



Noora Ikonen

Moniammatillinen tiimityöskentely väliaikaisessa tiimissä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Esihenkilötyön, henkilöstön ja toimintakulttuurin kehittäminen

Opinnäytetyö

Helmikuu 2025

Tiivistelmä

Tekijä:	Noora Ikonen
Otsikko:	Moniammatillinen tiimityöskentely väliaikaisessa tiimissä
Sivumäärä:	45 sivua + 2 liitettä
Aika:	Helmikuu 2025
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto:	Esihenkilötyön, henkilöstön ja toimintakulttuurin kehittäminen
Ohjaaja:	Lehtori Minna Liikanen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa toimeksiantajaorganisaatiolle Metropolian HyMy-kylälle tietoa harjoittelussa olevien opiskelijoiden kokemuksista moniammatillisesta tiimityöstä sekä väliaikaisessa tiimistä työskentelystä. Työssä selvitettiin myös, millaisten tekijöiden koettiin haastavan tai edistävän työskentelyä tiimissä.

Opinnäytetyön tietoperusta rakentui moniammatillisuuden ja tiimityön aihepiireistä. Moniammatillisuutta käsiteltiin erityisesti sosiaali- ja terveysalan näkökulmasta. Tiimityötä käsittelevässä osiossa keskityttiin tarkemmin tiimien erikoismuotoihin, kuten väliaikaisiin tiimeihin.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja. Haastateltavat valittiin toimeksiantajaorganisaatiossa harjoittelussa olevista opiskelijoista. Haastatteluita oli yhteensä kuusi ja haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyyysimenetelmällä.

Opinnäytetyön tulokset tuottivat monipuolista ja ajankohtaista tietoa opiskelijoiden moniammatillisen tiimityön kokemuksista väliaikaisessa tiimissä. Tuloksien perusteella voitiin todeta, että moniammatillisesta tiimityöskentelystä oli paljon hyötyä tiedon jakamisen ja työskentelytapojen oppimisen kautta. Haasteita ilmeni tiedonkulun puutteiden ja alojen välisten epäselvyyksien vuoksi. Edistävänä tekijöinä nähtiin selkeät perehdytyskäytännöt, toimiva viestintä sekä yhteiset työskentelytavat.

Avainsanat: tiimityö, moniammatillisuus, moniammatillinen tiimityö, moniammatillinen tiimi, väliaikaiset tiimit

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author: Noora Ikonen
Title: Multidisciplinary Teamwork in a Temporary Team
Number of Pages: 45 pages + 2 appendices
Date: February 2025

Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Development of Leadership, People and Culture
Instructor: Minna Liikanen, Senior Lecturer

The purpose of this thesis was to provide the organization with insights into the experiences of working in a multidisciplinary team from the perspective of temporary team members in Metropolia's HyMy-Village. This thesis aimed to examine how students experience multidisciplinary teamwork in a temporary team.

The theoretical framework of this thesis consists of themes related to teamwork and multidisciplinary. Multidisciplinary was also examined from the point of view of the social- and healthcare field. The section on teamwork focused particularly on temporary teams.

This thesis was conducted using qualitative research methods. The thematic interview was used as the data collection method. The interviewees were selected from the students doing their internships at HyMy-Village. A total of six interviews were conducted and analyzed using qualitative content analysis.

The thesis results provided diverse and up-to-date information on students' experiences with multidisciplinary teamwork in a temporary team. Based on the findings, it was concluded that multidisciplinary teamwork was highly beneficial especially as to sharing expertise and learning different working methods. The findings showed that challenges were experienced due to a lack of communication and ambiguities between fields. Proper orientation, shared working methods and effective communication were the key factors in promoting effective teamwork.

Keywords: teamwork, multidisciplinary, multidisciplinary teamwork, crossfunctional team, temporary teams

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn taustaa	1
1.2	Työn tavoite ja rajaus	2
2	Kohdeorganisaatio	3
2.1	Metropolia Ammattikorkeakoulu	3
2.2	HyMy-kylä	4
2.3	Työn rakenne ja keskeiset käsitteet	5
3	Tiimityö	6
3.1	Tiimien luokittelua	9
3.2	Tiimin muodostuminen	10
3.2	Moniammatillinen tiimityö	12
3.3	Väliaikainen tiimiin jäsenyys	13
3.4	Väliaikaisen tiimin ominaispiirteet	14
4	Moniammatillisuus ja monialaisuus	15
5	Tutkimusmenetelmät	16
5.1	Laadullinen tutkimus	16
5.2	Aineiston keruu	17
5.3	Otanta	18
5.4	Aineiston analysointi	20
6	Tulokset	21
6.1	Moniammatillisen tiimityön kokemukset	22
6.1.1	Moniammatillisen osaamisen kehittäminen	23
6.1.2	Moniammatillisuuden puute ja epätietoisuus	24
6.1.3	Moniammatillisuuden lisääminen ja kehitys	24
6.2	Tiimityöskentelyä haastavat tekijät ja roolien jakautuminen	25
6.2.1	Tiimityöskentelyä haastavat tekijät	26
6.2.2	Roolien jakautuminen tiimissä	27
6.3	Tiimin väliaikaisuus ja tiimin kokoonpanon vaihtuminen	28
6.3.1	Tiimin väliaikaisuuden tuomat haasteet	29

6.3.2	Tiimin sisäinen vuorovaikutus	31
6.3.3	Väliaikaiseen tiimiin sopeutuminen	31
6.4	Yhteenveto tuloksista	33
7	Johtopäätökset	34
7.1	Opinnäytetyön arviointi	36
7.1.1	Luotettavuuden arviointi	37
7.1.2	Eettinen arviointi	38
7.2	Jatkotutkimusehdotukset	39
	Lähteet	41
	Käytetty tekoäly	45
	Liitteet	
	Liite 1. Tiedote tutkimuksesta	
	Liite 2. Haastatteluteemat ja apukysymykset	

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Väliaikaisten ja moniammatillisten tiimien työskentely on ajankohtainen ja merkittävä aihe tämän päivän työelämässä. Pitkät työurat samassa organisaatiossa ovat entistä harvinaisempia, ja yhä useammat työntekijät suosivat lyhyempiä työskentelyjaksoja, jotka mahdollistavat monipuolisten taitojen kehittämisen ja soveltamisen. (Lehtinen 2023.) Samalla työelämässä kohdataan entistä useammin monimutkaisia haasteita, jotka vaativat monipuolista osaamista ja innovatiivisia ratkaisuja. Näihin haasteisiin moniammatilliset tiimit voivat tuoda laajempia näkökulmia ja ratkaisuja. (Aslam 2024.)

Moniammatillisesta työskentelystä hyötyvät sekä ammattilaiset että asiakkaat. Asiakkaat saavat kokonaisvaltaisemmin tarvitsemiaan palveluita yhdestä paikasta, kun taas ammattilaiset voivat oppia toisiltaan uusia tietoja ja taitoja, mikä vahvistaa heidän osaamistaan. Lisäksi lainsäädäntö edellyttää ja tukee monialaisen palveluntarpeen tunnistamista sekä yhteistoimintaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Esimerkiksi laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 61272021: § 10 velvoittaa hyvinvointialueita vastaamaan sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden yhteensovittamisesta kokonaisuudeksi. Monialaista yhteistyötä koskien erityisesti palveluntarpeen arviointia korostetaan lainsäädännössä myös terveydenhuoltolaissa 1326/2010 sekä sosiaalihuoltolaissa 1301/2014. (Työterveyslaitos 2024.)

Moniammatilliset ja monialaiset tiimit tuovat eri osaamisalojen edustajia yhteen monimutkaisten ongelmien ratkaisemiseksi. Näissä tiimeissä voidaan hyödyntää kollektiivista tietoa ja eri näkemyksiä ongelmien ratkaisussa. Monialaiset sekä moniammatilliset tiimit ovat lisäksi keskeisessä roolissa innovaatioiden edistämisessä. Erilaisista ammatillisista taustoista tulevien tiimin jäsenten yhteistyö voi luoda ainutlaatuisia ratkaisuja, joita yhden alan osaajista koostuva tiimi ei ehkä löytäisi. (Aslam 2024.)

Väliaikaiset tavat työskennellä, kuten projektityö, ovat viime vuosina yleistyneet. Projekteja varten kootaan usein väliaikainen tiimi, jonka sisällä asiantuntijat voivat olla mukana projektissa tarvittavan ajan. Väliaikaiset tiimit voivat tarjota organisaatiolle mahdollisuuden mukautua nopeasti muuttuviin työolosuhteisiin. Usein väliaikainen tiimi perustetaan ja miehitetään jonkin projektin tai tehtävän ympärille, eikä tiimin jäsenyys perustu organisaation yksikkörakenteisiin. (Eskeinen & Heikkilä & Janhonen & Järvensivu & Toivanen 2015, 10–11.)

Organisaatioissa tiimit ovat aina jossakin määrin monimuotoisia. Tiimien monimuotoisuutta onkin tutkittu laajasti, mutta tiimin jäsenten jäsenyyden ajallinen kesto on jäänyt vähemmälle huomiolle. Joillain tiimin jäsenillä on pysyvämpi rooli tiimissä, kun taas toiset jäsenet ovat tiimissä vain lyhyen ajan. Tällöin myös heidän vuorovaikuksensa tiimin muiden jäsenten kanssa on väliaikaista. Tätä kutsutaan tiimin jäsenyyden monimuotoisuudeksi. (Grund & Harbring & Thommes 2015.)

Tämän opinnäytetyön aihepiirinä on moniammatillinen tiimityö väliaikaisessa tiimissä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, jossa HyMy-kylän oppimisympäristö toimii. HyMy-kylässä toimitaan väliaikaisissa tiimeissä, sillä harjoitteluaan suorittavat opiskelijat vaihtuvat jatkuvasti. Tässä opinnäytetyössä käsitellään väliaikaista tiimin jäsenyyttä moniammatillisessa tiimissä ja tiimin jäsenien kokemuksia siitä. Moniammatillisen tiimityöskentelyn kehityksen kannalta on tärkeää tunnistaa sekä sen etuja että kehityskohteita. Väliaikaiset tiimin jäsenet ovat HyMy-kylän ytimessä, ja kiinnostuin selvittämään, miten tällainen jatkuvasti vaihtuva tiimin kokoonpano toimii keskenään. Opinnäytetyön avulla haluaisin erityisesti saada tietoa siitä, miten tiimin jäsenet eli harjoittelussa olevat opiskelijat sen itse kokevat.

1.2 Työn tavoite ja rajaus

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on tuottaa toimeksiantajaorganisaatiolle uutta tietoa moniammatillisen tiimityöskentelyn kokemuksista väliaikaisten tiimin jäsenten näkökulmasta.

Opinnäytetyöhöni valikoituneet tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten sote-alan opiskelijat kokevat väliaikaisen tiimin jäsenyyden moniammatillisessa tiimissä HyMy-kylässä?
2. Minkä sote-alan opiskelijat kokevat haastavan moniammatillista tiimityötä väliaikaisessa tiimissä opiskelijoiden näkökulmasta?
3. Minkä sote-alan opiskelijat kokevat edistävän moniammatillista tiimityötä väliaikaisessa tiimissä opiskelijoiden näkökulmasta?

Opinnäytetyön avulla pyritään selvittämään, miten opiskelijat kokevat oman tiimin jäsenyytensä väliaikaisessa tiimissä. Lisäksi tarkastellaan, minkälaisia mahdollisuuksia ja haasteita väliaikainen tiimin jäsenyys tuo moniammatilliseen tiimityöhön opiskelijoiden näkökulmasta. Toisella ja kolmannella kysymyksellä halutaan selvittää, minkä on koettu haastavan ja edistävän moniammatillista tiimityötä, kun tiimin kokoonpano muuttuu usein. Mielenkiintoista on myös, kuinka vastuunjako ja roolien jakautuminen toimii tällaisessa tiimissä.

2 Kohdeorganisaatio

2.1 Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tämä opinnäytetyö tehdään kohdeorganisaatiolle, joka on Metropolia Ammattikorkeakoulu ja tarkemmin siihen kuuluva HyMy-kylä. Metropolia Ammattikorkeakoulu on Suomen suurin ammattikorkeakoulu, jossa on yli 17 000 opiskelijaa ja yli tuhat henkilökunnan jäsentä. Metropolia Ammattikorkeakoulu toimii pääkaupunkiseudulla neljällä eri kampuksella, ja sen omistus on jakautunut kaupunkien välillä seuraavanlaisesti: Helsinki 42 %, Espoo 27 %, Vantaa 26 %, Kirkkonummi 4 % ja Kauniainen 1 %. Kampukset sijaitsevat Arabiassa, Karaimalmilla, Myllypurossa sekä Myyrmäessä. Metropolia on moniammatillinen ammattikorkeakoulu, jossa koulutetaan liiketalouden, kulttuurin, tekniikan sekä sosiaali- ja terveystieteiden osaajia. Ammattikorkeakoulun ydintoimintoihin kuuluvat oppimistoiminnan lisäksi TKI-toiminta ja liiketoiminta. (Metropolia 2024b.)

Metropolian ytimessä ovat sen 10 osaamisaluetta, jotka vastaavat koulutusalojensa osalta opetuksen, liiketoiminnan, innovaatiotoiminnan sekä tutkimus ja kehitystoiminnan laadusta ja vaikuttavuudesta. Metropolian kymmenen osaamisaluetta ovat: media, muotoilu ja konservointi, kulttuuripalvelut ja musiikki, liiketalous, ajoneuvo- ja konetekniikka, puhtaat ja älykkäät ratkaisut, terveys, hyvinvointi, kuntoutus ja tutkiminen, ICT ja tuotantotalous sekä kiinteistö- ja rakennusala. Metropoliaassa voidaan yhteensä opiskella 80 eri tutkinto-ohjelmassa, jotka jakautuvat edellä mainittujen osaamisalueiden alle. (Metropolia 2024c.)

2.2 HyMy-kylä

HyMy-kylä (Hyvinvointia Myllypurosta) on monialainen oppimis- ja kehittämisympäristö, joka toimii Myllypuron kampuksella. HyMy-kylä on oppimis- ja kehittämisympäristön lisäksi yksityinen terveydenhuollon yksikkö, jossa eri alojen opiskelijat työskentelevät asiakastyössä opettajien ja ammattilaisten ohjauksessa. Yksityisenä terveydenhuollon yksikkönä toimisen ovat mahdollistaneet aluehallintoviraston luvat. Opiskelijat pääsevät harjoittamaan ammattitaitojansa HyMy-kylässä harjoittelussa autenttisessa oppimisympäristössä, jossa hyötyvät sekä asiakas että opiskelija. (Metropolia 2024a.)

