojen toimijoille suunnattu koulutusjakso, jossa he olivat tavanneet ja tutustuneet. Muita osuuskunnan jäseneksi liittymiseen vaikuttavia tekijöitä olivat muun muassa suorainen tarkoitus päästä osuuskunnan jäseneksi, suunniteltu yrittäjyys, halu työskennellä yhdessä muiden kanssa sekä mahdollisuus työskennellä ajoittaisesti ja saamalla myös työttömyysturvaa ajalta, jolloin ei käy työssä.

6.1 Toiminnan käynnistyminen ja nykytila

Kartoittaessamme jäsenistön määritelmiä Osuuskunta Mekastamosta kävi ilmi, että jäsenillä oli hyvin eriävät käsitykset siitä, millainen osuuskunta on yritysmuotona sekä siitä, mitä aloja Mekastamossa on edustettuna. Osuuskunta yritysmuotona määriteltiin yrittäjyyden ja palkkatyöläisen välimuodoksi, yrityksen ja yhdistyksen välimuodoksi sekä työosuuskunnaksi. Edustetut alat ja niiden yhdistelmät jäsenistön mukaan olivat; kasvatusta, media ja viestintä, media-, kasvatusta- ja sosiaaliala sekä media ja kasvatusta. Jäsenistöllä oli myös hyvin erilaisia näkemyksiä jäsenmäärästä sekä edustettujen alojen toimijoiden määrästä.

” onks meit nyt se kymmene vai ykstoista vai mitä meit on”

”Osuuskunta Mekastamohan on ööö ... onko niitä nyt ykstoista yhdentoista eri alan osaajien perustama osuuskunta, joka tarjoaa sosiaali- kasvatus ja mediapalveluita.”

”Sanotaan sillee, että kaheksan sinne mediaan ja eikun kahdeksen yhdeksän ja kaks niinku ... onks se oikeesti sillee?”

Jäsenet kokivat osuuskunnan potentiaalisena organisaationa, joka kykenee tekemään monia eri asioita. Tärkeää oli myös se, että osuuskunnan Y-tunnuksen kautta he voivat harjoittaa omaa ammattiaan. Lisäksi jäsenet kokivat Mekastamon vastuita jakavaksi organisaatioksi ja osuuskunnan kautta myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen on mahdollista. Myös etätyö, henkilökohtainen oppiminen, verkostoituminen ja kehittyminen ovat mahdollisia Osuuskunta Mekastamossa.

Jäsenet kokivat osuuskunnan toiminnan käynnistymisen olevan vielä hyvin kesken-eräinen. Monet haastatelluista olivat myös vahvasti sitä mieltä, että käynnistyminen olisi voinut onnistua paremmin. Esimerkiksi asiakkaita olisi pitänyt olla valmiina. Toisaalta taas toiminnan hitaan käynnistymisen hyvinä puolina nähtiin, se että päätökset toimintaa koskien on tehty harkiten, joskin joissakin asioissa on jouduttu opettelemaan ”kantapään kautta”. Ristiriitaiseksi tuloksissa nousi vastuiden jakautuminen jäsenten kesken. Toisten mielestä vastuuta oli jaettu ja toisten mielestä se on kasautunut yhden jäsenen harteille. Suurin osa haastatelluista löysi käynnistysvaiheesta monia kehittämisen kohteita, mutta yksi haastateltava koki käynnistymisen onnistuneen ilman suurempia ongelmia. Haastatteluiden läpi paistoi ajatus: ”Per Aspera Ad Astra” – ”Vaikeuksien kautta voittoon.”.

Osa jäsenistä koki osuuskunnan nykytilan olevan paikallaan oleva ja hitaasti etenevä. Jäsenten aktiivisuuteen liittyvät kysymykset ja pulmat nousivat vahvasti pinnalle. Nykytilan määrittely koettiin myös hankalaksi. Toisaalta nykytila nähtiin monitahoisena, mutta se voisi olla parempikin. Ideoista käytäntöön pääseminen koettiin puutteelliseksi ja toisaalta, osuuskunnan nykytilaa on liian aikaista määritellä. Epävarmuu-

desta kertoivat myös jäsenten ajatukset luottamustehtävien ahdistavuudesta ja henkilökohtaisen jaksamisen puutteesta. Myös taloudelliset kysymykset askarruttivat jäseniä. Yleisesti ottaen osuuskunnan nykytilanne nähtiin tyydyttävänä.

6.2 Vahvuudet ja heikkoudet

Vahvuuksiksi sekä saavutuksiksi jäsenet kokivat ensisijaisesti osuuskunnan perustamisen. Muita Mekastamon hyviä puolia olivat mahdollisuus henkilökohtaiseen ja jäsenten työllistymiseen sekä yhteistyömahdollisuudet niin osuuskunnan sisällä kuin ulkopuolistenkin tahojen kanssa. Saavutukseksi perustamisen lisäksi jäsenet kokivat jo käynnistyneen markkinoinnin muun muassa nettisivun avulla. Osuuskunnan jäsenet määrittelivät yhdeksi vahvuudekseen yksilöiden erityisosaamisen ja moniosaamisen. Selkiyttääksemme jäsenistön näkemyksiä osuuskunnan vahvuuksista ja heikkouksista, kokosimme ne alla olevaan taulukkoon (Taulukko 1).

Heikkoudet	Vahvuudet
<ul style="list-style-type: none"> - samanhenkisyys/ yhteisöllisyyden kokemukset - yksilöiden erityisosaaminen - moniosaaminen - jäsenten innovatiivisuus - monialaisuus - monipuolisuus - erottuvuus - verkostoitumisen mahdollisuudet - laajat työllistymisen mahdollisuudet - mahdollisuus toimia yrittäjämäisesti - demokratia - vastuun jakaminen - hyvin pienet taloudelliset riskit - mahdollisuus toimia asiantuntija yrityksenä 	<ul style="list-style-type: none"> - osuuskunnan perustamiseen liittyvät asiat ei hallussa - toiminnan käynnistämiseen liittyvät asiat ei hallussa - vähäinen tuki, ohjaus ja koulutus ulkopuolisilta tahoilta - toiminnanjohtajan puuttuminen - ei ryhmähenkeä/yhteisöllisyyttä - jäsenet eivät ole oma-aloitteisia - moniosaaminen - tiettyihin palveluihin keskitytty liikaa - tiedonkulku heikkoa - henkilökohtainen motivaationpuute - organisoimattomuus - toiminta epäselvää - jäsenten erilaiset motiivit toimintaa kohtaan. - Perustettu liian nopeasti - Kokemattomuus yrittäjyydestä - Demokratia - Jäsenten eriateinen sitoutuminen - Markkinoinnin epämääräisyys

Taulukko 1: Osuuskunta Mekastamon heikkoudet ja vahvuudet haastatteluiden perusteella

Taulukosta 1 on havaittavissa se, että jäsenet näkevät tämän hetkessä toiminnassa määrällisesti enemmän heikkouksia, kuin vahvuuksia. Mielenkiintoisia kohtia ovat myös jäsenistön erilaiset näkemykset moniosaamisesta sekä demokratiasta. Nämä koetaan niin heikkouksiksi, kuin vahvuuksiksikin. Demokratiaa vahvuuksien puolella perusteltiin vastuiden jakamisella ja yhdessä tekemisellä, heikkouksien puolella se koettiin päätöksentekoa hidastavana ja toimintaa jähmeyttävänä tekijänä. Moniosaaminen nähtiin ennen kaikkea vahvuutena. Heikkoutena se ilmenee siinä suhteessa, että osaamista sekoitetaan niin sanotusti liikaa. Uhkana on myös, ettei kaikkia / kaikkien osaamisalueita osata markkinoida tarpeeksi tehokkaasti ja näin moniosaaminen ei tulisi tarpeeksi hyvin julki. Tiettyjä palveluita markkinoitaisiin enemmän ja tiettyjä taas vähemmän. Yhteisöllisyys ja siihen liittyvät kokemukset listattiin myös molemmille puolille taulukkoa. Vahvuuksien puolella se koettiin voimavaraksi ja työtä helpottavaksi tekijäksi. Heikkouksien puolella se liitettiin suoraan ryhmädynamiikkaan. Osuuskunnan jäsenet kokevat, että heidän välillään ei ole tapahtunut ryhmäytymistä tai muitakaan yhteisöllisyyttä edistäviä asioita. Yhteisöllisyyden kokemuksia vähentää myös tietämättömyys muiden jäsenten osaamisesta.

