

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Matkalla Ritaharjun monitoimitaloon

Yhdessä parempi?

Petri Koukkari

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op.)

11/2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Petri Koukkari	Sivumäärä 43 ja 2 liitesivua
Työn nimi Matkalla Ritaharjun monitoimitaloon, yhdessä parempi?	
Ohjaava(t) opettaja(t) Regina Pesonen, Jussi Muittari	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Riitta Veijola ja Tomi Kiilakoski	
Tiivistelmä <p>Tutkimukseni tarkoituksena on hahmottaa Ritaharjun monitoimitalon ohjaus- ja suunnitteluryhmäläisten ajatuksia prosessin aikana kohti moniammatillista yhteistyötä ja sitä kuinka ajatukset ovat mahdollisesti muuttuneet prosessin aikana. Ajatusten tutkimisen ja hahmottamisen jälkeen tavoitteena on löytää kehittämisideoita eri hallintokuntien edustajilta kohti moniammatillista yhteistyötä tulevaisuuden monitoimitaloissa. Tutkimusmenetelmänä käytin haastattelua. Tavoitteena on löytää kehittämisideoita eri hallintokuntien edustajilta kohti moniammatillista yhteistyötä tulevaisuuden monitoimitaloissa.</p> <p>Ritaharju on viihtyisä, vielä kehittymässä oleva asuinalue Oulun pohjoispuolella. Alueen keskuksiksi on rakenteilla monitoimitalo, joka avaa ovensa elokuussa 2010. Ritaharjun monitoimitalo yhdistää saman katon alle peruskoulun, päivähoiton, kirjaston ja nuorisotoimen. Ritaharjun monitoimitalon moniammatillinen yhteistoimintamalli on ainutlaatuinen ja historiallinen Oulussa. Monitoimitalossa tulee työskentelemään liki 100 ammattilasta useasta eri ammattiryhmästä. Usein yhteistyön suunnittelussa kompastutaan siihen, ettei riittävästi selkeytetä ajankäyttöä yhteistyöhön.</p> <p>Opinnäytetyöni on työelämän läheinen kehittämistehtävä, joka peilailee myös tulevaisuuteen. Aineiston keruumenetelminä tutkimuksessa käytettiin elämäkertahaastattelua ja monitoimitaloon liittyviä dokumentteja. Haastattelin viittä Ritaharjun monitoimitalon ohjaus- ja suunnitteluryhmissä olleita henkilöitä. Haastateltavat olivat opetus- kirjasto- ja nuorisotoimen työntekijöitä.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan tiivis moniammatillinen yhteistyöryhmä tarvitsee selkeän johdon tuen ja hyväksynnän. Ryhmän jäsenellä täytyisi olla myös oman hallintokunnan valtuutus tehdä päätöksiä ryhmässä. Vuorovaikutteisten rakenteiden luominen ja keskustelukulttuurin kehittyminen ovat osa yhteisen kehittämistyön tuloksena tapahtunutta muutosta. Yhteisen kielen löytyminen ja toisiin luottaminen edes auttoi yhteisen tehtävän onnistumisessa. Työryhmissä on voitu hyödyntää mukana olleiden ammattiryhmien vahvuuksia ja kaikille oli muodostunut tilanteisiin sopivia rooleja erilaisissa ryhmän tehtävissä toimittaessa. Yhteisöllisyyden ja ME-hengen kasvuun vaikutti merkittävästi se, että suurin osa ryhmäläisistä tulee myös työskentelemään Ritaharjun monitoimitalossa. Kehittämistyö koettiin itsellekin tärkeäksi, koska samalla voitiin konkreettisesti vaikuttaa myös oman työn kehittämiseen. Monitoimitalon johtajan mukana oleminen ryhmissä koettiin toimivaksi ratkaisuksi, kenttätyön tekijät kokivat vaikuttamismahdollisuuteensa ryhmässä tasavertaisiksi johtajan kanssa. Yhteistyön kehittäminen oli kaikkien vastuulla, ei vain ylemmän johdon. Ohjaus- ja suunnitteluryhmien nimeäminen hyvissä ajoin ennen toiminnan aloittamista koettiin tärkeäksi seikaksi pyrittäessä aitoon yhdessä tekemiseen. Ryhmissä tulisi olla arjen ammattilaisia, ei pelkästään ylemmän tason virkamiehiä, jotka eivät tule itse konkreettisesti työskentelemään moniammatillisessa työyhteisössä.</p>	
Asiasanat: moniammatillinen yhteistyö, nuorisotyö, yhteisöllisyys	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Petri Koukkari	Number of Pages 43
Title Way to Ritaharju community center, better together?	
Supervisor(s) Regina Pesonen, Jussi Muittari	
Subscriber and/or Mentor Riitta Veijola, Tomi Kiilakoski	
Abstract The aim of this study is to find developing ideas for multi-professional co-operation from people working for different administrations. This study outlines the thoughts of the members of the steering and planning group members of Ritaharju community center during the process towards multi-professional co-operation and possible changes in these thoughts. Ritaharju is a neighborly, still developing area in the northern part of Oulu. The heart-to-be of this area is the community centre. Ritaharju community center is still under construction and will open its´ doors in August 2010. Ritaharju community center will gather together comprehensive school, day care center, library and youth services. The model of multi-professional co-operation Ritaharju is unique and historical in the city of Oulu. There will be c. 100 experts from many different administrations. Often the biggest knot when planning co-operation is the obscurity in the use and amount of co-operational time. Beyond mapping and studying these thoughts, the aim is to find developing ideas from the representatives of different administrations for the multi-professional co-operation in the community center of the future. The research method in this study is interviewing. This thesis is a working life familiar development mission that also reflects on the future. The collection method of the material has been biographical interview and documents of Ritaharju community center. I interviewed five people who have been in part of the steering and planning group of Ritaharju community center. Interviewees were employees of school, library and youth services. According to results of this study a close multi-professional team needs a clear support and approval from management. Every member of this group should have authorization from one's own municipality administration. Making interactive structures happen and development of culture of discussion are a part of shared building up process and the occurred change. Finding a common terminology and trusting each other helped succeeding in shared task. This team has been able to benefit from members' occupational strengths and each member has formed suitable roles when working as a team in different situations. Community feeling and the growth of "WE" attitude was greatly influenced by the fact that majority of these people were going to work in Ritaharju community center in the future. The development work was experienced worthwhile since the participants of the planning group were actually able to influence concretely the development of their own work. The presence of the leader of community center in the steering and planning group was valued highly - the workers on the operative level felt that they have equal opportunity to influence on the decisions as the leader. The building up co-operation was not only the task of the upper management but responsibility one each member of the group. The naming of the steering and planning group well before the beginning of the operations was seen really important when aiming at true co-operation. There should be professionals of everyday work in a group like this not only communal officials who won't be working concretely in multi-professional workplace.	
Keywords multi-professional co-operation, youth work, community	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 RITAHARJUN MONITOIMITALO	7
2.1 Ritaharjun monitoimitalon hankesuunnitelma	7
2.2 Ritaharjun monitoimitalon ydinprosessit	9
3 PERUSTEET TOIMINNAN KEHITTÄMISELLE	11
4 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ	13
4.1 Moniammatillinen yhteistyö Ritaharjun monitoimitalossa	16
4.2 Monitoimitalon yhteistyörakenteet	18
5 MONIAMMATILLISTUVA NUORISOTYÖ	19
6 TUTKIMUSTEHTÄVÄ	25
6.1 Tutkimusmenetelmä	25
6.2 Aineiston keruu	26
7 TUTKIMUSTULOKSET HAASTATTELUIDEN POHJALTA	27
7.1 Alkuvaihe	27
7.2 Nykyisyys	30
7.3 Tulevaisuus	36
8 POHDINTA	38
9 LOPPUSANAT	40
LÄHTEET	42
LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Kunnan peruspalvelut tuotetaan perinteisesti hyvin hallintokuntakeskeisesti, usein jokaisella toimijalla on oma itsenäinen kiinteistö toimitilanaan. Nyt Ritaharjun monitoimitalon valmistuessa elämme maailman laajuisessa talouskriisissä. Myös Oulun kaupungin on haettava uusia palvelumuotoja rohkeasti ja luovasti. Ritaharjussa on mahdollisuus yhteisten prosessien kautta hakea paitsi toiminnallisia, mutta ennen kaikkea taloudellisesti merkittäviä palvelujen tuottamiseen liittyviä innovaatioita.

Ritaharjun monitoimitalo on neljän eri hallintokunnan hallinnoima uudisrakennus pohjois-Oulussa. Ritaharjun monitoimitaloon palvelut tulevat rakentumaan päivähoiton, kirjaston, koulun ja nuorisotyön palveluista. Jokaisella palvelulla on omat hallintokunnat prosessin omistajina. Valtakunnallisella tasolla ei ole aikaisemmin vastaavia toimintamuotoja sijoitettu fyysisesti samaan rakennukseen. Oulun kaupungin valtuuston päätös on siten historiallinen, mutta myös haastava. Kuinka saadaan eri ammattiryhmät toimimaan samaan suuntaan mahdollisimman tehokkaasti ja taloudellisesti niin, että toimintakulttuuri konkreettisesti tukee lasten ja nuorten kokonaisvaltaista kasvua, hyvinvointia ja oppimista? Entä alueen asukkaat, kuinka he saadaan kokemaan monitoimitalo myös heidän talokseen? Miten palvelut tulee konkreettisesti toteuttaa, jotta voidaan puhua Ritaharjun yhteisöllisestä kyläyhteisöstä?

Nuorisotyötä, kuten muitakin edellä mainittuja palveluja on perinteisesti toteutettu hyvin tilasidonnaisesti, mikä on selkeästi ollut esteenä kuntien omien toimijoiden yhteistyölle. Kukin toimija on odottanut, että lapset ja nuoret tulevat heidän palveluihin. Koulu on tietenkin tässä suhteessa eri asemassa, koska lasten ja nuorten on tultava kouluun suorittaakseen oppivelvollisuutensa. Tästä syystä koulujen kanssa tehtävä yhteistyö on ollutkin tärkeää jo aikaisemmin, nuorisotyössä kouluympäristö on luonnollinen kenttä tavoittaa mahdollisimman suuria joukkoja lapsia ja nuoria. Nuorisotyön, kirjaston, päiväkodin ja koulun välisen yhteistyökehittämiselle on ollut jo selvä tarve tiedostettuna, koska meillä on yhteinen tavoite tuottaa hyvinvointia lapsille, nuorille ja perheille. Nyt Ritaharjun monitoimitalossa meillä on mahtava mahdollisuus yhteistoiminnan kehittämiseen, koska toimimme fyysisesti saman katon alla.

Moniammatillistuva nuorisotyön kenttä onkin laajentunut selkeästi Ritaharjun monitoimitalossa, kokonaisvaltaiseksi kohtaamiseksi koko koulupäivän ajan. Nuorisotyöntekijät toimivat esimerkiksi opettajien työpareina jo oppitunneillakin unohtamatta kuitenkaan nuorisotyön tärkeintä ympäristöä, lasten ja nuorten vapaa-aikaa.

Opinnäytetyössäni tulen avaamaan Ritaharjun monitoimitalon perusideoita matkalla yhteistoimintaan ja yhteisöllisyyteen neljän eri hallintokunnan työntekijöiden toimintaympäristössä. Moniammatillistuva ja muuttuva nuorisotyö monitoimitalossa on yhtenä tarkastelun aiheena, samalla tutkin myös nuorisotyön arvostuksen tilaa moniammatillisessa yhteistyössä. Nuorisotyön tilasidonnaisuuden merkitykselle yritän saada perusteita. Tavoitteenani on löytää kehittämisideoita eri hallintokuntien edustajilta kohti moniammatillista yhteistyötä tulevaisuuden monitoimitalossa.

Tarkoitukseni on tutkia Ritaharjun monitoimitalon ohjaus- ja suunnitteluryhmäläisten ajatuksia ja kokemuksia prosessin aikana kohti moniammatillista yhteistyötä monitoimitalossa. Työssäni tulen keskittymään moniammatillisuuteen, yhdessä tekemiseen, yhteistyöhön ja ME-henkeen. Mielenkiintoni tähän aiheeseen heräsi, kun itse aloin etsiä tietoa muista mahdollisista vastaavanlaisista kokonaisuuksista, enkä onnistunut löytämään tietoa tämän tyyppisistä malleista mistään.

2 RITAHARJUN MONITOIMITALO

Ritaharju on viihtyisä, vielä kehittymässä oleva asuinalue Oulun pohjoispuolella. Alueen keskuksiksi on rakenteilla monitoimitalo, joka avaa ovensa elokuussa 2010. Ritaharjun monitoimitalo yhdistää saman katon alle peruskoulun, päivähoidon, kirjaston ja nuorisotoimen. Ritaharjun monitoimitalon moniammatillinen yhteistoimintamalli on ainutlaatuinen ja historiallinen Oulussa.

Kiinnostukseni tämän aiheen tutkimiseen heräsi oman työni kautta. Työhöni Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskuksen johtavana nuorisotyöntekijänä on kuulunut työskentely Ritaharjun monitoimitalon ohjaus- ja suunnitteluryhmissä.

2.1 Ritaharjun monitoimitalon hankesuunnitelma

”Kaupunginvaltuusto hyväksyi Ritaharjun monitoimitalon hankesuunnitelman kokouksessaan 18.9.2006 § 94”

Ritaharjun monitoimitalon uudisrakennus toteutetaan hankesuunnitelman 31.5.2006 mukaisesti Oulun kaupungin investointihankkeena.

Hankesuunnitelmassa kirjattiin Ritaharjun monitoimitalosta seuraavia asioita.

Eri käyttäjätahojen toiminnassa ja tilojen käytössä pyritään pitkälle vietyyn synergiaan, yhteistoiminnallisuuteen ja yhteisöllisyyteen. Kouluun tulee noin 650 1-9-luokan oppilasta sekä erityisoppilaat.