Monialaisen oppimisympäristön ansiosta opiskelijat saavat uudenlaista ja arvokasta osaamista, josta on hyötyä työelämässä. HyMy-kylässä moniammatillisella yhteistyöllä pyritään kehittämään ja vahvistamaan opiskelijoiden yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja ammatillisen osaamisen lisäksi (Metropolia 2024a).

HyMy-kylän palveluihin kuuluu tällä hetkellä apuvälinepalvelut, fysioterapiapalvelut, jalkaterapiapalvelut, isokineettinen lihasvoimamittaus, kävely- ja juoksuanalyysi, osteopatiapalvelut, optikkopalvelut, suun terveydenhuollon palvelut, hoitajavastaanotto, aikuisneuvola, toimintaterapiapalvelut, moniammatillinen yhteisvastaanotto, ohjattu ryhmätoiminta, perhepalvelut sekä senioripalvelut.

HyMy-kylän palveluista on pyritty luomaan olemaan julkista ja yksityistä sektoria täydentäviä palveluita. Uusia palveluita tuotetaan ihmislähtöisesti ja ilmiölähtöisesti. (Metropolia 2024a.) HyMy-kylässä harjoittelevia opiskelijoita on useilta eri aloilta sekä osaamisalueilta. HyMy-kylän vastaanotto toiminnassa opiskelijoita

on hyvinvoinnin, terveyden sekä kuntoutus- ja tutkimisen osaamisalueilta. Suurin osa tämänhetkisestä vastaanotto toiminnasta painottuu kuntoutuksen- ja tutkimisen osaamisalueelle, johon kuuluu apuvälinetekniikan, bioanalytiikan, fysioterapian, jalkaterapian, optometrian, osteopatian, radiografiikan sekä suun terveydenhuollon tutkinto-ohjelmat. (Metropolia 2024c; Metropolia 2024a.)

HyMy-kylän opiskelijoista muodostuva tiimi eroaa monista muista tiimeistä sen jäsenten ollessa luonteeltaan lähtökohtaisesti väliaikaisia. Harjoitteluiden kestot riippuvat opiskelualasta ja toiset ovatkin toisia pidempiä aikoja osana HyMy-kylän tiimiä. Monet harjoittelut kestävät vain muutamia viikkoja, kun taas toiset ovat kuukausia kerrallaan. Toisaalta harjoitteluja ohjaavat opettajat ja ammattilaiset pysyvät tiimissä pidemmän aikaa ja siten tuovat pysyvyyttä tiimiin. Väliaikaisuuden lisäksi tiimistä erityisen tekee sen moniammatillisuus. Palveluja tuotetaan rinta rinnan ja osa vastaanottotiloista on jaettu useiden tutkintojen kesken. Samoin asiakaspalvelu eli HyMy-kylän vastaanotto toimii yhteisesti moniammatillisen tiimin voimin ja palvelee kaikkia palveluita. Tämän takia onkin tärkeää, että esimerkiksi tiedonkulku toimii, sillä työssä ollaan kosketuksissa muidenkin kuin oman opiskelualan asiakkaisiin ja potilaisiin.

2.3 Työn rakenne ja keskeiset käsitteet

Opinnäytetyö koostuu neljästä osiosta, joita ovat johdanto, tietoperusta, tutkimusosuus sekä tulokset ja johtopäätökset.

Johdannossa käydään läpi opinnäytetyön taustaa sekä sen aiheiden ajankohtaisuutta. Tässä osiossa esitellään myös tavoitteet sekä tutkimuskysymykset. Tietoperustaa käydään läpi työn luvuissa 3 ja 4. Luvussa 3 käsitellään tiimityötä, tiimin muodostumista sekä erilaisia tiimejä. Luvussa 4 käsitellään moniammatillisuuden ja monialaisuuden käsitteitä. Tässä luvussa perehdytään myös moniammatillisuuteen sosiaali- ja terveysalalla sekä moniammatillisen tiimityön käsitteeseen. Luvussa 5 eli tutkimusosuudessa käsitellään työssä käytettyjä tutkimusmenetelmiä ja tutkimusprosessia. Tutkimustuloksia käydään läpi luvussa 6

ja johtopäätökset esitellään luvussa 7. Lisäksi luvussa 7 arvioidaan opinnäyte-työtä tavoitteiden saavuttamisen, tutkimuksen luotettavuuden sekä tutkimuksen eettisyyden näkökulmista. Viimeisimpänä esitellään jatkotutkimusehdotukset.

3 Tiimityö

Tiimeistä ja tiimityöstä on puhuttu jo pitkään, ja tiimin käsitteelle on olemassa useita eri määritelmiä. Vaikka peruskäsitys tiimistä onkin pysynyt samana, eri tutkijat korostavat sen eri piirteitä eri näkökulmista riippuen. Katzenbach & Smit-hin (1993) määritelmän mukaan tiimillä tarkoitetaan pientä ryhmää ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, ta-voitteisiin sekä toimintamalliin. Salminen (2013, 19) määrittelee tiimin työyhteisöksi, jonka jäsenet ovat sitoutuneet toimimaan yhdessä jonkin tehtävän tai päämäärän saavuttamiseksi. Tässä näkökulmassa siis huomioidaan, että tiimi ei ole sattumanvarainen ryhmä, vaan sen jäsenillä tulee olla yhteinen tavoite. Kozlowskin ja Bellin (2003) mukaan tiimi voidaan määritellä seuraavien kriteerien kautta: tiimi koostuu aina kahdesta tai useammasta jäsenestä, jäsenet ovat olemassa suorittaakseen organisaatiolle merkityksellisiä tehtäviä, jäsenet jaka-vat yhden tai useammat yhteisen tavoitteen, jäsenillä on jonkinlaista keskinäistä riippuvuutta esimerkiksi työprosesseihin liittyen, jäsenet ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa keskenään, jäsenet ylläpitävät rajojaan sekä ovat osana orga-nisaatiokontekstia. Edellä mainittujen määritelmien pohjalta voidaan siis todeta, että tiimi ei ole satunnainen ryhmä, vaan se on tavoitteellinen, organisoitunut ja vuorovaikutukseen perustuva kokonaisuus.

Työskentely saman asiakkaan tai potilaan hyväksi ei välttämättä ole tiimityötä. Ilman yhteistä tiedonvaihtoa se on rinnakkain toimimista työryhmässä. Tiimi on työryhmän erikoismuoto. Tiimityön edellytyksenä on jäsenten välinen tiedon-vaihto ja toiminnan ohjaus. (Isoherranen & Rekola & Nurminen 2008, 131.) Tii-min koko vaikuttaa sen toimivuuteen. Mitä suurempi tiimi on, sitä monimutkai-semmiksi sen haasteet voivat muuttua. Tiimissä voi syntyä haasteita, jotka liitty-vät vuorovaikutukseen ja luottamukseen tiimin jäsenten välillä. (Salminen 2013,

22.) Erityisesti siis suuremmissa tiimeissä huomiota voidaan kiinnittää rooleihin ja vastuualueisiin.

Yhteistyön ja tiimityön käsitteet sekoittuvat usein keskenään, vaikka ne eroavat toisistaan. Molemmissa on kyse yhdessä työskentelystä, mutta yhteistyö voi olla satunnaisempaa ja tietynlailla kevyempää kuin tiimityö. Laajasti määriteltynä yhteistyön määritelmä on koordinoitua toimimista yhdessä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi töissä tai vapaa-aikana. (Argyle 1991.) Yhteistyö on varsin monimuotoinen ilmiö, jonka määrittelyyn vaikuttaa konteksti. Sekä yhteistyö että yhteistoiminta tarkoittavat yhdessä tekemistä. Yhteistyöllä voidaan tarkoittaa esimerkiksi tiedon vaihtoa, yhdessä työskentelyä, ongelmanratkaisua tai jonkin yhteisen tavoitteen eteen työskentelyä. (Aira 2012, 16–23.)

Se, että kannattaako organisaatiossa käyttää tiimejä perinteisen hierarkkisen mallin sijasta riippuu paljolti tehtävästä. Perinteisessä työnteon mallissa työntekijät suorittavat rutiinimaisia tehtäviä tietämättä välttämättä muiden tehtävien sisällöistä. Tämä malli voikin toimia hyvin, mikäli prosessi ei ole liian kompleksi eikä vaadi laajaa kokonaiskuvan hallitsemista. Kuitenkin tiimityö tulee kysymykseen, kun halutaan kehittää jotakin tuotetta tai palvelua, tehtävä on monimutkaisempi, asiakaspalvelu sekä laatu ovat keskiössä tai toimintaympäristö on jatkuvan muutoksen alla. Edellä mainitut työn ominaisuudet ovat entistä useammin läsnä moderneissa organisaatioissa, mikä on lisännyt tarvetta tiimityöskentelylle. (Levi 2014, 9–11.)

Tiimityöskentely voi tuoda monenlaisia hyötyjä työhön. Sen avulla organisaatiot voivat hyödyntää entistä laajempaa osaamista ja tehostaa työskentelyä. Tiimi voi esimerkiksi suoriutua sekä oppia yksilöä nopeammin, ja toimia joustavammin muutoksissa. Yhteistyötä tekevä tiimi voi myös ratkoa monimutkaisia ongelmia, kun sen jäsenillä on yhdistelmä monenlaista osaamista. (Salminen 2013, 23.) Nykyaikaisessa työelämässä tämän voidaan ajatella olevan erityisen tärkeää, sillä organisaatioiden on kyettävä sopeutumaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin.

Jotta tiimi voi suoriutua hyvin, tietyt edellytykset tulee täyttyä. Ensimmäiseksi tarvitaan oikea kokoonpano eli oikeat jäsenet. Jäsenillä tulisi olla kyseistä tehtävää vastaavat osaaminen ja taidot. Tiimin sisällä tulisi olla jäseniä, jotka voivat toteuttaa yhdessä tehdyt päätökset käytännössä. Näiden lisäksi jäsenten tulisi hallita hyvät tiimityötaidot, joista on hyötyä kommunikaatiossa ja ongelmanratkaisussa. Toisena edellytyksenä on tiimityölle soveltuvat tehtävät. Tiimityö toimii parhaiten, kun tehtävät ovat linjassa tiimin tavoitteiden kanssa, mikä puolestaan motivoi tiimin jäseniä. Tehtävien tulisi olla vahvasti toisistaan riippuvaisia, jolloin jäsenten on työskenneltävä yhdessä. (Levi 2014, 24–26.)

Pelkästään oikeat jäsenet ja sopivat tehtävät eivät kuitenkaan takaa tiimin toimivuutta. Näiden lisäksi tulee ottaa huomioon tiimin prosessit ja varmistettava, että jäsenet voivat yhdistää työskentelynsä tehokkaasti. Ongelmia voi esiintyä esimerkiksi päätöksenteossa, jos ongelmanratkaisuun ei oteta johdonmukaista otetta. Tällöin tiimi saattaa päätyä hyväksymään ensimmäisen hyväksyttävän ratkaisun, vaikkei se olisi välttämättä paras vaihtoehto. (Levi 2014, 26–28.)

Vaikka tiimissä päätöksiä tehdäänkin yhdessä, voidaan päätöksentekotavat silti sopia etukäteen välttääkseen loputonta keskustelua ja mielipiteiden tulvaa. Aluksi voidaan käydä läpi kaikki mielipiteet sekä ehdotukset, jonka jälkeen tiimi siirtyy päätöksentekoon. Päätöksentekotavaksi voidaan etukäteen sopia esimerkiksi enemmistöpäätös, arvottu päätös tai esihenkilön päätös. (Ristikangas & Lönnroth & Ristikangas & Ristikangas 2021, 113–114.)

Kaikkien edellä mainittujen seikkojen lisäksi itse organisaatio ja sen kulttuuri vaikuttavat vahvasti tiimin menestykseen. Tiimit menestyvät todennäköisemmin organisaatioissa, joissa on kannustava organisaatiokulttuuri. Tällainen kulttuuri kannustaa avoimeen viestintään ja yhteistyöhön, ja tiimeille annetaan valtaa ja vastuuta omista toiminnastaan. Tiimit voivat olla apuna muuttamassa organisaatiokulttuuria paremmaksi, mutta muutos voi käydä mahdottomaksi, jos olemassa oleva kulttuuri asettaa liikaa rajoituksia. (Levi 2014, 28.)

3.1 Tiimien luokittelua

Tiimejä esiintyy monissa eri muodoissa eivätkä ne ole yhtenäisiä kokonaisuuksia. Tiimit voivat erota lukemattomilla tavoilla, joista ainakin viisi on hyvä ottaa huomioon. Tiimejä voidaan erotella jäsenten keskinäisen riippuvuuden (reliance), jäsenyyden pysyvyyden (membership stability), tehtävien johdonmukaisuuden (task consistency), jäsenten läheisyyden (proximity) ja samankaltaisuuden (similarity) kautta. Tiimin keskinäisessä riippuvuudessa on kyse siitä, missä määrin tiimin jäsenten on luotettava toisiinsa onnistuakseen. Jäsenyyden pysyvyydellä viitataan siihen, kuinka paljon tai usein tiimin kokoonpano muuttuu. (Tannerbaum & Salas 2021, 25–35.)

Tehtävien johdonmukaisuudella tarkoitetaan tässä kontekstissa sitä, kuinka pysyviä ja ennalta-arvattavia tiimin tehtävät ovat. Vaihtuvatko ne usein vai onko tiimin jäsenillä pysyviä rutiineja? Jäsenten läheisyys sen sijaan viittaa tiimin jäsenten fyysiseen etäisyyteen toisistaan. Samankaltaisuus tiimissä viittaa jäsenten asiantuntemukseen. Jäsenillä voi olla samankaltaiset tai hyvin eroavat koulustaustat. (Tannerbaum & Salas 2021, 25–36.)

