

# ESPOON OMAISTOIMINNAN NEUVOTTELUKUNTA

Jäsenistön kokemuksia neuvottelukuntatyöskentelystä

Riikka Ranta

Opinnäytetyö, kevät 2010

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Etelä, Helsinki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Ranta, Riikka. Espoon omaistoiminnan neuvottelukunta - jäsenistön kokemuksia neuvottelukuntatyöskentelystä. Helsinki, kevät 2010, 54 s, 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä, Helsinki. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyöni on Espoon omaistoiminnan neuvottelukuntaa käsittelevä tutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää kuinka jäsenistö kokee neuvottelukuntatyöskentelyn ja mitkä olivat jäsenistön lähtökohdat työskentelyn alkuaikoina, kartoittaa työmuodon vahvuudet ja kehittämiskohdat sekä selvittää miten jäsenistö kokee oman roolinsa työskentelyssä.

Tutkimustuloksia käytetään neuvottelukuntatyöskentelyn kehittämistarkoituksiin. Vuonna 2010 Omaiset mielenterveystyön tukena, Uudenmaan yhdistys ry. työstää neuvottelukuntatyömuodosta julkaisun, johon tutkimukseni tuloksia hyödynnetään.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Tutkimusmenetelminä käytettiin laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä menetelmiä. Aineisto kerättiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna ja analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalysillä. Tutkimusaineisto koostuu seitsemästä tutkimushaastattelusta. Haastattelut toteutettiin syksyllä 2009.

Tutkimustulosten mukaan Omaistoiminnan neuvottelukunnalla on tärkeä rooli Espoon mielenterveystyössä. Se toimii monipuolisena yhteydenpitokanavana ja laaja-alaisen yhteistyön mahdollistajana. Hyvän yhteistyön ja työmuodon tahdotaan kehittyvän ja neuvottelukunnan aseman lujittuvan edelleen.

Asiasanat: asiantuntijuus, verkostoituminen, neuvottelukunta, Omaiset mielenterveystyön tukena, Uudenmaan yhdistys ry, laadullinen tutkimus

## ABSTRACT

Ranta, Riikka.

Collaboration among Professionals in the City of Espoo. Members' Experiences of the Collaboration.

54p. 1 appendix. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2010.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

My thesis was a research about collaboration among professionals in the City of Espoo. The purpose of this thesis was to find out how their members feel about their collaboration and why they joined it. Furthermore, the strengths and development areas of the collaboration and the members' views on their role in the process were investigated. The results of this research will be used to develop and improve the operation of the collaboration.

This study had a qualitative research approach. The study material was collected by using thematic interviews. The material was based on seven interviews which were carried out in fall 2009. The material was analysed with inductive content analysis.

Based on the findings of my research collaboration among professionals has an important role in the mental health work of the City of Espoo. It acts as a conduit and an enabler for broad cooperation between the various stakeholders. Good cooperation is seen as a key issue for further development.

Key words: collaboration, mental health work

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖELÄMÄN ASiantuntijuuden erilaiset määritelmät .....	8
2.1 Asiantuntijuus .....	8
2.2 Kollektiivinen asiantuntijuus.....	9
2.3 Kokemusasiantuntijuus työelämän kumppanina.....	11
2.4 Hiljainen tieto.....	11
3 VERKOSTOITUMINEN.....	13
3.1 Verkostoitumisen yhteiskunnallinen tausta.....	13
3.2 Verkostoitumisen edellytyksiä ja haasteita .....	15
4 OMAISTEN HYVINVOINTIA EDISTÄVÄ VERKOSTOITUMINEN MIELENTERVEYSTYÖSSÄ .....	17
5 OMAISTOIMINNAN NEUVOTTELUKUNTA MIELENTERVEYSTYÖN FOORUMINA ESPOOSSA .....	20
5.1 Neuvottelukunnan toiminta ja sen tavoitteet .....	20
5.2 Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnassa mukana olevat tahot .....	21
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	23
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	24
7.1 Laadullinen tutkimus.....	24
7.2 Puolistrukturoitu teemahaastattelu .....	25
7.3 Aineiston keruu.....	27
7.4 Aineistonanalyysi.....	28
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	31
8.1 Neuvottelukuntajäsenyyden lähtökohdat .....	31
8.2 Neuvottelukuntatyöskentelyn vahvuudet .....	33
8.3 Neuvottelukuntatyöskentelyn kehittäminen .....	38
8.4 Jäsenten oma rooli ja panos neuvottelukuntatyöskentelylle .....	42
9 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	44

10 POHDINTAA.....	47
11 TUTKIMUSTULOSTEN LUOTETTAVUUS.....	50
LÄHTEET.....	52
LIITTEET .....	55

## 1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriön mielenterveys- ja päihdesuunnitelma linjaa mielenterveys- ja päihdetyön kehittämistä vuoteen 2015 mennessä. Se asettaa kunnille selkeitä tavoite-ehdotuksia muun muassa eri toimijoiden kunnissa tarjoamien mielenterveys- ja päihdepalveluiden koordinoimista selkeiksi ja toimiviksi kokonaisuuksiksi. Ohjelma myös ehdottaa kokemusasiantuntijoiden ottamista mukaan mielenterveystyön suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 13–15.) Espoon kaupungin mielenterveys- ja päihdepalvelut ovat puolestaan yhdessä vanhuspalvelujen, kaupungissa toimivien mielenterveys- ja päihdejärjestöjen sekä seurakuntien kanssa aloittaneet yhteistyön, jonka tavoitteena on selkiinnyttää toimijoiden erilaisia rooleja ja tehtäviä espoolaisten hyvinvoinnin hyväksi tehtävässä työssä. (Kopra 2010.)

Möttösen ja Niemelän (2005, 79) mukaan nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa on tarpeen korostaa erilaisten organisaatioiden suhteita muihin toimijoihin. Muutokset kasvattavat osapuolten riippuvuussuhteita toisiinsa ja tähdentävät niiden keskinäistä vuorovaikutusta. Verkostoituminen on jatkuvaa oppimista, dialogisuutta ja yhdessä tekemistä yhteisten tavoitteiden eteen. Kunnissa mielenterveyden eteen tehtävää työtä ei voida vastuuttaa millekään tietylle ja yhdelle taholle. Sitä on tehtävä yhdessä, yhteistyöllä ja sitoutuen. (Möttönen & Niemelä 2005, 163.) Espoon omaistoiminnan neuvottelukunta on omalla paikallaan verkostoituvassa yhteistyössä.

Omaiset mielenterveystyön tukena, Uudenmaan yhdistys ry. (jatkossa OTU) on mielenterveyskuntoutujien omaisjärjestö. Yhdistys tarjoaa tukea omaisille, joilla on perheessään tai lähipiirissään mielenterveysongelmaisia. Tukimuotoja ovat tiedottaminen, julkaisutoiminta, edunvalvonta, ryhmätoiminta, kuntoutumiskursit, vaihtoehtoisten asumis- ja hoitomuotojen kehittäminen, kokeilutoiminta ja tutkimustyö, virkistys- ja lomatoiminta, yksilö- ja perhetapaamiset sekä yhteistyö mielenterveystyötä tekevien viranomaisten, asiantuntijoiden ja järjestöjen kanssa. (Omaiset mielenterveyden tukena, 2010.)

Espoon omaistoiminnan neuvottelukunta on säännöllisesti ja pitkäjänteisesti toimiva yhteistyömuoto, jossa tehdään työtä mielenterveyden eteen Espoon omista lähtökohdista. OTU käynnisti toiminnan vuosituhatvaihteessa, tarkoituksenaan vahvistaa omaisen näkökulmaa alueellisessa mielenterveystyössä. Omaistoiminnan neuvottelukunnassa on mukana omainen kokemusasiantuntijana ja ammattilaistahoja, jotka tekevät alueellista työtä mielenterveyden hyväksi. Työmuodon tavoitteena on nostaa yhteiseen keskusteluun alueen ajankohtaisia mielenterveyteen liittyviä asioita ja pitkäjänteisesti työstää yhteisiä ideoita konkreettisiksi ja näkyviksi toiminnoiksi Espoossa.

Opinnäytetyöni tutkimuskohteena ovat Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnan jäsenistön kokemukset neuvottelukuntatyöskentelystä. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää kuinka jäsenistö kokee neuvottelukuntatyöskentelyn ja mitkä olivat jäsenistön neuvottelukuntatyöskentelyn lähtökohdat, kartoittaa työmuodon vahvuudet ja kehittämiskohdat sekä selvittää miten jäsenistö kokee oman roolinsa työskentelyssä.

Tutkimukseni on tämän muotoisena neuvottelukuntahistorian ensimmäinen ja tutkimustuloksia on tarkoituksena käyttää neuvottelukuntatyöskentelyn kehittämiseen. Vuonna 2010 OTU työstää Omaistoiminnan neuvottelukuntatyömuodosta julkaisun, johon tutkimukseni tuloksia hyödynnetään.

Tutustuakseni neuvottelukuntatyöskentelyyn osallistuin vuoden 2009 aikana Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnan kokousten lisäksi Helsingin, Vantaan, Mäntsälän sekä Tuusula-Järvenpään neuvottelukuntien kokouksiin. Lisäksi osallistuin Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnan järjestämään mielenterveysseminaariin sekä Omaistoiminnan neuvottelukuntien yhteisille kaksipäiväisille kehittämispäiville. Tutustuminen tutkimuskohteeseeni on antanut ainutlaatuisen syventymismahdollisuuden aiheeseen.

## 2 TYÖELÄMÄN ASiantuntijuuden ERILAISET MÄÄRITELMÄT

Espoon omaistoinnin neuvottelukunta on Espoon alueella toimiva mielenterveystyön hyväksi toimiva ammattilaisverkosto, jossa ammattilaisasiantuntijuiden rinnalla toimii omaisen kokemusasiantuntijuus omaisjäsenen kautta. Tässä luvussa tarkastelen asiantuntijuuden erilaisia työelämässä ilmeneviä muotoja.

Viimevuosikymmenellä alkanutta yhteiskunnallista kehitysvaihetta luonnehditaan informaatioyhteiskunnaksi. Informaation määrä on kasvanut huimasti teknologian kehityksen myötä. (Heiskanen 1999, 26.) Maailma on Internetin vaikutuksesta pienentynyt ja tietoa on saatavilla paljon ja sitä on kaikkialla. Teknologian ja tiedon lisääntymisen hyödyntäminen edellyttää jatkuvaa ja elämänmittaista oppimista. Elämme oppimisyhteiskunnassa, jossa ihmisen omaksuma tieto määrittää hänen paikkaansa yhteiskunnassa (Heiskanen 1999, 27).

Erilaisten virtojen kuten informaatio-, innovaatio-, vuorovaikutus- ja teknologiavirtojen maailmassa organisaatioiden rajapinnat hämärtyvät. Tehtävät sinänsä eivät enää ole aika- ja paikkasidonnaisia. Asiantuntemuksen ja voimavarojen yhdistäminen korostuvat. Ihminen itsessään on kuitenkin paikkasidonnainen ja elää vahvasti käsillä olevassa ajassa. (Heiskanen 1999, 42.)

Sosiaaliset ja poikkihallinnolliset työmuodot asiantuntijatyössä näkyvät neuvottelukuntatyöskentelyssä. Espoon mielenterveystyön kenttä tarvitsee ongelmien ratkaisuun yhteistoiminnallista ja rajoja ylittävää asiantuntijafoorumia.

### 2.1 Asiantuntijuus

Perinteisesti asiantuntijuutta on määritelty koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Ne ovat taanneet yksilölle työuran mittaisen asiantuntijuuden. Nykyisessä nopeatempoisessa maailmassa tiedot ja taidot vanhentuvat nopeasti. (Tynjälä 1999, 160.)



Nykytutkimus määrittelee asiantuntijuuden tiedoksi, jossa yhdistyvät käsitteellinen tieto, kokemustieto, arvotieto, uskomukset, erilainen näkemystieto, sekä asiantuntijan oma laaja-alainen viisaus ja asiantuntijuus. Nämä omaksutaan koulutuksen kautta elämän aikana. (Eteläpelto 1997, 97.)

Eteläpellon (1997) mukaan asiantuntijuus syntyy asiatiedon, kokemustiedon ja metakognitiivisen tietouden vuorovaikutuksen tuloksena. Asiatietoa käytetään toiminnan perustelemiseen. Se on oppikirjatietoa, joka on luonteeltaan julkista ja helposti viestittävää ja jota voidaan käyttää ongelmaratkaisujen perusteluna. Kokemustieto taas on käytännön ongelmaratkaisun tuloksena saatua tietoa. Se on kokemuspohjaista, toiminnallista ja henkilökohtaista. Kokemustieto on myös tilannesidonnaista, hiljaista tietoa, joka saattaa jäädä tiedostamattomaksi. Metakognitiivinen tieto liittyy puolestaan itsesäätelyyn, oman toiminnan suunnitteluun, tarkkailuun ja arviointiin. (Eteläpelto 1997, 87–99.)

Asiantuntijuudessa yhdistyy jatkuva kyky omaksua uutta, oppia ja kehittyä. Metakognitio ohjaa asiantuntijaa refleктоimaan, ymmärtämään ja kriittisesti kontrolloimaan omaa oppimistaan. Metakognitiivisten taitojen soveltaminen tarkoittaa oman ajattelun ymmärtämistä, tiedollisten prosessien alituista tarkkailemista ja säätelyä sekä erilaisten menettelytapojen soveltamista käytäntöön ongelmanratkaisuissa, joissa motivaation merkitys on ratkaisevaa. (Ruohotie 2008, 106–108.) Asiantuntijuus voidaan määritellä uutta luovana, vähitellen etenevänä ongelmanratkaisuprosessina. Asiantuntija tulkitsee ja arvioi kokemuksiaan ja toimintojaan jatkuvasti. Hänen toimintansa ei rutinoidu, vaan onnistunutta ongelmanratkaisua seuraa uusi, korkeammalla tasolla oleva ongelmanasettelu. (Tynjälä 1999, 160.)

