

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen

2022

Päivi Laitinen

Moniammatillinen työskentely LAKU- perhekuntoutuksessa

– kehittämistyö kahdelle palveluntuottajalle



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen

2022 | 70 sivua, 6 liitesivua

Päivi Laitinen

Moniammatillinen työskentely LAKU- perhekuntoutuksessa

Moniammatillinen työskentely on nykyisin kuntoutuksessa keskeistä. LAKU-perhekuntoutuksen asiakkaiden haasteet ovat monimuotoisia ja koskettavat koko perhettä, minkä vuoksi moniammatillinen työskentely on erityisen tärkeää.

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena oli selvittää kahden LAKU-perhekuntoutuksen palveluntarjoajan LAKU- työntekijöiden ajatuksia moniammatillisesta työskentelystä heidän työnsä arjessa. Tutkimuksen toimintaympäristönä olivat nämä kaksi yritystä sekä heidän moniammatilliset työyhteisönsä. Aineisto kerättiin Webropol- lomakehaastattelulla, ja aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Kehittämistyön tutkimuksellinen lähestymistapa oli laadullinen tutkimus.

Kehittämistyön tarkoituksena oli tutkimusaineistoa, kohdeyritysten esihenkilöiden kanssa toteutettuja workshop- tapaamisia sekä teorial tietoa hyödyntämällä tuottaa kohdeyrityksille työmalli. Työmalliin muodostui kuusi kohtaa, joiden toteutuminen tukee laadukasta moniammatillista työskentelyä LAKU- perhekuntoutuksessa. Kehittämistyö antaa kohdeyrityksille konkreettista tietoa LAKU- perhekuntoutustyön moniammatillisen työskentelyn toteuttamista ja jatkokehittämistä varten.

Asiasanat:

moniammatillinen työskentely, LAKU- perhekuntoutus, kuntoutus

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Leadership and Development of Social Services and Health Care

2022 | 70 pages, 6 pages in appendices

Päivi Laitinen

Transprofessional work in LAKU- family rehabilitation

[Click here to enter text.](#)

Transprofessional work is a necessity in rehabilitation these days. The challenges of the customers in LAKU- family rehabilitation are diverse and concern the whole family, which makes transprofessional work in it even more important.

The goal of this research- based developmental study was to find out the thoughts of LAKU- family rehabilitation workers in two service provider companies about transprofessional work in their everyday work. The study was based at these two companies and their multiprofessional work communities. The research base of this development study was a qualitative research. The research material was collected with structured interview in Webropol, and the data was analyzed with data- driven content analysis.

The purpose of this developmental study was to create a work model for the target companies by using the research data, workshop- meetings with the superiors of those companies and theory. The work model created includes six points, that promote the actualization of good quality transprofessional work in LAKU- family rehabilitation. This developmental study gives the target companies concrete information for implementation and further development of good quality transprofessional work.

Keywords:

Transprofessional work, LAKU- family rehabilitation, rehabilitation

Sisältö

Käytetyt lyhenteet tai sanasto	7
1 Johdanto	8
2 Kehittämistyön lähtökohdat	10
2.1 Kehittämistyön toimintaympäristö	10
2.2 Kehittämistyön tausta ja tarve	11
2.3 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoitteet	13
3 Moniammatillinen työskentely	15
3.1 Moniammatillisuus	15
3.2 Moniammatillinen yhteistyö	17
3.3 Moniammatillinen tiimityö	19
4 LAKU- perhekuntoutuksen viitekehys	23
4.1 Kuntoutus ja perhekuntoutus käsitteinä	23
4.2 Kuntoutuksen moniammatillisuuden perusta	24
4.3 LAKU- perhekuntoutus	26
4.4 LAKU- perhekuntoutusta ohjaava lainsäädäntö	28
5 Kehittämistyön toteutus	30
5.1 Kehittämistyön tutkimuksellinen lähestymistapa	30
5.2 Tutkimusaineiston hankinta	31
5.3 Tutkimusaineiston analyysi	34
5.4 Workshop	36
5.5 Kehittämistyön eteneminen	37
6 Kehittämistyön tulokset	38
6.1 Haastattelututkimuksen tulokset kehittämistyön tuotoksen pohjana	38
6.2 Workshop- työskentelystä monipuolisuutta aineiston tulkintaan ja käyttötarkoituksen mukaiset sisällöt lopulliseen tuotokseen	47
6.3 Kehittämistyön tuotoksena laadukkaan moniammatillisen työskentelyn työmalli tiimeille	48

7 Pohdinta	50
7.1 Tulosten pohdinta	50
7.2 Kehittämistyön eteneminen ja menetelmälliset valinnat	58
7.3 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus	59
8 Kehittämistyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämisehdotukset	63
Lähteet	65

Liitteet

Liite 1. Lomakehaastattelun ennakkotiedote.

Liite 2. Lomakehaastattelukysymykset esitietoineen.

Liite 3. Aineiston analyysin esimerkkitaulukko.

Kuviot

Kuvio 1. Moniammatillisen työskentelyn käsitteen sisältöalueet tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä

Kuvio 2. Organisaatioille toimitettu lopullinen kehittämistyön tuotos

Käytetyt lyhenteet tai sanasto

LAKU

Kelan järjestämä monimuotoinen perhekuntoutus

1 Johdanto

Kuntoutuksen alueella on ollut käynnissä paradigman muutos jo yli parinkymmenen vuoden ajan. Niin sanotusta kliinisestä paradigmasta ollaan siirrytty ekologiseen paradigmaan, jota voidaan kutsua myös kuntoutujakeskeiseksi paradigmaksi. Kuntoutus on kehittynyt monipuolisesti asiakkaan elämän kokonaisuutta huomioivaksi toiminnaksi, jossa ymmärretään asiakkaan mahdollisuuksien olevan sidoksissa hänen ympäristönsä mahdollisuuksiin sekä esteisiin. Kuntoutukseen liitetäänkin nykyisin uuden paradigman mukaisesti paljon myös kuntoutujan ympäristöön kohdentuvia toimenpiteitä. Samalla kuntoutuksen tavoitteiden asettaminen on muuttunut enemmän asiakkaan tarpeista lähteväksi lääketieteellisen kriteeristön pohjalta asetettujen tavoitteiden sijaan. (Järvikoski 1996, 127, 133; Karjalainen 2004, 20.)

Paradigman muutos on aiheuttanut asiakasprosesseissa työskenteleville työntekijöille uudenlaisia tietojen ja osaamisen tarpeita. Laadukkaan kuntoutuksen toteuttamisessa nämä tarpeet ovat yhä enemmän sellaisia, ettei niiden kaikkien hallinta yhden ammattilaisen toimesta ole mahdollista. Käytännön työssä on koko ajan enemmän tilanteita, joissa tarvitaan eri alojen ammattilaisten osaamista samanaikaisesti. (Karjalainen 2004, 23; Järvikoski ym. 2011, 7.) Kuntoutus onkin käsitteenä laaja, ja se sisältää hyvin monenlaista toimintaa, joka toteutuu usein eri tieteenalojen ja ammattikäytäntöjen rajapinnoilla. (Kemppainen 2004, 77; Pärnä 2010, 41.)

Moniammatillisuus ja tiimityöskentely ovat ominaisia piirteitä kuntoutukselle, ja tutkimusten mukaan toimiva moniammatillinen työskentely on yksi merkityksellisimmistä tekijöistä hyvien kuntoutustulosten saavuttamisessa (Järvikoski & Karjalainen 2008, 88; Paatero ym. 2008, 50). Moniammatillisessa työskentelyssä on tavoitteena kokonaisvaltainen asiakkaan tilanteen haltuun ottaminen yhdistämällä asiakaslähtöisesti eri ammattilaisten tietoja ja taitoja. Näin toimimalla saadaan huomioitua asiakkaan erityispiirteet ja hänen

elämäntilanteensa, ja tuotua kuntoutusprosessiin uudenlaisia näkökulmia sekä interventio- ja ratkaisumalleja. (Mönkkönen ym. 2019, 67- 68.)

Yhteiskunnassa syntyy jatkuvasti uusia organisaatioita ja työtapoja rakenteellisen monimuotoisuuden lisääntymisen myötä, ja erityisesti terveysalalla on ollut kasvussa markkinaehtoisten palvelujen kehittäminen (Rekola 2008, 10). Muun muassa Kansaneläkelaitos kehittää uusia palvelumuotoja vastatakseen palveluiden muutostarpeisiin, ja ostaa kehittämisen jälkeen palvelut usein yksityisiltä palveluntuottajilta. Tällaisen kehittämishankkeen tuloksena on syntynyt myös tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä kohdeyrityksinä olevien yksityisten organisaatioiden tuottama LAKU- perhekuntoutuspalvelu. LAKU- perhekuntoutusta toteutetaan useiden eri alojen ammattilaisten muodostamissa moniammatillisissa työryhmissä valtakunnallisesti, ja sen toteutusta säädellään paitsi kuntoutusta koskevien yleisten lakien ja asetusten, myös Kelan palvelukuvauksen kautta. Palvelu tuotetaan asiakkaan tarpeen ja tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisissa toimintaympäristöissä. Palvelun monimuotoisuus ja työn liikkuvuus tuovatkin omanlaisiaan tarpeita ja haasteita moniammatilliseen työskentelyyn LAKU- perhekuntoutuksessa.

Perhekuntoutuksen tausta on lastensuojelussa, josta se on siirtynyt myös kuntoutukseen vastaamaan erilaisista sairauksista ja vammoista kärsivien lasten perheiden tuen tarpeeseen (Pärnä 2010, 43, 46). LAKU- perhekuntoutuksen kehittämisessäkin käytettyä psykiatrisen perhekuntoutuksen kehittämishanketta arvioitaessa todettiin, että perhekuntoutus on vasta kehittymis- ja muotoutumisvaiheessa, eivätkä olemassa olevat toimintatavat edusta vielä hyviä, vakiintuneita käytäntöjä. Näiden käytäntöjen löytämiseksi tarvitaan siis yhä kehittämistoimia (Linnakangas ym. 2010, 47). Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli luoda kahdelle LAKU- perhekuntoutuspalvelua tuottavalle yritykselle työmalli laadukkaan moniammatillisen työskentelyn ja sen jatkokehittämisen tueksi.

2 Kehittämistyön lähtökohdat

2.1 Kehittämistyön toimintaympäristö

LAKU- perhekuntoutusta toteuttaa tällä hetkellä kahdeksan palveluntuottajaa ympäri Suomea (Kansaneläkelaitos 2022). Kehittämishankkeen kohderyhmäksi valikoitui kaksi toimijaa, jotka toteuttavat perhekuntoutusta osittain yhteisen hallinnon alaisuudessa, mutta toisistaan toiminnallisesti erillisinä. Kohdeyrityksiä ei kehittämistyössä nimetä liiketoiminnallisista syistä, eikä niiden nimeäminen ole kehittämistyön kannalta olennaista. Molemmat kohdeyritykset ovat terveydenhuoltoalan yrityksiä, joissa LAKU- perhekuntoutus on osa palvelutarjontaa. Muita yritysten tarjoamia palveluita ovat mm. toiminta-, fysio- ja psykoterapia. Yritykset ovat osa konsernia, jossa kuntoutus- ja terapiapalveluiden lisäksi on tarjolla runsaasti erilaisia terveydenhuollon palveluita aina erikoislääkäripalveluihin saakka. Kuntoutus- ja terapia- asiakkaat ohjautuvat palveluun pääsääntöisesti Kelan läheteellä, mutta myös omakustanteisesti maksavia asiakkaita on esimerkiksi fysioterapiassa. LAKU- perhekuntoutusta on kuitenkin mahdollista saada vain Kelan läheteellä, sillä se on Kelan tarjoama ostopalvelu, jonka yritykset tuottavat Kelan kanssa tekemänsä ostopalvelusopimuksen mukaisesti.

Kehittämistyön kohdeyritykset toimivat useilla eri paikkakunnilla ympäri Suomea, ja työllistävät noin 2500 henkilöä. LAKU- perhekuntoutusta näiden palveluntuottajien toimesta organisoidaan tällä hetkellä yhteensä 14:ltä paikkakunnalta käsin, ja LAKU- työntekijöitä on yhteensä noin 120. Toiminta on LAKU- perhekuntoutuksessa liikkuvaa, ja näiden 14:n toimipisteen työntekijät toteuttavat työtä hyvin laajoilla maantieteellisillä alueilla, mikä mahdollistaa palvelun saatavuuden lähes koko maassa asiakkaan asuinpaikasta riippumatta. LAKU- perhekuntoutuksessa työskentelevät työntekijät ovat eri koulutustaustoista tulevia ammattilaisia, mm. sosionomeja, toimintaterapeutteja,

psykoterapeutteja ja sairaanhoitajia, jotka työskentelevät LAKU-perhekuntoutuksessa joko osa- tai kokoaikaisesti.

Työtä tehdään tiimipohjaisesti, ja tiimien koko vaihtelee paikkakunnittain. Tiimit kokoontuvat säännöllisesti, ja asiakkaiden moniammatillisesti toteutettaviin kuntoutusprosesseihin on mahdollista hyödyntää kaikkien tiimissä olevien ammattilaisten osaamista. Joissain tilanteissa, esimerkiksi tietyn ammatin edustajan puuttuessa omasta tiimistä, on mahdollista myös konsultoida muissa tiimeissä työskenteleviä ammattilaisia. Kaikissa tiimeissä työskentelee, ja jokaisen asiakkaan prosessissa on mukana, vähintään kolmen eri ammattiryhmän edustajia Kelan palvelukuvauksen vaatimusten mukaisesti. Asiakkaan kuntoutusprosessiin määritellään yksi vastuutyöntekijä ja tälle työpari. Työparissa olevat kaksi työntekijää kantavat päävastuun prosessin etenemisestä, ja osallistavat työskentelyyn muiden alojen ammattilaisia asiakkaan prosessissa ilmenevien tarpeiden mukaisesti. Kuntoutusviikonlopuissa asiakkaan kanssa työskentelee yleensä myös muita kuin asiakkaan omaan kuntoutusprosessiin nimettyjä ammattilaisia.

2.2 Kehittämistyön tausta ja tarve

Kehittämistyön toteuttaja työskentelee toisessa kohdeyrityksistä LAKU-perhekuntoutustyöntekijänä, mikä taustoittaa tutkimuksen kohdistumista juuri kyseisiin yrityksiin. Kehittämistyön tarve nousee LAKU- perhekuntoutuksen monimuotoisuudesta ja sen tavoitteista, joiden toteutuminen on vahvasti kytköksissä moniammatilliseen työskentelyyn ja sen laatuun. LAKU-perhekuntoutus on palveluna uusi, eikä sen eri osa- alueista käytännön työskentelyn näkökulmasta ole juurikaan tutkimustietoa saatavilla. Tämä aiheuttaa lisätiedon tarvetta laadukkaan palvelun kehittämisen toteuttamiseksi kohdeyrityksissä. Palvelun laadukkuuden vaatimus kumpuaa paitsi Kelan LAKU- perhekuntoutuksen palvelukuvauksesta ja lainsäädännöstä, myös yleisestä sosiaali- ja terveysalan tämän hetken arvomaailmasta. Muun muassa juuri toteutukseen siirtyvän Sote- uudistuksen tavoitteissa mainitaan terveys- ja

hyvinvointierojen kaventamisen tarve, sekä tavoite sujuvampien ja yksilöllisempien palveluiden tarjoamiselle yhdenvertaisesti asuinpaikasta riippumatta. Tähän tavoitteeseen pyritään muun muassa juuri palvelujen työmenetelmiä, asiakaslähtöisyyttä ja laatua arvioimalla ja kehittämällä. (Rekola 2008, 12-13; Anttila 2017, 7.)

Moniammatillisuuden kehittäminen mainitaan muun muassa valtioneuvoston ja opetusministeriön laatimassa politiikkaohjelmassa lasten ja nuorten sekä heidän perheidensä kanssa tehtävän hyvinvointityön edellytyksenä (Olsson ym. 2010, 278). Moniammatillisen työskentelyn tutkimista ja kehittämistä toteutetaan kehittämissuunnitelmissa tällä hetkellä aktiivisesti. Yritykset ovat muun muassa osallisena EU- rahoitteisessa, vuosina 2021-2023 toteutuvassa kolmivuotisessa INPRO (Interprofessionalism in action)- hankkeessa, jonka keskiössä on edistää asiakaslähtöisen työskentelyn toimintamalleja sekä moniammatillisen työskentelyn osaamista. Tämän kehittämistyön aihe suunniteltiin siten, että se kohdistuu yrityksissä INPRO- hankkeen kanssa eri osa- alueisiin, ja kehittämistyö toteutettiin erillään INPRO- hankkeesta. Kehittämissuunnitelman tulokset yhdistyvät kuitenkin jalkauttamisvaiheessa muuhun yrityksissä toteutettavaan LAKU- perhekuntoutuksen moniammatillisen työskentelyn kehittämistoimintaan kohdeyritysten tarkoituksenmukaiseksi katsomalla tavalla.

Tarve toimintatapojen yhtenäistämiseksi on noussut esille arjen työskentelyssä tehtyjen huomioiden sekä LAKU- perhekuntoutustyön arjessa käytyjen keskusteluiden pohjalta. LAKU- perhekuntoutuksen moniammatillinen työskentely on hyvin monimuotoista ja haastavaa. Kuntoutusta toteutetaan hyvin monenlaisissa toimintaympäristöissä ja jokaisen asiakasperheen omista tarpeista lähtien, minkä vuoksi myös tietynlaisen työskentelytavan toistaminen jokaisen asiakkaan kuntoutusprosessissa on käytännössä mahdotonta. Tämä tuo haasteita moniammatillisten työryhmien toiminnalle. Yhtä oikeanlaista toimintatapaa on tuskin olemassa, mutta kuntoutusprosesseissa täytyisi pystyä toimimaan yhteisten tavoitteiden suunnassa ja hyödyntämään eri

ammattiryhmiin kuuluvien työntekijöiden osaamista parhaalla mahdollisella tavalla.

Palvelun laadukkuuden sekä toimintamallien toimivuuden ja tehokkuuden toteutumisen kannalta moniammatillisen työskentelyn tutkiminen ja kehittäminen on siis hyvin tärkeää, vaikka kehittämisessä joudutaankin ottamaan huomioon työryhmien, asiakkuuksien ja toimintaympäristöjen erilaisuus. Toimivien käytäntöjen ja osaamisen jakaminen kehittämistyön tutkimuksellisen osuuden kautta, sekä yhteisen mallin luominen tiimien moniammatillisen työn toteuttamisen ja jatkokehittämisen tueksi on tärkeää esimerkiksi asiakkaiden saaman palvelun tasalaatuisuuden sekä työntekijöiden työskentelyn helpottamisen näkökulmasta.

LAKU- perhekuntoutus on verrattain uusi palvelumuoto, eikä kohdeyrityksissä ole tehty moniammatilliseen työskentelyyn liittyvää tutkimusta tai tutkimuksellista kehittämistyötä aiemmin. Myöskään muiden palveluntuottajien tai KELA:n toimesta ei ole tehty LAKU- perhekuntoutukseen liittyvää tutkimusta moniammatillisen työskentelyn näkökulmasta. Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö tuottaa puuttuvaa tutkimustietoa moniammatillisesta työskentelystä LAKU- perhekuntoutuksessa. Sen pohjalta kohdeyrityksissä tehtävän moniammatillisen työskentelyn laatua voidaan parantaa, sekä tehdä tutkimustietoon pohjautuvaa jatkokehittämistyötä.

