

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖ

**”Mitä kaikkee tässä niinku nyt täytys osata?”**

Moniammatillisuus Joensuun kaupungin Nuorisoasemalla

*Tytti Hirvonen ja Birgitta Turunen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Huhtikuu/2012

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Tytti Hirvonen ja Birgitta Turunen	<b>Sivumäärä</b> 49 ja 5 liitesivua
<b>Työn nimi</b> ”Mitä kaikkee tässä niinku nyt täytys osata?” Moniammatillisuus Joensuun kaupungin Nuorisoasemalla	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Nina-Elise Koivumäki	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Joensuun kaupungin Nuorisoasema	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Toteutimme laadullisen opinnäytetyömme tilaajatahollemme Joensuun kaupungin Nuorisoasemalle keväällä 2012. Nuorisoasema on perustettu syksyllä 2011 ja se on varhaisen tukemisen palvelu Joensuun kaupungissa. Palvelu on suunnattu 11 -18 -vuotiaille nuorille ja sen tarkoituksena on tukea nuoren lisäksi koko perhettä. Nuorisoasemalla pyritään ehkäisemään ongelmien kasaantumista jo varhaisessa vaiheessa, jonka avulla voidaan estää raskaammat tukitoimenpiteet jatkossa.</p> <p>Opinnäytetyömme tavoitteena oli kartoittaa moniammatillisuutta Joensuun kaupungin Nuorisoasemalla. Halusimme selvittää, minkälaista yhteistyötä Nuorisoasemalla tehdään ja toteutimme sen tutkimalla Nuorisoaseman henkilöstön näkemyksiä sekä kokemuksia moniammatillisuudesta. Opinnäytetyömme tarkoitus oli selvittää Nuorisoaseman tämän hetkistä moniammatillisuuden kehitysvaihetta. Tämä oli aihe, johon Joensuun kaupungin Nuorisoaseman henkilöstö halusi ulkopuolista näkökulmaa ja puolueetonta arviointia.</p> <p>Moniammatillisuus tarkoittaa eri toimialojen asiantuntijoiden välistä yhteistyötä, johon yhdistyy tieto ja osaaminen. Moniammatillisuus koetaan Nuorisoasemalla yhteisön voimavarana. Nuorisoasemalla yhdistyy nuoriso-, sosiaali- ja terveysalan osaaminen ja moniammatillista yhteistyötä tehdään myös muiden palvelujen kanssa. Tällä pyritään asiakkaan kokonaisvaltaiseen tukemiseen.</p> <p>Tutkimuksellinen opinnäytetyö toteutettiin keräämällä aineisto Nuorisoaseman työntekijöiltä kirjallisilla kyselylomakkeilla sekä ryhmäkeskustelun avulla. Tutkimukseemme osallistui kahdeksan jäsentä kymmenhenkisestä tiimistä. Käsitelimme molemmat aineistot rinnakkain, jonka jälkeen yhdistimme tulokset yhdeksi kokonaisuudeksi. Aineiston analysointi tehtiin teemoittelulla ja luokittelimme tulokset viiteen pääkohtaan, jotka olivat ammattiryhmät, vuorovaikutus, asiakaslähtöisyys, innovatiivisuus sekä yhteistyökumppanit. Olemme analysoineet tuloksiamme teoreettisen viitekehyksen avulla.</p> <p>Moniammatillisuus on ajankohtainen aihe humanistisella ja kasvatusalalla, joka lisää opinnäytetyömme merkittävyyttä. Moniammatillisuus vastaa tulevaisuuden haasteisiin alallamme ja haluamme olla osaltamme kehittämässä sitä. Tutkimuksemme tuo Nuorisoasemalle vertailukohdan tulevia kehittämistöitä varten, jotka ovat helposti hyödynnettävissä. Opinnäytetyömme vaiheet on kuvattu tarkasti, jonka takia tutkimus on helposti sovellettavissa myös muissa työyhteisöissä. Aiempien tutkimuksien vähyyden takia meidän opinnäytetyömme tuo uuden näkökulman moniammatillisuudesta Joensuun kaupungin Nuorisoaseman kautta.</p>	
<b>Asiasanat</b> moniammatillisuus, asiantuntijuus, yhteistyö, nuorisoala	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Degree Programme in Civil Activity and Youth Work**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Tytti Hirvonen ja Birgitta Turunen	<b>Number of Pages</b> 49 and 5 appendix
<b>Title</b> "What is it that I need to know here?" Multiprofessional work in Joensuu Nuorisoesema	
<b>Supervisor(s)</b> Nina-Elise Koivumäki	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Joensuun kaupungin Nuorisoesema (Joensuu city Youth Centre)	
<b>Abstract</b> <p>We did our thesis to subscriber Nuorisoesema in the spring of 2012. Nuorisoesema was established in the autumn of 2011. It is an early support organization in Joensuu. It provides a service for young people between the ages of 11-18 and their families. The aim of the service is to prevent problems piled up at early on, which can prevent heavy measures in the future.</p> <p>The aim of our thesis was to survey multiprofessional work in Nuorisoesema. We wanted to find out what kind of cooperation is done in Nuorisoesema. We did that by researching the staff of Nuorisoesema. We wanted to find out the development of the situation. The staff of Nuorisoesema wanted an outsider opinion and independent evaluation about this subject of the situation.</p> <p>Multiprofessional work means that different specialists work together and they combine their knowledge and skills. Multiprofessional work is a community's resource in Nuorisoesema. It combines the youth field, the social field and the health care field in Nuorisoesema and collaborates with other organizations too. The aim is a customer's complete support.</p> <p>Our thesis was realized by collecting material from the staff. We did that by using questionnaires and group discussion. Eight out of ten of the staff took part to our thesis. We handled both materials and combined results to one ensemble. Analyzing material was done by categorised themes and then divided results in to five main categories. These five main categories are occupational groups, interaction, customer orientation, innovativeness and partners in cooperation. We analyzed results through theory and other surveys.</p> <p>Multiprofessional work is a topical subject in our field. That increases the significance of this thesis. Multiprofessional work responses to challenges in the future and we want to be part of developing multiprofessional work. Our research brings reference point to other development work in the future and it is easy to exploit. The research is easy to apply to other work communities because all points of the thesis are represented carefully. Our thesis brings a new perspective to multiprofessional work via Nuorisoesema. This is useful because there are only few other researches of this topic.</p>	
<b>Keywords</b> multiprofessional work, professional specialization, cooperation, youth field	

# SISÄLLYS

JOHDANTO	6
1. MITÄ MONIAMMATILLISUUS TARKOITTA A?	8
1.1 Mihin moniammatillisuutta tarvitaan?	8
1.2 Moniammatillisuuden ulottuvuudet	8
1.3 Moniammatillisuuden haasteet	10
1.4 Nuorisoaseman ammattialat	12
1.5 Ehkäisevä lastensuojelu	13
2. OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	13
2.1 Joensuun kaupungin Nuorisoasema	13
2.2 Opinnäytetyön merkitys	14
2.3 Opinnäytetyömme ajankohtaisuus	16
3. TUTKIMUKSEN VAIHEET	17
3.1 Suunnittelu	17
3.2 Kvalitatiivinen tutkimus	18
3.3 Aineiston kerääminen	19
3.3.1 Menetelmät	19
3.3.1.1 Triangulaatio	20
3.3.1.2 Kyselylomake	21
3.3.1.3 Ryhmäkeskustelu	22
3.4 Analysointi	25
4. MONIAMMATILLISUUDEN ULOTTUVUUDET NUORISOASEMALLA	26
4.1 Ammattiryhmät	27
4.2 Vuorovaikutus	29
4.3 Asiakaslähtöisyys	30
4.4 Innovatiivisuus	31
4.5 Yhteistyökumppanit	32
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
5.1 Mitä moniammatillisuus tarkoittaa Nuorisoasemalla?	34
5.2 Muut tutkimukset moniammatillisuudesta osana tuloksiamme	35
5.2.1 Sisäinen ja ulkoinen ulottuvuus	36
5.2.2 Moniammatillisuuden osatekijät	37
5.2.3 Moniammatillisuuden keskeiset teemat	39
5.3 Kehittämisehdotukset	40
6 LUOTETTAVUUS	41
6.1 Eettiset ratkaisut	41
6.2 Teorian hallitseminen	43
6.3 Yhteiskunnallinen luotettavuus	44
7 YHTEISÖPEDAGOGIN AMMATTIOSAAMINEN	45
8 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN POHDINTA	46
9 LOPPUSANAT	47
10 LÄHTEET	49

11	LIITTEET	51
	Liite 1 Kyselylomake	51
	Liite 2 Ryhmäkeskustelurunko	55

## JOHDANTO

Saimme mahdollisuuden tehdä opinnäytetyömme Joensuun kaupungin Nuorisosemalle, sillä olemme olleet mukana Nuorisoseman elinkaarella viime kesästä lähtien projektiohjelmamme merkeissä, jolloin organisaation toiminta ei ollut vielä käynnistynyt. Olimme osallistuneet suunnittelemassa, ideoimassa ja kehittämässä uutta palvelua, jolloin saimme aivan uudenlaisen roolin opiskelijoina. Vastuullamme oli järjestää Nuorisoseman avajaiset ja hoidimme osallistuneet myös Nuorisoseman alkuvaiheen markkinointia. Meille syntyi tietämys Joensuun kaupungin Nuorisosemasta ja opimme tuntemaan Nuorisoseman henkilöstön jo alusta saakka. Tästä syystä oli luontevaa tehdä myös opinnäytetyö samaan organisaatioon, sillä projektiohjelmamme ja opinnäytetyömme tukivat toisiaan, koska saimme projektimme ajalta ideoita myös opinnäytetyöhömmemme ja sen aineistoon.

Nuorisosema on uudenlainen palvelu Joensuussa, jonka tarkoituksena on puuttua ongelmiin ennen kuin ne kasaantuvat liian suuriksi nuoren elämässä. Nuoren lisäksi työtä tehdään nuoren lähiverkostonsa kanssa, jos tilanne sitä vaatii. Tämänkaltaisen väliportaan palvelu on puuttunut kokonaan Joensuun kaupungista ja tämän takia palvelulle on ollut paljon kysyntää Nuorisoseman avautumisen jälkeen.

Moniammatillisuus on vaikea ja monitahoinen käsite, jonka olemme saaneet huomata useasti opintojemme varrella. Lyhyesti sanottuna se on eri ammattiryhmien asiantuntijuuden yhdistävää ja joustavaa yhteistyötä, jolla pyritään asiakkaan kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen ja auttamiseen. Avoin kommunikaatio kuuluu moniammatilliseen yhteistyöhön. Myös hyvä palvelunohjaus on moniammatillisuuden avainsanoja, sillä ammattilaisten tulee tietää, kenelle asiakkaan voi ohjata, jos oma ammatillinen osaaminen ei riitä. Asiakkaan ohjaaminen toiseen palveluun ei kuitenkaan tarkoita sitä, että oma vastuu asiakkaasta päättyy siihen. Tarkoitus on yhdistää oma osaaminen toisen palvelun henkilöstön osaamiseen, jolloin asiakas ei häviä palveluverkon ulottumattomiin. (Kolkka, Mantela, Holopainen, Louhela, Packalén & Kaisvuori 2009, 107 -108.)

Moniammatillinen yhteistyö on erittäin tärkeää humanistisella ja kasvatusalalla sillä valmistumme kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmasta yhteisöissä toimimisen ammattilaisiksi. Erilaiset ryhmät ja niissä toimiminen on ominaista alammme, jolloin moniammatillinen yhteistyö on luonnollinen aihe myös meidän opinnäytetyöhömmme. Koulutuslalllemme on myös ominaista kehittävän työotteen omaksuminen ja tätä me myös hyödynnämme opinnäytetyössämme. Alallamme vallitsee myös avoin ja rajoja ylittävä sekä kommunikointiin perustuva ajattelumaailma eli lähdemme mielellämme mukaan uudenlaiseen rajoja ylittävään toimintaan. Tällaista Nuorisoaseman toiminnan kehittämisen on parhaimmillaan.

Uskomme opinnäytetyömmme tuovan hyvän lisän ammattialllemme, sillä moniammatillisuuden näkökulmaa on humanistisella ja kasvatusalalla mielestämme liian vähän. Opinnäytetyömmme tuo oman lisänsä moniammatillisuuteen Joensuun kaupungin Nuorisoaseman näkökulmasta, sillä tutkimme moniammatillisuuden tarkoitusta Nuorisoasemalla. Koska olemme ensimmäisiä opiskelijoita Nuorisoasemalla, toivomme opinnäytetyömmme olevan suunnannäyttjä tuleville koulutöille Nuorisoaseman ympäristössä, sillä työstämme saa kuvan, missä kehitysvaiheessa Nuorisoasema tällä hetkellä on. Tätä tietoa voi hyödyntää muun muassa tulevaisuudessa toteutettavissa koulutöissä ja tutkimuksissa. Toivomme ennen kaikkea opinnäytetyömmme hyödyttävän Nuorisoaseman kymmenhenkistä tiimiä, sillä halusimme toteuttaa työn nimenomaan heidän tarpeidensa täyttämiseksi.

## 1. MITÄ MONIAMMATILLISUUS TARKOITTAAN?

### 1.1 Mihin moniammatillisuutta tarvitaan?

Ihminen voi kohdata elämässään erilaisia kriisejä ja ongelmia liittyen esimerkiksi sairauteen, sosiaalisten suhteiden puutteeseen tai päihteiden käyttöön. Näistä voi seurata erilaista ahdistusta ja muita psyykkisiä ongelmia, joihin ihminen tarvitsee tilapäistä tai jatkuvaa tukea ja hoitoa. Tuen intensiivisyys riippuu asiakkaasta ja jokaisen kohdalla tilanne on arvioitava erikseen. Tähän tarvitaan moniammatillista yhteistyötä, jonka pohjalla on eri ammattiryhmien yhteistyö ja kokonaisvaltainen kuva asiakkaan tilanteesta.

Kokonaisvaltainen kuva asiakkaan tilanteesta tarkoittaa psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen tilan lisäksi myös asiakkaan yksilöhistorian huomioimista. Tämä tarkoittaa yhteiskunnan tilaa ja ihmissuhteita, joiden keskellä asiakas on kasvanut. Esimerkiksi nuoruudessaan sota-ajan kamaluudet kokeneilla vanhemmilla ihmisillä tapahtumat vaikuttavat vahvasti häneen vielä vanhuusajallakin, kun taas esimerkiksi lapsella voi olla kokemus väkivallasta tai hyväksikäytöstä kotona, joka voi vaikuttaa häneen koko loppu iän. Myös ihmissuhteet, kuten esimerkiksi perhe ja ystävät ja muu tukiverkosto määrittävät vahvasti ihmisen nykyistä tilanetta. (Kolkka, Mantela, Holopainen, Louhela, Packalén & Kaisvuori 2009, 103 - 104.)

### 1.2 Moniammatillisuuden ulottuvuudet

Moniammatillisuus on huomioitu jo lainsäädännössä, jolloin se on vallitseva työmuoto yhteiskunnassamme. Lastensuojelulain 14§:ssa määritetään moniammatillisuutta 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.)



Myös Nuorisolaki on huomioinut 7 a §:ssa moniammatillisuuden 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.)

Moniammatillisen yhteistyön käsitettä on alettu käyttää 1980-luvun loppupuolella ja se on vakiintunut sanastoomme 1990-luvulla. Käsite on hyvin monialainen ja sitä on pidetty eräänlaisena sateenvarjokäsitteenä, jonka alle mahtuu paljon asioita. Yhteistyö sanana tarkoittaa, että ihmisjoukolla on yhteinen työ tai tehtävä suoritettavanaan ja he suorittavat tätä yhdessä keskustellen sekä mielipiteitä vaihtaen. Moniammatillisuus -sana taas tuo käsitteeseen osaamisen ja tiedon näkökulmia, sillä ammattilaisilla on paljon koulutuksen ja kokemuksen kautta tullutta tietoa ja taitoa. (Isoherranen 2004, 13 -14.)

