

”YHDESSÄ PAREMPAA DUUNIA KOHTI” –
Ohjaajien näkemyksiä asumispalveluiden
sekä työ- ja päivätoimintojen välisestä yhteistyöstä

Ida Mattsson
Opinnäytetyö
Kevät 2016
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Mattsson Ida. ”Yhdessä parempaa duunia kohti” – Ohjaajien näkemyksiä asumispalveluiden sekä työ- ja päivätoimintapalveluiden välisestä yhteistyöstä. Helsinki, kevät 2016, 46 s., 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalian koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työelämätahon Rinnekoti-Säätiön Porvoon yksiköissä työskentelevien ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia asumispalveluiden sekä työ- ja päivätoimintapalveluiden välisestä yhteistyöstä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa ohjaajien kokemuksista, jonka avulla saadaan selville, mitä kehitettävää yhteistyössä on.

Opinnäytetyön teoriaosiossa tarkastellaan yhteistyötä lain näkökulmasta sekä käsitellään moniammatillista verkostotyötä että tiimityötä yhteistyössä.

Tutkimus on laadullinen tutkimus. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta huhtikuussa 2015. Haastattelut toteutettiin anonymisti yksilöhaastatteluina. Aineisto kerättiin haastattelemalla asumispalveluyksikön sekä työ- ja päivätoimintayksikön ohjaajia yhteistyön kokemuksista. Yhteensä haastateltavia oli seitsemän henkilöä. Haastatteluista kerätty aineisto analysoitiin teemoittelemalla.

Rinnekoti-Säätiön Porvoon yksiköissä yhteistyötä on tehty elokuusta 2014 asti. Tutkimustulosten mukaan yhteistyö on kehittynyt yksiköiden välisen yhteistyön alkuaajoista, mutta on edelleen kehittymässä. Tutkimustulosten perusteella kehittämisen varaa oli yhteistyön työkaluissa, kuten työnkierrossa ja työnohjauksessa. Tietotekniset esteet yhteistyölle koettiin merkittävämmäksi kehitystyötä vaativaksi asiaksi. Haasteltavat kokivat yhteistyön tärkeäksi ja toivat esille asenteen merkityksen yhteistyön kehittämisessä. Yhteistyökykyinen työyhteisö toimii työn kehittämisen perustana. Suurin osa haasteltavista koki, että monialaiselle ja moniammatilliselle verkostotyöskentelylle olisi tilaa ja tarvetta.

Asiasanat: yhteistyö, verkostotyö, moniammatillisuus, kehitys

ABSTRACT

Mattsson Ida. "Together towards better work" – instructors experiences about co-operation in between work and day activities and home and housing services. 46 p. 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2016. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme of Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

This thesis' purpose was to find out working life partner Rinnekoti Foundation's two different Porvoo units employees' views and experiences of co-operation between home and housing services as well as work and day activities. The thesis' objective was to produce information about the experiences of the instructors, with which it was found out what should be developed in the co-operation.

The research was done as qualitative research. The research material was gathered by half-structured theme interviews. The interviews were done anonymously as individual interviews. The material was compiled by interviewing home and housing services as well as work and day activities instructors about their experiences of the co-operation. Altogether there were 7 interviewees. The material compiled from the interviews was analysed by theming.

The Porvoo unit of Rinnekoti Foundation has done co-operation from August 2014. According to the research the co-operation has developed from the beginning, however it is still developing. The interviewees found the co-operation to be important, but hard to define. The interviewees brought up the importance of attitude in the development of co-operation. Most of the interviewees felt that there was room and need for co-operation spanning multiple professions and industries. The research findings say that it would be important to choose a development direction for the co-operation of the different units, with which the co-operation could be developed systematically.

Keywords: co-operation, networking, multiprofessionality, development

SISÄLLYS

JOHDANTO	6
1 RINNEKOTI-SÄÄTIÖ	8
1.1 Asumispalvelut	8
1.2 Työ- ja päivätoimintapalvelut	10
1.3 RK-Asunnot Johannisberg	12
1.4 Toimintakeskus Tarmola	12
2 YHTEISTYÖ	14
2.1 Yhteistyö lain näkökulmasta	15
2.2 Moniammatillinen yhteistyö	16
2.3 Tiimityöskentely	18
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	19
3.2 Aiemmat tutkimukset	19
3.3 Tutkimusmenetelmä	20
3.4 Tutkimusaineiston keruu	22
3.5 Aineiston analyysi	22
4 TUTKIMUSTULOKSET	24
4.1 Yhteistyön nykytilanne	24
4.2 Yhteistyön vahvuudet	25
4.3 Yhteistyön heikot piirteet	26
4.4 Yhteistyön kehittäminen	28
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
5.1 Tutkimustulosten yhteenveto ja pohdinta	32
5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	34
LÄHTEET	36
LIITE 1: INFOKIRJE YKSIKÖIHIN	40

JOHDANTO

Yhteiskunnassa ovat 2000-luvulla korostuneet erilaiset verkostot ja niiden verkostomaiset toimintatavat. Toimivista yhteistyösuhteista, sekä taidoista solmia ja ylläpitää niitä, on muodostunut tärkeitä osaamisen kriteerejä. (Suominen 2004, 1.) Tämä suunta näkyy mielestäni myös vammaispalvelutyössä. Opinnäytetyössäni tarkastelin asumispalveluiden sekä työ- ja päivätoimintapalveluiden ohjaajien näkemyksiä yhteistyöstä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksien perusteella pohdin yhteistyön nykytilaa ja suuntaa, johon tutkimustulosten valossa yhteistyön halutaan kehittyvän.

Tutkimus toteutettiin yhdessä työelämätaho Rinnekoti-Säätiön kanssa ja tutkimuksen tulokset luovutetaan tämän opinnäytetyön myötä työelämätahon käyttöön mahdollista jatkotyöskentelyä varten. Opinnäytetyöni aihe muotoutui ajatuksissani, kun Toimintakeskus Tarmolan päivätoiminta aloitti elokuussa 2014. Toimin tällöin toimintakeskuksessa avustavana ohjaajana. Rinnekoti-Säätiön Porvoossa toimivat yksiköt, RK-Asunnot Johannisberg ja Toimintakeskus Tarmola, ovat molemmat vuonna 2014 perustettuja yksiköitä, jotka palvelevat samaa asiakaskuntaa.

Ajankohta tutkimukselle oli mielestäni hedelmällinen sekä ryhmäkodissa että toimintakeskuksessakin. Molempien yksiköiden ollessa uusia, ei vielä rutiinimaisia toimintamalleja ollut syntynyt. Koin tutkimuksella olevan ainutlaatuinen mahdollisuus luoda uusia innovaatioita toimintamallien ja -tapojen kehittymiseksi ja asiakastyön laadun parantamiseksi. Sosionomin ydinosaamisalueisiin kuuluvan palvelujärjestelmäosaamisen yksi osa-alue on moniammatillisissa työryhmissä ja verkostoissa sujuvasti toimiminen ja työkentän hallitseminen sekä asiakkaan turvaverkoston edistäminen (Ranta 2011, 15).