2.3 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoitteet

Kehittämistyön tutkimuksellisen osuuden tavoitteena oli selvittää kohdeyritysten LAKU- perhekuntoutustyöntekijöiden ajatuksia heidän työryhmissään tällä hetkellä toteutuvasta moniammatillisesta yhteistyöstä. Tutkimuksellisessa osuudessa selvitettiin muun muassa miten moniammatillista yhteistyötä ohjeistetaan, toteutetaan ja arvioidaan, mitkä käytännöt ovat työntekijöiden mielestä toimivia ja millaisilla toimenpiteillä moniammatillista yhteistyötä heidän mielestään voitaisiin kehittää.

Kehittämistyön tarkoituksena oli muodostaa tutkimuksellisen osuuden tulosten, teoriatiedon ja workshop- työskentelyjen avulla ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, ja luoda sen pohjalta kohdeyrityksille työmalli laadukkaan moniammatillisen työskentelyn toteuttamisen ja jatkokehittämisen tueksi.

3 Moniammatillinen työskentely

3.1 Moniammatillisuus

Moniammatillisuus on käsitteenä monimerkityksinen, ja sitä on sekä tutkittu että kehitetty monista teoreettisista viitekehyksistä käsin. Käsitteen juuret ovat monitieteisyydessä ja monitieteisen yhteistyön kehittämistarpeissa.

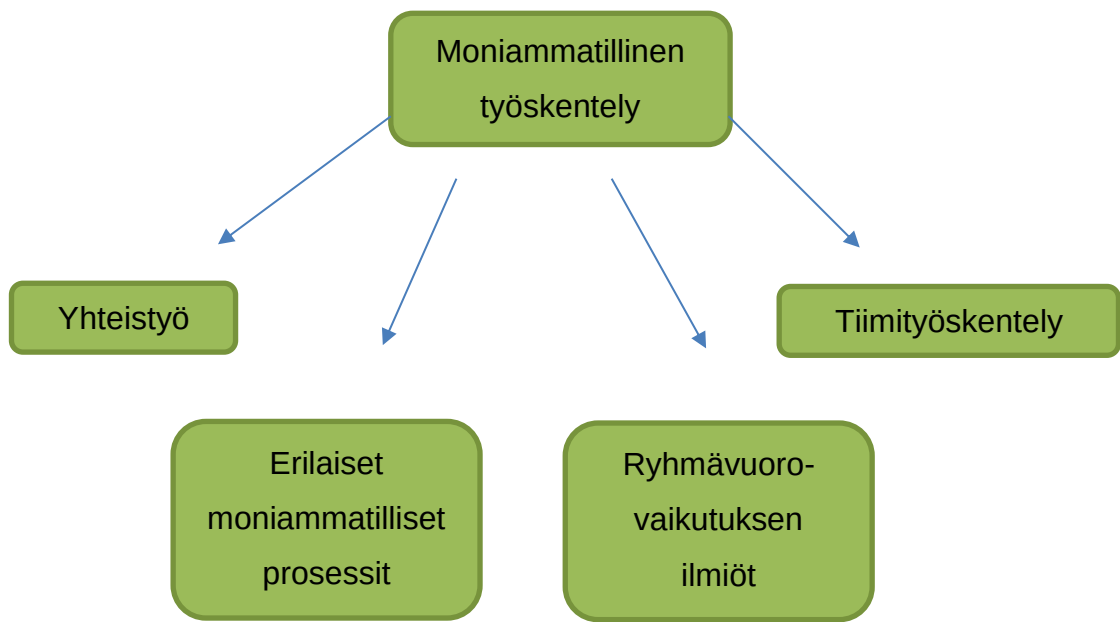
(Isoherranen 2012, 11-12.) Asiakaslähtöisyyden korostuminen ja työssä kohdattavien ongelmien monimutkaistuminen ovat tuoneet eri alojen ammattilaisten työhön uudenlaisia vaatimuksia, sekä tarpeen toteuttaa työskentelyä yhdessä muiden alojen ammattilaisten kanssa. Myös työn tehokkuuden vaatimus on aikaansaanut tarpeen eri alojen välisen yhteistyön lisäämiselle. (Isoherranen 2012, 30.)

Moniammatillisuuden käsite on siis monitieteisyyden taustasta noussut sateenvarjokäsite, joka on muodostunut kuvaamaan tätä arkityön tasolla tapahtuvaa eri alojen ammattilaisten välistä työskentelyä. Käsitettä voidaan käyttää esimerkiksi viranomaisten tai verkostojen yhteistoiminnasta, tai organisaation sisällä tapahtuvasta eri alojen ammattilaisten yhteisestä työskentelystä puhuttaessa (Kekoni ym. 2019, 17; Mönkkönen & Niiranen 2021, 55). Nykyisin useimmissa yhteyksissä kuitenkin on päädytty käyttämään moniammatillisuuden käsitettä sellaisissa työskentelytilanteissa, joissa saman alan eri koulutustaustan omaavat henkilöt työskentelevät yhdessä. Eri alojen ammattilaisten yhdessä työskentelystä käytetään käsitettä monialaisuus. Muita moniammatillisuuden rinnakkaiskäsitteitä ovat mm. moni- ja ylisektorisuus, tieteidenvälisyys, poikkihallinnollisuus sekä monitoimijuus. (Helminen 2007, 17; Isoherranen 2012, 17; Lindholm ja Vogt 2017, 262.)

Myös sosiaali- ja terveysalalla moniammatillisuuden käsitettä käytetään tarkoittamaan useita erilaisia työskentelytilanteita hyvin monenlaisissa työskentely- ympäristöissä. Moniammatillisuus nähdään eri ammattilaisten

näkökulmia yhdistävänä, tietoa ja osaamista kokoavana ratkaisuna yhä monitoimijaisemmassa ja monihaasteisemmassa sosiaali- ja terveyspalvelujen toimintaympäristössä, mutta sen tarkempi määrittely on yhä hyvin tapauskohtaista. (Isoherranen 2004, 14; Kekoni ym. 2019, 15.) Tämä huolimatta siitä, että moniammatillisuutta on tutkittu sosiaali- ja terveysaloilla useiden kymmenien vuosien ajan, ja samalla moniammatillisen työskentelyn merkitys alalla on merkittävästi kasvanut (Kekoni ym. 2019, 18).

Moniammatillisuutta tarkastellaan keskusteluissa usein yhteiseen tiedonmuodostukseen, dialogisuuteen ja yhteistoiminnallisuuteen liittyvin käsittein. On todettu, että kaikki ihmisten välinen toiminta ei välttämättä ole moniammatillista työskentelyä, ja että em. käsitteiden kautta asiaa tarkastelemalla voidaan moniammatillisuudesta erottaa erilaisia tasoja. Esimerkiksi moniammatillisen työskentelyn yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen luonnetta analysoimalla voidaan selvittää, toteutuuko työskentelyssä todellinen moniammatillisuus, vai onko kyseessä vain puitteiltaan moniammatillinen työskentely, jossa ei todellisuudessa synny mitään lisäarvoa suhteessa yksin työskentelyyn. Tätä kautta moniammatillisuuden tarkastelussa päästään sen syvempien merkitysten äärelle, eli yhteistyön, tiimityöskentelyn, erilaisten moniammatillisten prosessien sekä ryhmävuorovaikutuksen ilmiöiden tutkimiseen. (Kekoni ym. 2019, 16, 21; Mönkkönen & Niiranen 2021, 56). Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä käytetään käsitettä moniammatillinen työskentely, minkä tarkoituksena on kuvata arjen tasolla tapahtuvaa työskentelyä, joka sisältää kaikkia näitä moniammatillisuuden eri elementtejä. Oheisessa kuviossa Taru Kekonin (2019, 16, 21) sekä Kaarina Mönkkösen ja Vuokko Niirasan (2021, 56) tekstejä mukaellen toteutettu tämän kehittämistyön moniammatillisen työskentelyn määritelmä.



Kuvio1. Moniammatillisen työskentelyn käsitteen sisältöalueet tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä

3.2 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillinen yhteistyö on sekin käsitteenä monimuotoinen. Etenkin suomen kielessä sillä on runsaasti merkityksiä. Termiä on käytetty kirjallisuudessa kuvaamaan hyvin eri tavoin ja eri tasoilla tapahtuvaa asiantuntijoiden välistä toimintaa. Sitäkin voidaan tarkastella eri näkökulmista, esimerkiksi asiakkaan, yksittäisen työntekijän tai erilaisten työryhmien. Moniammatillisen yhteistyön eri näkökulmia ja sen erilaisia määritelmiä yhdistävät sellaiset tekijät kuten yhteinen tavoite, tehtävä tai työ, ratkaistava ongelma tai aikaansaatava päätös. Lisäksi moniammatillisen yhteistyön käsitteeseen sisältyy aina eri lähtökohdista työskentelyyn osallistuvien henkilöiden tiedon ja/tai osaamisen jakaminen. Sosiaali- ja terveysalan asiakastyössä moniammatillisesta yhteistyöstä puhuttaessa käsitteellä tarkoitetaan yleisimmin eri asiantuntijoiden yhteistyönä tapahtuvaa työskentelyä asiakkaan kokonaisuus huomioiden. Eri asiantuntijoiden tietoja ja taitoja yhdistellään moniammatillisen yhteistyön keinoin siten, että asiakkaalle kyetään

tarjoamaan hänen tarpeisiinsa parhaiten sopiva palvelu ja/tai hoito.

(Isoherranen 2004, 13-14, 16; Rekola 2008, 16; Tuominen ym. 2017, 112.) Tätä työskentelyä tapahtuu erilaisissa verkostoissa palvelujen välillä ja yksittäisten palveluiden sisällä moniammatillisissa työryhmissä.

Moniammatillista yhteistyötä tapahtuu paitsi erilaisissa yhteistyösuhteissa ja toimintaympäristöissä, myös eri tasoisena. Suomen kielen käsite moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa ammattilaisten yhdessä työskentelyä ja yhteistyötä, mutta sen tarkempi sisältö ei käsitteen kautta avaudu. Käsite onkin todettu viime aikoina puutteelliseksi, ja on pohdittu olisiko tarpeen jopa kehittää täysin uusia käsitteitä englannin kielessä olevien käsitteiden (multi-, inter-, cross- ja transprofessional) tapaan kuvaamaan eri tasoisina tapahtuvia moniammatillisen yhteistyön muotoja. Myös käsitteen sisältämä perusajatus ammattilaisten välisestä työskentelystä on saanut kritiikkiä, sillä asiakaslähtöisyyden korostuessa nykyisessä sosiaali- ja terveysalan työssä, myös käsitteen tulisi huomioida asiakkaan osallisuus omassa prosessissaan. (Linde'n 1999, 119; Isoherranen 2008, 37-38, 39; Lyhty & Nietola 2015, 157; Kekoni ym. 2019, 15.)

Perinteistä rinnakkain tapahtuvaa moniammatillista yhteistyötä (multiprofessional) on hiljalleen pyritty kehittämään tietojen ja osaamisen yhdistämisen ja roolijakojen rikkomisen tasolle yltävään moniammatilliseen yhteistyöhön (transprofessional), jossa ammattilaisten asiantuntemuksen alueet risteävät toistensa kanssa yhteisen tiedonmuodostuksen ja osaamisen jakamisen seurauksena. Moniammatillista yhteistyötä runsaasti tutkinut Kaarina Isoherranen (2012, 5, 10) toteaa kuitenkin että moniammatillisen yhteistyön kehittyminen käytännön tasolla on osoittautunut vaikeaksi ja hitaasti eteneväksi. Moniammatillinen yhteistyö on vaatimuksiltaan ja toimintatavoiltaan sidoksissa sitä toteuttavien ammattilaisten toimintaympäristöön. Ammattilaisten tulisi ymmärtää miten moniammatillista yhteistyötä toteutetaan ja mihin sillä tähdätään. Yhteistyön tasoa kuvaavien erilaisten käsitteiden muodostaminen myös suomen kieleen helpottaisi tämän ymmärryksen muodostamista

erilaisissa moniammatillisen yhteistyön konteksteissa, ja vähentäisi epätarkan käsitteen aiheuttamia sekaannuksia, väärinymmärryksiä ja ennakkoasenteita. Se auttaisi ammattilaisten lisäksi myös esihenkilöitä sekä hallinnon työntekijöitä työkuultuurin kehittämisessä yhteistyön suuntaan. (Isoherranen 2008, 20.)

Asiakaslähtöisyyden lisäksi moniammatillinen yhteistyö on tarkoituksenmukaista myös työn organisoinnin ja käytössä olevien resurssien järkevän hyödyntämisen näkökulmasta (Lyhty ja Nietola 2015, 142). Moniammatillisen yhteistyön toteutumisen kannalta kriittisiksi teemoiksi on kotimaisessa kirjallisuudessa nimetty muun muassa organisaatiorakenteeseen, työkuultuuriin ja toimintatapoihin sekä resursseihin liittyviä aihepiirejä. (Isoherranen 2012, 31; Lyhty & Nietola 2015, 158) On siis huomion arvoista, että moniammatillisen yhteistyön toteuttaminen ja kehittäminen ei tapahdu itsestään, vaan se vaatii tutkimusta, suunnittelua ja koulutusta muun muassa sen ymmärtämiseksi, mitä moniammatillisen yhteistyön laadukas toteuttaminen vaatii niin yksilö-, työryhmä- kuin organisaatiotasollakin (Tuomela ym. 2017, 38, 42).

3.3 Moniammatillinen tiimityö

Moniammatilliseen työskentelyyn liittyy keskeisesti yhteisöllisyys, vuorovaikutuksellisuus ja luottamus (Laine ym. 2010, 141). Työskentelyn täytyy tuottaa jotain sellaista, jota kukaan osallinen ei olisi voinut yksinään saavuttaa. Moniammatillinen työskentely koostuu hyvin yksinkertaisista konkreettisista toimista, kuten vaikkapa yhteispalavereista, kokouksista, työn suunnittelusta ja tavoitteiden asettamisesta. Sitä tehdään hyvin erilaisissa yhteistyösuhteissa organisaatiotasolta työtä suorittaviin tahoihin, ja työskentelyyn osallistuu yksilöitä hyvin erilaisista ammatillisista taustoista ja tehtävistä, mikä vaikuttaa väistämättä työskentelyyn ja siinä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. (Roos & Mönkkönen 2015, 141.)

Työelämässä tapahtuneet muutokset, mm. asiakaslähtöisyyden ja yhteisöllisyyden lisääntyminen sekä tarve useampien ammattilaisten osaamisen

yhdistämiselle, koskettavat yhä useampia aloja ja työtehtäviä. (Lindholm ja Vogt 2017, 263; Mönkkönen & Niiranen 2021, 55.) Sosiaali- ja terveysalalla tämä muutos on aikaansaanut työyhteisöjen kehittymistä tiimipohjaisiksi.

Moniammatillista yhteistyötä toteutetaan nykyisin hyvin usein tiimeissä, jotka arvioivat ja kehittävät itsenäisesti omaa työtään. Tiimit toteuttavat asiakaslähtöistä, kokonaisvaltaista työskentelyä kaikkien tietoja ja osaamista yhdistäen, ja verkostoituvat osaksi isompia palvelukokonaisuuksia kulloisenkin työtehtävän vaatimalla tavalla. (Lindholm ja Vogt 2017, 263; Isoherranen 2012, 5, 10.)

Myös vastuu palvelun laadusta on nykyään jakautunut työtä toteuttaville tiimeille ja verkostoille yksittäisten työntekijöiden sijaan (Isoherranen 2004, 66).

Moniammatillisessa tiimityössä eri ammattiryhmien edustajat jakavat siis paitsi osaamista ja tietoa, myös valtaa ja vastuuta. Niinpä moniammatillinen työskentely myöskään tiimeissä toteutettuna ei ole aina yksinkertaista, sillä siihen voivat vaikuttaa paitsi eri yksilöiden ja ammattien erilaiset toimintatavat ja vuorovaikutustyyli, myös niiden väliset hierarkiat ja yhteiskunnalliset sekä sosiaaliset suhteet. Myös erilaisten organisaatiokulttuuriin liittyvien seikkojen vaikutus moniammatillisen tiimityön toteutumisen laatuun on merkittävä.

(Isoherranen 2004, 66; Rekola 2008, 16; Mönkkönen & Niiranen 2021, 55.)

Moniammatillisen tiimin voidaankin siis ajatella lähinnä tarjoavan puitteet laadukkaalle moniammatilliselle, asiakaslähtöiselle ja joustavalle työskentelylle. Tiimityö ei ole siis itsessään moniammatillisen työskentelyn tavoite, vaan keino organisoida työskentelyä sille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

(Isoherranen 2008, 35-36.)

Tiimi on moniammatillisessa työskentelyssä tärkeä käsite, sillä perinteisestä tiimin määritelmästä poiketen moniammatillisen tiimin käsitteessä korostuu vuorovaikutus ja asiakaslähtöisyys. Tiimien kokoonpano voi vaihdella asiakkaan tarpeen mukaan, ja tiedon vaihto asiakkaan asioista tiimin sisällä on keskeistä moniammatillisessa tiimityössä. Moniammatillinen tiimi ei siis työskentele rinnakkain saman asiakkaan parissa, vaan koordinoi yhdessä asiakkaan

prosessia, jakaa tietoa ja osaamista, toteuttaa yhteisiä tapaamisia ja arvioi toimintaansa, sekä hyvin toimiessaan myös antaa jäsenilleen mahdollisuuden ylittää perinteisiä ammatillisia rajojaan. (Isoherranen 2008, 36; Tuomela ym. 2017, 45-46.)

Moniammatillisen tiimityön määrittelyssä voi kuitenkin ajatella olevan samankaltaisia haasteita kuin moniammatillisen yhteistyön määrittelyssä. Moniammatillinen tiimityö- käsite ei sekään suomenkielisenä anna käsitystä työskentelyn sisällöstä, tasosta tai laadusta. Aiemmin moniammatillisen yhteistyön yhteydessä mainittu tarve kehittää myös suomen kieleen eri tasoista työskentelyä kuvaavia käsitteitä koskee siis yhtä lailla moniammatillista tiimityötä. Hyvin toimiva moniammatillinen tiimi työskentelee englanninkielisen transprofessional- käsitteen suuntaisesti, eli muun muassa rikkoo ammatillisia rajoja ja sopeuttaa rooleja, jakaa tietoa ja osaamista, ja ottaa yhteistä vastuuta, mutta toisaalta moniammatillisen työskentelyn laadun kannalta huonommin toimivaa tiimiä kutsutaan yhtä lailla moniammatilliseksi tiimiksi (Isoherranen 2004, 16-17, 19.) Tässä kehittämistyössä moniammatillisesta tiimityöstä puhuttaessa tarkoitetaan transprofessional- käsitteen mukaan toimivaa, nykypäivän moniammatillisen yhteistyön vaatimusten ja tavoitteiden mukaiseen työskentelyyn pyrkivää, eri ammattiryhmien edustajista koostuvaa tiimiä ja sen toimintaa.

Nykyään moniammatillista tiimityötä pidetään sosiaali- ja terveysalalla tärkeänä keinona organisoida moniammatillista työskentelyä. Moniammatillinen työskentely muotoutuu omanlaisekseen kussakin toimintaympäristössä ja työyhteisössä, sillä sen katsotaan olevan aina sidoksissa paikkaan, aikaan ja ryhmän keskinäisiin suhteisiin. Systeemisen ajattelun mukaisesti tiimit nähdään osana isompaa kokonaisuutta, jossa ilmeneviä monimutkaisia ilmiöitä ei voida hallita muuten kuin pyrkimällä muodostamaan systeemin sisällä yhteistä, laaja-alaista tietämystä ja osaamista. Tiedon jakaminen synnyttää systeemin tasolla jotain, mikä on enemmän kuin systeemin osien summa. Jos ei työskentelyn systeemistä merkitystä moniammatillisessa työskentelyssä ymmärretä, eikä

yhteistyötä toisten alojen ammattilaisten kanssa tehdä, jotain kokonaisuuden kannalta tärkeää voi jäädä huomaamatta. (Isoherranen 2004, 26-27; 2008, 30; Laine ym. 2010, 140; Mönkkönen ym. 2019, 10-11.)