Moniammatillisuus on vuorovaikutuksellinen prosessi, jossa tärkeää on oppia hyödyntämään muiden tietotaitoa. Tärkeää on myös kunnioittaa muiden asiantuntijuutta ja osaamista, eikä kokea sitä uhkaksi omalle asiantuntijuudelle. Moniammatillisuudessa on tärkeää ymmärtää, että vaikka on itse oman alansa ammattilainen, niin kuitenkin ei tarvitse osata kaikkea. Tämä on enemmänkin rikkaus, eikä sitä tarvitse kokea omaa pätevyyttä uhkaavana asiana. Myös ongelmatilanteet kuuluvat moniammatilliseen kanssakäymiseen, ja nämä synnyttävät myös avointa kommunikointia, jolloin myös työntekijät toimivat uudella tavalla. Moniammatillisuus on avainsana asiakastyössä sekä palvelujen kehittämisessä. Se myös koetaan olevan ainoa keino vastata tulevaisuuden haasteisiin, sillä moniammatillisella yhteistyöllä vältetään päällekkäinen työ, sekä mahdollistetaan asiakkaalle laadukkaampi ja tarkoituksenmukaisempi palvelu. Tulevaisuudessa myös kuntarajojen ylittävä moniammatillinen yhteistyö tulisi tärkeään rooliin. (Jävinen & Taajamo 2008, 12 -13.)

Moniammatillisuus on varsinkin asiakasta hyödyttävä tekijä, sillä kokonaiskuva asiakkaasta selkiytyy, kun eri palvelujen ammattilaiset voivat jakaa tietoa kes-

kenään. Heillä on myös tieto, minne asiakkaan voi ohjata, jolloin asiakas saa heti oikeanlaista apua. Tällöin ei myöskään tehdä aiemmin mainittua asiakasta rasittavaa päällekkäistä työtä, vaan hän saa parhaan mahdollisen avun kerralla. Tärkeää on myös saada asiakkaan mielipide esille, jolloin hän on osallinen omassa prosessissaan. (mt., 14.) Vuorovaikutuksessa toisten ammattilaisten kanssa luodaan yhteinen tapauskohtainen tavoite ja määritellään se, miten asiakkaan ongelma ratkaistaan. Moniammatillisessa yhteistyössä korostuu kaikissa ympäristöissä asiakaslähtöisyys, tiedon ja näkökulmien kokoaminen yhteen, vuorovaikutustietoinen yhteistyö, rajojen ylitykset, sekä verkostojen huomioiminen. (Isoherranen 2004, 14.)

Varhainen tukeminen on moniammatillisen työn avainsana, sillä on huomattu, että korjaava työ tulee liian kalliiksi yhteiskunnalle ja on hyväksi asiakkaalle, jos ongelmat olisi korjattavissa pienemmillä toimenpiteillä. Vertaisuus ja kokemusten vaihto on keskeistä varhaisessa tukemisessa, sillä yhteisöllisyyden tunne on tärkeää yksilölle, varsinkin jos kyseessä on syrjäytymisvaarassa oleva henkilö. Varhainen tukeminen vaatii työntekijältä ohjaustaitoja ja erilaisten mahdollisuuksien näkemistä. (Kolkka ym. 2009, 105 -106.)

### 1.3 Moniammatillisuuden haasteet

Oman erityisosaamisen hahmottaminen on erittäin tärkeää, kun pyritään keräämään eri asiantuntijoiden näkökulmia yhteen. Haasteena moniammatillisuudessa on saada oma erityisosaaminen näkyviin samalla kun rakentaa ryhmän yhteistä osaamista. Oma asiantuntijuutta ei siis tule nähdä ainoastaan henkilökohtaisena asiana, vaan sitä tulee voida jakaa yhteisön kesken. Asiantuntijuutta myös tuotetaan moniammatillisen tiimin kanssa vuorovaikutuksessa ja eri lailla eri tilanteissa. Asiantuntijalla on siis käytössään menetelmiä ja tietotaitoa, jota hän käyttää aina tilanteeseen sopivasti. (Isoherranen 2004, 10, 19.)

Moniammatillinen tiimi voidaan helposti käsittää joukoksi henkilöitä, jotka työskentelevät samassa työpisteessä ilman tiimikokouksia ja ilman mahdollisuutta yhteiseen tiedon jakamiseen ja prosessointiin. Moniammatillisuus on vain niin sanotusti paperilla, mutta se ei näy käytännössä. Moniammatillisen tiimin toi-

minta edellyttää tiedon, taidon ja osaamisen kehittymistä tavanomaisten rajojen yli. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sallitaan toisen ammattiryhmän edustajan ottaa omia perinteisiä roolitehtäviä. Tällaiseen rajojen rikkomiseen kuuluu keskinäistä opetusta ja lisäkoulutusta tiimin sisällä. Tällaiselle ryhmälle tärkeimpiä ominaisuuksia ovat kyky jakaa tietoa ymmärrettävästi, ammatillisten rajojen väljyys, kyky ottaa yhteistä vastuuta, halukkuus olla oppija ja erikoisasiantuntija samanaikaisesti sekä valmius sopeuttaa rooleja tiimin sisällä asiakaslähtöisesti. (mt., 16 -17.)

Moniammatillisuuden haasteina on ollut hankemallisten töiden lisääntyessä palveluiden pirstaloituminen ja eri tahojen yhteistyön epäselvyys. Yhteiskunnassamme on laaja verkosto erilaisia palveluja, joiden paljous voi hämmentää asiakasta ja uhkana on väliinpuotoaminen palveluverkkoon. Juuri tähän aiemmin mainittu palvelunohjaus on ratkaisu varsinkin sellaisille asiakkaille, jotka tarvitsevat monia palveluverkon palveluja yhtä aikaa. Myös vaitiolovelvollisuus ja luottamukseen liittyvät kysymykset on nähty ongelmallisina moniammatillisessa työssä. Tästä syystä asiakaslainsäädäntöä on tarvittu määrittämään asiakkaan oikeuksia ja tämän takia asiakkaalle on tärkeää kertoa, mihin häntä koskevia tietoja käytetään. Moniammatillinen työ vaikeutuu, jos asiakasprosessin tietoja ei saa jakaa muun palveluverkon kanssa. (Kolkka ym. 2009, 107 -112.)

Lisäksi moniammatillisen työn haasteena voi olla yhteistyön aloittamiseen vaikeus. Yhteistyön esteenä voi olla se, ettei kokonaisuutta hahmoteta kunnolla palveluverkossa tai palvelukokonaisuus voi olla pirstaleinen. Haasteena voi myös olla yhteistyön aloittamisen hitaus, koska yhteistyön kehittämiseen ei yleensä ole nopeita ja yksinkertaisia ratkaisuja. Nämä asiat vaikeuttavat yhteistyön aloittamista, jolloin moniammatillisuuden tarvetta aletaan epäillä. Myös toiminnan vetäjän puuttuminen ja johtajuus voivat olla asioita, joiden takia yhteistyön aloittaminen hidastuu, koska selkeää linjaa ei ole ja muilla ei ole aikaa viedä asiaa eteenpäin. Toisaalta usein kyse on myös resursseista, vaikka moniammatillinen työskentely koetaankin tarpeelliseksi toimintamuodoksi. (Häkli 2011, 115 -119.)

#### 1.4 Nuorisoaseman ammattialat

Nuorisoasemalla työskentelee sosiaali-, terveys- sekä nuorisoalan henkilöstöä ja he tuovat oman erityisosaamisensa yhteiseksi hyväksi. Näiden alojen rajapinta on häilyvä ja tästä syystä ei välttämättä yksiselitteisesti pystytä määrittämään, mistä viitekehuksesta asiakasta tulee tarkastella. Nimenomaan moniammatillinen, rajapintoja entisestään hävittävä työ on tarpeellista. Yhteistä näille kaikille aloille on varhaisen tukemisen ajatus, joka vallitsee myös Nuorisoasemalla. (Kolkka ym. 2009, 184 -185.)

Sosiaalialalla pyrkimyksenä on hyvän tekeminen ihmisten auttamisen ja kärsimyksen vähentämisen kautta. Sosiaalialalla korostuu myös pyrkimys muutokseen sekä kehittymiseen. Tärkeää on asiakkaan ihmisarvon ja yksilöllisyyden kunnioittaminen rehellisen ja avoimen kommunikoinnin kautta. (Ammattieettinen lautakunta 2005, 5-6.) Sosiaalityössä ehkäistään sosiaalisia ongelmia sekä tuetaan vähäosaisempia ja vahvistetaan heidän voimavarojaan. Sosiaalityötä tehdään eri ikäryhmien kanssa aina lapsuudesta vanhuuteen. Sosiaalityössä vaaditaan muun muassa sosiaalisen osallisuuden ja toimintakyvyn tukemisen taitoa sekä keskittymistä asiakkaan arkielämän jatkuvuuteen. Tärkeää on osata tarkastella näitä asioita yksilön sekä yhteiskunnan tasolla. (Kolkka ym. 2009, 187 - 189.)

Hoitotyön päätavoitteena on lisätä ihmisten tietoutta terveydestä ja sen ylläpitämisestä, sairauksista, hoitamisesta ja yksilöllisyydestä. Myös hoitotyössä työskennellään kaiken ikäisten ihmisten kanssa. Hoitotyön ammattilaisuus koostuu koulutuksesta, ammatinharjoittamislainsäädännöstä sekä eettisestä normistosta. Hoitotyötä tulee toteuttaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa kunnioittaen, tasa-arvoisesti sekä oikeudenmukaisesti. Tärkeää on pyrkiä tekemään mahdollisimman hyviä valintoja asiakkaan kannalta ja osata myös perustella tehdyt valinnat. (mt., 203 -205.)

Nuorisoala luokitellaan nuorisotyöksi ja nuorisotoiminnaksi. Nuorisotyön tarkoituksena on parantaa nuorten elinoloja sekä luoda mahdollisuudet nuorisotoiminnan onnistumiselle. Nuorisotyö on nuorille suunnattua toimintaa, jota kunta tai muu ammatillinen taho tarjoaa. Nuorisotoiminta taas tarkoittaa nuorten va-

paaehtoista kansalaistoimintaa, jota ammatillinen taho voi ohjata. Nuorisotoiminnan kautta kehittyvät nuorten kansalaistaidot ja se myös tukee nuoren elämän kehittymistä. Nuorisoalan työn keskiössä on aina nuorten elinolojen parantaminen. (Päivänsalo 2002, 5.)

### 1.5 Ehkäisevä lastensuojelu

Yhteisöpedagogit sijoittuvat nimenomaan lastensuojelun ehkäisevälle puolelle ja Nuorisoaseman kaltainen palvelu on omiaan meidän alamme ammattilaisille. Ehkäisevä lastensuojelu on tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa ja se tähtää asioihin puuttumiseen. Kaiken keskiössä on lapsi, mutta myös vanhempia tuetaan kasvatuksessa. Lapsi nähdään myös aktiivisena toimijana, jolloin lasta on kuultava häneen liittyvissä asioissa. Ennaltaehkäisevä näkökulma edellyttää lapsen hyvinvoinnin havainnointia ja tähän nimenomaan tarvitaan moniammatillista yhteistyötä eli lapsen ympärillä olevat eri ammattiryhmien henkilöt toimivat yhdessä. Yhteisöpedagogit sopivat tähän kenttään yhtenä osana lapsen tukemista, sillä heillä on edellytykset lapsen vuorovaikutukselliseen kohtaamiseen sekä mahdollisuus myös hallita isompia ryhmiä. (Jukkala 2009, 84 - 85).

## 2. OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

### 2.1 Joensuun kaupungin Nuorisoasema

Joensuun kaupungin Nuorisoasema on matalan kynnyksen varhaisen tukemisen palvelu nuorille ja heidän perheilleen, jonka tarkoituksena on edistää nuoren hyvinvointia. Nuorisoasema on palvelu, joka tarjoaa mahdollisuuden kohdata nuoret heidän luonnollisissa ympäristöissään, tukea ja vahvistaa jo olemassa olevaa verkostoa ja puuttua tilanteeseen jo varhaisessa vaiheessa. (Nuorisoaseman suunnittelutyöryhmä 2011.)

Nuorisoaseman palvelut on suunnattu 11 -18 -vuotiaille nuorille ja heidän perheilleen, joiden tilanteessa nuoren ja kodin olosuhteet ovat sellaiset, että nuoren kotona asuminen on vielä mahdollista. Palvelut on suunnattu erityisesti nuorille, jotka tarvitsevat tukea muun muassa elämänhallinnassa ja arjen sujumisessa, ihmissuhdeasioissa ja vuorovaikutuksessa sekä sopivien ja tarpeenmukaisten palvelujen löytymisessä. Lisäksi tukea annetaan kasvuun ja kehitykseen liittyvissä haasteissa, koulunkäyntiin, opiskeluun, työhön ja vapaa-aikaan liittyvissä haasteissa, päihde- ja riippuvuusasioissa, mielenterveydellisissä asioissa sekä kuntoutus- ja terapiatarpeen arvioinnissa. (mt., 2011.)

Nuoren verkostoon kootaan ammattilaisia sekä läheisiä nuoren lähipiiristä, joiden avulla pyritään arvioimaan nuoren tilannetta, selvittämään sitä mahdollisimman nopeasti oikeanlaisilla palveluilla ja välttymään ongelmien kasaantumiselta. Nuorisoaseman päämääränä on tukea nuorten ja heidän perheiden arkea, kehittää uusia työtapoja ja vahvistaa ammatillista yhteistyötä. (mt., 2011.)

Nuorisoaseman työntekijät ovat eri alojen ammattilaisia ja pystyvät näin tekemään moniammatillista työtä työyhteisössään. Moniammatillisuus on vielä suhteellisen uusi työmuoto, eikä sitä ole vielä tutkittu paljoa, vaikka se onkin yleistyvässä nyky-yhteiskunnassamme. Nuorisoasema on itsessään myös suhteellisen uusi organisaatio ja moniammatillisen työn tekeminen on haastavaa, joten tämä oli hieno mahdollisuus tutkia Nuorisoaseman moniammatillista tiimiä.

Joensuun kaupungin Nuorisoaseman työntekijät muodostavat verkostomaisen moniammatillisen tiimin, jonka avulla asiakkaat saavat kohdistettua ja oikeanlaista tukea. Jo kuten aiemmin mainittiin, henkilöstö koostuu sosiaalialan-, nuorisoalan- ja terveydenhoitoalan ammattilaisista. Tähän kymmenhenkiseen työryhmään kuuluu neljä sosiaaliohjaajaa, kaksi psykiatrista sairaanhoitajaa, etsivä nuorisotyöntekijä, erityisnuorisotyöntekijä ja psykologi sekä lääkäri, jonka työpanos on käytettävissä noin kerran viikossa. (mt., 2011.)

## 2.2 Opinnäytetyön merkitys

Opinnäytetyömme merkitys humanistiselle ja nuorisoalalle on mielestämme merkittävä, koska moniammatillisuus on uudenlainen toimintamuoto, joka vastaa tulevaisuuden haasteisiin alallamme. Moniammatillisuus tuo työhön uuden-

laista näkökulmaa ja työtettä, jonka avulla voidaan tehdä yhä menestyksellä käämpää työtä nuorten parissa. Moniammatillisuus antaa myös työntekijälle uusia näkökulmia tehdä ja kehittää omaa työtänsä sekä keksiä uusia työmuotoja.

Yhteisöpedagogin koulutusosalalle moniammatillisuus antaa uusia haasteita, jonka ansiosta voimme yhteisöpedagogeina tarjota omaa ammattiosaamistamme yhä syvempiin verkostoihin, työkentälle ja yhteistyötahoille. Opinnäytetyömme yksi edellytys on ollut kirkastaa moniammatillisuutta käsitteenä ja näyttää sen suomat mahdollisuudet. Tämän takia koulutuksessa on huomioitava yhä tarkemmin opiskelijoiden valmiudet, joita moniammatillinen työote ja yhdessä tekeminen vaatii. Toivomme opinnäytetyömme olevan suunnannäyttävä jälkeemme valmistuville yhteisöpedagogeille, jotka ovat kiinnostuneita moniammatillisesta työtoteesta. Moniammatillisuudesta ei ole vielä paljon tutkittua tietoa, koska moniammatillisuus on vielä suhteellisen uusi käsite ja työmuoto. Moniammatillinen työskentelytapa on kuitenkin ominainen yhteisöpedagogin työkentällä ja sitä painotetaan suuresti jo opiskeluaikana.