Tiimejä voidaan karkeasti luokitella yleisillä typologioilla, joiden avulla pyritään erottamaan tiimityyppejä. Jako voidaan tehdä kuuteen kategoriaan: tuotanto-, palvelu-, johto-, projekti-, toiminta- ja neuvontatiimeihin. Tuotantotiimeissä tekijät tuottavat konkreettisia tuotteita kuten esimerkiksi tehtaalla. Palvelutiimeissä suoritetaan asiakaskohtaamisia, jotka voivat olla hyvinkin vaihtelevia. Johtotiimit koostuvat johtajista, joiden päävastuu liittyy yksiköiden ohjaukseen ja koordinointiin. Projektitiimit ovat tilapäisiä tiimejä, joissa suoritetaan ajallisesti rajattuja tehtäviä, kuten esimerkiksi jonkin uuden tuotteen kehittäminen. Toimintatiimi sisältää eri asiantuntijoita, jotka suorittavat yhdessä monimutkaisia ja ajallisesti rajattuja tehtäviä, kuten esimerkiksi lentomiehistö tai kirurgitiimi. (Kozlowski & Bell 2003; Sundstrom 1999.)

Yllä mainittujen yleisten typologioiden lisäksi tutkijat ovat tunnistaneet tarkempia tiimityyppejä kuten miehistöt, jotka eroavat erityisesti kehitysprosessinsa takia.

Miehistöt eivät käy läpi samanlaista kehitysprosessia kuin perinteiset tiimit johdun niiden vaatimasta korkean asiantuntijuuteen tasosta ja standardisoituneista toimintatavoista, jotka pysyvät samoina miehistön jäsenien vaihtuessa. Muita tunnistettuja tarkempia tiimityyppejä ovat ylimmän johdon tiimit, monikulttuuriset tiimit ja virtuaalitiimit. (Kozlowski & Bell 2003.)

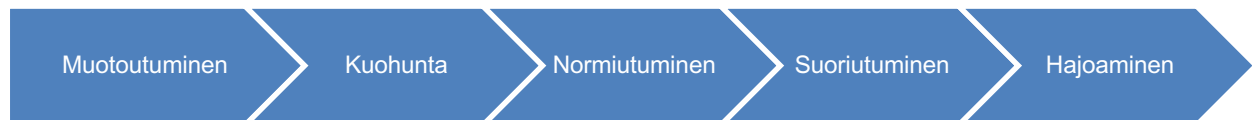
3.2 Tiimin muodostuminen

Bruce Tuckmanin (1965) esittämän mallin mukaan tiimin kehittyminen voidaan jakaa viiteen eri vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on muotoutuminen, jossa ryhmä opettelee toiminaan yhdessä selvittelemällä roolejaan ja tehtäviään tiimissä. Tässä vaiheessa jäsenet ovat vielä hyvin riippuvaisia johtajastaan. Kuo-huntavaiheessa, jota kutsutaan myös myrskyvaiheeksi, tiimin jäsenet ovat tutustuneet toisiinsa paremmin ja mielipiteitä esitetään entistä rohkeammin. Tämä voi aiheuttaa konflikteja, mutta vaihe on siltikin tarpeellinen yhteisen päämäärän työstämiseksi. Kolmas vaihe on normiutumisen, jonka aikana tiimissä alkaa kehittyä yhteistyö ja erilaisetkin näkemykset voidaan paremmin hyväksyä. Yhteiset säännöt alkavat syntyä ja ryhmän koheesio kasvaa. (Tuckman 1965.) Salmisen kirjassa tätä vaihetta kutsutaan oppimisvaiheeksi. Vaihe onkin otollinen uusien toimintamallien oppimiselle ja tässä vaiheessa yhteiset tavoitteet selkiintyvät. (Salminen 2013, 44–45.)

Neljäs vaihe on suoritusvaihe. Siinä tiimi osaa jo tehdä päätöksiä tehokkaasti ja tiimin jäsenet tekevät töitä yhteisen päämäärän eteen. Työnjakoon ja erimielisyyksiin liittyvät ongelmat on ratkaistu niin, että voidaan työskennellä yhdessä. (Tuckman 1965.)

Salmisen kirjassa mainitaan vielä näiden lisäksi huipputiimivaihe, jonka vain hyvin korkean suorituskyvyn omaavat tiimit voivat saavuttaa. Huipputiimissä osataan ottaa huomioon erilaiset mielipiteet ja halutaan jatkuvasti löytää parempia toimintatapoja. (Salminen 2013, 46–47.) Viimeinen vaihe eli ryhmän hajoaminen

koskee vain tiettyä tehtävää tai projektia varten perustettuja tiimejä. Tällainen tiimi on olemassa vain sen aikaa kuin on tarpeen tehtävän suorittamiseksi. Tiimi voi myös hajota sen jäsenten siirtyessä muihin tehtäviin tai ulkoisista organisaatiosta johtuvista syistä. (Salminen 2013, 48.) Alla oleva kuvio havainnollistaa näitä tiimin muodostumisen vaiheita.



Kuvio 1. Tiimin muodostumisen vaiheet (Tuckman 1965, 66; Salminen 2013, 44–48).

Spiik (2022) esittelee kirjassaan ”Yhdessä ohjautuva tiimi” yhdessä ohjautuvan tiimin toimintamallin. Malli koostuu kolmesta portaasta. Alimmainen porraskoostuu perusasioista, joita ilman tiimi ei ole tiimi. Perusasioita ovat avoin kommunikaatio, mielipiteiden huomioon ottaminen ja läsnäolon sekä ajan ottaminen keskusteluille. Toisella portaalla on jaettu johtajuus, joka pitää sisällään tiimin sisäisen sparraamisen ja arvostuksen. Tiimimallin kolmannella portaalla on yhdessä ohjautuva tiimi, jossa tiimi alkaa toimia itsenäisesti. Tässä kohtaa tiimin sisällä vallitsee luottamus ja jaettu käsitys siitä mitä halutaan. Tavoitetila yhdessä ohjautuvassa tiimissä on parviällyn saavuttaminen, jonka ansiosta tiimi pystyy vaihtamaan tehtäviä ja rooleja ikään kuin lennosta ja onnistumaan yhdessä. (Spiik 2022, 13–49.)

Nykyään ihmiselle on tavanomaista kuulua samanaikaisesti useisiin erilaisiin tiimeihin. Ihmiset voivat olla perinteisen organisaation jäseniä tai jonkin epävirallisen yhteisön tiimin jäseniä. Jäsenyys voi olla pysyvää tai väliaikaista, jolloin se kestää vain osan tiimin elinkaaresta. (Wageman & Gardner & Mortensen 2012.)

3.2 Moniammatillinen tiimityö

Moniammatillisen yhteistyön käsitettä käytetään kuvailemaan erilaisten asiantuntijoiden yhteistyötä. Siinäkin on taustalla yhteinen tavoite, jota kohtiin työskennellään tuomalla yhteen kaikkien eri asiantuntijoiden tieto ja osaaminen. Moniammatillisessa yhteistyössä tulisi huomioida asiakaslähtöisyys, vuorovaikutustaidot, roolit, tiedon kokoaminen ja verkostot. Moniammatillinen tiimityö on yhteistyötä suppeampi käsite. Tiimityö on tapa organisoida tällaista työskentelyä ja se vaatii myös tiimin yhteisiä sovittuja tapaamisia. (Isoherranen 2008, 34–35.)

Siitä huolimatta, että moniammatilliseen tiimityöhön on keskitytty viimeisten vuosikymmenten aikana, ei ole vielä olemassa täysin selkeää katsausta siitä, mikä saa moniammatillisen tiimin toimimaan. (Nancarrow & Booth & Ariss & Smith & Enderby & Roots, 2013.) Vaikka moniammatillisesti työskentelystä on paljon hyötyä, liittyy siihen myös haasteita. Vaikeuksia voi tuottaa epäselkeät roolit, muutosvastaisuus ja työyhteisön jäsenten eriävät näkökulmat moniammatillisesta työstä. Myös erilaiset vastuukysymykset, motivaation puute, poissaolot sekä ammattilaisten näkemuserot voivat tuottaa haasteita yhteistyön toimivuudelle. Eri ammattiryhmien eriävät näkemykset voivat olla jopa este moniammatillisen työskentelyn toteutumiselle. (Syväjärvi & Pietiläinen 2016, 113–114.) On tyypillistä, että moniammatillisessa tiimissä esiintyy ammattien välisiä valtakysymyksiä ja eroja tiimin jäsenten asemissa. Joidenkin ammattiryhmien edustajat voivat kokea, että heidän työtään arvostetaan toisia vähemmän. Moniammatillisin tiimin yhteistyötä voi heikentää myös koulutusalojen eroavat arvot, tiedot ja kulttuurit. Tutkimusten perusteella on kuitenkin todettu, että eri alojen ammattilaisten välinen yhteistyö ja toimintakulttuuri voi kehittyä työskentelyn jatkuessa. Tiimin toimintaan voi myös vaikuttaa negatiivisesti, jos jonkin ammattiryhmän ammatillinen itsetunto on heikompi kuin toisilla. (Kekoni & Mönkkönen & Pehkonen 2019, 12–20.)

Ihanteellisessa tilanteessa moniammatillisessa tiimityöskentelyssä tehtävässä päätöksenteossa hyödynnetään kaikkien eri asiantuntijoiden osaaminen. Tässä kuitenkin tulee usein aikataululliset haasteet vastaan, jolloin kaikkia ei ehditä

kuulla. Päätöksentekovastuun ollessa ryhmällä, voi päätös jäädä epämääräiseksi tai pahimmassa tapauksessa kokonaan tekemättä. Toisaalta, jos vain yksi henkilö vastaa aina lopullisesta päätöksestä voi se vaikuttaa negatiivisesti yhteisöllisyyteen. (Isoherranen 2005, 106.)

Yhteisvastuu on tiimityössä keskiössä, vaikka yksilö kantaa vastuun omasta toiminnastaan. Päätökset voivat jäädä epämääräisiksi, jos päätöksenteolle ei ole määritelty käytettävää mallia eikä paikalla ole vastuunottajaa. Ryhmien päätöksenteossa esiintyy useita sosiaalipsykologisia ilmiöitä, jotka voivat vaikeuttaa tai estää ratkaisun tekemistä parhaalla mahdollisella tavalla. (Isoherranen 2005, 106–113.)

Yksi ryhmän päätöksentekoon liittyvä ilmiö on ryhmäajattelu (groupthink), jossa ryhmän jäsenet pyrkivät yksimielisyyteen niin vahvasti, että se voi johtaa huonoihin päätöksiin. Ryhmän jäsenet siis painottavat harmonian säilyttämistä ryhmässä sen sijaan, että he kriittisesti ajattelisivat ja arvioisivat kaikki mahdolliset vaihtoehdot. Tiimin jäsenet voivat tuntea painetta olla samaa mieltä muiden tiimin jäsenten kanssa, joka usein johtaa kiirehdittyyn päätöksentekoon. (Janis 1972; Levi 2014, 171–173.) Ryhmäajattelun välttämiseksi päätöksenteossa on olemassa erilaisia tekniikoita, jotka keskittyvät itsenäiseen ja kriittiseen ajatteluun. Ryhmän päätöksentekoa voi haastaa myös konfliktit, ulkoinen paine ja liiallinen kiire tehdä päätöksiä. (Levi 2014, 174–180.)

3.3 Väliaikainen tiimiin jäsenyys

Työelämässä tiimin jäsenyys ei ole aina pysyvää ja tiimien sisällä voi olla paljon vaihtuvuutta (Tannerbaum 2012). Monissa työorganisaatioissa tiimit ovat dynaamisia eli jäseniä liittyy mukaan, ja toisia poistuu tiimin elinkaaren aikana. Pysyvien tiimien sijaan, tilapäiset tiimit ovat yhä yleisempiä. Niissä joudutaan sopeutumaan nopeasti uusiin jäseniin. On olemassa myös niin sanottuja ”flash-tiimejä”, kuten hätäleikkausryhmät ja lentohenkilöstö, jotka kootaan nopeasti tietyn tarpeen täyttämiseksi. Monet ammattilaiset työskentelevät useissa tiimeissä, jotka voivat olla keskeisiä tai toissijaisia heidän roolissaan organisaatiossa.

(Levi 2014, 46–47.) Tiimiin voi kuulua samanaikaisesti sekä ydinjäseniä, että osa-aikaisia jäseniä. Ydinjäseniksi voidaan luokitella tiimiin hallinnollisesti kuuluvat henkilöt, jotka myös osallistuvat toimintaan kokonaisuudessaan. (Isoherranen 2005, 105.)

HyMy-kylän tiimiin kuuluu myös paljon osa-aikaisia jäseniä, jotka hallinnollisesti kuuluvat muualle, mutta osallistuvat HyMy-kylän tiimin toimintaan. Moniammatillisessa tiimissä voi olla vaikeaa jaotella jäseniä, mutta HyMy-kylän tapauksessa jaottelu perustuu lähtökohtaisesti opiskeltavaan alaan. Opiskelijat voivat olla siis samaan aikaan sekä HyMy-kylän tiimin jäseniä että oman ammattiryhmänsä tiimin jäseniä.

3.4 Väliaikaisen tiimin ominaispiirteet

Roolien epäselvyys on ominaista väliaikaisille tiimeille, sillä ne muodostetaan nopeasti ja jäseniä voi tulla eri taustoista. Tämä voi johtaa rooliristiriitoihin sekä päällekkäiseen työhön, jos selkeät roolit ja toimintatavat eivät ole ehtineet muodostua. (Edmondson & Nembhard 2009, 123–138.)

Tuckmanin mallin mukaan tiimi kehittyy neljässä eri vaiheessa ja hajoaa viidennessä vaiheessa (Tuckman 1965). Väliaikaisella tiimillä on kuitenkin lyhyt elinkaari, joka puolestaan rajoittaa näiden vaiheiden läpikäyntiä. Voikin olla, ettei väliaikainen tiimi ehdi saavuttaa kaikkia tiimin kehityksen vaiheita eikä siksi saavuta täyttää potentiaaliaan, joka olisi nähtävissä vasta normiutumisen ja suoriutumisen vaiheissa. (The Open University 2017.)