6.3 Toiminnan kehittäminen

Jäsenet pohtivat myös kehittämisen kohteita haastatteluissa. Ensisijaiseksi kehittämisen kohteeksi nousi toiminnan organisointi. Jokaisessa haastattelussa haastateltavat painottivat myös toiminnanjohtajan tarvetta. Tätä perusteltiin sillä, että selkeästi organisoitu toiminta nostaisi jäsenten aktiivisuutta sekä selventäisi työnjakoa ja vastualueita. Jäsenten aktiivisuudesta puhuttaessa, jotkut haastateltavista olivat sitä mieltä, että jokaisen jäsenen tulisi suorittaa jonkinlaiset yrittäjyysopinnot sekä itse hankkia tietoa toisesta alasta. Lisäksi jäsenistön työorientoitumista tulisi parantaa.

” siinä kaivattas siinä semmosta toiminnanjohtajaa joka vähän niinku sanelis mitä tehhää ja ehkä vähän paremmin pitäs linjata sitä toimintaa et se vaikuttaa sellaselta sekametelisopalta välillä”

Yksi toimintaan liittyvistä kehittämiskohteista on myös markkinointi. Etenkin näkyvyyteen, ulkoiseen viestintään sekä yrityksen talouden hallintaan panostaminen nähdään tärkeänä. Vain yhdessä tai kahdessa haastattelussa kehittämiskohteiksi nimet-

tiin jäsenten välinen ryhmäytyminen, palveluiden tuotteistaminen sekä vähiten moniammattillisuus.

6.4 Edustettujen alojen tasavertaisuus

Kun jäseniltä kysyttiin ovatko osuuskunnassa edustetut alat tasavertaisia, haastattelussa suoria kyllä-vastauksia oli vain yksi. Epätasavertaisuuden puolelle kallistui kolme henkilöä. Loput kolme eivät vastanneet kysymykseen suoraan vaan pohdiskelivat muun muassa tasavertaisuuden määrittelyä ja merkityksiä. Haastattelussa pohdittiin myös sitä, kumpi osuuskunnassa edustetuista aloista on vahvempi tai rikkaampi sisällöllisestä näkökulmasta.

Valtaosa Osuuskunta Mekastamon jäsenistä oli sitä mieltä, että osuuskunta on jäsenmäärällisesti painottunut selkeästi media-alan puolelle. Tätä ajatusta perusteltiin sillä, että media-ala on muuallakin painottunut yrittäjyyteen ja täten osuuskunta palvelee media-alan toimijoita paremmin. Esille nostettiin myös, että suurimmat taloudelliset kustannukset kohdistuvat media-alan puolelle, kuten tietokoneisiin ja ohjelmistoihin. Joidenkin jäsenten mielestä media-ala niin sanotusti talloo kasvatusalaa päälle.

Alojen tasavertaisuus nähtiin myös jäsenten aktiivisuudesta ja resursseista riippuvana tekijänä. Tuloksista nousi erityisesti myös se, että jäsenet kokevat yksinjäämisen pelkoa. Toisaalta myös jäsenet ajattelivat kasvatusalankin olevan kallistumassa yrittäjyyteen enemmän, jolloin myös tasavertaisuus määrällisesti saattaisi toteutua tulevaisuudessa. Myös taloudellisen tuottavuuden näkökulma otettiin esille ja pohdittiin kumpi ala tuottaa tulevaisuudessa enemmän. Tässä suhteessa tasavertaisuutta ei nähty olennaisena asiana, vaan yritystoiminnan näkökulma oli vahvemmin esillä.

6.5 Moniammatillisuus

Osuuskunta Mekastamon jäsenet määrittelevät moniammatillisuuden sekä yksilön että yhteisön ominaisuutena.

”... moniammatillisuus ... että et se joukko on se moniosaaja ni niin se joukko on moniammatillinen ja siellä on niitä moniosaajia.”

”sitte jos mie jatkan ... opintoja jajaja miusta tulloo tohtori tai joku muu professori kymmenen vuoden aikana, sitte mie oon moniammatillinen”

Myös tutkimushaastatteluissamme esiin tulleiden tietojen mukaan moniammatillisuus pitää sisällään tietojen ja taitojen yhdistämistä, laaja-alaisuutta sekä uusien näkökulmien esiintuomista. Mekastamon jäsenet näkivät moniammatillisuuden erityisesti mahdollisuuksien luojana. Moniammatillisuus määriteltiin myös olennaiseksi työtavaksi Osuuskunta Mekastamossa.

”Eri alojen ihmisten taitojen ja tietojen yhdistämistä niinku yhteisissä projekteissa tai sitten niinku ihan keskitetysti tietylläisille käyttäjille”

”Siis se voi tarkoittaa pelkästään yhtä ihmistä tai just niinku yritystä, että jos siinä on monen alan osaajia ... Mut ehkä enemmän mie siihen niinkun siihen liitän siihen ryhmään sen moniammatillisuuden kuitenkin.”

”Yksilön kannalta moniammatillisuus tarkoittaisi työuran aikana toimimista eri ammateissa, joko peräjälkeen tai samanaikaisesti.”

Osuuskunta Mekastamon jäsenet kokevat, että moniammatillisuuden kautta osuuskunta pystyy jakamaan uusia ideoita ja monipuolistaa palveluiden tarjontaa. Näiden lisäksi moniammatillisuus antaa laajemmat toimintamahdollisuudet. Mahdollisuus näkökulman lisäksi moniammatillisuus määriteltiin yhdeksi osuuskunnan vahvuuksista sekä sen elinehdoksi. Toisaalta taas tulokset kertovat, että moni jäsenistä oli myös sitä mieltä, että moniammatillisuus ei vielä näy osuuskunnan käytännön toiminnassa.

Suunnitelmatasolla moniammatillisuus näkyy työpajoissa sekä niihin liittyvässä yhteistyössä jäsenten kesken. Haastatteluissa tuli myös esille osuuskunnan jäsenten epävarmuus moniammatillisuus-termistä ja sen merkityksestä. Tällä hetkellä osuuskunnan moniammatillisuus näkyy ”sekamelskan omaisena” elementtinä.