Päiväkotiin perustetaan viisi päivähoitoryhmää, joista neljä kokopäiväryhmää ja yksi avoin ryhmä.

Nuorisotoimessa toimii alueellinen maksuton iltapäivä- ja iltatoiminta sekä maksullinen aamu- ja iltapäivätoiminta. Monitoimitaloon tulee alueellinen lähikirjasto. Ritaharjun monitoimitalossa tulee työskentelemään noin sata aikuista ja noin 800 lasta ja nuorta. Toiminta tulee käynnistymään elokuussa 2010.

Oulun kaupungin apulaiskaupunginjohtaja Timo Kenakkala nimitti 2.12.2008 moniammatillisen ohjausryhmän tehtävänä suunnitella toimintamalli Ritaharjun

monitoimitalon moniammatillisen yhteistoiminnan kehittämiseksi yhteisen johtamismallin pohjalta ja tehdä ehdotus jatkokäsittelyä varten.

Ritaharjun monitoimitalon yhteistoiminnan kehittämisen ohjausryhmään kuuluivat Pertti Parpala pj.; monitoimitalon johtaja opetustoimi, Matti Saarela sihteeri; Ritaharjun monitoimitalon lehtori, Ulla Rissanen palvelujohtaja sosiaali- ja terveystoimi, Marianne Kokkomäki päiväkodin johtaja, Pirkko Lindberg kirjastotoimen johtaja kulttuuritoimi, Riitta Veijola palvelupäällikkö nuorisosiainkeskus ja Petri Koukkari johtava nuorisotyöntekijä nuorisosiainkeskus.

Käytännössä monitoimitalo on neljän eri toimijan yhteinen toimintaympäristö. Kaikilla toimijoilla on edelleen nimetyt omat tilat omien palveluiden tuottamiseen. Esimerkiksi nuorisotoimella on kaksi nimettyä kerhotilaa, joista maksetaan oma jyvitetty osuus siivouksista ja vuokrasta. Monitoimitalon ideana on kuitenkin tilojen ja henkilöstön joustava yhteiskäyttö. Näin nuorisotoimellakin on käytössään kaikki monitoimitalon tilat lasten ja nuorten toimintaan ja taas vastaavasti nuorisotoimen tilat ovat käytössä kaikille toimijoille omiin toimintoihin. Toiminnan hyvällä yhteisellä suunnittelulla tilojen yhteiskäyttö on jouhevaa ja lisää toiminnan monipuolisuutta ja laatua. Kokkailut voidaan suorittaa kotitalousluokassa oikeilla ajanmukaisilla välineillä, enää ei tarvitse kokkailla lasten kanssa henkikunnan taukotilassa mikroaaltouunin varassa.

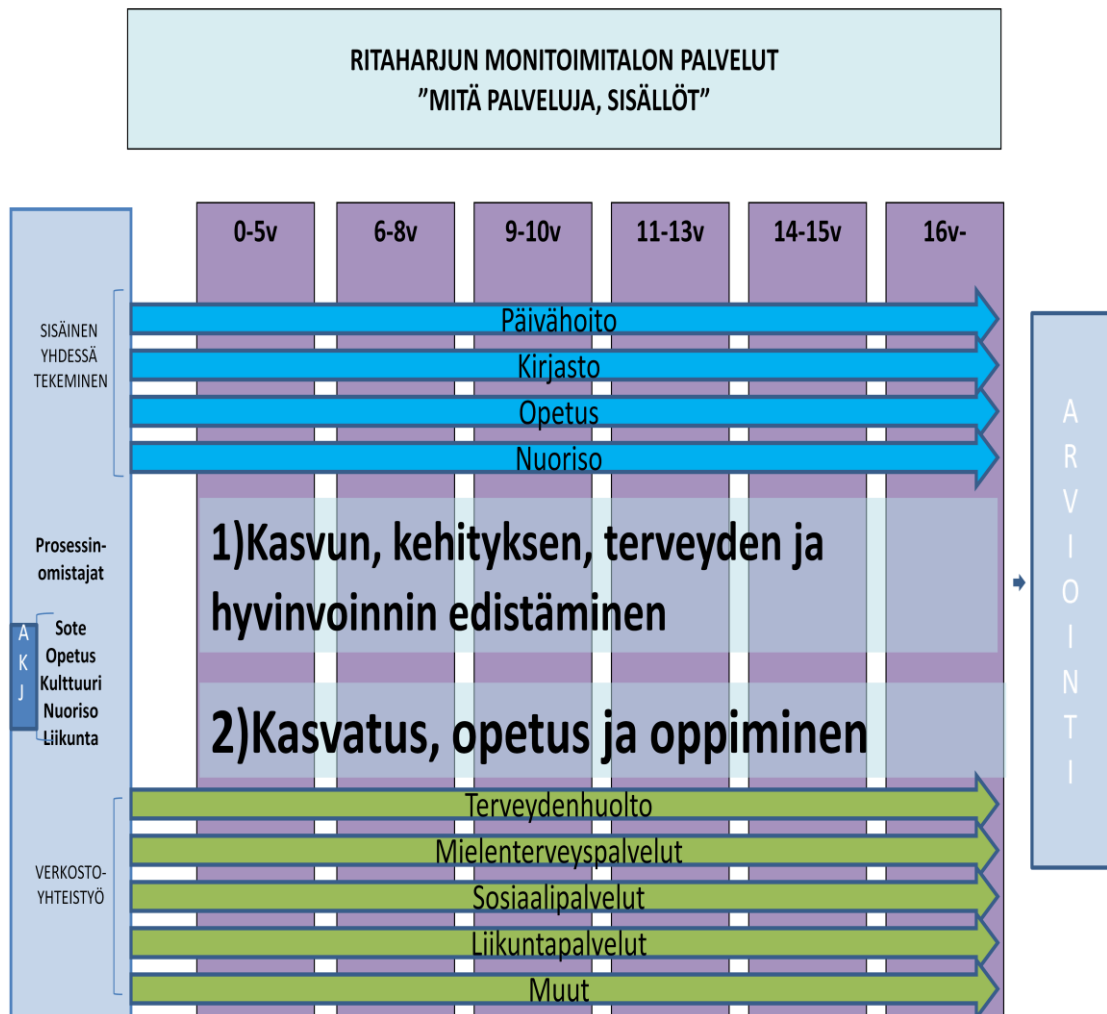
Samassa tilassa voi myös toimia useampi eri käyttäjäryhmä, joka käy läpi omaa ryhmäprosessiaan. Erilaisten käyttäjäryhmien yhteiskäytössä olevat tilat tarjoavat myös mielenkiintoisan tarkastelupaikan nuorisotilanuorten ja muiden käyttäjäryhmien kohtaamiselle ja ryhmien keskinäisten suhteiden analysoinnille. Yhteiskäyttö- ja monitoimitilat voivat toimia hyvinkin erilaisten ryhmien kohtaamisten näyttämöinä. Samaa tilaa saattavat käyttää joko vuorotellen tai samanaikaisesti päiväkotilapset, koululaiset, nuoret, alueen asukkaat ja eläkeläiset. Nuorisotila voidaan nähdä esimerkiksi koulun ja kodin väliin sijoittuvaksi oppimisympäristöksi, jonka tehtävä on tukea koulun ja kodin kasvatustehtävää ja kasvatata nuoria aikuisuuteen. (Kylmäkoski 2006, 12-17.)

Kaikkien neljän hallintokunnan välineet ja materiaalit ovat kaikkien yhteiskäytössä, näin vältetään tavaroiden päällekkäishankintaa ja saavutetaan taloudellista hyötyä. Teknologian hyödyntäminen myös muillakin kuin oppilailla ja opet-

tajilla on nyt mahdollista uudessa monitoimitalossa, ennen ei juuri päiväkodeissa ja nuorisotiloissa ollut tietokonehuoneita ja älytauluja. Monitoimitalon myötä voimme kaikki talon ammattilaiset puhua samoista asioista lasten ja nuorten kanssa, nyt tiedämme mitä koulussa on päivän aikana tehty ja miten. Nyt voimme tukea lasten ja nuorten kokopäivän aikaista oppimista ja kasvua.

2.2 Ritaharjun monitoimitalon ydinprosessit

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu Ritaharjun monitoimitalon ydinpalvelut, prosessin omistajat ja verkostoyhteistyö



AAVIO 1. Ritaharjun monitoimitalon ydinpalvelut.(Ritaharjun monitoimitalon yhteistoimintasuunnitelma, 2010.)

Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskuksen ja opetustoimen välillä on tehty yhteistyötä erilaisissa yhteistyömuodoissa aikaisemminkin. Yhteistyön tavoitteena on ollut saada aikaisempaa kokonaisvaltaisempi rooli, lasten, nuorten ja perheiden parissa tehtävässä työssä entistä kehittyneempien palveluiden myötä. (Vähä, 2010.)

Ritaharjun monitoimitalon palveluissa yhteistyömuotoja rakennetaan päivähoiton, kirjaston, opetuksen ja nuorisotyön näkökulmista kokonaisvaltaisesti. Yhdessä tekijöiden määrä on siis kaksinkertaistunut tässä mallissa moniammatillisessa yhteistyössä monitoimitalossa.

Kaikilla toimijoilla on yhteiset tavoitteet kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen sekä kasvatukseen, opetuksen ja oppimisen tukemiseen. Yhteiset tavoitteet määritellään moniammatillisessa johtoryhmässä. Johtoryhmä muodostuu jokaisen talossa toimivan ammattiryhmän jäsenistä.

Valtakunnallisella tasolla ei ole aikaisemmin vastaavia toimintamuotoja sijoitettu fyysisesti samaan rakennukseen. Oulun kaupungin valtuuston päätös on siten historiallinen, mutta myös haastava. Kuinka saadaan eri ammattiryhmät toimimaan samaan suuntaan mahdollisimman tehokkaasti ja taloudellisesti niin, että toimintakulttuuri tukee konkreettisesti lasten ja nuorten kokonaisvaltaista kasvua, hyvinvointia ja oppimista.

Nuorisolähtöisyyden suhde asiakaslähtöisyyteen, unohtuvatko nuoret tällaisissa laajoissa kokonaisuuksissa. Kuinka tavoitamme ne nuoret, jotka eivät ole enää peruskoululaisia ja fyysisesti päivittäin monitoimitalossa. Miten Ritaharjun palvelut tulee konkreettisesti toteuttaa, jotta voidaan puhua Ritaharjun yhteisöllisestä ”tulevaisuuden kyläyhteisöstä”. Kuinka eri ammattiryhmät saadaan toimimaan yhteisöllisesti, sitä pyrin selvittämään tutkimuksessani ohjausryhmän jäsenten kautta.

3 PERUSTEET TOIMINNAN KEHITTÄMISELLE

Ritaharjun monitoimitalon valmistuessa elämme taloudellisesti niin valtakunnallisesti kuin kuntapuolellakin pienessä kriisissä. Myös Oulun kaupungin on haettava uusia palvelumuotoja rohkeasti ja luovasti. Ritaharjussa on mahdollisuus yhteisten prosessien kautta hakea paitsi toiminnallisia, mutta ennen kaikkea taloudellisesti merkittäviä palvelujen tuottamiseen liittyviä innovaatioita.

Synergiaa syntyy kun ryhmän yhteinen suoritus yltää parempaan tulokseen kuin yksittäisten jäsenten suoritukset yhteensä. (Isoherranen 2004, 13-15.) Eri käyttäjätahojen toiminnassa ja tilojen käytössä pyritään pitkälle vietyyn synergiaan, yhteistoiminnallisuuteen ja yhteisöllisyyteen. Yhdessä tekemisellä päästään parempiin ja laadukkaampiin palvelukokonaisuuksiin.

Oulun kaupungin keskeisinä arvoina ovat luovuus, rohkeus, yhteisöllisyys ja suvaitsevaisuus. Menestyminen muuttuvassa ympäristössä edellyttää ennen kaikkea uutta ajattelua ja rohkeutta luopua vanhoista toimintatavoista. Toiminnan tavoitteena on, että asukkaat voivat kokea alueensa turvalliseksi asua, viihtyä ja toimia. Kaupungin päätöksillä tuetaan yhteisöllisyyttä ja ihmisläheisyyttä. Ritaharjun monitoimitalossa tullaan juuri kehittämään rohkeasti uusia toimintatapoja yli hallintokunta rajojen, luomaan alueen yhteisöllisyyttä ja parantamaan asukkaiden viihtyvyyttä alueella. Teknologian hyödyntäminen kokonaisvaltaisessa oppimisessa ja kasvamisessa on tärkeänä osana ja välineenä Ritaharjun monitoimitalon toiminnassa.

Nuorisotoimen strategian 2010 -2015 mukaan nuorisoasiankeskuksen toiminta-ajatuksena on tukea vanhempien kasvatustyötä sekä nuorten tasapainoista kasvua. Tätä toteutetaan yhteisöllisellä, joustavalla ja verkottuvalla sekä teknologiaa hyödyntävällä tavalla. Toiminnan painopisteenä on ennalta ehkäisevä, pitkäjänteinen kasvatustehtävä, jolla pyritään vahvistamaan nuorten oma-aloitteisuutta ja yhteiskunnallista aktiivisuutta. Tuloksellisesti motivoitunut ja osaava henkilökunta tuottaa palveluja moniammatillisissa verkostoissa. Strate-

giassa korostuu moniammatillisuus, poikkihallinnollisuus ja monitoimijuus sekä palvelujen vaikuttavuuden lisääminen, tehokkuuden parantaminen että strategisten tavoitteiden saavuttaminen taloudelliset suhdanteet huomioon ottaen. (Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskuksen strategia, 2010.)

Opetustoimen strategisena tavoitteena ovat maan parhaiten voivat oppilaat ja hyvät oppimistulokset. Tähän tavoitteeseen pyritään muun muassa alueellista moniammatillista toimintamallia vahvistamalla. Koulujen yhteisöllisyys vahvistaa suvaitsevaisuutta, moniarvoisuutta ja elämänhallintaa. (Oulun kaupungin opetustoimen strategia, 2010.)