## 2.2 Kollektiivinen asiantuntijuus

Koulutukseen perustuvan ammattihierarkisen asiantuntijuuden merkitys työelämässä on vähentymässä. Yksilösuoritukset eivät enää ole riittäviä työelämässä tapahtuvien nopeiden muutosten viidakossa. Työelämän kulttuurinen ja henki-

löstöstrateginen muutos luo paineita asiantuntijuuden käsitteelle. (Launis & Engeström 1999, 64–65.)

Organisaatioissa suunnittelun, kehittämisen ja vastuun hajauttaminen vaikeuttaa asiantuntijuuden rajaamista. Asiantuntijuus kulkee yli ammattiryhmärajojen. Työelämän muospaineiden takia yksilövalmiuksien kehittäminen ei enää riitä. Yksilövalmiuksien rinnalle on noussut tarve jatkuvaan yhteisölliseen oppimiseen. Puhutaan kollektiivisesta asiantuntijuudesta. (Launis & Engeström 1999, 66–68.)

Kollektiivisen asiantuntijuuden merkitys korostuu tilanteissa, joissa yhden toimijan resurssit ovat rajalliset selvittämään yhteisessä intressialueessa ilmennyttä ongelmaa. Tällaisissa tilanteissa eri osapuolet jakavat asiantuntijatietoansa, -taitoansa sekä omaa aikaansa ongelman selvittämiseksi. Kollektiivinen tieto on tavoitteellista ja tietoista toimintaa. (Parviainen 2006, 165.)

Kollektiivisessa asiantuntijuudessa on kyse uuden tiedon tuottamisesta. Ryhmässä osapuolten tietoa käsitellään ja hyödynnetään heidän omista lähtökohdistaan käsin avoimesti ja vastavuoroisesti. Samalla luodaan uutta tietoa ja ymmärrystä. Jokaisen ryhmäläisen on katsottava käsiteltävää tietoa toisen näkökulmasta ja jatkuvasti reflektoitava omia käsityksiään, tietojaan ja taitojaan ja oltava valmis kyseenalaistamaan ja muuttamaan näitä. (Parviainen 2006, 181.)

Kollektiivinen ryhmä koostuu asiantuntijoista tai asiantuntijoista ja maallikoista, jotka yhdessä pyrkivät selvittämään tiettyä asiaa tai ilmiötä. On tärkeää, että ryhmän jokaista jäsentä, asiantuntijaa, kuullaan ja jokaisen näkemystä käytetään uuden tiedon luomiseksi ja tavoitteen saavuttamiseksi. Kollektiivisen asiantuntijuuden tavoitteena on mahdollisimman tehokkaan ja monen asiantuntijatahon näkemyksen hyödyntäminen entistä syvällisemmän ja laaja-alaisemman ongelmaratkaisun saavuttamiseksi. (Parviainen 2006, 165.)

Kollektiivinen asiantuntijuus ja tiedonmuodostus ei välttämättä suju ongelmitta. Tärkeä edellytys sen onnistumiselle on halu jakaa omaa asiantuntijuuttaan. Kollektiivinen asiantuntijuus on mahdollista vain, jos asiantuntija tiedostaa oman

ammattitaitonsa rajallisuuden ja sen hyödyn merkityksen, mikä saavutetaan yhdistämällä se toisen asiantuntijan tietoon. (Parviainen 2006, 166.)

Erilaiset hierarkiat ja valta-asettelut, organisaatiokulttuurit, ammattikielelliset tekijät, sukupuoli- ja ikärakenteet, tunnekysymykset, luottamuspula tai liiallinen luottamus, yksilölliset intressit, aikarajoitteet ja keskinäinen kilpailu saattavat vaikuttaa kollektiiviseen asiantuntijuuteen häiritsevästi. Nämä tekijät vaikuttavat osaltaan asiantuntijoiden kohtaamiseen ja tiedon muodostukseen. Vaarana on myös asiantuntijaryhmän klikkiytyminen ja sisäänpäinlämpiävyys, joka saattaa aiheuttaa epäluottamusta sen ulkopuolella. (Parviainen 2006, 173, 182)

### 2.3 Kokemusasiantuntijuus työelämän kumppanina

Kokemuksen, itselle tapahtuneen asian, seurauksena muodostuneesta tiedosta käytetään termejä välitön kokemus, omakohtainen kokemus, henkilökohtainen kokemus ja eletty kokemus. Puhutaan kokemusasiantuntijuudesta. Kokemusasiantuntijoiden tietämys ja asiantuntemus syntyy heidän henkilökohtaisesta kokemuksestaan. (Beresford & Salo 2008, 39.)

Sosiaali- ja terveysministeriö tunnistaa mielenterveys- ja päihdesuunnitelmasaan kokemusasiantuntijuuden merkityksen mielenterveyspalveluiden suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. Suunnitelmassa painotetaan kokemusasiantuntijoiden ja vertaistoimijoiden osallistumisen lisäämistä edellä mainituissa toiminnoissa. Kokemusasiantuntijoiksi suunnitelma nimeää henkilöt, joilla on omakohtaista kokemusta mielenterveysongelmista, joko henkilökohtaisena tai omaisen ongelmana. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.)

### 2.4 Hiljainen tieto

Konkretia työnteossa on teknologian kehittyessä ja tiedon sähköistyessä hämärtynyt ja hiljaisen tiedon merkitys korostunut. Hiljaista tietoa on tutkittu paljon. Eri tieteenalat ovat lähestyneet sitä omista näkökulmistaan käsin. Hiljainen tieto

on pohjimmiltaan erittäin henkilökohtaista tietoa. Sillä tarkoitetaan tiedon muotoja, jotka jäävät käsitteellisen ja kielellisen tiedon ulkopuolelle ja näkyvät yhteisöllisissä käytännöissä. (Heiskanen 1999, 34.)

Hiljaista tietoa on perinteisesti pidetty itsestään selvänä osana ammattitaitoa. Siinä on kysymys kokemuksellisesta tiedosta. Hiljaista tietoa ei voi ilmaista sanallisesti tai kuvallisesti, vaan se opitaan toiminnan kautta. Se liittyy työssä vahvasti työprosesseihin ja työyhteisön tietämykseen. Hiljainen tieto näkyy työssä käytännön varmuutena, itsenäisyytenä, sujuvuutena ja rohkeutena ja ilmenee tapana tehdä omaa työtä. Kokonaisuuksien hallinnan myötä syntyy tunne oman työn hallinnasta ja varmuus omasta osaamisesta. Työssä oppiminen tapahtuu työtä tehdessä, vuorovaikutustilanteissa, tarkkailun ja virheiden kautta, työkokemusta arvioimalla ja ongelmaratkaisutilanteissa. (Paloniemi 2008, 261–262.) Hiljainen tieto edesauttaa uuden oppimisen prosessissa arvioimaan uuden asian merkityksellisyyttä suhteessa omaan työhön. Se auttaa ottamaan opiksi koetusta sekä soveltamaan opittua uusissa tilanteissa. (Paloniemi 2008, 272.)

Hiljaiselle tiedolle ominaista on, että sitä on vaikea sanoittaa (Koskennurmi-Sihvonen 2002,2). Sen jakaminen on hidasta ja vaatii henkilökohtaisen kontaktin. Hiljainen tieto siirtyy sanojen välityksellä dialogissa, yhteisesti, merkitysten ja tulkintojen kohdatessa ja rakentuessa kohti uusia ulottuvuuksia. Tämän lisäksi se siirtyy myös hiljaisesti, olemalla ja toimimalla, ilman sanoja. (Heikkinen & Huttunen 2008, 206, 209.)

### 3 VERKOSTOITUMINEN

Espoon omaistoiminnan neuvottelukunta on asiantuntija verkosto, jossa on edustettuna ammattilaistahojen rinnalla omaisjäsen. Tarkastelen tässä luvussa verkostoitumisen taustaa ja verkostoitumisen edellytyksiä sekä haasteita.

Yhteiskunta on 2000-luvulla muotoutunut kilpailukyky-yhteiskunnaksi. Siinä yksilöllisyys ja tehokkuus korostuvat. Yksilön omaa vastuuta elämästään ihannoidaan. Työelämässä perinteinen vuosiajattelu pilkotaan kvartaalitaloudeksi ja elämän rytmi on hiottu huippuunsa. Tietoyhteiskunta ja globalisoituva maailma vääristävät mittasuhteita. Maailma tulee lähelle Internetin ansiosta, mutta kauas karkaava teollisuus palauttaa sen jälleen paikalleen. Mikään ei ole enää niin kuin ennen eikä maailma palaudu enää samaksi kuin se oli vain neljännesvuosisata sitten. Elämme paradoksaalisuuden ja ristiriitaisuuden aikaa. Työttömyys lisääntyy samalla kun työssä olevat elävät jatkuvan kiireen ja lisääntyvien työtehtävien keskellä.

#### 3.1 Verkostoitumisen yhteiskunnallinen tausta

Verkostokäsite sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa kuvaa pirstaleisia ja mutkikkaita yhteisöllisiä järjestelmiä. Niiden toimintaa rajaavat epämuodolliset säännöt ja sitoutuminen yhteisten intressien kehittämiseen sekä keskinäinen luottamus. (Uusikylä 1999, 49.)

1970- ja 1980-luvut olivat hyvinvointivaltion rakentamisen aikaa. Valtiolla oli vastuunkantajan keskeinen rooli. Se määritteli lainsäädännöllä julkisen sektorin kansalaisilleen tuottamat palvelut ja heitä tukevat tulonsiirrot. Kuntien tehtävä oli hyvinvointipalvelujen tuottaminen. Valtion rahoitus ohjattiin kuntiin tarkasti ja tehtäväkohtaisesti. Sektorikeskeinen johtamis- ja ajattelutapa vahvistui, kun ministeriöt ohjasivat kuntien toimintaa kehittämillään tavoilla ylhäältä alaspäin. Kunnat toimivat valtionosuuksien mukaan. (Möttönen & Niemelä 2005, 31–33.)

Tällä ohjausjärjestelmällä luotiin kattava ja universaali hyvinvointijärjestelmä (Möttönen & Niemelä 2005, 34).

Möttösen ja Niemelän mukaan (2005) 1980-luvun alussa hyvinvointivaltioajattelua alettiin kritisoida. Valtiovallan nähtiin kaventavan kunnallista ja paikallista päätöksentekoa ja sen myötä myös demokratiaa. Taloudelliset haasteet kasvoivat, kun valtion kunnille määräämät valtionosuudet johtivat kuntien haluttomuuteen tehostaa toimintojaan. Uusi ajatus tehokkuuteen ja kilpailuun perustuvasta yhteiskunnasta heräsi, ohittaen tasa-arvo- ja demokratiatavoitteita. (Möttönen & Niemelä 2005, 33–34.)

Uuteen julkishallintoajatteluun antoi pohjaa kansainvälinen suuntaus New Public Management, jonka mukaisia uudistuksia toteutettiin Suomessa julkisella sektorilla 1980- ja 1990-luvuilla. Tuloksina syntyivät muun muassa tulosjohtaminen, liikelaitostaminen ja valtionosuusuudistus. (Temmes & Kiviniemi 1997, 18–21.) Valtionosuusuudistus, jossa tehtäväkohtaiset osuudet vaihtuivat asukaslukuihin perustuviksi, ajoittui 1990-luvun laman vaiheeseen. Kunnat saivat samanaikaisesti vastuulleen päättää palvelujen tuottamisorganisaatioista ja velvollisuuden supistaa palveluita vastaamaan pienentyneitä taloudellisia resursseja. Valtio siirsi kunnille vastuuta, mutta samalla vähensi omaa rahoitustaan. (Möttönen 2002, 114–115.)

2000-luvulla julkisella sektorilla painottuu yhä enemmän paikallisen tason merkitys. Järjestelmän tulee ohjautua paikallisten tarpeiden mukaan. (Möttönen & Niemelä 2005, 47.) Kansalaisyhteiskunnan ja valtion rooli on vuorovaikutteinen ja toisistaan riippuvainen (Määttä 2007, 22) ja toteutusvastuu on monella paikallisella toimijalla. Tämä on mahdollistanut seudullisia ja kansalaisia palvelevia toimintamalleja. (Möttönen & Niemelä 2005, 47.) Uusi hallintatapa etsii työvälineekseen verkostoitumista ja kumppanuuksia sekä aktiivista paikallista osallistumista, kuitenkin ylhäältä päin määriteltyjen tavoitteiden sisällä (Määttä 2007, 22).

### 3.2 Verkostoitumisen edellytyksiä ja haasteita

Käsitteellä verkosto tarkoitetaan Möttösen (2002) mukaan toimintaympäristöä, jolla ei ole perinteellisessä mielessä johtoa eikä keskusta. Sen toimijat voivat olla keskenään heterogeenisiä ja heidän tavoitteensa voivat poiketa toisistaan. Verkostossa on olennaista vuorovaikutuksen ja keskinäisen ymmärtämisen lisääminen. Verkostot luovat alueellisia toimintaedellytyksiä ja niiden toimiminen on ratkaisevaa (Möttönen 2002, 119–120.) Verkostotyötä voidaan määritellä sekä asiakastyön yhdeksi menetelmäksi että viranomaisista koostuviksi moniammatillisiksi ja poikkihallinnollisiksi työryhmiksi, joille tunnusomaista on monen osapuolen välinen tiedon ja kokemuksen vaihto (Virtanen 1999). Verkostoajattelun taustalla ei ole selkeää yksittäistä teoriaa, vaan sitä määrittelevät erilaiset tieteenalat ja monenlaiset tutkimukselliset kysymyksenasettelut (Uusikylä 1999, 49).