Koemme, että myös meidän oma ammatillisuutemme on kehittynyt opinnäytetyömme aikana ja olemme saaneet konkreettista kosketuspintaa aitoon moniammatilliseen työhön ja sen toteuttamiseen käytännössä. Tutkimuksen tekeminen oman alan, yhteiskunnallisen merkittävyyden ja oman työosaamisen näkökulmasta on antanut syvyyttä opintoihimme aiemmin opitun teorian tueksi. Oman kiinnostuksemme lisäksi meille on kehittynyt myös halu kehittää moniammatillisuutta omalta osaltamme, koska koemme sen olevan tärkeä osa yhteisöpedagogin ominta osaamista ja luultavasti myös osa meidän tulevaa työkenttäämme.

Yhteiskunnallisesti opinnäytetyömme palvelee oman alamme lisäksi myös useampia aloja, koska käsitteenä ja työmuotona moniammatillisuutta voidaan hyödyntää lähes millä tahansa alalla. Tutkimuksemme tulos ei rajoitu pelkästään tutkimaamme yhteisöön, vaan sitä voidaan soveltaa myös laajemmalle. Vaikka teoriapohjamme käsittelee moniammatillisuutta humanistisen- ja kasvatustieteiden näkökulmasta, niin työn arvo voidaan jakaa kuitenkin laajemmalle alueelle.

Joensuun kaupungin Nuorisoasemalle opinnäytetyömme sovellusarvo on kuitenkin kaikkein suurin ja merkittävin asia. Olemme syventyneet juuri Nuorisoaseman työyhteisöön ja sen moniammatillisuuteen, joten tutkimuksestamme saadut tulokset palvelevat ja kehittävät tilaajaamme kaikista eniten. Vaikka nämä tulokset ovat useampiin paikkoihin yleistettäviä ja sovellettavia, niin uskomme kuitenkin, että juuri Nuorisoasema pystyy hyödyntämään ne parhaalla mahdollisella tavalla. Koska moniammatillisuus on myös yhteiskunnallisesti merkittävä ja usein pinnalla ollut käsite, niin uskomme, että moniammatillisuuden käsitteleminen ruohonjuuritasolla selventää ja yksinkertaistaa koko käsitettä entisestään. Kaiken kaikkiaan työotteemme opinnäytetyöhömme on ollut Nuorisoasemaa palveleva, joten olemme pystyneet tutkimaan yksityiskohtaisesti tutkimuskysymystämme ”*Mitä moniammatillisuus tarkoittaa Nuorisoasemalla.*” Uskomme myös, että opinnäytetyömme on entisestään tuonut Nuorisoaseman työntekijöitä yhteen, koska aiheesta on jouduttu keskustelemaan paljon ja se on herättänyt mielenkiintoa sekä lisäkeskustelua myös tutkimuksemme ulkopuolella. Koemme tämän olleen asia, joka on myös yksi opinnäytetyömme konkreettinen tulos ja saavutus.

### 2.3 Opinnäytetyömme ajankohtaisuus

Ammattialallamme pyritään jatkuvasti verkostomaiseen sekä moniammatilliseen työotteeseen ja Nuorisoasemalla sitä on pyritty kehittämään enemmän avoimeen ja keskustelemaan suuntaan. Tavoitteena ei ole se, että joukko ammattilaisia toimii saman katon alla ilman kommunikointia ja konsultointia. Meidän koulutusohjelmastamme valmistuu yhteisöjen ammattilaisia ja meitä voisi ajatella tietynlaisina sillanrakentajina yhteisöissä. Erikoisalaamme on toimia yhteisöissä ja nähdä kokonaiskuva koko toiminnasta.

Meidän kohdallamme tämä on toiminut hyvin, sillä olemme tulleet työtiimille tuuksi jo projektimme aikana, mutta emme kuitenkaan ole samalla tavalla osa tiimiä, vaan olemme pystyneet arvioimaan tilannetta ulkopuolisina arvioitsijoina. Nuorisoaseman tapauksessa olemme ensimmäisiä, jotka tekevät sinne opinnäytetyötä, joten he kokevat kehittämistyölle olevan todella tarvetta. Nuori-



soaseman henkilöstön mielestä moniammatillisuuden hahmottaminen ja kokeeminen on vaikeaa kaiken työn ohella, joten he toivoivat ulkopuolisten ihmisten tuovan asiat esille heille omalla tavallaan. Jotkut meidän mielestämme itsestään selvät asiat voivat olla heille arvokasta tietoa, jota ei ole tultu ajatelleeksi aiemmin.

Nuorisoasemalla koko toiminta on vielä kehitysvaiheessa, joten itse tiimillä ei riitä aikaa eikä energiaa tehdä erilaisia tutkimuksia ja selvityksiä itse. Oma ammatillisuus ja paikka tiimissä on vielä vieras asia, joten tämänkaltainen työ yhdisti tiimiä, sillä heillä oli yhteinen tavoite saada opinnäytetyömme onnistumaan. Tämä oli mielestämme hieno asia. Olimme mukana myös Nuorisoaseman avausvaiheessa, jolloin pääsimme näkemään moniammatillisen tiimin synnyn ja sen, kuinka kaikki lähti käyntiin. Pystyimme hyödyntämään sitä havainto- ja kokemusmaailmaa myös opinnäytetyössämme, sillä olemme nähneet omin silmin koko Nuorisoaseman kehityskaaren, joka on mahtunut jo näin lyhyeen aikaan eli reiluun puoleen vuoteen.

Opinnäytetyössämme huolesti se, että tuotamme liian itsestään selvää tietoa eli Nuorisoaseman tiimi ei saa mitään uutta tietoa opinnäytetyöstä. Toinen huolenaiheemme oli se, että aiheen tutkimuksia on vaikeaa löytää niiden vähyyden vuoksi. Onneksi tutkimuksia löytyi tarpeeksi opinnäytetyömme laajuuteen nähden ja huolemme osoittautui tarpeettomaksi. Tutkimusten vähyydestä voimme kuitenkin päätellä, että meidän työllemme moniammatillisuudesta on tarvetta. Muita haasteita työssämme oli aikataulutuksen, kokemattomuutemme tutkijoina ja tutkimuskysymyksen muotoileminen aihetta palvelevaksi.

### 3 TUTKIMUKSEN VAIHEET

#### 3.1 Suunnittelu

Jo alusta asti oli selvää, että teemme laadullisen tutkimuksen. Laadulliseen tutkimukseen päädyimme sen selkeyden takia. Tutkiskimme asioita, joita ei voida

muuttaa laskettavaan muotoon, joten laadullinen tutkimus oli lopulta ainoa vaihtoehtomme. Määrällistä tutkimusta ei olisi ollut myöskään järkevää toteuttaa alle kymmenen hengen osallistujalla. Harkitsimme aluksi tekevämme toiminnallisen opinnäytetyön ja esimerkiksi oppaan käytössä olevista menetelmistä Nuori-soasemalla, joka olisi helpottanut tulevia työntekijöitä, harjoittelijoita ja sijaisia. Tiimin pyynnöstä kuitenkin pysyimme tutkimuksellisessa opinnäytetyössä ja aiheeksemme muotoutui jo alussa ajatuksena ollut moniammatillisuus Nuori-soasemalla. Alustavan suunnitelman mukaan myös Nuori-soaseaman esimiehet olisi jollakin tavoin otettu mukaan opinnäytetyöhön.

Aluksi lähdimme selvittämään, mitä tarkoittaa laadullinen tutkimus ja mitä meidän tulee tutkimuksessamme huomioida. Hahmottelimme tutkimuskysymystämme ja mietimme sitä eri kysymysten kautta:

1. Mitä eroa on moniammatillisuudella ja moniasiantuntijuudella?
2. Miten Nuori-soaseaman henkilöstö näkee moniammatillisuuden työyhteisössään?
3. Mitä moniammatillisuus tarkoittaa Nuori-soaseaman henkilöstön mielestä?

Näiden kysymysten pohjalta lähdimme käyttämään työnimeä *”Onko Nuori-soaseama moniammatillinen yhteisö vai ainoastaan monen eri ammattilaisen työpaikka?”*. Tämä lausahdus oli myös ryhmäkeskustelumme pääkysymys, josta kerromme myöhemmin lisää.

### 3.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä ovat esimerkiksi tutkimuksen kokonaisvaltainen tiedonhankinta sekä sen kokoaminen luonnollisissa tilanteissa. Meidän tapauksessamme tietoa kerätään omalla työpaikalla ja omassa tutussa tiimissä, jolloin tilanne on mahdollisimman luonnollinen. Kvalitatiivisen tutkimuksen piirteisiin lukeutuu myös ihmisen käyttäminen tiedon keruun välineenä. Tämä tarkoittaa sitä, että omat havainnot ja keskustelut tutkittavien kanssa ovat pääaineistoa, josta tutkimus tehdään. Tutkijoiden tulee myös pyrkiä paljastamaan odottamattomia seikkoja, joten aineistoa tulee tutkia monialaisesti ja yksi-

tyiskohtaisesti. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston hankinnassa tulee käyttää laadullisia metodeja, joita ovat esimerkiksi teemahaastattelu, osallistuva havainnointi ja ryhmähaastattelut. Me käytämme opinnäytetyössämme ryhmähaastattelua. Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti, kuten meidän tapauksessamme tutkimus on rajattu Nuorisoaseman kymmenhenkiseen työtiimiin. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista, että tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä eli tutkimussuunnitelmaa ei kannata yrittääkään noudattaa orjallisesti, sillä siinä olevat asiat tulevat jäsen-tymään ja muokkautumaan tilanteeseen sopivaksi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulee myös käsitellä tapauksia ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

### 3.3 Aineiston kerääminen

#### 3.3.1 Menetelmät

Alussa oli selvää, että käytämme kahta eri aineistonkeruutapaa. Tiimin kanssa keskusteltuamme halusimme tehdä yhden ryhmähaastattelun sekä jokaiselle tiimin jäsenelle yksilöhaastattelut. Yksilöhaastattelu on yleisin muoto Suomessa kerätä laadullista aineistoa. Haastattelulla voidaan kerätä aineistoa myös kvantitatiiviseen tutkimukseen. Haastattelun tarkoituksena on kerätä toisen ajatuksia ja näkökulmia. Haluamme tietää muun muassa haastateltavan motiiveja ja ajatuksia moniammatillisuuden rakentumisesta. Haastattelujen purkaminen vie paljon aikaa, sillä yhden haastattelutunnin purkamiseen on arvioitu menevän keskimäärin kahdeksan tuntia. (Eskola & Suoranta 2008, 85 -86, 94.) Tästä syystä emme voineet haastatella kymmentä tiimin jäsentä myös yksilötasolla ryhmähaastattelun lisäksi. Päädyimme ratkaisuun, että hankimme tutkimuksemme pääasiallisen tiedon kyselylomakkeilla ja monipuolistimme kokonaisuutta ryhmähaastattelulla.

Mietimme myös esimiesten haastattelemista ja päädyimme lopputulokseen, että heille täytyisi tehdä oma lomakkeensa tai haastatella heitä henkilökohtaisesti. Ajattelimme kuitenkin, että esimiehet ovat melko kiireisiä ja yhteisen ajan löytäminen olisi haasteellista. Mielestämme myös opinnäytetyömme rajaus olisi sel-

keämpi, jos tutkisimme ainoastaan käytännön työtä tekeviä henkilöitä eli ainoastaan Nuorisoseman kymmenhenkistä tiimiä. Esimiesten mukaan ottaminen olisi tarkoittanut sitä, että aineisto olisi kasvanut liian suureksi opinnäytetyömme laajuuteen suhteutettuna.

Saimme valittua aineistonkeruumenetelmät, jotka olivat ryhmähaastattelu, josta käytämme helpommin lähestyttävää nimitystä ryhmäkeskustelu ja lisäksi jokaiselle työntekijälle kyselylomakkeet. Valitsimme nämä menetelmät siksi, että ne tukisivat toisiaan, jolloin kyselylomake herättäisi ajatuksia ennen ryhmäkeskustelua ja kokoaisi ajatuksia yhteen myös ryhmäkeskustelun jälkeen.

### 3.3.1.1 Triangulaatio

Pyrimme lisäämään käytettävien menetelmien luotettavuutta triangulaatiolla, koska käytimme kahta erilaista menetelmää eli kyselylomaketta sekä ryhmäkeskustelua aineistomme keräämiseksi. Erilaisten aineistojen ja teorioiden sekä toimintatapojen ja menetelmien käyttämistä yhdessä sanotaan triangulaatioksi. Triangulaatiossa samassa tutkimuksessa voidaan hyödyntää erilaisia tapoja ja teorioita sekä useamman tutkijan työpanosta laadullista tutkimusta tehtäessä. Näin ollen tuloksesta saadaan kattavampi kuin yksittäisten menetelmien käyttämisestä tutkimuksessa. Lisäksi useammalla tutkimusmenetelmällä on mahdollista paikata luotettavuusvirheitä, joita yksittäiset tutkimusmenetelmät eivät välttämättä ole näyttäneet. (Eskola ym., 2008, 68.)

Tutkijatriangulaatiossa tutkijoita on useampi kuin yksi. Useampi tutkija monipuolistaa tutkimuksen tekemistä sekä tarjoaa siihen laajempia näkökulmia. Useamman tutkijan työpanos saattaa kuitenkin myös sekoittaa tutkimuksen tekemistä, koska useampien näkökulmien ja päätelmien yhteen saaminen voi olla haastavaa. (mt., 69.) Menetelmätriangulaatiossa tutkimuskohdetta puolestaan tutkitaan useamman eri aineistohankinta- ja tutkimusmenetelmillä. Menetelmätriangulaatio tarjoaa myös mahdollisuuden vertailla eri aineistohankintakeinoja keskenään, jolloin tutkimuksen laadullisuutta päästään myös arvioimaan. (mt., 70.)

Triangulaatio toteutui opinnäytetyössämme tutkija- ja menetelmätriangulaationa. Koska tutkimuksessa on ennen kaikkea kyse ratkaisujen tekemisestä ja niiden perustelemisesta, niin koemme triangulaatioiden käyttämisen opinnäytetyön luotettavuuden osatekijän olleen merkittävä. Etenkin tutkijatriangulaatio on antanut meille tutkijoina erilaisia näkökulmia analysoida aineistojamme. Myös menetelmätriangulaation käyttäminen on tukenut aineistojemme yhteneväisyyttä, jolloin niissä ovat korostuneet yhtäläisyydet, eivät niinkään niiden eroavaisuudet. Kaiken kaikkiaan eri triangulaatioiden yhdistäminen on tukenut meidän ratkaisujamme osana aineistojen analysointia.

Saimme tutkijatriangulaation käyttämisestä uusia näkökulmia, joita me emme olleet tulleet ajatelleeksi. Mielenpitoet ja ratkaisut kohtasivat kuitenkin hyvin ilman erimielisyyksiä ja saimme analysoitua aineiston asiallisesti sekä yksityiskohtaisesti. Menetelmätriangulaatio aiheutti meille puolestaan enemmän vaikeuksia, koska oli haasteellista analysoida kahta aineistoa rinnakkain, molempien aineistojen ollessa suhteellisen laajoja. Käytetyt menetelmät tukivat kuitenkin toisiaan hyvin analysointivaiheessa ja siksi triangulaation käyttäminen teki tutkimuksemme monipuolisemman.

### 3.3.2 Kyselylomake

Kun aloimme luoda kyselylomaketta ja tutkimuskysymyksiämme, niin kysymyksemme olivat tässä vaiheessa:

1. Miten moniammatillinen tiimi toimii Nuorisoasemalla?
2. Onko kaikilla yhteinen tavoite?
3. Onko Nuorisoasema moniammatillinen yhteisö vai ainoastaan monen eri ammattilaisen työpaikka?

Hahmottelimme lomakkeen kysymyksiä aluksi viiden aihealueen kautta, jotka olivat:

1. Mitä moniammatillisuus työntekijöiden mielestä tarkoittaa?

2. Miten työntekijä kokee itsensä Nuorisoaseman moniammatillisessa tiimissä?
3. Miten työntekijä kokee käytännön toimivan Nuorisoaseman moniammatillisessa tiimissä?
4. Miten työntekijä kokee oman ammatillisuutensa Nuorisoaseman moniammatillisessa tiimissä?
5. Miten muuttaisit ja kehittäisit Nuorisoaseman moniammatillista tiimiä tulevaisuutta varten?