Päivähoidon strategisina tavoitteina korostuu asiakastarpeiden tiedostaminen, aktiivinen toiminta ja kumppanuusajattelu. Aktiivinen yhteistyö koulutus- ja tutkimus organisaatioiden kanssa edistää varhaiskasvatuksen kehittymistä. Palvelut ovat asiakaslähtöisiä, laadukkaita ja oikea-aikaisia. (Oulun kaupungin sosiaali- ja terveystoimen strategia, 2010.)

Kulttuuritoimen strategisina tavoitteina ovat, kulttuuripalveluiden saatavuus on huippuluokkaa ja uusia teknisiä mahdollisuuksia hyödynnetään sekä sisältötuotannossa että verkostojen luomisessa. Kulttuurin toimintaympäristö on verkostoitunut alueellisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti elinkeinoelämän, yhdistysten ja yhteisöjen kanssa. (Oulun kaupungin kulttuuritoimen strategia, 2010.)

Eri hallintokuntien yhteneväisten strategisten tavoitteiden mukaan Ritaharjun monitoimitalon yhteistoiminta malli on hyvin perusteltua ja järkevää ottaa käyttöön. Hallintokuntien yhteiset tavoitteet ovat selkeä peruste moniammatilliselle yhteistyölle monitoimitalossa. Yhteistyö pohjautuu siis strategiaan perusteisiin ja tavoitteisiin.

Nykyään Oulun kaupungissa peruspalveluissa työtä tekevien ihmisten työnkuva on pikkuhiljaa laajentunut, työhön kuuluu paljon muutakin kuin varsinainen substanssi. Kuitenkaan tämänkaltainen kehitys ei välttämättä ole kovin tiedostettua. Vastuunoton kasvattaminen vaatii uudenlaista asennetta, näkemystä sekä toisenlaisia työmenetelmiä kuin aikaisemmin. Juuri edellä mainitut seikat on tiedostettu ja huomioitu rekrytoitaessa henkilökuntaa Ritaharjun monitoimitaloon.

4 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ

Yhteistyön uusi haaste, moniammatillinen yhteistyö on jo sanamuotona aikamoinen hirviö ja aina kuin kirjoitat sanan moniammatillinen niin tietokoneen kirjoitusohjelmakin herjaa sanaa ja ehdottaa jotain muuta. Toinen merkittävä yhteistyömuoto on nykyään myös verkkoyhteistyö. Verkkoyhteistyö on saanut vahvan aseman moniammatillisen yhteistyönmuotona. Verkkoyhteistyössä on usein yhteinen tavoite ja päämäärä, mutta sosiaalisille suhteille ja tunteille ei siinä ole useinkaan tilaa.

Yhteistyön määritehän on hyvin laaja, yhteistyö on koordinoitua toimimista yhdessä työssä, vapaa-ajalla tai sosiaalisissa suhteissa yhteisen tavoitteen eteen, siinä toteutuu yhdessä toimimisen ilo ja sosiaaliset suhteet vahvistuvat.

Yhteistyössä pyritään siis toimimaan niin että yhteinen tavoite tunnustetaan ja saavutetaan mahdollisimman onnistuneesti ja tehokkaasti.

Ihmisten kykyä yhteistyöhön pidetään ihmiskunnan evoluution kannalta tärkeänä ominaisuutena. Yhteistyössä on tärkeää, että yhteinen tavoite tunnustetaan ja saavutetaan mahdollisimman onnistuneesti. Merkittävässä asemassa ovat myös sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus, koska yhteistyön vaatimusten kasvaessa myös sosiaalisen osaamisen tarve kasvaa. Nykyajan työyhteisöissä tarvitaan näitä yhä kehittyneempiä yhteistyön muotoja. Asiakaslähtöistä, useita eri asiantuntijoita ja organisaatioita sisältävää, yhteistyötä on alettu kutsua moniammatilliseksi yhteistyöksi. (Isoherranen 2008, 26–29.)

Uutta yhteistyön tasoa edellyttävän työskentelyn teoreettinen lähtökohta on systeeminen ajattelu. Systeemillä tarkoitetaan havaittua kokonaisuutta, jonka osat ovat yhteydessä toisiinsa, ne vaikuttavat jatkuvasti toisiinsa ja niillä on yhteinen päämäärä. Systeemi tuottaa yhdessä toimien jotain täysin uutta. Systeemi toimii aina jossain ympäristössä, joka osaltaan vaikuttaa systeemin toimintaan. (Isoherranen 2008, 28.)

Systemisten kokonaisuuksien merkityksen tunnistaminen on aivan yhtä tärkeää kaikkien asiantuntijoiden arjen yhteistyössä. Useat organisaatiomallit ovat omaksuneet teoreettiseksi pohjaksi systeemisen ajattelun ja sen edellyttämän asiantuntijoiden entistä tehokkaamman yhteistyön. (Isoherranen 2008, 29–31.)

Isoherranen (2008, 33) määrittelee moniammatillisen yhteistyön lyhyesti siten, että siinä on eri asiantuntijoilla yhteinen tehtävä suoritettavanaan, ongelma ratkaistavanaan tai päätös tehtävänä, ja heidän tulee yhdistää osaamisensa ja tietonsa, jotta he voisivat päästä tavoitteeseen.

Moniammatillisen yhteistyön käsite alkoi esiintyä asiantuntijoiden ja eri ammattiryhmien yhteistyö kuvauksessa jo 1980-luvun loppupuolella ja vakiintui meillä 1990-luvulla. Moniammatillisuuden kautta yhteistyöhön tulee mukaan useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia, joita systemaattisen kokonaisuuden rakentaminen edellyttää. Keskeiseksi yhteistyössä nousee se, kuinka voidaan koota yhteen ja prosessoida kaikki tieto ja osaaminen, joka on tarpeellista mahdollisimman kokonaisvaltaisen käsityksen saavuttamiseksi tilanteesta. (Isoherranen 2008, 13–14.)

Moniammatillisessa yhteistyössä tulisi siis olla mahdollisuus tarpeellisen tiedon kokoamiselle, prosessoinnille ja yhteisen tavoitteen rakentamiselle. Moniammatillisuudelle on tyypillistä, että yhteistyöhön saadaan mukaan useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia. Moniammatillista yhteistyötä toteutettaessa on huomioitava seuraavat seikat; asiakaslähtöisyystiedon kokoamisen mahdollisuus, vuorovaikutustaidot, roolien muutokset ja yhteydet verkostoihin.

Mielestäni juuri roolien merkityksellä on suuri merkitys oikeassa yhteistyössä. Joskus pitää uskaltaa vaihtaa se vanha roolipuku johonkin uuteen, josta löytyy uusia muotoja ja jopa värejä.

Moniammatillinen yhteistyö on käsitteenä laajempi kuin moniammatillinen tiimityö. Ilman johdon tukea ollaan aika heikoilla jäillä yhteistyön kentällä, jossa jokaisella jäsenillä pitää olla valtuuksia omasta hallintokunnasta.

Moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa sitä, että useat ammattiryhmät sopeuttavat roolejaan ottaen huomioon toiset ammattiryhmät, joiden kanssa he ovat vuorovaikutuksessa. Samalla he yhdistävät ja sopivat tietojaan tai taitopohjiaan sekä toimijavastuitaan.

Osaamisen kehittäminen on vastuunottoa omasta työstä ja yhteisistä tavoitteista. Se on muutokseen osallistumista ja aktiivista tiedon hankintaa ja jakamista, oppimista toisilta ja toisten kanssa sekä positiivista asennetta. Koulutus on moniammatillisen yhteistyöosaamisen mahdollistajana.

Osaaminen perustuu tulevaisuudessa yhä enemmän yhteiseen tietämiseen, näyttöön perustuvaan tietoon sekä asiantuntijoiden kokemustietoon, hiljaiseen tietoon. Koulutus vastaa haasteeseen kehittämällä tiedon eri lajien vuoropuhelua, dialogista työyhteisökulttuuria ja moniammatillista ja monisektorista yhteistyötä tukevia toteutusmalleja.

Moniammatillinen oppiminen edellyttää kykyä tarkastella asioita ja tilanteita toisen näkökulmasta sekä kykyä yhteistoimijuuteen. Moniammatillinen toiminta voi laajentuessaan käynnistää rakenteellisia uudistuksia ja toimia uuden yhteisöllisen asiantuntijuuden kasvualustana. (Isoherranen 2008, 140-151.)

Moniammatillinen toiminta edellyttää yhteisöllisyyttä jonka laiminlyönti johtaa vieraantumisen lisääntymiseen ja toiminnan motivaation laskuun. Johtamisella ja johtajuudella vaikutetaan yhteisöllisyyden kehittymiseen, vastuu yhteisöllisyydestä kuuluu kuitenkin kaikille työyhteisön jäsenelle. Yhteisöt joissa ihmiset eivät kohtaa tai johto ja työntekijät eivät luota toisiinsa jää helposti käyttämättä valtaosa voimavaroista moniammatillisen toiminnan kehittämiseen ja toteuttamiseen. Tämä asia on erittäin ratkaiseva moniammatillisen toiminnan kannalta. Kiireisessä työyhteisössä ei ole aikaa yhteisölliselle toiminnalle.

Työkaverit yhteisöllisyyden ja motivaation kannalta ovatkin erittäin merkittävässä roolissa. Menestymisen kannalta keskeistä on, että työntekijät jaksavat ja viihtyvät työyhteisössä sekä heidän työ hyvinvointinsa on kunnossa.

4.1 Moniammatillinen yhteistyö Ritaharjun monitoimitalossa

Ritaharjun monitoimitalon moniammatillisen yhteistyön tavoitteena on kantaa ja jakaa yhdessä kokonaisvastuu laadukkaiden palvelujen järjestämisestä alueen asukkaille, lapsille ja nuorille. Palvelut ovat lapsia ja nuoria sekä alueen asukkaita varten, ei päinvastoin. Yhdessä tekemisen onnistumisen lähtökohtana on hyvä suunnittelu.

Moniammatillinen yhteistyö on erittäin järkevää kun kaikilla on selkeä tieto hyödyistä. Taloudelliset hyödyt ovat selkeä peruste yhteistyölle. Ritaharjussa taloudellisia hyötyjä saadaan tilojen ja materiaalin joustavasta käytöstä. Työvoiman joustava käyttäminen luo uusia toimintamalleja ja näin paremman palvelun tuottaminen on taloudellisempaa ja entistä helpompaa. Työvoiman joustava käyttö mahdollistaa jaetun ammatillisuuden toisten eri alojen ammattilaisten kesken ja näin pystymme parantamaan työ hyvinvointia ja kehittämään omaan moniammatillista kasvua.

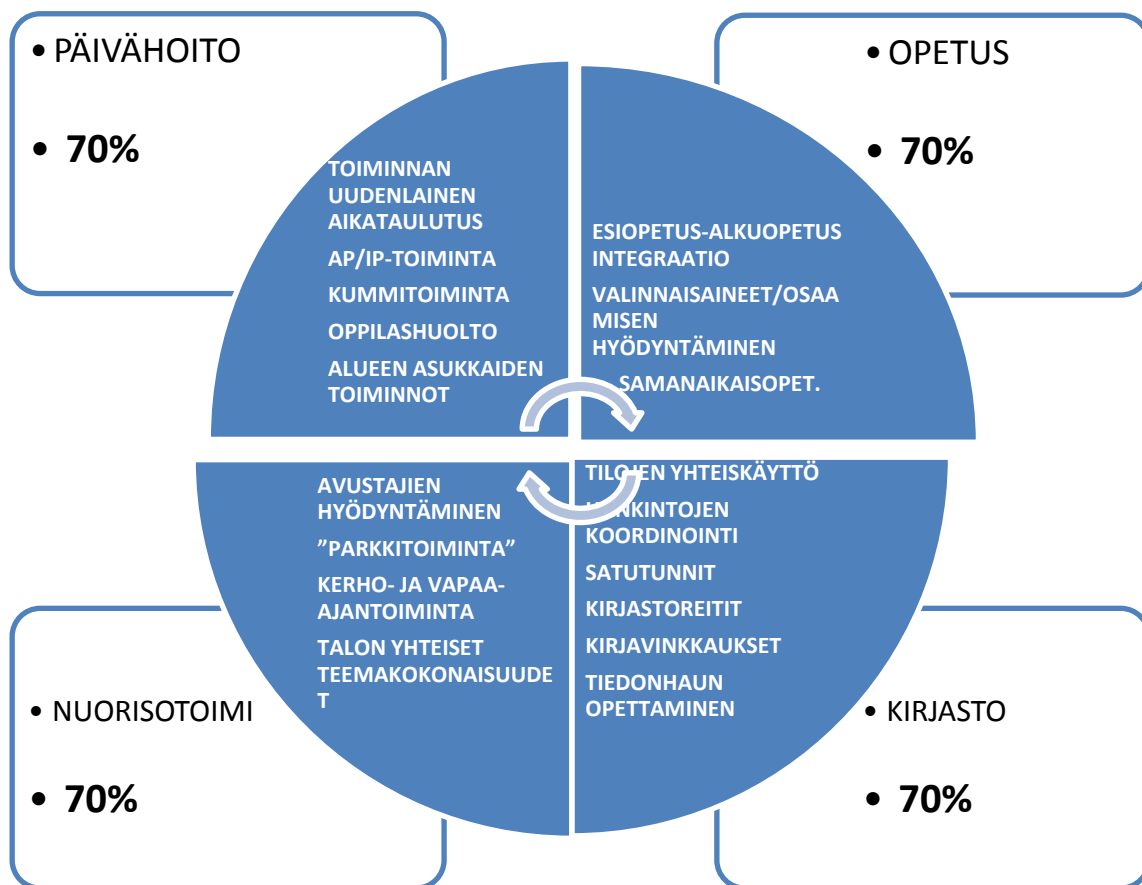
Yhteiset asiakkaat ovat selkeä ja luonnollinen peruste yhteistyölle. Työ on luontevaa toimintaa ilman nivelvaiheita lapsen kokonaisvaltaisessa kokopäivän kestävässä kasvussa.