Tutkimusten mukaan väliaikaisissa tiimeissä, kuten projektitiimeissä, ei koeta yhtä usein koheesiota eli keskinäistä yhteenkuuluvuuden tunnetta, kuin pidempiaikaisissa jatkuvissa tiimeissä. Koheesio tiimissä syntyy pitkäaikaisessa vuorovaikutuksessa tiimin jäsenten kesken. Kuitenkin väliaikaisessa tiimissä pitkäaikaista vuorovaikutusta ei pääse tapahtumaan, joka voi mahdollisesti vaikuttaa tiimin suoriutumiseen. Lyhytaikaisesti yhdessä toimivissa tiimeissä on myös todennäköisempää sivuuttaa mahdolliset erimielisyydet sen sijaan, että niitä rat-

kottaisiin. Tämä johtuu siitä, että jäsenet eivät odota työskentelevänsä uudelleen yhdessä. Väliaikaisissa tiimeissä, kuten projektitiimeissä ensisijainen tavoite onkin suorittaa annetut tehtävät. (Bakker, Boros, Kenis, Oerlemans 2013, 387–388; Saunders & Ahuja 2006, 668.)

4 Moniammatillisuus ja monialaisuus

Moniammatillisuus tarkoittaa eri alojen ammattilaisten välistä yhteistyötä (Hartikainen 2022, 12). Moniammatillisuuden rinnalla käytetään usein monialaisuuden käsitettä. Monialaisuudella tarkoitetaan eri tieteen ja toimialojen toimijoiden välistä yhteistyötä. Englannin kielessä moniammatillisuuden käsitteenä käytetään usein sanoja multidisciplinary, transdisciplinary ja interdisciplinary. Multidisciplinarity eli monitieteisyys kattaa sekä monialaisuuden, että moniammatillisuuden käsitteet. Transdisciplinarity termillä tarkoitetaan usein yhteistyötä, jossa mennään yli ammattirajojen ei poikkitieteellisyyttä. Interdisciplinarity tarkoittaa puolestaan tieteidenvälisyyttä. (Isoherranen 2012, 17.) Tässä työssä käytän termiä moniammatillisuus kuvaamaan HyMy-kylässä tapahtuvaa tiimityötä.

Sosiaali- ja terveystalvissa moniammatillinen yhteistyö voi olla asiakkaan tarpeen huomioimisen kannalta hyvinkin hyödyllistä. Moniammatillista yhteistyötä hyödynnetään esimerkiksi potilaan hoidon suunnittelussa. (Hartikainen 2022, 12–15.)

Sosiaali- ja terveysalalla moniammatillisuuden tarve on korostunut. Nykyään ja tulevaisuudessa alojen toimijoiden tulee pystyä toimimaan moniammatillisesti vastatakseen asiakkaiden tarpeisiin. (Katajamäki 2012, 13–14.) Syitä moniammatillisen tiimityön tarpeen lisääntymiselle ovat muun muassa ikääntyvä väestö, joka tuo mukanaan entistä monimutkaisia tarpeita erilaisten sairauksien hoidossa. Tästä syystä potilaan hoitoon tarvitaan entistä kattavampia taitoja ja tietoa. Toinen syy moniammatillisuuden tarpeelle on terveysalan ammattilaisten erikoistumisen yleistymisen. Koska yksittäinen ammattilainen ei pysty vastaamaan kaikkiin potilaan tarpeisiin, tarvitaan eri alojen asiantuntijoiden yhteistyötä. (Nancarrow yms. 2013.)

Moniammatillista työskentelyä sosiaali- ja terveystieteiden toimintaympäristössä voidaan tarkastella potilaan, asiakkaan, organisaation tai työntekijöiden näkökulmasta (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008, 15). Korkeakouluympäristössä monialaisuus syntyy eri koulutusalojen yhteistyöstä, joka mahdollistaa eri alojen asiantuntemuksen hyödyntämisen opetuksessa ja oppimisessa. Tässä kontekstissa monialainen tai moniammatillinen yhteisö voi koostua eri alojen opiskelijoista, eri alojen edustajista, asiakkaista sekä yhteistyökumppaneista. (Hartikainen 2022, 13.)

5 Tutkimusmenetelmät

5.1 Laadullinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö toteutetaan tutkimustyyppisenä. Työn menetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä, sillä työssä käsitellään tietoa tutkittavien henkilöiden kokemuksista ja mielipiteistä liittyen moniammatillisen tiimityöhön. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista tarkastella erilaisia merkityskokonaisuuksia, kuten kokemuksia ja käsityksiä, jotka ovat lähtöisin ihmisestä (Vilkkä 2021, 120–122).

Laadulliselle tutkimukselle ei ole olemassa yhtä kaikenkattavaa määritelmää vaan se koostuu monenlaisista lähestymistavoista. Laadulliselle tutkimukselle on kuitenkin olemassa ominaispiirteitä, jotka voivat esiintyä eri tavoin eri tutkimuksissa. Yksi ominaispiirre on kvalitatiivisen aineiston suosiminen, jolla tarkoitetaan sitä, että aineistona käytetään haastatteluita ja kyselyitä, eikä aineistoja ensisijaisesti muuteta numeeriseen muotoon. Laadullisessa tutkimuksessa on ominaista mennä lähelle tutkittavia ihmisiä esimerkiksi haastattelun muodossa. Tässä on tavoitteena päästä mahdollisimman hyvin perille ihmisten kokemuksista liittyen tutkittavaan ilmiöön. Laadullista tutkimusta tehdessä on myös tarpeen sietää monimutkaisuutta, sillä ihmisten kokemuksista ja näkemyksistä koostuvasta aineistosta ei ole aina mahdollista hahmottaa syy–seuraussuhteita. Lisäksi tutkittavat ilmiöt eivät ole yleensä yksinkertaisesti esitettävissä. (Juhila 2021.)

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena ei ole tehdä tilastollisia yleistyksiä, vaan sen sijaan pyritään kuvaamaan ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa ja tarjoamaan teoreettisesti mielekkäitä tulkintoja jollekin ilmiölle. Tämän vuoksi tutkittavien satunnainen valinta ei ole yleensä tarkoituksenmukaista, vaan on tärkeää, että tiedonantajilla on kokemusta aiheesta. (Puusa & Juuti 2020.)

5.2 Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa yleisimmin käytettyjä aineistonkeruu menetelmiä ovat haastattelut, kyselyt ja havainnointi. Lisäksi usein käytetään kirjalliseen materiaaliin perustuvaa tietoa. Edelle mainittuja menetelmiä voidaan käyttää yksittäin tai niitä voidaan yhdistellä. Kyselyillä ja haastatteluilla on sama perusidea, joka pohjautuu siihen ajatukseen, että henkilön ajatuksista on paras ottaa selvää kysymältä häneltä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83–84.)

Opinnäytetyössäni päädyin käyttämään teemahaastatteluja aineistonkeruumenetelmänä, koska se soveltui parhaiten työni tavoitteisiin. Työn tarkoituksena oli saada tietoa harjoittelussa olevien opiskelijoiden kokemuksista, jonka takia tuntui luontevammalta olla liikaa rajoittamatta vastauksia kyselylomakkeella. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88–90.) Tärkeää oli, että haastateltavat saivat kertoa kokemuksistaan vapaasti ja omin sanoin. Teemahaastattelun eli puolistrukturoidun haastattelun etuna on sen joustavuus. Mitä tahansa teemahaastattelussa ei kuitenkaan voida kysellä, vaan vastuksia kerätään työn tarkoituksen mukaisesti. Teemahaastattelussa on ennakkoon määritellyt teemat, joihin liittyviä tarkentavia kysymyksiä esitetään. Kysymysten sanamuodot ja järjestys voi vaihdella haastateltavan mukaan, jotta haastateltavat voivat kertoa kokemuksistaan omin sanoin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88.) Vahvuutena tällaisessa haastattelumetodissa on se, että haastateltavilla on vapaus ilmaista eri näkökulmia ja kysymyksistä herääviä ajatuksia. Kuitenkin ennalta määritellyt teemat pitävät haastattelun rungon systemaattisena. (Patton 2002, 343–344.) Päädyin toteutta-

maan haastattelut yksilöhaastatteluina, jotta saisin mahdollisimman todenmukaisia ja rehellisiä vastauksia. Toisaalta myös yksilöhaastattelussa voidaan käyttää kaikki aika yhden henkilön kokemuksiin.

Opinnäytetyöni haastattelun teemat olivat moniammatillisuus ja roolit, tiimin vuorovaikutus ja sopeutuminen sekä työn sujuvuus ja vastuunjako väliaikaisessa tiimissä (ks. liite 2.) Etukäteen määritellyt teemat ja haastattelurunko auttaa saamaan tutkimuskysymyksiin nähden oleellista tietoa. Määriteltyjen teemojen ympärille rakentui apukysymyksiä haastatteluja varten. Apukysymysten lisäksi haastattelussa voidaan kysyä tarkentavia kysymyksiä, mikäli haastateltavalta tulee sellaista tietoa, johon kaivataan tarkennusta. (Puusa & Juuti 2020.) Haastatteluissa edettiin haastattelurungon mukaisessa järjestyksessä teemasta toiseen. Apukysymyksiä käytettiin saamaan tarkempaa tietoa haastateltavalta eri aiheista. Joiltakin haastateltavilta ei ollut tarpeen kysyä yhtä montaa apukysymystä, jos heidän aiemmista vastauksista saatiin vastaus useampaan kysymykseen.

5.3 Otanta

Otantamenetelmänä päädyin käyttämään harkinnanvaraista näytettä, sillä työni kannalta ei olisi ollut tarkoituksenmukaista valita haastateltavia täysin satunnaisesti. Mikäli haastateltavat olisi valittu satunnaisesti, otanta olisi voinut painottua vain jollekin tietylle opiskelualalle tai valituksia olisi saattanut tulla opiskelijoita, joilla ei ole vielä juurikaan kokemusta kyseisessä tiimissä toimimisesta. Harkinnanvaraisessa näytteessä ideana on valita haastateltaviksi henkilöitä, joilla on kokemusta tutkittavista ilmiöistä. (Puusa & Juuti 2011, 55.) Tämän opinnäytetyön kannalta on olennaista, että kaikki tutkittavat ovat tutkimus hetkellä HyMy-kylän harjoittelussa. Tutkittavia tulisi olla myös eri aloilta, jotta tulokset eivät edustaisi vain yhtä opiskelualaa vaan HyMy-kylän tiimiä. Tämä mahdollisti mahdollisimman monipuolisen näkökulman saamisen tutkittavaan aiheeseen.

Olennaisena valintakriteerinä pidin myös sitä, että harjoittelu on kestänyt ainakin kaksi viikkoa, jotta opiskelijalla on ehtinyt muodostua ainakin jonkinlainen

käsitys tiimin toiminnasta, jonka pohjalta voisi ottaa kantaa kysymyksiin. Lisäksi vähimmäiskesto auttoi varmistamaan, että haastateltavat ovat ehtineet osallistua tiimityöskentelyyn eri tavoin, mikä puolestaan tukee tutkimuksen luotettavuutta.

Haastateltaviin otettiin yhteys rekrytointi-ilmoituksella, joka laitettiin HyMy-kylän Teams-kanavalle. Tämän lisäksi kyselin vapaaehtoisia haastateltavaksi asiakaspalvelupisteellä. Haastatteluun osallistuminen oli haastateltaville täysin vapaaehtoista ja he saivat mahdollisuuden tutustua tutkimusta koskevaan tiedotteeseen ennen suostumuksen antamista (ks. liite.1)

Tavoitin lopulta kuusi haastateltavaa osteopatian, terveydenhoidon, sairaanhoidon, optometrian, suuhygienian sekä fysioterapian opiskelualoilta. Kaikki haastattelut toteutettiin lähitapaamisina Myllypuron kampuksella. Kuusi valikoitunutta haastateltavaa olivat kaikki eri alojen opiskelijoita. Haastateltavien määrä oli pieni, mutta edustettuna oli laajasti eri opintoalojen opiskelijoita. Yhden haastattelun kesto oli 30–60 minuuttia ja haastatteluaineistoa oli yhteensä noin 3,5 tuntia.

Taulukko 1. Haastateltavat

Haastateltava	Tutkinto-ohjelma	Harjoittelun kesto
H1	Osteopatia	1–2 v
H2	Terveydenhoito	1-2kk
H3	Sairaanhoido	1-2kk
H4	Optometria	0–2 kk
H5	Suuhygienia	6–12 kk
H6	Fysioterapia	1–2 kk

Opinnäytetyöni kannalta ei ollut olennaista kerätä haastateltavien nimiä tai muitakaan tietoja, joista haastateltavat voitaisiin tunnistaa. Yllä olevasta taulukosta selviää haastateltavien opiskeluala sekä harjoittelun kesto suurin piirtein ajan-kohtana, jolloin kyseinen haastattelu on toteutettu. Kertomalla mahdollisimman vähän tarkkoja tietoja haastateltavista voidaan välttää, ettei heidän henkilöllisyyttänsä voi päätellä tiedoista. Opiskeluala ja harjoittelun kesto valikoituivat olennaisiksi taustatiedoiksi kertoa, sillä monet koetut haasteet ja mahdollisuudet liittyivät myös alaan. Harjoittelun kesto itsessään vaikuttaa siihen, paljon kokemusta moniammatillisesta tiimityöskentelystä oli kertynyt.

5.4 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysimenetelmä valikoitui tämän opinnäytetyön analyysimenetelmäksi, sillä se sopii parhaiten työni tavoitteisiin. Sisällönanalyysimenetelmällä koitetaan saada tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty ja yleinen käsitys. Menetelmää

voidaan käyttää myös täysin strukturoimattoman aineiston analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Sisällönanalyysin tavoitteena on tiivistää aineistoja, kuten haastatteluja helpommin tulkittavaan muotoon. Sisällönanalyysiä voidaan lähteä toteuttamaan joko aineistolähtöisesti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä lähtökohdassa pyritään nostamaan esiin aineistosta löydökset ilman, että teoria-tieto vaikuttaa nostettaviin asioihin. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimuksen tietoperusta tai viitekehys ohjaa analyysin tekoa. (Hakala 2024, 97–100.)