Loimme jokaisen aihe-alueen alle kysymyksiä, jotka sisälsivät myös kontrollikysymyksiä, joiden tarkoituksena oli tukea aiemmin annettuja vastauksia. Hioimme lopullisen kyselylomakkeen kuitenkin sellaiseen muotoon, että se olisi mahdollisimman selkeä ja yksinkertainen vastaajalle eikä siinä olisi liikaa toistoa. Lopullinen lomake oli neljän sivun mittainen, eikä sen työstäminen enää onnistunut lomakkeen laadun kärsimättä. Lomake löytyy liitteestä yksi.

Lähetimme tiimille kyselylomakkeet 19. tammikuuta 2012 ja välitimme ne kirjallisena sekä sähköisenä versiona, jotta jokainen vastaaja saa valita itselleen mieluisamman vastausvaihtoehdon. Kehotimme kuitenkin vastaamaan mieluummin paperisena versiona, jolloin jokaisen anonymiteetti säilyy paremmin. Kyselyt tehtiin nimettöminä ja yksilötyönä. Sähköistä kyselyä ei ollut mahdollista toteuttaa nimettömänä, koska henkilöllisyys näkyy sähköpostiosoitteesta. Näissä tapauksissa tulostimme sähköpostilla lähetetyt lomakkeet osaksi muita lomakkeita, tarkoituksenamme taata kyselyyn vastaajan anonymiteetti.

### 3.3.3 Ryhmäkeskustelu

Ryhmähaastattelu on aineistonhankintatapa, jossa mukana on samalla kertaa useita haastateltavia. Ryhmähaastattelu voidaan toteuttaa kahdella tapaa. Ensimmäinen tapa on käyttää ryhmähaastattelua yksilöhaastattelun sijaan, jos haastateltavat esimerkiksi jännittävät yksilöhaastattelua liikaa tai kokevat sen muuten ongelmalliseksi. Jotkut voivat myös tarvita muita ihmisiä ympärilleen, jotta mielipiteet nousevat helpommin esille. Toinen käytötapa on ottaa ryhmähaastattelun rinnalle myös yksilöhaastattelu. Tällöin voi haastatella ensin henki-

löt yksitellen ja vasta sitten heidät ryhmänä tai toisin päin. Käytämme jälkimmäistä tapaa opinnäytetyössämme hieman sovellettuna. (Eskola ym., 2008, 94-95.)

Ryhmähaastattelun osanottajilla on yleensä yhteinen kokemuspohja, joten sailailun mahdollisuus pienenee ryhmätilanteessa. Myös väärinymmärrysten ja unohdusten riski pienenee, kun ryhmässä on monta ihmistä. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että ihmiset voivat myös jättää sanomatta tiettyjä asioita ryhmähaastattelussa. Tästä syystä otimme ryhmähaastattelun tueksi myös kyselylomakkeet luotettavuuden parantamiseksi. Ryhmähaastattelun pohjaksi kannattaa valita jokin aihe, josta ryhmällä on erilaisia käsityksiä tai mielipiteitä. (mt., 94-96.) Käytimme tutkimuskysymystä *”Onko Nuorisoasema mielestäsi moniammatillinen yhteisö vai ainoastaan monen eri ammattilaisen työpaikka”* ryhmäkeskustelun pääaiheena, koska se on mielestämme hyvin provokatiivinen kysymys ja auttaa ihmisiä herättämään ajatuksia aihepiiristä. Aihe ei ole liian itsestään selvä, joten mielenkiinto aihetta kohtaan säilyy pidempään.

Yksilölomakkeen lähettämisestä Nuorisoaseman tiimillä oli viikko aikaa valmistautua ryhmäkeskusteluun, joka toteutettiin 26. tammikuuta 2012. Suunnitelimme ryhmätilannetta aluksi neljän aihealueen kautta, jotka olivat tilanne alussa verrattuna nykytilanteeseen, päivystysvuorot ja niiden toteutuminen, pienryhmätoiminta sekä Nuorisoaseman fyysisen tilan muutos ja sen vaikutukset. Nämä esimerkit olivat tulleet henkilöstöltä opinnäytetyön suunnittelupalaverissa ja ajattelimme hyödyntää niitä osaksi tutkimustamme. Päivystysvuoroista ja pienryhmistä keskustelemista emme kuitenkaan kokeneet hedelmälliseksi tutkittavan aiheen kannalta, joten halusimme keskittyä vain alkutilanteen ja nykyhetken vertailuun sekä fyysisen tilan muutokseen Vyöhyke –talosta Kelan yläkertaan. Ryhmäkeskustelun runko löytyy liitteestä 2.

Kuten aiemmin on mainittu, pidimme keskustelun pääotsikkona tutkimuskysymyksemme eli *”Onko Nuorisoasema moniammatillinen yhteisö vai ainoastaan monen eri ammattilaisen työpaikka?”*. Tämän kysymyksen esitimme alussa ja pyysimme pohtimaan sitä seuraavan keskustelun aikana. Välillä osanottajat saivat keskustella vapaasti ja esitimme ainoastaan yhden lisäkysymyksen, joka liittyi fyysisen tilan muutokseen ja sen vaikutuksesta moniammatillisuuteen.

Muilta osin emme puuttuneet keskusteluun, sillä se eteni omalla painollaan. Lopussa esitimme saman kysymyksen kuin alussa ja odotimme, että olisimme keskustelun aikana löytäneet vastauksen kysymykseen *”Onko Nuorisoasema moniammatillinen yhteisö vai ainoastaan monen eri ammattilaisen työpaikka?”*. Tällä tavalla ympyrä sulkeutui ja oli mielestämme mukava päätös keskustelulle.

Haastattelijan tulee olla mahdollisimman neutraali ja haastattelutilanteen mahdollisimman avoin ja rento. Ryhmähaastattelussa suurimmat haasteet ovat yleensä tilanteen aloittaminen ja ryhmän dominoivat henkilöt. Haastattelijan tulee olla melko hiljaa ryhmätilanteessa lukuun ottamatta näitä kahta edellistä haastetta, johon puolueetonta haastattelijaa saatetaan tarvita. (mt., 97.) Ryhmäkeskustelussamme olimme ainoastaan havaintojen tekijöinä ja herättelimme keskustelua lisäkysymysten avulla. Ongelmaksi ei missään vaiheessa muodostunut liian dominoivat henkilöt ja keskustelu eteni omalla painollaan. Lisäkysymyksiä esitimme suunniteltua vähemmän.

Ryhmähaastattelun ongelma on saada kaikki ihmiset paikalle, sillä jo yhden ihmisen poisjääminen voi vaikuttaa tulokseen. Ryhmähaastatteluun voi vaikuttaa myös se, että tietyt ihmiset voivat jäädä pois pareittain eli jos yksi ihminen ei tule, niin toinen voi tästä syystä jäädä pois. (mt., 97.) Tilanne oli meillä erityisen riskialtis, sillä kyseessä on kymmenhenkinen työtiimi, jossa kaikilla on erilaiset aikataulut. Ryhmäkeskustelusta jäi pois kaksi ihmistä aikataulusvaikeuksien takia ja he eivät vastanneet myöskään kyselylomakkeisiin. Pareittain poisjäämisestä ei kuitenkaan ollut kyse. Opinnäytetyömme molemmat aineistot on siis kerätty samoilta henkilöiltä eli kahdeksalta Nuorisoaseman työtiimin jäseneltä.

Haastattelutilanteen jälkeen haasteellista oli materiaalin purkaminen, sillä ihmisten tunnistettavuus pelkästä äänestä esimerkiksi nauhurin avulla on melko vaikeaa (mt., 98). Tämän ratkaisimme ottamalla mukaan videokameran, jolla toivoimme ongelman poistuvan. Äänitimme ryhmäkeskustelun vielä varmuuden vuoksi nauhurille, että saisimme tiimin jäsenten äänet selvästi kuuluviin. Näihin toimenpiteisiin kysyimme etukäteen luvat ryhmäkeskustelun henkilöiltä. Heillä oli mahdollisuus kieltäytyä videoinnista ja nauhoittamisesta sekä tieto siitä, miksi tallennamme keskustelun ja miten sitä tullaan käyttämään jatkossa.



### 3.4 Analysointi

Analysointivaiheen aloitimme ryhmäkeskustelun litteroinnilla ja kyselylomakkeiden koonnilla. Litteroimalla ryhmäkeskustelun saimme siitä tekstiversion, jonka avulla on helpompi lähteä analysoimaan aineistoa. Kyselylomakkeiden koonti puolestaan auttoi meitä analysoimaan kyselylomakkeiden aineistot kokonaisuutena eikä vain yksittäisinä mielipiteinä.

Teemoittelu on kvalitatiivisen aineiston analyysitapa, jossa etsitään yhteneviä teemoja, jotka parhaiten kuvaavat aineistoa ja vastaavat tutkimuskysymykseen. Teemoitteluun kuuluu myös teorian yhdistäminen aineistoista nostettujen havaintojen rinnalle. Teemoittelussa aineiston teemoja voi myös havainnollistaa sitaatein, mutta niitä tulee käyttää harkiten, jotta teksti on edelleen miellyttävää lukea. Sitaatit voivat perustella havaintoja, kuvata esimerkkejä sekä elävöittää tekstiä. (Eskola ym., 2008, 174 -175.)

Aloitimme etsimällä kyselylomakkeista yhteneviä teemoja ja aihealueita sekä vertaamalla näitä teoretietoon moniammatillisuudesta. Tiivistimme pääteemat viiteen aihealueeseen, jotka olivat yhteinen tavoite, ammattiryhmät, vuorovaikutus, asiakaslähtöisyys sekä innovatiivisuus. Ammattiryhmät aihealueeseen kuuluvat muun muassa eri koulutustaustat, osaaminen ja tieto. Vuorovaikutukseen kuuluvat tiimin sisäinen tiedon jakaminen, toisilta oppiminen ja mielipiteiden jakaminen. Asiakaslähtöisyyteen taas kuuluu yhteistyö eri tahojen kanssa ja myös tiimin sisäinen asiakaslähtöisyys kuului tähän teemaan. Viimeiseen teemaan eli innovatiivisuuteen kuuluivat uudet toimintatavat sekä tiimin kehittäminen.

Huomasimme teemoittelun tehtyämme, että meidän tuli hieman muuttaa tutkimuskysymystämme niin, että se palvelisi paremmin opinnäytetyön tarpeita. Tästä syystä pelkistimme tutkimuskysymyksemme muotoon *”Mitä moniammatillisuus tarkoittaa Nuorisoasemalla”*. Tämä tutkimuskysymys on tarpeeksi yksinkertainen ja aineistosta saadut havainnot selittävät tätä kysymystä tarkemmin.

Seuraavaksi lähdimme analysoimaan ryhmäkeskustelua ja tähän käytimme samaa menetelmää eli teemoittelua. Lähdimme hahmottelemaan litteroitua ryhmäkeskustelua kappale kappaleelta ja tarkastelimme, mitä yhtenevää ja mitä eroavaa tästä aineistosta löytyy verrattuna kyselylomakkeisiin. Huomasimme aineistosta nousevan täysin samat teemat kuin kyselylomakkeistakin. Ainoana erona aineistoissa oli se, että ryhmäkeskustelun aineisto käsitteli enemmän Nuorisoaseman yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa kuin yksilölomakkeen aineisto. Tämä oli meistä mielenkiintoinen asetelma, joten päätimme yhdistää kahden aineiston teemat eri tavalla kuin mitä aikaisemmin olimme ajatelleet. Jätimme alkuperäisen ”yhteinen tavoite” -teeman kokonaan pois, sillä se tuntui melko irralliselta muihin verrattuna. Liitimme edellä mainitun teeman tilalle Nuorisoaseman yhteistyön ulkopuolisten tahojen kanssa ja nimitimme tämän teeman ”yhteistyökumppanit” -teemaksi. Tämä oli mielestämme tärkeää ottaa erilliseksi teemaksi kokonaan, sillä se nousi hyvin vahvasti ryhmäkeskustelun aineistosta esiin. Näin saimme viisi teemaa, joita käsittelemme seuraavassa luvussa.

#### 4. MONIAMMATILLISUUDEN ULOTTUVUUDET NUORISOASEMALLA

Analysoimme ryhmäkeskustelua ja kyselylomakkeita yhdessä, koska molemmista nousi esille samanlaisia asioita. Jaottelimme molemmista aineistosta useimmiten esille nousseet asiat ja luokittelimme ne erilaisiin kategorioihin, jotka kuvaavat nimenomaan moniammatillisuutta Nuorisoasemalla ja vastaavat tutkimuskysymykseemme ”*mitä moniammatillisuus tarkoittaa Nuorisoasemalla?*”. Kaiken kaikkiaan aineistoista nousi esille viisi pääteemaa, jotka ovat ammattiryhmät, vuorovaikutus, asiakaslähtöisyys, innovatiivisuus ja yhteistyökumppanit. Pääteemojen alla olevat asiat eivät kuitenkaan yksiselitteisesti kuulu vain tiettyyn kategoriaan, sillä niiden moniulotteisuuden vuoksi ne voivat kuulua useamman pääteeman alle.

#### 4.1 Ammattiryhmät

Ammattiryhmät -otsikon alle nousi molemmista aineistoista eri koulutustaustojen ja työhistorian tuoman osaamisen yhdistäminen. Nuorisoasemalla toimii kymmenhenkinen tiimi, johon kuuluu muun muassa sairaanhoitajia, sosionomeja, nuoriso-ohjaajia, yhteisöpedagogi, lääkäri ja psykologi. Heillä jokaisella on erilainen koulutustausta, tietotaito sekä työhistoria, joten näitä erityisosaamisista pyritään käyttämään parhaalla mahdollisella tavalla asiakkaan tarpeita sekä muita työntekijöitä huomioiden. Työntekijöiden oman roolin ja työnkuvan kirkastuminen selkeyttää myös koko moniammatillista tiimiä. Eri ammattiryhmien merkitystä moniammatillisuuden näkökulmasta on kuvattu aineistossa seuraavasti:

*”Työyhteisö, jossa eri ammattiryhmien edustajat tekevät työtä yhteistä tavoitetta kohti, jokaisen ”tieto-taitoa” kunnioittaen ja hyödyntäen.”*

Tärkeänä asiana tutkimusaineistoista nousi esille myös asiantuntijuuden jakaminen sekä oman osaamisen täydentäminen. Erityisesti asiantuntijuuden jakaminen on helppoa moniammatillisessa tiimissä, koska neuvoa ja konsultaatiota voi pyytää nopeasti muilta työntekijöiltä tai ohjata asiakkaan asiantuntevammalle tiimin jäsenelle. Tämä palvelee myös asiakkaan etua, koska oikeanlaista apua löytyy nopeasti yhden työyhteisön sisältä, eikä asiakasta tarvitse siirtää eri yhteisöjen välillä asian selvittämiseksi.