Ritaharjun monitoimitalon rakenteet on luotu yhteistä toimintaa silmällä pitäen. Koko talon yhteisinä tavoitteina ovat ilo ja innostuneisuus opettamisessa, oppimisessa ja kasvamisessa sekä henkilöstön osaamisen tunnistaminen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen. Näillä tavoitteilla saavutetaan hyvin johdettu yhteisöllinen kyläyhteisö.

Suurimpana erona entisiin toimintamalleihin näen koko talon yhteisen toimintasuunnitelman ja vahvan sitoutumisen kaikilta talossa toimivilta ammattiryhmiltä yhteisiin tavoitteisiin. Toimintaa tukevan ja kehittävän keskustelu- ja vaikuttamisen kulttuurin luominen edellyttää osittaista luopumista vanhoista toimintamalleista. Toisen työn arvostaminen on perusedellytys sille, että vuorovaikutus mahdollistuu. Kaikilla on oltava selkeä ymmärrys siitä, mitä itse tekee ja mitä toiset tekevät. Näin syntyy aito arvostus ammattikuntien kesken ja voidaan pu-

hua jaetusta asiantuntijuudesta. Yhdessä tekemisen lähtökohtana on 30/70-malli.

Seuraavassa kaaviossa kuvataan Ritaharjun monitoimitalon 30/70 % yhteistoiminta malli.



KAAVIO 2, Yhteistoimintamalli (Ritaharjun monitoimitalon yhteistoimintasuunnitelma, 2010.)

Talossa toimii liki sata ammattikaista useasta eri ammattiryhmästä. Usein yhteistyö suunnittelussa kompastutaan siihen, ettei lähtökohtaisesti riittävästi selkeytetä ajankäyttöä. Yhteistoimintamallissa 30/70 % sovitaan yhteisesti ajankäytöstä siten, että 70 % työajasta on oman profession toteuttamista ja 30 % työajasta jaetaan ja hyödynnetään osaamista. Kokemusten karttuessa ja kehityksessä tässä toimintamallissa voidaan saavuttaa jaettu asiantuntijuus. Jaetun asiantuntijuuden johdosta yhteistoiminta kehittyy ja yhteisöllisyys vahvistuu.

Yhteistoimintamallin prosentuaaliseen jakoon päädyttiin jokaisen oman ammatikunnan perustehtävien aukaisun myötä. Jokaisen oman profession ja tehtävän selkeyttämisen jälkeen oli helpompaa laskea prosentit omasta työajasta yhteistoimintaan. Kun yhteistoiminnan osuus oli selvillä, pystyttiin rakentamaan järkeviä ja toimivia yhteistyömuotoja. Yhteistoiminnan kautta pystyimme poistamaan päällekkäisiä entisiä toimintamalleja. Monitoimitalon toimintasuunnitelma pohjautuu hyvin pitkälti yhteistoimintamalliin ja sitä myöten yhteisöllisyyteen.

4.2 Monitoimitalon yhteistyörakenteet

Toiminnan käynnistymisen kannalta on tärkeää, että heti alussa yhteistyörakenteet ovat kaikille selkeät. Ritaharjun monitoimitalo on erittäin järkevästi kompaktiin kokoon rakennettu. Johtamisjärjestelmässä on huomioitu talon fyysinen koko ja muoto. Monitoimitalo on W-muotoinen toimiva kokonaisuus. Jokaisesta eri solusta on tiimin vetäjä johtoryhmässä. Näin varmistetaan tiedon kulku sekä nopeutetaan asioiden valmistelua ja päätösten tekoa.

Johtoryhmää johtaa talon johtaja (puheenjohtaja) ja ryhmä koostuu apulaisjohtajasta sekä eri vastuualueista vastaavista tiimin vetäjistä. Osaamisen hyödyntämisen lähtökohtana on eri ammattiryhmien edustus talon johtoryhmässä. Edustaminen ja vaikuttaminen eivät ole vapaaehtoista vaan siihen sitoudutaan. Jokaisen tiiminvetäjän taakse rakentuu tiimitoiminta. Vastuualueet perustuvat omaan profession, mutta myös yhteisiin tärkeisiin kokonaisuuksiin, esimerkiksi kestävään kehitykseen, yhteisöllisyyteen ja osallisuuteen. Näin hyödynnetään henkilöiden omia vahvuuksia ja tuetaan työmotivaatiota. (Ritaharjun monitoimitalon yhteistoimintasuunnitelma, 2010.)

Prosessin omistajina toimivat eri lauta- ja johtokunnat, käytännössä siis neljän eri hallintokunnan lauta- ja johtokunnat.

5 MONIAMMATILLISTUVA NUORISOTYÖ

Tämän päivän yhteiskunnassa yksin tekemisen aika alkaa olla ohitse, menestyäkseen tai vain selviytyäkseen tarvitaan yhä enemmän yhdessä tekemisen taitoja. Tilanne on mielenkiintoinen, sillä toisaalta yhteiskunnassamme vallitsee vahva yksilöllistymisen juonne. Merkittävien tulosten saavuttamiseksi on kuitenkin eduksi kuulua johonkin verkostoon tai tiimiin. Monesti tämä on jopa välttämätöntä heikohkon kuntatalouden vuoksi.

Nuorisotyöhön on liittynyt läpi sen historian vahva yhteistyön perinne, joten siirtyminen verkostojen maailmaan ei pitäisi olla ongelmallista nuorisotyölle ja nuorisotyöntekijöille. Verkostomaisen toiminnan avulla toimijat voivat keskittyä omaan ydinosaan ja samalla hyödyntää verkoston kautta toisten osaamista omaksi ja kaikkien yhteiseksi hyödyksi (Soanjärvi, 2007). Näin voidaan saavuttaa paras mahdollinen synergia hyöty ja saadaan kaikki resurssit suunnattua tehokkaaseen ja oikea aikaiseen käyttöön.

Nuorisotyö määritellään nuorisolain 2 § mukaan nuorten oman ajan käyttöön kohdistuvaksi aktiivisen kansalaisuuden edistämiseksi, nuorten sosiaalisesti vahvistamiseksi, nuoren kasvun ja itsenäisyyden tukemiseksi sekä sukupolvien väliseksi vuorovaikutukseksi. Nuorisotyö ja – politiikka kuuluvat lain 7 § mukaan kunnan tehtäviin ja niitä toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä paikallisten viranomaisten sekä yhteistyönä nuorten, nuorisoyhdistysten ja muiden nuorisotyötä tekevien järjestöjen kanssa. Nuorisotyötä toteutetaan siten pääasiassa nuorten vapaa-ajalla, mutta sen tehtävät vaikuttavat niin kokonaisvaltaisesti nuoren elämään, ettei niiden täyttäminen puhtaasti vapaa-ajan toimin ole käytännössä mahdollista. (Finlex, 2006.)

Niinpä nuorisotyön toteuttamiseen tarvitaan muitakin ammattilaisia kuin nuorisotyöntekijöitä. Tavallisesti yhteistyötahot moniammatillisessa nuorisotyössä ovat sosiaalityöntekijät, opetustoimen henkilöstö ja poliisi. Nämä eri instituutioita

edustavat ammattilaiset toimivat joskus nuorisotyöstä erillään, joskus sen kanssa rinnakkain tai yhteistyössä. (Nieminen 2007,27.)

Kun pohditaan nuorisotyön ammattin paikkaa sosiaalisen asiantuntijuuden alueilla, on paikallaan tarkastella ensinnäkin nuorisotyön tietoperustaa ja teoreettista kehitystä. Toiseksi on syytä pohtia nuorisotyön tehtävää sen yhteiskunnallisten funktioiden valossa. Näiden tarkastelujen avulla nuorisotyön tehtävät ja suhde lähialoihin selkiytyvät. Tässä yhteydessä on huomioitava nuorisotyön asema ”kolmantena kasvatustahona” perheen ja koulun ohella. Nuorisotyöllä on keskeinen rooli nonformaalin ja informaalin oppimisen ympäristönä, jossa nuori viettää suuren osan vapaa-ajastaan. Kyseinen rooli asettaa nuorisotyön sosiaalisen asiantuntijuuden kentällä asemaan, jota muilla ammattikunnilla ei ole. (Hirvonen 2009, 50–51.)

Nuorisotyön muutoksia 2000-luvulla voi lyhyesti luonnehtia esimerkiksi viittamalla lisääntyneisiin moniammatillisiin yhteistyömuotoihin, uusia moniammatillisia työmuotoja nuorisotyössä ovat koulu yhteistyö, uusien teknologioiden tai uusien sosiaalisten innovaatioiden myötä syntyneet työmuodot, kuten nettinuorisotyö ja osallisuustoiminta. (Kiilakoski, 2010.) Nämä 2000-luvun muutokset tuovat haasteita nuorisotalotyölle, nuorisotalo ei voi enää olla ainoa oikea toimintaympäristö nuorisotyössä. Nuorisotyöntekijöiden täytyy jatkuvasti kehittää itseään ja omia taitojaan pysyäkseen muuttuvan nuorisotyön ajan hermoilla.

Nuorisotyön asema moniammatillisessa yhteistyössä asiantuntijuuden kentällä on mielenkiintoinen. Yhtäällä nuorisotyöntekijöitä ei ole pidetty vakavasti otettavina asiantuntijoina. Toisaalta nuorisotyöntekijät ovat näyttäneet ammattiryhmänä, jolla on tietämystä siitä osasta nuoren elämästä, joka sijoittuu koulun ja kodin ulkopuolelle. Yhteistyön toimivuus on perustunut pitkälti hyvin toimiviin henkilösuhteisiin, jolloin ikään kuin sivutuotteena on tunnistettu ja tunnustettu nuorisotyöntekijöiden asiantuntijuus ja ammatillinen osaaminen. (Hirvonen 2009, 56.)

Oulussa kunnallisen nuorisotyön asema moniammatillisessa yhteistyössä on erittäin asiantuntijamainen ja arvostettu. Perustettaessa moniammatillisia yhteistyöryhmiä, jotka koskevat jollakin tavalla lapsia, nuoria ja perheitä niin nuori-

sotyöntekijämme ovat erittäin haluttuja asiantuntijoita ryhmiin. Yhteistyö perustuu ammatilliseen osaamiseen, ei niinkään toimiviin henkilösuhteisiin, mutta toki kaikki nuorisotyöntekijämme ovat hyvin koulutettuja alansa ammattilaisia. Pitkäjänteisellä ja vahvalla nuorisotyöllä on saavutettu selkeä kasvatusalan ammattilaisen rooli Oulussa.

Tilanne on kuitenkin parantunut selvästi viime vuosien aikana muuallakin Suomessa, kun nuorisotyötä tehdään yhä laajemmin kuin vain nuorisotaloilla. Tästäkin syystä nuorisotyöntekijöitä pyydetään helpommin erilaisiin moniammatillisiin verkostoihin, joissa tarvitaan nuorisotyöntekijöiden asiantuntijuutta. Yhä useimmissa lapsia ja nuoria koskevissa työryhmissä toimii nuorisotyöntekijä, näin saadaan laaja-alaisempi kuva lapsen ja nuoren koko päivästä, ei vain kouluajasta tai kotona oleilusta. Verkostoissa toimiminen on hyvä oppimisprosessi, koska jokainen toimija tuo mukanaan oman kokemuksensa ja osaamisen. Näin päästään jaettuun asiantuntijuuteen.

Moniammatillisen yhteistyön useasti toistettu hyöty on siinä, että yhteistyöllä määritellään yhteiset toimintalinjat ja tätä kautta se antaa omalle työlle tarpeellisia koordinaatteja. Moniammatillinen yhteistyö muokkaa omaa toimenkuvaa ja jopa ammatti-identiteettiä. Yhteistyön avulla pyrkimys on parantaa omaa ammatillista osaamista siten, että arjen konkreettisissa ja kiireisissä tilanteissa ei enää tarvitse niin sanotusti kierrättää päätöksiä. (Vehviläinen, 2002, 51.)

Nuorisotyön tilasidonaisuudesta pois pääsemisellä luodaan yhä enemmän mahdollisuuksia moniammatilliseen toimintaan. Vielä viisi vuotta sitten nuorisotyön lähtökohtana oli järjestää avoimien ovien toimintaa alueen nuorisotalolla viitenä iltana viikossa. Nuorisotalolta ei poistuttu muihin toimintaympäristöihin, ajatuksena oli vahvasti, että kun meillä on oma nuorisotalo sen pitää olla avoina joka ilta jonne nuoret voivat tulla. Tärkeää toimintaa avoimet ovetkin ovat, mutta kuitenkin alueen nuorisotyöntekijöiden pitäisi nähdä isompia kokonaisuuksia, ei vain ne omat neljä seinää jotka muodostavat toimintaympäristön. Onneksi jo nykyään nuorisotyöntekijät ovat uskaltaneet jo ulos nuorisotalalta ja toimivat useissa eri ympäristöissä ja kohtaavat nuoria heidän vapaa-ajalla ja kouluajallaan. Toki joskus jo tuntuu että ovatko nuorisotyöntekijät ainoat viranomaistahot, jotka tekevät työtä nuorten parissa kokonaisvaltaisesti koko arkipäi-

vän sisällä. Koen, että nuorisotyön moniammatillisten yhteistyömuotojen myötä, voimme kutsua itseämme vahvoiksi kasvatusalan ammattilaisiksi ja aivan syys-täkin. Täytyy kuitenkin muistaa, että nuorisotyön keskeinen toiminta ympäristö on lasten- ja nuorten vapaa-aika.

Vapaa-aika koetaan positiiviseksi omaksi ajaksi, jota odotukset, velvollisuudet, perinteet ja instituutiot eivät sitovasti määrää. Siksi nuorisotyö erityisesti vapaa-ajankulttuurin tukijana tavoittaa nuoria paremmin kuin muodolliset instituutiot. (Petri Cederlöf, 1998, 14.)