”se vaikuttaa sellaselta sekametelisopalta välillä ja vaikka onhan siinä tietysti paljon mietitty mutta siinä ois niinku hyvät resurssit tarjota eri aloille erilaisia osaajia niinku työpajatoiminnan, hanketoiminnan ja sitte ihan niinku tämmöseen yritykselle tarkotetun tarjota vaikka niitä mainostoimiston palveluja markkinointi- viestintä palveluja, että kyllä siinä... potentiaalia riittä,”

Vaikka Osuuskunta Mekastamo on määritelty virallisissa papereissa moniammatilliseksi yritykseksi, moniammatillisuus ja alojen välinen yhteistyö nousivat pinnalle vain kahdessa haastattelussa ennen moniammatillisuutta koskevia kysymyksiä. Merkittävää oli myös se, että vain yhdellä jäsenellä oli aiempaa kokemusta yritystoiminnasta.

Vain yhden jäsenen mielestä moniammatillisuus edellyttää yhteisön tukea sekä työyhteisön yhteistä tavoitetta. Vain pieni osa vastaajista oli myös sitä mieltä, että moniammatillisuutta tulisi lisätä toimintaan.

”se et mitä nopeemmi saa semmosta yhteistyötä käyntii ni ni kyl joo vois olla enemmän joo”

Kysyttäessä onko Osuuskunta Mekastamo moniammatillinen työympäristö, yli puolet haastatelluista olivat sitä mieltä, että Mekastamo täyttää moniammatillisuuden kriteerit. Kyllä-vastauksia saatiin seitsemästä vastauksesta neljä kappaletta. Tätä perusteltiin muun muassa sillä, että kaikilla jäsenillä on jokin tutkinto ja jokaisella yksilöllä on jotain erityistä annettavaa osuuskunnan toiminnalle. Ei vastauksia perusteltiin kasvatustalan näkymättömyydellä ja media-alan hallitsevuudella. Moniammatillisuus nähtiin teoriassa mahdollisena, mutta käytännön työssä se ei vielä näy. Yleisesti ottaen haastattelujen vastauksista kävi ilmi vahva usko moniammatillisuuteen ja sen toteutumiseen.

6.5.1 Moniammatillisuuden kehittämisen mahdollisuuksia

Moniammatillisuuden kehittämisestä kysyttäessä käytännön toimenpiteiksi jäsenet listasivat työpajat, joista syntyi kuusi erilaista ideaa; elokuva ja käsityö, ehkäisevä-päihdetyö ja video, animaatiotekniikka ja käsityö, käsikirjoitus ja video/valokuva/ääni, mediakasvatus sekä videopaja erityisryhmille.

”On kokkeiltu ennaltaehkäisevän päihdetyön videotyöpajat siinä on ihan konkreettinen esimerkki siitä miten voi käyttää lapsi ja nuorisotyössä vaikkapa sitä medianomin ammattii ja koulutusta välineenä”

Lisäksi avoimuus ja mielenkiinto uusia työmuotoja kohtaan sekä toiseen alaan perehtyminen nousivat kehittämisajatuksiksi. Osa jäsenistä oli myös sitä mieltä, että ajan ja tekemisen myötä opitaan ymmärtämään molempien alojen vahvuuksia ja heikkouksia, joiden kautta moniammatillisuus pystyy kehittymään edelleen. Tuloksista ilmenee myös jäsenten turvattomuuden tunne siitä, onko osuuskunnan työilmapiiri suotuisa moniammatillisuuden toteutumiseksi. Jäsenet olivat epävarmoja siitä, haluavatko muut jäsenet ryhtyä yhteistyöhön.

”... tässä niinku minä ainakin voin kehittyä, ottaa mukaan näitä muitten osaamisia kyllä ihan sujuvasti pystyn varmasti yhdistämään tähän se on eri asia sit haluuko muut yhdistää tätä mun ... osaamista”

Osuuskunnassa moniammatillisuuden kehittyminen nähtiin niin yksilö, kuin yhteisötasollakin. Moniammatillisuuden kautta jäsenet voivat kehittää itseään ja omia taitojaan. Yksilöiden kehittyessä, myös yhteisö kehittyy.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa pyrimme kasaamaan tutkimuksemme tulokset konkreettiseksi ja selkeäksi kokonaisuudeksi. Haastatteluista nousi paljon mielenkiintoisia tuloksia niin Osuuskunta Mekastamon toiminnan kuin sen moniammatillisuuden ja jäsentenkin kannalta, vaikka aineistomme olikin hyvin minimalistinen. Tähän lukuun olemme kirjoittaneet johtopäätöksiämme tulosten pohjalta ja peilaamme tuloksiamme myös jo olemassa olevaan kirjallisuuteen ja pyrimme kasaamaan niiden pohjalta Mekastamoa palvelevia käytännön ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi.

7.1 Mikä on Mekastamo?

Selvitimme Osuuskunta Mekastamon nykytilaa haastatteluiden avulla ja pyrimme sitä kautta hahmottamaan osuuskunnan heikkouksia ja vahvuuksia. Kartoitimme myös millaiset edellytykset Mekastamo tällä hetkellä luo moniammatillisuudelle. Haastatteluidemme tuloksista käy ilmi, että Osuuskunta Mekastamo on vielä hyvin keskeneräinen sekä toimintansa muotoja hakeva yritys. Tämä näkyy jäsenistön epävarmuutena osuuskunnasta yritysmuotona sekä jo aiemmin käsittelemästämme ryhmäytymisen puutteellisuudesta. Parhaimmat johtopäätökset voimme kuitenkin tehdä jäsenten vastausten perusteella laatimastamme heikkous – vahvuus luettelosta. Selkiyttääksemme johtopäätöksiämme kertaamme jo tuloksissa esitetyn taulukon 1 heikkouksista ja vahvuuksista.

Päädymme vertailemaan haastatteluissa esiin nousseita heikkouksia ja vahvuuksia Osuuskunta Mekastamon SWOT-analyysiin (Taulukko 2). Osuuskunnan SWOT-analyysi on laadittu ennen osuuskunnan perustamista kahden perustajajäsenen voimin. Tästä syystä, koimme tärkeäksi verrata haastatteluista nousseita vahvuuksia ja heikkouksia itse SWOT-analyysiin. Nämä taulukot eivät ole täysin vertailukelpoisia, mutta antavat kuitenkin vertailussa hyvää suuntaa antavaa tietoa siitä, millaisena osuuskunnan jäsenet näkevät osuuskunnan.

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
Ammattitaito, moniosaaminen yksilöittäin Yhdistää useamman eri toimialan voimat Ei ole vastaavaa osuuskuntaa maakunnassa; uusi juttu, tuoreus Markkinointiosaaminen omasta takaa Kontaktit ja valmiit yhteistyöverkostot Perustajajäsenissä moniammatillisuus valmiina Tukee vaikeasti työllistettävien alojen tekijöitä Valmiita ”tuotteita” Yrittäjä- ja yhdistystoimintaosaaminen Luovat tekijät	Ei lueta järjestöksi tai ole samalla viivalla yhdistysten kanssa hankeavustuksissa Ei ole rahaa Rahoitus- ja kustannustietämys tai sen kokemuksen puute Yritysmuodon osalta jäsenten status

Taulukko 2: Osuuskunta Mekastamon SWOT-analyysin osa (Osuuskunta Mekastamo 2011.)