Moniammatillinen tiimityö on vaativaa, ja se aiheuttaa haasteita myös tutkijoille sekä pitkään työskennelleille ammattilaisille (Mönkkönen ym. 2019, 10).

Moniammatilliset tiimit koostuvat ammattilaisista, joilla on vahva substanssiosaaminen omasta alastaan, ja sen lisäksi hyvin erilaisia taitoja ja toimintatapoja (Isoherranen 2004, 19). Tämä on moniammatilliselle tiimityölle sekä vahvuus että haaste. Ammattilaisten pitäisi moniammatillista tiimityötä tehdessään kyetä sekä tuomaan esille omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan, että sulauttamaan omaa ammatillista osaamistaan vain soveltuvien osien osaksi yhteistä suuntaa ja ongelmanratkaisua. Ammattilaiset joutuvat moniammatillisessa tiimityössä myös kyseenalaistamaan omia tapojaan toimia. (Isoherranen 2004, 19, 66.)

Moniammatillista työskentelyä tarkasteltaessa tuleekin myös ammattilaisuutta tarkastella hieman aiempaa poikkeavasta näkökulmasta, sillä itse asiassa yksittäisen työntekijän pätevyys on merkitsevää vain siltä osin kuin se koskettaa käsillä olevaa asiaa. Ammattilaisten tulisi myös itse pyrkiä ajattelemaan tällä uudella tavalla. Toisten ammattilaisten tiedon ja osaamisen huomioonottaminen sekä pätevyyksien merkityksen ymmärtäminen työskentelyn tavoitteen kautta antaa paitsi mahdollisuuden muodostaa työhön uusia näkökulmia ja systeemisen ajattelun mukaista vaikuttavuutta, myös laajentaa omaa osaamista oppimalla toisilta. Jos yksilötasolla ollaan valmiita kuulemaan erilaisia näkemyksiä ja tukeutumaan yhteisessä työskentelyssä toisiin, arvostetaan toisia, ja huolehditaan hyvästä tavasta kommunikoida ja olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa, voidaan näin vaikuttaa merkittävästi moniammatillisen työskentelyn onnistumiseen. (Lyhty & Nietola 2015, 155; Mönkkönen ym. 2019, 62; Mönkkönen & Niiranen 2021, 53 &.)

4 LAKU- perhekuntoutuksen viitekehys

4.1 Kuntoutus ja perhekuntoutus käsitteinä

Kuntoutus aloitetaan yleensä sairauteen liittyvän haitan tai vajaakuntoisuuden perusteella. Kuntoutuksen tulisi perustua aina lain mukaiseen kuntoutussuunnitelmaan ja sen mukaisen työskentelyn etenemisen seurantaan. Kuntoutuksen toteuttamiseen yhdistyvät vahvasti monialaisuus ja moniammatillinen yhteistyö. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 8, 16, 33-34.) Kuntoutusprosessin eri vaiheisiin liittyy monenlaisia toimenpiteitä, ja siinä tulisi käyttää hyväksi monien eri alojen ammattilaisten osaamista ja toisiaan täydentäviä työskentelymenetelmiä. Menetelmät ja toimenpiteet voivat olla esimerkiksi ohjaavia, opettavia, sopeuttavia tai valmentavia, ja joskus ne ovat myös hoidollisia. Kuntoutukseen sisältyy lisäksi muun muassa toimintaympäristöön, olosuhteisiin ja yhteisöihin vaikuttavaa sekä elinympäristön esteitä poistavaa toimintaa. (Järvikoski 1996, 9, 127; Järvikoski & Härkäpää 2011, 9, 16-17, 33-34.) Kuntoutus eroaakin tavallisesta hoidosta ja huollosta nimenomaan menetelmällisen monimuotoisuutensa ja monialaisuutensa kautta (kuntoutusselonteko 2002, 3).

Kuntoutus on laajentunut merkittävästi muuttuneen sairauskäsityksen myötä, minkä ansiosta sitä saa nykyisin sairauden aiheuttaman vajaakuntoisuuden ohella myös muihin työ- ja toimintakykyä heikentäviin tiloihin. 1970- luvulla kuntoutukseen tuli mukaan ennaltaehkäisevä näkökulma. Kuntoutusta on pyritty siitä lähtien tarjoamaan aiempaa varhaisemmassa vaiheessa, ja nykyisin toteutetaankin runsaasti ennaltaehkäisevää kuntoutusta jo syntyneitä ongelmia korjaavan kuntoutuksen lisäksi. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 7-8, 33, 55.) Tämä näkyy myös nykyisissä kuntoutuksen määritelmässä, joista yksi runsaimmin käytetyistä on vuoden 2002 Kuntoutusselonteon määritelmä. Siinä todetaan kuntoutuksesta seuraavasti:

”Kuntoutus voidaan määritellä ihmisen tai ihmisen ja ympäristön muutosprosessiksi, jonka tavoitteena on toimintakyvyn, itsenäisen selviytymisen, hyvinvoinnin ja työllisyyden edistäminen. Kuntoutus on suunnitelmallista ja monialaista, usein pitkäjänteistä toimintaa, jonka tavoitteena on auttaa kuntoutujaa hallitsemaan elämäntilanteensa.” (kuntoutusselonteko 2002, 3.)

Perhekuntoutuksen taustat ovat lastensuojelun perhekuntoutuksessa, mutta se on sittemmin laajentunut myös erilaisista sairauksista, vammoista ja häiriöistä kärsivien lasten kuntoutukseen (Pärnä 2010, 46). Perhekuntoutus voi pitää sisällään monenlaista toimintaa, eikä siitä ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Perhekuntoutuksesta on olemassa varsin vähän perustutkimusta, ja soveltavissakaan tutkimuksissa ei perhekuntoutuksen hyvillä käytännöillä ole riittävän vahvaa roolia käsitteen määrittelemiseksi tarkemmin. Myös kuntoutuksen yhteiskunnallinen historia yksilökeskeisenä yhteiskuntapoliittisena toimintana on vaikuttanut siihen, että perhekuntoutuksen toimintaperiaatteita on ohjannut määritelmän sijaan käytäntö. (Linnakangas ym. 2012, 202.)

4.2 Kuntoutuksen moniammatillisuuden perusta

Kuntoutus muokkautuu sekä käsitteenä että sisällöllisesti yhteiskunnallisten muutosten myötä. Muutoksen myötä terveydellisen kuntoutuksen lisäksi myös ihmisen arkisen hyvinvoinnin tukeminen sekä sosiaalisista suhteista ja yhteiskunnasta syrjäytymisen ehkäiseminen ovat nousseet kuntoutuksen keskiöön. (Pärnä 2010, 42.) Vajaakuntoisuutta ja sen aiheuttamaa kuntoutuksen tarvetta on alettu tarkastelemaan pelkän lääketieteellisen näkökulman sijaan yhä enemmän psykofyysisenä kokonaisuutena, johon liittyy nykyisen ymmärryksen mukaan myös runsaasti sosiaalisia elementtejä. Sosiaaliset ongelmat kietoutuvat usein yhteen psykologisten ja terveydellisten ongelmien kanssa, eikä yhtä osa- aluetta useinkaan voida korjata ilman huomion kiinnittämistä kokonaisuuteen. (Järvikoski 1996, 18; Karjalainen 2004, 21; Metteri & Haukka- Wacklin 2004, 53.) Tämä muutos on tuonut

kuntoutukseen korostuneen tarpeen sen toteuttamisesta monialaista osaamista ja moniammatillista työskentelyä hyödyntämällä.

Kuntoutus on viimeisen reilun puolen vuosisadan aikana kehittynyt hyvin tiukasti rajatun erityisryhmän palvelusta kokonaisvaltaiseksi ja monipuoliseksi palvelujärjestelmäksi (Järvikoski & Härkäpää 2011, 53). Nykyiseen kuntoutusjärjestelmään kuuluu erilaisia toimintaa rahoittavia ja toteuttavia julkisia ja yksityisiä organisaatioita usealla eri hallinnonalalla, sekä näiden organisaatioiden sisällä työskenteleviä eri alojen ammattilaisia.

Kuntoutuspalveluissa toimii muun muassa kasvatustieteen, yhteiskunnallisten alojen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisia erilaisissa monialaisissa ja moniammatillisissa toimintaympäristöissä. Kokonaisuuden hahmottaminen on vaikeaa sekä asiakkaille että ammattilaisille, ja useissa yhteyksissä onkin todettu, että kuntoutuksen palvelujärjestelmissä toimivat eri alojen ammattilaiset tuntevat muita kuntoutuksen toimijoita melko huonosti. Tämäkin seikka vahvistaa monialaisen ja moniammatillisen yhteistyön lisäämisen merkitystä kuntoutuksen toteuttamisessa. Lisäksi se tuo esille tarpeen kuntoutukseen liittyvien koulutussisältöjen kehittämiseksi sekä jo kuntoutustyötä tekevien että kuntoutukseen liittyviä aloja opiskelevien koulutuksissa. Myös kuntoutuksen viitekehyksen ja teorian kehittämistä yli tieteiden rajojen on kirjallisuudessa pidetty tärkeänä. (kuntoutusselonteko 2002, 3; Karjalainen 2004, 24; Paatero ym. 2008, 31- 32; Leino 2011, 270, 273; Järvikoski ym. 2011, 7; Koukkari 2011, 225.)

Perhekuntoutus on monenlaista osaamista vaativaa työskentelyä, sillä siinä työskentely toteutuu yhtä aikaa useampien perheenjäsenten ja heidän haasteidensa parissa. Monimuotoisuus, -tieteisyys ja -toimijuus sekä asiakas- ja tarvelähtöisyys tuovat työntekijöille uudenlaisia haasteita, sillä kuntoutuksen tavoitteiden mukaisen työskentelyn varmistaminen on työntekijän vastuulla, ja sen onnistuminen on kiinni työntekijän kyvystä viedä asiakkaan prosessia tarkoituksenmukaisesti eteenpäin. Moniammatillisissa työyhteisöissä ja/tai työryhmissä toimiminen kuuluu olennaisena osana perhekuntoutustyöhön, mikä

edellyttää työntekijältä kykyä ja halua oppia muilta ja ilmaista omia mielipiteitä, neuvottelu- ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä toisten aitoon kuulemiseen. Eri ammattiryhmiä edustavien työntekijöiden on sitouduttava yhteistyöhön sekä ylitettävä työskentelyssä perinteisiä ammattien välisiä rajoja. (Laine ym. 2010, 141- 142; Olsson ym. 2010, 282.) Perhekuntoutuksessa asiakas- ja tarvelähtöisyyden, joustavuuden ja toiminnallisen monimuotoisuuden edellytykset tuovatkin mukanaan tarpeen sen toteuttamisesta vielä monia muita kuntoutusmuotoja monialaisemmin ja -ammattillisemmin. Ammattilaisten kyvyt yhteistyöhön ja aidon perhelähtöisyyden toteuttamiseen korostuvat. (Linnakangas ym. 2013, 304.)

4.3 LAKU- perhekuntoutus

Laku- perhekuntoutus on KELA:n lasten ja nuorten psykiatrisen perhekuntoutuksen kehittämishankkeen tuloksena käynnistynyt uudenlainen perhekuntoutusmalli. Kehittämishanke on alkanut jo vuonna 2000, jolloin eduskunta myönsi lasten ja nuorten psykiatrisen perhekuntoutuksen toteuttamiseen harkinnanvaraisen kuntoutuksen varoja talousarviossaan. Tämän jälkeen Kela toteutti vuosina 2000- 2009 lasten ja nuorten psykiatrasta perhekuntoutusta sisällöltään erilaisista osahankkeista koostuneena kehittämishankkeena, minkä jälkeen monimuotoisen perhekuntoutuksen kehittämistä jatkettiin LAKU- (2010-2015/2018) ja NUKU- (2011-2015) osahankkeina. (Kela 2009, 1; Kela 2011, 1; Linnakangas & Lehtoranta 2011, 207.) Näiden kehittämishankkeiden jälkeen käynnistyi Kelan monimuotoisen perhekuntoutuksen palvelun tarjoaminen harkinnanvaraisena kuntoutuksena LAKU- perhekuntoutuksen nimellä. Kelan harkinnanvarainen kuntoutus tarkoittaa Kelalle säädetyn vaikeavammaisten lääkinnällisen kuntoutuksen ja vajaakuntoisten ammatillisen kuntoutuksen ulkopuolista kuntoutustoimintaa, mitä Kela järjestää eduskunnan vuosittain vahvistaman rahamäärän perusteella. (Ståhl & Rissanen 2008, 734; Järvikoski & Härkäpää 2011, 59.)

LAKU- perhekuntoutus on 5- 15- vuotiaille lapsille ja nuorille sekä heidän läheisilleen suunnattu kuntoutusmalli. LAKU- perhekuntoutukseen on mahdollisuus hakea, mikäli lapsella on diagnosoitu ADHD, ADD, Touretten oireyhtymä tai autismin kirjon häiriö, minkä lisäksi lapsella on monimuotoisen ja pitkäkestoisen tuen ja ohjauksen tarvetta ja/tai arjen toimintaympäristöissä toimintakykyä heikentäviä häiriöitä. Kuntoutukseen ohjautuvalla lapsella tai nuorella on myös mahdollisesti neuropsykiatriseen häiriöön tai sen oireisiin, kuten esimerkiksi impulsiivisuuteen, liittyviä tunne- elämän ja/tai käytöshäiriöitä. Kuntoutukseen hakeudutaan täyttämällä hakemus Kelaan, minkä liitteeksi tarvitaan lääkärin lausunto lapsen, nuoren ja/tai perheen tuen tarpeista. Näiden pohjalta Kela arvioi kuntoutuksen tarpeen, ja hyväksyy tai hylkää kuntoutushakemuksen. Kuntoutukseen hakeudutaan esimerkiksi kouluterveydenhuollon, perheneuvolan tai erikoisterveydenhuollon yksikön lääkärin ohjaamana. (Vuori ym. 2016, 16; Kela 2022)

LAKU- perhekuntoutuksen kehittäminen käynnistettiin sen jälkeen, kun neuropsykiatrinen kuntoutus määritettiin Kelan kuntoutuksen yhdeksi painopistealueeksi vuonna 2011 (Appelqvist- Schmidlechner ym. 2018, 17). Sen sisällön suunnittelussa käytettiin ulkopuolista asiantuntijaryhmää sekä aiempia kehittämistyön tuloksia. LAKU- perhekuntoutus sisältää erillisiä lapsi- ja huoltajakohtaisia työskentelytapoja, ja siinä yhdistetään erilaisia työotteita ja - tapoja mm. perhe-, pari- ja yksilöterapiasta. Myös työntekijöiden koulutusvaatimusten ja yleisten toimintaperiaatteidensa osalta LAKU- perhekuntoutus pohjautuu pari- ja perheterapiaviitekehukseen. LAKU- perhekuntoutuksen toteutus perustuu multisysteemiseen toteutustapaan, minkä ydinajatuksena on se, että työskentely toteutetaan jokaisen asiakasperheen kohdalla heidän yksilöllisten tarpeidensa mukaisesti. Kyseessä ei siis ole mihinkään manuaaliin perustuva hoito- ohjelma joidenkin muiden työmuotojen tapaan, vaan toiminnan ja työskentelyn sisällöt toteutunevat melko vaihtelevasti työntekijöistä riippuen. Toiminta eroaa terapeuttisista työskentelytavoista myös siinä, että yksi työntekijä ei vastaa koko prosessista. LAKU- perhekuntoutukseen sisältyy myös ryhmämuotoisen vanhempainohjauksen

piirteitä kuntoutuksen aikana järjestettävien kuntoutusviikonloppujen osalta. Edellä mainittujen seikkojen vuoksi LAKU- perhekuntoutusohjelman määrittely on todettu olevan hankalaa, ja sen onkin sanottu olevan kompleksinen erityistason perheinterventio, joka yhdistelee useita osioita ja monipuolisia työmuotoja. (Vuori ym. 2016, 16-18.)

4.4 LAKU- perhekuntoutusta ohjaava lainsäädäntö

Koko kuntoutusjärjestelmää ohjaa kuntoutuslainsäädäntö, joka määrittelee mm. kuntoutusetuuksia sekä kuntoutuksen saamisen edellytyksiä. Lisäksi kuntoutuksen toimintaa ohjaavat sitä järjestävien tahojen omat lainsäädännöt, joissa mm. täsmennetään kyseisten toimijoiden kuntoutustehtävien ja vastuiden jakoa. Lait asiakkaan oikeuksista ja asemasta eri hallinnon aloilla puolestaan turvaavat nimensä mukaisesti asiakasta palvelujen käyttäjänä. (Paatero ym. 2008, 31, 46; Järvikoski & Härkäpää 2011, 53.) Kuntoutuksen tuottajia voi lisäksi ohjata esimerkiksi laki julkisista hankinnoista, mikä koskee niitä tilanteita, joissa kuntoutuspalvelujen järjestämisestä ja rahoittamisesta vastuussa oleva julkinen toimija (esimerkiksi Kansaneläkelaitos) ostaa palvelun muilta palveluntuottajilta (Paatero ym. 2008, 32).

Kansaneläkelaitoksen järjestämää kuntoutusta säätelee lisäksi vielä laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista, missä säädetään mm. Kelan kuntoutuspalveluista sekä Kelan tarjoamista kuntoutuksen aikaisista toimeentulon turvaamiseksi tarkoitetuista etuuksista. Lait pyrkivät määrittelemään kuntoutuksen yhteistyötä ja työnjakoa siten, että asiakkaat saavat palvelun yhdenvertaisesti, joustavasti ja oikeudenmukaisesti. (laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005; Paatero ym. 2008, 37.)

Lakien lisäksi LAKU- perhekuntoutuspalvelun tuottajaa sitoo Kelan ja palveluntuottajan tekemän sopimuksen kautta velvollisuus toteuttaa palvelua Kelan palvelukuvauksessa olevien ohjeistusten mukaisesti.

Palvelukuvauksessa on sekä harkinnanvaraisia kuntoutuksia yleisesti koskeva osa, että tarkemmin juuri kyseistä kuntoutusta ohjaava osa. Yleisessä osassa kuvataan Kelan harkinnanvaraisten kuntoutusten yleisiä laatuvaatimuksia, palveluntuottajien velvoitteita sekä kuntoutuksia määritteleviä käytäntöjä ja teoreettisia viitekehyksiä. LAKU- perhekuntoutukseen kohdennetussa palvelukuvauksen osassa paitsi kuvataan itse palvelua ja sen kohderyhmää, myös säädetään tarkemmin esimerkiksi palvelun toteuttamisessa vaadittavista erilaisista tapaamisista ja niiden määrästä, kuntoutusviikonlopuista, kuntoutusprosessin kestosta, sekä kuntoutuksen toteuttamistavoista, -menetelmistä ja kuntoutuksen toimintaympäristöstä. Lisäksi palvelukuvaus sisältää säädöksiä LAKU- perhekuntoutuksen toteutukseen vaadittavasta henkilöstöstä sekä heidän ammattipätevyyksistään, työkokemuksestaan ja joidenkin ammattilaisten kohdalla myös rooleistaan kuntoutusprosessissa. Palvelukuvauksessa tuodaan esille myös velvoite tuottaa LAKU- perhekuntoutuspalvelua moniammatillisesti, monimuotoisesti ja asiakaslähtöisesti, sekä määritellään kaikki palvelun tuottamisessa huomioon otettavat lait. Palvelukuvauksen tulee toimia kaikkien LAKU- perhekuntoutusta tarjoavien palveluntuottajien perhekuntoutustoiminnan perustana. (Kela 2020)

5 Kehittämistyön toteutus

Kehittämistyön kehittämistehtävänä oli luoda kohdeyrityksille työmalli LAKU-perhekuntoutuksen laadukkaan moniammatillisen työskentelyn toteuttamisen ja jatkokehittämisen tueksi. Työmallin luomisen pohjana käytettiin LAKU-perhekuntoutustyöntekijöille Webropol- verkkopalvelussa tehtyä lomakehaastattelua, missä kartoitettiin heidän käsityksiään moniammatillisesta työskentelystä heidän työssään, sekä työntekijöillä olevia moniammatillisen työskentelyn kehittämisideoita. Tutkimusaineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Opinnäytetyön tutkimusote on laadullinen, ja sen tieteenfilosofinen tausta on fenomenologis- hermeneuttinen. Kehittämistyön lopputuotoksena muodostettu työmalli toteutettiin lomakehaastattelun tulosten, tutkimukseen osallistuneiden palveluntuottajien LAKU- esihenkilöiden ja projektivastaavan kanssa toteutettujen workshop- työskentelyjen, sekä teoreettisen tiedon kautta saavutetun tutkittavan ilmiön ymmärryksen avulla.