Nuorisotyön lähtökohdista työskenteleminen Ritaharjun monitoimitalossa on järkevää. Talossa tavoitamme lapsen ja hänen vanhempansa koko lapsuuden ja nuoruuden ajan. Keskeisenä ajatuksena on yhteistoiminnallisuus ja talossa työskentelevien ammattilaisten osaamisen laaja hyödyntäminen ja perheystävällisen toimintamallin rakentaminen. Nuorisotyöntekijät ovat mukana lapsen kokonaisvaltaisessa kasvattamisessa muiden talossa työskentelevien ammattilaisten kanssa, ilman jäykkiä hallintokunta rajoja. Nuorisoasiankeskuksen ja opetustoimen työtehtävät ovat käytännön tasolla lähentyneet monitoimitalossa, koska työn kohteena oleva lapsi, nuori tai perhe koetaan selkeämmin yhteiseksi asiakkaaksi. Työt tehdään nyt saman katon alla ja yhteistyö on helppoa, koska tunnetaan toisemme. Olemme kumppaneita keskenämme ja liikkeellä saman asian parissa. Nuorisotyöntekijän rooli tulee muuttumaan vieläkin enemmän kasvattajaksi, koska olemme nyt mukana fyysisesti lasten ja nuorten koko päivässä, emme vain vapaa-ajalla.

Monitoimitalossa lapsilla ja nuorilla on mahdollisuus osallistua ohjattuun, turvalliseen ja valvottuun iltpäivätoimintaan. Toimintamallissa yhdistetään koululaisten aamu- ja iltpäivätoiminta, koulun kerhotoiminta ja alakoululaisille suunnattu avoin nuorisotoiminta. Palvelut tuotetaan moniammatillisesti, kunkin ammattiryhmän erityisosaamista ja tiimityötä hyödyntäen. Nuorisotyöntekijät toimivat esimerkiksi opettajien työpareina oppitunneilla ja koulunkäyntiavustajat toimivat koululaisten iltpäivätoiminnassa. Näillä järjestelyillä voimme olla mukana paremmin lasten kokonaisvaltaisessa kasvattamisessa ja oppimisessa.

Aamu – ja iltapäivätoiminta järjestetään 1- 2 vuosiluokan kotisolussa, jolloin lapsen turvallinen päivä jatkuu samassa tutussa ympäristössä, jossa hän käy myös koulua ja paikalla ovat samat tutut ja turvalliset aikuiset. Isoimmille lapsille toimintaa järjestetään talon nuoriso- ja muita toimintatiloja hyödyntäen. Kotisolussa toimiminen edes auttaa tiivistä yhteistyötä opettajien ja vanhempien kanssa, kohtaaminen on lähes päivittäistä ja näin voimme helpottaa lapsen kokonaisvaltaista kasvua aikuisten tiiviillä yhteistyöllä. Esikoululaisten nivelvaiheen ongelmat helpottuvat, koska esikoululaiset toimivat samassa solussa ekaluokkalaisien ja näin tutustuvat jo vuoden etuajassa koulumaailman arkeen. Näin vältetään turhalta pelolta koulun aloituksessa.

Ritaharjun toimintamallissa tarvitaan uudenlaista ajattelua. Ritaharjussa osallisuus ja yhteisöllisyys eivät ole irrallinen asia varsinaisesta toiminnasta. Opetus- kasvatustyö ja vapaa-aika suunnitellaan toiminnalliseksi ja osallistavaksi. Rakenteet, kuten selkeä johtamismalli, tukevat osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Osallisuuden osalta tämä tarkoittaa sitä, että osallisuuden mahdollistajina ja vastuuhenkilöinä toimivat nuorisotyöntekijä ja opettaja työparina. Tämänlainen tiivis työpari toiminta on uudenlaista ajattelua. Osallisuuteen kutsutaan mukaan kiinteästi myös päiväkotit. Osallisuutta mietittäessä korostuu muutamia erityispiirteitä, jotka tulee ottaa huomioon. Näitä ovat yhteisöllisyys, alueellisuus ja omaleimainen toimintaympäristö.

Oululainen osallisuusmalli perustuu yhteisöllisyyteen ja yhteistoiminnallisuuteen, joka on omiaan kasvattamaan nuorten sosiaalista pääomaa ja sosiaalisesti kestäväää kehitystä. Ryhmässä opitut tiedot ja taidot siirtyvät siten myös osaksi yksilön omaa osaamista. (Tervonen 2009.) Oppilaskuntatoiminnan ja osallisuus toiminnan suunnittelussa vältetään päällekkäisyyttä.

Nuorisotyön fyysinen toimintaympäristö on laajentunut huomattavasti, kun toimimme monitoimitalossa. Vanhassa mallisissa kaikille eri toimijoille olisi rakennettu omat tilat ja näin yhteisten tilojen hyödyntäminen olisi ollut lähes mahdollista.

Ehkäpä suurimpana haittana ainakin aluksi luulen olevan sen, että kuinka alueen muut nuoret löytävät uudet nuorisotilat. Talossa aloittaa vain 30 eri 7-luokkalaista nuorta ensimmäisenä vuotena. Alueellisen nuorisotyön palvelut ovat tarkoitettu kaikille alueen ja koko kaupungin nuorille. Kokevatko nuoret nuorisotilat omakseen koska ne eivät sijaitse omassa kiinteistössä vaan monitoimitalossa, joka koetaan helposti samaksi kuin koulu. Ennen nuorisotyön asema niin sanotuissa monitoimitaloissa, siis suurissa kouluissa ei ollut tasavertainen toisten toimijoiden kanssa. Usein nuorisotiloiksi annettiin koulun viimeiseksi jäänyt kolo tai pommisuoja, jonne opetustoimi ei ollut keksinyt itselleen käyttöä.

Tämän päivän suurena haasteena nuorisotyölle on luoda sellaiset puitteet ja palvelut, joilla voimme kilpailla suurten ostos- ja kauppakeskusten kanssa. Tämänkin haasteen edessä meidän tulee kokoajan kehittyä ja miettiä uusia ratkaisuja toimiviksi ja kiinnostaviksi nuorisotiloiksi. Nuorisotilojen sijainnin tulisi olla keskeisellä paikalla alueella ja siksi juuri uudet monitoimitilat suunnitellaan keskeisille paikoille. Monitoimitalo on siis juuri oikea paikka nuorisotiloille.

6 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tavoitteena on dokumentoida niitä ajatuksia, tuntemuksia ja kehittämideoita, joita toimijoilla oli prosessin erivaiheissa. Hyvän uuden toimintamallin löytäminen prosessin aikana on haaveenani.

Tutkimukseni tarkoituksena on hahmottaa Ritaharjun monitoimitalon ohjaus- ja suunnitteluryhmäläisten ajatuksia prosessin aikana kohti uudenlaista toimintamuotoa ja kuinka ajatukset ovat muuttuneet prosessin aikana. Lähestyn aihetta seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

1. Alkuvaihe: milloin kuulit Ritaharjasta, miten tulit mukaan työryhmään, miksi tulit mukaan, ennako asenne, pelot, odotukset yhteistyöstä ja toiminta-ajatus.
2. Nykyisyys: muutos alkuvaiheeseen, toiminta-ajatuksen kirkastuminen, muutos entiseen työnkuvaan, moniammatillinen yhteistyö ja sen pelot ja uhat sekä isoin haaste.
3. Tulevaisuus: onko työnkuva muuttunut ja miten, miten asiat ovat kuu-
den kuukauden kuluttua Ritaharjussa, entäs vuoden kuluttua ja odo-
tukset.

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä käytin elämäkertahaastattelua. Elämäkertahaastatte-
luilla pyrin saamaan esille haastateltavien näkemyksiä ja odotuksia tulevaan
Ritaharjun monitoimitaloon ja kuinka ajatukset olivat mahdollisesti muuttuneet
prosessin aikana. Haastateltavina olivat Ritaharjun monitoimitalon ohjaus- ja
suunnitteluryhmän jäsenet, yhteensä 5 henkilöä. Haastateltavat työskentelevät
opetus-, kirjasto- ja nuorisotoimessa. Yhteistyö ja yhdessä tekeminen olivat tär-
keimmät asiat joita tutkin ja kuinka nämä asiat olivat olleet ennen ja kuinka ne
tulevat mahdollisesti muuttumaan Ritaharjun monitoimitalon toiminnan kautta.

Tutkimusmenetelmänä oli haastattelu. Kysely tehtiin elämäkerta-haastattelumenetelmällä, joka on yksi tutkimusstrategioista. Narratiivis- elämäkerrallisen tutkimusotteen yleistymisen katsotaankin liittyvän tietoteoreettisen konstruktivismiin vahvistumiseen paradigmana. (Hirsjärvi, Remes & Salovaara 1997, 213-214.)

Elämäkertoissa ihmiset itse päättävät, miten asiasta puhutaan. he voivat kertoa mikä heille on ollut tärkeää, miten he ovat asioita kokeneet (Hirsjärvi, Remes & Salovaara 1997, 213.) Tiedon tuottamisen ymmärretään tapahtuvan tutkijan ja tutkittavan välisessä interaktiossa, jolloin todellisuus rakentuu sosiaalisesti ja kokemuksellisesti ja on luonteeltaan paikallista ja erityistä. Haastattelumenetelmällä on hyvin vakiintunut asema yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Voidaan puhua myös survey-tutkimuksesta. Haastattelussa kerättiin tietoa joukolta ihmisiä.

Haastattelu oli standardoitu. Standardoitu tarkoittaa sitä, että samat kysymykset esitettiin kaikille vastaajille täsmälleen samalla tavalla. (mm. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 125, 182 -184.) Haastattelulla haluttiin saada tietoa mm. arvoista, asenteista, mielipiteistä ja toiveista. Käytin avoimia ja sekamuotoisia kysymyksiä. Tietoa saatiin sekä kvalitatiivisessa että kvantitatiivisissa muodossa.

Tutkimushaastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen. (ks. Eskola & Suoranta 2000, 92.) Olin saanut tiedot ryhmäläisten halukkuudesta osallistua tutkimukseen aluksi suullisesti tai sähköpostin välityksellä, mutta pyysin vielä haastattelutilanteessa kirjallisen suostumuksen.

6.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyöni pääasiallinen aineisto koostui Ritaharjun monitoimitalon ohjaus- ja suunnitteluryhmäläisten haastatteluista, sekä alan ammattikirjallisuudesta ja julkaisuista. Sen lisäksi tutustuin Ritaharjun monitoimitalon suunnitteluun ja toteutukseen liittyviin tekstiasiakirjoihin, kuten muihin kirjallisiin tai sähköisissä muodoissa oleviin dokumentteihin, esimerkiksi toimintasuunnitelmaan ja lauta-

kuntien pöytäkirjoihin. Roolini haastattelijana koin helpoksi, koska toimin itse samoissa ryhmissä haastateltavien kanssa ja näin olimme entuudestaan tuttuja.

Haastattelut tein kunkin työntekijän omissa työpisteissä, kouluissa, kirjastossa ja nuorisosiainkeskuksen hallintorakennuksessa. Haastattelutilanteet sujuivat pääosin rauhallisessa ympäristössä, ainoastaan kirjastossa oli jatkuvaa kulkua ja hälyä. Kirjaston rauhattomuudella ei ollut mielestäni vaikutusta haastattelun lopputulokseen. Haastattelut tallensin nauhalle ja tulosten äänenlaatu oli kohtalainen. Aineiston keräsin keväällä 2010.

7 TUTKIMUSTULOKSET HAASTATTELUIDEN POHJALTA

Haastattelin viittä Ritaharjun monitoimitalon ohjaus- ja suunnitteluryhmässä toimivaa työntekijää. Neljä oli työskennellyt ryhmissä vähintään neljä vuotta ja yksi oli ollut ryhmissä mukana vuoden. Kaikki olivat tehneet aikaisemmin hallintokuntien välistä yhteistyötä. Opinnäytetyöni aineistokeruumenetelmänä käyttämäni elämäntahaastattelu oli jaettu kolmeen eri osioon aikajanallisesti, alkuvaihe, nykyisyys ja tulevaisuus. Esittelen haastattelujen pohjalta saamani tutkimustulokset näihin kolmeen kokonaisuuteen jaoteltuna.

7.1 Alkuvaihe

Oulun kaupungin valtuusto hyväksyi Ritaharjun monitoimitalon hankesuunnitelman kokouksessaan 18.9.2006. Suurin osa haastateltavista tiesi jo tulevasta Ritaharjun monitoimitalosta jo vuonna 2004 ja vain kirjaston työntekijä kuuli vasta 2009. Hallintokuntien välisessä tiedon kulussa näytti jo heti alkuvaiheessa olevan eroja. Haastattelu oli helppoa suorittaa, koska suurimmalla osalla oli jo valmiiksi tietoa tulevasta monitoimitalosta.

Kuinka ryhmiin tultiinkaan? No perustehtäviin kuului opettajilla olla mukana vastaavanlaisissa hankkeissa, molemmat opettajat olivat ohjaavan opettajan roolissa omassa hallintokunnassaan ja näin heille mielenkiintoinen työ oli siis sitä normaalia arjen aherrusta. Nuorisopuolen työntekijöistä toiselle uudet hankkeet

olivat arkipäivää ja kahta muuta pyydettiin mukaan ryhmiin heidän laaja-alaisen omaamisen vuoksi. Into ja vapaaehtoisuus huokuivat kysyttäessä ryhmiin tulosta. Kaikki siis tulivat omasta tahdostaan työryhmiin, työ koettiin selkeäksi perustyöksi ja mahdollisuudeksi vaikuttaa tulevaisuuteen. Kenelläkään haastateltavista ei ollut alkuvaiheessa erillistä työaika raamia, aika oli vain löydettävä tämänkin työtehtävän hoitamiseen.