Lisäksi tarkoituksena on jakaa omaa asiantuntijuutta myös muille työntekijöille siten, että kaikki moniammatillisen tiimin jäsenet tulisivat tietoisiksi muiden ammattiosaamisesta sekä työkentästä. Muiden erityisosaamisen aluetta ei tarvitse hallita, mutta keskustelemalla työntekijä pystyy laajentamaan omaa osaamistaan ja hallitsemaan menetelmiä myös muiden työkentästä ja jakamaan samalla tietoa muille omasta osaamisestaan. Tärkeää on pystyä keskustelemaan erilaisista tavoista, joilla työtä tehdään. Tätä ajatusta kuvaa hyvin aineistosta noussut kommentti:

*”Toivoisin kuitenkin vielä lisää suvaitsevaisuutta, eriäviä ajatuksia ja mielipiteitä kohtaan ja eri ymmärrystä sekä tietoa eri ammattiryhmien työtavoista, menetelmistä sekä ”opeista”.”*

Kaiken kaikkiaan moniammatillinen tiimi antaa tiedon jakamiseen hyvät mahdollisuudet, koska moniammatillisessa työyhteisössä pääsee osalliseksi myös muiden erityisosaamisesta. Pienessä tiimissä työskentely mahdollistaa paremman vuorovaikutuksen muihin tiimin työntekijöihin ja lisäksi muiden tuki antaa turvaa yksittäiselle työntekijälle osana moniammatillista tiimiä. Päätöksiä tehtäessä voidaan kysyä muiden mielipidettä, vaikka päätös tehdään itsenäisesti. Kuitenkin tieto siitä, että muut tietävät omista päätöksistä ja tukevat niissä, antaa työntekijöille turvaa sekä joukkoon kuulumisen tunteen. Tätä ajatusta kuvaa aineistosta noussut kommentti:

*”Sit ku niitä päätöksiä joutuu tekemään, nii siinä olis kyllä just tän moniosaajuuden paikka. Ettei niitä tarviis sit yksin tehdä, että sais nyt ainaki sen joojoo –miehen tai joojoo –naisen siihen, joka sitten sanoo, että joo ei miunkaan mielestä tai selvä, myö tehtii yhdessä päätös. Eli ettei sitten tarviis jäädä epätietoseks teinkö mie oikein, vai teinkö mie väärin. Vaikkei sitä kukaan osaa välttämättä sanoo, et teinkö mie oikein vai väärin, mutta siihen sais siihen ainaki suuntaa.”*

Pohdimme ammattiryhmien erilaisuutta osana moniammatillisuutta, koska aineistoissa nousi tärkeänä osana esille asiantuntijuuden jakaminen. Monet haluavat täydentää omaa osaamistaan muiden tiedoilla ja taidoilla, mutta kuitenkin oma työnkuva ja roolit halutaan pitää mahdollisimman rajattuina ja yksilöllisinä. Omien tietojen täydentämiseen on suuri halu ajatuksen tasolla, mutta käytännössä aika ja jaksaminen kokonaisvaltaisempaan itsensä kehittämiseen on vielä vähäistä. Pohdimme sitä, miten paljon moniammatillisuudesta voi lopulta saada irti asiantuntijuuden jakamisen kannalta, koska jokaisella on vain rajallisesti resursseja oppia uutta muiden tietotaidosta arjen työn ohella. Toisaalta kaikkea ei tarvitse hallita kokonaan, sillä osaamista voi koko ajan täydentää lisää ja konsultoimalla toisia asiantuntijoita voi silti auttaa asiakasta oikeaan ratkaisuun.

Tutkimusaineistoissa nousi esille lisäksi työparitoiminta ja sen tärkeys moniammatillisessa tiimissä. Joensuun kaupungin Nuorisoaseman moniammatillisessa tiimissä työparitoiminta on sujuvaa, koska ryhmätoimintaan tai asiakastapaamiisiin on helppo saada työpari tarpeen mukaan ainakin yksittäisiin tilanteisiin. Pidempiäaikainen työparitoiminta puolestaan tuottaa vaikeuksia erilaisten aikataulujen ja muiden resurssien puutteen vuoksi. On kuitenkin tärkeää, että muilta

tiimin jäseniltä saa apua yksittäisiin vaativimpiin tilanteisiin, vaikka määrättyä työparia ei olekaan. Pienen yhteisön sisäinen tiedon jakaminen on yksinkertaista ja nopeaa, eikä asiakkaan tarvitse itse käydä koko prosessia läpi uudelleen siirtyessään uudelle työntekijälle. On tärkeää, että palvelut löytyvät samasta paikasta ja asiakkaan on helppo olla tietoinen oman prosessin kulusta. Työparin saaminen on paljolti myös itsestä kiinni eli parin saa kun kysyy, kuten aineistosta käy ilmi:

*”Kyllä saan aina kun pyydän. Joskus vain aikaa yhteiseen keskusteluun ja toisen tukemiseen on liian vähän. Jonkun verran kärsin siitä, että työtä tehdään pitkälti yksin, ja olisi joissain tapauksissa tärkeää voida ja osata pyytää työpari mukaan työskentelyyn. Työparin kyllä saa, jos viitsii kysyä.”*

Tietyissä tilanteissa yksilötyöskentely on tehokkaampaa ja tuottavampaa, mutta toisissa tilanteissa työparityöskentely voisi kuitenkin antaa enemmän asiakkaan etua ajatellen. Mielestämme työparityöskentely on aihe, jonka kehittäminen kannattaa viedä vielä eteenpäin. Nuorisoaseman tiimi kokee selvästi, että työparitoimintaa kaivataan päivittäisiin asiakasprosesseihin.

#### 4.2 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus oli toinen teema, joka nousi tutkimusaineistoissa vahvasti esille. Tärkeäksi koettu asia oli toiselta oppiminen. Vuorovaikutukseen kuuluu myös avoin kommunikointi, vuorovaikutus ja päivittäinen kanssakäyminen, jotka koetaan tärkeiksi sekä ylläpidettäviksi asioiksi työyhteisössä. Seuraava kommentti aineistosta kertoo työyhteisön merkityksestä:

*”Tukea saa työkavereilta aina kun sitä kaipaa. Yhteiset ”epäviralliset” kahvipöytäkeskustelut esim. asiakastapauksista, omasta työskentelystä, omasta jaksamisesta, hoidon jatkosuunnitelmista ovat todella antoisia. Kaipaisin myös jatkossa säännöllistä yksilötyönohjausta, mutta se ei luonnollisesti ole työtovereiden tehtävä.”*

Tärkeää on ilmaista myös erilaiset mielipiteet muille, jolloin niitä voidaan täydentää. Myös ristiriidat kuuluvat vuorovaikutukseen ja niitä saa olla. Ennen kaikkea tärkeää on tiedon jakaminen, eikä tietoja voi salata esimerkiksi uskalluksen

puutteen takia. Avoimeen kommunikointiin liittyy myös epäkohtien ilmi tuominen ja se, että muistaa myös asiat, joissa on jo kehitytty ja parannettu.

*”Tietoa ei tule jaettua itsekään aina tasapuolisesti. Siinä olisi varmasti meille kaikille opittavaa.”*

Yhteiset pelisäännöt ja yhteisen sävelen löytäminen on myös tärkeä asia aineistossa. Yhteistä kieltä tarvitaan yleiseen kommunikaatioon ja yhteisellä kielellä tarkoitetaan sitä, että kaikki puhuvat asioista samoilla nimillä, jolloin väärinymmärrysten mahdollisuus minimoidaan. Koska jokaiselle tiimille muodostuu omat kirjoittamattomat säännöt, niin niiden tiedostaminen on myös merkittävä osa päivittäistä vuorovaikutusta.

*”Asiantuntijuus vaatii omaa ammatillista kieltään. Yhteistä kieltä muodostuu sitä mukaa kun rakennamme tiimin yhteistä osaamista, yhteisiä toimintaperiaatteita ja käytäntöjä.”*

#### 4.3 Asiakslähtöisyys

Asiakslähtöisyys -teemassa asiakkaan kokonaisvaltainen kohtaaminen ja palvelun muokkaaminen juuri hänelle sopivaksi nousi tärkeimmäksi asiaksi. Tämä tarkoittaa sitä, ettei asiakkaan kohtaamisessa keskitytä ainoastaan yhteen osaluueeseen, vaan pyritään näkemään kokonaisuus. Palvelu täytyy muokata tapauskohtaisesti, sillä jokaisen asiakkaan kohdalla kartoitetaan avun tarve erikseen. Yksi asiakas voi tarvita enemmän ryhmätoimintaa, kun taas toinen voi olla vailla lääkärin hoidollista tukea.

Edellä mainittuun kuuluu myös ajatus siitä, että asiakkaan ei itse tarvitse tietää, mitä palvelua hän tarvitsee. Asiakas on saattanut käydä jo erilaisia palveluverkon osia läpi saamatta apua, joten hän ei todennäköisesti itse tiedä, millainen apu häntä auttaisi parhaiten. Nuorisoaseman henkilöstön tehtävänä on ohjata asiakas oikealle ihmiselle, jos hän ei osaa itse auttaa asiakasta. Moniammatillisuuden etuna on myös, että asiakkaan voi ohjata eteenpäin tarvittaessa vaihtamalla organisaatiota, sillä oman tiimin sisältä löytyy laaja joukko eri osaajia.

*”...Tieto muiden ydinosaamisesta, jotta silloin kun oma osaaminen asiakkaan parhaaksi ei ole riittävää eli yksilösuoritus ei riitä, niin tiedän kenen asiantuntijuutta hyödyntämällä voidaan päästä parempaan kokonaisuuteen.”*

Nuorisoaseman henkilöstö haluaa tarjota asiakkaalle rinnalla kulkijaa, jotta asiakkaan ei tarvitsisi poukkoilla ympäri palveluverkkoa päämäärättömänä. Tärkeää olisi luoda asiakkaalle suunnitelma ja tavoite sekä kulkea hänen vierellään koko matkan ajan. Tärkeää on myös ottaa vastuu asiakkaan suunnitelman toteutumisesta. Silloin asiakas saa tarvitsemansa tuen, eikä hänen tarvitse etsiä eri palveluja itse eikä hävitä palveluverkon ulottumattomiin. Aineistosta nousi vahvasti myös ajatus, että moniammatillisuutta ei toteuteta vain näön vuoksi, vaan asiakkaan tarpeet huomioon ottaen.

Aineistossa pohdittiin myös vahvasti sitä, että Nuorisoasema on ehkäisevän lastensuojelun palvelu eikä sinne laiteta asiakasta, jolle kaikki muut palvelut on jo kokeiltu. Nuorisoaseman resurssit ovat rajalliset ja siitä herää kysymys, onko esimerkiksi lastensuojelun korjaavan puolen tai nuorisopsykiatrian asiakkaan enää tarpeen mukaista tulla Nuorisoasemalle, jossa pyritään varhaiseen tukemiseen. Tärkeää olisi myös saattaa yhteistyökumppaneiden tietoon se, että Nuorisoasema on varhaisen tukemisen palvelu, eikä se välttämättä pysty tarjoamaan palveluja raskaampien asiakkuuksien puolelle.

#### 4.4 Innovatiivisuus

Nuorisoasema on vielä melko uusi palvelu, vain vajaan vuoden vanha. Tästä syystä toiminta on vielä kehittymässä ja juuri palvelun keskeneräisyys koettiin voimavarana, mutta myös hidasteena. Keskeneräisessä organisaatiossa henkilöstöllä on suuret mahdollisuudet itse ideoida, kehittää ja suunnata toimintaa haluamaansa suuntaan. Heillä on mahdollisuus hyödyntää moniammatillista tiimiään ja luoda omat pelisääntönsä toiminnalle. Tämä koettiin voimavarana ja hyvänä asiana tulevaisuuden näkymien kannalta. Kuitenkin toiminnan keskeneräisyys koettiin myös hidasteena, sillä oman ammatillisen roolin hakeminen on vielä kesken ja epävarmuustekijöitä on vielä hyvin paljon. Nuorisoasema on kuitenkin innovatiivinen, motivoitunut sekä innostunut yhteisö, jolla on kaikki edellytykset toimia moniammatillisena yhteisönä.

*”Parasta on yhteinen tahto ja innostus tehdä tästä palvelusta paras mahdollinen. Yhteishenki on hyvä ja työntekijät suhtautuvat myönteisesti kehittämistyöhön ja kokevat sen yhdeksi osaksi työtä, ei ylimääräisenä.”*

Tärkeää on antaa ajan kulua rauhassa ja antaa uuden palvelun kehittymiselle aikaa. Yhteiseksi kehittämistavoitteeksi nousivat selkeän toimintamallin luominen sekä uusien toimintatapojen kehittäminen. Olisi tärkeää pystyä kertomaan myös yhteistyökumppaneille, kuinka Nuorisoasema toimii ja ketä se palvelee. Myös uusien toimintatapojen kehittäminen koettiin tärkeäksi, koska myös henkilöstö haluaa oppia koko ajan uutta ja soveltaa oppimaansa käytännön työhön. Ajan hermolla toimiminen on tärkeää tällä alalla.

#### 4.5 Yhteistyökumppanit

Tärkeäksi asiaksi tutkimusaineistoissa nostettiin myös yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Uusien kontaktien ja yhteistyökumppaneiden saaminen Joensuun kaupungin Nuorisoaseman ulkoiseen palveluverkkoon ja näiden suhteiden ylläpitäminen on olennainen osa moniammatillista yhteistyötä. Koska Nuorisoasema on asiakkaalle matalan kynnyksen paikka, niin siksi sen täytyy olla matalan kynnyksen paikka myös yhteistyökumppaneille.

*”Sit ehkä aatteeleekin tuosta mejän sloganista, että matalalla kynnyksellä paitsi että asiakkaalla olis matala kynnyks tulla meille, nii vois ajatella että myös on matala kynnyks tehdä yhteystyötä sellastenki toimijoiden kanssa, jotka ei ihan perinteisesti ensimmäisenä tule mieleen.”*

Tarkasteluun tulisi ottaa päällekkäisen työn tekeminen Nuorisoasemalla. Ongelmana on, että ei tiedetä tarkkaan, mitä työtä on tehty esimerkiksi erikoissairaanhoidon ja lastensuojelun puolella, jolloin voidaan helposti tehdä samat asiat uudelleen myös Nuorisoaseman puolella. Pyrkimyksenä on välttää päällekkäisen työn tekemistä, mutta rajan vetäminen on vielä vaikeaa. Päällekkäistä työtä voi olla esimerkiksi alkukartoitusten tekeminen siten, että asiakas joutuu käymään samat vaiheet läpi useasti. Myös tässä konsultaatio eri yhteistyökumppa-



neiden välillä on tärkeää siksi, että asiakkaan etu toteutuisi parhaalla mahdollisella tavalla.

Päällekkäisen työn tekeminen ja eri tahojen välinen kommunikointi vaikuttaa myös asiakasprosessiin, jos asiakkaan etua ei huomioida tarpeeksi. Ihanteellista olisi, että asiakas ei edes huomaisi liikkuvansa moniammatillisessa yhteisössä eri organisaatioiden ja työntekijöiden välillä, koska tieto kulkee niin hyvin työntekijöiden välillä.

## 5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskysymyksenämme oli ”*mitä moniammatillisuus tarkoittaa Joensuun kaupungin Nuorisoasemalla*” ja selvitimme vastauksen työntekijöille tehtyjen ryhmäkeskustelun sekä kyselylomakkeiden avulla. Nuorisoaseman moniammatillisuus on koulutustaustojen yhdistämistä, asiantuntijuuden jakamista ja toinen toiselta oppimista sekä avointa kommunikaatiota. Se on myös asiakkaan kokonaisvaltaista kohtaamista, jonka tueksi työntekijä tarvitsee kykyä hyväksyä erilaisia työmenetelmiä, muita yhteistyökumppaneita, halua kehittyä ja taitoa jakaa vaikeat asiat. Kaikkiaan moniammatillisuudessa Nuorisoasemalla on kyse yhteisvastuusta, konsultoinnista ja asioiden yhdessä tekemisestä. Nuorisoaseman työntekijät antoivat kyselylomakkeissa arvion omasta moniammatillisesta tiimistään asteikolla yhdestä viiteen, jolloin keskiarvoksi tuli 3,9. Tämä tarkoittaa sitä, että Nuorisoaseman tiimillä on vakaa pohja lähteä kehittämään toimintaa jatkossa.

Tutkimusmenetelmämme antoivat tutkittaville mahdollisuuden sekä avoimeen keskusteluun ryhmäkeskustelussa, että yksilölliseen ja henkilökohtaiseen vastaamiseen kyselylomakkeessa. Saadut vastaukset olivat monipuolisia, mutta silti yhteneviä, joten niistä oli helppo rakentaa tulos tutkimuskysymykseemme. Koska Nuorisoasema on vielä suhteellisen uusi palvelu Joensuussa, niin saamillamme tuloksilla on myös merkitystä jatkokehittämisen ja uudenlaisen innovatiivisuuden kannalta.

### 5.1 Mitä moniammatillisuus tarkoittaa Nuorisoasemalla?

Eri ammattiryhmien edustajat katsovat asiakkaan asioita eri näkökulmasta, osalla on hoidollinen tai terapeuttinen näkökulma, osalla elämyksellinen tai liikunnallinen lähtökohta asiakkaan tukemiseksi. Nuorisoaseman tiimiä on yhdistänyt alusta asti tavoite saada uusi palvelu toimimaan ja tarjota hyvät mahdollisuudet vuorovaikutuksen kehittymiselle. Yhteisen kielen muodostuminen voi olla vaikeaa ja siitä voi syntyä myös erimielisyyksiä. Ristiriidat voivat myös kehittää vuorovaikutusta kohti parempaa yhteistyötä.