Opinnäytetyön aineiston litteroinnin eli äänitallenteen muodossa olevan haastattelun tekstiksi muuttamisen jälkeen alkoi aineiston varsinainen analysointi (Vilka 2021, 137). Tässä opinnäytetyössä aineistoa lähdettiin analysoimaan aineistolähtöisesti, jossa aluksi aineisto pelkistetään eli redusoidaan. Tässä analyysin vaiheessa aineistosta etsitään oleellisia asioita ja niitä voidaan esimerkiksi kirjoittaa ylös tai alleviivata. Tämän jälkeen aineistosta nousseita asioita ryhmitellään eli samaa asiaa tarkoittavia ilmaisuja voidaan luokitella alaluokkiin, joiden pohjalta muodostetaan yläluokkia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–127.) Aloin redusoidaan aineistoa alleviivaamalla haastatteluaineistosta olennaisia asioita. Kerättyäni jokaisesta haastattelusta oleellisimmat asiat jatkoin luokittelemaan aineistoa ensin tunnistamistani alaluokista yläluokiksi. (Hakala 2024, 99–100.) Näiden pohjalta määrittyi aineiston lopulta pääteemat.

6 Tulokset

Seuraavaksi esitellään aineiston analyysin tuloksia. Ensimmäisessä alaluvussa 6.1. keskitytään tutkimuskysymykseen, jonka avulla selvitetään, kuinka opiskelijat kokevat väliaikaisen tiimin jäsenyyden HyMy-kylän moniammatillisessa tiimissä. Alaluvuissa 6.2 ja 6.3 keskitytään työn toiseen ja kolmanteen tutkimuskysymykseen liittyen opiskelijoiden kokemuksiin moniammatillista tiimityöskentelyä edistävästä ja haastavista tekijöistä väliaikaisessa tiimissä.

6.1 Moniammatillisen tiimityön kokemukset

Moniammatillisen tiimityöskentelyn kokemusten osalta aineisto on jaoteltu seuraaviin kolmeen eri teemaan: moniammatillisen osaamisen kehittäminen, moniammatillisuuden puute ja epätietoisuus sekä moniammatillisuuden lisääminen ja kehitys. Teemat kuvastavat sitä, miten haastateltavat kertoivat kokemuksistaan moniammatillisessa tiimissä.

Taulukko 2. Opiskelijoiden kuvaukset moniammatillisesta tiimityöskentelystä

Pääteema	Alateemat
Moniammatillisen osaamisen kehittäminen	Yhteistyön kautta hankittu osaaminen muista aloista Uuden tiedon hyödyntäminen asiakas- ja potilaskohtaamisissa Muilta aloilta opitut uudenlaiset työskentelytavat ja näkökulmat
Moniammatillisuuden puute ja epätietoisuus	Epäselvyys ja epätietoisuus muiden alojen toiminnasta Heikko tiedonkulku alojen välillä Moniammatillisuuden vähäisyys tai puute
Moniammatillisuuden lisääminen ja kehitys	Tiedon lisääminen entisestään muista aloista Enemmän yhteistyötä ja observointia alojen välillä Moniammatillisten työpajojen ja palveluiden kehittäminen

6.1.1 Moniammatillisen osaamisen kehittäminen

Moniammatillisen tiimityöskentelyssä koettuja hyötyjä kuvattiin usein tiedon jakamisen kautta. Haastateltavat kertoivat saavansa arvokasta tietoa ja osaamista muiden alojen edustajilta yhteistyön aikana. Haastateltavat kertoivat kokeneensa hyötyä moniammatillisesta työskentelystä myös eri näkökulmien hyödyntämisen kannalta. Tämä korostui heille erityisesti asiakas- ja potilastyössä, sillä he osasivat vastata entistä laajemmalla tietämyksellä, jota opiskelijat olivat toisiltaan saaneet.

Hyvät kokemukset, on oppinut muiden alojen osaamisalasta aika paljon. (H3)

Oon kokenut hyödylliseksi, kun kuullut mitä muut ammatit tekevät ja käsitystä siitä mitä muut alat tekevät. Tulevaisuuden kannalta myös hyvä, jotta tietää mihin kannattaa ohjata asiakas. (H1)

Nämä vastaukset osoittavat, kuinka moniammatillinen työskentely voi parhaimmillaan auttaa opiskelijoita ymmärtämään eri ammattiryhmiä paremmin sekä kehittää kykyä ohjata potilaat oikean ammattilaisen luokse.

Haastateltavien mukaan myös muiden ammattialojen opiskelijoiden kanssa työskentely on antanut heille esimerkkejä erilaisista työskentelytavoista, joita he voivat hyödyntää myös omassa työssään. Samoin eri näkökulmat eri alojen edustajilta on koettu opettavaisiksi.

Kyllähän meillä toi paljon yhteistyötä on muiden kanssa. Se on kyllä hyvin opettavaista ja hyvin toimii. (H5)

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että heidän oma osaamisensa on tärkeässä roolissa moniammatillisessa työskentelyssä. Eräässä haastattelussa korostui myös oma työkokemus alalta ja sen tuoma varmuus myös harjoitteluun. Aiemman työkokemuksen koettiin tukevan moniammatillista työskentelyä, sillä siitä oli jo jonkinlaista ymmärrystä.

6.1.2 Moniammatillisuuden puute ja epätietoisuus

Moniammatillisessa tiimityöskentelyssä koettiin myös haasteita, joista korostui erityisesti epäselvyys ja epätietoisuus muiden alojen tai palveluiden toiminnasta sekä puutteet kommunikaatiossa alojen välillä.

Oman alan sisällä on selkeää, kun on selkeät suunnitelmat, mutta voi olla epäselkeää mitä muissa tutkinnoissa tapahtuu ja milloin. (H1)

Vastauksen perusteella moniammatillisen tiimityön onnistuminen koettiin olevan riippuvainen siitä, kuinka eri alat ja niiden toiminta tunnetaan. Lisäksi osa haastateltavista nosti esiin haasteen, että moniammatillisuus ei aina toteudu riittävän hyvin esimerkiksi asiakaspalveluvuoroissa, jos vuorossa työskentelee vain yhden alan edustajia samanaikaisesti.

En ole nähnyt joidenkin alojen edustajia ollenkaan, jonka takia en ole osannut vastata niihin liittyviin kysymyksiin yhtä hyvin. (H2)

Tällaisessa tilanteessa opiskelija voi joutua tilanteeseen, jossa häneltä odotetaan tietoa toisen alan toiminnoista, mutta hänellä ei ole siihen riittävää pohjaa.

6.1.3 Moniammatillisuuden lisääminen ja kehitys

Haastateltavien vastauksista tuli ilmi, että haasteita ei niinkään nähty moniammatillisuudessa itsessään, vaan sen puuttuessa. Erityisesti haastelevien antamissa parannusehdotuksissa korostui edellinen ajatus, sillä kaikki haastateltavat toivoivat moniammatillista työskentelyä enemmän, eikä kukaan toivonut sen vähentämistä.

Huolehtii vaan, että eri alojen osaajat ovat samaan aikaan paikalla. Voisiko konsultatiivisen työapajan lisäksi olla jotain muutakin, mitä yhdessä tehdään. (H3)

Vastauksista ilmeni hyvinkin konkreettisia esimerkkejä HyMy-kylän toiminnoista, joissa moniammatillisuus nähdään selkeänä ja sitä toivottaisiin lisää, kuten konsultatiivinen työpaja sekä opiskelijoiden viikoittain järjestämä perhekerho Metku.

Esimerkiksi se Metku, olimme nyt keskenään, mutta voisihan sielläkin olla muita aloja samalla kerralla. (H2)

Säännöllisen yhteisen moniammatillisen työskentelyn lisäksi toivottiin enemmän tietoa muista aloista ja palveluiden sisällöistä jo heti harjoittelun alussa tai ennen sitä opintojen kautta.

Ainakin toivoisin sitä tietoa, että meille esimerkiksi olisi kerrottu mitä kaikki eri alat pitää sisällään. Kyllähän se löytyy sieltä nettisivuilta, kun lähtee lukemaan ja etsii, mutta ennen harjoittelun alkua ei kyllä ollut mitään hajua mitä tää tulee olemaan. (H2)

Vastauksessa korostui tarve moniammatillisen yhteistyön paremmalle esittelylle ja jäsentämiselle jo ennen tiimityöskentelyn alkua.

Samoilla linjoilla yhteisen toiminnan lisäämisestä ja tiedon antamisesta jo ennen harjoittelujaksoa olivat muutkin haastateltavat.

Enempi yhteisiä juttuja, siitä miten asiat liittyvät toisiinsa. Mun mielestä pitäisi saada kokonaisvaltaista tietoa siitä, miten nämä alat liittyvät toisiinsa, ja miten ihmisen elimistö liittyy toisiinsa, että kaikki osaisi auttaa myös jollain tapaa, vaikka ei olekaan tiettyä alaa. Ehkä enempi yhteisiä tunteja voisi olla. (H5)

Konsultatiiviseen työpajaan toivottiin monessa haastattelussa parannuksia erityisesti siksi, että sinne saataisiin entistä moniammatillisempi porukka.

Enemmän yhteisiä, esimerkiksi konsultaatio työpajoja, joissa vois käydä läpi tilanteita. Niitä voisi järjestää myös suunnitelmallisemmin. (H6)

6.2 Tiimityöskentelyä haastavat tekijät ja roolien jakautuminen

Tässä alaluvussa käydään läpi aineistosta saatuja tuloksia tiimityöskentelyn kannalta haastaviksi koetuista tekijöistä. Osuudessa käsitellään sekä tiimityöskentelyä HyMy-kylässä eri teemojen kautta. Tässä osiossa pääteemoiksi valikoitui tiimityöskentelyä haastavat tekijät, sekä roolien jakautuminen tiimissä.

Taulukko 3. Opiskelijoiden kokemukset tiimityöskentelyn haasteita ja roolien jakautumisesta

Pääteema	Alateemat
Tiimityöskentelyä haastavat tekijät	Erilaiset toimintatavat sekä alojen että yksilöiden välillä
Roolien jakautuminen tiimissä	Pääosin roolien jakautuminen onnistunutta ja omaan rooliin koetaan voivan vaikuttaa

6.2.1 Tiimityöskentelyä haastavat tekijät

Haastateltavien puheessa tuli esiin se, että haasteita voi tuottaa eri alojen eroavat toimintatavat.

On erilaisia kokemuksia alojen toimintatavoista ja se voi aiheuttaa vastakkainasettelua. (H1)

Tässä viitataan siihen, että moniammatillisessa työskentelyssä eri alojen väliset tavat tehdä työtä voivat olla ristiriidassa keskenään. Lisäksi haastateltavat tunsivat mahdolliseksi haasteeksi yksilölliset eroavaisuudet toimintatavoissa, joita voi yhtä lailla esiintyä alan sisällä kuin moniammatillisessa toiminnassa.

Onhan se yksilöllistä, miten tiimi toimii ja millaisia ihmisiä siinä on sisällä. Sitä aina pitää vähän painotella sen mukaan, mikä on kenenkin vahvuus ja heikkous. Ei ole yleensä mitään riitatilanteita tai semmoista. (H5)

Tässä korostuu se näkökulma, että vaikka tiimi koostuisikin vain saman alan edustajista, jokaisella on yksilönä erilaiset työskentelytavat ja vahvuudet. Se puolestaan vaatii tiimin jäseniltä kykyä mukautua ja tarvittaessa joustaa.

6.2.2 Roolien jakautuminen tiimissä

Tiimityöskentelyn haasteita pohtiessa törmää nopeasti roolitukseen ja vastuun jaon kysymyksiin. Roolien jakautumisesta lähestulkoon kaikki haastateltavat olivat samoilla linjoilla ainakin sen suhteen, että ne pääsääntöisesti jakautuvat tasaisesti. Asiakaspalveluvuorojen suhteen kuitenkin esiintyi eroja.

Kaikilla roolit on hyvin määritelty vastaanottojen kannalta, mutta asiakaspalvelussa välillä epätasaisemmin joidenkin alojen välillä. Ne alat, jotka ovat paljon aspassa ottavat enemmän vastuuta. Mitä enemmän asiakkaita sitä enemmän uskaltaa ottaa vastuuta. Mahdollinen tietämättömyys aiheuttaa epävarmuutta myös aspan tilanteisiin. (H1)

Tämä viittaa siihen, että joidenkin alojen opiskelijat saattavat ottaa enemmän vastuuta asiakaspalvelussa kuin toiset, joka puolestaan voi aiheuttaa epätasaisuutta vastuunjaossa. Toisaalta osa haastateltavista toivat esille, että asiakaspalveluvuorojen alussa he eivät usein tarkkaan määrittele rooleja, mutta he kokevat silti, että työtehtävät jakaantuvat tasaisesti ja luonnollisesti.

Mun mielestä se on mennyt sillain tosi hyvin yleensä siellä kaikki ottaa koppia kaikesta. Ei olla tehty sitä liian sovitusti vaan se on mennyt sillain soljuvasti. (H3)

Yllä olevassa esimerkissä haastateltava kuvailee itseohjautuvaa tiimityötä, jossa työnjako tapahtuu luontaisesti. Osa haastateltavista tunnisti, että asiakaspalveluvuorojen roolituksessa voisi olla kehitettävääkin, sillä joskus enemmän kokeneet henkilöt ottavat helpommin vastuuta ja uudemmat voivat jäädä toisinaan taka-alalle.

Sekin menee aika lailla sen mukaan kenellä on eniten kokemusta, niin on enempi siinä tiskillä. Sitten taas, jos on ollut vähemmän, on enemmän taka-alalla katsomassa, miten se toimii. (H5)

Tämä saattaa tuoda epätasaisuutta työkuormaan, jonka takia pidempään tiimissä olleet jäsenet kokivat tullessa kuormitetuksi. Samaan aikaan vähemmän kokeneet eivät välttämättä koe pääsevänsä kehittymään riittävästi, jos työt siirretään helposti kokeneemmalle.

Alojen sisällä vastaanottojen osalta roolien jakaantuminen nähtiin pääosin onnistuneena.

Menee tasaisesti, ei oikein pidetä kirjaa, mutta sellainen asenne, että kaikki jeesaa toisiaan tarpeen mukaan. (H6)

Molemmissa, sekä alan sisäisessä, että moniammatillisessa tiimityöskentelyssä koettiin, että itse voi vaikuttaa omaan vastuualueeseen ja rooliin.

Aika hyvin ihmiset tietää, mitä haluaa tehdä ja saa vaikuttaa oman mielenkiinnon mukaisesti vastuualueeseen. (H4)

Tämä korostaa yhtä tiimityöskentelyn positiivisista puolista, nimittäin sen joustavuutta.