Taulukoissa 1 ja 2 on nähtävissä samankaltaisuuksia, kuten esimerkiksi vahvuuksissa moniosaaminen, erottuvuus sekä innovatiivisuus. Seuraavassa tekstissä taulukoon 1 viitataan puhumalla haastatteluiden perusteella nousseista asioista. Taulukosta 2 käytetään nimeä Osuuskunta Mekastamon SWOT-analyysi. Heikkouksien puolella vain rahoitukseen liittyvä kohta oli yhteneväinen haastatteluista nousseiden asioiden kanssa. Merkittävä eroavaisuus taulukoiden kesken on osuuskunnan SWOT-analyysissä (Taulukko 2) vahvuudeksi mainittu yrittäjä- ja yhdistystoimintaosaaminen. Haastatteluiden perusteella (Taulukko 1) tämä vahvuus on kääntynyt jossain vaiheessa heikkoudeksi. Myös markkinointi on kirjattu vahvuudeksi osuuskunnan SWOT-analyysissä, mutta haastatteluiden perusteella jäsenet kokevat sen epämääräiseksi. Haastatteluja ja SWOT-analyysia verratessa huomaa myös sen, että SWOT-analyysissä heikkouksia on listattu hyvin vähän, kun taas haastatteluissa niitä on korostettu enemmän kuin vahvuuksia. Näitä taulukoita tulkittaessa on kuitenkin otettava huomioon se, että SWOT-analyysi on tehty ennustavana taulukkona sekä täysin erilaisessa tilanteessa. Haastattelut taas toivat esille useamman jäsenen rehellisiä näkemyksiä toiminnasta. Vahvuuksien ja heikkouksien vertailu antoi hyvää pohjaa myös muiden johtopäätösten tekemiselle. Osuuskunta Mekastamon jäsenet hahmottavat toimintansa kehittämiskohteet samansuuntaisesti, kuin me, tutkijoina, haastatteluiden pohjalta.

Mekastamon laatiman SWOT-analyysin suppeus johtuneen osuuskunnan alkutaipaleen demokraattisuuden puutteesta sekä mahdollisesti myös osuuskunnan kiireellisestä perustamisesta, jolloin ei ollut aikaa syventyä tiiminä SWOT-analyysin tekoon. Jäsenet mainitsivat myös haastatteluissa vastuun kasautuneen yhden jäsenen harteille sekä sen, etteivät jäsenet tunne toisiaan saatikka toista edustettua alaa. Alkusetelmasta voimme kuitenkin todeta osuuskunnan toiminnan olevan vielä kehittämissä vaiheissa, mutta kuitenkin vahvasti kallellaan moniammatillisuuden suuntaan. Osuuskunnalla on olemassa olevat puitteet moniammatilliselle toiminnalle, mutta ennen kuin osuuskunta voi toimia moniammatillisena yrityksenä, sen tulee selvittää niin sanottuja ruohonjuuritason tekijöitä, kuten jäsenten välistä yhteistyötä ja yhteisen toimintakulttuurin luomista. Näihin asioihin syvennymme tarkemmin seuraavissa luvuissa.

7.2 Rinnakkain työskentelystä moniammatilliseen tiimityöskentelyyn

Opinnäytetyömme pääaiheena on ollut tutkia Osuuskunta Mekastamon jäsenten näkemyksiä moniammatillisuudesta niin käsitteenä, kuin käytännön työnäkin. Kartoitimme myös jäsenten näkökulmia moniammatillisuuden merkityksestä osuuskunta-toiminnassa sekä sen kehittämisen mahdollisuuksia.

Tuloksistamme käy ilmi, että Osuuskunta Mekastamon jäsenet ovat epävarmoja moniammatillisuudesta käsitteenä tai käytännön työnä. Epävarmuus näkyi haastatteluissa empimisinä sekä pitkinä käsitteen pohdintoina. Jäsenten määritelmät moniammatillisuudesta sisälsivät kuitenkin moniammatillisuudelle olennaisia elementtejä. Esimerkiksi pohdinnat moniammatillisuudesta yksilön ja yhteisön ominaisuutena olivat hedelmällisiä. Kontio määrittelee moniammatillisuuden olevan niin yksilön kuin yhteisönkin ominaisuus (Kontio 2010, 6). Jäsenet nostivat myös esille yksilön kehittymisen tärkeyden moniammatillisuuden yhteydessä ja se nähtiin muutenkin positiivisena asiana. Kuitenkin moniammatillisuus käsitteenä on jäsenille hyvin irrallinen, eikä sitä linkitetty suoranaisesti osuuskunnan toimintaan.

Jäsenet eivät näe moniammatillisuutta osana osuuskunnan nykytilaa, joskin moniammatillisuuden suuntaan ollaan menossa. Moniammatillisuus merkitsee osuuskunnan toiminnan kannalta uusien mahdollisuuksien luoja niin organisaation sisäi-

sessä yhteistyössä kuin palveluiden tarjonnassakin. Jäsenet kuvaavat moniammatillisuutta toiminnan elinehdoksi ja kokevat sen olennaiseksi työskentelytavaksi osuuskunnassaan. Haastatteluiden perusteella voidaan siis todeta moniammatillisuuden olevan mahdollista Osuuskunta Mekastamossa, mutta tällä hetkellä jäsenten mielestä moniammatillisuutta ei ole vielä toiminnassa näkynyt. Moniammatillisuuden toteutumisen esteinä jäsenet näkevät liian vähäisen tiedon toisesta alasta, jäsenten aktiivisuuden puutteen sekä osuuskunnan sisäisen tiedonkulun sekä toiminnan organisoimattomuuden. Näkemyksiemme mukaan tällä hetkellä Osuuskunta Mekastamon moniammatilliseksi kompastuskiveksi saattaa muodostua ryhmän sisäiset kriisit, kuten ryhmäytymisen puute sekä kommunikaatiovaikeudet. Juuri nämä asiat ovat avainasemassa moniammatillisuuden kehittymiselle.

7.2.1 Sekamelskaryhmästä kohti moniammatillista tiimiä

Moniammatillisuus ja sen toteutuminen vaativat onnistuakseen ryhmän jäsenten välistä luottamusta ja yhteen hiileen puhaltamista. Toimiakseen, moniammatillisen ryhmän tulee kyetä vuorovaikutukseen jäsenten välillä sekä organisoimaan toimintoja yhteisten normien mukaisesti. Isoherranen (2008) tarkastelee moniammatillista toimintaa ryhmäilmionä ja korostaa ryhmän muodostumisen ja vuorovaikutuksen vaiheiden ymmärtämisen tärkeyttä moniammatillisen työn kehittämisessä. Myös ryhmän kiinteydellä eli koheesiolla tai sen puuttumisella voi olla kohtalokkaita seurauksia moniammatillisen toiminnan kannalta. (Isoherranen 2008, 84, 98.)

Osuuskunta Mekastamon jäsenet nostivat ryhmäytymisen puuttumisen esille lähinnä kysyttäessä osuuskunnan heikkouksista. Onkin siis selvää, että ennen moniammatillisen toiminnan aloittamista, osuuskunnan tulee edetä tämänhetkisestä ”sekamelskanomaisesta” ryhmätilanteesta kohti eheää ryhmää ja yhteisöä. Isoherranen (2008) toteaa, että niin ”tavallisilla ryhmissä”, kuin moniammatillisilla tiimeissäkin on havaittavissa samankaltaisuuksia ryhmän kehityksessä. Isoherranen (2008) on mukailut tunnettua Tuckmanin ryhmäprosessikuvausta. Ryhmän vaiheet voidaan siis jakaa viiteen eri kehitysvaiheeseen; muotoutuminen, kuohuminen, normittaminen, suorittaminen ja lopettaminen. (Isoherranen 2008, 107.) Nostamme esille nämä kehitysvaiheet alla olevan taulukon 3 avulla.