Uusi sosiaalihuoltolaki astui osittain voimaan 1.4.2015 ja lopullisesti 1.1.2016. Uusi laki vahvistaa peruspalveluja ja vähentää sitä kautta korjaavien toimenpiteiden tarvetta. Lain tavoitteena on ollut madaltaa tuen hakemisen kynnystä järjestämällä sosiaalipalveluja muiden peruspalvelujen yhteydessä. (Sosiaali-

huoltolaki 1301/2014.) Uusi laki nostaa asiakkaan palvelujen keskiöön ja huolehtii sosiaalihuollon arvoperustasta, jonka mukaan jokainen asiakas kohdataan ihmisarvoisena yksilönä. Lain henki on vahvasti viranomaisyhteistyöhön kannustava. Se säättää useassa eri pykälässä sosiaalihuollon eri toimijatahojen yhteistyön ja monialaisen verkostotyön toimintalinjoista yli sektori- ja organisaatorajojen. Vanha sosiaalihuoltolaki kumoutui, jättäen kuitenkin voimaan vanhan sosiaalihuoltolain osia eräistä luvuista ja pykälistä.

Jukka Salomäki tuo teoksessaan mielestäni hyvin esille ajatuksen siitä, kuinka työyhteisölle ja yhteistyölle olisi tärkeää se, että kun luodaan jotain uutta, se olisi lähtöisin itsestä. Salomäki toteaa ongelmallisinta olleen yleensä se, että uusi malli ja ajattelutapa on tuotu organisaatioon ulkopuolisten toimesta. Mallia tai ajattelutapaa on esitetty ensin johdolle ja sen jälkeen alemmille organisaation portaille – koko ajan lisäten organisaation omaa panosta asian eteenpäin viemisessä. Vaikka lähestymistapa kuulostaakin oikealta, alkuperäinen hyvä ajatus on jo yleensä haalistunut sitä eteenpäin vietäessä. Ennen kaikkea se on irtaantunut työntekijöiden omasta työstä ja siitä, mitä heidän mielestään pitäisi tehdä. (Salomäki 2002, 7.)

Opinnäytetyöni ensimmäisessä luvussa esittelen Rinnekoti-Säätiötä ja sen tarjoamia palveluita, sekä käsittelen lyhyesti yksiköitä, joissa tätä tutkimusta toteutettiin. Toisessa luvussa perehdyn tämän opinnäytetyön teoreettiseen viitekehukseen yhteistyön näkökulmista. Neljännessä luvussa kerron tutkimuksen toteuttamisesta. Viidennessä luvussa esittelen tutkimustuloksia. Opinnäytetyön lopuksi pohdin tutkimustuloksia ja teen niistä yhteenvetoa.

1 RINNEKOTI-SÄÄTIÖ

Rinnekoti-Säätiö tuottaa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä opetustoimen palveluja, päätoimintanaan kehitysvammaisten palvelut. Rinnekodin toiminta käynnistyi vuonna 1927 Helsingin Diakonissalaitoksella. Varsinainen Rinnekoti-Säätiö perustettiin vuonna 1957. Kunnat ja erityishuoltopiirit ovat velvollisia tarjoamaan kehitysvammaisille heidän tarvitsemansa palvelut. Rinnekoti-Säätiön toiminta perustuu eri laeissa yksityisille palveluntuottajille annettuun oikeuteen tuottaa palveluja muun muassa kunnille ja kuntayhtymille. Espoon Lakistossa sijaitseva tutkimus- ja kuntoutuskeskuksen lisäksi säätiöllä on useita toimipaikkoja ja muita palveluita pääkaupunkiseudulla sekä Uudenmaan maakunnassa. Palvelut tavoittavat vuositasolla noin 3400 asiakasta. (Rinnekoti 2014a; Rinnekoti i.a.)

Rinnekoti-Säätiön arvot lähimmäisyys, asiantuntijuus ja hyvä elämä ohjaavat säätiön toimintaa. Säätiön tavoitteena on tarjota kehitysvammaisille ihmisille ja henkilökunnalle turvallinen ja viihtyisän asuin- ja työympäristö, jossa ympäristölliset näkökohdat otetaan huomioon. Rinnekoti-Säätiön mukaan käsite hyvästä elämästä merkitsee jokaiselle mahdollisuutta käyttää ja kehittää kykyjään sekä kokea itsensä ja työnsä arvokkaaksi. (Rinnekoti i.a, 4.)

1.1 Asumispalvelut

Sosiaalihuoltolain 21 § ja 22 § säättävät asumispalveluista, joiden järjestäminen on lakisääteisesti kunnan vastuulla. Asumispalveluja annetaan henkilölle, joka erityisestä syystä tarvitsee apua tai tukea asunnon tai asumisensa järjestämisessä. Lain mukaan palveluasumisella tarkoitetaan palveluasunnossa järjestettävää asumista ja palveluja. Palveluihin sisältyvät asiakkaan tarpeen mukainen hoito ja huolenpito, toimintakykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta, ateria-, vaatehuolto-, peseytymis- ja siivouspalvelut sekä osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä edistävät palvelut. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Vammaispalveluasetuksen mukaan palveluasumiseen kuuluvat asunto sekä asumiseen liittyvät palvelut, jotka ovat välttämättömiä asukkaan jokapäiväiselle suoriutumislle. Palveluasumisessa keskeistä on, että henkilöllä on toimiva asunto, jossa asuessaan hänellä on asukkaan oikeudet ja velvollisuudet ja että hän saa asumisen tueksi riittävästi palveluja ja tukea. Edellä tarkoitettuja palveluja voivat olla avustaminen asumiseen liittyvissä toiminnoissa kuten liikkumisessa, pukeutumisessa, henkilökohtaisessa hygieniassa, ruokataloudessa ja asunnon siivouksessa sekä ne palvelut, joita tarvitaan asukkaan terveyden, kuntoutuksen ja viihtyvyyden edistämiseksi. (Vammaispalvelujen käsikirja 2014c; Vammaispalveluasetus 1987, 10 §.)

Palveluiden käyttäjän näkökulmasta keskeistä on palveluiden riittävyys, palvelukokonaisuuden saumattomuus ja asiakaslähtöisyys. Palveluasuminen voidaan toteuttaa joko vaikeavammaisen henkilön omassa omistus-, vuokra- tai muussa vastaavassa asunnossa tai palvelutalossa, palveluasumisryhmässä tai muussa asumisyksikössä. Palveluasumisen mahdollistamiseksi asuntoon voidaan tehdä muutostöitä tai hankkia erilaisia laitteita. Palveluasumiseen kuuluvat myös riittävät palvelut vammaisen henkilön suoriutumisen turvaamiseksi. Palvelut voidaan järjestää muun muassa luomalla yksilöllisiä palveluratkaisuja. (Vammaispalvelujen käsikirja 2014c.)