Uusikylä (1999) pohtii verkostokäsitteen inflaatiota, joka johtuu sen 1990-luvun saamasta suosiosta sosiaalitutkimuksessa. Käsitteen varomaton käyttö verottaa Uusikylän mukaan sen kuvailevaa lisäarvoa. Verkostolle tulee antaa selkeä asema yksilöiden tai organisaatioiden toimintaa selittävässä tutkimuksellisessa mallissa. Näin suhderakenteet saavat selittävän osuuden kokonaismallissa. (Uusikylä 1999, 48–49.)

Määtä (2007) mukaan ehkäisevä työ, jossa yhteisen intressin saavuttamiseksi haetaan poikkihallinnollista monitoimijuutta, on oiva esimerkki verkostoitumisesta. Siinä julkinen sektori, järjestöt, yritykset ja yhteisölliset suhteet yhdessä etsivät vastauksia paikallisiin kysymyksiin ja sitovat kaikki toimijat osaksi kehittämissyhteiskuntaa. Yhteisöllisyys on koossapitävä ja hyvinvointia lisäävä asia. (Määtä 2007, 23–24.)

Verkostot toimivat yhteisön sosiaalisen pääoman rakentumisen keskeisenä tekijänä. Sosiaalinen pääoma tarkoittaa toimijoiden käytössä olevaa voimavaraa, joka sosiaalisen verkoston, luottamuksen ja käytäntöjen kautta edistää jäsenten välistä vuorovaikutusta ja toimintojen yhteensovittamista. Se vahvistaa tavoitteiden toteutumista ja lisää yhteistä hyvinvointia. (Ruuskanen 2002, 5.)

Ammattikäytännöt ovat rakennemuutoksen myötä Suomessa voimakkaasti sektoroituneet. Ammatillisuuden suurimmat haasteet Arnkilin (Siira 2005, 26–31) mukaan ovat oman erityisalan yhä suuremmat tuntemusvaatimukset ja tämän tiedon jakaminen vierailta toiminta-aloilla toimiville. Arnkil painottaa dialogisuuden, vuoropuhelun, merkitystä. On tärkeää, että yhteistä toimintakenttää lähesytään erilaisista näkökulmista ja ongelmaa katsotaan sen eri puolilta. Tämä vaatii hyvää kohtaamista ja kuuntelemisen taitoa: moniäänisyys on voimavara. (Siira 2005, 26–31.)

Viranomaisten erilaiset toimintakulttuurit, hallintorajat, professiokentät ja lainsäädännöt saattavat aiheuttaa erilaisia ammattikieleen vaikuttavia tulkintaongelmia, jotka estetään avoimella kommunikaatiolla. Parhaimmillaan verkostoyhteistyö on silloin, kun pysytään yleisessä ja kaikkia hyödyttävässä puheessa yhteisen hyvän ajamiseksi. On tärkeää, että verkoston jäsenet mieltävät yhteistyön tärkeyden ja tiedostavat yhteisen pyrkimyksen sekä suhtautuvat osallisuuteensa vakavasti. (Virtanen 1999, 37–44).

Tiedon kulku on yksi verkoston tärkeimmistä tehtävistä. Sitä tapahtuu sen sisällä, jäsenten toimintaympäristöissä sekä verkostojen välillä. Verkosto vaatii tiedon vaihtoa, uudistumista, tuloksellista toimintaa ja haasteita. Sen sisältä löytyy valtavasti ammattitaitoa ja osaamista, jota yhdessä toimimisella on mahdollista hyödyntää. (Virtanen 1999, 37.) Verkostoituminen on yhteistyötä, joka lisää tietoisuutta muista toimijoista (Eronen ym. 1995, 78).



#### 4 OMAISTEN HYVINVOINTIA EDISTÄVÄ VERKOSTOITUMINEN MIELEN- TERVEYSTYÖSSÄ

Psyykkisesti sairastuneen omainen on tilanteessaan monen verkoston jäsen. Viranomaisverkoston lisäksi henkilökohtaisen tukiverkoston olemassaolo on tärkeää. Yksi tukiverkoston tarjoaman tuen muoto on vertaistuki, suhde muihin samassa tilanteessa eläviin ihmisiin.

Psyykkisesti sairastuneen omaiselle oman elämän hallinnan tunteen palauttaminen on tärkeää. Se on prosessi, jossa erilaisilla verkostoilla on merkitystä. Ammatillisella tuella ja vertaistuellalla on siihen suuri vaikutus. Sosiaali- ja terveydenhuollossa omaisen kohtaaminen on usein persoonatonta. Oman identiteetin pohtimiseen ja rakentamiseen liittyvät kysymykset ohittuvat helposti. (Möttönen & Niemelä 2005, 70). On tärkeää pystyä jakamaan elämän ehkä vaikeimman kokemuksen tuomia tunteita toisten samassa tilanteessa olevien ihmisten kanssa vastavuoroisesti (Luodemäki & Ray 2008, 29). Omaisen oman identiteetin rakentaminen uudessa tilanteessa tapahtuu usein kolmannen sektorin toimesta. Erityisjärjestön tarjoama tieto, palvelut ja vertaistuki tarjoavat ainesosia identiteetin uudelleen rakentamiseen. (Möttönen & Niemelä 2005, 71.)

Vertaistoiminnassa omainen ei ole hoidon ja toimenpiteiden kohteena vaan itse kokemuksellisenä toimijana. Vertaistuki on psyykkisesti sairastuneiden läheisille tärkeää, jonka avulla omainen ei jää yksin elämäntilanteessaan. Vertaistuellalla on suuri merkitys omaisen jaksamiselle ja elämönhallinnalle, eikä mikään ammatitiapu voi korvata sitä. Vertaistuki antaa mahdollisuuden työstää omaa suhtautumistaan uuteen elämäntilanteeseen, omaa identiteettiään, sekä auttaa saamaan otetta omasta elämästä. (Luodemäki & Ray 2008, 29–31.)

Mielenterveyskuntoutus on painottumassa avohoitoon. Espoossa Jorvin sairaalan psykiatriassa sairaalapaikkojen käyttö on maamme pienimpiä vain, 0,6 promillea (Hus 2010). Tämä tarkoittaa vastuun ja työmäärän lisääntymistä psyykkisesti sairastuneen omaisille. Sairastunut palaa yhteiskuntaan ja omaistensa pariin entistä nopeammin. Avohoidon resurssit eivät ole lisääntyneet samaa

tahtia kuin laitoshoidon on vähennetty. Omaisista on tullut hoitojärjestelmän näkökulmasta tärkeä voimavara. (Nyman & Stengård 2001, 15.)

Perheenjäsenen sairastuminen psyykkisesti vaikuttaa koko perheen ja läheisten elämään aiheuttaen usein omaisten uupumisen. Sairastuneen omaisen on muuta väestöä alttiimpi sairastumaan itse. (Omaiset mielenterveyden tukena, 2010.) Yksin jäämisen riski on suuri. Verkostoituminen hoitojärjestelmään ja toisten samanlaisessa elämäntilanteessa olevien kanssa on henkilökohtaisen jaksamisen edellytys.

Omaisen hyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten ikä ja sukupuoli, hänen suhteensa sairastuneeseen ja sairastamisaika, asumisjärjestelyt sekä tilanteessa olevien auttajien määrä ja omaisen oma työtilanne. Omaista kuormittavat tekijät voidaan jakaa subjektiivisiin ja objektiivisiin tekijöihin. Objektiivisiä tekijöitä ovat sairastuneen ongelmalliset käyttäytymismuodot ja niiden aiheuttamat ongelmat omaisen elämässä. Subjektiivisesti kuormittavia tekijöitä ovat omaisen omat tunteet ja reaktiot, jotka liittyvät läheisen ihmisen sairastumiseen.

Omaisen hyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat hänen saamansa sosiaalinen tuki ja tilanteeseen liittyvä hallinnan tunne. On tärkeää tuntea elämäntilanteen merkityksellisyys ja hallita sen aiheuttamaa stressiä. Hyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös omaisen terveys ja toimintakyky. (Nyman & Stengård 2001, 19.) Tärkeimpiä omaisten hyvinvointia suojaavia tekijöitä ovat ystäväsuhteet, liikunta ja fyysinen kunto, harrastukset ja yhdistystoimintaan osallistuminen, työ, arjen pienet ilot, itseluottamus ja usko itseensä sekä positiivinen elämänsäsenne (Nyman & Stengård 2001, 82–83).

Vertaistoiminta oli Omaiset mielenterveystyön tukena -yhdistyksen perustamisen lähtöajatus 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa. Alkuaikojen epäviralliset kohtaamispaikat ovat muuttuneet toiminnan edetessä ja laajetessa suunnitelmallisemmiksi. Ammatillaiset vastaavat puitteista, vertaisryhmien ohjaajakoulutuksesta ja teemoista vertaistapaamisten onnistumiseksi. (Luodemäki & Ray 2008, 31.)

OTU on edunvalvontajärjestö, joka jo olemassaolollaan viestittää omaisten huomioimisen tärkeyttä mielenterveystyössä. Mielenterveyskuntoutujien ja heidän omaistensa tukeminen tapahtuu järjestössä välillisesti ja välittömästi. (Luodemäki & Ray 2008, 37.) Välitön tukeminen on kuntoutujan ja omaisen kanssa suorassa kontaktissa tapahtuvaa toimintaa. Siinä tietämyksen lisäämisen ja toiminnan kautta ennakoidaan ja ehkäistään hyvinvointia uhkaavia tekijöitä sekä lisätään suojaavia tekijöitä. Välillisesti tapahtuvia tukitoimia ovat yleiseen asenneilmapiiriin vaikuttaminen, koulutustoiminta sekä neuvottelukuntatoiminta, jossa psyykkisesti sairastuneiden omaisten näkökulmaa tuodaan aktiivisesti esille. (Luodemäki & Ray 2008, 26–27.)

## 5 OMAISTOIMINNAN NEUVOTTELUKUNTA MIELENTERVEYSTYÖN FÖRUMINA ESPOOSSA

Julkisen palvelutuotannon piirissä tulisi pohtia, kuinka omaisen identiteettityö voitaisiin liittää osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluita (Möttönen & Niemelä 2005, 71). Tähän tarpeeseen osaltaan ovat paneutuneet OTU:n omaistoiminnan organisoimat omaistoiminnan neuvottelukunnat. Ne ovat ammattilaisverkostoja, joissa ammattilaisäänen rinnalla kuuluu omaisen kokemusasiantuntijuus omaisjäsenten kautta.

OTU toimii yhteistyössä Espoon kaupungin kanssa tavoitteenaan kehittää omaistyötä sen alueella. Espoon omaistoiminnan neuvottelukunta on säännöllisesti ja pitkäjänteisesti toimiva yhteistyömuoto, jossa työtä tehdään Espoon omista lähtökohdista käsin. Omaistoiminnan neuvottelukunnassa on mukana tahoja, jotka tekevät alueellista työtä mielenterveyden hyväksi.

### 5.1 Neuvottelukunnan toiminta ja sen tavoitteet

Omaistoiminnan neuvottelukunnassa nostetaan keskusteluun alueen mielenterveyden ajankohtaisia asioita. Sen laaja-alainen edustusto mahdollistaa alueen mielenterveysasioiden erilaisten näkökulmien huomioimisen niitä kehitettäessä. Neuvottelukunta on ajankohtaisen tiedon vaihtopaikka, informaation yksikkö, jossa välittyy päivitetty tieto eri tahojen tuottamista palveluista ja toimista. (Suominen 2010.)

Neuvottelukuntien tavoitteena on vaikuttaa kuntalaisten ja päätöksentekijöiden yleisiin asenteisiin mielenterveyteen liittyvissä asioissa. Neuvottelukunta pyrkii konkreettisiin toimiin asioiden työstämiseksi. Laaja-alainen toiminta mahdollistaa eri tahojen voimien yhdistämisen yhteisen intressialueen hyväksi. Neuvottelukunnan konkreettisia toimintamuotoja Espoossa ovat mm. erilaiset omaisryhmät ja omaisille sekä ammattilaisille järjestetyt seminaari- ja koulutuspäivät. Neuvottelukunta mahdollistaa tehokkaan vaikuttamisväylän kunnalliseen pää-

töksentekoon. Sen valmistelemat aloitteet on tarkasteltu monesta näkökulmasta laaja-alaisesti ja työstetty valmiiksi ideoiksi päätöksentekijöille. (Suominen 2010.)

Uudellamaalla toimii kymmenen omaistoiminnan neuvottelukuntaa, joissa työtä tehdään alueen erityispiirteet huomioiden. Kunnat ja niissä järjestetyt mielenterveyspalvelut ovat erilaisia, mikä vaikuttaa neuvottelukuntien kokoonpanoihin. OTU toimii neuvottelukuntien käynnistäjänä ja rakenteiden luojana. Neuvottelukuntien puheenjohtajana toimii alueella vaikuttava henkilö ja sihteerinä OTU:n edustaja. He yhdessä valmistelevat kokousten esityslistat. Neuvottelukunnat kokoontuvat kahdesta neljään kertaa vuodessa ja seuraavan kokouksen ajankohta sovitaan aina kokouksen aikana, mikä on jatkuvuuden kannalta tärkeää. (Suominen 2010.)

Neuvottelukuntien pitkäjänteinen työ mahdollistaa ideoiden työstämisen toiminnaksi. Neuvottelukunnat ovat rakenteeltaan kevyitä, mikä mahdollistaa reagoivan toimintamallin alueen hyväksi tehtävässä mielenterveystyössä. (Suominen 2010.)