1. Muotoutuminen	Ryhmän aloitusvaihe, jossa pyritään orientoitumaan tilanteeseen löytämällä hyväksyttävä toimintatapa sekä selvittää tehtävät ja säännöt. Ryhmän kehittymisen suhteen, tässä vaiheessa johtajan rooli on erittäin keskeinen.
2. Kuohuminen	Tässä vaiheessa ryhmässä on nimenomaista kuohuntaa. Annetut tehtävät ja johtajuuskin aiheuttavat jännitteitä ja niihin kohdistetaan kritiikkiä. Kuohuntaan voi liittyä myös selkeää jäsenten aggressiivisuutta ja kapinointia. Tässä kehitysvaiheessa on myös yleistä tehdä jostakin ryhmän jäsenestä syntipukki.
3. Normittaminen	Normittamisen vaiheessa tunnekuohut on käyty läpi ja ilmapiiri on alkanut selkiytyä. Ryhmä alkaa muodostaa normeja, jotta annetut tehtävät saadaan suoritetuksi. Ongelmia ratkaistaan yhdessä rakentavasti ja jäsenet antavat tukea toisilleen.
4. Suorittaminen	Ryhmä on oppinut ratkaisemaan ongelmat yhdessä ja puhaltaa nyt yhteen hiileen. Jäsenet toimivat yhteisten normien mukaisesti ja selkeitä rooleja on alkanut muodostua. Myös johtajuus ja sen merkitys on selkiytynyt tässä vaiheessa. Ryhmä on siis muotoutunut ja kykenee toimimaan yhdessä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi.
5. Lopettaminen	Joskus ryhmät eivät toimi yhdessä ikuisesti. Lopettamisvaiheessa ryhmä käy läpi suoritettua tehtävää, jakaa siitä ajatuksia, antaa palautetta ja reflektoi itseään.

Taulukko 3: Ryhmän kehitysvaiheet (Isoherranen 2008, 109.)

Vaikka kehitysvaiheet on merkitty numeerisessa järjestyksessä, ei silti ole selvää, että ryhmä etenisi polullaan samassa järjestyksessä taulukon kanssa. Jokainen ryhmä on erilainen ja kehittyy omalla tavallaan. Ryhmän kehitysvaiheiden lisäksi jokainen ryhmäläinen käy läpi myös omia henkilökohtaisia kehitysvaiheitaan. On siis monien asioiden summa, eteneekö ryhmä toivotulla tavalla vai juuttuuko se paikalleen jonkin kehitysvaiheen kohdalle. Se, pystyykö ryhmä etenemään riippuu jäsenten aktiivisuudesta ja halusta kehittyä eteenpäin. (Isoherranen 2008, 108.)

Tarkastellessamme ryhmän kehitysvaiheita sekä pohtiessamme Osuuskunta Mekastamon nykytilaa sen jäsenten kuvaamana, tulimme siihen päätelmään, että Osuuskunta Mekastamo ryhmänä on juuttunut ensimmäisen ja toisen vaiheen eli muotoutumisen ja kuohunnan välimaastoon. Vaikka osuuskunta on jo perustettu ja sillä on olemassa oleva jäsenistö ei täydellistä ryhmän muodostumista ole vielä tapahtunut. Esimerkiksi johtajuus, joka on hyvin olennainen osa ryhmän muotoutumisen vaihetta on ollut epäselvää. Haastatteluissa nousi myös esille, että osuuskuntatoimintaan liittyvää vastuunjakoa on jo tehty, mutta vastuiden jaot vaikuttavat myös olevan vielä kesken. Ryhmä tarvitsisikin selkeää johtajuutta ja sitä kautta vastuiden selkiyttämistä. Toisaalta taas haastatteluissa oli nähtävillä jonkinlaista ryhmän normittamista, esimerkiksi tarjottavien palveluiden sekä markkinoinnin suhteen. Eli onko mahdollista, että Osuuskunta Mekastamo on pyrkinyt ikään kuin ohittamaan kuohuntavaiheen? Jos näin on, tämä voi koitua esteeksi niin ryhmän, kuin toiminnankin kehittymiselle. Korostaisimmekin ennen kaikkea kuohuntavaiheen tärkeyttä yhteistoiminnan aloittamisen sekä etenkin moniammatillisuuden kannalta. Ryhmän sisäiset kriisit ja niistä yli pääseminen luovat tärkeän ja tukevan pohjan osuuskunnan normeille ja yhteisesti sovituille toimintatavoille ja tavoitteille.

Erja Katajamäki (2010) on tutkinut väitöskirjassaan sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden oppimista moniammatilliseen työskentelyyn. Hänen väitöskirjansa tuloksiin on listattu moniammatillisuuden edellytyksiksi eri ammattien ja yksilöiden välinen yhteistyö sekä moniammatillisen ryhmän välinen yhteistyö. Tätä kautta moniammatillisuus tarvitsee toimiakseen vuorovaikutusta, avoimuutta ja luottamuksellisuutta. Katajamäen tutkimuksen tuloksissa todetaan myös moniammatillisen ryhmän olevan itse toiminnan voimavara. Näin ollen vastuuta saadaan jaettua eri toimijoiden kesken ja yhteisiin tavoitteisiin päästään helpommin. (Katajamäki 2010, 114-115.) Myös Osuuskunta Mekastamon jäsenet nostivat vastuiden jaon ja organisoinnin esille. Tällä hetkellä osuuskunta tarvitsisi toiminnalleen selkeän johtajan sekä selvästi jaetut vastuualueet jäsenistön kesken. Tämän hetkistä tilannetta jäsenet kuvailivat sanoin: ”Kun olettaa, että joku toinen tekee”.

7.2.2 Demokraattista vai diktatuurista johtamista?

Lähdimme tarkastelemaan Osuuskunta Mekastamon johtamisen mahdollisuuksia moniammatillisen tiimin johtamisen kautta. Toiminnan kehittämässä on toki otettava huomioon osuuskuntaa velvoittavat lait sekä osuuskuntatoiminnan asetukset johtajuudesta. Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuitenkin palvella Osuuskunta Mekastamon moniammatillisuuden kehittymistä, joten lähestymme myös toiminnan kehittämistä tästä näkökulmasta.

Övretveittiä (1995) ja Isoherrasta (2005) mukaillen, moniammatillisessa tiimissä yhden henkilön johtajuus voidaan jakaa kolmeen eri perustyyppiin. Ne ovat puheenjohtaja, koordinaattori sekä toiminnanjohtaja (Taulukko 3).

	Puheenjohtaja	Koordinaattori	Toiminnanjohtaja
Tehtävät ja vastuut	<ul style="list-style-type: none"> • Johtaa puhetta tiimin kokouksissa • Vastuualueisiin voi kuulua esim. Esityslistan laatiminen sekä yhteydenpito muihin tiimeihin. • Puheenjohtaja voi vaihtua (esim. Kokouksittain / kausittain) 	<ul style="list-style-type: none"> • Nimitetty tehtävään. • Toimintaperiaatteiden vahvistaminen ja valvominen yhdessä tiimin kanssa. • Henkilöstöjohtamiseen sisältyvät tehtävät. • Valtuudet ilmoittaa ongelmista tiimin jäsenten esimiehelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Täysi tulosvastuu tiimistä. • Tiimin johtaminen ja tehtävien delegointi jäsenille. • Resurssit uusien jäsenten tiimiin kiinnittämiseen tarvittaessa. • Tulostavasti niin omasta, kuin tiimin toiminnasta.
Asema tiimissä	<ul style="list-style-type: none"> • Tiimin yhteinen selkeä toimintamalli tärkeää → Ei diktatuurista valtaa puheenjohtajalla. • Hierarkkisesti muiden jäsenten kanssa samalla tasolla. 	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinaattorin tehtävät, valta sekä johtajuus määrittyy organisaatiokohtaisesti. • Hierarkkisesti muita jäseniä hieman ylempänä. 	<ul style="list-style-type: none"> • Täysivaltainen tiimin johtaja. • Hierarkkisesti muita jäseniä selvästi ylempänä.