Valtioneuvosto teki 21.1.2010 periaatepäätöksen ohjelmasta kehitysvammaisten asumisen ja siihen liittyvien palvelujen järjestämiseksi. Kehitysvammaisten asumisohjelma KEHAS:illa on linjattu vuosille 2010–2015 tavoitteiksi vähentää laitospaikkoja nopeasti, suunnitelmallisesti ja hallitusti, mahdollistaa aikuisten kehitysvammaisten muuttaminen lapsuudenkodeistaan tarjoamalla siihen tarvittavia asumisratkaisuja, yksilöllisiä palveluja ja tukea sekä lisätä asuntotarjontaa pitkäaikaisesta laitoshoidosta muuttaville kehitysvammaisille että lapsuudenkodista muuttaville aikuisille kehitysvammaisille. (Vammaispalvelujen käsikirja 2014b.)

1.2 Työ- ja päivätoimintapalvelut

Suomessa on noin 23 000 työikäistä kehitysvammaista, heistä noin 14 000 on mukana työ- ja päivätoiminnassa (Vernerinet 2014c.) Vammaisten henkilöiden työtoiminnalla tarkoitetaan toimintakyvyn ylläpitämistä ja sitä edistävää toimintaa. Vammaisella henkilöllä katsotaan olevan edellytyksiä osallistua työtoimintaan, jos toimintaan osallistuminen on mahdollista esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan tukemana (Vammaispalvelujen käsikirja 2014d).

Erikssonin mukaan aiemmat tutkimukset vammaisten henkilöiden työssä käymisestä ovat osoittautuneet pääasiassa työllisyyspoliittisiksi. Työ nähdään useissa tutkimusyhteyksissä vammaisia kuntouttavana toimintana, jolloin työ näyttäytyy synonyyminä valmennukselle, harjoittelulle, koulutukselle tai terapialle. Kuntoutus- ja työllistymispolut, tuettu työllistyminen, sosiaaliset yritykset ja osuuskuntatoiminta on havaittu kehittämisen ja laajentamisen arvoisiksi toimiksi vammaisten henkilöiden työllistymistä tuettaessa. (Eriksson 2008, 54.)

Suomessa on kehitetty myös uusia työtoiminnan malleja. Työtoiminnasta on kehitetty työpaja-tyyppistä toimintaa, jonka lähtökohtana on yksilöllisyys ja henkilön toimiminen omien voimavarojensa pohjalta. Työpajatoiminta mahdollistaa kehitysvammaiselle henkilölle tilaisuuden yhteistyöhön alan muiden ammattilaisten ja toimijoiden niin Suomessa kuin ulkomaillakin. (Vernerinet 2014d.)

Vammaisten henkilöiden päivätoimintaan kuuluu kodin ulkopuolella järjestettyä, itsenäisessä elämässä selviytymistä tukevaa toimintaa, sekä sosiaalista kuntoutumista ja vuorovaikutusta edistävää toimintaa. Sosiaalihuoltolaissa sosiaalisen kuntoutuksen tarkoittavan muun muassa kuntoutuspalvelujen yhteensovittamista, valmennusta arkipäivän toiminnoista suoriutumiseen ja elämänhallintaan, ryhmätoimintaa ja tukea sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin sekä muuta sosiaalista kuntoutumista edistäviä toimenpiteitä. (Sosiaalihuoltolaki 2014, 17 §.)

Vammaispalvelulain mukaan päivätoimintaa on järjestettävä mahdollisuuksien mukaan siten, että vaikeavammaisen henkilö voi osallistua toimintaan viitenä päivänä viikossa tai tätä harvemmin, jos vaikeavammaisen henkilö kykenee osallistumaan työtoimintaan osa-aikaisesti tai siihen on muu hänestä johtuva

syy. Vammaisten henkilöiden päivätoimintaan kuuluu kodin ulkopuolella järjestettyä itsenäisessä elämässä selviytymistä tukevaa ja sosiaalista vuorovaikutusta edistävää toimintaa (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987).

Päivätoiminnan tavoite on tukea itsenäisessä elämässä selviytymistä. Sen avulla pyritään vahvistamaan niitä taitoja, joita kaikkein vaikeimmin vammaiset, henkilöt tarvitsevat selviytyäkseen mahdollisimman omatoimisesti arkielämän toiminnoista. Päivätoiminnan avulla voidaan myös edistää sosiaalista vuorovaikutusta, joka parantaa elämän laatua ja ennaltaehkäisee psyykkisiä vaikeuksia. Tarkoituksena on lisätä vaikeasti vammaisten kontakteja asunnon ulkopuolella, mutta päivätoimintaa on kuitenkin edelleen mahdollista järjestää esimerkiksi palveluasumisyksikön erillisissä tiloissa. Päivätoiminta voi olla toiminnaltaan esimerkiksi ruoanlaittoa, liikuntaa, keskustelua, retkeilyä, luovaa toimintaa sekä sosiaalisten taitojen harjaannuttamista. (Vammaispalvelujen käsikirja 2014d.) Päivätoiminta saatetaan joskus nähdä työtoimintaan verraten lähtökohdiltaan erilaisena. Esimerkiksi Eriksson on todennut, että vaikeavammaisille ihmisille päivätoiminta on usein hoidollista toimintaa (Eriksson 2008, 57).

Päivätoiminnan lähtökohtana ovat kehitysvammaisen henkilön yksilölliset tiedot, taidot ja kokemukset. Mitä enemmän taitoja on, sitä vaativampaa ja monipuolisempaa toiminnan on tarkoitus olla taitojen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Mitä suurempaa tuen tarve on, sitä enemmän järjestetään aikuisuutta, oppimista ja kommunikaatiota tukevaa pienryhmätoimintaa. (Vernerinet 2014a.)

Päivätoiminta on pysynyt pitkään hyvin samanlaisena. Sen tulevaisuutta ja kehittämissuuntia on koottu pohtimaan sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamistarpeita selvittävä kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta KVANK. Sen tarkoitus on toimia kehitysvamma-alan järjestöjen ja julkisten toimijoiden yhteistyöverkostona sekä edistää YK:n vammaisten ihmisten oikeuksia koskevan yleissopimuksen toimeenpanoa Suomessa. (Vernerinet 2014b; Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta KVANK i.a.)