6.3 Tiimin väliaikaisuus ja tiimin kokoonpanon vaihtuminen

Tässä alaluvussa käsitellään aineistoa tiimin väliaikaisuuden ja jäsenten vaihtumisen näkökulmasta. Tämän osuuden pääteemoiksi muodostui tiimin väliaikaisuuden tuomat haasteet, tiimin sisäinen vuorovaikutus, sekä väliaikaiseen tiimiin sopeutuminen.

Taulukko 4. Tiimin väliaikaisuus ja vuorovaikutus

Pääteema	Alateemat
Tiimin väliaikaisuuden tuomat haasteet	<p>Usein toistuvat perehdytykset voivat olla osalle kuormittavia</p> <p>Toistuvat virheet, joita sattuu uusille henkilöille etenkin alussa</p> <p>Kesken jäävät asiat ja epätietoisuus siitä, mitä aiemmin on tehty</p> <p>Epävarmuus toisten jäsenten toimintatavoista ja tehokkuudesta</p>

Pääteema	Alateemat
Tiimin sisäinen vuorovaikutus	Työn sujuvuuteen vaikuttaa tiedon kulun kankeus Keskinäinen vuorovaikutus on jäsenten vaihtumisesta huolimatta sujuvaa
Väliaikaiseen tiimiin sopeutuminen	Omat vuorovaikutustaidot ja muiden aktiivinen huomiointi edistävät yhteistyötä ja tiimiin sopeutumista Tietoisuus siitä, mihin ollaan tulossa ja kenen kanssa auttaa asennoitumaan Avoin kommunikaatio toimintatavoista ja tehtävistä Kattavat perehdytysmateriaalit ja riittävä aika perehtymiselle

6.3.1 Tiimin väliaikaisuuden tuomat haasteet

Haastatteluissa tuli ilmi, että tiimin kokoonpanon jatkuva vaihtuvuus luo omanlaisia haasteita päivittäiseen työskentelyyn esimerkiksi ajanvarauksiin liittyen. Yksi haastateltavista koki, että oma työ sujuu muuten kyllä hyvin, mutta väärin tehtyjen ajanvarausten takia voi olla hankaluuksia työn sujuvuudessa. Myös uusien perehdyttäminen koettiin ajoittain kuormittavaksi ja työprosesseja hidastavaksi.

Joutuu usein perehdyttämään samat asiat uusille, näkyy kauemmin olevien arjessa. (H1)

Tämä osoittaa, että selkeät perehdytyskäytännöt ja järjestelmällisyys perehdytyksien suhteen voisi olla paikallaan, jotta työtaakka ei kasaannu liiaksi pidempään tiimissä olleiden harteille. On myös selvää, että missä tahansa uudessa työtehtävässä aluksi uusille henkilöille sattuu virheitä. Haastateltavat toivat ilmi, että tämä tuo haastetta, sillä uusia henkilöitä tulee tiimiin jatkuvasti. Pidempään

harjoittelussa olleet näkivät toistuvuutta näissä virheissä, koska he kohtaavat usein samankaltaisia tilanteita.

Monet haastateltavista kertoivat kohtaavansa haasteita tiedonkulussa ja asioiden kesken jäämisen takia.

No joo kyllä se vaikuttaa, jos vaikka jotkut on jättänyt jonkun jutun, nii eihän seuraavat voi mitenkään tietää mihin se on jäänyt, jos tieto ei ole kulkeutunut. (H2)

Tämä puolestaan voi aiheuttaa turhautumista, kun tieto ei välttämättä kulkeudu seuraavana vuoroon tulevalle ja sen takia myös asiakaspalvelun laatu voi kärsiä.

Toisinaan aiheuttaa turhautumista, koska alottaa tekemään jotain mikä on toisella jäänyt jo kesken niin ei aina ihan pääse toisen ajatuksista kärryille. Se on ehkä suurin haaste, ettei voi lukea toisen ajatuksia. (H4)

Tässä korostuu käytännön haasteet, joita syntyy, kun tiimin kokoonpano muuttuu jatkuvasti eikä esimerkiksi edellisessä vuorossa olleeseen henkilöön saa enää vaivattomasti yhteyttä. Työn sujuvuutta voivat haastaa myös erilaiset työskentelytavat, erityisesti silloin, kun työskennellään uusien ihmisten kanssa.

Voi se vaikuttaa työn sujuvuuteen, varsinkin alussa, kun ei vielä tiedä sen toisen työskentelytapaa ja, miten aikaansaava hän on. (H5)

Ajatuksena oli myös, että harjoittelu saattaisi olla liian yksitoikkoista, eikä se ajaisi asiaansa, jos aina samat henkilöt olisivat samoissa tehtävissä pitkiä aikoja.

Ei toisaalta voi samat tyypit ihan joka päivä vois käydä harkka vähän tylsäksi siihen kohtaan. Kyllä ne pidempään olleet auttavat. (H2)

Näyttää siis siltä, että uudemmat tiimin jäsenet tukeutuvat vahvasti aiemmin harjoittelunsa aloittaneisiin erityisesti asiakaspalvelun tehtävissä.

6.3.2 Tiimin sisäinen vuorovaikutus

Haastateltavilla oli hieman erilaisia näkemyksiä siitä, miten tiimin kokoonpanon vaihtuminen näkyy henkilöiden välisessä yhteistyössä ja sen sujuvuudessa. Yhtäältä koettiin, että kyllä se vaikuttaa ja hidastaa tiedon kulkua, kun aina tulee uusia henkilöitä tiimiin.

Tieto, jonka antaa opiskelijalle, ei mene muille opiskelijoille. Joutuu käytännössä jokaiselle sanomaan erikseen. (H1)

Toisaalta haastateltavat kokivat, että yhteistyö sujuu hyvin myös siitä huolimatta, että uusia henkilöitä tulee jatkuvasti tiimiin ja toiset lähtevät.

Ei vaikuta yhteistyön sujuvuuteen, ainahan siellä on uudet ihmiset paitsi oman alan henkilöt eikä se haittaa. (H3)

Tämä näkökulma painottaa opiskelijoiden yksilöllisiä sopeutumiskykyjä ja tiimityötaitoja. Toiset kokevat tiimin jäsenien vaihtuvuuden selkeästi kuormittavana itselleen kuin toiset.

6.3.3 Väliaikaiseen tiimiin sopeutuminen

Haastateltavien mukaan väliaikaiseen tiimiin sopeutuminen koostui sekä sisäisistä että ulkoisista tekijöistä. Haastateltavat kertoivat kokevansa, että sopeutumisen kannalta on tärkeää omata hyvät vuorovaikutustaidot ja olla itse aktiivisessa roolissa uusien ihmisten kanssa toimiessa.

Vuorovaikutus ja se, että osa huomioida kaikki edistää yhteistyötä. Ollaan kuitenkin yhdessä sen vuoron tai hetken ajan, kun ollaan. (H3)

Vastauksissa korostuu jälleen yksilön vastuu sopeutumisessa ja yhteistyötaitojen merkitys tiimityöskentelyssä. Haastateltavat kokivat myös tärkeäksi kommunikoida työskentelytavoista avoimesti henkilöiden vaihtuessa.

Kyselee just sitä toimintatapaa, mikä toiselle on helpointa ja menee sen mukaan. Muutenkin se, kun tekee paljon eri ihmisten kanssa, se opettaa paljon. (H5)

Haastateltavien puheet antavat ymmärtää, että erilaisten ihmisten ja toimintatapojen kanssa työskentely on ennen kaikkea opettavaista.

Edistäväksi tekijäksi väliaikaiseen tiimiin sopeutumisessa koettiin organisaation panos erilaisten ryhmäytymistapahtumien ja toimivien viestintäkanavien kautta.

Viestintäkanavat, kuten Teams voi olla joskus haastava opiskelijoille. HyMy-kylän yhteiset pikkujoulut, tms. yhteiset tapahtumat voisi edistää yhteistyötä. (H1)

Osa haastateltavissa korosti myös osaavan ja helposti lähestyttävän opetushenkilöstön roolia sopeutumisessa. Edistävänä tekijänä sopeutumisessa haastateltavat pitivät kattavia ohjeita sekä perehdytysmateriaaleja.

Omasta mielestä hyvät ohjeet ja aikaa perehtyä niin en koe sen tällä haastavaksi. Kaikkeen löytyy ohjeet tai numero, johon soittaa ja kysyä. (H3)

Selkeät ohjeet ja tukiverkostot koettiin tärkeäksi erityisesti uutena tiimin jäsenenä. Vastauksissa ilmeni vaihtelevuutta sen suhteen, koettiin perehtymiselle olevan riittävästi aikaa. Toiset kokivat sen oikein riittäväksi, kun taas toiset toivoivat enemmän tietoa ennakkoon.

Myös opiskelualojen väliltä tunnistettiin eroavaisuuksia siinä, miten alan keskeinen tiimityö toimii. Esimerkiksi osteopaattien pidempi yhteinen harjoittelujakso nähtiin hyvänä ja toimivana mallina.

Osteopaatteja ainakin edistää se, että ovat olleet oikeasti yhdessä 3 vuotta ja harjoitellut toistensa kanssa. Heillä toimii tiimityö ja ryhmätyö. Meillä taas täällä harkassa näkee ihan ekaa kertaa kaikki ryhmäläiset. (H2)

Edistävänä tekijänä pidettiin yleisesti sitä, että harjoitteluun tullessa oli selkeä käsitys siitä, mitä oli odotettavissa. Myös etukäteen saatu tieto siitä, että tiimin jäsenet eivät säily samana koettiin auttavan asennoitumisessa.

Ehkä se, että se on tiedossa, että se tulee muuttumaan. Kai se vaatii semmosta joustavuutta tai sopeutumista mutta en koe sitä haastavaksi. (H3)

Asiakaspalveluvuoroissa opiskelijat kokivat saaneensa eniten moniammatillista kokemusta ja se myös konkretisoi opiskelijoille mitä moniammatillinen työskentely pahimmillaan ja parhaimmillaan voi olla.

Se, että on ollut paljon aspuvoroissa, on tuonut enemmän kontaktia muihin aloihin. Luonut sellaisen olon, että tässä tiimissä tehdään yhdessä muiden alojen kanssa. Sellaiset päivät myös, joissa ollaan oltu monialaisesti esimerkiksi tapahtumissa. (H1)

Haastateltavan vastauksista ilmenee, että moniammatilliset päivä ja tapahtumat voivat edistää väliaikaisen tiimin yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tapahtumissa jäsenet saivat yhteisiä kokemuksia ja voivat auttaa jäseniä sopeutumaan nopeammin tiimin, koska toiminta tapahtuu yhteisen päämäärän ympärillä.

6.4 Yhteenveto tuloksista

Tässä luvussa käydään läpi aineistoista nousseista keskeisimpiä tutkimistuloksia tiivistetysti. Opinnäytetyön ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli: Miten sote-alan opiskelijat kokevat väliaikaisen tiimin jäsenyyden moniammatillisessa tiimissä HyMy-kylässä? Tätä kysymystä lähdin selvittämään palastelemalla sitä pienempiin osiin. Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että opiskelijoiden kokemukset väliaikaisesta tiimin jäsenyydestä moniammatillisessa tiimissä ovat enimmäkseen myönteisiä. He kokivat oppineensa työskentelyn ohessa toisiltaan paljon sekä muista aloista, että erilaisista työskentelytavoista. Haasteita moniammatillisuuteen tuotti epätietoisuus ja epäselkeys muiden alojen asioista. Haastateltavat toivoivat entistä enemmän moniammatillisia työpajoja ja tapahtumia.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli: Minkä sote-alan opiskelijat kokevat haastavan moniammatillista tiimityötä väliaikaisessa tiimissä opiskelijoiden näkökulmasta? Tuloksissa nousseet haasteet liittyen väliaikaiseen tiimin jäsenyyteen keskittyivät suurimmaksi osaksi epätietoisuuteen ja huonoon tiedon kulkuun. Väliaikainen tiimin jäsenyys aiheuttaa asioiden keskenjäämistä, jonka puolestaan koettiin hidastavan työprosesseja ja asiakastilanteita.

Kolmannella tutkimuskysymyksellä puolestaan haluttiin selvittää, minkä asioiden opiskelijat kokevat edistävän moniammatillista tiimityötä väliaikaisessa tiimissä. Selkeät perehdytyskäytännöt, toimiva viestintä ja yhteiset työskentelykäytännöt koettiin edistäviksi tekijöiksi, jotka parantavat työn sujuvuutta ja vähentää haasteiden tuomaa turhautumista.

7 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä lähdettiin kartoittamaan HyMy-kylän harjoittelussa olevien opiskelijoiden kokemuksista haastavista sekä edistävästä tekijöistä moniammatillisessa ja väliaikaisessa tiimissä. Ensisijaisesti tarkoituksena oli päästä perille tiimin jäsenien kokemuksista nykytilanteesta. Lisäksi haluttiin kuulla, mikäli haastateltavilla on jo mielessä kehitysehdotuksia tai kehityskohteita, joihin HyMy-kylässä voitaisiin tarttua.

Haastateltavien kertomuksista kävi ilmi, että heillä on myönteisiä kokemuksia moniammatillisesta työskentelystä, mutta he kokivat, että sitä voisi olla entistäkin laajemmin osana harjoittelua. Moniammatillisesta työskentelystä tunnistettiin hyötyjä sekä opiskelijalle, organisaatiolle, että asiakkaille ja potilaille. Moniammatillisen työskentelyn ansiosta opiskelijat kokivat osaavansa vastata kysymyksiin laajemmalla osaamisella kuin aiemmin. Moniammatillisten tiimien hyödyt ovatkin ilmeisiä toimialoilla, kuten terveydenhuollossa, jossa tiimit työskentelevät yhdessä tarjotakseen mahdollisimman kattavaa potilashoitoa (Aslam 2024). Muiden alojen edustajilta opituista työskentelytavoista sekä näkökulmista koettiin myös saatavan eväitä omaan työhön. Moniammatillisissa tiimeissä, joissa

jäsenillä on erilaisia asiantuntemusta ja näkökulmia, on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia tiimin dynamiikkaan (Tannerbaum & Salas 2021, 35).