”...minulle vain sanottiin, että mene sinä sinne suunnitteluryhmään, kun minulla on niin paljon muitakin palavereita..niin minä sitten tulin ryhmään ja olen koittanut löytää jostain ajan tähänkin työhön..”(H4)

Mutta miksi tämänlaisiin ryhmiin tultiin? School of the future eli tulevaisuuden koulu oli kirkkaimpana mielessä opettajilla, kun taas toisilla ei ollut hajuakaan tulevaisuuden koulusta tai ei sitä ainakaan mainittu sanallakaan haastattelun tässä vaiheessa. Yhdessä tekemisen ja sosiaalisten kontaktien lisääntyminen nähtiin tärkeäksi ja hyväksi mahdollisuudeksi, tuleepahan lisää miehiä työyhteisöön ja voidaan puhua vihdoinkin jostain muusta kuin naisten mielenkiinnon kohteista. Loistava mahdollisuus oman työn kehittymiseen ja työuralla etenemiseen oli useiden huulilla, mutta miten siihen päästään jäi vielä hieman epäselväksi. Mahtava juttu ja vihdoinkin asiat tullaan tekemään oikein tiimityöllä. Samantapaisia ajatuksia oli kaikilla. Ensinnäkin, me tulemme kaikki oppimaan toisilta, työnkuva muuttuu ja tilat saadaan järkevään käyttöön. Nuorisopuolen porukka oli vähintäänkin onnellinen tämänlaisesta mahdollisuudesta koko monitoimitalon tasavertaiseen yhteiskäyttöön.

Kateus, tuo pelkotiloja aiheuttava luonteenpiirre, herätti myös tuntemuksia haastateltavissa. Tuo kateus, se koettiin tulevan toisilta oman hallintokunnan jäseniltä, tunne oli kaikilla sama, ei siis eroa mistä hallintokunnasta tulet uuteen ja erilaiseen, niin aina löytyy kateellisia. Kateus tuo suomalaisten perisynti oli valloillaan täällä kylmässä pohjolassa. Ja aina, vaikka ei asiasta mitään tietäisikään, niin on hyvä olla vähän kateellinen. Sisäiset ja ulkoiset paineet tulivat selkeästi esiin toisen opettajan haastattelussa. Kaikkien mielestä edessä on iso ja haastava työ, mutta samaan aikaan mahtava mahdollisuus tehdä jotain aivan uutta.

Voittaako into älyn, ainakin alkuvaiheessa ja se tuli kaikkien osalta selväksi. Selkeitä pelkotiloja lisäsi, että kun ei voinut vielä tietää että keitähän tulee uusiksi työkavereiksi. Kaikki luottivat vahvasti rekrytoinnin onnistumiseen, kaikki uudet työntekijät tulevat käymään tiukan hakuprosessin ja johtajaan luotettiin vahvasti jo tässä alkuvaiheessa. Kaiken kaikkeaan positiivinen tunne voitti kaikilla pelot ja uhat, kyllähän me onnistutaan.

Vanhojen toiminta-ajatusten muutosta toivottiin jokaisen haastateltavan odotuksissa. Avoimuutta ja rehellisyyttä omien ajatusten jakamisesta toivottiin. Eikä se tulevaisuuden koulukaan ollut unohtunut opettajien toivelistan kärkipäästä tässä alkuvaiheessa.

”...mielenkiintoni heräsi tulevaisuuden koulusta ja Microsoftin yhteydestä Ritaharjuun, kyllä se oli yksi päällimmäisistä syistä, mutta keitähän tänne oikein tulee työkavereiksi..”(H1)

Toisten odotukset yhteistyöstä liittyivät selkeästi enemmän yhdessä tekemiseen ja yhteisöllisyyteen. Vihdoinkin kun päästäisiin hallintokunta keskeisyydestä lapsikeskeisyyteen oli nuorisopuolen edustajan suurin toive. Suunnitteluryhmän tarkoitus oli kaikille selvä ja kaikki kokivat alkuvaiheessa että tavoitteeseen päästään. Nuorisotyön tuntemuksen lisääntyminen oli hyvä asia yhdelle haastateltavalle ja hänen mielestä nuorisotyön arvostuksen pitäisi nousta. Nyt kun opimme tuntemaan toisemme, niin oma ammattitaitomme lisääntyy, mutta oma rooli täytyy muistaa. Näitä viisaita sanoja kuului tavalla tai toisella lähes jokaisen puheissa. Seurakunnan pois jäänti tuntui yhdestä haastateltavasta ikävältä asialta, muut eivät maininneet seurakuntaan ollenkaan. Näinhän se pitääkin tehdä, oli selkeä viesti kaikilta haastateltavilta.

Alkuvaiheessa ei huokunut juuri lainkaan vielä ME- henkeä eikä yhteisöllisyys noussut esille kovinkaan selvästi. Toiminnassa ei vielä vaikuttanut olevan merkittävää eroa entiseen toimintatapaan. Fyysinen ympäristö koettiin selkeästi muutoksena entiseen toiminta ympäristöön. Kauheana mörkönä vaikutti olevan oman hallintokunnan byrokratia ja toisten työntekijöiden kateus. Teorian tasolla yhteistyöhön oltiin valmiita ja varauduttu, mutta selkeää käsitystä käytännön yhteistyöstä ei vielä ollut.

7.2 Nykyisyys

Kehitystä tapahtui kaikilla haastateltavilla prosessin edetessä, eikä poikkeusta tehnyt tämäkään ryhmä. Muutos alkuvaiheeseen koettiin selkeäksi. toiminta-ajatus oli selkeytynyt entisestään kaikilla haastateltavilla, mutta ehkä suurin muutos toiminta-ajatuksessa oli tapahtunut opettajilla. Yhteistoimintaan oli alettu syventyä ja ME-ajattelu oli selvästi noussut jo MINÄ- ajattelun tasolle.

"...nyt kun on tehty yhdessä töitä ja opittu tuntemaan toisemme, ei enää ajatella yksin asioita, vaan ajatellaan porukalla laaja-alaisemmin kaikkien asioita.."(H1)

Jokaisen oman hallintokunnan sektorin selkeys oli alkanut valjeta yhteistoimintaa tukevaksi ajatukseksi. Huolen aiheena oli edelleen nykyisen hallintokuntarakenteen jäykkyys ja notkeuden puute yhteisen hyvän eteen. Kunnallisen byrokratian koettiin sotivan vastaan taloudellista ajattelua, kukaan ei ollut kuitenkaan barrikadeille nousemassa, asia vain pitää hyväksyä.

"..ikivanha hallintokuntarakenne on kallis ratkaisu..onhan sitä ennenkin tehty ns. yhteistyötä, vihdoinkin oikeaa yhteistyötä, jossa lapsi on keskiössä ja tehdään töitä lapsille ja nuorille ei hallintokunnille"(H3)

Oman työkuvan muuttuminen oli kaikkien mielestä todella hyvä asia, ainakin ajatuksen tasolla tässä vaiheessa. Perustyön koettiin pysyvän aikalailla samana kuin ennen, mutta arki rutiinit tulee muuttumaan. Arjen muuttumisen ei koettu olevan välttämättä aivan helppoa, kun kohdataankin toisemme päivittäin. Päivittäin kohtaaminen onkin lähes mahdotonta välttää, koska tulevan monitoimitalon rakenteelliset toimitilat tukevat yhteisöllistä toimintaa. Monitoimitaloon ei tule eri toimijoille omia taukotiloja vaan yhteinen taukotila. Opettajille vaikutti yhteinen taukotila olevan mieleen, enää ei kaivattu opettajanhuonetta, erään haastateltavan mielestä vanhan toiminta-ajatuksen mukainen opettajan huone koettiin aika pelottavaksi ja hieman ahdistavaksi tilaksi. Yhteinen taukotila vaikutti olevan

kaikille mahtava juttu, niin lasten, nuorten ja kaikkien aikuistenkin kannalta. Näiden rakenteellisten ratkaisujenkin myötä, kaikki kokivat vielä selkeämmin, että meillä on yksi yhteinen työyhteisö johon minä kuulun. Yhteisen taukotilan merkitys korostui kaikilla, kun tavoitteena on vahva yhteisöllisyys, kahvikupin lomassa on helppo tutustua toisiin, kun puhutaan muistakin asioista kuin työasioista.

ME-henki alkoi selvästi olla kaikkien haastateltavien ajatuksissa ja toiminnassa selkeästi esillä paljon enemmän kuin alkuvaiheessa.

Monitoimitalon toiminta- ajatus 70/ 30 % alkaa olla kirkastumassa kaikilla haastateltavilla. Tässä vaiheessa nuorisotyöntekijöiden mielestä heidän suhdelukunsa koettiin jo hieman vääräksi, nuorisotyön yhteinen osuus oli jopa puolet työajasta kun taas päiväkodin osuus oli kääntymässä enemmän oman profession hoitamiseen.

”...toiminta-ajatus on uutta koko Suomessa, nuorisotyölle tämä on mahtava mahdollisuus..mutta prosenttiluku on jo nykyään aivan eri opetuspuolen kanssa tehtävässä yhteistyössä ja tässä mallissa yhteistyön luku tulee olemaan jopa fifty- fifty, ainakin opetustoimen kanssa. Sote- puolen kanssa yhteistyö kaukaisin, johtuen tiukasta tilaaja- tuottaja-mallista..pitäisi aina olla se tuotepaketti mitä käytetään ja laskea sille se hinta.”(H3)

Päiväkodin muutoksen koettiin johtuvan tiukasta tilaaja-tuottaja-mallista ja sen tuomista raameista toimintaan. Kirjaston yhteistyö vaikutti painottuvan tässä vaiheessa selkeästi koulun puoleen, tämä johtui selkeästi kirjastotyöntekijän rooliin muutoksesta informaattikoksi. Kaikilla oli kirkas ajatus oman profession hoitamisesta siis 70 %, mutta myös 30 % koettiin tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Tästä 30 % yhteistoiminnasta ei ollut vielä selkeää käsitystä opettajilla, toki paljon lentäviä ajatuksia oli teorian tasolla. Jokaisen osuus yhteistoimintaa koettiin merkitykselliseksi ja jokaisella tulisi olla oma vastuu kuinka hoitaa oman osuutensa yhteistoimintaa.

Yhteistoimintaa verrattiin useassa haastattelussa joukkuepeliin, jossa kaikkien tulee pelata omilla vahvuuksilla ja kaikilla täytyy olla selkeä linja ja tavoite. Ku-

ten joukkuepelissäkin kaikki puhaltavan yhteen hiileen ja myös hoitavat oman tonttinsa moitteettomasti, näin pääsemme hyvään lopputulokseen.

Tavoitteeseen pääsemistä helpottaa kaikkien mielestä tiivisyhteistyö ja hyvä keskusteluyhteys. Kukaan ei saa jäädä yksin unholaan ja työkavereista pitää huolehtia koko yhteisön voimin. Nuorisotyötähän on aina tehty vahvasti yhteistyössä toisten hallintokuntien kanssa, nuorisotyöntekijä ei nähnyt suurtakaan muutosta ainakaan teorian tasolla uudessa toiminta-ajatuksessa. Johtamismalli oli selkeytynyt ja koettiin pelkästään positiiviseksi asiaksi, johtajan roolin koettiin muodostuvan alussa ”aivopesijän” rooliksi. Jos joku työntekijä ei ymmärrä vaihtaa vanhaa toiminta-ajatustaan uuteen, niin kutsutaan johtaja auttamaan uuden toiminta-ajatuksen ymmärtämisessä.

Kaikki luottivat vahvasti johtajan ammattitaitoon toiminta-ajatuksen läpiviejänä koko työyhteisössä. Kaikkien toimijoiden yhteenkuuluvuus ja sama toiminta-ajatus tulee viedä heti alussa kaikkien lasten, nuorten ja aikuisten tietoon, näin pääsemme vahvaan yhteisöllisyyden tunteeseen.

Työkuvassa koettiin opettajien mielestä olevan iso mahdollisuus muutokseen, mutta toisaalta opettajien työaika klo 16 jälkeen koettiin olevan hankalaa järjestää. Kerhotoiminnan järjestäminen ja sen lisääminen omaan työaikaan oli varsin hankalaa nuorten vapaa-ajalla, toisten kuin nuorisotyön edustajien mielestä. Toisin sanoen työkuva muodostui kaikilla vielä selkeästi oman profession kautta. Työpari työskentely nähtiin opetuspuolella selkeänä mahdollisuutena niin opettajalle kuin oppilaallekin. Työpari ajattelun laajentaminen esimerkiksi opettaja, nuorisotyöntekijä ja koulun käyntiavustajin keskuuteen herätti heti ajattelua roolien jaosta. Työpari ajattelu koettiin hyvin koulukeskeiseksi.

Ajatuksia heräsi kaikilla jaetusta asiantuntijuudesta, tässä mallissahan se on täysin mahdollista. Jaetun asiantuntijuuden hoksaaminen, herätti kaikilla paljon kiinnostusta ja samalla uusia työmuotoja lensi ilmaan. Kaikki kokivat, että nyt meillä on vihdoinkin aikaa kehitystyölle parityöskentelyn ja yhteisopetuksen myötä. Nyt kun yhteiselle toiminnalle löytyy aikaa, täytyy kaikkien uskaltaa astua pois omalta tontiltaan ja heittäytyä rohkeasti mukaan yhteisöllisyyden virtaan.

Toisaalta taas resurssit, aika ja erilliskorvaukset koettiin kaikkien mielestä haastaviksi yhteistoiminnassa. Kirjastotyöntekijän työkuva muuttuu selkeimmin kaikin kista, kun toiminta alkaa. Kirjastotyöntekijä palaa takaisin asiakastyöhön ja hänen resurssinsa yhteistoimintaan on vielä epäselvää. Nuorisotyöntekijöiden työnkuva tulee laajenemaan entisestään tiiviin yhteistoiminnan kautta, työaika tule muuttumaan selkeästi opettajien työparina olemisen johdosta. Nyt kait vihdoin ja viimein nuorisotyöntekijöitä voidaan kutsua hyvällä syyllä kasvatusalan ammattilaisiksi, olemme ainoa ammattikunta joka on mukana lapsen ja nuoren kokopäivässä aamusta iltaan. Pelkotiloja työparityöskentely herätti opettajassa, koska ei ole tietoa kuka se työpari on sitten kun työt alkaa.