1.3 RK-Asunnot Johannisberg

RK-Asunnot ovat osa Rinnekoti-Säätiön hoito- ja asumispalveluita. RK-Asuntojen periaatteena on mahdollistaa kehitysvammaisille ihmisille yksilöllinen asuminen ja tarpeiden mukaiset tukipalvelut, jotka vahvistavat heidän osallisuuttaan ja yhdenvertaisuuttaan yhteisössä sekä yhteiskunnassa. RK-Asunnot Johannisberg tuottaa ohjatun, autetun ja vaativan autetun asumisen asumispalveluita Porvoossa. RK-Asunnot Johannisberg on aloittanut toimintansa 1.6.2014. Asukkaat ovat porvooolaisia, helsinkiläisiä ja järvenpääläisiä. Asukkaiden ikä vaihtelee 17- 49 vuoden välillä. (Rinnekoti i.a, 3.) Johannisbergissa työskentelee lähiesimiesasemassa olevan vastaavan ohjaajan lisäksi noin 10 ohjaajaa ja yksi ryhmäkodinhuoltaja. Henkilöstö on koulutukseltaan sairaanhoitajia, lähihoitajia ja sosiaalikasvattajia.

RK-Asunnot Johannisbergin toiminta-ajatus on asukkaan yksilöllinen huomiointi arjessa, asukasturvallisuus, henkilökunnan hyvät työskentelyolosuhteet ja mahdollisuus kehittyä ammatillisesti. Johannisbergissa tavoitteena on kodinomainen toiminta, mikä tarkoittaa asukkaiden osallistumista arkiaskareisiin oman kykynsä ja jaksamisensa mukaan. Asukkaan tunteminen on Johannisbergissa ohjaajien ja muun henkilöstön perustehtävän lähtökohta ja asukas nähdään oman elämänsä asiantuntijana. Johannisbergissa pyritään hyödyntämään moniammatillista osaamista. Asukasasioista keskustellaan moniammatillisessa työryhmässä yhdessä omaisten ja yhteistyökumppaneiden kanssa ja päämääränä on asukkaan kokonaisvaltainen hyvinvointi. Erilaisuutta arvostetaan ja kunnioitetaan. Johannisberg on asukkaidensa koti ja työntekijät, omaiset ja vierailijat kunnioittavat asukkaan yksityisyyttä ja itsemääräämisoikeutta. (Rinnekoti i.a, 4-6.)

1.4 Toimintakeskus Tarmola

Toimintakeskus Tarmolala tarjoaa työ- ja päivätoimintaa. Asiakkaan voimavarat, kiinnostuksen kohteet ja taidot ovat lähtökohtana toiminnalle. Asiukkaat ovat

porvooolaisia, helsinkiläisiä ja järvenpääläisiä ja asiakkaiden ikä vaihtelee 20- 52 vuoden välillä. Lähiesimiesasemassa olevan vastaavan ohjaajan lisäksi Toimintakeskus Tarmolassa työskentelee kolme ohjaajaa, jotka ovat koulutustaustaltaan ohjaustoiminnan artesaaneja ja lähihoitajia.

Päivätoiminnan tavoitteena on tarjota kuntouttavaa, virikkeellistä ja mielekästä toimintaa yksilöllisiä tarpeita vastaavasti. Tarmolassa asiakkaan fyysisen, psyykkisen ja henkisen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin ylläpito sekä sosiaalinen yhteenkuuluvuus ovat toiminnassa päätavoitteita. Asiakkaat osallistuvat esimerkiksi keskusteleviin aamuinfoihin ja maanantaisin viikkopalaveriin. Toimintaa suunnitellaan yksilökeskusteluissa. (Rinnekoti i.a.a, 4-5.) Erityispäivätoiminta on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat runsaasti tukea monella elämän osa-alueella. Erityispäivätoiminnan sisältö suunnitellaan asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan ja se pohjautuu asiakkaan kokonaiskuntoutuksen tavoitteisiin. Erityispäivätoiminnassa tuetaan itsenäisyyttä, kasvua ja kehitystä. Toiminta koostuu yksilöllisistä tuokioista sekä pienryhmätoiminnasta. (Rinnekoti i.a.a, 4.)

Työtoiminnan asiakkaat harjoittelevat työelämätaitoja ja saavat aikaan konkreettista tulosta omasta tekemisestään. Työtoimintaan osallistuminen edellyttää valmiuksia työskennellä sekä itsenäisesti, että ryhmässä. Toimintakeskus Tarmolassa työtoiminta tähtää työhönvalmennuksen asiakkuuteen. (Rinnekoti i.a.a, 5.)

2 YHTEISTYÖ

Yhteistyö nimittää montaa työmuotoa: verkostotyötä, verkostotyöskentelyä, moniammatillista yhteistyötä, moniammatillista työskentelyä, moniammatillista tiimiä ja tiimityöskentelyä. Termien läheisyydestä huolimatta määritteitä löytyy erilaisia. Tässä luvussa tarkastelen niitä muun muassa eri aikakausille sijoittuvien lähteiden perusteella ja pohtinut yhteistyötä lain näkökulmasta.

Viimeisten vuosikymmenien ajan yhteistyötä ja sen tarpeellisuutta on korostettu paljon, mutta yhteistyö käsitteenä on silti epämääräinen ja moniselitteinen (Haapaniemi 2003, 40). Sekaannusta tiimityön termeissä syntyy esimerkiksi silloin, kun sanotaan että tehdään moniammatillista tiimityötä, mutta todellisuudessa työskentely onkin vanhanaikaista, ammattilaisten rinnakkain työskentelyä tiimissä ilman minkäänlaista tiedon välittymistä tai roolirajojen ylityksiä (Isoheranen 2012, 32).

Yhteistyön käsitettä voidaan avata erilaisin mallein. Lehtinen (2001, 88) jakaa ammattilaisten välisen yhteistyön neljään yhteistyömalliin. Yksitieteellisessä mallissa vain yhden tieteenalan asiantuntijat tukevat asiakasta. Monitieteellisessä mallissa asiakasta palvelee useamman eri alan asiantuntijat, mutta jokainen heistä työskentelee itsenäisesti omalla erityisalueellaan, itse tekemiensä arvioiden pohjalta. Myös kolmannessa, tieteiden välisessä mallissa, useamman alan asiantuntijat työskentelevät asiakkaan kanssa, mutta tällä kertaa tiiviissä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa palveluja suunnitellen ja toteuttaen. Tieteenalan asiantuntijat vastaavat omien palveluiden järjestämisestä, mutta palvelut sovitaan yhteen ja asiakas otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti. Neljännessä, poikkitieteellisessä mallissa, eri alojen asiantuntijat työskentelevät tiiviissä yhteistyössä, mutta yhteistyöhön kuuluu myös oman alan taitojen opettamista toisten alojen asiantuntijoille. Tällä pyritään siihen, että jokainen asiakkaan kanssa työskennellyt pystyy toteuttamaan yhteisesti suunnitellut palvelut. (Lehtinen 2001, 88.)

Yhteistyötä voidaan kuvailla yhteistyön mallien lisäksi yhteiskäytäntöjen kautta. Kyllösen (2006, 16, 18, 22, 24, 25) tutkimien hankkeiden ammattilaisten välisinä yhteistyökäytäntöinä kuvattiin moniammatilliset tapaamiset ja tiedotus, mentori-ryhmät ja työseminaarit. Hyvösen (2004, 79, 84) tutkimuksessa yhteistyötapoja olivat konsultointi ja työryhmät.