5.1 Kehittämistyön tutkimuksellinen lähestymistapa

Kehittämistyön tutkimuskohteesta ei ollut saatavilla aiempaa tutkimustietoa, sillä tutkimuksia LAKU- perhekuntoutuksesta moniammatillisen työskentelyn näkökulmasta ei ole aiemmin tehty. Näin ollen myöskään LAKU-perhekuntoutuksen työntekijöiltä kerätystä aineistosta esille nousseita teemoja ei voitu etukäteen tietää, eikä niistä siten voitu myöskään etukäteen muodostaa todennäköisiä hypoteeseja. Kyseessä oli siis kehittämistyön tutkimusosion osalta lähinnä kartoittava tutkimus, jossa pyrkimyksenä oli löytää aiheeseen liittyviä ilmiöitä, näkökulmia ja olennaisia käsitteitä, sekä muodostaa hypoteeseja moniammatillisen työskentelyn jatkokehittämistä silmällä pitäen. Kehittämistyö lähti liikkeelle sen tutkimuskohteena olevaan ilmiöön liittyvistä kysymyksistä, ja niihin tutkimusosion saatavien vastausten sekä teoretiedon avulla tavoitellusta ilmiön ymmärryksestä. Kehittämistyön menetelmällinen ja

tieteenfilosofinen perusta on siten laadullisessa tutkimuksessa ja fenomenologis- hermeneuttisessa tieteenfilosofiassa. (Tuomi 2007, 121, 126.)

Kun ratkaistavasta ongelmasta tai kysymyksestä ei ole saatavilla juurikaan aiempaa tutkimustietoa, on laadullinen tutkimustapa oikeastaan ainoa mahdollinen keino ilmiön lähestymiseen, sillä määrällisen tutkimuksen mittarin laatiminen ei tuolloin ole useimmiten edes mahdollista. Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan tuolloin luoda ymmärrystä siitä, mistä ilmiössä ylipäänsä on kyse. (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2013, 74, 78; Kananen 2015, 70-71.) Myös ilmiön luonne voi edellyttää laadullisten tutkimusmenetelmien käyttöä, sillä kaikkien ilmiöiden mittaaminen määrällisesti ei ole mahdollista (Kankkunen & Vehviläinen- Julkunen 2013, 74). Tässä kehittämistyössä oli tavoitteena muodostaa ymmärrys LAKU- perhekuntoutuksessa toteutetusta moniammatillisesta työskentelystä nimenomaan sen teoreettisten sisältöjen ja työtekijöiden ajatusten ja kokemusten kautta, minkä vuoksi laadullinen tutkimusmenetelmä oli tutkimusongelman ratkaisemiseen tarkoituksenmukainen vaihtoehto.

5.2 Tutkimusaineiston hankinta

Kehittämistyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin sähköisesti Webropol-sovelluksella tehdyllä, mahdollisimman avoimia kysymyksiä sisältäneellä lomakehaastattelulla. Se lähetettiin kaikille LAKU- perhekuntoutusta toteuttaville kohdeyritysten työtekijöille. Laadullisen tutkimuksen pyrkimys tutkittavan ilmiön ymmärrykseen ja siitä teoreettisesti mielekkään tulkinnan muodostamiseen tuo aineiston keräämiseen vaatimuksen siitä, että kohderyhmän jäsenet tietävät ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on siitä kokemusta. Tiedonantajien valinta ei siis voi olla satunnaista, vaan tarkoitukseen sopivaa ja harkittua. (Lehtomaa 2009, 167; Tuomi ja Sarajärvi 2009, 85-86; Vilkkä 2021, 126, 135.) Ammattilaisilla on parasta tietoa silloin kun tutkimuksen kohteena on heidän työnsä sisältö tai sen ongelmakohdat (Kakkuri- Knuuttila & Heinlahti 2006, 120).

Kehittämistyön tutkimuksellisen osuuden suunnittelussa tehty ratkaisu LAKU-perhekuntoutuksen työntekijöiden valinnasta tutkimuksen kohderyhmäksi perustui paitsi edellä mainittuun tiedon tai kokemuksen vaatimukseen, myös nykyaikaisessa organisaatiokulttuurissa tärkeänä pidettyyn arvoon käytännön työtä tekevien henkilöiden osallistamisesta kehittämistoimintaan. Muun muassa Satu Roos ja Kaarina Mönkkönen (2015, 37) toteavat työelämässä tapahtuvaa yhteisen tiedon rakentamista tarkastellessaan, että kaikkien yhteisön jäsenten tieto tulisi nähdä siinä välttämättömänä ja merkityksellisenä.

Tutkimusaineiston keräämisen tapa laadullisessa tutkimuksessa riippuu paitsi tutkimuskysymyksistä, joihin aineistolla halutaan saada vastaus, myös tutkimukseen käytettävissä olevista resursseista (Vilkkä 2021, 70). Tämän kehittämistyön tutkimuksellisen osuuden aineiston hankintamenetelmän valintaa ohjasi selkeä, yhtä aihepiiriä käsittelevä tutkimusongelma, sekä resurssit LAKU-perhekuntoutustyöntekijöiden fyysisen sijainnin ja aineiston tuottamiseen ja käsittelemiseen käytettävissä olleen ajan osalta. Työntekijät työskentelevät koko Suomen alueella, minkä vuoksi aineisto tuli hankkia menetelmällä, johon kaikilla on tasapuolinen vastausmahdollisuus eikä aineiston keruun toteuttaminen vaadi fyysistä läsnäoloa. Haastateltavia oli myös määrällisesti paljon, minkä vuoksi aineisto tuli hankkia siten, että kysymyksiin vastaaminen ei vie liikaa työaikaresursseja, se on helposti käsiteltävissä analyysivaiheessa, eikä analysoitavaa materiaalia tule määrällisesti niin paljon kuin keskustelullisissa haastattelutilanteissa.

Lomakehaastattelu onkin aineistonkeruutapana toimiva silloin, kun tutkimusongelma ei ole kovin laaja, eli tavoitteena on esimerkiksi yhtä teemaa koskevien vastausten saaminen. Tapa toimii myös hyvin silloin, kun tutkimuksen kohdejoukko on kovin suuri tai fyysisesti hajallaan. (Vilkkä 2021, 94, 123.) Aineisto haluttiin tutkijan kohderyhmäsidonnaisuuden vuoksi myös kerätä sellaisella menetelmällä, missä tutkijan ja tutkittavan tuttuus tai muut yksilöihin, työyhteisöihin tai haastattelutilanteeseen liittyvät asiat vaikuttavat vastauksiin mahdollisimman vähän. Tällaiseen tutkimustilanteeseen

lomakehaastattelu on objektivoivana tutkimusmenetelmänä hyvin sopiva. (Alasuutari 2011, 147; Vilkkä 2021, 94).

Kyselyssä oli kaikkiaan yksitoista kysymystä. Kysymysten muotoilussa kiinnitettiin huomiota niiden avoimuuteen, sillä tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon analysoitavaa tekstiä, mm. kuvailevia ja pitkiä lauseita ja/tai tarinoita. Lomakehaastattelun kysymysten muotoilemisessa onkin tärkeää huolehtia siitä, että niillä saadaan tutkimuksen tavoitteen kannalta oikeanlaisia vastauksia (Holopainen ym. 2004, 9; Heikkilä 2014, 45.) Lomakkeessa kysyttiin varsinaisten tutkimusongelmaan liittyvien kysymysten lisäksi taustatietoja työntekijän työskentelypaikasta, LAKU- perhekuntoutuksessa työskentelyn siihenastisesta kestosta, sekä LAKU- työskentelyn prosentuaalisesta osuudesta suhteessa täyteen viikkotyöaikaan. Näiden taustatietojen avulla voitiin arvioida esiintyykö tutkimusaineistossa jotain johdonmukaisuuksia em. muuttujiin liittyen, mikä olisi vaikuttanut aineiston analysointivaiheessa tulkinnan muodostamiseen.

Lomaketta on tärkeää myös testata ennen sen lähettämistä kohderyhmälle. Testihaastattelun tekeminen muutamalle asiaa tuntevalle henkilölle auttaa lomakkeen toimivuuden arvioinnissa ja tarvittavien muutosten tekemisessä ennen varsinaisten haastattelujen toteuttamista. (Eskola ja Suoranta 2005, 88; Vilkkä 2021, 108.) Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön lomakehaastattelukysymyksiä testattiin viiden henkilön testiryhmän avulla ennen sen lähettämistä varsinaisen kohderyhmän jäsenille. Testiryhmään kuului aiemmin LAKU- perhekuntoutustyötä tehneitä henkilöitä, joilla voitiin olettaa olevan suunnilleen kohderyhmän kaltainen esiymmärrys tutkittavana olleesta aiheesta. Testivastausten ja haastateltavilta saadun palautteen perusteella lomakkeen kysymykset muotoiltiin lopulliseen muotoonsa.

Tutkimushaastattelusta lähetettiin sen kohderyhmälle ennakkotiedote esimiesten kautta ennen varsinaisen haastattelun toteuttamista. Ennakkotiedote tämän raportin liitteenä (liite 1). Ennakkotiedotteessa kerrottiin mihin kerättävää

aineistoa tullaan käyttämään, sekä pyydettiin pohtimaan teemaa jo ennen haastattelujen toteutumista. Tiedotteessa pyydettiin myös kiinnittämään vastaamisessa huomiota siihen, että tämä tutkimus tarkastelee moniammatillista työskentelyä oman organisaation näkökulmasta, eikä vastauksissa tule käsitellä verkostotyöskentelyyn liittyviä teemoja. Nämä samat tiedot tiivistettynä toistettiin vielä Webropol- kyselyn aloitussivulla, minkä lisäksi siinä annettiin vastaajille tutkijan yhteystiedot sekä kerrottiin vastausten käsittelemisestä tietosuojan mukaisesti ja muistutettiin haastatteluun osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Haastatteluun ohjaava linkki toimitettiin kohderyhmälle sekin esimiesten kautta sähköisesti. Linkin toimivuudessa ilmeni häiriö, eivätkä työntekijät saaneet lomakehaastattelua auki, minkä vuoksi linkin toimittaminen jouduttiin kertaalleen uusimaan. Tämän jälkeen haastatteluun vastaaminen toimi ongelmitta. Kohderyhmän koko oli esimiehiltä saatujen tietojen mukaan noin 120 henkilöä. Aivan tarkkaa tietoa siitä kuinka monta henkilöä lomakehaastattelupyyntö on tavoittanut ei ole, sillä osa kohderyhmään kuuluneista työntekijöistä on saattanut olla haastattelujen toteutushetkellä esimerkiksi lomalla tai sairauslomalla. Lomakehaastattelukysymykset esitetietoteksteineen tämän raportin liitteenä (liite 2).

5.3 Tutkimusaineiston analyysi

Tutkimuksessa kerätty aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysissä aineisto analysoidaan systemaattisella menetelmällä, jossa luokitellaan niiden teoreettisen merkityksen perusteella tekstissä esiintyviä sanoja ja niiden yhdistelmistä syntyviä ilmaisuja. Luokittelu suoritetaan induktiiviseen päättelyyn perustuen, mitä ohjaa kysymysten asettelu ja tutkimuksen tarkoitus. Analyysillä pyritään siihen, että tutkittavaa ilmiötä päästään kuvaamaan tiivistetyssä muodossa. Yksittäisistä vastauksista muodostetaan luokittelun ja induktiivisen päättelyn kautta laajempia kokonaisuuksia, joilla kyetään vastaamaan tutkimustehtäviin ja tutkimuksen tarkoitukseen. (Kylmä & Juvakka 2007, 22, 113.)

Aineiston analyysissa tutkittiin ensin taustakysymysten yhteyttä haastatteluvastauksiin, sillä pyrkimyksenä oli selvittää ennen varsinaista vastausten analysointia, että onko pidempiä LAKU- työuria omaavilla tai suurempaa työaikaa LAKU:ssa tekevillä vastausten perusteella enemmän tietoa moniammatillisesta työskentelystä. Samoin selvitettiin, oliko vastauksissa eroja eri työryhmien työntekijöiden välillä, ja kuinka moni vastauksista oli samoista työyhteisöistä. Tällä taustatietojen ja varsinaisten haastattelukysymysten suhteiden vertailulla pystyttiin poissulkemaan merkittävät erot vastausten sisällöissä. Kun aineisto oli todettu heterogeeniseksi kaikkien taustamuuttujien osalta, ja oli arvioitu ettei merkittävää eroa vastausten sisällössä ollut suhteessa mihinkään taustamuuttujaan, taustamuuttujat voitiin jättää huomioimatta varsinaisten haastattelukysymysten vastausten analyysissa.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee vaiheittain. Ensin aineisto pelkistetään, eli etsitään aineistosta tutkimustehtävien mukaisia vastauksia, jotka sitten kirjataan aineistossa olevin termein. Sen jälkeen aineisto ryhmitellään, missä vaiheessa aineistosta etsitään aiemmassa vaiheessa tehdystä pelkistyksestä syntyneiden ilmaisujen yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Tässä vaiheessa samankaltaiset ilmaisut yhdistellään toisiinsa, mistä syntyvät alaluokat, jotka edelleen viimeisessä vaiheessa yhdistellään samansisältöisiksi yläluokiksi. (Latvala & Vanhanen- Nuutinen 2001, 26, 28, 29.) Tämän aineistolähtöisen sisällönanalyysiprosessin mukaisesti käsiteltiin myös tämän kehittämistyön tutkimuksellisen osuuden aineisto. Aluksi haastatteluvastaukset pelkistettiin vastaajittain jokainen vastaus erikseen. Tämän jälkeen eri vastaajien vastaukset yhdistettiin toisiinsa niissä olleiden pelkistettyjen ilmausten perusteella, ja näistä yhdistelmistä muodostettiin edelleen alaluokat. Tässä vaiheessa myös vastauksia samoista teemoista yhdisteltiin toisiinsa, eli alaluokissa saattoi olla samaan aihepiiriin kuuluneiden vastausten pelkistyyksiä eri vastaajilta ja eri haastattelukysymyksistä, sillä vastauksissa moniammatillisen työskentelyn teematkin menivät osittain limittäin eri kysymyksiin annettujen vastausten kesken. Lopuksi alaluokat yhdistettiin kaikkien vastausten osalta yhteisiksi yläluokiksi, joista muodostettiin teoriaan

tutustumisen ja ensimmäisen workshop- työskentelyn avulla alustavan työmallin teemat.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysin ei tulekaan päättyä aineiston luokitteluun. Analyysi jatkuu vertaamalla aineistosta tehtyä tulkintaa teorialtietoon ja tarkastelemalla sitä suhteessa tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Aineiston analyysiä tehdään niin kauan, että aineiston tuloksista ja tulkinnasta on teorian avulla päästy tekemään yleisen tason päätelmiä, jotka voidaan asettaa takaisin alkuperäiseen tutkimuksen teoreettiseen ja kulttuuriseen asiayhteyteen. (Eskola & Suoranta 2005, 38; Vilkkä 2021, 170, 173.)

5.4 Workshop

Kehittämistyön tutkimuksellisen osuuden alustavat tulokset esiteltiin kohdeyritysten LAKU- esihenkilöille ja projektipäällikölle ensimmäisen Workshop- työskentelyn yhteydessä. Tuossa yhteisessä työskentelyssä osallistujat pohtivat aineistosta esille nousseita moniammatillisen työskentelyn teemoja esimiestyötä tekevien näkökulmasta, ja nimesivät teemojen mahdollisia merkityssisältöjä oman ajattelunsa ja osaamisensa kautta.

Toisessa yhteisessä workshop- tapaamisessa paikalla ei ollut ensimmäiseen tapaamiseen osallistunutta toisen kohdeyrityksen esimiestä, sillä tapaamisten välissä organisaatiomuutos oli edennyt, ja hän oli siirtynyt muihin tehtäviin. Hänen sijastaan tässä tapaamisessa oli paikalla toisen organisaation uusi LAKU- tuotepäällikkö, jonka tehtävänkuvaan LAKU- perhekuntoutuksen työskentelyn ja kehittämisen suunnittelu yhdessä muiden LAKU- esihenkilöiden kanssa jatkossa kuuluu.

Tapaamisessa käytiin tarkemmin läpi tutkimusaineiston sisältöä, ja esiteltiin osallistujille alustavasti työstetyt 12 työmallin teemaa. Teemoja käytiin sen

jälkeen yhdessä läpi, ja osallistujat saivat esittää tutkijalle kysymyksiä teemojen sisällöistä. Tämän jälkeen osallistujat työskentelivät keskenään työmallin kohtia läpikäyden, minkä jälkeen he tuottivat tutkijalle toiveita työmallin kehittämiseksi edelleen. Tämän palautteen ja kehittämistoiveiden pohjalta muotoiltiin lopullinen työmalli, mikä lähetettiin vielä tapaamisen jälkeen sähköisesti tapaamiseen osallistuneille arvioitavaksi.

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tuotosta haluttiin kehittää yhdessä LAKU- työskentelyä koordinoivien henkilöiden kanssa, sillä näin toimimalla tutkimusaineistoon liittyvää tietoa saatiin paremmin siirrettyä työskentelyä ja jatkokehittämistä toteuttaville henkilöille. Lisäksi tuotos saatiin vastaamaan paremmin sen hyödyntämisestä vastaavien henkilöiden toiveisiin ja kohdeyritysten tarpeisiin.

5.5 Kehittämistyön eteneminen

joulukuu 2021- tammikuu 2022	tutkimusaiheen valinta ja rajaaminen
helmikuu -huhtikuu 2022	teoreettiseen viitekehykseen perehtyminen ja tutkimussuunnitelman teko
toukokuu-kesäkuu 2022	kyselylomakkeen teko, testaaminen ja lomakehaastattelujen toteutus
heinäkuu-syyskuu 2022	aineiston analysoinnin ensimmäinen vaihe ja teoriaan perehtyminen
lokakuu-marraskuu 2022	workshop-tapaamiset, aineistoanalyysin loppuun saattaminen ja raportin kirjoittaminen
joulukuu 2022	raportin ja tuotoksen viimeistely ja palautus

6 Kehittämistyön tulokset

6.1 Haastattelututkimuksen tulokset kehittämistyön tuotoksen pohjana

Aineistonkeruu- ja sisällönanalyysivaiheen jälkeen LAKU- perhekuntoutuksen moniammatillista työskentelyä koskevien ohjeistusten ja moniammatillisen työskentelyn teoriatiedon avulla aineiston analyysia jatkettiin, ja aineistosta tehtiin tulkintoja myös vastauksista puuttuneiden asioiden sekä muiden teorian hallintaa vaatineiden seikkojen osalta. Tässä työskentelyvaiheessa huomioon otettiin myös ensimmäisessä workshop- tapaamisessa saadut näkökulmat ja tiedot. Tehtyjen tulkintojen pohjalta muodostettiin tässä kappaleessa esitellyt kehittämistyön tutkimuksellisen osuuden tulokset. Nämä tulokset esiteltiin kohdeyritysten esimiehille ja projektivastaavalle toisessa workshop- tapaamisessa, ja niistä työstettiin lopullinen kehittämistyön tarkoituksen mukainen tuotos. Aineistosta tuloksiksi saadut kaksitoista kohtaa, joiden toteutuessa moniammatillisen työskentelyn voidaan katsoa olevan laadukasta, ja jotka vietiin työstettäväksi lopullista tuotosta varten olivat:

- 1) Tiimin jäsenet tietävät laadukkaan moniammatillisen työskentelyn edellytykset, ymmärtävät sen merkityksen ja ovat sitoutuneita sitä toteuttamaan.