*”Puhumme pääasiassa samaa kieltä, mutta varmaan koulutustaustasta riippuen, sanoilla saattaa joskus olla eri merkitys. Katsomme toisinaan asiakkaan tilannetta hieman eri näkökulmista, mutta molemmat ovat varmasti yhtä oikeita.”*

*”Ristiriidat ovat näköalapaikkoja mahdollisuuksiin”*

Innovatiivisuus on Nuorisoasemalla selkeästi rikkaus, jota halutaan kehittää koko ajan uudelle tasolle. Pelkästään se, että saa olla mukana luomassa omaa työpaikkaansa ja sen sisältöä, on harvinaista. Vaikka kehittämistyötä on tehty paljon, niin silti innovatiivisuus, uusien menetelmien sekä työtapojen kokeileminen koetaan edelleen kiinnostavana asiana. Koska toimintaa ei ole vielä rajattu, niin kehittämisen vastapuolena joudutaan sietämään myös paljon keskeneräisyyttä. Mahdollisuuksia on kuitenkin paljon, joten myös erimielisyyksien kautta saatu palaute kehittää Nuorisoasemaa koko ajan eteenpäin. Vaikka intoa ja taitoa on paljon, niin resurssien huomioiminen on osa todellisuutta, joka täytyy ottaa huomioon kehittämistyössä.

*”Kehittäminen on yhteinen tehtävämme ja oleellinen osa työtämme.”*

Joensuun kaupungin Nuorisoasemalle on kysyntää, koska tällaista uudenlaista varhaisen tukemisen palvelua ei ennen ole ollut Joensuussa. Nuorisoasemalle tarvitaan selkeä palvelumalli, jossa selviää millaista palvelua tarkalleen ottaen tarjotaan ja ketkä ovat potentiaalisia Nuorisoaseman asiakkaita. Pohdimme sitä, miten moniammatillista yhteistyötä voisi laajentaa nykyisen palveluverkon ulkopuolelle ja mitkä yhteistyökumppanuudet olisivat kannattavia. Pohdintaan voi sisällyttää asiakaslähtöisyyden lisäksi myös esimerkiksi oman tiimin sisäisen

työhyvinvoinnin. Miten laajaksi työyhteisöä voi laajentaa, että moniammatillisuus voisi edelleen toimia?

Pohdimme myös sitä, minkälainen leima Nuorisoasemalla on muiden alan palvelujen keskuudessa ja miten se vaikuttaa moniammatilliseen yhteistyöhön. Nuorisoasema on ollut kohuttu palvelu sen avaamisesta lähtien. Osaksi vaikuttavia tekijöitä ovat olleet Nuorisoaseman uutuus ja erilaisuus aiempien palvelujen rinnalla. Koska Nuorisoasema on moniammatillinen yhteisö, niin myös yhteistyökumppaneiden merkitys osana palveluja on merkittävää.

Nuorisoasemaan on satsattu paljon resursseja, joten sillä on myös suuret odotusarvot osana varhaisen tukemisen palveluita. Moniammatillinen yhteistyö on vahvaa tiimin sisäisesti, mutta myös ulkoisten palvelujen ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Pohdimme sitä, miten muut alan palvelut suhtautuvat tähän uuteen organisaatioon, johon kiinnitetty paljon huomiota. Toisaalta palvelujen lisääntyminen alan kentällä tuo lisää tehokkuutta sekä osaamista asiakkaiden hyväksi. Myös yhteistyöverkostojen laajuus kertoo siitä, että eri palveluilla ei ole kilpailua vaan ennemminkin kumppanuutta, jonka perusedellytyksenä on tehdä kaikki mahdollinen asiakkaiden hyväksi ja saada samalla jaettua oman työn tuomia velvollisuuksia. Tämän takia on tärkeää ylläpitää yhteistyötä, että sitä saadaan vahvistettua ja kehitettyä yhä monipuolisemmaksi.

*”Kyllä mä ajattelen että ku on uusi palvelu ja silleen positiivisessa hengessä markkinoitu ja kiinnitetty alkuun sitä huomiota, että tavallaan sellainen uusi raikas tuulahdus on Joensuuhun tullut Nuorisoaseman myötä”*

## 5.2 Muut tutkimukset moniammatillisuudesta osana tuloksiamme

Voimme verrata saamiamme tuloksia myös aiemmin tehtyihin tutkimuksiin, jolloin voimme todeta, että saamamme tulokset ovat päteviä. Voimme todeta tämän siksi, että moniammatillisuutta tutkittaessa ja tuloksia kasatessa huomaamme esille nousseet samankaltaisuudet tekemämme opinnäytetyön ja aiemmin julkaistujen tutkimusten kanssa. Vaikka tulokset vaikuttavatkin itsestään selviltä tuloksilta, niin silti niiden arvo on huomattava tilaajalle, kun asiaa joutuu katsomaan uudesta näkökulmasta muiden kuin oman työyhteisön toimesta. Käytämme Nykäsen, Karjalaisen, Vuorisen ja Pöyliön tutkimusta ”Ohjauksen

alueellisen verkoston kehittäminen - poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana” ja Kontion tutkimusta ”Moniammatillinen yhteistyö” osana johtopäätöksiämme.

### 5.2.1 Sisäinen ja ulkoinen ulottuvuus

”Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen - poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana” -tutkimuksen mukaan on olemassa kaksi eri ulottuvuutta, jotka ovat organisaation sisäinen ulottuvuus ja organisaation ulkoinen ulottuvuus. Sisäisellä ulottuvuudella tarkoitetaan eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä saman hallinnonalan alla kun taas ulkoisella ulottuvuudella tarkoitetaan poikkihallinnollista moniammatillista yhteistyötä oman organisaation ulkopuolelle muiden alojen kanssa. Tällöin yhteistyöhön osallistuu joko yhden tai useamman hallinnonalan edustajia, jolloin asiakkaan tarpeet huomioon ottaen toimintaan osallistuu eri hallinnonalojen edustajia asiakkaan edun mukaisesti. (Nykänen, Karjalainen, Vuorinen & Pöyliö 2007, 207.)

Sisäinen ulottuvuus voisi näkyä Nuorisoasemalla esimerkiksi terveydenhoitajan ja lääkärin välisenä yhteistyönä asiakkaan parhaaksi. Ulkoinen ulottuvuus voisi puolestaan näkyä esimerkiksi nuorisotyöntekijän ja koulun välisenä yhteistyönä. Pääasiallisena erona näissä ulottuvuuksissa on se, kenen kanssa tehdään yhteistyötä. Sisäiseen yhteistyöhön lukeutuu se, kun Nuorisoaseman työntekijät tekevät tiimissä yhteistyötä asiakkaan hyväksi ja ulkoista se on puolestaan silloin, kun Nuorisoaseman työntekijät tekevät yhteistyötä Nuorisoaseman ulkopuolisten tahojen kanssa. Kyseinen tutkimus on käyttänyt esimerkkeinä sisäisestä ulottuvuudesta luokanopettajan ja opinto-ohjaajan yhteistyötä ja ulkoisesta ulottuvuudesta oppilaitoksen ja sosiaalitoimiston välistä yhteistyötä. Näin ollen voimme todeta, että sisäinen ja ulkoinen ulottuvuus - vertailu on yhtä pätevä kuin omassa tutkimuksessamme tekemä vertailu Nuorisoaseman tiimistä ja yhteistyötahoista. (mt., 207.)

Aiemmin mainittu tutkimus osoitti myös, että moniammatillista työtä olisi edullista tarkastella myös asiakkaan palvelutarpeiden ja eri ammattiryhmien näkökulmista. Tällöin saadaan selkeä kokonaisuus tarpeesta, jonka kautta voidaan lähteä muokkaamaan oikeanlaista palvelua asiakkaan hyväksi. Eri ammattiryhmien

suunnitteluyhteistyö toteuttaa moniammatillisuutta ja moniasiantuntijuutta parhaalla mahdollisella tavalla. Lisäksi se on myös asiakastyötä, jonka kautta on mahdollista etsiä parhaita ratkaisuja ja edistää eri asiantuntijoiden välistä suunnittelua ja johtamista ja näin tehdä onnistuneita päätöksiä. Johtamisen haasteena on saada yhdistettyä eri alojen ammattilaisten erilaiset vahvuudet sekä osaaminen, jolloin tarkoituksena on asiakkaan edun toteutuminen. (mt., 208.)

Meidän tuloksemme osoittavat myös, että Nuorisoasema pyrkii kaikella toiminnallaan palvelemaan asiakkaan etua ja löytämään oikeat ratkaisut erilaisiin tapauksiin. Koska Nuorisoasema on melko uusi palvelu, oikeanlaisen palvelutarjonnan kehittämistyö on edelleen käynnissä. Tavoitteena on saada siitä hiottua tarpeita vastaava kokonaisuus asiakkaan hyväksi. Jo pelkkä alojen välinen suunnittelutyö toteuttaa moniammatillisuutta myös Nuorisoasemalla, koska eri yhteistyötahojen konsultointi ja yhteistyö selkeyttää palvelumallia ja vähentää päällekkäisen työn riskiä, jolloin suurimman edun saa asiakas ilman pompotetta paikasta toiseen.

### 5.2.2 Moniammatillisuuden osatekijät

”Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen - poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana” –tutkimuksen mukaan moniammatillinen työskentelytilanne voidaan koostaa seuraavista neljästä osatekijästä, jotka ovat: osallistujien erilaisuus, oppimisen mahdollisuus, tieto ja kommunikaatio. (Nykänen ym., 208.) Näitä kaikkia neljää osa-aluetta voimme verrata myös opinnäyte-työmme tuloksiin, jotka kertovat Nuorisoaseman moniammatillisuuden osatekijöistä: ammattiryhmistä, vuorovaikutuksesta, asiakaslähtöisyydestä, innovatiivisuudesta ja yhteistyökumppaneista. Vaikka ryhmittely ei ole samanlainen, niin ne kuitenkin täydentävät toisiaan ja niiden sisällöt ovat vastaavia keskenään, jolloin voimme todeta tutkimustulosten olevan yhtäläisiä keskenään.

Työntekijöiden erilaisuus vaikuttaa moniammatillisuuden rakentumiseen ja itse työn tekemiseen. Jokaisella yhteisön jäsenellä on erilainen henkilö- ja työtausta, jolloin he ovat organisaationsa edustajina erilaisia. Erilaisuuteen kuuluu jokaisen oma arvomaailma, motivaatio, asenteet, kieli, ikä, terminologia, tieto-taito, kokemus, oletukset sekä ajattelutapa, jotka vaikuttavat erilailla jokaiseen yksi-

löö. Näiden seikkojen takia useamman toimintakulttuurin ja ammattirajojen yhdistäminen sekä ylittäminen saattaa olla vaikeaa, koska nämä eroavaisuudet tarvitsevat aikaa ja tilaa toimiakseen yhdessä. Erilaisuus on kuitenkin myös voimavara, jota hyödyntämällä organisaatio, työyhteisö, työntekijät ja asiakkaat saavat kokoajan jotain uutta. (mt., 208.)

Oppimisen mahdollisuus ja erilaiset rajapinnat antavat työntekijöille mahdollisuuden oppia, hallita tietoa sekä tuottaa uutta tietoa, joka on keskeinen osa moniammatillisessa työssä. Tämä tarkoittaa tasavertaista kohtaamista työyhteisössä, jonka kautta ammatti- tai organisaatorajoja ylittävä toiminta on keino muuttaa omaa ympäristöä. (mt., 208 -210.)

Lisäksi tieto on väline, jonka avulla moniammatillisuutta voidaan kehittää parempaan suuntaan. Yleisesti ottaen työyhteisössä on paljon niin sanottua hiljais-ta tietoa, jota jokainen eri ammattiryhmän edustaja tietää ja joka perustuu omiin henkilökohtaisiin kokemuksiin sekä kulttuuriseen perintöön. Yksi moniammatillisuuden perusta on hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen keskustelemalla ongelmista ja tilanteista. Näin ollen hiljaisen tiedon yhdisteleminen eri työntekijöiden, ammattiryhmien ja organisaatioiden välillä saa aikaan uutta, näkyvää tietoa. Yhteiseksi koettu ja jaettu tieto sekä neuvottelemisen tasavertaisten työntekijöiden välillä ovat yksi moniammatillisen työn lähtökohdista. (mt., 210 -211.)

Viimeisenä osatekijänä on kommunikaatio, joka on moniammatillisuuden perusta. Koska moniammatillisuuden lähtökohta on asiakas ja hänen palvelutarpeisiinsa vastaaminen, niin silloin kommunikaation rakentuminen, dialogisuus ja yhteistyö on tärkeää palvelutarpeen saavuttamiseksi. Kommunikaatio vaatii tahtoa oman osaamisen jakamiseen ja uuden tiedon vastaanottamiseen, jolloin yksilön oppiminen on myös koko organisaation oppimisen edellytys. Jos organisaatio ei pysty tarjoamaan asiakkaalle tarpeenmukaista asiantuntemusta, niin silloin yksilöiden oppiminen ja yhteistyö ei ole ollut riittävää. Moniammatillinen työ edellyttää uudenlaista osaamista, aikaa sekä tilaa, että ammatillinen rajoja ylittävä työ on kaiken kaikkiaan mahdollista toteuttaa. (mt., 211 -212.)

Edellä mainittuja tutkimustuloksia voidaan peilata myös meidän saamiimme tutkimustuloksiin, jotka ovat hyvin samanlaisia. Moniammatillisen työn perustana voidaan sanoa olevan eri ammattiryhmät ja niiden välinen yhteistyö, kommunikaatio ja tiedon jakaminen, mikä palvelee asiakasta parhaalla mahdollisella ta-

valla. Näiden asioiden kautta voidaan kehittää omaa työyhteisöä, jolloin organisaatiosta tulee osaavampi ja monipuolisempi. Koska kaiken lähtökohtana on tarjota asiakkaille parasta mahdollista tukea, on moniammatillisuus asia, jonka täytyy kehittyä organisaation rinnalla. Kaiken kaikkiaan sisäisen ja ulkoisen ulottuvuuden ansiosta moniammatillisella yhteistyöllä voidaan saada aikaan tuloksia, jotka ovat uusia ja erilaisia, jolloin asiakkaalle pystytään tarjoamaan halutut palvelut ja vielä vähän enemmän.

### 5.2.3 Moniammatillisuuden keskeiset teemat

”Moniammatillinen yhteistyö” -tutkimuksen mukaan puolestaan moniammatillisessa yhteistyössä on viisi keskeistä kohtaa, jotka ovat asiakaslähtöisyys, tiedon ja eri näkökulmien kokoaminen yhteen, vuorovaikutustietoinen yhteistyö, rajojen ylitykset sekä verkostojen luominen. (Kontio 2010, 9.) Nämä samat viisi kohtaa nousivat myös meidän opinnäytetyömme aineistosta, mutta nimesimme ne hieman eri tavoin. Asiakaslähtöisyys meillä on nimetty samalla tavalla, tiedon ja eri näkökulmien yhteen kokoamisen nimesimme eri ammattiryhmiksi, vuorovaikutustietoisesta yhteistyöstä pelkistimme vuorovaikutukseksi, rajojen ylitykset nimesimme innovatiivisuudeksi ja verkostojen luomisen nimitimme yhteistyökumppaneiksi. Sisällöiltään näistä kokonaisuuksista löytyi paljon yhteneväisyyksiä.