Taulukko 4: Johtajuustypit (Isoherranen 2005, 117.)

Puheenjohtajan tehtävänä on lähinnä vain johtaa puhetta tiimin kokouksissa. Tiimi voi halutessaan päättää puheenjohtajan muistakin tehtävistä ja itseohjautuvissa tiimeissä puheenjohtaja voi vaihdella. Oli puheenjohtaja sitten kuka tahansa tiimin jäsenistä, yhteisesti sovittu toimintamalli on kuitenkin erityisen tärkeää, jotta asiat tulisivat hoidettua. *Koordinaattori* on erikseen tehtävänsä nimitetty henkilö, joka yhdessä tiimin kanssa vahvistaa ja tarkastelee tiimin toimintaperiaatteita. Koordinoivan johtajan roolista on olemassa useita eri variaatioita ja nämä riippuvat tiimin eri ominaisuuksista, kuten itseohjautuvuudesta ja kokoonpanosta. Koordinaattorille on usein annettu valtuudet ilmoittaa mahdollisista tiimissä esiintyvistä ongelmista tiimin esimiehelle. *Toiminnanjohtaja* puolestaan on täysin tulosvastuussa niin omasta toiminnastaan, kuin tiimistä ja sen toiminnasta. Toiminnanjohtajan tehtävänä on johtaa ja delegoida. Tarpeen mukaan hän voi myös kiinnittää tiimiin uusia asiantuntijoita. (Isoherranen 2005, 117.)

Osuuskunnan ollessa demokraattisella vallalla toimiva yritysmuoto, puheenjohtaja olisi ihanteellisin johtajuuden muoto toiminnalle. Jäsenistö toi kuitenkin haastatteluisamme esille, että he tarvitsisivat toiminnalleen selkeän johtajan, jolla olisi valtaa jakaa tehtäviä sekä vastuualueita. Tässä suhteessa toiminnanjohtaja palvelisi osuuskuntaa parhaiten. Mikään ei kuitenkaan estä osuuskuntaa luomasta ”omaa johtajuuden muotoa” esimerkiksi yhdistämällä puheenjohtajuuden sekä toiminnanjohtajuuden parhaat puolet yhteen. Monessa haastattelussa tuli myös ilmi, ettei toiminnanjohtajan palkkaamiseen ole tällä hetkellä tarvittavia varoja. Näin ollen johtajuus nähdään Osuuskunta Mekastamossa miltei pelkästään yrityksen taloudellisena investointina. Myös puheenjohtajuuskaan ei herätä kiinnostusta jäsenten kesken koska luottamustoimi tuntuu ahdistavalta, eikä tehtävästä tällä hetkellä saa rahallista korvausta. Yhteisen hyvän puolesta toimiminen ja vapaaehtoinen vastuu ei siis houkuttele.

Juuri osuuskuntatoiminnan demokraattisuuteen vedoten, mielestämme sopivin johtajuudenmuoto Mekastamolle olisi tiimin kesken jaettu johtajuus. Isoherranen (2005) mainitsee teoksessaan *Moniammatillinen yhteistyö*, että on olemassa täysin itseohjautuvia tai itsejohtoisia tiimejä. Edellä mainituissa tarkoituksena on päästä mahdollisimman suureen johtajuuden jakamiseen. Näin ollen henkilöstön tekemien omien päätösten ei tarvitsisi olla jatkuvan valvonnan alaisena. Perimmäisenä ajatuksena tällaisessa tiimityöskentelyssä on antaa tiimille jokin tietty tehtäväalue tavoitteineen ja

resursseineen. Vastuu tehtävästä kuuluu näin ollen koko tiimille ja he suunnittelevat ja johtavat työtään yhdessä päästäkseen sovittuun yhteiseen tavoitteeseen. Isossa organisaatiossa, jossa toimii monia tiimejä samanaikaisesti, haasteeksi saattaa muodostua tiimin liika itseohjautuvuus. (Isoherranen 2005, 123.)

Jaettu johtajuus ei siis nosta ketään tiettyä jäsentä hierarkkisesti ylempään asemaan, eikä myöskään kaada vastuuta yhden henkilön harteille. Jaetun johtajuuden toimeenpaneminen vaatii mielestämme vahvaa ryhmähenkeä sekä yhteen hiileen puhaltamista. Tällaisen johtajuuden muodon avulla osuuskunta saisi myös pidettyä keskustelemaa työtettä yllä, joka osaltaan edistää moniammatillisuuden toteutumista sekä yhteisön kautta uuden oppimista.

7.3 Tasavertaisuutta vai jotain aivan muuta?

Moniammatillisuutta tutkiessamme olimme kiinnostuneita myös Osuuskunta Mekastamossa edustettujen alojen välisestä tasavertaisuudesta. Osuuskunta Mekastamo on rekisteröity media- ja kasvatusalaa edustavaksi osuuskunnaksi. Se ei kuitenkaan jäsenmäärällisesti ole tasavertainen, sillä media-alaa edustaa yhdeksän henkilöä ja kasvatusalaa vain kaksi. Toki osuuskunnassa on myös media-alan jäseniä, joilla on sosiaali- ja terveysalan opintosuorituksia, mutta pääasiassa edustus painottuu media-alalle.

Vaikka osuuskunta ei ole määrällisesti tasavertainen, se ei kuitenkaan kerro itsessään osuuskunnan tasavertaisuudesta. Tasavertaisuutta kun voi todentaa esimerkiksi alojen välisen arvostuksen tai toiminnan luonteen kautta. Tutkimuksemme tulosten mukaan osuuskunnan jäsenet tiedostavat media-alan hallitsevuuden, mutta eivät koe valta-asetelman tasaamista, jostakin määrittelemättömästä syystä, tarpeelliseksi. Vaikka osuuskunnassa edustettujen alojen tasavertaisuus ei toteudu määrällisesti, se ei tarkoita, etteikö alojen välistä tasavertaisuutta voisi esiintyä osuuskunnassa. Jäsenten jakautuminen on mitä on, emmekä voi vaikuttaa siihen. Tärkeää onkin, miten tasavertaisuutta voidaan muulla tavalla edistää osuuskunnassa. Esimerkiksi ymmärrys siitä, mitä toisen alan edustaja tekee ja osaa, on erityisen tärkeää niin osuuskunnan toiminnan kuin moniammatillisuuden toteutumisen kannalta. Lisäksi dialogisuus ja hyvät vuorovaikutustaidot voivat edistää tasavertaisuutta ja moniammatillisuutta. Selkiytämme ajatuksiamme ryhmän vuorovaikutustaidoista oheisella taulukolla 5.