Aineiston pohjalta todettiin, että haastatteluvastauksissa oli yksipuolisia moniammatillisen työskentelyn sisältöjä, mikä antoi viitteitä siitä, että ymmärrystä moniammatillisen työskentelyn monimuotoisista sisällöistä ei työntekijöillä välttämättä ole. Työparityö korostui vastauksissa hyvin merkittävässä määrin. Vastausten sisällöllinen laatu myös vaihteli paljon, mikä viittaisi yhteisen koulutuksen tai muunlaiseen tiedon lisäämisen ja yhtenäistämisen tarpeeseen. Vastauksissa oli hyvin vähän moniammatillisen työskentelyn hyötyihin liittyviä vastauksia, mihin liittyvää ymmärrystä

voisi sitäkin saada työryhmiin enemmän moniammatillisen työskentelyn sisältöjen yhteisen tietopohjan luomisen, ja moniammatilliseen työskentelyyn sitoutumisen lisääntymisen kautta.

”Työparit lähtökohtaisesti eri ammattinimikkeillä. Perheen tapaamiset sekä yhteispalaverit toteutetaan yhdessä työparina. Hyödynnetään työparien eri koulutustaustaa sekä työkokemusta.”

” Perheiden kanssa työskentelyssä työparin pitää olla moniammatillinen, eli eri ammattiryhmistä.”

”Kelan palvelukuvauksessa palveluntuottajalle ohjataan mm. jo etukäteisneuvottelussa kartoittamaan keitä työryhmän jäseniä kuntoutuksessa tarvitaan, ja kuntoutus on toteutettava niin, että asiakas kokee hyötывänsä erilaista osaamista ja näkökulmia yhdistävästä moniammatillisesta yhteistyöstä. Moniammatillisen tiimin pakolliset ammattihenkilöt ja pätevyysvaatimukset on kuvauksessa luoteltu.”

- 2) Tiimin yhteiset kohtaamiset (tiimipalaverit, työnohjaus yms.) toteutuvat säännöllisesti, niiden sisällöt on suunniteltu hyvin ja niissä on aikaa käsitellä moniammatillisen työskentelyn teemoja ja asiakkaiden kuntoutusprosesseja.

Haastatteluvastauksissa tiimipalaverit ja työnohjaus mainittiin useasti, ja niitä pidettiin tärkeinä moniammatillisen työskentelyn toteuttamiselle. Tiimipalavereiden sisältöjen toivottiin olevan hyvin suunniteltuja ja niihin haluttiin sisällytettävän aikaa yhteiselle keskustelulle ja asiakasprosessien läpikäymiselle käytännön asioiden ohella.

”Tiimimuotoista keskustelua asioista enemmän. Perustiimit ovat lähinnä tiedotustilaisuuksia konsernin asioista ja ohjeistuksista.”

”Yhteiset tiimit, avaa uusia näkökulmia ja antaa uutta oppia ja menetelmiä.”

”Vaikka ammatillisesti olemme vahva tiimi, niin käytännössä moniammatillisuus ei aina asiakkaalle toteudu. Palavereita ja palaverirakenne on vahva, mutta silti kohtaamme harvoin.”

- 3) Tiimiläisillä on mahdollisuuksia ja aikaa käydä moniammatillisia keskusteluja ja suunnitella työskentelyä myös tapaamisten ja palavereiden ulkopuolella.

Suurimmassa osassa haastatteluvastauksia aikakysymykset nousivat esille joko aikataulutushaasteiden tai kiireen tunnun muodossa. Myös toiveita asiakasmäärien vähentämisestä vastauksissa oli useampia. Vastauksissa pidettiin moniammatillisen työskentelyn toteutumisen kannalta tärkeänä yhteisiä keskusteluja työparin ja/tai tiimiläisten kanssa, ja niihin toivottiin aikaa, sekä toimivia foorumeita ja tiloja.

”Yhteisten tapaamisten aiheita ja asiakasasioita jutellaan muutama minuutti ennen tapaamista, se ei ainakaan omille asiakkailleni riitä heidän kokonaisvaltaisen kuntoutuksen näkökulmasta.”

”Kiireen. Aikataulujen sovittaminen ja perheiden asioista keskustelulle ei tahdo löytyä yhteistä aikaa tiimin kanssa.”

”Koen työparien kanssa toteutuneet omat tapaamiset tosi tärkeiksi, sillä niissä ehtii paremmin pohtia perheiden tilanteita ja keksutella työskentelystä perheen ja lapsen kanssa tarkemmin.”

- 4) Tiimillä on käytössään selkeät ja ajantasaiset ohjeistukset sekä yhdessä sovitut toimintakäytännöt.

Yli puolella vastaajista oli vastauksissaan puutteita moniammatillisen työskentelyn ohjeistuksiin liittyen. Vastaaja ei joko tiennyt ohjeistuksia, tai ohjeistuksia oli kirjattu hyvin yksipuolisesti esimerkiksi ainoastaan työparityöskentelyn osalta. Useammassa vastauksessa myös sanotettiin ohjeistusten olevan epäselviä ja niihin toivottiin selkeyttä. Toimintatapojen erilaisuutta nousi vastauksista myös esille, minkä osa vastaajista koki haasteena moniammatilliselle työskentelylle, ja minkä vaikutusta selkeät ja ajantasaiset ohjeistukset sekä yhteiset toimintakäytännöt voisivat vähentää.

”...vaikeus sovittaa yhteen erilaisia näkemyksiä siitä, mihin työskentelyssä olisi hyvä keskittyä. Työntekijät tulevat hyvin erilaisista ammatillisista taustoista ja erilaisista toimintakulttuureista.”

”Ohjeistukset epäselviä.”

”Usein esim. toimintaterapeutti/sosionomi tapaa lasta ja perheterapeutti vanhempia/perhettä. Usein työpari osallistuu yhteispalavereihin. Ei ole kuitenkaan mitään tarkasti sovittuja käytäntöjä.”

- 5) Tiimin jäsenet tuntevat toistensa osaamisen ja työskentelytavat, ja tuovat avoimesti ja rohkeasti esille omia tietojaan, menetelmiään ja osaamistaan tiimin hyväksi.

Osaamisen ja tiedon jakamista tuotiin esille vastauksissa runsaasti. Sitä pidettiin tärkeänä moniammatillisen työskentelyn kannalta niin perheiden kuin työntekijöidenkin kannalta. Osa vastaajista koki, että työyhteisöjen jäseniä ei tunneta eikä heidän osaamisestaan ole tietoa, mikä heidän mielestään hankaloitti moniammatillisen työskentelyn toteuttamista työryhmässä.

”Emme vielä tunne riittävän hyvin toistemme osaamista ja esimerkiksi oma ammatillinen roolini on sekä itselleni että työryhmälle epäselvä... Jos tuntisin työryhmän jäsenet paremmin, voisin ehkä paremmin hyödyntää heidän osaamistaan asiakasperheiden kanssa.”

”Työryhmä tarjoaa päivittäin mahdollisuuden oppia uutta ja asiakkaat hyötyvät työntekijöiden eri osaamisvahvuuksista.”

”Ammattilaisten on avattava omaan osaamisalueeseen liittyvää näkemystä muille riittävästi.”

- 6) Tiimin jäsenet huolehtivat aktiivisesti omien asiakasperheidensä kohdalla muiden ammattilaisten osaamisen hyödyntämisestä perheiden kuntoutusprosesseissa.

Vastauksissa tuotiin esille moniammatillisen työskentelyn toteuttamisen keinoina työparityön ulkopuolella mm. perheelle tarjottavia muiden ammattilaisten tapaamisia perheen tarpeiden mukaisesti, sekä perheiden kuntoutusprosessien tuomista yhteisesti pohdittavaksi esimerkiksi tiimipalaverien yhteydessä. Tämän toteuttaminen edellyttää asiakasprosessien vastuutyöntekijöiden ja työparien aktiivisuutta muiden työntekijöiden osallistamisessa heidän asiakkaidensa kuntoutusprosesseihin.

”Jokaisella perheellä mahdollisuus hyödyntää jokaista ammattikuntaa ja osaamista. Työntekijöiden aktiivinen rooli palvelun tarjoamisessa perheille.”

”Hyödynnetään oman tiimin ammatteja ja osaamista monipuolisesti perheen yksilöllisiin tarpeisiin nähden.”

”Avainhenkilön on tärkeää avata mukaan kutsutulle ammattilaiselle, mihin tarpeeseen hänen toivotaan vastaavan.”

- 7) Tiimissä huolehditaan, että työntekijöiden roolit ja työnjaot ovat selkeät, tarkoituksenmukaiset ja tasa- arvoiset.

Aineistosta löytyy runsaasti toiveita siitä, että työntekijöiden osaamista ja/tai rooleja avattaisiin työryhmissä enemmän. Joissakin vastauksissa myös tuotiin esille haasteita tasa- arvoisessa työnjaossa työparin kesken, ja työkuorman epätasaisen jakautumisen aiheuttamaa kuormitusta päävastuun kantavalle työntekijälle. Vastauksissa myös mainittiin, että eri alojen ammattilaisten tarkoituksenmukainen käyttö asiakasprosesseissa ei aina onnistu. Olisi tärkeää sekä asiakkaiden saaman laadukkaan kuntoutuspalvelun että työntekijöiden kuormitustekijöiden kannalta, että työnjako ja roolitus olisi kaikissa asiakasprosesseissa selkeä ja yhteisesti sovittu.

”Joidenkin asiakasperheiden kohdalla työparin rooli on ollut todella pieni, liian pieni, ja omalle vastuulle on jäänyt liikaa. Ehkä tehtävien jako ja jotenkin fokuksen ja yhteisen suunnan löytäminen työparin kanssa on edelleen hieman haasteellista, kun käyntejä on kuitenkin Lakussa aika vähän suhteessa siihen, että pitäisi työskennellä sekä perheen, lapsen ja vielä kouluympäristön kanssa.”

” Työnjako ei ole aina kovin selvä.”

” Ehkäpä jokaisen ammattiryhmän kohdalla voisi miettiä, mikä on nimenomaan ko. ammattiryhmän osaaminen ja työskentelytapa Lakussa. Avata ammattiryhmän osaamista enemmän.”

- 8) Tiimissä toteutetaan säännöllisesti moniammatillisen työskentelyn laadun arviointia sekä yksilö- että tiimitasolla.

Arviointiin liittyneissä lomakehaastattelun vastauksissa oli ainoastaan muutama vastaus, missä tuli esille muutakin työn arviointia kuin Kelan

tai esimiehen toteuttamaa. Esimiesten toteuttamasta arvioinnista mainittiin erikseen ainoastaan käyntimäärien arviointi ja esimiesten kanssa käytävien keskusteluiden kautta työn arviointi. Itse omien asiakasprosessiensa moniammatillista työskentelyä sanoi arvioivansa kaksi vastaajaa, mutta heidänkään vastauksistaan ei tullut esille, että arviointi perustuisi mihinkään suunnitelmalliseen arviointiprosessiin tai- käytäntöön. Muutamissa vastauksissa toivottiin laatuprosessin kehittämistä, mihin arviointikin kiinteästi liittyy, ja kahdessa vastauksessa myös suoraan toivottiin työskentelyn itsearviointin kehittämistä.

”Mielestäni työskentelyn arviointia moniammatillisuuden näkökulmasta ei arvioida vielä mitenkään.”

”En tiedä, kai palveluvastaava sitä tekee ja esimies? Asiakaspalautteista?”

”En tiedä. Itse arvioin omien perheiden kohdalta.”

”Laku-työryhmissä keskustellaan asiasta palveluvastaavan johdolla.”

”Itsearviointityökalu työntekijöillä olisi varmasti hyödyllinen.”

”Laadunarviointiin olisi hyvä kehittää mittareita, jotta kehityskohteet nousisivat selkeämmin esille.”

- 9) Tiimin jäsenillä on hyvät itsensä johtamisen taidot ja he priorisoivat moniammatillisen työskentelyn oman työnsä suunnittelussa.

Vastauksissa isossa roolissa olleet aikataulutushaasteet voivat liittyä paitsi liian vähäisiin ajallisiin resursseihin, myös vaikkapa työntekijöiden haasteisiin oman työnsä johtamisessa LAKU-perhekuntoutustyön ollessa erittäin itsenäistä ja moniulotteista toimintaa. Työntekijän voi olla vaikeaa saada pidettyä hallussaan niin

monimuotoista kokonaisuutta. Lisäksi kyseessä voivat olla työntekijöiden erilaiset tavat priorisoida moniammatillista työskentelyä suhteessa muuhun työskentelyyn, jolloin esimerkiksi osallistuminen yhteisiin palavereihin ja muihin tapaamisiin voi osalle työntekijöistä olla vähemmän tärkeää kuin toisille. Tällöin kokemukset asiasta voivat olla aineistovastausten kaltaisia, vaikka kyse ei olisikaan suoraan aikatauluresurssien vähäisyydestä, ja ajallisten resurssien lisäämisen sijaan/lisäksi tulee kiinnittää huomiota em. seikkoihin.

”Yhteisiin palavereihin osallistumisen tärkeyden painottaminen johtajien taholta.”

*”Mielestäni on ollut tosi hyvä, kun on työparina ollut *****, sillä silloin vastuun jakaminen on ollut helpompaa ja selkeämpää. Joissakin asiakasperheissä ei sitten ole juurikaan toteutunut perhetapaamisia ja niissä tunnen, että olen ollut aivan liian yksin.”*

”Työntekijöiden keskenäinen keskustelu on erittäin haastavaa kalenteroinnin vuoksi... Kommunikointi vaihtelee eri työparien kanssa.”

”Toisinaan työtavat törmäävät jonkin verran. Myös kalenterointi joskus haastavaa.”

- 10) Tiimissä kehitetään säännöllisesti moniammatillisen työskentelyn käytäntöjä, yksilöiden yhteistyötaitoja ja tiimin vuorovaikutusta.

Aineistossa käsiteltiin runsaasti edellisessäkin kohdassa mainittuja työntekijöiden erilaisia työskentelytapoja, työparien toimivuuden ja kommunikaation vaihtelua siinä työskentelevistä henkilöistä riippuen sekä keskustelun ja työn suunnittelun puutteita. Vaikka aineistosta ei selkeästi voitukaan nostaa esille yhtä tai kahta syytä näihin, välittyi

vastauksista tehtyyn tulkintaan koko työryhmän työntekijöiden kesken tehtävän kehittämistyön ja asioista sopimisen tarvetta.

*”Parhaiten omassa työssäni toimii **joidenkin** työparien kanssa tiivis ja onnistunut yhteistyö.”*

”Yhteistä systemaattista kehittämiskeskustelua tarvittaisiin enemmän.”

*”Tässä työssä on tärkeää luottamus työpariin, **hyvin toimivien työparien** yhteistyötä voisi mahdollistaa mahdollisuuksien mukaan koska saman/samojen ihmisten kanssa työ kehittyy jatkuvasti sitä tehdessä, kun syntyy uusia yhteisiä oivalluksia.”*

- 11) Tiimin esimies on konsultoitavissa asiakkuuksiin liittyen, on tukena ja auttaa moniammatillisen työskentelyn toteuttamisessa, huolehtii epäselvyyksien selvittämisestä sekä reagoi tiimiläisten tuottamiin kehittämistarpeisiin aktiivisesti.

Esimiehen tärkeys nousi useammassa aineiston vastauksessa esille, ja kyseisissä vastauksissa esimies myös sai hyvää palautetta toiminnastaan. Esimies koettiin tärkeänä tukena haastavien asiakasprosessien asioiden käsittelyssä, ja mahdollisuutta konsultoida häntä jopa saman päivän aikana pidettiin arvossa.

*”Meillä on todella mahtava palveluvastaava ***** ja esimies *****, jotka aidosti ovat lähellä, tuntevat asiakasperheet, pohtivat ratkaisuja ja ovat tavoitettavissa jopa saman päivän aikana.”*

”Esimies ja tiimivastaava tavoitettavissa päivittäin.”

*”Parhaiten omassa työssäni toimii ***** sekä palveluvastaavan vahva tuki.”*

- 12) Organisaatio tarjoaa riittävät resurssit ja koulutuksen laadukkaasti moniammatillisen työskentelyn toteuttamista varten, ja huomioi tiimeissä tehtävän arvioinnin tulokset niiden kehittämisessä.

Aineistossa oli aikaresurssien lisäksi paljon huomioita sellaisista moniammatillisen työskentelyn teemoihin liittyvistä asioista, joihin organisaatiossa voidaan vaikuttaa. Myös LAKU-perhekuntoutuksen laadukkaaseen moniammatilliseen työskentelyyn tarvittavan osaamisen varmistaminen ja sen mahdollisimman hyvä ja monipuolinen hyödyntäminen työryhmissä, sekä moniammatillista työskentelyä tukevan toimintaympäristön tarjoaminen on organisaation vastuulla, ja aineistossakin nämä aiheet olivat monimuotoisesti esillä.

”Työntekijöistä ei saisi missään tapauksessa olla pulaa, jotta myös moniammatillisuuden hyödyntäminen onnistuisi hyvin.”

”Resurssit (muut kuin aika) tehdä tätä työtä ovat hyvät (välineet, koulutukset, muu työhön liittyvä tuki).”

”On tärkeä saada mahdollisimman monipuolisesti hyödynnettyä moniammatillista osaamista.”

”Omalle tiimille yhteinen työtila/ kotialue, johon voisi laittaa meidän omia asioita, viestejä ja alue olisi myös kohtaamispaikkana arjessa.”

6.2 Workshop- työskentelystä monipuolisuutta aineiston tulkintaan ja käyttötarkoituksen mukaiset sisällöt lopulliseen tuotokseen

Ensimmäisellä tapaamisella työskentelyssä saatiin aineiston analyysin perusteella muodostuneisiin alustaviin tuloksiin uusia näkökulmia. Esimerkiksi tästä voidaan mainita vaikkapa aineistosta nousseet aikataulutushaasteet ja kiire, joita workshop- tapaamisella käsitelty liian vähäisen aikaresurssin sijaan

muun muassa työn sisällöllisen kuormituksen epätasa- arvoisen jakautumisen sekä työntekijöiden itsensä johtamisen taitojen näkökulmista. Pohdittu siis aikaresurssin lisäämisen ohella mahdollisesti olemassa olevia muita lähestymistapoja työntekijöiden kokemien aikataulutushaasteiden ja kiireen kokemuksen vähentämiseen. Näitä tapaamisella esille nousseita ja keskusteluissa käsiteltyjä aineiston eri teemoihin liittyneitä näkökulmia pystyttiin hyödyntämään teorian tiedon kanssa aineiston viimeisessä analyysivaiheessa, minkä pohjalta muodostettiin tutkimuksen lopulliset tulokset ja kehittämistyön alustava tuotos.