Kontion tutkimuksessa koetaan tärkeäksi asiakkaan kokonaisvaltainen kohtaaminen ja siihen pyritään kokoamalla eri ammattilaisten tieto ja taito yhteen, joka on huomattavasti merkityksellisempää kuin yhden ammattilaisen näkökulma. Tärkeää on, että ammattilaiset osaavat jakaa tietoa keskenään ja ymmärtävät pyytää sitä myös ulkopuoliselta henkilöltä, jos tilanne sitä vaatii. Moniammatillisen yhteistyön ydin onkin avoin vuorovaikutus sekä tavoitteellinen toiminta, selkeä ymmärrys toiminnasta sekä asiantuntevat henkilöt, joilla on hyvä yhteishenki, ryhmän roolien ymmärtäminen ja arvostaminen sekä hyvä johtajuus. Tärkeää moniammatillisuudessa on tutkimuksen mukaan myös yhteisen kielen löytäminen, työn päämäärän tunnistaminen, näkemyksien tuominen yhteiseen arviointiin sekä oikeanlaisen toimintamallin löytäminen. Täysin vastaavat asiat nousivat myös aineistostamme vahvasti esille, kuitenkin johtajuus –näkökulmaa ei noussut aineistostamme hallitsevaan rooliin. (Kontio 2010, 8 -9.)

Moniammatillinen yhteistyö eroaa pelkästä yhteistyöstä lyhyesti sanottuna siten, että yhteistyöhön on yhdistetty myös osaaminen ja tieto, jolloin saadaan paras mahdollinen kuva asiakkaan tilanteesta. Tällöin on mahdollisuus kehittävään ja rajoja ylittävään toimintaan moniammatillisuuden kautta. (mt., 8 -9.)

### 5.3 Kehittämisehdotukset

Kehittämisehdotuksemme Nuorisoasemalle ovat jo aiemmin tulleet esille työsämme, mutta tuomme ne esille vielä tiiviinä kokonaisuutena. Mielestämme pitkäaikainen työpari työskentely on asia, jota tulisi kehittää Nuorisoasemalla. Nykyisessä tilanteessa riskinä on se, että kalenterit täyttyvät jokaisen omista asiakastapaamisista, jonka takia työparin saaminen omasta tiimistä on haasteellista. Tämä käytäntö ei tue alkuperäistä ideaa työparityöskentelystä, vaikka tällaiselle toiminnalle on kuitenkin selkeästi tarvetta, koska se ei kuormita yksittäisiä työntekijöitä niin paljon ja tällöin myös asiakkaan etu korostuisi.

Toisena kehitettävänä asiana on mielestämme oman ammatillisen roolin rakentuminen ja sen selkeyttäminen osana Nuorisoaseman palveluja. Jokaisen tulisi kehittää omaa ammattirooliaan sekä olla tietoisempi toisten työtavoista ja menettelmistä ymmärtääkseen paremmin muiden tekemät ratkaisut. Tämä olisi myös asiakkaan etu, koska työntekijöillä on selkeämmät roolit työyhteisössä. Mielestämme tässä on kuitenkin pieni ristiriita, koska toisaalta työntekijöillä täytyy olla selkeä oma rooli työntekijöinä, mutta silti heiltä edellytetään mukautumista erilaisiin tilanteisiin sekä toiselta oppimista. Tämän takia selkeämmän kokonaisuuden muokkaaminen olisi tarpeellista.

Tutkimuksestamme tuli ilmi myös seuraavia asioita. Kehittämisen ja suunnittelutyön työaikaan sisällyttäminen koettiin tärkeänä, koska nykyisin asiakastyö vie kaiken ajan kehittämistyöltä. Lisäksi yhteisen päämäärän, työnkuvan kirkastamisen sekä tiimin kokonaiskuvan hahmottuminen Nuorisoasemasta koettiin kehitettävänä asioina. Konkreettisesti toivottiin lisää työnohjausta, ulkopuolisen ohjaajan mukana oloa, yhteisiä tiimipalavereita sekä säännöllisempää esimiesten paikalla oloa. Myös suunnitelmien siirtäminen käytäntöön on tärkeää, että kehittämissideoiden toteuttamista voidaan tehdä pelkän suunnittelemisen lisäksi.



## 6 LUOTETTAVUUS

Meidän opinnäytetyössämme luotettavuus on ollut asia, johon olemme kiinnittäneet erityisesti huomiota. Tutkimuksemme luotettavuutta tukevat ja lisäävät useat eri asiat ja olemme pyrkineet arvioimaan sitä kriittisesti eri näkökulmista. Aluksi tutkimuksessamme olennaista oli hankkia lupa tutkittavalta organisaatiolta sekä siihen osallistuvilta henkilöiltä. Joensuun kaupungin Nuorisoaseman kanssa olemme tehneet lisäksi vielä kirjalliset sopimukset tutkimuksesta ja siihen liittyvistä asioista.

Aineistoa kerätessä laaduntarkkailuun liittyviä asioita olivat etukäteen valmistautuminen. Lähdimme liikkeelle tekemällä ryhmäkeskusteluun sekä kyselylomakkeeseen hyvän haastattelurungon ja siihen liittyen pohdimme ennalta aihealueita ja kysymyksiä. Vaikka kaikkiin lisäkysymyksiin ei voida ennalta varautua, pidimme huolen siitä, että osallistujilla oli mahdollisuus tehdä lisäkysymyksiä ja tarvittaessa tarkensimme niitä. Lisäksi huolehdimme siitä, että kaikki muu materiaali ja tekninen välineistö oli kunnossa ryhmähaastattelua varten. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 184.) Varmistimme ryhmähaastattelun myös tuplanauhoitteilla eli ääninauhurilla ja videokameralla sekä omilla muistiinpanoilla siltä varalta, että jokin tekninen väline pettäisi haastattelun aikana.

### 6.1 Eettiset ratkaisut

Jokainen tutkimus sisältää lukuisia päätöksiä liittyen tutkimuksen eettisiin kysymyksiin ja näin ollen tutkija joutuu pohtimaan sekä arvioimaan monessa eri kohdassa tutkimuksen eettisiä ratkaisuja. Tämä on kuitenkin tärkeä asia tutkimusta tehdessä, sillä se vaatii monien eri näkökulmien ja näkökantojen pohtimista, että tutkimuksesta tulee eettisesti asiallinen. Olennaista on hankkia tietoa rehellisesti ja käyttää sitä eettisesti oikein. (Eskola ym. 2008, 52.)

Olemme rajanneet tutkimuksemme siten, että siitä tulee mahdollisimman selkeä, yksinkertainen ja parhaalla mahdollisella tavalla Joensuun kaupungin Nuorisoasemaa hyödyttävä. Lisäksi olemme olleet tutkimuksen ja sen raportoinnin

puolesta avoimia ja olemme avanneet rehellisesti sen kaikki vaiheet onnistumisineen sekä epäonnistumiseen. Mitään asioita ei ole salattu tutkimuksen aikana. Koska tutkimuksemme on Nuorisoaseman lähtökohtia palveleva, tulee sen luotettavuus esiin avoimesta työotteestamme. Olemme myös tiedottaneet tutkimuksesta ja saaduista tuloksista Nuorisoasemalle. Erityisesti olemme kiinnittäneet huomiota siihen, mikä palvelee Nuorisoasemaa parhaiten tutkimuksen tekemisessä ja pyrkineet tuomaan esille ne asiat, joita voidaan kehittää parhaan hyödyn saamiseksi.

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa, on otettava huomioon tutkijan asema tutkimuksessa. Pohdimme osallistumiseen liittyviä ongelmia ja sitä, miten tutkijat voivat vaikuttaa tutkittaviin. (mt., 210.) Olemme molemmat jo ennestään tuttuja Joensuun kaupungin Nuorisoaseman henkilöstölle ja siksi asemamme tutkijoina oli monimutkainen. Toisaalta tässä luotettavuutta nostaa se, että henkilöstö tuntee toimintatapamme ja kykenee luottamaan meihin tutkijoina sekä antamaan siten enemmän tietoa. Koska me myös tunnemme tutkitavan yhteisön, niin voimme hankkia tietoa yksityiskohtaisemmin kyselemällä, koska olemme tietoisia muun muassa Nuorisoaseman syntymän eri vaiheista. Toisaalta luotettavuutta heikentävänä asiana voitaisiin nähdä se puoli, että käytäisimme väärin luottamustamme ja hyväksikäyttäisimme tutkimuskohdettamme, koska se on meille tuttu yhteisö.

Tutkimuksen luotettavuutta nostaa myös se seikka, että tutkimukseen osallistui kahdeksan työntekijää kymmenestä työntekijästä. Tällöin voidaan olettaa, että saadut tulokset ovat luotettavia, koska ne kattavat kahdeksankymmentä prosenttia koko työyhteisöstä ja sen mielipiteistä. Tutkimusyhteisömme on sen verran pieni, että meillä oli mahdollisuus analysoida sitä melko syvällisesti ja yksityiskohtaisesti. Koska aineisto oli puolestaan laaja ja kattava, pystyimme keskittymään siinä vain tärkeimpiin ja useimmiten esille nousseisiin asioihin. Tässä tapauksessa aineiston koko mahdollistaa laajat näkökulmat tutkittuun asiaan. Analyysin kattavuutta lisää myös se, että tulkintoja ei perusteta vain satunnaisiin poimintoihin vaan ne kerätään laajemmasta joukosta. (mt., 215.)

Joensuun kaupungin Nuorisoaseman puolesta tutkimuksen ja aineiston luotettavuutta lisää myös kyselylomakkeiden täyttäminen itsenäisesti ja nimettöminä.

Vaikka kyselylomakkeen asioista on keskusteltu avoimesti ja herätelty niihin liittyviä tunteita, niin silti niihin vastaaminen on tapahtunut yksilöllisesti eikä vastauksia ole näytetty muille. Lisäksi kyselylomakkeiden säilyttäminen ja niiden luovuttaminen meille tapahtui henkilökohtaisesti suljetuissa kirjekuorissa ja sähköpostitse, jolloin lopullisia vastauksia ei ole nähnyt muut kuin vastaaja itse. Tämän tiedon saimme Nuorisoaseman tiimin jäseneltä.

## 6.2 Teorian hallitseminen

Realistinen luotettavuusnäkemys voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin, jossa sisäisen validiteetin eli pätevyyden tarkoituksena on osoittaa se, että tutkija pystyy hallitsemaan myös tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan puolestaan tutkimuskohteen kuvaamista täsmälleen sellaisena kuin se todellisuudessa onkaan. (Eskola ym. 2008., 213.) Lähtiessämme toteuttamaan tutkimustamme, kartutimme tietämystämme ja teoriaperustaamme moniammatillisuudesta jo ennen tutkimuksemme aloittamista sekä koko ajan sen aikana. Olemme perehtyneet myös kvalitatiiviseen tutkimukseen ja sen vaiheisiin opintoihimme sisältyneissä menetelmäopinnoissa ja erilaisiin teorialähteisiin tutustumalla. Lisäksi olemme perehtyneet myös tutkimuskohteeseemme aiempien projektiopintojemme aikana, jolloin perehdyimme tarkasti itse organisaatioon, erilaisiin asiakirjoihin sekä siellä tehtävään työhön ja sen tavoitteisiin.

Tietoperustan luotettavuutta lisää osaltaan myös pääkäsitteemme hallinta ja kysyimme sitä ensimmäisenä myös tutkittavilta kyselylomakkeessamme. Analyysivaiheessa katsoimme, mitä vastauksia tähän oli kirjoitettu ja tällä tavoin pystyimme seuraamaan sitä, että tutkittavat tiesivät mistä puhuivat. Johtopäätöksiä tehdessä käsitelimme moniammatillisuutta tutkittavien näkökulmasta vastauksien perusteella. Näin ollen emme yleistäneet niitä opiskelujen aikana oppimiimme tarkkoihin määrittelyihin moniammatillisuudesta.

Kaiken kaikkiaan olemme käyttäneet laajaa teoriapohjaa ja tutkineet moniammatillisuutta useammasta eri näkökulmasta ja teorialähteestä, jonka ansiosta tutkimuksemme on kokonaisuudessaan kattava kokonaisuus. Myös tutkimuk-

semme tulokset ja niiden peilaaminen aiemmin tehtyihin ja julkaistuihin tuloksiin kertoo, että ne ovat hyvin samankaltaisia. Voimme siis olettaa, että myös tekemämme tutkimus moniammatillisuudesta ja sen ominaisuuksista on omalta osaltaan luotettava. Luotettavuutta lisää etenkin se seikka, että voimme verrata samanlaisia tuloksia useampaan kuin yhteen tutkimukseen ja silti tulokset eivät riitele keskenään, vaan ovat hyvin samanlaisia.

### 6.3 Yhteiskunnallinen luotettavuus

Laadullisen aineiston luotettavuutta arvioitaessa huomio pitäisi kiinnittää aineiston yhteiskunnalliseen merkittävyyteen ja riittävyteen, analyysin kattavuuteen sekä sen arvioitavuuteen ja toistettavuuteen. Keräämämme aineisto on merkittävä myös yhteiskunnallisesti, koska se on ajankohtainen ja pinnalla ollut asia. Aineistomme on myös riittävä, eikä uudelleen mittaus tuottaisi enää vastauksia, joita omasta aineistostamme ei jo tulisi ilmi. Lisäksi aineistomme on melko kattava, koska siihen on osallistunut suurin osa tutkittavan yhteisön jäsenistä ja siten se on kooltaan, edustukseltaan sekä yleistettävyydeltään koko yhteisön kattava aineisto. Analyysimme arvioitavuus puolestaan perustuu selkeyteen ja siihen, että lukija pystyy seuraamaan tutkimuksemme vaiheita ja päättelyä.

Tutkimuksemme toistettavuus eli reliiäabelius taas toteutuu selkeillä ja avoimilla analyyseillä tutkimustulokseen pääsemisestä, jolloin tutkimuksemme pystytään toistamaan samoilla tuloksilla. (Eskola ym. 2008., 60 – 62, 214 -216.) Voimme olettaa kuitenkin, että Joensuun kaupungin Nuorisoasema kehittyy vielä edelleen ja muotoutuu ajan myötä lopulliseen muotoonsa, joten emme tämän takia voi arvioida tutkimuksemme reliiäabeliutta kokonaan, tulevaisuudessa tapahtuvien muutosten vuoksi. (Hirsjärvi ym. 2001, 186.) Kehittyvässä yhteisössä muutokset voivat olla vielä suuriakin, joten uudelleen toteutettuna tutkimustulokset voivat olla vuoden päästä hyvin erilaisia kuin mitä ne ovat nyt.

Uskomme, että parhaat tulokset luotettavuudesta näkyvät kuitenkin vasta ajan myötä Nuorisoaseman toiminnassa, kun moniammatillisuuden rooli siellä selkiintyy, vakiintuu ja kehittämistyö saadaan uudelle tasolle. Lisäksi tulevaisuu-

dessa työntekijöiden työnkuvan selkiintyminen ja työntekijöiden henkilökohtaisen kehittyneen vaikuttavat koko Nuorisoaseman kokonaisuuteen moniammatillisena yhteisönä.

## 7 YHTEISÖPEDAGOGIN AMMATTIOSAAMINEN

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmaan on määritelty kompetenssit, jotka on jaettu pedagogiseen osaamiseen, kehittämisosaamiseen, yhteisölliseen osaamiseen sekä yhteiskunnalliseen osaamiseen. Näitä taitoja tarvitaan myös opinnäytetyömme tekemisessä ja siinä korostuu kehittämisosaaminen ja yhteisöllinen osaaminen sekä osittain myös yhteiskunnallinen osaaminen.

Kehittämisosaamiseen kuuluu, että opiskelijalla on valmiudet tutkivan, kehittävän, kokeilevan ja arvioivan työotteen käyttämiseen ja nämä valmiudet ovat olleet työssämme avainasemassa. Nuorisoasema toivoi opinnäytetyötämme kehittämistarkoitukseen ja tämänkaltaisen työote on kehittynyt meillä koko opintojemme aikana aina opinnäytetyöhön asti. Kehittämisosaamiseen kuuluu myös projektimaisen työn hallitsemisen ja toteutimme myös projektiopintomme samaiseen Nuorisoaseman yhteisöön, joten opinnäytetyömme on tukenut myös tätä osaa. (Herranen 2006.)