1. Riittävä tieto omasta ammattitaidosta	Oman tiedon jakaminen yli ammattialojen rajojen sekä muilta aloilta tulevan informaation sujuva sisäistäminen ja hyödyntäminen ryhmän etua silmällä pitäen.
2. Avoimuus uusia näkökulmia ja tietoja kohtaan	Avoimuus muiden näkökulmia, mielipiteitä sekä erilaisia ratkaisukeinoja kohtaan on oleellinen osa tehokasta tiimityötä. Kapeakatseisuus ja vastaanottokyvyn puute estää ryhmää toimimasta ryhmänä.
3. Dialogisuus	Erytinen taito ongelmien ratkaisussa sekä päätöksen teossa. Vastausta etsitään kuunnellen, kysymyksiä esittäen sekä vertailemalla ja tutkimalla erilaisia näkökulmia. Tarvitaan kykyä ottaa jokaisen mielipide huomioon.
4. Riittävän hyvä ammatillinen itsetunto	Oleellinen osa moniammatillista työskentelyä. Ammatillinen itsetunto luo rajat asialliselle keskustelulle. Ammatillainen ymmärtää ettei hänellä ole absoluuttista vastausta vaan kykenee aitoon dialogiin muiden ammattialojen edustajien kanssa.
5. Halukkuus kommunikoida	Ryhmän jäsenen tulee kyetä kuuntelemaan sekä ilmaisemaan itseään ja mielipiteitään. Kommunikointihalukkuuteen liittyy vahvasti myös ammatillinen itsetunto sekä dialogisuuden arvostaminen.
6. Kyky tasavertaiseen keskusteluun	Kaikilla tulee olla samantyyppiset oikeudet ilmaista mielipiteensä ja osallistua keskusteluun.
7. Vastuuntuntoisuus	Yksi moniammatillisen tiimin keskeisiä ominaisuuksia on vastuun ottaminen sekä vastuun tunteminen koko tiimin toiminnasta. Kaikki tiimissä toimivat jäsenet kantavat vastuuta koko tiimin toiminnasta.
8. Kärsivällisyys	Tärkeä osa onnistunutta yhteistyötä. Moniammatillisen tiimin jäsenet edustavat eri ammattialojen lisäksi eri toimintatapoja, jolloin kärsivällisyys on elintärkeää.

Taulukko 5: Vuorovaikutustaidot (Isoherranen 2008, 110-112.)

Yllä oleva taulukko 5 on selvästikin malli ihannetiimin vuorovaikutustaidoista. Näitä kohti pyrkimällä ja hyväksymällä niin henkilökohtaiset vahvuutensa sekä heikkoutensa uskomme, että Osuuskunta Mekastamon vuorovaikutustapaa saadaan dialogisemmaksi ja näin myös tasavertaisemmaksi. Jokainen jäsen nähdään oman ammatilansa asiantuntijana sekä ainutkertaisena yksilönä, jolla on jotakin erityistä annet-

tavaa osuuskunnalle. Vastuu osuuskunnasta ja sen toiminnasta ei ole vain yhdellä jäsenellä, vaan jokainen ymmärtää olevansa vastuussa niin omista kuin muidenkin teoista. Haluammekin jättää Osuuskunta Mekastamon ”työkalupakkiin” vielä hyvän keskustelun avaimet. Isaacsin (2001) ohjeita hyvän keskustelun pohjaksi (1-5) sekä Isoherrasen (2005) listaamia hyvän keskustelun peruselementtejä (6-11) mukailen:

1. Luokaa turvallinen keskusteluilmapiiri.
2. Purkaka hierarkkiset asetelmat.
3. Pyrkikää keskustelun avoimuuteen sekä luottamuksellisuuteen.
4. Rohkaiskaa ja kannustakaa kanssakeskustelijoita.
5. Pyrkikää olemaan keskeyttämättä vuorossa olevaa puhujaa.
6. Tuokaa selkeästi esille oma näkökulmanne sekä ongelmanratkaisuehdotuksenne.
7. Argumentoikaa näkökantanne.
8. Muistakaa kuunnella muiden näkökulmia sekä tarvittaessa esittää tarkentavia kysymyksiä.
9. Toistakaa vaiheita 1-3 niin monta kertaa kuin tarve vaatii.
10. Arvioikaa yhdessä esitettyjä näkökulmia ja ratkaisuehdotuksia.
11. Tarkentakaa sekä rakentakaa yhteinen päätös asialle.

(Isoherranen 2005, 95-96.)

Pohtiessamme Osuuskunta Mekastamon alojen välistä tasavertaisuutta ja sen toteutumista huomasimme, että vuorovaikutustaitoja sekä dialogisuutta edistämällä luodaan eräänlainen lumipalloefekti. Vuorovaikutustaitojen sekä dialogisuuden edistyessä myös ryhmän ilmapiiri kohenee. Parempi ilmapiiri puolestaan edesauttaa ryhmäytymistä ja näin ollen myös ryhmän muotoutumista. Loogisesti ajateltuna tämä kaikki edistää myös osuuskunnan demokraattista johtamista sekä toiminnan kehittymistä. Näin ollen myös moniammatillisuuden toteutumiselle ja kehittymiselle luodaan pohjaa. Kun ryhmä toimii hyvin ja oppii puhaltamaan yhdessä yhteen hiileen, varsinaista johtohahmoa ei enää tarvita ja tähän osuuskunta on pyrkimässä. Pääsimme siihen johtopäätökseen, ettei osuuskunnan tarvitse olla määrällisesti tasavertainen, vaan tasavertaisuus on ikään kuin osuuskunnan ”mielentila” ja arvopohja. Enemmän on merkitystä sillä, kuinka jäsenet konkreettisesti kohtaavat toisensa.

8. POHDINTA

Opinnäytetyömme tarkoituksena on ollut kartoittaa Osuuskunta Mekastamon moniammatillisuuden lisäksi osuuskunnan jäsenten näkemyksiä siitä millainen Osuuskunta Mekastamo on ja millainen sen jäsenten mielestä tulisi olla. Haastatteluaineiston analysoinnissa sekä auki kirjoittamisessa olemme tarkastelleet asioita moniammatillisten silmälasien läpi. Kysyimme jatkuvasti aineistoltamme, ”kuinka tämä asia kytkeytyy moniammatillisuuteen? Voiko siitä muodostua este vai onko se mahdollistaja?”. Tämän kautta olemme pystyneet selvittämään myös osuuskunnan nykytilaa ja mahdollisia kehittämisen kohtia. Opinnäytetyömme tarkoituksena on olla mahdollisimman hyvin osuuskuntaa palveleva kokonaisuus, josta olisi hyötyä niin nykyhetkessä kuin tulevaisuudessakin.

Yhteenvetona tutkimuksemme tuloksista kävi ilmi, että Osuuskunta Mekastamon toiminta on vielä alussa ja kehittyä vielä pitkään. Toisaalta opinnäytetyömme tekeminen osui sopivaan saumaan Mekastamon kehittyvää moniammatillisuutta ajatellen. Tutkimuksemme tulosten avulla Mekastamolle selkiytyi ne osa-alueet, joita tulee kehittää, jotta toiminta saataisiin organisoitua myös moniammatillisesti. Toisaalta taas Mekastamon kannalta ajateltuna moniammatillisuuden pohtiminen saattoi olla vielä liian aikaista, kun toimintaa ei ole muutenkaan vielä käynnistetty. Niin sanotut perusasiat ovat vielä kesken ja ne tulisi saada kuntoon ennen kuin moniammatillisuutta voi edes toteuttaa. Mekastamon kannalta ajateltuna, tutkimuksemme ajankohta helpottaa moniammatillisuuden kehityksen etenemistä, koska nyt, kun toimintaa ollaan vielä käynnistämässä, moniammatillisuus voidaan suoraan ankkuroida toiminnan peruselementiksi.