Toisessa tapaamisessa käytiin vielä ensimmäistä tapaamista tarkemmin läpi aineiston analyysin tuloksia, ja käsiteltiin kehittämistyön alustavaan tuotokseen valittuja teemoja. Tämän työskentelyn yhteydessä myös sovittiin, että lopullinen tuotos toteutetaan työryhmiin suunnattuna tiivistelmänä, jonka kohdeyritykset voivat siirtää yritysten omiin verkkopalveluihin ja/tai työryhmien tiloihin seinäjulisteiksi. Toteutustavan valinnan yhteydessä kohdeyritysten työntekijöiden kanssa myös sovittiin, että alustavaa tuotosta muokataan vielä siten, että teemoja yhdistellään toisiinsa ja niiden tietomäärää supistetaan, jotta tuotoksesta tulisi mahdollisimman selkeä ja helposti ymmärrettävä. Tutkimusraportti toimitetaan kohdeyrityksille lopullisessa tuotoksessa olevien teemojen tarkempaa sisältöä avaamaan ja jatkokehittämistä tukemaan.

6.3 Kehittämistyön tuotoksena laadukkaan moniammatillisen työskentelyn työmalli tiimeille

Alustavasta tuotoksesta tiivistettiin toisen workshop- tapaamisen jälkeen kuusi kohtaa sisältävä, sovitusti työryhmiin suunnattu kokonaisuus. Se myös otsikoitiin tiimeihin suunnatusti sillä ajatuksella, että työryhmien tiloissa seinällä ollessaan se olisi tiimiläisille omakohtaisempi. Lopulliseen tuotokseen muotoiltiin kuusi laadukkaan moniammatillisen työryhmän tunnusmerkkiä, joita olivat:

- selkeät, tarkoituksenmukaiset ja tasa- arvoiset roolit ja työnjako
- ymmärrettävät ja ajantasaiset ohjeistukset sekä yhdessä sovitut toimintakäytännöt
- moniammatillisen työskentelyn teemoihin liittyvä osaaminen ja aktiivisuus niiden toteuttamisessa
- toimivat foorumit moniammatillisille keskusteluille, yhteistyölle ja tiedon & osaamisen jakamiselle
- säännöllinen yhteistyön, toimintakäytäntöjen ja vuorovaikutuksen arviointi ja kehittäminen
- esimiehen ja organisaation apu ja tuki saatavilla, ja resurssit kunnossa



Kuvio 2. Organisaatioille toimitettu lopullinen kehittämistyön tuotos

7 Pohdinta

7.1 Tulosten pohdinta

Moniammatillisuutta parinkymmenen vuoden ajan tutkinut ja aiheesta useita kirjoja kirjoittanut Kaarina Isoherranen (2004, 131) on kirjassaan Moniammatillinen yhteistyö määritellyt moniammatillisen ideaalitiimin ominaisuuksia. Näistä ominaisuuksista ensimmäisinä mainitaan yhteiset työskentelyn tavoitteet sekä ymmärrys yhdessä tehtävän toiminnan tarkoituksesta, ja halukkuus työskennellä tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiimin jäsenet haluavat ideaalitiimissä myös tietää kuinka yhteistoiminta onnistuu. (Isoherranen 2004, 131.) Isoherranen toteaa myös havainneensa moniammatillisia työryhmiä yliopistollisessa sairaalassa tutkiessaan, että menestyvien työryhmien välillä oli havattavissa yhteisiä työn onnistumisen edellytyksiä. Menestyvissä työryhmissä toiminnan rakenne tuki perustehtävän suorittamista, ja perustehtävästä ja yhteisistä tavoitteista oli työryhmissä selkeä käsitys. Työryhmän jäsenillä oli myös työskentelylleen korkeat laatuvaatimukset ja he olivat sitoutuneita yhteiseen tavoitteeseen. (Isoherranen 2004, 134.)

Jari Helminenkin (2017, 21) toteaa moniammatillisen työskentelyn hyötyjen jäävän saavuttamatta, mikäli yhteinen ymmärrys työskentelyn päämääristä ja tavoitteista sekä toimintakäytännöistä puuttuu. Hänen mukaansa työskentelystä saatavan hyödyn ymmärtämisen myötä työntekijät myös sitoutuvat siihen paremmin. (Helminen 2017, 21). Laadukkaan moniammatillisen työskentelyn toteutumiseksi työryhmässä olisi siis tärkeää, että **tiimin jäsenet tietävät laadukkaan moniammatillisen työskentelyn edellytykset, ymmärtävät sen merkityksen ja ovat sitoutuneita sitä toteuttamaan**. Tällaisen yhteisen tiedon ja ymmärryksen rakentamista, sekä yhteisten tavoitteiden ja niiden suunnassa tapahtuvan toimintakäytäntöjen luomista edistävät esimerkiksi hyvin toimivat palaverikäytännöt ja työnohjaus, joissa työskentelyn suunnittelu ja tiedon prosessointi merkittävässä määrin tapahtuvatkin (Lyhty & Nietola 2015, 154; Lindholm & Vogt 2017, 261.)

Toimivat yhteistyöfoorumit ovat edellytys laadukkaalle moniammatilliselle työskentelylle. Tapaamiset tulee toteuttaa luovuutta käyttäen ja avoimena uudenlaisten tapaamis- ja työkäytäntöjen sopimiselle ja käyttöön ottamiselle. Niissä tulee voida ottaa rohkeasti esille erilaisia näkemyksiä, ja työskentely täytyy tuoda konkretian tasolle yhteisen ymmärryksen ja tavoitteiden kannalta tarkoituksenmukaisten työskentelytapojen löytämiseksi. (Lyhty & Nietola 2015, 154.) Yhteinen asioihin perehtyminen ja ratkaisuehdotusten pohdinta edellyttävät moniammatillisen työskentelyn tuloksellisuutta edistääkseen lisäksi sitä, että kaikilla on käytettävissään käsillä olevasta asiasta riittävät ja ajantasaiset tiedot (Kekoni ym. 2019, 26). Etenkin kun tiimi koostuu hyvin erillään toisistaan työskentelevistä ammattilaisista, on tärkeää että **tiimin yhteiset kohtaamiset (tiimipalaverit, työnohjaus yms.) toteutuvat säännöllisesti, niiden sisällöt on suunniteltu hyvin ja niissä on aikaa käsitellä moniammatillisen työskentelyn teemoja ja asiakkaiden kuntoutusprosesseja**. Yhteisen tiedon muodostaminen on tuolloin erityisen haastavaa yhteisten tapaamisten ulkopuolella, ja työntekijöiden fyysinen hajautuneisuus on haasteena laadukkaan moniammatillisen työskentelyn toteutumisen vaateille vastavuoroisuudesta ja työskentelyyn sitoutumisesta (Leinonen ym. 2006, 142).

Hyvin suunnitellut työryhmän yhteiset kohtaamiset eivät kuitenkaan tarkoita sitä, että kokouskäytäntöjen tulisi olla muodollisia tai keskittyä informaation jakamiseen tapaamisen suunnittelijalta sen osallistujille. Tapaamisten tulisi olla yhteisiä päätöksenteko- ja keskustelufoorumeita. Tapaamisissa tulisi silti olla toimiva rakenne ja tarkoituksenmukainen sisältö keskustelun pysymiseksi työskentelyn tavoitteen suuntaisena. (Isoherranen 2004, 79- 80.) Tässä suhteessa tämän kehittämistyön tutkimuksellisen osuuden tuloksissa oleva kohta **”tiimiläisillä on mahdollisuuksia ja aikaa käydä moniammatillisia keskusteluja ja suunnitella työskentelyä myös tapaamisten ja palaverien ulkopuolella”** on hieman haasteellinen. Toisaalta on todettu, että kaikki työntekijöiden väliset kohtaamiset eivät suinkaan ole moniammatillisen työskentelyn laadukkuuden kannalta vaikuttavia eivätkä edistä työskentelyn haluttua suuntaa (Kekoni ym. 2019, 46). Toisaalta on todettu myös, että

työelämässä oppimista tapahtuu ammattilaisten välisessä vuorovaikutuksessa, ja sosiaalisella kanssakäymisellä voi olla tiedon rakennusprosessia tukevan vaikutuksen lisäksi myös inhimillisestä näkökulmasta tärkeä rooli.

Ammattilaisten välille vuorovaikutuksen kautta muodostuvat suhteet lujittavat joustavuutta ja luottamusta ja luovat vastavuoroista hyvántahtoisuutta, jotka puolestaan edistävät laadukkaan moniammatillisen työskentelyn toteutumista. (Lindholm & Vogt 2015, 265.) Vaikka vapaamuotoisen kohtaamisen tukeminen ei kaikissa tilanteissa olekaan perusteltua muun muassa aikaresurssien käytön näkökulmasta, tulisi sitä silti kohtuullisessa määrin mahdollistaa. Vaikka inhimillisten voimavarojen kuten kommunikaation ja ihmisten välisten suhteiden merkitystä voi olla välillä vaikea tunnistaa, on niillä merkittävä vaikutus moniammatillisen työskentelyn tuloksellisuuteen, minkä vuoksi niiden korostaminen on perusteltua (Mönkkönen ym. 2019, 53).

Tiimin yhteisissä tapaamisissa olisi tärkeää paitsi pohtia asiakasprosesseja ja suunnitella niihin liittyviä toiminta- ja työskentelytapoja sekä ratkaisumalleja, myös käydä läpi moniammatilliseen työskentelyyn liittyviä ohjeistuksia sekä sopia niihin liittyvistä toimintakäytännöistä. Se että **tiimillä on käytössään**

selkeät ja ajantasaiset ohjeistukset sekä yhdessä sovitut

toimintakäytännöt tuo toimintaan tarpeellista systemaattisuutta ja rakenteellisuutta. Sääntöjen ja ohjeistusten ei ole kuitenkaan tarkoitus estää joustavaan työskentelytapaan perustuvaa moniammatillista työskentelyä. Ne tulisikin luoda mahdollisuuksien mukaan yhdessä, sillä silloin ne ovat myös tarvittaessa helpommin muutettavissa. (Isoherranen 2004, 150.) Yhteisen sopimisen hyöty on myös siinä, että kuntoutuksen työntekijöillä on paljon tietoa ja osaamista mitä he ovat oppineet käytännön työtilanteissa, mutta eivät ole pukeneet niitä sanoiksi tai muodostaneet työkäytännöiksi. Ne ovat kuitenkin juuri niitä hyväksi havaittuja kuntoutustoiminnan vaikutusmekanismeja hahmottelevia tietoja ja käytäntöjä, joiden tunnistaminen tukee ajattelun rikastumista ja yksilöllisten kuntoutusratkaisujen löytymistä. Tämä on laadukkaan moniammatillisen työskentelyn kannalta olennaista. (Järvikoski & Karjalainen 2008, 93.)

Onnistuneen ja laadukkaan moniammatillisen kuntoutusprosessin toteuttamisen pohja on paitsi toiminnan rakenteellisissa asioissa, myös ammattilaisten neuvottelullisissa vuorovaikutustaidoissa. Ilmiöiden moninäkökulmaisuuuden ymmärtäminen eri ammattilaisten kannalta ja toiminnan koordinointi siltä pohjalta on olennaista. Kuntoutusprosessissa neuvotellaan toistuvasti ammattilaisten työnjaon ja yhteistyön luonteesta sekä ammattilaisten välisistä suhteista. Yhteisessä dialogissa pyritään saamaan aikaan prosessiin kytkeytyvien ihmisten yhteinen tietämys, minkä tavoitteena on olla jotain enemmän kuin yksilöiden tiedon ja osaamisen summa. Dialogissa korostuu osapuolten tietoisuus omista näkökulmistaan ja pyrkimyksistään, sekä rohkeus tuoda niitä muiden kuullen avoimesti esiin. (Järvikoski & Karjalainen 2008, 91-92.) Tulevaisuudessa moniammatillinen työskentelyote tulee olemaan laadukkaan ja asiakaslähtöisen auttamistyön edellytys (Lyhty & Nietola 2015, 158). Kyetäkseen työskentelemään edellämainitulla tavalla, työntekijän täytyy kuitenkin paitsi kyetä astumaan ulos omalta mukavuusalueeltaan ja tarkastelemaan eri näkökulmia kriittisesti, myös sitoutua yhteiseen työhön ja olla valmis työskentelemään osana ammatillista verkostoa (Mönkkönen ym. 2019, 147-148). Hänellä täytyy olla myös kykyä kehittää osaamistaan muiden työskentelyyn osallistuvien kanssa (Roos ja Mönkkönen 2015, 79).

Toisten ammattilaisten työn tuntemisen on todettu helpottavan yhteistyötä ja lisäävän luottamusta, sillä ongelmat työskentelyssä liittyvät usein toisia ammattiryhmiä kohtaan oleviin ennakkoluuloihin tai heistä olemassa oleviin stereotypioihin. Kun työntekijät tuntevat toistensa osaamista ja työskentelytapoja, heidän on helpompi myös hahmottaa ja tuoda esille omaa osaamistaan suhteessa käsillä olevaan tehtävään, mikä edesauttaa dialogin syntymisen lisäksi ammattilaisilla olevan hiljaisen tiedon esille nousemista sekä yhteisen kielen ja näkökulman muodostumista. (Rekola 2008, 14-15; Lindholm & Vogt 2017, 263-264; Kekoni ym. 2019, 26-27, 29; Mönkkönen ym. 2019, 68.) Näin ollen se, että moniammatillista yhteistyötä asiakkaan prosessissa toteuttavat **tiimin jäsenet tuntevat toistensa osaamisen ja työskentelytavat** vaikuttaa myös siihen, missä määrin he **tuovat avoimesti ja rohkeasti esille omia tietojaan, menetelmiään ja osaamistaan tiimin hyväksi.**

Moniammatillisessa tiimityöskentelyssä on tärkeää tuntea muiden tiimin jäsenten tiedot, taidot ja työtavat myös siksi, että niitä pystyy käyttämään asiakasprosesseissa hyödyksi (Rissanen 2008, 678.) LAKU-perhekuntoutuksessa asiakasprosessiin nimetään vastuuhenkilö ja tälle työpari, ja moniammatillisen työskentelyn toteutuminen muiden tiimin ammattilaisten kanssa on paljolti kiinni siitä, että **tiimin jäsenet huolehtivat aktiivisesti omien asiakasperheidensä kohdalla muiden ammattilaisten osaamisen hyödyntämisestä perheiden kuntoutusprosesseissa.** Ammattilaisetkin hahmottavat helposti maailmaa ja toisiaan omista näkökulmistaan, minkä muun muassa Isoherranen (2004, 13) sekä Esa Erikson ja Tom Arnkil (1995, 328) ovat todenneet. Tulevaisuuden ammattilaisilta edellytetään kuitenkin asiakkaiden monimuotoisiin tarpeisiin vastaamiseksi kykyä kohdata tilanteita moniammatillisemmasta viitekehyksestä käsin, sekä hyödyntää moniammatillisia kompetensseja asiakkaiden tavoitteiden mukaisten työskentelytapojen toteuttamisessa (Tuominen ym. 2017, 120-121). Laadukkaan moniammatillisen työskentelyn toteutuminen asiakasprosessissa on siis riippuvainen yksittäisen työntekijän kyvystä toimia uudenlaisten osaamistarpeiden mukaisesti.

Moniammatillisen työskentelyn laadukas toteutuminen asiakkaiden kuntoutusprosesseissa edellyttää myös sitä, että tiimissä **huolehditaan, että työntekijöiden roolit ja työnjaot ovat selkeät, tarkoituksenmukaiset ja tasa-arvoiset.** Jotta työryhmässä kyetään ottamaan huomioon kaikki asiaan liittyvät ulottuvuudet ja näkökulmat asiakkaan edun mukaisessa päätöksenteossa, tulee ammattilaisten olla tasa-arvoisessa asemassa suhteessa toisiinsa (Mönkkönen ym. 2019, 69). Moniammatillisesti laadukasta työskentelyä toteuttavan työryhmän työskentelyssä rikotaan aina perinteisiä roolirajoja. Tiimin sisällä tapahtuu ammattilaisten keskinäistä oppimista, sillä tiedon käsittelyyn ja päätöksentekoon voi osallistua myös sellaisia tiimin jäseniä, jotka eivät kohtaa asiakasta kasvotusten lainkaan. Vastuukysymysten määrittely nousee tällaisessa työskentelyssä vielä tavallistakin merkittävämpään asemaan. (Isoherranen 2008, 38). Työnkuvien ja roolien määrittelyyn tulee kiinnittää huomiota, jotta ammattilaisten eri tehtävät ja vastuut selkiytyvät, ja heidän

taitoalueensa ja osaamisensa tulee parhaalla mahdollisella tavalla huomioiduksi. Tämä sekä parantaa palvelun laatua, että helpottaa ammattilaisten työskentelyä. (Isoherranen 2008, 36; Lyhty & Nietola 2015, 154.)

Tuloksissa esille tuotu edellytys sille, että **tiimissä toteutetaan säännöllisesti moniammatillisen työskentelyn laadun arviointia sekä yksilö- että tiimitasolla**, luo toteutuessaan pohjaa työryhmän toimivuudelle ja työskentelyn kehittämiseksi. Toiminnan arviointi on työryhmän oppimisen perusta, mikä vaikuttaa paitsi itse toimintaan, myös ajattelutapojen ja näkemysten muutokseen. Työryhmän tulisi saada säännöllisesti tietoa toimintansa onnistumisesta paitsi asiakkailta ja ympäristöstä, myös oman työryhmän jäseniltä ja organisaatiolta. (Isoherranen 2004, 127.) Arviointi on myös osa henkilöstön kehittämistä, sillä kaikkien työyhteisössä työskentelevien osallistuminen arviointiin johtaa yleensä henkilökohtaisellakin tasolla tapahtuvaan itsearviointiin. Henkilökohtaisen laadun arvioinnin tulisi kohdistua siihen, miten organisaation laatupolitiikka ja laadunhallintajärjestelmien periaatteet toteutuvat yksilöiden työssä, sekä siihen onko yksilöillä kykyä ja halua tulokselliseen työskentelyyn myös silloin, kun sen toteuttaminen vaatii tavallista enemmän vaivannäköä. Työryhmien arviointia voidaan toteuttaa monella tavalla. Olennaista työryhmien arvioinnissa on kuitenkin katsoa toimintakokonaisuutta yksittäisten laatuongelmien sijaan. (Alaranta ym. 2008, 654- 655.)

LAKU- perhekuntoutusprosessi on virallisen nimensä mukaisesti monimuotoinen ja se sisältää hyvin erilaisia työmuotoja, yhteistyötilanteita ja vuorovaikutussuhteita. Asiakasprosessi sisältää paljon tapaamisia, joissa työntekijän tulee toimia yhdessä muiden ammattilaisten kanssa, mikä aiheuttaa paljon paineita muun muassa työn aikataulutukseen. Niin ikään erilaiset tavat tehdä tätä moniammatillisuuteen pohjautuvaa työtä voivat vaikeuttaa etenkin toisiaan huonommin tuntevien työntekijöiden keskinäistä työn suunnittelua. Näihin teemoihin liittyvät vastaukset nousivat aineistosta merkittävästi esiin. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisen työssä moniammatillista työskentelyä vaativissa tehtävissä korostuvatkin nykyisin erilaiset yhteistyön

tekemiseen sekä työyhteisön toimivuuteen ja tuottavuuteen liittyvät työyhteisö- ja alaistaidot. Omasta perustehtävästä suoriutuminen ja oman alan keskeisten tietojen ja taitojen hallinta ei enää riitä, vaan tarvitaan sitä, että **tiimin jäsenillä on hyvät itsensä johtamisen taidot ja he priorisoivat moniammatillisen työskentelyn oman työnsä suunnittelussa.** Jokaisen työntekijän on moniammatillisessa työskentelyssä huolehdittava työn resursseista työtehtävänsä sallimalla tavalla ja vastattava myös niiden riittävydestä. Moniammatillisen työotteiden hallinta edellyttääkin ammatillisen perustehtävän hoitamisen vaatimien taitojen lisäksi sitoutuvaa ja joustavaa asennetta, vuorovaikutus- ja koordinoitaitoja sekä eräänlaista johtajuutta. (Kekoni ym. 2019, 34, 43.)