2.1 Yhteistyö lain näkökulmasta

Uusi sosiaalihuoltolaki astui lopullisesti voimaan 1.1.2016. Lain henki korostaa asiakkaan etua ja asiakaskeskeisyys on yksi keskeisimmistä lain valmistelua linjanneista periaatteista. Sosiaalihuoltolain tarkoitus on

- 1) edistää ja ylläpitää hyvinvointia sekä sosiaalista turvallisuutta;
- 2) vähentää eriarvoisuutta ja edistää osallisuutta;
- 3) turvata yhdenvertaisin perustein tarpeenmukaiset, riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut sekä muut hyvinvointia edistävät toimenpiteet;
- 4) edistää asiakaskeskeisyyttä sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa;
- 5) parantaa yhteistyötä sosiaalihuollon ja kunnan eri toimialojen toimijoiden välillä 1—4 kohdassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamiseksi. (Sosiaalihuoltolaki 2014, 1 §.)

Edellä kuvattujen tavoitteiden toteuttaminen vaatii useiden eri tahojen laajaa yhteistyötä. Lain yhtenä tavoitteena on luoda edellytykset tällaisen yhteistyön syntymiselle. Lain 7 §:ssä käsitellään rakenteellista sosiaalityötä, jonka avulla sosiaalihuollon asiantuntemus tuodaan osaksi muuta kunnallista suunnittelua, valmistelua ja päätöksentekoa. Kunnan toiminnan kehittämisen lisäksi rakenteellisessa sosiaalityössä näkökulmana on laaja yhteistyö, jossa kehittämisen kohteena ovat myös yritysten ja järjestöjen palvelut ja tukitoimet. (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2015, 15—16.)

Sosiaalihuoltolaissa säädetään monialaisesta yhteistyöstä seuraavasti

Sosiaalihuoltoa toteutetaan yhteistyössä eri toimijoiden kanssa siten, että sosiaalihuollon ja tarvittaessa muiden hallinnonalojen palvelut muodostavat asiakkaan edun mukaisen kokonaisuuden. Työntekijän on oltava tarpeen mukaan yhteydessä eri yhteistyötahoihin ja asiantuntijoihin sekä

tarvittaessa henkilön omaisiin ja muihin hänelle läheisiin henkilöihin siten kuin tässä laissa tarkemmin säädetään. (Sosiaalihuoltolaki 2014, 41 §.)

Sosiaalihuoltolain soveltamisopas määrittelee monialaisen yhteistyön, esimerkiksi verkostomaisen työskentelytavan, olevan osa sosiaalihuollon perustyötä. Yhteistyön kehittämällä ja vahvistamisella sekä vastuualueiden selkiyttämällä tavoitellaan sosiaalihuollon ydintehtävien vahvistumista ja riittävän asiantuntemuksen varmistamista sekä asiakkaalle oikea-aikaisten ja tuen tarvetta vastaavien palvelujen toteutumista. Laissa yhteistyön merkitys korostuu ja se tulee huomioida kaikissa yksittäistapauksissa. Monialaisen yhteistyön tavoitteena on yhä selkeämmin varmistaa asiakkaan toimintamahdollisuuksia ja tukea sosiaalista kuntoutumista. Tilanteiden ollessa mutkikkaita niiden ratkaisemiseksi on olennaista käynnistää nopeasti sektorirajat ylittävä, joustava yhteistyö. (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2015, 75—76)

2.2 Moniammatillinen yhteistyö

Ennen nykyistä ja modernia “moniammatillisen yhteistyön” käsitettä käytettiin 1990-luvulla termiä “verkosto” ja “verkostotyöskentely”. Eriksson ja Arnkil määrittelivät verkoston vuorovaikutusjärjestelmäksi, joka muodostuu vaihtotapahtumien kautta. Vaihdettavana ovat ennen muuta informaatio ja resurssit. Tällaisiin verkostoihin palveluammattilaiset kytkeytyvät päivittäin. (Eriksson & Arnkil 1995, 328.) Verkostotyössä on keskeistä vuoropuhelu eri ihmisten välillä. Tämä tarkoittaa, että tilanne määritellään aina kussakin tilanteessa yhtenäisenä tuloksena. (Mönkkönen 1996, 62.)

Toki jo 1990-luvullakin puhuttiin moniammatillisuudesta sosiaalityössä. Tällöin sen käsitettiin sisältävän sosiaalityön erityisasiantuntijuus, toimiminen monien intressien ja monien toimijoiden välisissä jännitteissä, eri näkökulmia yhteen sovittaen, koordinoiden, konsultoiden ja yhteistyötä tehden. (Metteri 1996, 5.)

Isoherrasen mukaan työelämässä on tapahtunut viime aikoina paljon muutoksia. Organisaatiot ovat kehittyneet tiimipohjaisiksi ja rakenteeltaan aiempaa ma-

talammiksi. Asiakaslähtöiset, joustavat tiimit toimivat varsin itsenäisesti omaa toimintaansa arvioiden ja kehittäen. Tietotekniikan kehittyminen mahdollistaa tarvittavan tiedon liikkumisen ja kokoamisen yhteen yli asiantuntija- ja organisaatorajojen. Asiantuntijatyö on näin muuttunut aiempaa yhteisöllisemmäksi ja asiakaslähtöisemmäksi. Sosiaali- ja terveysalalla tiimipohjaista, asiakaslähtöistä ja yhteisöllistä asiantuntijatyötä kutsutaan moniammatilliseksi yhteistyöksi. (Isoherranen 2012, 5.)

Moniammatillisen yhteistyön käsitettä on käytetty kuvaamaan monenlaisia yhteistyötapoja. John Øvretveitin mukaan moniammatillinen tiimi on pieni ryhmä henkilöitä, jotka yleensä edustavat eri ammattiryhmiä tai organisaatioita. He ovat yhteydessä toisiinsa saavuttaakseen yhteisen päämääränsä, joka on asiakkaan tai asiakasväestön tarpeisiin vastaaminen. (Øvretveit 1993, 94.)

Moniammatillinen yhteistyö on prosessi, jossa kaksi tai useampia ammattilaisia kokoontuu käsittelemään yhteistä ongelmaa. Jokainen ammattilainen on valmis jakamaan tietämyksensä tasavertaisesti toisten kanssa ja kunnioittamaan muiden mielipiteitä. Ammattilaiset keskittyvät asiakkaan tarpeisiin ja työ, jonka he tekevät asiakkaan hyväksi, on suunnitelmallista. Moniammatillisen tiimin jäsenillä pitää olla erilaista osaamista ja erilaisia strategioita. Tämä vaatii taitoa toteuttaa omaa asiantuntijuuttaan dynaamisesti erilaisissa keskustelu- ja työskentelytilanteissa. (Isoherranen, Koponen, Rekola 2004, 19–20.)