Yhteisölliseen osaamiseen kuuluu muun muassa ryhmädynamiikan ja ryhmäprosessien merkityksen ymmärtäminen, taito hyödyntää yhteisöjen kasvupotentiaalia, sekä taito toimia moniammatillisissa tiimeissä. Koko opinnäytetyömme koostuu kahdeksan hengen työyhteisön tutkimisesta ja tähän kuuluu väistämättä ryhmädynamiikan ymmärtäminen. Olemme myös päässeet näkemään tämän ryhmän muodostumisen vaiheet projektiopintojemme aikana, joten tämä on havainnollistanut meille hyvin ryhmädynamiikan synnyn ja sen kehittymisen. Myös opinnäytetyömme tekemisessä olemme joutuneet huomioimaan ryhmän toiminnan. Nuorisoasema on uusi palvelu Joensuussa ja juuri siitä syystä meidän tehtävämme on kehittää sitä toimivammaksi, sillä vahvoja, jo syntyneitä toimintamalleja ei ole vielä olemassa. Nuorisoasema on kehittyvä ja kasvava organisaatio.

tio, joten käytämme tätä näkökulmaa läpi opinnäytetyön. Kompetensseihin kuuluu myös kyky työskennellä moniammatillisissa tiimeissä. Nuorisoasema on malliesimerkki moniammatillisesta tiimistä, jossa työskentelee nuorisoalan, sosiaalialan sekä terveysalan ammattilaisia. Olemme saaneet olla käynnistämässä ja kehittämässä heidän toimintaansa, joka on ollut erittäin opettavainen kokemus. (mt.,)

Yhteiskunnalliseen osaamiseen kuuluu ymmärrys nuorten ongelmien syntymechanismien synnystä sekä taito nuoren osallisuuden vahvistamiseen. Nuorisoaseman työ itsessään on tätä ja olemme saaneet hyvän käsityksen aiheesta. Osaltaan moniammatillisuuden kehittäminen tähtää parempaan asiakastyöhön eli palvelemaan nuorten tarpeita. (mt.,)

Tärkeitä ominaisuuksia valmistuneilla yhteisöpedagogeilla on kyky työskennellä itsenäisesti ja suunnitella omia tehtäviään. Myös tiimi- ja ryhmätyötaidot korostuvat. Uuden tiedon tuottaminen ja sen soveltaminen, ongelmien ratkaisu, asioihin ammattimainen puuttuminen, avoin asioiden kohtaaminen ja kommunikaatio sekä halu vaikuttaa, ovat tärkeitä ominaisuuksia yhteisöpedagogeille. (Herranen & Määttä 2009, 63 -64.)

## 8 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN POHDINTA

Opinnäytetyömme onnistui mielestämme sujuvasti ja teimme onnistuneen tutkimuksen. Aluksi aikataulu tuntui tiukalta opinnäytetyön laajuuteen nähden, mutta saimme kaiken tehtyä ongelmitta sovituksessa ajassa. Halusimme rajata aineiston huolellisesti, koska meillä ei olisi ollut mahdollisuutta käsitellä laajempaa tutkimusaineistoa tai vaihtaa aihetta aikataulun puitteissa. Vaikka opinnäytetyöprosessi onnistui ilman suurempia ongelmia, niin työhön mahtui myös epävarmuutta joistakin asioista. Tutkimuskysymyksemme muotoileminen ja kyselylomakkeiden kysymysten asettelu huolestutti meitä eniten koko tutkimuksen aikana. Vaikka saimme nämä asiat kuntoon, niin silti huomasimme kyselylomakkeemme olleen liian laaja, jolloin vastaajat kokivat kyselyn täyttämisen raskaak-

si. Toisaalta vastaajat joutuivat pohtimaan kyselyn avoimia kysymyksiä syvällisesti, jonka he kokivat myös hyödylliseksi asiaksi itselleen.

Analyysivaiheessa jouduimme tutkijoina tekemään ratkaisun, että jätimme mielestämme tarpeettomat ja liian henkilökohtaiset vastaukset pois. Analysointivaihe tuntui vaikealta, koska meillä ei ole vastaavanlaisesta aiempaa kokemusta. Saimme kuitenkin riittävästi tukea analysointimme ja koko opinnäytetyön tekemiseen. Koimme tulosten esittelyn haasteelliseksi, koska emme hahmottaneet tulosten hyödyllisyyttä tilaajan tarpeisiin nähden. Pelkäsimme tulosten olevan liian yleistettävissä olevia, jolloin Nuorisoasema ei hyötyisi opinnäytetyöstämme. Tulosten yleistettävyyteen vaikutti työntekijöiden anonymiteetin varjeleminen. Henkilöstön mielestä huolenaiheemme oli aiheeton, koska opinnäytetyömme ansiosta henkilöstö saa kuitenkin selville Nuorisoaseman tämän hetkisen kehityksen tilan, jota ei välttämättä näe itse selkeästi.

Mielestämme myös meidän opinnäytetyön tekijöiden välinen yhteistyö on sujunut hyvin koko prosessin ajan. Vaikka meillä on erilainen tyyli tehdä asioita, niin olemme silti onnistuneet toimimaan molempia palvelevalla tavalla. Osaltaan työskentelyämme on helpottanut yhteinen historia. Meille tärkeää on ollut myös se, että olemme saaneet tukea ja kannustusta Nuorisoasemalta, lehtoreiltamme, opinnäytetyömme ohjaajalta sekä muilta opiskelutovereiltamme.

## 9 LOPPUSANAT

Opinnäytetyömme tekeminen Joensuun kaupungin Nuorisoasemalle oli meille hieno kokemus, joka opetti paljon. Saimme kokea moniammatillisuuden parhaat puolet. Nuorisoasemalla on jo vahva tahto ja into tehdä palvelusta paras mahdollinen ja oli ilo päästä kokemaan se myös itse tutkimustulostemme kautta.

Moniammatillisuus vaatii työntekijältä paljon sopeutumista, mutta tarjoaa kuitenkin mahdollisuuksia ja haasteita. Verkostojen hyödyntäminen, tasa-arvoinen ja joustava työyhteisö ammattiryhmien välillä sekä asiakkaiden kokonaisvaltainen kohtaaminen ovat kuitenkin asioita, joiden eteen täytyy tehdä työtä. Moniamma-

tillisuus pystyy vastaamaan nyky-yhteiskunnan haasteisiin uudella työllä. Tarkoituksena on saavuttaa yhteinen päämäärä, laadukasta, moniammatillista työtä tehdessä. Koska Nuorisoseuran toiminta on vielä alussa ja se tulee kehittymään vielä lisää, niin toivomme, että opinnäytetyömme edesauttaa tätä kehitysprosessia ja antaa toiminnalle uusia ulottuvuuksia. Toivomme, että opinnäytetyömme omalta osaltaan selkeyttää Joensuun kaupungin Nuorisoseuran moniammatillista työtä ja sen mahdollisuuksia.

Opinnäytetyömme on antanut meille opiskelijoina paljon uutta, jota voimme hyödyntää myös tulevaisuudessa. Jo aiemmin tekemämme projektiopinnot Nuorisoseuralle antoivat meille paljon, mutta opinnäytetyömme ansiosta pääsimme pintaa syvemmälle ja näin ollen saimme tekemästämme enemmän irti. Olemme päässeet tutustumaan ainutlaatuisen moniammatilliseen tiimiin, jonka toiminta on uudenlaista koko Suomen tasolla. Tätä kautta olemme päässeet kehittämään omaa ammattialaamme ja oppineet tuntemaan sitä paremmin. Tulevina yhteisöpedagogeina voimme todeta, että Nuorisoseuran kaltainen organisaatio on työpaikka, joka antaa uusia mahdollisuuksia myös alamme osaajille.

Toivomme Nuorisoseuran saaneen opinnäytetyöstämme paljon uutta näkökulmaa siitä, mitkä asiat ovat jo hyvällä mallilla ja mitä voidaan vielä kehittää ja viedä eteenpäin. Olemme luoneet Nuorisoseuralle kuvan tämän hetken tilanteesta ja vertailukohdan tulevaisuuteen. Kaiken kaikkiaan toivomme, että opinnäytetyömme tekeminen on vahvistanut Nuorisoseuran henkilöstöä myös tiiminä ja olemme antaneet heille jotain uutta, jonka pohjalta lähteä jatkamaan hyvin alkanutta moniammatillista työtä. Jäämme innolla odottamaan sitä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan niin meille alan ammattilaisina kuin Nuorisoseuralle palvelun tarjoajana.

Haluamme kiittää koko Joensuun kaupungin Nuorisoseuran henkilöstöä mahdollisuudesta työskennellä kanssanne.



## 10 LÄHTEET

- Ammattieettinen lautakunta, sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2005. Arki, arvot, elämä ja etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Painotalo Auranen Oy. Viitattu 8.5.2012. [http://www.talentia.fi/files/558/1649\\_Etiikkaopas2005\\_1\\_.pdf](http://www.talentia.fi/files/558/1649_Etiikkaopas2005_1_.pdf)
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Herranen, Jatta 2006. Koulutusohjelman kompetenssit. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. 1. painos. Vantaa: Dark Oy.
- Jukkala, Tarja 2009. Yhteisöpedagogit (AMK) – päteviä lastensuojelun työtehtäviin? Teoksessa Lind, Kimmo (toim.) Mahdollisuuksien maailma. Näkökulmia yhteisöpedagogien (AMK) koulutukseen ja työhön. Vaajakoski: Gummerus kirjapaino Oy, 84 -85.
- Järvinen, Ritva & Taajamo, Terhi 2008. Moniammatillisuuden haasteet ja mahdollisuudet perhetyössä. Teoksessa Noppari, Eija (toim.) Monialaiset verkostot perheitä tukemassa. Tampere: Juvenes Print Oy, 12 -13.
- Kolkka, Marjo & Mantela, Jaana & Holopainen, Anne & Louhela, Juhani & Packalén, Leena & Kaisvuori, Terhi 2009. Yhteiskunnallinen osaaminen, haaste ja tehtävä. 1. painos. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kontio, Mari 2010. Moniammatillinen yhteistyö. Tukeva –hanke: Oulu. Viitattu 12.4.2012. <http://www.ouka.fi/seutu/tukeva/Moniammatillinen-julkaisu.pdf>
- Lastensuojelulaki (2007/417) Viitattu 12.4.2012  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Nuorisoaseman suunnittelutyöryhmä 2011. Nuorisoaseman toimintamallin luonnos. Kohderyhmän, asiakasprosessin ja palveluiden kuvaus sekä henkilöstö- ja tilatarpeiden kartoitus.

Nuorisolaki (2006/72) Viitattu 12.4.2012

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

Nykänen, Seija & Karjalainen, Merja & Vuorinen, Raimo & Pöyliö, Lea 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen - poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Päivänsalo, Piia 2002. Selvitys nuorisoalan koulutustoimikunnan toimialaan kuuluvasta koulutuksesta. Nuorisoalan koulutustoimikunta. Helsinki: Oy Edita Prima Ab.

[http://www.oph.fi/download/49214\\_selvitys\\_nuorisoalan\\_koulutustoimikunnan\\_toimialaan\\_kuuluvasta\\_koulutuksesta.pdf](http://www.oph.fi/download/49214_selvitys_nuorisoalan_koulutustoimikunnan_toimialaan_kuuluvasta_koulutuksesta.pdf) (Viitattu 14.4.2012)

## 11 LIITTEET

### Liite 1 Kyselylomake

#### **Kysely Joensuun kaupungin Nuorisoaseman työntekijöille**

Joensuun kaupungin Nuorisoasema tunnetaan moniammatillisesta työyhteisöstä. Opinnäytetyömme tavoite on selvittää miten henkilöstö kokee moniammatillisuuden työyhteisössään. Toteutamme opinnäytetyömme kartoittamalla Nuorisoaseman henkilöstön näkemyksiä moniammatillisuudesta ja selvitämme onko Nuorisoasema henkilöstön mielestä moniammatillinen yhteisö vai monen ammattilaisen työpaikka. Saavuttaaksemme luotettavan tutkimustuloksen, toivomme, että vastaatte kyselyyn huolella ja totuudenmukaisesti. Kyselyt käsitellään luottamuksellisesti, nimettöminä ja niitä käytetään vain opinnäytetyömme pohjana. Voitte vastata kyselyyn joko sähköisesti tai kirjallisesti. Kyselylomakkeiden palautus on maanantaina 30.1.

1. Mitä moniammatillisuus mielestäsi tarkoittaa?

---



---



---



---



---

2. Miten moniammatillisuus näkyy Nuorisoaseman päivittäisessä työssä?

---



---



---



---



---

3. Mitä hyviä ja huonoja puolia moniammatillisuudessa on? Miksi?

---



---



---



---



---

4. Mikä on moniammatillisen työn tavoite Nuorisoasemalla?

---



---



---



---



---

5. Miten kuvailisit työtiimiänne?

---

---

---

---

---

6. Millaiseksi koet oman roolisi tiimissä? Miksi?

---

---

---

---

---

7. Koetko, että saat mielipiteesi kuuluviin tiimissä?

---

---

---

---

---

8. Koetko, että kaikki tiimin jäsenet ovat tasa-arvoisia? Miksi?

---

---

---

---

---

9. Pääsitkö vaikuttamaan käytännön asioiden suunnitteluun Nuorisoaseman alkuvaiheessa?  
Entä nykytilanteessa?

---

---

---

---

---

10. Miten käytännön asioita yleensä sovitaan ja miten se on mielestäsi onnistunut?

---

---

---

---

---

11. Mitä hyviä asioita koet tiimissänne olevan ja mitä asioita haluaisit kehittää?

---

---

---

---

---

---

12. Koetko, että koko tiimillä on yhteinen "ammatillinen kieli"?

---

---

---

---

---

---

13. Mitä oma asiantuntijuutesi voi antaa muille työntekijöille tiimissä?

---

---

---

---

---

---

14. Mitä toivoisit oppivasi muiden asiantuntijuudesta?

---

---

---

---

---

---

15. Koetko, että eri henkilöiden koulutus- ja kokemuspohja täydentää toisiaan Nuorisoasemalla? Miten?

---

---

---

---

---

---

16. Koetko, että kaikki jakavat tietoa toisilleen tasapuolisesti? Miten?

---

---

---

---

---

---

17. Mitä muuttaisit tiimissäsi ja mitä voisit tehdä itse kehittääksesi sitä?

---

---

---

---

---

---

18. Mitä yhteisiä pelisääntöjä loisit kehittämään tiimiänne? Miksi?

---

---

---

---

---

19. Koetko, että olet päässyt tutustumaan kaikkien tiimin jäsenten kanssa ja haluaisitko tutustua paremmin joihinkin jäseniin?

---

---

---

---

---

20. Koetko saavasi ammatillista tukea muilta tiimin jäseniltä? Millaista tukea kaipaisit?

---

---

---

---

---

21. Kaipaako tiimi mielestäsi lisää osaamista? Millaista?

---

---

---

---

---

22. Minkä arvosanan antaisit Nuorisoaseman moniammatilliselle tiimille?  
(1 välttävä – 5 erinomainen)

---

---

---

Kiitos vastauksistanne!

## Liite 2 Ryhmäkeskustelurunko

Ryhmäkeskustelu 26.1.2012

Joensuun kaupungin Nuorisoasema tunnetaan moniammatillisesta työyhteisöstä. Opinnäytetyömme tavoite on selvittää miten henkilöstö kokee moniammatillisuuden työyhteisössään. Toivomme opinnäytetyömme kartoittamalla Nuorisoaseman henkilöstön näkemyksiä moniammatillisuudesta ja selvittämme onko Nuorisoasema henkilöstön mielestä moniammatillinen yhteisö vai monen ammattilaisen työpaikka. Saavuttaaksemme luotettavan tutkimustuloksen, toivomme, että vastaatte kyselyyn huolella ja totuudenmukaisesti. Kyselyt käsitellään luottamuksellisesti, nimettöminä ja niitä käytetään vain opinnäytetyömme pohjana.

### Muistettavat asiat

- Videokamera/nauhuri/muistiinpanot
- Luvat kaikilta osanottajilta
- Tila?
- Tiedottaminen ryhmäkeskustelun kulusta etukäteen
- Anonymiteetti ja tallenteiden käyttö/hävittäminen

### **Onko Nuorisoasema mielestäsi moniammatillinen yhteisö vai ainoastaan monen ammattilaisen työpaikka?**

- Tilanne alussa vs. tilanne nyt
- Tilan muutos
- Uudelleen ”Onko Nuorisoasema mielestäsi moniammatillinen yhteisö vai ainoastaan monen ammattilaisen työpaikka?” jolloin keskustelun aikana olisi löytynyt vastaus alussa esitettyyn kysymykseen.