## 5.2 Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnassa mukana olevat tahot

Omaistoiminnan neuvottelukunnassa ovat postituslistan mukaan edustettuina seuraavat tahot:

- Omaistahon edustaja
- Espoon kaupunki:
  - Mielenterveys- ja päihdepalvelut
  - Sosiaali- ja kriisipäivystys
  - Espoon kaupungin kuntoutumis- ja työllistämispalvelut
  - Sosiaalitoimi
  - Sosiaali- ja terveyslautakunta
- Helsingin ja Uudenmaan piirin sairaanhoitopiiri:

## Jorvin psykiatrian klinikkaryhmä

- Espoon seurakunnat:
  - Seurakuntayhtymä
  - Tapiolan seurakunta
  - Leppävaaran seurakunta
- Ammattioppilaitos Omnia
- Espoon Klubitalo
- Hyväkoti ry
- Espoon mielenterveysyhdistys EMY

## 6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnan jäsenistön kokemuksia neuvottelukuntatyöskentelystä.

Tutkimuskysymykseni on:

Kuinka jäsenistö kokee neuvottelukuntatyöskentelyn?

Tutkimuskysymyksestä johdetut alakysymykset ovat:

Miksi jäsenistö on hakeutunut neuvottelukuntatyöskentelyyn?

Mitkä ovat neuvottelukuntatyöskentelyn vahvuudet ja kehittämiskohdat?

Mikä on jäsenen oma rooli neuvottelukuntatyöskentelyssä ja mitä hän antaa työskentelylle? Teemahaastattelurunko on työni liitteenä LIITE 1.

## 7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöni on luonteeltaan kartoittava ja kuvaileva laadullinen tutkimus. Koska tutkimukseni tavoitteena oli selvittää Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnan jäsenistön kokemuksia työmuodosta, laadullinen tutkimus palveli tarkoituspäätä parhaiten. Opinnäytetyössäni käytetään laadulliselle tutkimukselle tyyppisiä menetelmiä aineiston keruussa ja sen analysoinnissa.

### 7.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen juuret nähdään eri perinteiden mukaan joko eurooppalaisessa fenomenologiassa tai amerikkalaisessa sosiologiassa ja antropologiassa. Näin ollen voidaan puhua erikseen eurooppalaisesta ja amerikkalaisesta perinteestä. Tuomen ja Sarajärven (2004) mukaan eurooppalaista laadullista tutkimusta voidaan kuitenkin pitää oikeampana. Suomessa laadullisen tutkimuksen synonyymejä ovat kvalitatiivinen, pehmeä, ymmärtävä ja ihmistutkimus. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 22–23.)

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, ihmisen elämänpiiri ja siihen liittyvät merkitykset, kaikessa monimuotoisuudessaan. Aihetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisella tutkimuksella pyritään löytämään tosiasioita tutkittavasta teemasta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.) Laadullisissa tutkimuksissa oletetaan, että todellisuus saavutetaan kokemusten kautta. Menetelmällä pyritään ymmärtämään ja tulkitsemaan ihmisten kokemuksia ja todellisuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 27.)

Tutkimus voi olla luonteeltaan muun muassa kartoittava tai kuvaileva. Kartoittavan tutkimuksen tarkoituksena on etsiä aiheesta uusia näkökulmia sekä selvittää niitä. Kuvailevassa tutkimuksessa taas etsitään kuvauksia tapahtumista ja tilanteista ja dokumentoidaan niiden keskeisiä ja kiinnostavia piirteitä. (Hirsjärvi ym. 2007, 133–134).



Laadullisen tutkimuksen tekijän on tiedettävä, mitä hän on tekemässä. Tämä on pidettävä jatkuvasti mielessä koko tutkimusprosessin ajan, mikä on tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa tärkeää. Laadullinen tutkimus on prosessi, jonka jokainen vaihe on mietittävä tarkkaan suunnitelmavaiheessa. Aineiston analyysitapaa on hyvä pohtia jo aineiston keruu- ja sen purkamisvaiheessa. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 71–72.) Aineiston määrä ei ole ratkaisevassa asemassa, vaan sen laatu. Aineiston riittävyttä kuvaa saturaatio eli kylläntymiskäsite. Aineisto voidaan nähdä riittävänä, kun samat asiat alkavat toistua haastatteluisissa. (Hirsjärvi ym. 2007, 177.)

## 7.2 Puolistrukturoitu teemahaastattelu

Haastattelu on kielellistä vuorovaikutusta, jossa haastattelija etsii haastateltavalta vastauksia tiettyä tarkoitusta varten (Hirsjärvi ym. 2007, 199). Tutkimushaastattelun tarkoituksena on saada tietoa ja luoda ymmärrystä tutkittavan aiheen yleisistä piirteistä, ja saada vastauksia kyseisen tutkimusprojektin aihetta koskeviin kysymyksiin (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 10).

Tutkimushaastattelussa haastateltava tulee nähdä haastattelijan rinnalla keskustelun aktiivisena osapuolena, kuitenkin niin, että haastattelijalla on tilanteessa ohjat käsissään. Haastattelu tarjoaa mahdollisuuden joustavuuteen ja kysymysten täsmentämiseen sekä syventämiseen haastattelutilanteessa. (Hirsjärvi ym. 2007, 200, 202.)

Haastattelulajeja määritellään sen mukaan, kuinka säädetyjä haastattelutilanteet ovat. Strukturoidussa haastattelussa kysymystenasettelu on tarkoin määriteltä ja kysymykset esitetään tietyssä järjestyksessä. Strukturoidun haastattelun vastakohta on avoin haastattelu, jossa haastattelu käydään vapaasti keskustellen tietyn aihepiirin sisällä. Teemahaastattelu, jota myös tässä tutkimuksessa käytetään, sijoittuu näiden kahden ääripään välille. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit, teemat, ovat tiedossa ja ennakkoon mietitty. Kysymysten tarkka muoto ja niiden järjestys sen sijaan saattavat vaihdella. (Hirsjärvi ym. 2007, 203.) Haastatteluiden yhteydessä on huolehdittava siitä,

että kaikilta haastateltavilta saadaan vastaukset tutkimuksen kannalta oleellisiin kysymyksiin, vaikka niiden järjestys ja laajuus saattavat haastatteluiden välillä vaihdella. Teemahaastattelussa olennaista on pyrkimys löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti. Etukäteen valitut teemat tulee perustaa tutkimuksen viitekehykseen. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 77.)

Haastattelijan ja haastateltavan erilaiset kulttuurilliset merkitykset kohtaavat haastattelutilanteessa. On tärkeää, että asiaa katsotaan yhteisestä näkökulmasta, vaikka haastattelijan ja haastateltavan näkökulmissa yleensä on eroavaisuuksia. Näkökulmaero tulee ottaa huomioon aineiston analyysivaiheessa. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 36.) Haastattelun riskinä saattaa myös olla haastateltavien pyrkimys antaa kaunisteltuja tai sosiaalisesti suotavia vastauksia (Hirsjärvi ym. 2007, 201).

Valitsin teemahaastattelun tiedonkeruumenetelmäksi. Päädyin siihen, koska mielestäni se vastasi parhaiten tutkimukseni tarkoitusta ja tuki sen tavoitteita. Teemahaastattelun teemoilla varmistin, että kaikkien haastateltavien kanssa käsitelimme samoja aihepiirejä. Haastattelut olivat itsenäisiä ja avoimia keskusteluja, joissa teemojen järjestys saattoi muuttua. Pyrkimykseni oli, että haastateltavat saisivat kuvata kokemuksiaan vapaasti ja omista lähtökohdistaan, kuitenkin niin, että sain kerättyä opinnäytetyöhöni tarvittavaa aineistoa.

Tutustuttuani Espoon neuvottelukunnan jäsenhistoriaan ja keskusteltuani OTU:n kuntayhteistyöstä vastaavan henkilön kanssa pyysin seitsemää ryhmän jäsentä teemahaastatteluun. Haastateltavista viisi oli ollut toiminnassa mukana alusta alkaen vuodesta 2002, yksi vuodesta 2006 lähtien ja yksi oli vuonna 2009 toimintaan mukaan tullut jäsen. Kuusi haastateltavaa oli osallistunut neuvottelukunnan kokouksiin melko säännöllisesti. Haastateltavat valikoituivat niin, että he edustivat selkeästi erilaisia Espoon mielenterveystyössä mukana olevia tahoja sekä erilaisia näkökulmia.

### 7.3 Aineiston keruu

Lähetin elokuussa 2009 haastateltaville neuvottelukunnan jäsenille haastattelu-pyyynnön sähköpostitse. Kerroin tutkimukseni tavoitteista ja toteutustavasta, haastatteluteemoista ja arvioidusta haastattelun kestosta. Haastateltavat olivat pääosin tietoisia opinnäytetyöni tarkoituksesta, koska asia oli ollut esillä edellisissä kokouksissa. Tutkimusaikeeni otettiin vastaan lämpimästi ja haastatteluajat sovittiin toteutettavaksi syys-lokakuussa 2009.

Opinnäytetyön tutkimushaastatteluun osallistuneet neuvottelukunnan jäsenet edustivat erilaisia mielenterveyden eteen Espoossa työskenteleviä ammattilaisia. Haastateltavina olivat Espoon kaupungin, Jorvin psykiatrian, oppilaitos Omnian, Hyvä koti ry:n, Espoon Klubitalon, seurakunnan ja Espoon sosiaali- ja terveyslautakunnan edustajat. Haastattelin yhteensä seitsemää neuvottelukunnan jäsentä, kuutta jäsentä heidän työpaikallaan. Yksi haastattelu toteutettiin jäsenen kotona. Ennen haastattelua kertosin haastateltavien kanssa haastatteluni tavoitteen, kerroin haastatteluteemat ja sen kulun. Kuusi haastateltavaa antoi luvan haastattelun nauhoittamiseen. Yhden haastateltavan vastaukset kirjasin ylös käsin. Haastattelut kestivät kahdestakymmenestä minuutista yhteen tuntiin. Teema-alueet muodostuivat tutkimukseni alakysymyksistä. Olin laatinut itselleni tarkastuslistan, jonka avulla kysyin teema-alueeseen liittyviä kysymyksiä.

Kerroin etukäteen haastateltaville tutkimuskysymykseni ja teema-alueet, mutta en tarkempaa tarkastuslistaa, pyrkimyksenäni mahdollisimman vapaa kerronta haastattelutilanteessa. Tarkoitukseni oli saada monipuolista tietoa haastattavieni kokemuksista neuvottelukuntajäsenyydestä. Rakensin teemahaastattelu-runkoni niin, että lähestyin teemoja mahdollisimman monelta kantilta. Teema-alueisiin liittyvät aiheet tuntuivat haastattelutilanteessa toistamiselta, mutta aineiston purkamisen yhteydessä havaitsin pyrkimykseni toimivan. Kysymykset toivat vastauksiin arvokkaita sävyeroja ja vivahteita.

Kaikki haastattelut sujuivat häiriöttä ja haastateltavat olivat motivoituneita keskusteluun. Yhdessä haastattelussa aistin levottomuutta ja kiirettä. Nauhoitin haastattelut ja lisäksi kirjasin haastattelun nostattamia ajatuksia tutkimuspäivä-

kirjaani. Asennoiduin haastatteluihin niin, että annoin haastateltavien rauhassa kertoa kokemuksiaan ja näkemyksiään neuvottelukuntatyöskentelystä. Tein tarkentavia kysymyksiä ja seurasin haastattelurunkoa niin, että kaikki osa-alueet tulivat käsitellyksi. Osa-alueiden järjestykset vaihtelivat haastattelusta riippuen.

Aineiston nauhoittaminen ja purkaminen kirjalliseen muotoon helpottaa tärkeiden yksityiskohtien havaitsemista haastatteluista sekä toimii muistin apuna (Ruusuvuori & Tiittula 2005). Nauhoittamisen ansioista minun ei tarvinnut keskittyä muistiinpanojen tekemiseen ja pystyin tarkkaavaisesti kuuntelemaan haastateltavan puhetta.

Litteroin kaikki nauhoitetut haastattelut. Litteroitua aineistoa kertyi kaikkiaan 60 sivua.

#### 7.4 Aineistonanalyysi

Teemahaastattelulla pystytään tutkimaan erilaisia ilmiöitä. Tutkimusaineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin avulla on mahdollisuus luoda ilmiöstä tarkka ja selkeä kuvaus. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 110.) Sisällönanalyysi on yksi laadullisen tutkimuksen keskeisistä tutkimusmenetelmistä (Metsämuuronen 2006, 167). Sisällönanalyysia voi pitää laadullisen tutkimuksen perusmenetelmänä, sillä useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat sisällönanalyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2004, 93).

Sisällönanalyysilla tutkimusaineistoa voidaan analysoida järjestelmällisesti ja objektiivisesti. Se sopii sekä strukturoituun että strukturoimattomaan aineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 105.) Laadullinen tutkimus voidaan jakaa induktiiviseen, eli aineistolähtöiseen ja deduktiiviseen, eli teorialähtöiseen analyysiin. Jaottelussa voidaan käyttää myös abduktiivista päättelyä, mikä tarkoittaa tutkimuksen tekijän omien ajatusrakenteiden vaikutusta induktiiviseen päättelyyn. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 97.)

Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkimusilmiöstä tiivis ja yleinen kuva johdopäätösten tekemistä varten. Analyysi itsessään ei tuota varsinaisesti uutta tietoa vaan muokkaa vanhaa. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 105.)

Aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa aineisto redusoidaan eli pelkistetään. Aineistosta karsitaan kaikki epäolennainen pois ja tutkimuskysymysten perusteella sitä tiivistetään ja pilkotaan osiin. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 111.) Analyysin toisessa vaiheessa aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään. Pelkistettyjä ilmaisuja tarkastellaan ja etsitään niistä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Aineistoa ryhmitellään aihepiirien mukaisesti ja niitä muodostetaan ryhmiksi, alaluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 112.)

Analyysin kolmannessa vaiheessa aineisto abstrahoidaan eli käsitteellistetään. Alaluokkia ryhmitellään yhteisten piirteiden mukaan yhdistäen näistä yläluokkia, teoreettisia käsitteitä. Analyysin viimeisessä vaiheessa muodostetaan yläluokista pääluokkia, kokoavia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 115.)

Tässä opinnäytetyössä käsittelin aineiston induktiivisen eli aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi alkoi nauhoitettujen haastattelujen koodaamisella sana sanalta. Koska toimin itse haastattelijana ja aineiston litteroijana, aineisto tuli minulle tutuksi. Litteroinnin jälkeen jatkoin aineiston lukemista perehtyäkseni siihen syvällisesti edelleen. Redusoin eli pelkistin tekstiä kopiaimalla tutkimuskysymysten kannalta olennaiset osat erillisiin tiedostoihin. Pidin kuitenkin haastateltujen henkilöiden aineistot tässä vaiheessa erillään toisistaan. Luin aineistot tämän jälkeen useaan kertaan läpi, jotta varmistuin, että kaikki olennainen oli todella siirretty pelkistettyihin tiedostoihin.

Tämän jälkeen klusteroin eli ryhmittelin aineiston. Etsin pelkistetyistä aineistosta analyysiyksiköitä, jotka olivat lauseita ja ajatuskokonaisuuksia. Etsin pelkistetyistä ilmauksista samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia yhdistäen niitä alaluokiksi. Aineiston analyysin apuna käytin Excel-taulukkoa. Aloitin aineiston analyysin teemasta yksi ja etenin teemoittain tehden jokaisesta teemasta erillisen taulukon. Siirrettyäni analyysiyksikön taulukkoon merkitsin sen perään haastateltavan numeron H1–H7.

Tämän jälkeen alkoi abstrahointivaihe eli aineiston käsitteellistäminen. Yhdistin alaluokkia ja näistä muodostin yläluokkia. Tein Excel-taulukkoon yläluokkia varten uuden sarakkeen. Ryhmittelin alaluokkia niiden yhteisten piirteitten mukaan. Tulostin ala- ja yläluokkien muodostamat taulukot ja vertasin luokkia pelkistettyyn aineistoon; näin varmistin, että kaikki olennainen oli tullut huomioiduksi. Lopuksi muodostin yläluokista kokoavia käsitteitä, pääluokkia.

## 8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Esittelen tulokset vastaamalla tutkimuskysymykseeni, kuinka jäsenistö kokee neuvottelukuntatyöskentelyn siitä johdettujen alakysymysten mukaisessa järjestyksessä. Lisäksi kerron aineistosta nousseita näkemyksiä neuvottelukuntatyön tuloksista ja tulevaisuudennäkymistä. Käytän tuloksissa esimerkkeinä haastattelusitaatteja, jotka olen merkinnyt haastateltavan mukaan H1–H7.

### 8.1 Neuvottelukuntajäsenyyden lähtökohdat

Kaikki seitsemän haastateltavaa saivat kutsun jäseniksi Omaistoiminnan neuvottelukuntaan. Kutsuja oli Omaisat mielenterveystyön tukena, Uudenmaan yhdistys ry:n Eija Suominen. Kaksi haastateltavaa kutsuttiin mukaan toiminnan käynnistyttyä yhteisestä aloitteesta. Neuvottelukuntatyöskentelyn edetessä nähtiin olennaiseksi saada toimintaan mukaan muita mielenterveystyössä olevia Espoon keskeisiä toimijatahoja. Viisi alusta asti mukana ollutta tunsivat toisensa ennalta ja olivat työnsä puolesta yhteydessä toisiinsa ajoittain.

#### *Monipuolinen yhteydenpitokanava*

Haastateltavien ennakkokäsitys neuvottelukuntatyöskentelystä oli, että se toimiisi monipuolisena yhteydenpitokanavana. Työskentelyn alussa vallitsi odottava uteliaisuus työmuotoa kohtaan. Yhteys käsitteenä nähtiin monisäikeisenä. Olennaisena koettiin yhteys mielenterveystyötä tekevien tahojen välillä. Neuvottelukunnan koettiin tarjoavan yhteistyöfoorumin, jossa saman pöydän ääressä päästiin säännöllisesti tutustumaan samalla työalalla toimiviin ammattilaisiin.

*Nää mielenterveyspuolen organisaatio muuttuu semmoista vauhtia ja on tässä viimeiset vuodet muuttunut, että ihan pelkästään se, että ymmärtää ja tietää, mitä tapahtuu, se vaatii jo jonkunmoisia ponnistuksia. ( H1)*

*Meille yhteistyökumppanit ovat olleet tärkeitä, ja kun me kuultiin tästä neuvottelukunnasta ja saatiin kutsu, me pidettiin sitä niin arvokkaana asiana. Että nyt päästään myös kuulemaan omaisten*

*ääntä ja palveluverkostoa kokoamaan niin, että voitais sitten tässä neuvottelukunnassa toimia. Että siinä olisi kaikki tän alueen tahot mukana. (H5)*

OTU:n kautta avautuvaa yhteyttä omaisiin pidettiin niin ikään tärkeänä. Sen koettiin mahdollistavan ammattilaisverkoston toiminta ja tuovan mukanaan kokemusasiantuntijuuden Espoossa tehtävään mielenterveystyöhön. Omaisten merkitys ja heidän työpanoksensa tunnustaminen yhteisessä työssä nähtiin neuvottelukunnan perustamisessa tärkeänä.

*Tämä on pienen pieni toimintamalli, siihen nähden, mitä nää omaiset tekee sairaan omaisensa eteen. (H2)*

*Paikallinen yhteistyö, mikä vie eteenpäin tätä omaisten näkökulmaa ja asiaa, mikä on äärimmäisen tärkeä juttu. se usein unohtuu täällä meillä arkipäivässä. ( H4)*

Omaistoiminnan neuvottelukunnan perustaminen koettiin merkittävänä asiana. Sen nähtiin mahdollistavan säännöllinen yhteistyö paikallisten mielenterveyden eteen työskentelevien ihmisten kesken. Kutsu neuvottelukuntaan koettiin etuoikeutena ja arvokkaana asiana.

Yleisimmin kutsun saanut henkilö teki itse päätöksen toimintaan lähtemisestä. Yhdessä työyhteisössä kutsu vietiin johtokuntaan, jossa toimintaan osallistumiseen saatiin johtokunnan myöntämä lupa. Mukaan lähteminen nähtiin yleisimmin itsestänselvyytenä.

Haastateltavat eivät muistaneet, että Omaistoiminnan neuvottelukunnasta olisi käyty julkista keskustelua sen alkuvaiheessa.

*Ei todellakaan, miten sen sais näkyvämmäksi?(H4)*

Haastateltavat kokivat toimineensa itse pääasiallisena tiedotuskanavana. Haastattelujen yhteydessä nousi esiin julkisen keskustelun merkityksellisyys myös tänä päivänä. Neuvottelukunnan näkyvyys koettiin työn ja vaikuttamisen kannalta tärkeäksi. Sen järjestämät tapahtumat Espoossa tiedottavat työmuodosta suuremmalle yleisölle, mutta kaikki haastateltavat eivät nähneet sitä riittä-



vänä. Omaistoinnin neuvottelukunnan tavoitteiden nähtiin toteutuvan paremmin näkyvyyden lisääntymisen myötä.

## 8.2 Neuvottelukuntatyöskentelyn vahvuudet

Omaistoinnin neuvottelukunnan vahvuutena tulee esille sen tehtävä laajalajaisen yhteistyön mahdollistajana Espoossa. Vahvuudet voidaan luokitella seuraavasti.

### *Ajankohtaisen tiedon jäsentämisen ja ideoinnin foorumi*

Tiedon runsaus työelämässä nousi kaikilla haastateltavilla korostuneesti esille. Omaistoinnin neuvottelukunta nähtiin ajankohtaisen tiedon jäsentäjänä. Yhteisessä pöydässä keskustelemisen nähtiin nostavan olennaisen tiedon esille, sekä auttavan tiedon merkityksellisyyden ymmärtämistä yhteisen työkentän kannalta. Tiedon yhteisen jakamisen havaittiin lisäävän ymmärrystä asioiden toisiinsa linkittymisen myötä ja antavan varmuutta omaan työhön.

Ajankohtaisen tiedon jakamisen ohella yhteistä ideointia pidettiin tärkeänä. Asioiden esille nostamisen ja niistä yhdessä keskustelemisen koettiin tarjoavan mahdollisuuksia yhteiseen ideointiin. Eri toimijoiden väliset näkökulmat nähtiin tulevan tällöin välittömästi huomioiduiksi. Ideoinnin koettiin eri toimijoiden kesken nousevan uudelle ja vaikuttavammalle tasolle johtuen erilaisista näkökulmista, mutta yhteisestä intressistä.

### *Konkretisoija*

Espoon mielenterveystyön nähtiin omaistoinnin neuvottelukunnan myötä konkretisoituneen toimijoiden mielissä. Oman paikan ja oman työn merkityksellisyyden hahmottuminen ymmärrettiin tärkeänä seikkana. Pitkäaikaisen ja jänteisen työmuodon on koettu tuoneen jatkuvuutta yhteistyöhön. Tämä koettiin keskeisenä asiana. Neuvottelukunta koettiin intensiivisenä työmuotona ja sen koettiin vetävän jäseniä toimintaan mukaan vuosi vuodelta.

*Siinä on joku sellainen jännite, joka vetää. Kai se on vain sitä, että sieltä saa. Koska se on hirveen helppo tapa. Mä pysyn aika hyvin jyvällä Espoon toiminnasta tällä alueella. (H3)*

Omaistoiminnan neuvottelukunnan vahvuus nähtiin sen paikallisuudessa. Mielenterveyden eteen työtä tekevien tahojen tunnistaminen koettiin tärkeäksi. Rintarinnan kaupungin kanssa tekevät työtä kolmas sektori, seurakunnat ja erikoissairaanhoido, samansuuntaisin tavoittein. Neuvottelukunnan aikaansaamaksi konkretiaksi koettiin myös tiedonjakamisen lisääntyminen sekä vuoropuhelun mahdollistuminen omaisten, sairastuneiden ja ammattilaisten välillä.

Omaistoiminnan neuvottelukunnan konkreettiseksi aikaansaannokseksi nimettiin Espoossa kerran vuodessa järjestettävät kaikille avoimet teemaseminaarit. Myös kerran vuodessa järjestettävät omaistoiminnan neuvottelukuntien kehittämispäivät koettiin tärkeäksi ja virkistäväksi tapahtumaksi. Niiden suurin anti on koko Uudenmaan kattavasta mielenterveystyöstä saatava informaatio ja toisten samaa työtä tekevien ammattilaisten ja omaisten kohtaaminen.

#### *Rakenteet mahdollistajina*

OTU ry nähtiin tärkeänä moottorina ja työn mahdollistajana. Ilman sen panosta työn ei tällaisella intensiteetillä koettu voivan toimivan. Työmuoto nähtiin myös kevytrakenteisena ja helppoliikkeisenä byrokraattisista taakoista vapaana toimijana, jossa yhteistyö on mahdollista. Puheenjohtajan merkitys korostui vastauksissa. Koettiin, että puheenjohtaja pystyy luomaan demokraattisen, avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin.

*Byrokratia ja valta-asetelma puuttuu. Täällä on aikaa ja tilaa mielipiteille sekä keskustelulle. (H6)*

#### *Yksilöä tukeva ja ymmärrystä lisäävä foorumi*

Omaistoiminnan neuvottelukunta nähtiin myös keskeisenä henkilökohtaisen työhyvinvoinnin edistäjänä. Yhteinen jakaminen koettiin mahdolliseksi. Myös vaikeista, omaa työalaa koskevista asioista koettiin pystyttävän puhumaan.

*Siinä herää itekin huomaamaan, mitä kaikkea tehdään, ja millaisia mahdollisuuksia on. (H1)*

Neuvottelukuntatyöskentelyn tarjoamien henkilökohtaisten kontaktien ja ammatilaisiin tutustumisen koettiin helpottavan työskentelyä omassa arjessa. Nimien koettiin saaneen kasvot ja olemassa olleet kontaktien koettiin syventyneen.

Haastatteluissa nousi esille moninaisen jaksamisen merkitys. Kenen jaksaminen on tärkeää? Yhtäältä foorumi nähtiin siis oman työssä jaksamisen kannalta merkittävänä asiana. Toisaalta nähtiin yhteisen työpanoksen tärkeys. Työtä koettiin tehtävän Espoon hyväksi, jotta ihmiset, sairastuneet ja omaiset jaksaisivat paremmin.

*Mielenterveyden ja hyvinvoinnin eteen tehdään töitä, että ihmiset jaksais paremmin. (H6)*

Haastateltavat nostivat esille myös toistensa työn ymmärtämisen merkityksen. Tämä korostui erityisesti organisaatiomuutosten tuoman paineen tähden. Muutosten keskellä kaikki ei pelkästään oman työn näkökulmasta näyttäytynyt järkevältä. Omaistoinnin neuvottelukunnassa muutoksista keskusteleminen antoi laajempaa näkökulmaa, jota voitiin aktiivisesti viedä eteenpäin omaan työyhteisöön ja asiakasrajapintaan saakka. Asiantuntijuuden koko mielenterveystyön osalta koettiin lujittuvan.