Haasteelliseksi moniammatillisessa työskentelyssä koettiin epätietoisuus joidenkin muiden alojen toiminnasta ja palveluista. Tässä kyseessä olikin kyse enemmän moniammatillisuuden puutteesta tietyissä tilanteissa ja alojen välisessä viestinnässä. Tässä kohtaa voidaan pohtia sitä, miten moniammatillinen yhteistyö ymmärretään. Haastelevien vastauksista kävi ilmi, että heidän tiimissään työskennellään usein ikään kuin ketjumaisesti eli eri alojen ammattilaiset suorittavat työtehtäviään peräkkäin. (Kekoni ym. 2019, 146–147.) HyMy-kylän tiimin kontekstissa tämä tarkoittaa sitä, kun eri alojen opiskelijat suorittavat omia työtehtäviä peräkkäin, mutta eri työt eivät ole varsinaisesti kosketuksissa. Tästä hieman kehittyneempää moniammatillista työskentelymallia kutsutaan asiantuntemuksen vaihtamiseksi tiimissä (Kekoni ym. 2019, 148).

Monialaisten tiimien menestys perustuukin vahvasti tehokkaaseen viestintään ja tiiviiseen yhteistyöhön tiimin jäsenten välillä (Aslam 2024). Haastateltavat toivoivat entistä enemmän tietoa toisista aloista jo ennen varsinaisen harjoittelun alkua. Jo olemassa oleville moniammatillisille työpajoille ja palveluille haastateltavat antoivat kehityskohteita. Näissä kehityskohteissa korostui tarve mahdollisimman moniammatilliselle osallistumiselle. Haastatteluissa kävi ilmi, että usein koettiin oltavansa usein samojen alojen edustajien kanssa, mutta toisilta aloilta ei tavattu juuri ketään. Kokoonpanon siis toivottiin olevan mahdollisimman monipuolinen, jotta työpajoista saataisiin mahdollisimman paljon irti.

Tiimityöskentelyn osalta haastateltavien vastauksissa heijastuivat erilaisten toimintatapojen tuottamat haasteet. Yksi monialaisten tiimien haasteista onkin viestinnän hallinta eri alojen välillä, joilla on erilaisia käytäntöjä sekä toimintatapoja (Aslam 2024). Haastattelut osoittavat, että roolit jakautuvat pääsääntöisesti tasaisesti, mutta asiakaspalveluvuorojen aikana kokeneemmat ottavat useammin vastuuta, mikä voi jättää uudet tiimin jäsenet taka-alalle. Tämän vuoksi roolien selkeä määrittely ja vastuun jakaminen voivat vaatia jatkokehitystä tulevaisuudessa.

Väliaikaisten tiimien haasteet korostuvat etenkin tiimin jäsenten jatkuvassa vaihtuvuudessa, mikä voi vaikeuttaa tiedon kulkua ja aiheuttaa kesken jääneitä tehtäviä. Toistuva tarve perehdytykselle ja erilaisten työskentelytapojen yhteen sovittaminen voivat myös vaikuttaa negatiivisesti tiimityöskentelyn sujuvuuteen. Kun tiimin kokoonpano on dynaaminen, on vaikeampaa rakentaa ja ylläpitää yhteisiä käsityksiä rooleista, tavoitteista ja tehtävistä. (Tannerbaum & Salas 2021, 32-33.)

Haastateltavien mukaan, organisaation järjestämät tapahtumat ja toimivat viestintäkanavat, voivat puolestaan helpottaa väliaikaiseen tiimiin sopeutumista. Haastateltavat korostavat vuorovaikutustaitojen ja aktiivisen roolin merkitystä uusien tiimin jäsenten kanssa toimiessa. Tiimin sisäinen vuorovaikutus koettiin haastateltavien mukaan pääosin onnistuneeksi lukuunottamatta viestintään liittyviä haasteita. Väliaikaiset tiimin jäsenet voivat kokea tiimidynaamikan eri tavalla, kuin vakituinen tiimin jäsen johtuen erilaisesta asemasta ja pysyvyydestä organisaatossa. (Chakraborty & Chakravarti 2019, 11-14.) Tiimin jäsenten vaihtuvuus toisaalta koettiin myös kehittävänä yksilön kannalta, sillä se kehitti sopeutumiskykyä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että moniammatillinen yhteistyö tarjoaa merkittäviä oppimismahdollisuuksia ja parantaa työelämävalmiuksia, mutta sen onnistuminen edellyttää selkeää kommunikaatiota, perehdytystä ja yhteisten työskentelytapojen kehittämistä. Väliaikaisissa tiimeissä roolien selkeyttäminen ja tiedonkulun parantaminen voivat parantaa yhteistyön sujuvuutta sekä työn laatua.

7.1 Opinnäytetyön arviointi

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten harjoittelussa olevat opiskelijat kokevat tiimin jäsenyyden moniammatillisessa ja väliaikaisessa tiimissä HyMy-kylässä. Tämän lisäksi haluttiin kartoittaa, minkä koettiin haastavan sekä

edistävän moniammatilliseen tiimityöskentelyä väliaikaisessa tiimissä opiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoite tuli saavutetuksi, sillä sain kerättyä kattavasti vastauksia edellä mainittuihin tutkimuskysymyksiin haastateltavilta. Kerätty aineisto tarjosi monipuolista tietoa haastateltavien kokemuksista moniammatillisesta tiimityöskentelystä ja väliaikaisen tiimin jäsenyydestä.

Tutkimusmenetelmä oli sopiva ja työn tavoitteita palveleva. Vaikka työ olikin tutkimustyyppinen, kerätystä aineistosta nousi myös joitaikin kehitysehdotuksia, joista toimeksiantaja voisi hyötyä tulevaisuudessa. Tiimityöhön toivottiin entistäkin enemmän yhdessä tekemistä ja mahdollisimman monialaisesti. Käytännön ehdotuksina tämän kehitykseen annettiin jo olemassaolevien työpajojen jatkokehitys sekä alojen välisen observoinnin lisääminen.

7.1.1 Luotettavuuden arviointi

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn työn voidaan sanoa olevan luotettava, kun tutkimuskohde eli tutkittava ilmiö ja siitä kerätty aineisto vastaavat toisiaan, johtopäätökset ovat tehty aineiston pohjalta eivätkä satunnaiset tai epäolennaiset tekijät ole vaikuttaneet tuloksiin. (Vilka 2021.) Tässä opinnäytetyössä saadut tulokset enimmäkseen tukivat aiempaa tutkimusta ja kirjallisuutta aiheesta. Toimeksiantajan näkökulmasta aineisto kuitenkin tuotti uutta tietoa juuri kyseisen tiimin kokemuksista,

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy myös aineiston riittävyys. Yksi tapa määrittää, onko aineisto riittävä, on hyödyntää saturaatiopistettä, eli aineiston kylläntymistä. Saturaatiopisteen saavuttaminen tarkoittaa tutkimusaineistossa sitä, että haastateltavien vastauksissa alkaa toistua samat asiat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99–100.) Tämän opinnäytetyön aineistossa toistui jonkin verran samat teemat ja asiat. Toisaalta jokaisessa haastattelussa painotettiin hieman eri asioita ja kokemuksia. Haastatteluaineistoa voidaan pitää riittävänä ottaen huomioon opinnäytetyön tavoitteet ja käytössä olevat resurssit.

Luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää huomioida myös tutkimuksen puolueettomuusnäkökulma, sillä usein tutkija voi olla itse osana tutkimaansa yhteisöä

(Vilkkä 2021). Tässäkin opinnäytetyössä on olennaista ottaa tämä näkökulma esille, sillä olen ollut toimeksiantajaorganisaation työntekijänä haastatteluiden toteuttamisen aikana. Lisäksi se, että tunsin osan haastateltavista ennestään, on voinut mahdollisesti vaikuttaa haastateltavien antamiin vastauksiin. Ennen haastatteluita painotettiin, ettei haastateltavat ole tunnistettavissa aineistosta, ja että käsittelen aineistoa opinnäytetyön tekijänä enkä toimeksiantajan edustajana. Koen kuitenkin, että haastateltavat uskalsivat jakaa myös negatiivisia kokemuksiaan suhteellisen avoimesti. Varmistin myös aineistoa analysoidessani, että saadut tulokset perustuivat kerättyyn haastatteluaineistoon, eikä muuhun toimeksiantajaorganisaatiosta saatuun tietoon.

7.1.2 Eettinen arviointi

Kaikissa hyvissä tutkimuksissa tulisi ottaa huomioon eettiset näkökulmat ja tutkimuksen uskottavuus perustuukin hyvien tieteellisten käytäntöjen noudattamiseen (Tuomi & Sarajarvi 2018, 150). Näin tehtiin myös tätä opinnäytetyötä toteuttaessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta painottaa hyvän tieteellisen käytännön ohjeissaan luotettavuutta, rehellisyyttä, arvostusta sekä vastuunkantoa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 12).

Hyviin tieteellisiin menettelytapoihin kuuluu tutkijan velvollisuus huolehtia tarvittavista luvista ja suostumuksista ennen aineistonkeruuta. Olennaista on myös sopia etukäteen aineiston käsittelystä, säilyttämisestä, mahdollisesta avaamisesta ja käyttöoikeuksista samalla noudattaen voimassa olevaa tietolainsäädäntöä ja muita velvoitteita. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13–14.) Tätä opinnäytetyötä tehtäessä tutkittaville annettiin tiedote tutkimuksesta ennen aineistonkeruun aloittamista (ks. liite 1.) Tiedotteessa läpikäytiin tutkimuksen tarkoitus, vapaaehtoisuus, tutkimusmenetelmät sekä toimenpiteet, tutkimustuloksista tiedottaminen, aineiston hävittäminen sekä opinnäytetyöntekijän yhteystiedot. Tiedotteessa haluttiin korostaa, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, sekä varmistaa, että tutkittaville on annettu asianmukainen tieto tutkimuksen sisällöstä. Suostumuksesta huolehtiminen sekä tutkittavien asianmu-

kainen informointi ovat osa hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13). Lisäksi opinnäytetyöntekijänä hain toimeksiantajaorganisaatiolta tarvittavaa tutkimuslupaa ennen tutkimuksen toteuttamista ja toimeksiantajan kanssa tehtiin kirjallinen sopimus opinnäytetyön tekemisestä.

Kerätystä aineistosta huolehdittiin asianmukaisesti ja systemaattisesti. Haastattelut tallennettiin äänitiedostoiksi, jonka jälkeen aineisto litteroitiin erilliseen dokumenttiin. Onnistuneen aineiston litteroinnin jälkeen nauhoitteet poistettiin laitteelta ja litteroidusta aineistosta poistettiin kaikki mahdolliset tunnistamistiedot haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi. Tästä syystä myös tarkemmat tiedot haastateltavista, kuten tarkka harjoittelun pituus on jätetty kertomatta (ks. taulukko 1). Lopulta myös kirjallinen litteroitu haastatteluaineisto poistettiin työn valmistuttua.

Ennen aineistonkeruuta harkittiin huolella mitä taustatietoja haastateltavilta on tarpeen kysyä. Tämän opinnäytetyön aineisto ei pidä sisällään arkaluonteisia henkilötietoja. Työhön on kuitenkin laadittu silti tietosuojaseloste, sillä aineisto pitää sisällään haastattelun äänitteen, joka voidaan laskea henkilötiedoksi. Lisäksi aineisto pitää sisällään epäsuoria henkilötietoja, joita olivat koulutusala ja harjoittelun kesto. Tietosuojaseloste on osana tutkittavan informointilomaketta, johon haastateltavat saivat tutustua ennen suostumuksen antamista. (ks. liite 1).

Koko opinnäytteen teon aikana on pyritty noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Selvitys on kokonaisuudessaan toteutettu huolellisesti ja rehellisesti, ilman minkäänlaista vilppiä. Opinnäytetyön tietoperustaa koostaessa on kunnioitettu tekijänoikeuksia pitämällä huoli oikeaoppisista lähdeviittauksista. Lisäksi luvussa 7.1.1 on arvoitu tutkimuksen luotettavuutta.

7.2 Jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön teon aikana syntyi myös ideoita mahdollisille jatkotutkimuksille. Tässä työssä keskityttiin nimenomaan harjoittelussa olevien opiskelijoiden kokemuksiin moniammatillisesta tiimityöstä väliaikaisessa tiimissä, mutta voisi olla

myös kiinnostavaa kuulla vakituisen henkilökunnan näkemyksiä aiheesta. Hyödyllistä voisi olla myös tehdä jonkinlainen kehittämistyö, jossa pureuduttaisiin erilaisiin työskentelytapoihin moniammatillisessa tiimissä. Konkreettisia kehityskohteita, joista toimeksiantaja voisi hyötyä, olisi esimerkiksi tiimin sisäisen viestinnän sekä moniammatillisten työpajojen jatkokehitys.

Kuten tässä opinnäytetyössä nousi esille, organisaatiolla ja johtamisella on paljon tekemistä tiimin toimivuuden kannalta. Jatkotutkimusehdotuksena voisi olla mielenkiintoista pureutua enemmän tässä opinnäytetyössä esille tuodun tyyli- sen tiimin johtamiseen ja johtamistapoihin. Lisäksi jonkinlainen vertaistutkimus toisesta vastaavanlaisesta tiimistä voisi tuoda uusia näkökulmaa myös HyMy- kylän tiimin toimintamalleihin.

Lähteet

Aira, Annaleena. 2012. Toimiva yhteistyö: Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_37743 Viitattu 10.10.2024.

Aslam, Nadeem 2024. Cross-Functional Teams: Building Success Through Multidisciplinary Collaboration. Päivitetty 25.9.2024. <http://research-journal.com/index.php/Journal/article/view/19> Viitattu 4.12.2024.

Bakker, René & Boros, Smaranda & Kenis, Patrick & Oerlemans, Leon 2013. It's Only Temporary: Time Frame and the Dynamics of Creative Project Teams. *British Journal of Management*. Wiley. Viitattu 18.11.2024.

Chakraborty, Saikat & Chakravarti, Sushmita 2019. Teamwork of temporary employees: multiple perspectives. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/teamwork-temporary-employees-multiple/docview/2200763997/se-2?accountid=11363> Viitattu 10.1.2025.