Moniammatillinen yhteistyön ideaalin soveltaminen käytäntöön on osoittautunut haasteelliseksi. Kaarina Isoherranen toteaa tutkimuksessaan, että keskeisiksi haasteiksi moniammatillisessa yhteistyössä ovat osoittautuneet sovitusti joustavat roolit, vastuukysymysten määrittely, yhteisen tiedon luomisen käytännöt sekä tiimityön ja vuorovaikutustaitojen oppiminen. Tutkimustuloksena Isoherranen huomasi, että organisaation rakenteet eivät aina mahdollista yhteisen tiedon luontia ja yhteisen toimintamallin kehittämistä. Asiakaslähtöisyyden toteuttaminen koettiin haastavaksi organisaatorajojen osoittautuessa joustamattomiksi, vaikka nykytekniikka siihen tarjoaakin erilaisia työkaluja ja –menetelmiä. Tutkimuksen positiivisena löydöksenä kävi ilmi, että moniammatillisesti hyvin toimivissa tiimeissä oli asiantuntijoiden keskinäistä tukea ja luottamusta. Tämänlai-

sisä tiimeissä haluttiin työskennellä. Niissä kehittyi sosiaalista pääomaa, joka auttoi työssä jaksamista. (Isoherranen 2012, 5.)

2.3 Tiimityöskentely

Sana ”tiimi” on tyypillinen esimerkki termistä, jota käytetään yleisesti keskusteltaessa organisaatioista ja jotka merkitsevät eri ihmisille eri asioita (Øvretveit 1993, 24). Helin määrittelee tiimin joukoksi ihmisiä, jolla on yhteiset tavoitteet, joiden saavuttamisesta kaikki kokevat vastuuta, riittävät valtuudet ja muut resurssit tehtäviensä hoitamiseen sekä riittävästi toisiaan täydentäviä taitoja ja taipumuksia (Helin 2006, 13.)

Mikäli tärkeimmäksi asiaksi tiimityössä nostetaan ”tiimi”-sana ja sen käyttöönotto, näin tapahtuu varmasti. Tärkeämpää kuin sanan omaksuminen on kuitenkin ottaa käyttöön uusia ajattelumalleja ja toimintatapoja, joita tiimityö kuvaa. On toisarvoista, miten uutta työskentelytapaa nimitetään, kunhan työn tekeminen helpottuu ja muuttuu mielekkäämmäksi. Tiimit ovat sitä varten, että osaaminen ja voimavarat muokataan asiakkaiden tarpeita vastaaviksi (Øvretveit 1995, 116.)

Ryhmä samaa työtä tekeviä työntekijöitä ei vielä muodosta tiimiä, ellei se jaa yhteistä päämäärää. Ryhmä yhdessä työskenteleviä työntekijöitä ei liioin muodosta tiimiä – tiimihän saattaa koostua henkilöistä, jotka työskentelevät kokonaan eri osastoilla. Samoin tiimin jäsenet saattavat kuulua samanaikaisesti olla jäsenenä useammassa eri tiimissä. Tiimin luo yhteinen päämäärä. (Salonen 2002, 16.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli löytää asumispalvelujen ja työ- ja päivätoimintapalvelujen yhteistyön kehittämiskanavien löytäminen. Kehittämisen alue oli ohjaajien yhteistyö. Tutkimuksessa tarkastelin asumispalveluyksikön ja työ- ja päivätoimintayksikön ohjaajien kokemuksia ohjaajien välisestä yhteistyöstä sekä sitä, miten yhteistyötä tulisi heidän mielestään kehittää.

Käyttämällä tutkimusaineistona yksiköiden ohjaajien kokemuksia koitin saada näkemystä yhteistyön nykytilasta ja tulevaisuuden mahdollisuuksista. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa ohjaajien kokemuksista, joiden avulla saadaan selville, mitä kehitettävää yhteistyössä on.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisia kokemuksia ohjaajilla on yksiköiden välisestä yhteistyöstä?
2. Millä tavoin ohjaajat kehittäisivät yhteistyötä?

3.2 Aiemmat tutkimukset

Rinnekoti-Säätiössä on aiemminkin tutkittu työntekijöiden kokemuksia säätiön kahden palvelulinjan välillä. Jenni Holopaisen opinnäytetyön tarkoituksena oli ollut selvittää Rinnekodin työntekijöiden kokemuksia päivätoimintojen ja hoitokotien välisestä yhteistyöstä ja sen merkityksestä työhön ja kehitysvammaisen asiakkaan vointiin. Tutkimuksessa oli tuotu esille subjektiivisia kokemuksia yhteistyöstä.

Tutkimuksessaan Holopainen oli määritellyt kehitysvammaisuutta ja laitoshoidon, yhteistyötä sekä viestintää. Tutkimuksen tarkoitus oli ollut kuvata Rinnekodin henkilökunnan kokemuksia työ- ja päivätoimintojen ja hoitokotien välisestä

yhteistyöstä ja sen merkityksestä työntekijöille ja kehitysvammaisen asiakkaan hyvinvointiin (Holopainen 2006, 28). Tutkimus oli toteutettu puolistrukturoidun teemahaastattelun menetelmänä. Tutkimukseen oli valittu kuusi teemaa, joiden avulla tutkija oli koonnut täsmentäviä kysymyksiä. Tutkimuksen teemat olivat olleet yhteistyömuodot, yhteistyön tavoitteet, yhteistyöhön vaikuttavat seikat, yhteistyön arviointi sekä yhteistyön kehittäminen. (Holopainen 2006, 31—32.)

Tutkimuksesta kävi ilmi, että yhteistyö käsitteenä on hyvin epäselvä. Haastatelluissa oli tullut esille, että joidenkin haastateltavien mukaan yhteistyön katsoaan jo alkaneen, kun vuorovaikutussuhde toisen yksikön työntekijöiden kanssa on solmittu esimerkiksi keskustelemalla asiakkaiden siirtymä- ja kuljetustilanteissa tai sähköpostikeskusteluissa informaation vaihdossa. Toisaalta osa haastatelluista koki yhteistyön tarkoittavan organisoitua toimintaa, jossa on selkeästi määritelty yhteiset sopimukset ja tavoitteet toiminnassa. Tutkija katsoi vuorovaikutuksen säännöllisyyden ja yleisyyden vaikuttaneen joidenkin haastateltavien mielestä siihen, onko kyseessä yhteistyö.

Tutkimuksesta kävi ilmi tarve eri työntekijäryhmien yhteistyön tavoitteiden tarkemmasta määrittämisestä. Tutkija katsoi, että teemahaastattelujen perusteella yhteistyön hoitokotien ja päivätoiminnan välillä olevan vähäistä ja satunnaista, huolimatta siitä, että edellä mainittujen yksiköiden työntekijät kohtaavat päivittäin siirtymä- ja kuljetustilanteissa. (Holopainen 2006, 47—49.) Tutkija arvioi, että asiakasryhmien erot ja erityistarpeet vaikuttavat yhteistyön vaatimuksiin. Jatkotutkimusaiheeksi nousi ajatus tutkia toisenlaisen päivätoiminnan ja asumisyksiköiden välistä yhteistyötä. (Holopainen 2006, 54.)