Tapaamiset koettiin mielekkäinä ja niiden ilmapiiri hyvänä ja rauhallisena. Tapaamisiin pyrittiin pääsemään säännöllisesti. Kohtaaminen eri toimijoiden kanssa ja kuunteleva ilmapiiri nähtiin tärkeiksi ja eteenpäin vieviksi asioiksi.

#### *Jäsenistö pohjan laajuus*

Espoon omaistoinnin neuvottelukunta koostuu erilaisista työyhteisöistä ja hierarkisesti eritavalla järjestyneistä tahoista. Neuvottelukunnan laaja-alainen jäsenistö pohja nähtiin korvaamattomana rikkautena. Koko mielenterveystyön kentän koettiin olevan edustettuina ja keskustelemaan keskenään. Työn laaja-

alaisuuden ja moninaisuuden nähtiin tulevan juuri tällä tavoin erityisen merkityksellisesti esiin.

*No must se on ollu kauheen virkistävää, että mä pääsen keskustelemaan ylilääkärin kanssa asioista ja kertomaan hänelle, mitä mä nään tai mihin mä törmään omassa työssäni. (H1)*

*Juuri tämä mahdollistaa, että siellä syntyy ja sinne tuodaan erilaisia näkemyksiä. (H4)*

#### *Vaikuttamisen areena ja kanava*

Laaja-alaisuus nähtiin myös vaikuttamisen mahdollistajana. Eri organisaatioissa päättävissä asemissa mukana olevien neuvottelukunnan jäsenien kautta koettiin voitavan vaikuttaa päätöksentekoon tiedottamisen keinoin. Tieto toimijoiden työstä ja toimintatavoista nähtiin tärkeäksi saattaa päätöksentekijöille tietoon. Tämä koettiin myös tärkeäksi toimintojen päällekkäisyyksien välttämiseksi.

Haastateltavat kokivat neuvottelukuntatyöskentelyn avautuneen ja suuntautuneen ulospäin sen toimintavuosien aikana. Yhteistyön koettiin saavan näkyviä muotoja yleisötapahtumien ja seminaarien myötä. Tapahtumat nähtiin yleisesti merkittäviksi toimijoita lähentäviksi tekijöiksi. Työn koettiin tiivistyneen ja joustavuuden lisääntyneen yhteisten vuosien ja tutustumisen myötä. Organisaatiotahojen pysyvyys koettiin tärkeäksi. Henkilövaihdoksia tapahtui kuitenkin jonkin verran. Yhteistyömallien löytyminen koettiin rohkaisevaksi. Toisen toimijan työn arvostuksen koettiin kohonneen.

Omaistoiminnan neuvottelukunta nähtiin mielellään yhdeksi vaikuttajakanavaksi asennemuutoksen toteuttamisessa. Ammatillinen asiantuntijuus yhdessä omaisten kokemusasiantuntijuuden kanssa nähtiin voimallisena vaikutusmahdollisuutena vallitsevaa ilmapiiriä kohtaan.

*Se on sairaus sairauksien joukossa, joka on yks oleellinen osa ihmisten elämää ja ihmiskunnan niin kun populaatioon kuuluva, että meillä on myöskin mielenterveyspotilaita. (H2)*

Neuvottelukunnan tehtävänä nähtiin mielenterveysasioiden tuominen arjen tasolle. Neuvottelukunnan olemassaolo sinällään koettiin mielenterveystyön merkityksellisyyden lisääjänä. Avoimen yhteiskunnallisen keskustelun tärkeys ja sairastuneen sekä omaisen äänitorvena toimimisen merkitys painottui. Vastauksista nousi esille yhteys päätöksentekoon.

Kysyin haastateltavilta, miten he näkevät neuvottelukuntatyöskentelyn viiden vuoden kuluttua? Se nähtiin päätöksentekoon vaikuttavana yhteistyöverkostona. Haastateltavat kokivat työn systemaattisen jatkuvuuden merkittävänä. Neuvottelukunta nähtiin varhaisen puuttumisen reagoinnin areenana, joka mahdollistaa mielenterveystyössä laaja-alaisen ajattelun ja pohdinnan. Yhteistyö- ja suhdetoimintakanavana työ nähtiin tärkeänä. Kanavan puuttuminen kaventaisi toimijoiden omaa työskentelyä ja vähentäisi omaa työtä koskevaa tiedonsaantia.

*Mä toivon sydämestäni, et joku tällainen foorumi olis olemassa edelleen. Koska mä en usko, että nää ongelmat siihen mennessä kaikki ratkee. (H1)*

*Neuvottelutoimikunta vois olla siinä vaiheessa toimijataho joka aktiivisesti kerää tietoa eri osapuolilta päätöksen teon tueksi ja tosiaan olisi tällainen, niin sanotusti puolueeton toimijataho, jonka tieto- ja kuitenkin hyödynnetään myös päätöksen teossa. (H7)*

*Viiden vuoden päästä voi nykyiseen olla isokin muutos, kun on näkymiä menneisyyteen ja kokemusta työskentelystä, sekä mustaa valkoisella. Espoossa neuvottelukunta toimii hyvin. (H6)*

### 8.3 Neuvottelukuntatyöskentelyn kehittäminen

Haastateltavat nimesivät kehittämiskohdiksi neuvottelukuntatyöskentelylle useita asioita.

#### *Työskentelyn tavoitteellisuus*

Tavoitteellisen työskentelyn merkitys korostui haastateltavien vastauksissa. Neuvottelukuntatyöskentelyyn toivottiin tavoitteiden terävöittämistä yhdessä. Työskentely nähtiin tärkeäksi, samoin tavoitteiden ajoittainen tarkastelu. Haastatteluissa tuli ilmi jo olemassa olevan toiminnan vakiinnuttamisen tärkeys sekä toiminnan konkreettisten tavoitteiden asettaminen yhteistyössä. Tavoitteiden tunnistaminen nähtiin haasteellisiksi työelämän kiireiden vuoksi.

Omaistoiminnan neuvottelukunnan ensisijaisena tavoitteena koettiin mielenterveyteen liittyvien asioiden tiedottaminen ja päätöksentekoon vaikuttaminen. Mielenterveyteen liittyvä yleinen ymmärrys nähtiin vielä suuressa määrin puutteellisina. Erityisesti tiedon puutteesta johtuva asenteellisuus koettiin haittaavana tekijänä yhteistyön paremmalle onnistumiselle.

*On tavoittelemisen arvoista jotka on vähänkin päättävissä asemissa tai kunnallispolitiikassa mukana, että he joutuis kohtaamaan tämänmoisen asian. Kukaan ei voi tietää, kuka sairastuu. Siitä ei ole mitään takeita. Se voi iskeä hyvinkin lähelle. Että ihmiset jotenkin sen ymmärtäisi. Nää on pelottavia asioita ja niitä halutaan työntää pois. Mutta sen näkee selvästi, että kaikki ihmiset, joita on koskettanut henkinen sairastuminen. Ne on heti jotenkin, uskaltaisin sanoa parempia ja avarakatseisempia ihmisiä. Osaavat löytää siitä positiivista, eivätkä pelkää enää niin paljoa. Asioiden esillä pitäminen on todella tärkeää. (H4)*

#### *Yhteydenpidon tiivistyminen*

Valtaosa vastaajista nosti esille tapaamiskertojen pitkät aikavälit. Tapaamisia toivottiin useammin yhteisten asioiden esillä pitämisen vuoksi.

*Pitäiskö meidän tiiviimmin olla yhteyksissä, tai tavata. Kun me tava-  
taan niin harvoin. Sitä jotenkin hukkuu sinne arkeen siinä välillä. Et*

*nää asiat sais jotenkin pysymään pinnalla, jos meillä olisi tiiviimpää tää yhteistyö. (H3)*

Vastauksissa tuotiin esille kiireinen työrytmi ja ajan vähyys. Tiiviimpi yhteistyö ja yhteydenpito nähtiin kuitenkin tärkeänä. Kunnallisen päätöksenteon näkökulmasta useammat tapaamiskerrat koettiin päätöksenteon kannalta ensiarvoisiksi. Kokouksissa esille nousseita asioita olisi mahdollista viedä Espoon sosiaali- ja terveyslautakuntaan entistä tehokkaammin.

*Kyllä päätöksen teossa huomaa sen, että hyödyttäis varmaan tästä neuvottelutoimikunnan tiiviimmästä työskentelystä. Mahdollisesti tällainen nykypäivän tilanne, kun asiat muuttuu nopeallakin aikataululla niin tuo sitten sitä haastetta siihen neuvottelutoimikunnan tapaamisiinkin. (H7)*

Neuvottelukunnan jäsenten yhteydenpidon tueksi kaksi haastateltavaa nosti sähköisten yhteydenpitokanavien hyödyntämisen neuvottelukuntatyöskentelyssä. Yhteinen keskustelualue Intranet-tyyppisesti nähtiin potentiaalisesti ratkaisuksi.

#### *Temaattisen työskentelyn vahvistaminen*

Usea haastateltava toivoi enemmän selkeitä teemoja kokoontumisille. Teemoja olisi hyvä kehittää yhdessä ja kutsua asiantuntijaedustajia aika-ajoin paikalle. Teemakeskusteluja kerrottiin järjestettävän ja niitä toivottiin selvästi lisää. Yhdessä ideoimisen tärkeys nousi kehittämiskohtia kysyessäni vahvasti esille. Nähtiin tärkeänä pysähtyä kehittämis- ja kehittymiskysymyksen eteen ja pohtia tulevaisuuden linjauksia neuvottelukuntatyöskentelylle yhdessä.

#### *Tiedottamiseen panostaminen*

Tiedotus neuvottelukunnan työskentelystä nousi yhdeksi selkeäksi kehityskohdaksi haastateltavien vastauksissa. Tiedon jakamisessa koettiin voimattomuutta ja sen kehittämistä pohdittiin. Erityisesti pohdintaa käytiin siitä, mille tahoille neuvottelukuntatyöskentelystä tulisi jakaa tietoa. Tiedotus nähtiin oleelliseksi

vähintään kolmella tasolla: omaiset, ammattilaiset ja poliittiset päätöksentekijät. Nähtiin myös tärkeäksi tiedostaa kenelle tietoa suunnataan. Kaikki edellä mainitut ryhmät nähtiin tärkeiksi.

Neuvottelukunnan jäsenmäärän koettiin tällä hetkellä olevan riittävä, jotta sen kevytliikkeisyys ja joustavuus säilyisi. Neuvottelukunnan ulkopuolelle jäävät tahtot ja niiden huomiointi nousi esille keskusteluissa. Nähtiin tärkeäksi jatkaa tiedotusta niin, että neuvottelukunnan toiminta saataisiin hyödynnettyä myös ulkopuolisille toimijoille.

*Juuri se, että tiedetään yhteistyön merkitys ja otetaan huomioon eri toimijat ja sitten mietitään, että miten ne jotka nyt ei ole mukana neuvottelukunnassa kuitenkin huomioidaan. Ja näin. (H7)*

Seminaarien ilta-ajankohdat ja info-illat, seminaarien lisäksi, nousivat esille haastatteluissa. Tiedottamisen rauhoittava merkitys tunnistettiin.

#### *Omaisten määrätietoisempi huomiointi toiminnassa*

Omaisten vahvempi huomiointi nousi merkittäväksi kehittämiskohdaksi haastattavien vastauksissa. Omaisten nähtiin työn kiireessä helposti jäävän vähälle huomiolle.

*Miten tavoitettais nää omaiset ja mitä voitais vielä tehdä heidän hyväkseen? (H2)*

*Miten voitais käytännön tasolla yleensä, kaikissa toiminnoissa ottaa omaiset enemmän huomioon? Konkreettisemmin. (H4)*

Omaisten merkitys mielenterveystyön tukena nähtiin ensiarvoisena. Heidän panoksensa koettiin korvaamattomana mielenterveyskuntoutujan elämässä. Vastauksissa pohdittiin, kuinka neuvottelukunta voisi toimia entistä määrätietoisempänä omaisten rohkaisijana heidän arjessaan. Omaiset mielenterveystyön tukena, Uudenmaan yhdistys ry:n toiminta Helsingissä koettiin merkittävänä. Toiminnan kehittämistä Espoon puolelle mietittiin. Vastauksissa koettiin tärkeänä, että omaiset saavat tiedon Espoossa toimivasta omaistoiminnan neuvottelukunnasta ja että heidän merkityksensä yhteisessä työssä tunnistetaan.



Jalkaantuminen yleisön keskelle ja jo olemassa olevien tapahtumien hyödyntäminen nousivat kehittämiskohdaksi. Koettiin, että tiedon jano mielenterveysasioissa on valtava, mutta kynnyksen keskusteluun on oltava riittävän matala.

*Vois ehkä mennä enemmän ihmisten keskelle. On näitä kaikenmaailman markkinoita ja muista, mitä vois käyttää hyväks, Että tavallaan niin kuin joku ajatus, että kysy psykiatriasta tai muuta, en tiedä, mitä se olisi. Mutta jotakin, missä olisi tavata sitten ja ihan vaan kertoo omia kokemuksia, missä kuunneltais ihmisiä ja missä vois kysyä näistä asioista. (H1)*

Omaistoiminnan neuvottelukunta nähtiin myös tukielimenä, joka järjestettävissä omaisilloissa toimisi rohkaisijana ja tukena hoitotahoihin. Yksi haastateltava nosti esille perusterveydenhuollossa asiakkaiden omaisille suunnatun kyselyn, jonka antamaan suuntaan omaistoiminnan neuvottelukunnan työskentelyä voisi edelleen kehittää.