Eri ammattikuntien erilaiset työ- ja virkaehtosopimukset nousivat kaikilla esiin, kuinka pääsemme tasavertaisiksi työntekijöiksi kun toiset saavat samoista työtehtävistä eri korvaukset? Toisaalta oman työarvostaminen oli kaikilla selkeää, mutta kuinka opimme arvostamaan toisia ammattikuntia, ja kaikkihan se tiesivät, me tutustutaan kunnolla toisiimme ja toistemme työhön.

Kaikilla haastateltavilla oli selkeä muutos työnkuviin, kuinka suppeasti ja yksin olemme aikaisemmin töitä tehneetkään, meillähän on kuitenkin pääsääntöisesti vielä samat asiakasryhmät, totesi yksi haastateltavista aika osuvasti.

”...näinhän se olisi pitänyt aina tehdä, miksi me ollaan jokainen yksin mietitty ja tehty, kun meillähän on kuitenkin samat alueen asukkaat asiakkaina.”(H5)

Moniammatillista yhteistyötä tullaan tekemään Ritaharjun monitoimitalossa, aidosti yhdessä ei väkisin, näin kaikki haastateltavat sanoivat. Kaikilla oli selkeä yhteinen tavoite ja näkemys. toisaalta osa koki, että sosiaali- ja terveystieteiden tilaaja tuottaja malli on uhkana päiväkodin kanssa tehtävässä yhteistoiminnassa. Yhteistoiminnan yhtenä haasteena kaikki kokivat talon suuren koon, kuinka tieto oikeasti kulkee, että kukaan ei jäisi tiedonjaon ulkopuolelle.

Suurimpana pelkona kaikkien mielestä oli se, että vastoin käymisten ja ristiriitojen myötä Me-henki hiipuu ja palataan takaisin entiseen malliin. Käypäläiset

työntekijät ovat isossa roolissa kaikkien mielestä juuri tähän pelkotilaan, heidät tulee perehdyttää hyvin ja toisaalta käypäläisten määrä tulee pitää vähäisenä. Juuri opetuspuolella nousi tämä käypäläisten siis tuntiopettajien ja sijaisopettajien rooli vahvasti esille. Kaikki nostivat toisten arvostuksen erittäin korkealle matkalla yhteisöllisyyteen, kaikkien tulee tehdä kaikkia töitä tittelistä riippumatta.

Työkaverit ovat merkittävässä roolissa työ hyvinvoinnin paranemiseen ja motivaation korkealla tasolla pysymiseen näin isossa työyhteisössä, oli kaikkien selvä viesti. Kiireisessä työyhteisössä ei ole aikaa yhteisölliselle toiminnalle, selkeä viesti kaikilta. Vuorovaikutus taitoja tullaan koettelemaan uudessa työyhteisössä.

”..kaikki aikuiset tulee ryhmäyttää hyvin ja kaikilla pitää olla yhteinen linja, jossa pysytään heikkoinakin hetkinä.”(H3)

Asiakaslähtöisyys ja samat säännöt luovat yhteisöllisyyttä kaikkien talossa toimivien kanssa, lasten ja nuorten parissa toimivat nostivat selkeästi usean kertaan esille juuri tämän asiakaslähtöisyyden merkityksen, palvelut ovat lapsia ja nuoria varten eikä toisin päin. Kaikkien mielestä johdon ja työntekijöiden tulee luottaa toisiinsa ja tietää mitä toinen tekee ja ajattelee. Avoimuus tai avoimuuden puute vaikuttaa merkittävästi moniammatilliseen yhteistoimintaan.

Kun me menestymme ME-henki kasvaa ja vahvistuu ja toisaalta epäonnistumisen pelko saattaa heikentää ME-henkeä, oli yhden mielipide. Toisaalta toiset puhuivat, että täytyy uskaltaa kokeilla uusia asioita jo epäonnistumisen uhalla, turvallisessa ja toimivassa yhteisössä on myös tilaa epäonnistumiselle. Haasteellisiksi varsinkin opettajat kokivat siirtymisen vanhasta toimintamallista täysi uudenlaiseen toimintamalliin, etenkin uusi opetusympäristö niin fyysisesti kuin teknologisesti. Toisaalta uuden opettajan ensi shokki on hyväksyttävä muutosprosessissa, mutta kehitystä pitää alkaa tapahtumaan.

Henkilöstökemiat ja rekrytoinnin onnistuminen aiheutti vielä lieviä pelkotiloja. Kuinka siirtää vanhat toimintamallit uuteen toimintamalliin? Mahdollisten ongelmien tullessa asiat tulee nostaa nopeasti esiin, mutta hienotunteisesti kaikkien

haastateltavien mielestä. Hienotunteisuudella vältämme pahimmat törmäykset työyhteisössämme.

Nuorisotyön näkökulmaksi isoimman haasteen luo suuret lapsiryhmät, kuinka voimme yhteistoiminnalla turvata lasten turvallisen iltapäivän, sitoutuminen yhteistoimintaa ja asiakaslähtöisyys. Lapsen edun tulee mennä kopioinnin ja kahvitauon edelle.

”...kunhan toista sataa lasta tulee iltapäivätoimintaan, täytyy pystyä turvaamaan turvallinen iltapäivä, ei silloin voi mennä pitämään porukalla taukoja omien töiden jälkeen ja jättää meidän työntekijöitä yksin lasten kanssa, yhteistoimintaa pitää sitoutua kaikilla toimijoilla.” (H3)

ME-henki, yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen tuntui kaikista tässä vaiheessa kuitenkin jo selkeämmältä ja ajatukset tuntuivat olevan kaikilla positiivisia moniammatilliseen yhteistyöhön. Muutos oli siis selkeästi huomattavissa alkuvaiheeseen. Kaikilla oli jo selkeitä suunnitelmia kuinka yhteisöllisyyttä tulee kehittää kun toiminta alkaa, osalla oli selkeitä suunnitelmia jo koko työyhteisön ME-hengen luomiseksi ja kohottamiseksi. Kaikkien tarpeet on tiedostettava ja kaikki tulee huomioonottaa avoimesti ja tasapuolisesti. Kaikkien mielestä arkityö on hoidettava ja hyväksyttävä, mutta se 30 % tulee olemaan merkittävässä roolissa uuden toimintamallin käyttöön otossa. Kaikkien mielestä, kaikkien mukaan otto koko talon henkilökunnaksi on erittäin tärkeää, näin saadaan yksi työyhteisö ja kaikkien ääni tulee kuuluviin.

Talon johtaminen ja johtajan tasapuolisuus nousivat tässä vaiheessa selkeästi esille, johtajan kykyyn olla tasapuolinen luotettiin täysin. Isoksi haasteeksi kaikki kuitenkin kokivat omien hallintokuntien päätökset ja kuinka ne tulevat vaikuttamaan monitoimitalon yhteistoiminta malliin. Byrokratian jäykkyys oli kaikkien huulilla tässäkin vaiheessa prosessia.

”..kun tulee päätöksiä lautakuntatasolta, voi tulla ongelmia virkamiestasolla. Annettaisiin nyt tehdä tällä mallilla rauhassa, eikä peräännyttäisi virkamiestasolla..”(H2)

7.3 Tulevaisuus

Tulevaisuuden työkuvausta puhuttaessa, silloin kun toiminta alkaa kaikkien mielessä oli vain, että kunhan arki pyörisi edes kohtuullisesti. Eli ei mitään suuria odotuksia ensimmäisille kuukausille toiminnan alkuun. Meillä on yksi iso työyhteisö, sovituisia asioissa pysytään ja toisia kunnioitetaan, ainakin nuorisotyöntekijän mielestä. Opettajat kokevat aikalailla samoin, tavaroita etsitään ja lapsia tulee ovista ikkunoista lisää. Perustyö on yhtä sekamelskaa, yhteistyötä aloitellaan ja toisiin tutustutaan. Kaikkien mielissä pyörii jo tiivis yhteistyö ja toiminta-ajatus. Toiminta-ajatus on liikkeellä jo käytännönkin tasolla. Toisten mielestä ensimmäiset kuukaudet ovat kuin kuherruskuukausia, ensimmäistä törmäystä ja riitaa odotellaan.

”..toiminnan alussa osa tavaroista on vielä hukassa tai tulematta, arjen pyöritys vie kaiken ajan ja yrityksen ja erehdyksen kautta me opitaan toimimaan yhdessä.”(H2)

ME-henki on vahvaa ja toiminta kulkee yritysten ja erehdysten kautta, kunhan vain keneenkään ei sattuisi kovasti. Käynnistysvaihe on menossa, osa pääsee nopeastikin liikkeelle ja luovat jo käytäntöjä, kun taas osa muistelee vanhaa hyvää aikaa eikä etene juuri ollenkaan, ainakin opettajan mielestä. Kirjastoon ehkä jo pian pääsee, kunhan vain saataisiin henkilöstöresurssit kuntoon ja kirjat hyllyyn, tuumi kirjastontyöntekijä. Nuorisotyön rooli uudistuu päivä päivältä, ollaan koko päivä hoitajia ja meillä on mahdollisuuksia laaja-alaisempaan toimintaan, kunhan vain muistettaisi se perustyökin, kertoo nuorisotyöntekijä. Elikkä uudet puitteet on huomattu ja osa on otettu myös käyttöön.

”..nyt kun tavoitetaan lapset ja nuoret heidän fyysisessä ympäristössään monitoimitalossa, miten meidän nuorisotyö tavoittaa ne nuoret jotka eivät ole sidoksissa taloon millään tavalla, ammattikoululaiset ja muut peruskoulun lopettaneet..miten ja missä heidät kohdataan..”(H3)

Vuosi toiminnan aloittamisesta, ME-henki on hyvä ja kaikki ovat työyhteisössä tasa-arvoisia. ME-hengen luomiseen ja ylläpitoon on panostettu kaikkien haastateltavien mielestä kuvaillessa tulevaisuutta. Selkeitä etappeja on asetettu koko työyhteisölle ja toisen arvostaminen on helppoa kun tunnemme kaikki toisemme. Palautetta niin negatiivista kuin positiivistakin on opittu antamaan ja vastaan ottamaan ainakin opettajien mielestä. Toisen työn ymmärrys on perustana hyvälle yhteistoiminnalle, niinpä on järjestetty työn vaihtopäiviä, esimerkiksi opettaja menee päiväkotiin päiväksi töihin ja päiväkodin työntekijä nuorisotiloihin ja niin edelleen.

”..toiveenahan olisi, että työyhteisen kaikki toimijat olisivat tasavertaisia ja ymmärrettäisiin mitä toinen oikein tekee ja arvostettaisiin toista..”(H2)

”...aivan mahtavaa olisi vihdoinkin tehdä se vaihtopäivä systeemi, edes kerran vuodessa, näkisi oikeasti mitä kaikkea päiväkodin pientenosastolla tehdään päivittäin...”(H1)

Kaikkien haastateltavien mielestä on tärkeää juuri se, että kun opitaan toisista enemmän, niin luonnollinen yhteistoiminta on helppoa. Yhteisen tulevaisuuden miettiminen moniammatillisissa ryhmissä on muodostunut tärkeäksi työmuodoksi. Tehdään yhteisiä projekteja eri tahojen kanssa ja opitaan hyödyntämään toisia arjen askareissa, oli tärkeää kaikkien haastateltavien mielestä. Erään haastateltavan mielestä myös säästöjen miettiminen moniammatillisessa työryhmässä lieventää omaa tuskaa.

Tulevaisuuden näkymät vaikuttivat olevan kaikilla haastateltavilla erittäin paljon yhteisöllisyyteen ja yhdessä tekemiseen painottuvia. Kaikkien mielestä Ritaharjun monitoimitalon toimintatapa on juuri oikeanlainen työskentelytapa, kun pyrimme palvelemaan asiakkaitamme kokonaisvaltaisemmin, tehokkaammin ja paremmin.

Haastateltavien odotukset Ritaharjun monitoimitalosta olivat hyvinkin samansuuntaisia, monitoimitalo on turvallinen paikka jonne kaikki alueen lapset, nuoret ja aikuiset haluavat tulla mielellään. Kaikki kokevat talon omakseen ja kaikil-

le on toimintaa ja palveluja tarjolla. Monitoimitalossa työ hyvinvointiin panostetaan ja kaikki ovat aidosti toiminnan takana. Into ja iloisuus kukoistavat ja kehittyvät, vanhoja käytäntöjä ei edes muista enää kukaan, koska Ritaharjussa on kaikilla niin hyvä olla. Jaettu asiantuntijuus on tuonut lisää tuplapätevää henkilökuntaa ja kaikilla luja tahtotila jaettuun asiantuntijuuteen. Byrokratia vähenee, asioiden hoitaminen eri hallintokuntien välillä helpottuu ja saadaan vihdoin aikaan taloudellisia säästöjä järkeistämällä toimintoja. Ritaharjun monitoimitaloa ei koeta liikaa koulukeskeiseksi taloksi vaan oikeaksi monitoimitaloksi jossa on useita tasavertaisia toimijoita. Kaikilla tulisi olla yhteinen näkemys lasten ja nuorten ohjaamisesta ja kasvattamisesta oli haastateltavien suurin odotus.

8 POHDINTA

Sain mielestäni vastattua asettamiini tutkimustehtäviin ja sain muodostettua konkreettisia kehittämissuhteita, joita voidaan hyödyntää moniammatillisia työryhmiä perustettaessa.