3.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen menetelmäksi valitsin puolistrukturoidun teemahaastattelun, jonka avulla keräsin ohjaajien näkökulmia työn aiheesta talteen. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset on muotoiltu ja esitetty haastateltaville samalla tavalla mutta valmiiden vastausvaihtoehtojen sijaan haastateltavat saavat vastata omin sanoin. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit, eli teema-alueet, ovat

etukäteen määriteltyjä ja haastattelija varmistaa, että ne käydään jokaisen haastateltavan kanssa läpi. (Eskola & Vastamäki 2015, 29.) Myös Holopaisen toteuttaman tutkimuksen tutkimusmenetelmän valinta puolsi valitsemaan puoli-strukturoidun teemahaastattelun, jotta vastaukset voisivat toimia jossain määrin verrokkeina. Tässä tutkimuksessa tutkimuskysymysten perusteella teema-alueiksi valikoituivat yhteistyön nykytilanne, yhteistyön vahvuudet, yhteistyön heikot piirteet sekä yhteistyön kehittäminen

Haastattelun suurena etuna muihin tiedonkeruumuotoihin verrattuna on se, että sen avulla voidaan säädellä aineiston keruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 200). Joustavuuden etuna on esimerkiksi se, että haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää sanamuotoja ja käydä keskustelua haastateltavan tiedonantajan kanssa. Joustava haastattelu mahdollistaa myös teemojen esittämisen siinä järjestyksessä, kun tutkija katsoo aiheelliseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Eskola ja Vastamäki (2015, 27—28) luonnehtivat teemahaastattelua eräänlaiseksi keskusteluksi, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja useimmiten tutkijan ehdoilla, mutta jossa tutkija pyrkii vuorovaikutuksessa saamaan selville haastateltavilta häntä kiinnostavia asioita, jotka kuuluvat tutkimuksen aihepiiriin. Heidän mukaansa viime vuosina perinteisestä kysymys-vastaus-asettelusta on siirrytty juuri keskustelumaisempiin haastattelutilanteisiin.

Haastattelujen tarkoitus oli tuoda ohjaajan kokemus esille. Haastatteluissa pyrin asettamaan haastateltavan henkilön subjektiksi. Näin haastateltava henkilö sai mahdollisuuden tuoda vapaasti omia näkökulmiaan esille. Tutkijan roolissa on tärkeää huomioida, että haastateltava henkilö voi jättää tuomatta joitain asioita esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 201.)

3.4 Tutkimusaineiston keruu

Keräsin tämän tutkimuksen aineiston sekä asumisyksikön että työ- ja päivätoimintayksikön ohjaajilta. Haastattelut toteutettiin kummankin yksikön ohjaajille heidän omassa työyksikössään. Joulukuussa 2014 myönnetyn tutkimusluvan myötä olin sähköpostitse yhteydessä yksiköiden vastaaviin ohjaajiin, joiden kanssa sovin haastatteluajat yksiköihin. Sovittuani haastattelupäivämäärät lähitin vastaavan ohjaajan kautta yksiköiden henkilöstölle tarkoitetun informatiivisen tiedoksiannon tutkimuksestani, tutkimuksen tarkoituksesta ja haastattelujen menettelytavoista sekä anonymiteetistä (Liite 1). Yksiköiden vastaavat ohjaajat keskustelivat henkilöstönsä kanssa ja sopivat, ketkä osallistuvat haastatteluihin. Tutkijana ja haastattelijana minulla ei ollut näistä etukäteen tietoa. Tutkimukseen ei ollut pakko osallistua.

Huhtikuussa 2015 toteutin haastattelut anonymisti yksilöhaastatteluina tutkijan ja haastateltavan kesken. Taustatietoja liittyen esimerkiksi ikään, sukupuoleen tai koulutustaustaan en kokenut aiheelliseksi kerätä. Nauhoitin haastattelut varotoimenpiteenä kahdella nauhurilla nauhurilaitteiden epäluotettavuuden vuoksi. Haastatteluja tehdessäni käytin tukisanalista, jotka olin laatinut valittujen teemojen perusteella (Liite 2). Tein haastatteluja yhteensä 7 ja ne kestivät noin 40–60 minuuttia kerrallaan. Kokonaisuudessaan haastatteluaineistoa kertyi 5 tuntia ja 46 minuuttia. Litteroin haastatteluaineiston, eli haastattelunauhoitteiden puhe kirjoitettiin tekstiksi sanasta sanaan. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 11 571 sanaa ja 18 sivua käyttäessäni Arial-fonttia tekstin tasauksella, fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1.

3.5 Aineiston analyysi

Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan. Aluksi aineisto puretaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudelleen uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Sisällönanalyysin tarkoitus on kuvata aineistojen sisältöä sanallisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä voidaan aineisto

jaotella kolmeen vaiheeseen: aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely ja aineiston teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Opinnäytetyösuunnitelman mukaisesti poistin litteroinnin jälkeen haastattelunauhoitteet molemmista nauhoittimista. Luin aineiston läpi, jonka jälkeen aloitin sisällönanalyysin. Analyysimenetelmänä käytin teemoittelua. Teemoittelussa painotetaan, mitä kustakin teemasta on sanottu. Laadullisen aineiston pilkkominen ja ryhmittely erilaisten aihepiirien mukaan mahdollistaa määriteltyjen teemojen vertailun aineistossa. Tarkoitus on etsiä aineistosta tarkasteltavaa teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Luin aineiston useaan kertaan läpi, jotta sen tosiasiallinen sisältö tulisi tarkasteluksi useasta näkökulmasta. Tämän jälkeen etsin tekstimassasta vastauksia yhdistäviä ja erottavia seikkoja, jotka koodasin eri värein värikynien avulla teemojen alle. Seuraavassa vaiheessa pelkistin aineistoa etsimällä ja yhdistämältä samankaltaiset haastatteluvastaukset samaan teemaan. Huolellisen aineistoon perehtymisen jälkeen kokosin tutkimuskysymyksiin esitetyt vastaukset yhteen teemojen alle. Tämän jälkeen pelkistin aineistoa helpommin luettavaan muotoon muokkaamalla puhekieliset lauseet kirjakielisiksi. Pysin kuitenkin säilyttämään muokkauksissani haastattelulainauksien keskeisen sisällön niin lähellä alkuperäistä, kuin mahdollista. Seuraavassa luvussa kuvailen haastatteluaineistosta saatuja tuloksia teema-alueittain, jotka esiintyivät aineistossa.