Toivottiin myös kokemusasiantuntijuuden vahventumista omaistoiminnan neuvottelukuntaan. Omaisedustajia olisi hyvä olla useampia. Myös sosiaalipuolen edustajaa toivottiin vahvistamaan foorumia.

#### 8.4 Jäsenten oma rooli ja panos neuvottelukuntatyöskentelylle

Kysyin haastateltavilta, kuinka he näkevät oman roolinsa työskentelyssä. Oma rooli koettiin ensisijaisesti työnantajan edustajana ja tiedon välittäjänä työyhteisöstä neuvottelukuntaan ja päinvastoin. Tiedonjaon merkitys omassa työyhteisössä korostui. Suuri osa haastateltavista koki roolinsa jäsenenä aktiivisena. Motivaatio työskentelyyn koettiin korkeaksi, joskin oman työpaikan aikaresurssit ja kiireet nähtiin neuvottelukuntatyöskentelyn kannalta ongelmalliseksi.

Neuvottelukuntatyöskentelyn koettiin laajentavan omaa työnkuvaa. Tämä miellettiin kahdella tavalla, konkreettisella ja kokemuksellisella tasolla. Tiedon kulku ja kontaktit näyttäytyivät selkeästi omaa työtä helpottavana asiana. Myös uskon oman työn tärkeyteen koettiin lisääntyvän neuvottelukuntatyöskentelyn myötä. Toisen työn arvostuksen ja ymmärryksen koettiin selkeästi lisääntyneen. Yksi haastateltava totesi, että neuvottelukunnasta puuttuu täysin kilpailuhenkisyys jäsenistön kesken. Asioita kerrottiin tehtävän yhdessä ja tasavertaisena. Espoon koettiin olevan hyvä paikka verkostoitua ja tehdä yhteistyötä.

Organisaatiotasolla neuvottelukunnassa mukana oleminen nähtiin ensisijaisesti yhteistyönä, kun taas omassa työssä ja kiireessä koettiin helposti yksin tekemisen tunnetta. Neuvottelukuntatyön koettiin antavan selkeän kuvan siitä, miten oman organisaation työpanos yhteisessä mielenterveystyössä näyttäytyy.

Haastateltavien kommentoissa nousi esille myös oman organisaation näkyvyyden merkitys neuvottelukuntatyöskentelyssä. Omaistoiminnan neuvottelukuntaan kuulumisen koettiin antavan tukea ja yhdessä pohtimisen areenan yhteisten asioiden eteenpäin viemiseksi. Haastateltavat kokivat, että on entistä vaikeampaa ennustaa, mihin mielenterveystyö Espoossa on menossa.

Seuraavana tutkimustulosten yhteenveto taulukkoon koottuna.

TAULUKKO 1: Tulokset

Teema	Yläluokat	Pääluokka
Neuvottelukuntajäsenyyden lähtökohdat	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiedonkulkukanava</li> <li>✓ Yhteys omaisin ja Espoon mielenterveyskenttään</li> </ul>	Monipuolinen yhteydenpitokanava
Neuvottelukuntatyöskentelyn vahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ajankohtaisen tiedon jäsentämisen ja ideoinnin foorumi</li> <li>✓ Konkretisoija</li> <li>✓ Rakenteet mahdollistajina</li> <li>✓ Yksilöä tukeva ja ymmärrystä lisäävä foorumi</li> <li>✓ Jäsenistöpohjan laajuus</li> <li>✓ Vaikuttamisen areena ja kanava</li> </ul>	Laaja-alaisen yhteistyön mahdollistaja
Neuvottelukuntatyöskentelyn kehittämiskohdat	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Työskentelyn tavoitteellisuus</li> <li>✓ Yhteydenpidon tiivistyminen</li> <li>✓ Temaattisen työskentelyn vahvistaminen</li> <li>✓ Tiedottamiseen panostaminen</li> <li>✓ Omaisten määrätietoisempi huomiointi toiminnassa</li> </ul>	Työn kehittäminen
Jäsenen oma rooli ja panos neuvottelukuntatyöskentelylle	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tiedottaja</li> <li>✓ Aktiivinen jäsen</li> <li>✓ Korkea motivaatio</li> <li>✓ Jäsenyys laajentaa työnkuvaa</li> <li>✓ Organisaation näkyvyys neuvottelukunnassa</li> </ul>	Työnantajan edustaja ja tiedon välittäjä

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnan jäsenet näkevät verkostoitumisen merkityksen olennaisena osana mielenterveyden eteen tehtävää työtä. Mielenterveyskenttä on pirstaleinen ja monitahoinen sekä vaikeasti hahmotettava. Yhteys on tärkeä sekä mielenterveyden eteen työtä tekevien ammattilaisten välillä, että alueen psyykkisesti sairastuneiden omaisiin. Jäsenistö korostaa omaisten roolia mielenterveystyön tukena ja omaisen jaksamisen ja hyvinvoinnin merkitystä. Neuvottelukunta on tärkeä mielenterveystyön merkityksellisyyden lisääjä ja se antaa mahdollisuuden nykyistäkin laajemman yhteiskunnallisen keskustelun avaamiselle.

Neuvottelukuntatyöskentely tarjoaa jäsenilleen ajankohtaista ja tärkeää tietoa alueen mielenterveystyöstä ja eri tahojen toiminnasta sekä jäsentää informaatiota osaksi kokonaisuutta. Keskusteluyhteys ja erilaiset näkökulmat rikastuttavat alueellista ideointia ja vähentävät toimintojen päällekkäisyyttä. Työskentely konkretisoi Espoon mielenterveyden eteen tehtävää työtä ja tunnistaa kaikki mielenterveystyöhön osallistuvat tahot. Työmuodon pitkäkestoisuus ja pitkäjänteisyys tuovat työlle jatkuvuutta ja edesauttavat sitoutumista siihen. Pitkäjänteinen työskentely mahdollistaa ideoiden työstämisen konkreettiseksi ja näkyväksi toiminnaksi.

Neuvottelukuntatyöskentelystä puuttuvat byrokratia ja valta-asetelmat. Työtä tehdään yhteisen hyvän eteen. Työmuoto jäsentää alueella tehtävien mahdollisuuksien kirjon ja avaa näkemään eri tahojen työn merkityksen sekä lujittaa käsitystä jäsenen oman työn merkityksestä. Möttösen ja Niemelän (2005) mukaan verkostojen koossa pitävä voima on siinä toimijoiden yhteinen intressi. Verkostossa kyky luoda ja hyödyntää toimijoiden välisiä vuorovaikutussuhteita korostuu. (Möttönen & Niemelä 2005, 87.)

Neuvottelukunnan rikkaus on laaja jäsenistö pohja, jossa keskustelua käydään tasa-arvoisesti ja dialogisesti, jolloin vaikuttaminen jäsenistön omien organisatorajojen yli mahdollistuu. Työskentely on avautunut ulospäin, mistä kertovat

yleisötapahtumat ja vuosittain Espoossa järjestettävät mielenterveysseminaarit. Nämä yleisötapahtumat ja yhteys Espoon sosiaali- ja terveyslautakuntaan mahdollistavat vaikuttamisen espoolaisten kuntalaisten ja päätöksentekijöiden mielenterveyteen liittyviin asenteisiin.

Neuvottelukuntatyöskentelyssä korostuu dialogisuus, joka haastaa perinteisen jäykän rakenteen ja arvohierarkkisen toimintamallin. Työskentely on vuorovaikutusta, jossa huomioidaan toinen ja sovittaudutaan toinen toisensa toimintoihin. Dialogi edellyttää yhteistoiminnallista suhdetta osapuolten välillä. Se tapahtuu tässä ja nyt, on vastavuoroista sekä muodostaa käsiteltäville asioille uusia merkityksiä ja uutta ymmärrystä. (Haarakangas 2008, 24–25.) Dialogissa olevat ihmiset suuntaavat huomionsa toisiinsa, tavoitteenaan keskinäinen ymmärrys. Sanallista dialogia täydentävät tilanteen sanattomat viestit. Dialogi on yhdessä tapahtuvaa tekemistä ja vuorovaikutussuhdetta. Parhaimmillaan se on keskinäistä kunnioitusta, tasavertaisuutta ja avoimuutta, joka edesauttaa kokemusten ja merkitysmaailmojen keskinäistä jakamista. Kenenkään ei tarvitse muuttaa mielipiteitään, vaan niitä kunnioitetaan ja ne otetaan yhteisen hyvän ja uusien merkityksien pohjaksi. (Haarakangas 2008, 26.)

Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnan jäsenistö toivoo työskentelyn tavoitteiden terävöittämistä yhdessä. He haluaisivat kokouksia nykyistä tiiviimmin ja he näkevät yhdessä tekemisen ja resurssien jakamisen merkityksen. Lisäksi yhteinen keskustelu nähdään olennaiseksi ja rikastuttavaksi osaksi omaa työtä.

Temaattisen työskentelyn merkitys korostuu vastauksissa. Kokouksiin toivotaan ajankohtaisia ja osapuolia palvelevia teemoja. Myös tiedottamiseen toivotaan panostusta. Tiedottamista tulisi vahvistaa kolmella tasolla: tiedotusta omaisille, tiedotusta ammattilaisille ja tiedotusta poliittisille päätöksentekijöille. Neuvottelukunnan jäsenmäärä koetaan toimivuuden kannalta riittäväksi, ja tiedottamista neuvottelukunnan ulkopuolisille tahoille halutaan vahvistaa. Jäsenet kokevat tärkeäksi myös omaisten entistä määrätietoisemman huomiointin neuvottelukunnan toiminnassa. Omaisten merkitys psyykkisesti sairastuneiden elämässä nähdään ensiarvoisena.

Omaksi roolikseen neuvottelukunnassa jäsenet kokevat työnantajansa edustajana sekä tiedon välittäjänä toimimisen. Jäsenet ovat aktiivisia ja toimintaan motivoituneita. Neuvottelukuntatyöskentelyn nähdään laajentavan omaa työnkuvaa. Neuvottelukuntatyön koetaan antavan selkeän kuvan siitä, miten oman organisaation työpanos yhteisessä mielenterveystyössä näyttäytyy.

## 10 POHDINTAA

Jäin pohtimaan neuvottelukuntatyöskentelyn tavoitteita ja niiden terävöittämistä. Pääasialliseksi tavoitteeksi neuvottelukunnan jäsenet mieltävät juuri mielenterveyteen liittyvien asioiden tiedottamisen ja päätöksentekoon vaikuttamisen. Nämä seikat toteutuvat toiminnassa; silti jäin pohtimaan, mitä neuvottelukunta on viiden vuoden kuluttua? Tätä kysyessäni nousi haastateltavien kommentoissa esille tavoitteiden eteen pysähtymisen tärkeys. Niitä tulisi pohtia ja terävöittää määrätietoisesti yhdessä.

Kiireinen ja nopeasti muuttuva yhteiskunta edellyttää tehokkaiden tiedotus- ja osallistumiskanavien luomista. Verkoston toiminnan tulisi olla läpinäkyvää ja avointa (Virtanen 1999, 44). Espoon omaistoiminnan neuvottelukunta työskentelee koko alueensa mielenterveyden hyväksi, eikä neuvottelukunta voi toimintakykynsä säilyttämiseksi laajeta oleellisesti. Kuinka huomioida ulkopuolelle jäävät tahot niin, että heillä olisi vuorovaikutteinen keskusteluyhteys neuvottelukuntaan? Kuinka kehittää työn tiedottamista niin, että tavoitettaisiin vuorovaikutusta kaipaavat omaiset, tietoa kaipaavat kuntalaiset sekä mielenterveystyön ammattilaiset ja päättäjät, joiden kautta vaikuttaminen mahdollistuisi?

Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnan jäsenet toivovat kokouksia pidettävän nykyistä tiiviimmin, mutta tiedostivat samalla työelämän tiukentuvat aikaresurssit. Neuvottelukuntatyöskentely voidaan nähdä omaa työtä ja resursseja verottavana tekijänä. Kiire ja työelämän koventuminen saattavat aiheuttaa painetta työyhteisöille näkemään neuvottelukuntatyöskentelyä vähemmän merkityksellisenä. Neuvottelukunnan merkitys tuleekin tulevaisuudessa pystyä perustelemaan työyhteisöille entistä kirkkaammin.

Virtasen (1999, 44) mukaan verkostot kaipaavat tuekseen vahvistavaa työtä, mikä tarkoittaa tiedottamista ja myönteisen julkisuuden hankkimista. Työtä tukevien tiedottamiskanavien suunnittelu ja luominen on tärkeää. Sähköinen viestintä ja keskustelufoorumi tarjoavat tähän yhden ratkaisuvaihtoehdon. Neuvottelukunnan jäsenet voisivat ”kohdata toisensa” ja jatkaa kokouksissa aloitettua

keskustelua virtuaalisesti oman intranetin välityksellä. Intranet mahdollistaisi myös omien kuulumisten päivitetyn tiedottamisen. Teknologia tarjoaa erilaisia sähköisen foorumin seurantavälineitä. Tiedon tulisi olla neuvottelukunnan jäsenten tavoitettavissa mahdollisimman helposti. Intranetin käyttöoikeuksien jakaminen ja käytännöt tulisi suunnitella huolellisesti yhdessä niin, että sen hyödyt tulisivat mahdollisimman tehokkaaseen ja käyttäjäystävälliseen muotoon.

Verkostoituminen ja verkostotyö tarvitsee resursseja, niin henkisiä kuin aineellisiakin. Se vaatii jatkuvaa oppimista, foorumityöskentelyä, keskustelua ja kuulemisen taitoa. Verkoston vaarana on tehottomuus, jossa tulokset jäävät vähäisiksi tai eivät yllä tavoitteisiin. Verkostoa pitäisi arvioida sen tulosten valossa. (Möttönen & Niemelä 2005, 92.)