Mielenkiintoista opinnäytetyömme ja tutkimuksemme tekemisessä on ollut se, että osuuskunnan jäsenmäärä on pieni ja olemme näin ollen päässeet pureutumaan aiheeseemme erittäin hyvin. Tutkimus ei ole ollut vain pintaraapaisua vaan olemme päässeet niin sanotusti syvemmälle Osuuskunta Mekastamoon yrityksenä ja työyhteisönä. Olemme siis kyenneet ottamaan huomioon yksilölliset näkemykset erityisen hyvin ja kasanneet niistä Mekastamon käynnistyvää toimintaa palvelevan kokonaisuuden. Toki on muistettava, ettemme ole haastatelleet kaikkia Mekastamon jäseniä,

mutta tekemistämme haastatteluista paistaa läpi selkeitä yhdenmielisyyksiä esimerkiksi osuuskunnan kehittämisen kohteista. Osuuskunnan kannalta on hyvä, että kehittämisen kohteita on nostettu jo nyt, kun toiminta ei ole vielä vakiintunut. Näin ollen epäkohtia voidaan vielä korjata ennen varsinaista toimintaa.

Yhteisöpedagogin näkökulmasta, kehittyessään Osuuskunta Mekastamo voi muotoutua oivaksi moniammatilliseksi harjoittelupaikaksi tai jopa työllistäjäksi. Mekastamon toiminnassa näyttäisi olevan sellaisia osa-alueita, joissa myös yhteisöpedagogi kykenee työskentelemään. Mekastamon tarkoituksena on auttaa vaikeasti työllistyviä aloja ja näin ollen myös yhteisöpedagogeja. Opinnäytetyömme lisäksi pureuduimme Mekastamon moniammatillisuuteen myös projektiopintojemme kautta. Tutkintomme kahden suurimman työn yhdistäminen samaan organisaatioon samojen aihealueiden ympärille, toi molempiin töihimme syvyyttä ja uusia näkemyksiä. Niin ollen sekä projektimme että opinnäytetyömme palvelivat toisiaan.

Kuten Osuuskunta Mekastamon jäsenet, mekin uskomme vahvasti Osuuskunta Mekastamon moniammatillisuuden kehittymiseen. Tällä hetkellä kyse on vahvoista käytännön toimenpiteistä, joihin Mekastamon jäsenistön tulisi tarttua. Toivomme, että opinnäytetyömme osaltaan selkiyttää osuuskunnan jäsenille moniammatillisen toiminnan edellytyksiä sekä Osuuskunta Mekastamon tämän hetkistä tilaa.

LÄHTEET

- Danska-Honkala, Katja & Poteri, Martti 2011. Kohdennettu nuorisotyö sosiaalisen vahvistamisen kontekstissa. Teoksessa: Lundbom, Piia & Herranen, Jatta (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. 127 – 149. Sarja C Oppimateriaaleja 26. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. Painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. 13. – 14. Osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Isoherranen, Kaarina 2008. Moniammatillinen toiminta ryhmäilmionä. Teoksessa Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija 2008. Enemmän yhdessä – Moniammatillinen yhteistyö. 84 - 144. 1. Painos. Helsinki: WSOY
- Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. 1. Painos. Vantaa: WSOY.
- Isoherranen, Kaarina 2008. Yhteistyön uusi haaste – moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija 2008. Enemmän yhdessä – Moniammatillinen yhteistyö. 26 – 48. 1. Painos. Helsinki: WSOY
- Karjalainen, Rosa & Sutinen, Maisa 2011. Työpajatarjotin. Projektisuunnitelma. Joensuu: Humanistinen ammattikorkeakoulu. (Julkaisematon lähde)
- Katajamäki, Erja 2010. Moniammatillisuus ja se oppiminen: tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Kontio, Mari 2010. Moniammatillisuus. TUKEVA-hanke. Oulu: Mainostoimisto SIBERIA Oy. Viitattu 4.11.2011
<http://www.ouka.fi/seutu/tukeva/Moniammatillinen-julkaisu.pdf>
- Lastensuojelulaki (2007/417) Viitattu 6.11.2011
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Mediatalo Opiskelupaikka OY 2008a. Kulttuuri- ja taideala. Viitattu 3.1.2012.
<http://www.opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Ammattialat/Kulttuuri-ja-taideala>
- Mediatalo Opiskelupaikka Oy 2008b. Kasvatusala. Viitattu 3.1.2012

<http://www.opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Ammattialat/Kasvatusala>

Mähönen, Jukka & Villa, Seppo 2006. Osuuskunta. Helsinki: WSOYpro.

Nuorisolaki (2006/72) Viitattu 6.11.2011

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072>

Osuuskuntalaki (2001/1488) Viitattu 6.11.2011

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011488>

Osuuskunta Mekastus 2011. Toimintasuunnitelma vuodelle 2011-2012.

Pellervo-Seura ry & Lehto, Juhani & Holopainen, Tuulikki (toim.) 2010. 3. Uudistettu painos. Rauma: Painorauma Oy. Viitattu 6.11.2011

http://www.pellervo.fi/osuuskunta/aineisto/osuuskunnan_perustajan_opas_2010w.pdf

Tikka, Pasi & Vattulainen, Piia & Yli-Hakola, Sauli 2011. Perustettavan yrityksen liike-toimintasuunnitelman laatiminen : Työkirja.

Valtiontalouden tarkastusvirasto: Nuorten syrjäytymisen ehkäisy. Toiminnantarkastuskertomus 146 / 2007. Viitattu 4.11.2011

http://www.vtv.fi/files/113/1462007_Nuorten_syrjaytymisen_ehkaisy_NETT1.pdf

Vattulainen, Piia & Yli-Hakola, Sauli 2011. Osuuskunta Mekastus. Suunnitelma perustettavasta osuuskunnasta.

LIITTEET

Liite 1 HAASTATTELURUNKO

Taustatiedot:

Haastateltavan edustama ammattiala:

Haastateltavan pohjakoulutus:

Kerro vapaamuotoisesti Osuuskunta Mekastamosta.

Mitkä alat ovat edustettuina Osuuskunta Mekastamossa? Kuinka monta henkilöä edustaa mitäkin alaa?

Miksi ja miten olet päätenyt osuuskunnan jäseneksi?

Onko sinulla aiempaa kokemusta yritystoiminnasta?

Osuuskunta Mekastamo:

Mitkä ovat osuuskunnan vahvuudet? Entä heikkoudet?

Kuvaile osuuskunnan tähän mennessä saavuttamia asioita.

Mitä mieltä olet osuuskunnan nykytilasta?

Miten osuuskunnan toiminnan käynnistäminen on mielestäsi onnistunut?

Pitäisikö osuuskunnan toiminnassa kehittää jotakin? Mitä? Miten? Miksi?

Alojen välinen yhteistyö ja moniammatillisuus:

Mitä alojen välinen yhteistyö tarkoittaa?

Kuinka alojen välinen yhteistyö näkyy toiminnassa?

Ovatko osuuskunnassa edustetut alat tasavertaisia?

Mitä moniammatillisuus tarkoittaa?

Mitä moniammatillisuus merkitsee sinulle osuuskuntatoiminnan kannalta?

Kuinka sinä voisit hyödyntää toisen alan osaamista omassa työssäsi?

Kuinka sinä voisit omassa työssäsi kehittää alojen välistä yhteistyötä?

Onko Osuuskunta Mekastamo mielestäsi moniammatillinen työympäristö? Miksi?