Toimivalla vuorovaikutuksella on keskeinen merkitys moniammatillisessa työskentelyssä. Olemassaolevan vuorovaikutuskulttuurin tunnistaminen ja vuorovaikutuksen sääntöjen luominen on tärkeää. Sellaiseen vuorovaikutukseen pyrkiminen, mikä mahdollistaa eri näkökulmien ja tiedon saattamisen yhteen, tulee olla tavoitteena kaikilla työskentelyn tasoilla. Ammattilaisten erityisosaamisen ja -tiedon tunnistaminen, sekä heidän mahdollisuutensa vaikuttaa päätöksentekoon ja keskusteluihin tulisi olla tässä keskiössä. (Isoherranen 2008, 27, 34, 36, 42; Lyhty ja Nietola 2015, 154.) Ammattilaisten joustava yhteistyö tuo työskentelyyn laatua, ja säästää resursseja ja aikaa. Lisäksi toimiva työryhmätyöskentely antaa ammattilaiselle tunteen työnsä hyvästä hallinnasta sekä omasta tärkeästä roolista työryhmän jäsenenä. Työryhmän työskentelyn kehittäminen on laatutyötä niin asiakkaan, ammattilaisen kuin organisaationkin näkökulmasta. (Isoherranen 2004, 151, 153.) Marjo Kortessalmi ja Liisa Kiviniemi (2014, 232) painottavat kehittämisen toteuttamista yhdessä työntekijöiden kanssa tutkittuaan terveydenhuollon organisaation kehittämistoimintaa. Heidän mukaansa tuloksellisen kehittämistyön toteuttaminen on yhteistä toimintaa, vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Työntekijöillä on tärkeää tietoa siitä, millaiset uudistukset voivat menestyä käytännön työssä. Kehittämisen lopputuloskin on työntekijöistä riippuvainen, ja kehittämisen toteuttamisen tapa vaikuttaa heihin, mikä korostaa

reflektion merkitystä kehittämisen aikana. (Kortesalmi & Kiviniemi 2014, 232.) Tuloksekkaan kehittämistoiminnan toteuttaminen edellyttää siis sitä, että **tiimissä kehitetään säännöllisesti moniammatillisen työskentelyn käytäntöjä, yksilöiden yhteistyötaitoja ja tiimin vuorovaikutusta.**

Jokaisella tiimillä on LAKU- perhekuntoutuksessa lähiesimies. Esimiehet ovat lähellä niin työntekijöitä kuin asiakkaitakin, mikä lisää heidän tehtävänsä merkitystä suhteessa niin työntekijöiden käytännön työn tukemiseen kuin arjen haasteiden ja kehittämiskohteiden huomioimiseenkin. LAKU- perhekuntoutuksessa on paljon erilaista arjen tasolla tapahtuvaa toimintaa niin yksilö- kuin työryhmätasollakin, minkä tukemisessa ja kehittämisessä lähiesimies on työntekijän näkökulmasta katsottuna hyvin tärkeässä asemassa. On olennaista, että **tiimin esimies on konsultoitavissa asiakkuuksiin liittyen, on tukena ja auttaa moniammatillisen työskentelyn toteuttamisessa, huolehtii epäselvyyksien selvittämisestä sekä reagoi tiimiläisten tuottamiin kehittämistarpeisiin aktiivisesti.** Isoherranen (2004, 116) mukaan työryhmien johtajuutta on tutkittu melko niukasti. Tiimijohtajuuden on kuitenkin koettu olevan haasteellinen tehtävä. (Isoherranen 2004, 116.) Johtajuus voi joko estää tai mahdollistaa laadukkaan moniammatillisen työskentelyn toteutumista. Toimintakulttuurin muutos yhteistoiminnalliseen, sektorirajat ylittävään suuntaan haastaa esimiehet uudenlaisen yhteistyön rakentamiseen sekä moniammatillisesti ja asiakaslähtöisesti toimimalla saavutettavien toiminnan tavoitteiden asettamiseen. Työyhteisön dialogisuuden, yhteistoiminnallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistaminen on olennaista niin arjen sujuvuuden kuin sen uusiutumisen ja kehittymisenkin kannalta. (Lindholm & Vogt 2017, 269.)

Leena Rekolan (2008, 17) mukaan moniammatillista työskentelyä tukevilla organisaatioilla on joitakin yhteisiä piirteitä. Ne muun muassa arvostavat työntekijöidensä ilmaisuvapautta, autonomiaa ja osallistumista. Tasa- arvon korostuminen organisaation arvoissa on sekin olennaista, sillä tämänkin kehittämistyön tutkimusaineistossa runsaasti esiintyneet ammattien väliset roolien ja kulttuurien erot ovat merkittäviä esteitä aidon yhteistyön

toteutumiselle. Asiantuntijuuden jakamiselle ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutumiselle on työskentelyn johtamisella suuri merkitys. Organisaation tulee huolehtia yhteistyön toteutumiseen liittyvistä järjestelyistä sekä sen vaatimista resursseista. Organisaation täytyy myös asettaa työskentelyä ohjaavat tavoitteet, sekä organisoida työntekijät osallistavaa kehittämistyötä. Organisaation tulee myös tarjota työntekijöille koulutusta moniammatillisen työskentelyn osaamisen varmistamiseksi. (Rekola 2008, 17.) Toimiva organisaatio ja osaava johtaminen, joilla kyetään luomaan työryhmille sekä tarkoituksenmukaiset resurssit, taloudelliset edellytykset ja riittävä osaaminen, että toimiva palvelujärjestelmäkokonaisuus, on toiminnan laadun jatkuvan parantamisen edellytys (Alaranta ym. 2008, 647.) Kun **organisaatio tarjoaa riittävät resurssit ja koulutuksen laadukkaan moniammatillisen työskentelyn toteuttamista varten, ja huomioi tiimeissä tehtävän arvioinnin tulokset niiden kehittämisessä**, tarjoaa se työntekijöilleen uudenlaisen kuntoutusajattelun mukaisen moniammatillisen työskentelyn mahdollisuudet. Samalla se tuottaa laadukkaampaa ja tuloksellisempaa palvelua niin asiakkaiden, työntekijöiden kuin itsensäkin eduksi.

7.2 Kehittämistyön eteneminen ja menetelmälliset valinnat

Kehittämistyö eteni aikataulullisesti melko lailla alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Lomakehaastattelun toteutus meni hieman suunniteltua myöhäisemmäksi, ja ensimmäisen haastattelulinkin kanssa tuli teknisiä ongelmia, ja näiden syiden vuoksi siihen vastaamiseen annettiin hieman alun perin suunniteltua enemmän aikaa, sillä osa työntekijöistä saattoi olla jo toimivan haastattelulinkin toimittamisen aikaan kesälomalla, ja mahdollisuus vastaamiseen haluttiin tarjota mahdollisimman monelle. Myös kehittämistyön tekijän omien aikataulujen vuoksi työn eteneminen muutamaa otteeseen hieman hidastui, mutta viivästykset eivät vaikuttaneet tutkimuksellisen osuuden tai kehittämistyön toteutumiseen muulla tavoin.

Tutkimuksen menetelmälliset valinnat olivat kehittämistyön tarkoituksen kannalta toimivat, eikä niitä ollut tarvetta tutkimuksen aikana arvioida uudelleen

tai muuttaa. Laadullisen tutkimuksen menetelmin saatiin moniammatillisesta työskentelystä LAKU- perhekuntoutuksessa muodostettua riittävä ymmärrys kohdeorganisaatioille toteutetun tuotoksen muodostamista varten.

Lomakehaastattelulla saatiin halutunlaisia vastauksia, joskin osa vastauksista oli ohjeistuksista huolimatta melko lyhytsanaisia ja sisällöltään analysoinnin kannalta hieman haastavia. Vastausprosentti jäi myös hieman etukäteen arvioitua pienemmäksi, mikä on toisaalta mm. Vilkan (2021, 94) mukaan objektivoiville tutkimusmenetelmille kuten lomakehaastattelulle melko tyypillistä (Vilka 2021, 94). Vastauksia saatiin kuitenkin riittävästi laadullisen tutkimusmenetelmän mukaiseen aineiston analysointiin ja luotettavan tulokinnan muodostamiseen.

Induktiivinen sisällönanalyysi saatiin toteutettua suunnitellusti, ja teoriatieto otettiin tueksi tulokinnan muodostamiseen vasta tulosten muodostamisvaiheessa. Kehittämistyön tuotoksen muodostamisen tueksi suunnitellut Workshop- tapaamiset kohdeorganisaation esihenkilöiden ja projektivastaavan kanssa toteutuivat suunnitellusti, ja niistä saatiin tärkeitä lisänäkökulmia kehittämistyön tutkimuksellisen osuuden analyysin loppuvaiheeseen sekä kehittämistyön lopullisen tuotoksen muodostamiseen. Kehittämistyön raportointi onnistui suunnitellusti, ja raportista ilmenevät kehittämistyön olennaisimmat teoreettiset sekä toiminnalliset sisällöt.

7.3 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Tämän kehittämistyön toteuttamisessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2021) ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Kehittämistyön tekijä on noudattanut tieteelliselle tutkimukselle sopivia toimintatapoja, ja käyttänyt eettisesti kestäviä tutkimus-, tiedonhankinta- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuslupa on hankittu kohdeyritysten edellyttämällä tavalla, ja kehittämistyön yksityiskohdista kuten aineistojen käyttöoikeuksista on sovittu ennen kehittämistyön toteutusvaihetta. Tutkimusaineiston keräämisessä, säilytyksessä ja käsittelyssä on noudatettu tieteelliselle tutkimukselle soveltuvia toimintatapoja, ja raportoinnissa on huomioitu ettei

yksittäisistä vastauksista vastaajia voida tunnistaa. Kehittämistyön toteuttamisessa on noudatettu tarkkuutta, huolellisuutta ja rehellisyyttä, ja raportissa on huolehdittu siinä käytettyjen lähteiden osalta asianmukaisesta viittaamistavasta. (TENK 2021.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden pääasiallinen kriteeri on tutkija, sillä hän on avoimesti tutkimuksessa subjekti ja keskeinen tutkimusväline (Eskola & Suoranta 2005, 210). Luotettavuuden arvioinnista ei olekaan laadullisessa tutkimuksessa olemassa mitään yksiselitteistä ohjeistusta, mutta tutkimusta tulee arvioida koko tutkimusprosessin näkökulmasta, sillä tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus on luotettavuuden kannalta merkitsevämpää kuin yksittäisten prosessin vaiheiden onnistuminen kokonaisuudesta erillisinä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141). Tässä kehittämistyössä menetelmälliset ratkaisut tukevat sen luotettavuutta, ja prosessin eri vaiheiden toteuttaminen onnistui suunnitellusti. Kehittämistyön kohteen valinta oli onnistunut, ja kehittämistyön kehittämistehtävä pystyttiin suorittamaan käytettyjen menetelmien avulla suunnitellussa aikataulussa. Tutkimuksellisen osuuden tiedonantajat olivat henkilöitä, joilla on tietoa tutkimuksen kohteena olleesta aiheesta, ja tutkija- tiedonantaja- suhteen vaikutus pyrittiin menetelmällisillä ratkaisuilla minimoimaan. Tutkijalla ei ollut tässä kehittämistyössä myöskään muita henkilökohtaisia sitoumuksia, mitkä olisivat vaikuttaneet prosessiin. Tutkimuksen raportointi toteutui sille annettujen ohjeistusten mukaisesti hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen.

Tämän tutkimuksen luotettavuuden kannalta olennainen asia on tutkijan kytkös kohdeyrityksiin hänen ollessaan töissä LAKU- perhekuntoutustyöntekijänä toisessa kohdeyrityksistä. Tutkija on kehittämistyötä aloittaessaan tiennyt mikä teoreettinen viitekehys LAKU- perhekuntoutuksen toimintaa säätelee, ja minkälaisia ohjeistuksia organisaatiossa on moniammatillista työskentelyä ajatellen olemassa. Nämä tiedot ovat myös olleet vaikuttamassa kehittämistyön aihevalintaan. Tutkijalla on myös ollut valmiiksi olemassa tietoa työn sisällöistä ja toiminnassa käytetystä kielestä, mikä on todennäköisesti ohjannut ainakin jossain määrin lomakehaastattelun kysymyksenasettelua. Toisaalta Vilkan

(2021, 130) mukaan tutkijan tulisikin lomakehaastattelua tehdessään tuntea tutkimuksen kohderyhmä sekä sen toimintaympäristö ja kulttuuri, joten tutkijan tiedostaessa omat ennakkokäsityksensä ja ottaessa ne huomioon kysymyksiä laatiessaan, voi tutkijalla valmiiksi olevasta tuttuudesta suhteessa tutkimuskohteeseen olla myös lomakehaastattelun toteuttamisen kannalta merkittävää etua (Vilkkä 2021, 130.)

Toinen kriittisesti tarkasteltava prosessin vaihe tutkijan subjektiuden kannalta on kehittämistyön tutkimuksellisen osuuden aineiston analyysivaihe, sekä analyysissa tehtyjen tulkintojen muodostaminen. Tutkijalla on kehittämistyön alusta saakka ollut ennakkokäsitys LAKU- perhekuntoutuksessa tehtävän moniammatillisen työskentelyn ohjeistuksista, käytännöistä ja toteutumisesta. Tutkija on kuitenkin tiedostanut tämän asian läpi tutkimusprosessin, ja hänellä on myös ollut aito mielenkiinto sitä kohtaan, miten muut LAKU- perhekuntoutustyöntekijät moniammatilliseen työskentelyyn liittyviä asioita ajattelevat ja kokevat, ja miten muissa työryhmissä moniammatillisen työskentelyn käytännöt on järjestetty. Tutkija on myös kehittämistyöprosessin aikana tullut päätökseen työpaikan vaihtamisesta, joten hänellä ei ole ollut tarvetta ohjailla tutkimustuloksia myöskään oman etunsa saavuttamiseksi tai oman näkökulmansa esille saamiseksi työyhteisössä. Analyysin aikana tutkija on toistuvasti palauttanut mieleensä omat ennakkoajatuksensa, ja pohtinut niiden mahdollisia vaikutuksia analyysin tuloksiin. Tutkija on pyrkinyt niin analyysissaan kuin aineistosta tekemissään tulkinnoissa palaamaan aina tutkimusongelmasta johdettuihin näkökulmiin ja kehittämistyön tarkoituksen saavuttamisen kannalta olennaisten tietojen ja tulkintojen löytämiseen. Tulkintoja tehdessään tutkija on näin toimiessaan testannut ja arvioinut omia ennakko- oletuksiaan, ja joiltakin osin ne ovat myös kehittämistyöprosessin aikana muuttuneet. Tämä on Hankamäen (2008, 176) mukaan tulkitsemisen tekemisessä olennaista. (Hankamäki 2008, 176.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimustulokset voivat olla jopa keskenään ristiriitaisia mikäli niitä tuottaisivat eri tavalla suuntautuneet tutkijat tai vaikkapa käytetyt metodit vaihtelisivat (Tuomi & Sarajärvi 2009, 143). Jotain jää myös

aina hämärän peittoon, ja niin saa myös tapahtua (Lehtomaa 2009, 192). Kuten kaikessa tiedossa, myös tulkinnassa toteutuu epävarmuuden periaate, eli se voi osoittautua osittain virheelliseksi (Kakkuri- Knuuttila ja Heinlahti 2006, 33). Kehittämistyössä on kuitenkin tavoiteltu mahdollisimman kattavia ja oikeanlaisia tulkintoja ja tutkimustuloksia kehittämistyön tarkoituksen kannalta, ja tutkija on parhaan kykynsä mukaisesti pyrkinyt ottamaan niiden muodostamisessa huomioon oman subjektiivisen asemansa ja sen vaikutukset kehittämisprosessiin.

8 Kehittämistyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämisehdotukset

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli luoda kohdeyrityksille työmalli LAKU- perhekuntoutuksen laadukkaan moniammatillisen työskentelyn toteuttamisen ja jatkokehittämisen tueksi. Kehittämistyö onnistui tarkoituksessaan hyvin, ja sen tuotosta voidaan käyttää kohdeyrityksissä alkuperäisen tarkoituksensa mukaisesti. Lopputuotoksen muodostamisessa käytettiin alun perin suunniteltuja menetelmiä ja lopputuotoksesta tuli paitsi sisällöltään pätevä kehittämistyön teoreettisen viitekehyksen suunnassa, myös muodoltaan kohdeorganisaation toiveen mukainen.

Moniammatillisen työskentelyn teemoja LAKU- perhekuntoutuksessa on palvelun monimuotoisuuden vuoksi paljon, ja ne toteutuvat käytännön työssä hyvin monin eri tavoin muun muassa eri ammattilaisten ja työryhmien erilaisten toimintatapojen sekä LAKU- perhekuntoutuksen vaihteleviin toimintaympäristöihin liittyvien seikkojen vuoksi. Perhelähtöisistä hoito- ja kuntoutusinterventioista ei ole työskentelyn kehittämisen tueksi kovin paljoa tutkimustietoa saatavilla, mutta tilanne on onneksi hiljalleen muuttumassa (Vuori ym. 2016, 16). Jatkotutkimusten tekeminen moniammatillisen työskentelyn sisältöjen havainnoimiseksi yksityiskohtaisemmin olisikin tärkeää, sillä uuden palvelun kyseessä ollessa työn jatkuva tutkiminen, arviointi ja kehittäminen käytännön työskentelyn tasolla on erityisen olennaista koko palvelumuodon kehittymisen kannalta. Tällaisten tutkimusten avulla LAKU- perhekuntoutuksen moniammatilliseen työskentelyyn voitaisiin luoda esimerkiksi kokonaan uusia käsitteitä kuvaamaan erilaisia käytännön työskentelyn muotoja, mikä lisäisi ymmärrystä palvelun moniammatillisen työskentelyn sisällöistä sekä työntekijöiden että työtä johtavien ja organisoivien tahojen keskuudessa.

Tämä kehittämistyö kartoitti LAKU- perhekuntoutuksen moniammatillisen työskentelyn teemoja melko yleisellä tasolla, ja jatkotutkimuksissa voisikin olla mielekästä paneutua aiheeseen yksilö- ja tiimitasolla tarkemmin. Esimerkiksi kahdenvälisen vuorovaikutuksen ja ryhmävuorovaikutuksen ilmiöitä LAKU-

perhekuntoutuksen tiimeissä olisi mielenkiintoista ja tarpeellista tarkastella eri ammattiryhmien näkökulmista, mikä voisi auttaa luomaan LAKU-perhekuntoutustyöntekijöiden yhteistä kieltä ja vuorovaikutuskulttuuria, ja madaltamaan työntekijöiden kynnystä ammattienvälisen yhteistyön tiivistämiseen ja aidosti ammatillisia rajoja ylittävän työn tekemiseen.

Lähiesimiestyön merkitys työntekijöille muodostui sekin tätä kehittämistyötä tehdessäni itseäni kiinnostavaksi teemaksi. LAKU-perhekuntoutustyössä lähiesimiehellä on hyvin suuri rooli uudenlaisen kuntoutusajattelun mukaisen toimintakulttuurin luomisessa eri ammattitaustoista tulevien työntekijöiden keskuuteen. Tätäkään aihetta ei ole LAKU-perhekuntoutuksen osalta vielä tutkittu tarkemmin, joten olisi erittäin mielenkiintoista ja mielestäni tarpeellistakin tutkia työryhmien lähiesimiestyötä tarkemmin niin sen merkityksen kuin sen toteututumisedellytystenkin näkökulmista.