Omaistoiminnan neuvottelukunta on verkostona pitkäjänteisen työn uurtaja. Sen jäsenillä on yhteinen intressialue ja tavoite parantaa Espoossa mielenterveys-työtä ja tätä kautta psyykkisesti sairastuneen omaisen asemaa. Sen tavoitteena on konkreettinen ja näkyvä toiminta. Sillä on alueellaan rakentajan rooli, ja sen toiminnassa on vahvasti mukana positiivisen tiedottamisen aspekti. Negatiiviset asiat pääsevät helposti otsikoihin ja suuren yleisön tietoon. Hyvä työ jää helposti varjoon. Espoossa tehdään paljon hyvää mielenterveystyötä, jossa ovat mukana erilaisten työmuotojen ja kumppanuuksien kautta kaupunki, järjestöt ja seurakunta.

Mielenterveys on Espoon yhteinen asia. Kenen mielenterveydestä neuvottelukunnassa ja yleensä verkostoitumisessa on kysymys? Ammattihenkilöstön, omaisen, psyykkisesti sairastuneen, kuntalaisen vai kuntapäätäjän? Tutkimusprosessin aikana välittyi haastateltavien halu ja mielenkiinto tukea työmuodolla kaikkia näitä. Kaikki vaikuttaa kaikkeen. Neuvottelukunnassa halutaan kokeukseni mukaan siirtyä itsekeskeisestä ajattelusta yhteiseen ja kollektiiviseen ajatteluun, jossa kukin asiantuntija tuo oman osaamisensa ja näkökantansa yhteiseen keskusteluun ja sitä kautta toimintaan. Neuvottelukunnassa vallitsee kuuntelemisen kulttuuri, jossa toista kunnioitetaan sellaisena, kuin hän on. Hiljainen tieto ja kokemustieto ovat jatkuvasti ammatillisen asiantuntijuuden mukana.



Pohdin tutkimusta tehdessäni usein omaisen asemaa neuvottelukunnassa ja sitä kuinka työskentely näyttäytyy omaisen näkökulmasta? Kyseessä on kuntayhteistyö, jossa näkökulmana on omaisen aseman lujittaminen mielenterveyden eteen tehtävissä suunnitelmissa, toiminnoissa ja päätöksissä. Neuvottelukuntatyöskentely avaa yhden vaikuttamisen puolen kuntayhteistyössä toteutettavaan omaistoimintaan, toisen puolen ollessa puhtaasti omaisille tehtävää työtä, kuten vertais- ja kurssitoimintaa. Nämä kuntayhteistyön molemmat puolet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään. Tässä työssä olen tehnyt syväskelluksen toiseen näistä.

## 11 TUTKIMUSTULOSTEN LUOTETTAVUUS

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta. Validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko tutkimus yleistettävissä ja mihin ryhmiin. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen omaa luotettavuutta. (Metsämuuronen 2006, 56–57.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa on tärkeää huomioida tutkimuksen toteuttamisen tarkka kuvaus. Luotettavuutta arvioidessa on kysymyksessä koko tutkimus, jonka kaikki vaiheet tulee avata. (Hirsjärvi ym. 2007, 227.) Ulkoisena validiteettina koen opinnäytetyöni tulosten olevan yleistettävissä työmuodon osalta muissa vastaavissa neuvottelukunnissa oleviin tehtäviin.

Aineiston keruun yhteydessä on tärkeää kertoa sen tuottamisen olosuhteet, kuten paikka, käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat haastattelussa sekä tutkimuksen toteuttajan itsearviointi tilanteesta. Aineiston analyysivaiheesta on oleellista luokittelujen tekeminen ja perusteleminen. Samoin tulkinnat ja päätelmien lähtökohdat tulee perustella. Suorat lainaukset aineistosta auttavat lukijaa seuraamaan tuloksia ja luotettavuutta. (Hirsjärvi ym, 2007, 227–228.)

Olen opinnäytetyössäni pyrkinyt selkeään ja seikkaperäiseen selostukseen kaikissa sen vaiheissa. Olen kuvannut aineistonkeruun sekä analysointitavan ja sen vaiheet. Pyrin tuomaan esille aineiston suhteen opinnäytetyön teoriaan. Olen myös hyödyntänyt tulosten esittämisen yhteydessä suoria lainauksia haastateltavieni vastauksista tulosten seuraamisen helpottamiseksi.

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmien valinta määräytyi sen tavoitteen mukaan: saada tietoa haastateltavien kokemuksista neuvottelukuntatyöskentelystä. Haastattelumenetelmäksi valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun sen tarjoaman joustavuuden ja avoimuuden vuoksi. Teemahaastattelu mahdollisti samojen aihealueiden läpikäynnin kaikkien haastateltavien kanssa. Samalla se tarjosi pohjan aineiston analyysille ja tulosten teemoittelulle haastatteluteemojen mukaan. Myös ryhmähaastattelu olisi ollut mahdollinen, mutta koin teemahaastattelun keinoin saavani monipuolisempaa ja yksilöllistä tietoa tutkimuskysy-

mykseeni. Toisaalta ryhmähaastattelu olisi saattanut tuoda haastattelutilanteeseen dialogisuuden ja uusien merkitysten luomisen mahdollisuuden. Pohdin myös yksilöhaastattelujen lisäksi toteutettavaa ryhmähaastattelua. Teemahaastattelu kuitenkin tuotti runsaan määrän informaatiota.

Haastattelin seitsemää Espoon omaistoiminnan neuvottelukunnan jäsentä, jotka valikoituivat neuvottelukuntajäsenyyden ja työnantajansa mukaan niin, että he edustivat mahdollisimman monipuolisesti Espoon mielenterveystyön eteen tekeviä tahoja. Arvioni mukaan haastateltavien määrä oli riittävä tuottamaan tutkimukseeni tarvittavaa tietoa. Haastatteluita sopiessani kerroin haastateltavilleni haastattelun teema-alueet. Jäin pohtimaan, olisiko omaan käyttööni tarkoitettun tarkastuslistan esittäminen haastateltaville etukäteen tuonut haastatteluihin lisääarvoa? Halusin kuitenkin välttää mahdollisia ennakkoon mietittyjä vastauksia.

Haastattelutilanteissa tein tietoisien päätöksen kuunnella tarkkaan haastateltavien puhetta. Johdattelin keskustelua käyttämäni tarkastuslistan mukaan. Epäselvissä kohdissa tein tarkentavia kysymyksiä tiedostaen niissä piilevän riskin ohjalla keskustelua haluamaani suuntaan. Tiedostin oman ulkopuolisuuteni suhteessa jäsenistöön. Puhuttaessa kunnallisesta vaikuttamistyöstä mielenterveysasioissa on mahdotonta olla omaamatta minkäänlaista ennakkokäsitystä asiasta. Pysin objektiivisuuteen suhteessa tutkimustyöhöni. Objektiivisuutta tuki tutkimusprosessi ja pitäytyminen sen eri vaiheissa.

## LÄHTEET

- Beresford, Peter & Salo, Markku 2008. Kokemuksen muodonmuutos: kohti palvelujen käyttäjien omaa tutkimustoimintaa. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.
- Eronen, Anne; Hokkanen, Liisa; Kinnunen, Petri; Lehto-Pusa, Päivi; Rönning, Leif & Särkelä, Riitta 1995. Hyvinvoinnin verkostoja näkyvissä. Kuntien ja järjestöjen näkemyksiä sosiaalisen tuen tuottamisessa. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto.
- Eteläpelto, Anneli 1997. Asiantuntijuuden muuttuvat määrittymät. Teoksessa Juhani Kirjonen, Pirkko Remes & Anneli Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 86–102.
- Haarakangas, Kauko 2008. Parantava puhe. Helsinki: Magentum.
- Heikkinen, Hannu L.T. & Huttunen, Raimo 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Auli Toom, Jussi Onnismäe & Anneli Kajanto (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura, 203–220.
- Heiskanen, Tuula 1999. Informaatioyhteiskunnasta oppimisyhteiskunnaksi. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Päivi Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY, 25–47.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- HUS 2010. Psykiatria. Viitattu 3.3.2010. <http://www.hus.fi/>.
- Kopra, Kari 2010. Espoon mielenterveys- ja päihdepalvelujen, seurakunnan ja järjestöjen Kumppanuusstrategia 2010–2015.
- Koskenurmi-Sihvonen, Ritva 2002. Tieto, taito ja tekijän hiljainen tieto. Viitattu 3.3.2010. <http://www.helsinki.fi/~rkosken/tietojataito.html>.
- Launis, Kirsti & Engeström, Yrjö 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Päivi Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Helsinki: WSOY, 64–81.
- Luodemäki, Sanna & Ray, Kaija 2008. Arjessa mukana. Omaistyön käsikirja. Helsinki: Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliitto.

- Metsämuuronen, Jari (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: International Methelp.
- Määttä, Mirja 2007. Yhteinen verkosto? Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 252. Viitattu 17.9.2009.  
<https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/7063/yhteinen.pdf?sequence=1>. Tuloste tekijän hallussa.
- Möttönen, Sakari & Niemelä, Jorma 2005. Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Möttönen, Sakari 2002. Kunnat, järjestöt ja paikalliset verkostot. Teoksessa Petteri Ruuskanen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Jyväskylä: PS-Kustannus, 112–135.
- Nyman, Markku & Stengård, Eija 2001. Mielenterveyspotilaiden omaisten hyvinvointi. Helsinki: Omaiset mielenterveystyön tukena keskusliitto.
- Omaiset mielenterveystyön tukena 2010, Uudenmaan yhdistys ry. Viitattu 3.3.2010  
[http://www.otu.fi/cms/index.php?option=com\\_content&view=frontpage&Itemid=1](http://www.otu.fi/cms/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=1)
- Paloniemi, Susanna 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä - työssäopimisen rajapinnalla. Teoksessa Auli Toom, Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura, 255–274.
- Parviainen, Jaana 2006. Kollektiivinen tiedonrakentaminen asiantuntijatyössä. Teoksessa Jaana Parviainen (toim.) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 155–187.
- Ruohotie, Pekka 2008. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Kansanvalistusseura 106–122.
- Ruuskanen, Petteri 2002. Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. Teoksessa Petteri Ruuskanen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Jyväskylä: PS-Kustannus, 5–27.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

- Siira, Marja-Liisa 2005. Moniammatillisuus – lisää byrokratiaa vai asiakkaan aitoa auttamista. *Dialogi* 1/2005, 26–33.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Mielenterveys ja päihdesuunnitelma. Mieli 2009 -työryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:9.
- Suominen, Eija 2010. Kunta- ja asumispalvelut, Omaiset mielenterveystyön tukena, Uudenmaan yhdistys ry. Haastattelu 4.3.
- Temmes, Markku & Kiviniemi, Markku 1997. Suomen hallinnon muuttuminen 1987–1995. Helsinki: Edita
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, Päivi 1999. Konstruktiivinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytystenrakentaminen koulutuksessa. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Päivi Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Helsinki: WSOY, 160–179.
- Uusikylä, Petri 1999. Verkosto valintana. Teoksessa Päivi Virtanen (toim.) *Verkostoituva asiakastyö*. Helsinki: Kirjayhtymä, 47–70.
- Virtanen, Päivi 1999. Verkostosta voimaa. Teoksessa Päivi Virtanen (toim.) *Verkostoituva asiakastyö*. Helsinki: Kirjayhtymä, 33–46.

## LIITTEET

### LIITE 1: Teemahaastattelurunko

Tutkimuskysymys: Miten neuvottelukunnan jäsenet kokevat neuvottelukuntatyöskentelyn?

#### Teemat

##### 1 Miksi jäsenistö hakeutunut neuvottelukuntatyöskentelyyn:

- Näkemyksesi siitä, miksi neuvottelukunta perustettiin
- Miksi organisaatiosi on mukana neuvottelukuntatoiminnassa?
- Millaisia tavoitteita näit neuvottelukuntatyöskentelyn taustalla?
- Mitä tavoitteita organisaatiollasi oli neuvottelukuntatyöskentelyyn lähdettäessä.
- Käytiinkö mielestäsi neuvottelukuntatyöskentelystä ja sen aloittamisesta julkista Keskustelua, oliko se laajemmalti tunnettua

##### 2. Neuvottelukuntatyöskentelyn vahvuudet ja kehittämiskohdat

- Mikä on mielestäsi neuvottelukuntatyöskentelyn suurin vahvuus?
- Onko toiminnassa ilmennyt heikkouksia? Mitä?
- Miten toiminta on mielestäsi kehittynyt? mihin suuntaan?
- Miten arvioisit toimintaa tänä päivänä? Vastaako toiminta sille asetettuja tavoitteita?
- Miten näet neuvottelukunnan tulevaisuuden?
- Mitä tavoitteita toiminnalle on asetettu jatkoa ajatellen?
- Miten ja mihin suuntaan toimintaa tulisi kehittää?
- Voisiko jokin tekijä vaarantaa neuvottelukuntatyöskentelyä?
- Miten toimijoiden välistä yhteistyötä tulisi mielestäsi kehittää?

##### 3. Jäsenen rooli neuvottelukuntatyöskentelyssä, mitä jäsen itse antaa neuvottelukuntatyöskentelylle?

- Miten luonnehdit rooliasi neuvottelukuntatyöskentelyssä?
- Minkälaisia konkreettisia työvälineitä saat neuvottelukuntatyöskentelystä omaan työhösi?
- Miten hyödynnät / jaat työskentelystä saamaasi tietoa työyhteisössäsi?
- Toimijoiden väliset suhteet alkupisteestä tähän päivään, ovatko suhteet muuttuneet?
- Mitä hyvää toiminnalla on saatu mielestäsi aikaan Espoossa?