Uusien palvelumuotojen hakeminen luovasti ja rohkeasti on suuri haaste tämän päivän kuntapalveluiden kehittämisessä. Ritaharjun monitoimitalossa on haettu yhteisten prosessien kautta toiminnallisia ja taloudellisesti merkittäviä palvelujen tuottamiseen liittyviä innovaatioita. Neljän eri hallintokunnan toimiminen monitoimitalossa saman katon alla on erittäin perusteltua niin asiakaslähtöisyyden kuin taloudellisuudenkin kannalta. Nyt on vihdoin ja viimein aika alkaa unohtaa vanhat jäykät hallintokuntarajat ja alkaa aidosti toimia yhdessä asiakkaiden hyväksi, unohtamatta kuitenkaan oman tontin hoitamista.

Nuorisotyöntekijä työkuva on muuttunut vuosien varrella huomattavasti. Nuorisotilat eivät ole enää pääasiallinen toimintaympäristö. Nuoria kohdataan nykyään kouluissa, yhteisöllisissä medioissa, kaduilla, puistoissa ja yllensäkin niissä paikoissa missä nuoret ovat vapaa-ajallaan. Vuonna 1994, kun itse aloitin nuorisotyön tekemisen, nuorisotilat olivat ainoa paikka missä nuoria kohdattiin ja tilan täytyi olla auki viitenä iltana viikossa, riippumatta siitä oliko tiloilla nuoria vai ei. Mentaliteetti oli vielä viime vuosikymmenellä, että kun meillä on omat seinät ym-

pärillä niin ohjaajien pitää pysyä seinien sisällä. Taloudellisuus ajattelu oli aivan toista kun tänä päivänä, enää omat seinät eivät ole niin suuressa roolissa, nyt voidaan toimia eri hallintokuntien kesken samojen seinien sisällä. Tilasidonnaisuudesta puhuttaessa täytyy kuitenkin muistaa, että lapset ja nuoret tarvitsevat turvallisen ympäristön missä viettää turvallista vapaa-aikaa.

Nuorisotyön suurena muutoksena koen, aamu- ja iltapäivätoiminnan siirtymisen nuorisotoimelle Oulun kaupungissa. Tästäkin syystä näen nuorisotyön kohdentuneen yhä enemmän ennalta ehkäisevään työhön, kohderyhmä on 7-vuotiaasta ylöspäin. Nuorisotyö hakee kokoajan rooliaan yhteiskunnassa, missä vaiheessa nuorisotyön palvelut rajoittuvat niin sanottuun perustyöhön, mikä on olemassa muilla ammattiryhmillä ja mikä on tämän päivän nuorisotyön perustehtävä? Moniammatillinen yhteistyö lasten, nuorten ja perheiden hyväksi, sitä tulisi olla kunnallisen nuorisotyön. Selkeästi näen nuorisotyön arvostuksen ja tunnettavuuden kasvaneen moniammatillisen yhteistyön myötä, siis selkeä peruste moniammatilliselle yhteistyölle nuorisotyön näkökulmasta.

Tulevaisuuden moniammatilliselle yhteistyölle muutamia kehittämissuhteita tutkimukseni perusteella.

Moniammatillista yhteistyötä tulisi käynnistää alueellisissa kunnallisissa palveluissa, vaikka fyysinen toiminta ympäristö ei olisi sama, näin työntekijöiden laaja-alainen ammatti taito voitaisiin hyödyntää monipuolisesti yli hallintokuntarajojen asiakaslähtöisesti.

Tulevaisuuden monitoimitalojen ja uudisrakennusten suunnitteluryhmiin tulisi nimetä myös sellaisia henkilöitä eri ammattikunnista, jotka tulevat myös itse konkreettisesti työskentelemään kyseisissä tiloissa. Motivaatioon ja sitoutumiseen työskentelyssä vaikuttaa selkeästi positiivisesti se, että on suunnittelemassa myös omaa tulevaa työskentely ympäristöään. Työntekijöillä tulisi olla selkeä tieto omasta valtuutuksesta ja vastuustaan työryhmissä. Johdon tuki ja luottamus edesauttaa toimimista tasavertaisena jäsenenä ryhmissä.

Alueellisilla palveluilla tulisi olla selkeä toimintasuunnitelma, usein hallintokunnilla on samat asiakkaat, mutta palvelut nähdään yksittäisinä palveluina, koko-

naisvaltaiseen ja asiakaslähtöiseen toimintaan pitäisi pyrkiä enemmän. Palveluiden tulisi olla asiakkaita varten, ei asiakkaat palveluita varten.

Eri hallintokuntien työparityöskentelyn lisääminen ja osaamisen monipuolinen hyödyntäminen auttaisi matkalla jaettuun asiantuntijuuteen ja oman ammatillisuuden kehittymiseen.

Moniammatillisen yhteistyön tutkimista varsinkin nuorisotyön näkökulmasta tulisi lisätä ja kehittää. Nykyiset tutkimukset ovat liian suppeita ja keskittyvät joko sosiaalipuolen tai vain opetuspuolen kanssa tehtävään yhteistyöhön. Moniammatillista yhteistyötä tulisikin tutkia enemmän alueellisten palveluiden näkökulmista ja kenttätyön lähtökohdista ei niinkään johdon lähtökohdista.

9 LOPPUSANAT

Matkalla Ritaharjun monitoimitaloon, yhdessä tekemällä oli haastava prosessi. Neljän eri hallintokunnan työntekijöiden ajatusten kuuleminen on avannut silmäni ja olen yhä vakuuttuneempi, että moniammatillinen yhteistyö kunnallisten palveluiden järjestäjien kesken on oikea työmuoto pyrittäessä parempaan palvelujen tuottamiseen. Yksin tekemisen aika on vihdoin ohi, kun teemme aidosti yhdessä töitä, yhdessä on siis parempi. Uutta Ouluakin ajatellen Ritaharjun monitoimitalon yhteistoimintasuunnitelma on hyvä ja toimiva malli monelle hallintokunnalle mietittäessä toimintojen uudelleen organisoiteja.

Nuorisotyön kentälle toimiminen monitoimitalossa on iso haaste, mutta myös valtava mahdollisuus toimintojen kehittämiseen. Alueellinen nuorisotyö ei enää tarvitse omia seiniä, monitoimitalon useat erilaiset työskentelytilat ovat oiva paikka tämän päivän nuorisotyön haasteille. Kolmannen sektorin toimijoiden kanssa tehtävään yhteistyöhön nuorisotyön saralla monitoimitalo mahdollistaa entistäkin laajemman palvelun tarjonnan omalla alueellaan. Nuorisotyöntekijöillä jää paljon enemmän aikaa laaja-alaisempaan nuorisotyöhön, kun järjestöt esimerkiksi hoitavat osan lasten ja nuorten harrastustoiminnasta. Uusiin monitoimi-

taloihin on luultavastikin helpompi saada mukaan lisää ulkopuolisia toimijoita, kuin vanhaan pienehköön nuorisotaloon.

Nuorisotyöstä puhuttaessa täytyy kuitenkin muistaa talotyön merkitys, mutta talotyön ei tulisi rajoittua tilasidonnaisuuteen vaan alueen tarpeista lähtevää kokonaisuuteen ja asiakaslähtöisyyteen.

Monitoimitalossa toimivat koulu, kirjasto, päiväkotit ja nuorisotilat muodostavat joukkueen, jonka tarkoituksena on kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Laaja-alaisella osaamisella kasvatamme lapsia, nuoria ja aikuisia aina 0-vuotiaasta sataan vuoteen. Meillä on mahdollisuus kohdata asiakkaamme päiväkotikäisestä aina kirjastossa käyvään eläkeläiseen saakka. Kun joukkueella on yhteinen päämäärä ja hyvä tahto, niin yhdessä tekeminen ilman tiukkoja raameja on luonnollista ja päämäärät tavoitetaan yhdessä tehden. Monitoimitalossa yhdessä tehden kaikilla on hyvä olla ja samassa työyhteisössä kasvetaan ja viihdytään yhdessä.

Opinnäytetyöni tekeminen on ollut mielenkiintoinen ja haastava prosessi. Mielenkiintoiseksi sen on tehnyt aktiivinen oma mukana oleminen Ritaharjun monitoimitalon ohjaus- ja suunnitteluryhmissä. Ryhmissä olen voinut yhdistää haastattelujen avulla kerättyjä kokemuksia omiin havaintoihin ja näkemyksiin. Haasteelliseksi tehtävässä on ollut oma roolini tutkijana, koska olen itse ollut mukana kehittämässä ja suunnittelemassa moniammatillista yhteistyötä monitoimitaloon.

Opinnäytetyöni myötä olen oppinut paljon teoreettista tietoa moniammatillisesta yhteistyöstä niin käsitteenä kuin käytännön kokemuksena. Näistä kokemuksista on varmasti hyötyä itselleni tulevissa moniammatillisen työkentän haasteissa.

LÄHTEET

- Cederlöf P, 1998, Nuorisotyön yhteiskunnallinen merkitys, Nuorisosiain neuvottelu- kunta, Helsinki.
- Eskola, J. & Suoranta, J.1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vasta paino
- Hirsijärvi, Sirkka; Remus, Pirkko; Salavaara, Paula.2007. Tutki ja kirjoita.13.painosHelsinki:Tammi
- Hirvonen, Elna.2009. Nuorisotyö sosiaalisen asiantuntijuuden areenoilla. Teoksessa: Raitakari, Suvi & Virokannas, Elina (toim.) Nuorisotyön ja sosiaalityön jaetut kentät: puheenvuoroja asiantuntijuudesta, käytännöistä ja kohtaamisista. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 96. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto
- Isoherranen, Kaarina. 2008. Enemmän yhdessä: moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Kylmäkoski, Merja.2006. Näkökulmia nuorten tilan käyttöön. Teoksessa: Merja Kylmäkoski, Kimmo Lind ja Tapio Aittola (toim.) Nuorten tilat. Humanistin ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja:9,2006. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 70.. Gummerus kirjapaino Oy Vaajakoski
- Nieminen, Juha.2007. Vastavoiman hahmo- Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa: Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä- menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 76. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 21- 43.
- Soanjärvi, Katariina.2007. Nuorisotyön verkostoituminen- nuorisotyöntekijöiden yhteistyöstä osaamisverkostoksi. Teoksessa: Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä- menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimus- verkosto/ Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 76. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 155–167.
- Tervonen, Jussi.2009. Jotos-polku osallisuuteen, lasten- ja nuorten osallisuuden käsikirja. Tampere: Multiprint Oy.
- Vehviläinen, Jukka, 2002, Moniammatillinen nuorisotyö, Yksinäisten sankareiden ajasta tiimityöhön, Humanistinen ammattikorkeakoulu, Sarja C. Oppimateriaalit 2, Nykypaino Oy, Kauniainen.

WWW-LÄHTEET

Kiilakoski, Tomi.2010. Alueellisen nuorisotyön muutoksia. Tulostettu 18.10.2010

http://www.kommentti.fi/sivu.php?artikkeli_id=589

Kulttuuritoimen strategia, tulostettu 15.10.2010

http://akkuna/Kirjasto/Paatoksenteko/Strategiat/Kulttuuritoimen_strategia/etusivu.htm

Nuorisolaki

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

Nuorisotoimen strategia 2010 – 2015. Tulostettu 15.9.2010

<http://ouka.fi/nuoriso/nuorisoasiainkeskus/strategia.html>

Opetustoimen visio ja strategia. Tulostettu 15.10.2010

<http://akkuna/Opetus/Paatoksenteko/Strategiat/strategia+2015/etusivu.htm>

Sosiaali- ja terveystoimen strategia. Tulostettu 15.10.2010

http://akkuna/Sote/Paatoksenteko/Strategiat/Soten_strategia/etusivu.htm

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

Ritaharjun monitoimitalon yhteistoimintasuunnitelma. 2010

Vähä, Teemu.2010. Yhteistyöllä yhdessä tekemiseen- Näkökulmia Opetustoimen kanssa tehtävään kehittämistyöhön Oulun kaupungin nuorisoasiainkeskuksessa. Oulu 2010. Oulun seudun ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma.

LIITTEET

LIITE 1

Haasteluun suostumus

Opiskelen Humanistisessa ammattikorkeakoulussa Tornion kampuksella kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman aikuiskoulutuksessa. Pyydän suostumustasi haastatteluun opintoihini kuuluvan opinnäytetyöni suorittamiseksi. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää vaiheita kohti Ritaharjun moniammatillista monitoimitaloa. Tarkoitukseni on haastatella maaliskuun-huhtikuun aikana kyseisen monitoimitalon ohjaus- ja suunnitteluryhmän jäseniä.

Tutkijana sitoudun noudattamaan voimassaolevia tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön liittyviä ohjeita. Tutkimukseen osallistuville ei ole odotettavissa kielteisiä seuraamuksia tutkimukseen osallistumisesta. Aineistoa voidaan käyttää myös myöhemmissä tutkimuksissa.

Uskon, että tutkimukseni tuo uusia näköaloja liittyen niin moniammatilliseen yhteistyöhön kuin nykyiseen nuorisotalo työhönkin.

__ / __ 2010

Petri Koukkari

Puhelin 040 768 7675

e-mail petri.koukkari@ouka.fi

Haastattelulupa (jää tutkijalle)

Suostun osallistumaan haastatteluun yllämainituilla ehdoilla.

Aika ja paikka

Allekirjoitus

Nimenselvennys

LIITE 2

Haastattelukysymykset

Taustaa, hallintokunta, työhistoria

Alkuvaihe

Milloin kuulit Ritaharjusta?

Miten tulit mukaan ryhmään?

Miksi tulit mukaan?

Millaisia ajatuksia alussa oli?

Ennakko asenne, pelot,

Odotukset yhteistyöstä, toiminta-ajatus?

Nykyisyys

Muutos alkuvaiheeseen?

Onko toiminta-ajatus kirkastunut 70/30 %

Oma työnkuva, muutos entiseen?

Moniammatillinen yhteistyö? pelot, uhat?

Isoin haaste?

Tulevaisuus

Onko työkuva muuttunut, miten?

6kk kuluttua miten asiat ovat Ritaharjussa?

entäs 12kk kuluttua?

Odotuksia?

kiitos