Lähteet

- Alaranta, H.; Lindberg, H. & Holma, T. Hyvä kuntoutuskäytäntö. Teoksessa Rissanen, P.; Kallanranta, T. & Suikkanen, A. (toim.) 2008. Kuntoutus. Helsinki: Duodecim.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Anttila, S-L. Sosiaali- ja terveydenhuoltouudistuksen strategiset lähtökohdat. Teoksessa Salminen, L.; Stolt, M. & Suhonen, R. (toim.) 2017. Uudistuvan sosiaali- ja terveydenhuollon lähtökohtia. Turku: Turun Yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A78.
- Appelqvist- Schmidlechner, K.; Lämsä, R. & Tuulio- Henriksson A. 2018. Oma väylä. Kelan neuropsykiatrisen kuntoutuksen soveltuvuus, hyödyt ja koettu vaikuttavuus. Helsinki: Kela.
- Eriksson, E. & Arnkil, T. 1995. Ammattilaiset arvailevat toisistaan. Tulkintaverkostot psykososiaalisessa työssä. Helsinki: Stakes. Raportteja 184.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7.painos. Tampere: Vastapaino.
- Hankamäki, J. 2008. Dialoginen filosofia. Teoria, metodi ja politiikka. 2.uudistettu painos. Helsinki: Books on Demand.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9.painos. Helsinki: Edita Publishing.
- Helminen, J. Yhdessä tekeminen monialaisuuden ja moniammatillisuuden syventäjänä. Teoksessa Helminen, J. (toim.) 2017. Asiakkaan moniammatillinen ohjaus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.
- Holopainen M.; Tenhunen, L. & Vuorinen, P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Järvenpää: Yrityssanoma.
- Isoherranen, K. 2004. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Isoherranen K. 2012. Uhka vai mahdollisuus. Moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsinki: Unigrafia.

Isoherranen, K. Yhteistyön uusi haaste. Moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa Isoherranen, K.; Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Järvikoski, A. 1996. Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. 2. muuttamaton painos. Helsinki: Kuntoutussäätiön tutkimuksia 46/1994.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOYPro.

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. Kuntoutuskäsityksen muutos ja asiakkuuden muotoutuminen. Teoksessa Rissanen, P.; Kallanranta, T. & Suikkanen, A. (toim.) 2008. Kuntoutus. Helsinki: Duodecim.

Järvikoski, A. & Karjalainen, V. Kuntoutus monitieteisenä ja -alaisena prosessina. Teoksessa Rissanen, P.; Kallanranta, T. & Suikkanen, A. (toim.) 2008. Kuntoutus. Helsinki: Duodecim.

Järvikoski, A.; Lindh, J. & Suikkanen, A. (toim.) 2011. Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Kakkuri- Knuuttila, M-L. & Heinlahti, K. 2006. Mitä on tutkimus? Argumentaatio ja tieteenfilosofia. Helsinki: Gaudeamus.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen, P. & Vehviläinen- Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3.uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Karjalainen, V. Yksilöllistymiskehitys muuttaa kuntoutusta – mutta miten? Teoksessa Karjalainen, V. & Vilkkumaa, I. (toim.) 2004. Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Kekoni, T.; Mönkkönen, K.; Hujala, A.; Laulainen, S. & Hirvonen, J. Moniammatillisuus käsitteinä ja käytänteinä. Teoksessa Mönkkönen, K.; Kekoni, T. & Pehkonen, A. (toim.) 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus.

Kela 2022. LAKU- perhekuntoutus. Viitattu 29.11.2022. <https://www.kela.fi/laku-perhe-kuntoutus>

Kela 2020. LAKU- perhekuntoutus. Palvelukuvaus palveluntuottajalle. Viitattu 29.11. 2022. <https://www.kela.fi/documents/20124/410362/laku-perhekuntoutus-palvelukuvaus.pdf/cd03fdf8-4191-3488-43d7-ea3d6d3bbfc8>

Kela terveysosasto, kuntoutusryhmä 2009. Laku- perhekuntoutuksen kehittämishanke (LAKU- hanke) vuosina 2010- 2015/2018. Viitattu 10.5.2022. https://www.kela.fi/documents/10180/12149/liite_1_a_hankesuunnitelma.pdf/4e8ccadd-529d-46f7-9fcc-71c34c8ba433?version=1.1

Kela terveysosasto, kuntoutusryhmä 2011. Nuorten ryhmäpainotteisen kuntoutuksen kehittämishanke, pilottivaihe vuosina 2011- 2012. Lyhyt kuntoutusmalli. Viitattu 10.5.2022. https://www.kela.fi/documents/10180/12149/nukuhankesuunnitelma_lyhyt_kuntoutusmalli.pdf

Kemppainen, E. Kuntoutuksen tavoitteet, keinot ja oikeusluonne. Teoksessa Karjalainen, V. & Vilkkumaa, I. (toim.) 2004. Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Kortesalmi, M. & Kiviniemi, L. Osallistujat kehittämistyön keskiössä. Kokemustutkimuksen mahdollisuudet työelämän kehittämisessä. Teoksessa Koivisto, K.; Kukkola, J.; Latomaa, T. & Sandelin, P. (toim.) 2014. Kokemuksen tutkimus IV. Annan kokemukselle mahdollisuuden. Rovaniemi: Lapin Yliopistokustannus.

Koukkari, M. Kuntoutujien käsityksiä kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta. Teoksessa Järvikoski, A.; Lindh, J. & Suikkanen, A. (toim.) 2011. Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Valtioneuvosto 2002. Kuntoutusselonteko. Viitattu 18.11.2022 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70137/kselte02.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Laine, S.; Heino, L. & Pärnä, K. Perhekuntoutuksen moniammatilliset käytännöt. Teoksessa Törrönen, M. & Pärnä, K. 2010. Voimaannuttavat suhteet perhekuntoutuksessa. Helsinki: Mannerheimin lastensuojeluliiton lasten ja nuorten kuntoutussäätiö.

Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005. Annettu Helsingissä 15.7.2005. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050566>

Latvala, E. & Vanhanen- Nuutinen, L. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: Werner Söderström.

Lehtomaa, M. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus. Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, J & Latomaa, T. (toim.) 2009. Kokemuksen tutkimus. Merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. 3.painos. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus

Leino, E. Kuntoutus terveydenhuoltoon. Teoksessa Järvikoski, A.; Lindh, J. & Suikkanen, A. (toim.) 2011. Kuntoutus muutoksessa. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Leinonen, P.; Järvelä, S. & Häkkinen, P. Yhteisöllinen oppiminen ja tietoisuustyökalut hajautetun tiimityön kontekstissa. Teoksessa Toiviainen, H & Hänninen, H. (toim.) 2006. Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Jyväskylä: PS- Kustannus.

Lindholm Marja ja Vogt Ilse. Työnohjaus moniammatillisuuden rakentajana. Teoksessa Helminen Jari (toim.) 2017. Asiakkaan moniammatillinen ohjaus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.

Linde'n, M. 1999. Terveydenhuollon sosiaalityö moniammatillisessa toimintaympäristössä. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 234.

Linnakangas, R.; Lehtoranta, P.; Järvikoski, A & Suikkanen, A. 2010. Perhekuntoutus puntarissa. Kelan psykiatrisen perhekuntoutuksen kehittämishankkeen arviointi. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 109. Saatavissa myös <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10250/8200/Selosteita69.pdf?sequence=4>

Linnakangas, R.; Seppälä, U.; Suikkanen, A. & Lehtoranta, P. Monitoimijuus lapsen perhekuntoutuksessa. Teoksessa Laitinen, M. & Niskala, A. (toim.) 2013. 2.painos. Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä. Tampere: Vastapaino.

Lyhty Tuomo ja Nietola Vuokko. Dialoginen moniammatillisuus asiakastyössä. Teoksessa Näkki Pirjo ja Sayed Terttu (toim.) 2015. Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita.

Metteri, A. & Haukka- Wacklin, T. Sosiaalinen tuki kuntoutuksen ytimessä. Teoksessa Karjalainen, V. & Vilkkumaa, I. (toim.) 2004. Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteen tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Mönkkönen, K.; Kekoni, T. & Pehkonen, A. (toim.) 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus.

Mönkkönen, K.; Leinonen, L.; Arajärvi, M.; Hovatta A-E.; Tusa, N & Salokangas Katri. Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua. Teoksessa Mönkkönen, K.; Kekoni, T. & Pehkonen, A. (toim.) 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus.

Mönkkönen, K. & Niiranen, V. Moniammatillinen yhteistyö asiakasturvallisuuden lähtökohtana. Teoksessa Kurki, T.; Jylhä, V. & Kekoni, T. (toim.) 2021. Asiakasturvallisuus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus.

Tuominen, M.; Nyqvist, L.; Korja, R.; Heikkinen, K.; Kortekangas- Savolainen, O. & Salminen, L. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutoksen edellyttämät koulutustarpeet. Teoksessa Salminen, L.; Stolt, M. & Suhonen, R. (toim.) 2017. Uudistuvan sosiaali- ja terveydenhuollon lähtökohtia. Turku: Turun Yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Sarja A78.

Olsson, K.; Laine, S.; Heino, L.; Pärnä, K. & Törrönen, M. Perhekuntoutuksen tulevaisuus. Teoksessa Törrönen, M. & Pärnä, K. 2010. Voimaannuttavat

suhteet perhekuntoutuksessa. Helsinki: Mannerheimin lastensuojeluliiton lasten ja nuorten kuntoutussäätiö.

Paatero, H.; Lehmijoki, P. Kivekäs, J & Ståhl, T. Kuntoutusjärjestelmä. Teoksessa Rissanen Paavo, Kallanranta Tapani ja Suikkanen Asko (toim.) 2008. Kuntoutus. 2.painos. Helsinki: Duodecim.

Pärnä, K. Perhekuntoutus lasten ja perheiden palveluna. Teoksessa Törrönen, M. & Pärnä, K. 2010. Voimaannuttavat suhteet perhekuntoutuksessa. Helsinki: Mannerheimin lastensuojeluliiton lasten ja nuorten kuntoutussäätiö.

Rissanen, P. Terapiaa vai kuntoutusta? Teoksessa Rissanen, P.; Kallanranta, T. & Suikkanen, A. (toim.) 2008. Kuntoutus. Helsinki: Duodecim.

Rekola Leena: Sosiaali- ja terveystalvelujen tuottamiseen vaikuttavia kehityssuuntia. kirjassa Isoherranen Kaarina, Rekola Leena ja Nurminen Raija. 2008. Enemmän yhdessä- moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Roos Satu ja Mönkkönen Kaarina 2015. Ihmisiksi työssä. Työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Hki? Unipress

Ståhl, T. & Rissanen, P. Keskeinen kuntoutuslainsäädäntö. Teoksessa Rissanen, P.; Kallanranta, T. & Suikkanen, A. (toim.) 2008. Kuntoutus. Helsinki: Duodecim.

TENK 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Viitattu 3.12.2022. <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>

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

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.

Vilka Hanna. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuori, M.; Tuulio- Henriksson A.; Sandelin, I.; Nissinen, H. & Autti- Rämö, I. 2016. Kelan monimuotoiseen perhekuntoutukseen ohjautuminen ja perheenjäsenten kuntoutustoiveet. Helsinki: Kela. Saatavissa myös <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/168052/Raportteja2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lomakehaastattelun ennakkotiedote

TIEDOTE KYSELYTUTKIMUKSESTA

Työryhmässänne tullaan toteuttamaan sähköinen kysely toukokuun lopulla LAKU- perhekuntoutuksessa tehtävään moniammatilliseen työskentelyyn liittyen. Kyselyssä kerätään Coronaria OY:n ja Medifamilia OY:n LAKU- perhekuntoutusta toteuttavien työntekijöiden tietoja ja ajatuksia moniammatillisesta työskentelystä OMASSA ORGANISAATIOSSA. Kyselyn teemat koskevat siis nimenomaan oman organisaation sisällä LAKU- perhekuntoutuksen työntekijöiden kesken tapahtuvaa moniammatillista työskentelyä, eli verkostoissa tapahtuva työ rajautuu tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Kyselyn vastauksia käytetään YAMK- opinnäytetyöhöni, minkä tarkoituksena on saada kerättyä käytännön työtä tekevien työntekijöiden tietoja ja osaamista kohdeyritysten kehittämistyön käyttöön, jakaa eri työryhmissä olevaa tietoa ja toimivia käytäntöjä toisiin työryhmiin hyödynnettäväksi, ja luoda tutkimuksen aineiston sekä teoriatiedon avulla kohdeyrityksille työmalli työryhmien moniammatillisen työskentelyn toimintatapojen kehittämiseksi ja yhtenäistämiseksi. Toivoisin teidän jo virittäytyvän hieman aiheen äärelle ennen kyselyn täyttämistä, ja pohtivan työryhmänne moniammatillisen työskentelyn käytäntöjä ja ohjeistuksia sekä moniammatillisen työskentelyn vaikutuksia asiakkaiden kuntoutusprosesseihin. Em. teemojen lisäksi teiltä tullaan kysymään omia kehittämisideoitanne moniammatilliseen työskentelyyn liittyen, joten niitäkin kannattaa jo miettiä valmiiksi. Toivon saavani mahdollisimman monisanaisia, innovatiivisia ja rohkeitakin vastauksia kyselyyni, eli nyt saa laittaa vapaasti ajatuksen ja mielikuvituksen virtaamaan!

Aurinkoisia kevätpäiviä toivottaen, Päivi Laitinen

Lomakehaastattelukysymykset esitietoineen

Esitietoteksti kyselyn etusivulla:

Kyselyssä kerätään *****:n ja *****:n LAKU- perhekuntoutusta toteuttavien työntekijöiden tietoja ja ajatuksia moniammatillisesta työskentelystä OMASSA ORGANISAATIOSSA. Kyselyn teemat koskevat siis nimenomaan oman organisaation sisällä LAKU- perhekuntoutuksen työntekijöiden kesken tapahtuvaa moniammatillista työskentelyä, eli verkostoissa tapahtuva työ rajautuu tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Kyselyn vastauksia käytetään YAMK-opinnäytetyöhöni, minkä tarkoituksena on saada kerättyä käytännön työtä tekevien työntekijöiden tietoja ja osaamista kohdeyritysten kehittämistyön käyttöön, jakaa eri työryhmissä olevaa tietoa ja toimivia käytäntöjä toisiin työryhmiin hyödynnettäväksi, ja luoda tutkimuksen aineiston sekä teoriatiedon avulla kohdeyrityksille työmalli työryhmien moniammatillisen työskentelyn toimintatapojen kehittämiseksi ja yhtenäistämiseksi. Vastaukset annetaan nimettömänä, ja niitä käsitellään ja säilytetään tietosuojasäännösten mukaisesti. Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Vastauksia toivotaan 31.5. 2022 mennessä. Kyselyyn liittyvät tiedustelut: paivi.laitinen1@edu.turkuamk.fi tai p. 044 987 5534.

Kysymykset:

1. Kummassa kohdeyrityksessä ja missä tiimissä työskentelet?
2. Kuinka kauan olet tehnyt LAKU- perhekuntoutustyötä?
3. Millaista työaikaa teet LAKU- perhekuntoutuksessa? (esim. prosentteina täysistä viikkotyötunneista)
4. Millaisia ohjeistuksia LAKU- perhekuntoutuksessa on moniammatilliseen työskentelyyn liittyen?
5. Kuvaile em. ohjeistusten mukaisen työskentelyn toteutumista käytännön työssä.
6. Mitä moniammatillisen työskentelyn työmuotoja tiimissäsi on käytössä? (konkreettisia tilanteita/työtapoja, joissa moniammatillista työskentelyä toteutetaan)

7. Mitkä em. työmuodoista mielestäsi tukevat laadukkaan moniammatillisen työskentelyn toteutumista ja miten?
8. Millaisia moniammatilliseen työskentelyyn liittyviä haasteita kohtaat työssäsi?
9. Miten moniammatillista työskentelyä arvioidaan ja sen toteutumista seurataan, ja kenen toimesta?
10. Millä tavalla moniammatillisen työskentelyn työtapoja ja/tai niiden toteuttamista voitaisiin mielestäsi LAKU- perhekuntoutuksessa kehittää?
11. Olisiko sinulla jotain muuta mitä haluaisit tässä yhteydessä sanoa oman tiimisi tai organisaatiosi moniammatillisesta työskentelystä tai sen kehittämisestä?

Esimerkkitaulukko aineiston analyysistä

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Kiire, aikojen yhteensovittamisen ongelmat sekä erilaisten työskentelyyn liittyvien näkemysten yhteen sovittamisen vaikeus. Työntekijät erilaisista ammatillisista taustoista ja toimintakulttuureista.	Kiire Vaikeus sovittaa aikatauluja yhteen Erilaiset näkemykset työskentelystä Työntekijöiden ammatilliset taustat ja kulttuurit erilaisia	Aikatauluresurssit Erilaiset työskentelytavat
Liikkuva työ, työpareja kohtaa aina vain pikaisesti toimistolla. Joidenkin asiakasperheiden kohdalla työparin rooli on ollut liian pieni, omalle vastuulle jäänyt liikaa. Ei ole toteutunut kovinkaan hyvin 3 ammattihenkilön tapaamiset, vaan lähtökohtaisesti perheessä työskentelee vain 2 ammattilaista.	Kohtaaminen hankalaa työn luonteen vuoksi Työskentelyssä joskus epätasainen vastuunjako Moniammatillisen työskentelyn toteutumisessa haasteita tapaamisten osalta	Vuorovaikutuksen toteutuminen Tehtävien ja vastuiden jako Ammattilaisten osallistaminen työskentelyyn

Tehtävien jako ja fokuksen ja yhteisen suunnan löytäminen työparin kanssa hieman haasteellista, kun käyntejä aika vähän suhteessa siihen, että pitäisi työskennellä sekä perheen, lapsen ja kouluympäristön kanssa. Työparin kanssa on tehtävä hyvä suunnitelma perheikäntien toteutumisiksi. Se vaatii aika säännöllistä yhteydenpitoa työparin kanssa, mikä voi olla ajoittain vaikeaa, sillä usein ei ehdi vaihtaa kuulumisia toimistolla, kun työ on niin liikkuvaa.	Tehtävien jaossa haasteita Työntekijöillä erilaiset näkemykset työskentelyn toteuttamisesta/toimintatavoista Työparin kanssa työn suunnittelu tärkeää tapaamisten toteutumisiksi Säännöllisen yhteydenpidon tarve Työn luonne vaikeuttaa kohtaamista	Tehtävien ja vastuiden jako Erilaiset työskentelytavat Yhteinen moniammatillisen työskentelyn suunnittelu Vuorovaikutuksen toteutuminen
--	---	---

Toimintaterapeutti on esimerkiksi tehnyt aisteihin ja motoriikkaan liittyviä tapaamisia Laku asiakkaan kanssa, sosionomi keskustellut vanhempien kanssa jaksamisesta ja mahdollisista tuista ja etuuksista, sairaanhoitajalla on omat osaamisensa, mikäli lapsella on liitännäissairauksia. Perheterapeutteja on hyödynnetty perheiden kriisitilanteissa, kuten avioero	Työryhmässä on jaettu työtehtäviä ja asiakastapaamisia ammattilaisten osaamisen ja asiakkaiden tarpeiden mukaisesti	Tehtävien ja vastuiden jako
Tiimipalaverit eivät mahdollista kohtaamista, tilat eivät mahdollista kohtaamista.	Palaverien sisällöissä puutteita Tilaresursseissa puutteita	Yhteistapaamisten sisällöt Työskentelyn muut resurssit