Edmondson, Amy C. & Nembhard, Ingrid M. 2009. Product Development and Learning in Project Teams: The Challenges Are the Benefits. *The Journal of Product Innovation Management*. 26 (2), 123-138. <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/full/10.1111/j.1540-5885.2009.00341.x#b125> Viitattu 4.12.2024

Eskelinen, Kaisa & Heikkilä, Heli & Janhonen, Minna & Järvensivu, Anu & Toivanen, Minna 2015. Rajoja rikkoja työ. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132191/Rajoja_rikkova_työ.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 4.9.2024

Grund, Christian & Harbring, Christine & Thommes, Kirsten 2015. Cooperation in Diverse Teams: The Role of Temporary Group Membership. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2554909 Viitattu 3.2.2025.

Hakala, Juha T. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC. Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Gaudeamus, Helsinki.

Hartikainen, Kaisa, Aino Vuorijärvi, Saira Pakarinen, ja Minna Elomaa-Krapu 2022. Monialaisten ratkaisujen työkirja sosiaali- ja terveysalan asiakastyöhön. Metropolia Ammattikorkeakoulu 2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/788528/2022%20OIVA%2053%20Monialaisten%20ratkaisujen%20työkirja%20sosiaali-%20ja%20terveysalan%20asiakastyöhön.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Viitattu 2.10.2024.

Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen Yhteistyö. WSOY, Porvoo; Helsinki.

Isoherranen, Kaarina 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto, Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bdb96457-8b02-4488-bd0a-2a08a3d20a03/content> Viitattu 15.11.2024.

Isoherranen, Kaarina, Raija Nurminen & Leena Rekola 2008. Enemmän Yhdessä: Moniammatillinen Yhteistyö. WSOY Oppimateriaalit, Porvoo; Helsinki.

Janis, Irving L. 1972. Victims of Groupthink. Houghton Mifflin, Boston. https://archive.org/details/janis_groupthink/mode/1up. Viitattu 10.2.2025.

Juhila, Kirsi 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/> Viitattu 15.1.2025.

Katajamäki, Erja 2012. Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Tampere. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66639/978-951-44-81529.pdf?sequence=1> Viitattu 1.1.2024.

Katzenberg, Jon.R. & Smith, Douglas.K. 1993. The rules for managing cross-functional reengineering teams. *Planning review*, 21(2), 12–13. <https://doi.org/10.1108/eb054404> Viitattu 3.2.2025.

Kekoni, Taru & Mönkkönen, Kaarina & Pehkonen, Aini 2019. Moniammatillinen yhteistyö: Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus. E-kirja. Ellibs Library. <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523455665> Viitattu 12.10.2024.

Kozlowski, Steve. W. J. & Bell, Bradford S. 2003. Work groups and teams in organizations. *Handbook of psychology, industrial and organizational psychology*. Wiley, New York. <https://ecommons.cornell.edu/bitstreams/3df86f24-c694-4698-867a-323327c1a815/download> Viitattu 4.10.2024.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 29.6.2021/612. <https://www.edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20210612#L2> Viitattu 3.2.2025.

Lehtinen, Markku 2023. Työurat muutoksessa. *Rantasalmen lehti*. Pääkirjoitus. <https://www.rantasalmenlehti.fi/artikkelit/tyourat-muutoksessa/> Viitattu 4.9.2024

Levi, Daniel 2014. *Group Dynamics for Teams*. 4- painos. Sage, Thousand Oaks.

Metropolia 2024a. HyMy-Kylä- hyvinvointia Myllypurosta <https://www.metropolia.fi/fi/asiakastyot-ja-palvelut/hyvinvointi-ja-terveyskyla> Viitattu 15.12.2024.

Metropolia 2024b. Metropolia Ammattikorkeakoulu – Kun haluat ratkaisijaksi. <https://www.metropolia.fi/fi/metropolia> Viitattu 15.12.2024.

Metropolia 2024c. Osaamisalueet. <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/organisaatio-ja-strategia/osaamisalueet> Viitattu 15.12.2024.

Nancarrow, Susan & Booth, Andrew & Ariss, Steven & Smith, Tony & Enderby, Pam & Roots, Alison 2013. Ten principles of good interdisciplinary teamwork. *Human Resources for Health* 11, 19. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-11-19> Viitattu 25.9.2024.

Patton, Michael Quinn 2002. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. 3. Painos. Sage, Thousand Oaks.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. E-kirja, Ellibs Library. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167>

Puusa, Anu & Juuti, Pauli, Siltala, Marjo. & Vehkaperä, Meri 2011. Menetelmäviidakon raivaajat: perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. JTO, Helsinki.

Ristikangas, Marjo-Riitta, Lönnroth, Anna, Ristikangas, Victoria & Ristikangas, Vesa 2021. Valmentava tiimin johtaminen: yhdessäohjautuvuus ja systeeminen ajattelu onnistumistekijöinä. Alma Talent. E-kirja. Ellibs Library. <https://ezproxy.metropolia.fi/login?qurl=https%3A%2F%2Flogin.ezproxy.metropolia.fi%2Flogin%3Furl%3Dhttps%3A%2F%2Fverkkokirjahylly.almatalent.fi%2Fteos%2F21jo443275> Viitattu 25.1.2025.

Salminen, Jari 2013. Onnistu tiimityössä. Tiimin jäsenten kirja. J-Impact, Helsinki.

Saunders, Carol Stoak & Ahuja, Manju K. 2006. Are All Distributed Teams the Same? Differentiating Between Temporary and Ongoing Distributed Teams. *Small group research*, 37, 662-700. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/epdf/10.1177/1046496406294323> Viitattu 3.12.2024.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20141301?allWords=sosiaalihuoltolaki&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=635215> Viitattu 3.2.2025.

Spiik, Karl-Johan 2022. Yhdessäohjautuva tiimi. Karlex Oy, Turku.

Sundstrom, Erik 1999. *The Challenges of Supporting Work Team Effectiveness*, 2-23. Jossey-Bass Publishers, San Francisco. <https://archive.org/details/supportingworkte0000sund> Viitattu 4.10.2024.

Syväjärvi, Antti & Pietiläinen, Ville 2016. Inhimillinen ja tehokas sosiaali- ja terveysjohtaminen. Tampereen yliopisto, Tampere. E-kirja. <https://directory.doabooks.org/handle/20.500.12854/32121> Viitattu 17.11.2024

Tannerbaum, Scott. I. & Mathieu, John E. & Salas, Eduardo & Cohen, Debra. (2012). Teams are changing: Are research and practice evolving fast enough. *Industrial and Organizational Psychology*. Viitattu 5.9.2024

Tannenbaum, Scott. I. & Salas, Eduardo. 2021. Teams that work: The seven drivers of team effectiveness. New York, NY, Oxford University Press.

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20101326?allWords=terveydenhuoltolaki&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=486228> Viitattu 3.2.2025.

The Open University 2017. Working in Diverse Teams. <https://www.open.edu/openlearn/money-business/working-diverse-teams/content-section-overview?active-tab=content-tab> Viitattu 18.11.2024

Tuckman, Bruce 1965. Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*, 63 (6), 384–300. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0022100> Viitattu 31.1.2025

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Tammi, Helsinki.

Työterveyslaitos 2024. Työkyvyn tuen johtaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa -koulutus. Monialaisen ja moniammatillisen työn johtaminen. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tuen-johtaminen-sosiaali-ja-terveydenhuollossa-koulutus/monialaisen-ja-moniammatillisen-tyon-johtaminen> Viitattu 3.2.2025.

Vilkka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. PS-kustannus, Jyväskylä. E-kirja, Ellibs Library. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731> Viitattu 4.2.2025.

Wageman, Ruth, Gardner, Heidi & Mortensen, Mark 2012. The Changing Ecology of Teams: New Directions for Teams Research. *Journal of Organizational Behavior* 33, no. 3: 301-315. <https://doi.org/10.1002/job.1775>. Viitattu 17.10.2024.

Käytetty tekoäly

Tämän opinnäytetyön rakenteen hahmotteluun sekä tiedonhaun ja englanninkielisen tiivistelmän luonnostelun tukena on käytetty OpenAI:n ChatGPT 4.5-kielimallia.

OpenAI. (2025). ChatGPT 4.5. <https://chatgpt.com>

Opinnäytetyöntekijä on tarkistanut ja muokannut työkalun laatimaa sisältöä ja ottaa vastuun työn sisällöstä.

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Moniammatillinen tiimityöskentely väliaikaisessa tiimissä (AMK-opinnäytetyö).

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan moniammatillisen tiimityöskentelyn kokemuksista HyMy-kylän tiimin jäsenten näkökulmasta. Sovellutte tutkimukseen, koska olette tällä hetkellä HyMy-kylässä harjoittelussa ja siten osa tiimiä. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perekdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Kyseessä on kertaluonteinen haastattelu.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta kohteluunne HyMy-kylän tiimin jäsenenä tai opiskelijana. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen, teistä keskeyttämiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa. Mikäli peruutatte suostumuksen, teistä jo kerättyjä henkilötietoja, näytteitä ja muita tietoja ei voida käsitellä enää osana tutkimusta, vaan ne hävitetään, mikäli niiden poistaminen aineistosta on edelleen mahdollista.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän AMK-opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa moniammatillisen tiimin jäsenten kokemuksista väliaikaisessa tiimissä työskentelystä. Tietoa voidaan hyödyntää toiminnan kehittämiseen. Tutkimuksen kohteena ovat harjoittelussa olevat opiskelijat.

Tutkimuksen toteuttajat

Toteuttajana toimii opinnäytetyöntekijä Noora Ikonen. Toimeksiantajana toimii Metropolia Ammattikorkeakoulun HyMy-kylä.

Tutkittavan informointilomake

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan laadullisin menetelmin teemahaastatteluna. Haastattelu-aika sovitaan ennakkoon haastateltavan kanssa. Haastattelut toteutetaan Myllypuron kampuksella opinnäytetyöntekijän varaamassa tilassa. Haastattelun kesto on maksimissaan yksi tunti. Haastattelut nauhoitetaan litteroinnin tueksi haastateltavan suostumuksella. Haastateltava antaa suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta ääninauhalle ennen haastattelua.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Kyseessä on opinnäytetyö, joka julkaistaan vain Theseus-tietokannassa.

Tutkimuksen aineistojen hävittäminen

Opinnäytetyöntekijä tuhoaa aineiston opinnäytetyön valmistuttua.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyöntekijä

Nimi: Noora Ikonen

Puh:

Sähköposti:

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Minna Liikanen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sähköposti:

Tutkittavan informointilomake

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla korkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. korkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on

Korkeakoulu x

Toimeksiantaja

Muu yhteistyötaho

Opinnäytetyöntekijä

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Noora Ikonen

Organisaatio: Metropolia Ammattikorkeakoulu

Puh.

Sähköposti:

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkimuksessa kerätään seuraavat henkilötiedot:

Äänitallenne haastattelusta, josta tutkittavan ääni voi olla tunnistettavissa. Äänitallenne on vain opinnäytetyöntekijän kuunneltavissa.

Haastateltavan opintoala (epäsuora henkilötieto).

Haastateltavan harjoittelun pituus (epäsuora henkilötieto).

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Tutkittavan informointilomake

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Vastaukset koostetaan Word-tiedostoon ja tallennetaan henkilökohtaiselle verkkolevyasemalle Metropolian One Driveen. Verkkolevyasema on salasanalla suojattu ja kannettava tietokone on salasanalla suojattu sekä opinnäytetyöntekijän mukana tai lukitussa kaapissa.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on tuottaa tietoa moniammatillisen tiimin jäsenten kokemuksista väliaikaisessa tiimissä työskentelystä. Tieto voidaan hyödyntää toiminnan kehittämiseen. Opiskeluala on olennainen tieto kerätä, jotta aineistosta voidaan saada mahdollisimman monipuolinen ja edustava.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Henkilötietojenne käsittelyperuste perustuu antamaanne suostumukseen.

Tutkimuksen kesto-aika (henkilötietojenne käsittelyaika)

Tutkimus kestää, kunnes opinnäytetyö on valmis. Opinnäytetyön on määrä valmistua tammikuun 2025 loppuun mennessä.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Kerätyt henkilötiedot hävitetään tutkimuksen päätyttyä eli opinnäytetyön valmistuttua.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkittavan informointilomake

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnusnumero ja häntä koskevat tiedot säilytetään koodattuina tutkimusaineistossa. Aineisto analysoidaan koodattuna ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttävät opinnäytetyöntekijä työn valmistumiseen saakka, eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Haastatteluteemat ja apukysymykset

Taustakysymykset:

Opiskeluala:

Harjoittelun kesto:

Teema 1: Moniammatillisuus

Miten olet kokenut työskentelyn HyMy-kylän moniammatillisessa tiimissä?

Millaisissa tilanteissa olet kokenut, että eri ammattialojen kanssa työskentelystä on ollut hyötyä sinulle HyMy-kylässä? Voisitko antaa esimerkkejä?

Millainen merkitys omalla osaamisellasi on kokemuksesi mukaan moniammatillisessa työssä? Entä työn onnistumisen kannalta?

Millaisia haasteita olet kohdannut liittyen moniammatilliseen työskentelyyn HyMy-kylässä? Voisitko antaa esimerkkejä haastavista tilanteista?

Onko sinulla ehdotuksia, miten moniammatillista yhteistyötä HyMy-kylässä voisi parantaa tulevaisuudessa?

Teema 2: Tiimin vuorovaikutus

Oletko kokenut tiimityön haasteelliseksi HyMy-kylässä? Jos olet, kertoisitko millaisissa tilanteissa?

Kuinka koet tiimin sisäisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön, kun tiimin jäsenissä on vaihtuvuutta?

Minkä olet kokenut edistävän sopeutumistasi väliaikaiseen tiimiin?

Millaisia kokemuksia sinulla on roolien jakamisesta HyMy-kylässä?

Teema 3: Työn sujuvuus ja vastuunjako väliaikaisessa tiimissä

Mitä haasteita tai mahdollisuuksia koet tiimin päätöksenteossa ja vastuunjaossa moniammatillisessa tiimissä?

Koitko, että tiimin usein vaihtuva kokoonpano vaikutti työn sujuvuuteen? Jos kyllä, voitko antaa esimerkkejä?

Koetko, että tiimin kokoonpanon vaihtuminen vaikuttaa yhteistyön sujuvuuteen?

Mikä mielestäsi edistää yhteistyötä tällaisessa tiimissä, jossa kokoonpano vaihtuu?

Millaisia kokemuksia sinulla on vastuun jaosta HyMy-kylässä?

Oletko kokenut haasteita tiimin väliaikaisuuden vuoksi? Jos olet, kertoisitko minkälaisia?