4 TUTKIMUSTULOKSET

4.1 Yhteistyön nykytilanne

Haastatteluissa nousi yhteistyön nykytilanteen teemassa usein esille tiedonkulku ja tiedon välittäminen joko yksiköstä suoraan toiseen tai tiedon välitys asiakkaan puolesta. Yhteistyö koettiin ennen kaikkea keinona tai toimenpiteenä asiakkaan sujuvan ja hyvän elämän turvaamiseksi, ei niinkään ohjaajien välisenä työmuotona. Käsitteenä yhteistyö jäi epäselväksi työmuodoksi.

Toimii pääsääntöisesti hyvin, kummassakin yksikössä on ammattitaitoinen henkilökunta, jotka huolehtii asiakkaista yhdessä.

Yhteistyö on merkitys sille ihmisille (asiakkaalle) itselleen, kun hän kulkee näiden kahden palvelun väliä.

Yhteistyö helpottaa työtä, auttaa suunnittelussa ja ottamaan ihmisen erityistarpeet huomioon. Ilman yhteistyötä olisi riskiä tehdä työtä, se vähentää ihmisen potilasturvaa. Helpottaahan se ohjaajien työtä, mutta ennen kaikkea se sille ihmisille on tärkeintä.

Tutkimusaineistosta kävi ilmi, että lähes kaikki haastattelijat kokivat yhteistyön nykytilassa toiminnan keskiössä olevan asiakkaat, joiden tukeminen ja äänenä tarvittaessa toiminen otettiin tärkeänä ammatillisena tehtävänä.

Yhteistyö on kovin tärkeää kun meillä on nämä asiakkaat on niin kuin samoja... Niin kyllä se tiedonkulku ja heidän tilansa ja kaiken vointinsa ja arviointi, niin kyllähän se on tärkeää, että sitten se tieto kulkee.

Asiakas ei välttämättä osaa itse kertoa siitä päivästä jos siinä ollut jotain merkityksellistä tai erikoista, kyllä se sit on meidän tehtävä. Se on sitä ammattitaitoa huomioida sitten se asia ja keskustella siitä.

Yhteistyö koettiin hyväksi, vaikka aineistosta ei kuitenkaan löytynyt selkeitä määritelmiä yksiköiden välisen yhteistyön nykytilanteesta.

Välillä informaation kulku toimii tosi hyvin... Sellainen positiivinen mieli on yhteistyöstä.

4.2 Yhteistyön vahvuudet

Lähes jokainen haastateltava koki yhteistyön keskeisimmäksi vahvuudeksi positiivisen asenteen ja oman ammatillisen suhtautumisensa yhteistyöhön ja sen vahvistamiseen.

Mielestäni se on kyllä paljon meistä ihmisistä kiinni eli ohjaajista, minkälaisia työntekijöitä, miten me ajatellaan nämä asiat tärkeiksi vai ei. Onko hyvä toisenkin tietää tämä asia? Kyllä se minun mielestä lähtee ohjaajasta itsestään.

(...) Asenne siihen, että me tehdään yhteistä duunia.

Yhteistyötä tukeviksi muodoiksi koettiin yksiköiden väliset yhteistyöpalaverit, joita järjestetään kerran kuussa. Seitsemästä haastateltavasta kaksi koki henkilökohtaisen tiedonannon tukevan yhteistyötä paremmin tai olevan tarpeen yhteistyöpalaverien lisäksi.

Meillä nämä yhteistyöpalaverit on kerran kuukaudessa noin, sitten isommalla porukalla kokoonnutaan ja puhutaan asioista. On sitä arviointia ja et miten on mennyt ja et onko jotain tarpeellista. Sitten tietää täälläkin puolella et mitä asiakkaan voinnissa vaikka on. Et kyllä koen et nämä yhteistyöpalaverit on kovin tärkeitä ja sitten nämä päivittäiset yhteydenotot.

Ehkä se puhelinkontakti on minulle se luonteisin et sitten se tieto on ainakin varmasti saatu perille, ettei ole jäänyt lukematta tai jäänyt epäselväksi, et onko sitten huomioitu se.

Viisi haastateltavaa oli samaa mieltä siitä, että ammatillinen pohdinta toimii avaimena yhteistyöhön. Itsensä haastaminen ammatillisesti liittyy vahvasti myös yhteistyön etiikkaan.

Pitäisi tutkiskella itsessäkin sitä, että hei, mitä minä voisin tehdä toisella lailla, että tämä homma menisi putkeen. Se asenne siinä.

(...) Se sinne peiliin katsominen auttaa aina.

4.3 Yhteistyön heikot piirteet

Haastateltavat kokivat tiedonvälitykseen liittyvien epäkohtien heikentävän oleellisesti yhteistyötä ja sen laatua. Tämä taas oli myös sidoksissa asiakkaan asemaan ja asiakastyön. Mahdolliset tiedonkulkukatkosten tai puutteiden informaatiossa välittämisessä koettiin heikentävän asiakkaan turvaa ja oikeutta laadukkaaseen palveluun. Osa haastatelluista koki myös, että tiedonkulun ongelma ei ole vain yksiköiden välinen, vaan erilaisia ratkaisuja kaivataan myös yksiköiden sisäisessä viestinnässä.

On ollut semmoisia tapauksia ja tilanteita et meille ei olo oikein tieto tullut asiakkaan psyykkisestä kunnosta, kun on tullut sitten meille tänne, mikä olisi ollut hyvä tietää.

Kun ajatellaan asiakkaita ja se tiedon kulku on niin huonoa, ei voida tietää tehdäänkö jotain asiakkaan kanssa jotain, mitä rutiininomaisesti tehdään. Tuntuu pahalta kun pitää arvata työssä mitä milloinkin voi tehdä.

Täytyy panostaa myös yksiköiden sisäiseen tiedonvälitykseen. Että kuinka se tieto voi kulkea yksiköiden välillä, jos se ei kulje edes yksiköiden sisällä?

Jokainen haastateltava nosti yhteistyötä haittaavaksi tekijäksi tietotekniset seikat. Yhteiseksi epäkohdaksi koettiin sekä asumuspalveluissa, että työ- ja päivätoimintapalveluissa käytössä oleva potilastietojärjestelmä Mediatri, jonne ohjaajat muun muassa kirjaavat päivittäisistä toimista. Epäkohdaksi on muodostunut ohjaajien pääseminen epätasapuolisesti järjestelmän eri tietokantoihin ja raportointilistoihin.

Kyllähän tämä meidän puute on tämä kirjaaminen, että toimintakeskuksessa ei nähdä asuntolan kirjauksia, et se on ihan hirvittävän suuri puute. Se auttaisi jo paljon, on kuulemma jo kehitteillä tämä asia jo jonnekin suuntaan.

(...) Kun he (toinen yksikkö) kirjaa sitten sinne Mediatriin. Me ei niitä nähdä niin ollaan aika pimennossa. Se on kyllä iso puute.

(...) Sitten puhuttiin kuinka merkityksellistä on se, että me saadaan edes reissuvihkon välityksellä se tieto, kun ei se Mediatri näy kaikille. Mediatriilla ja sen puutteilla on iso merkitys, avoimuuden lisääminen olisi tärkeää.

Haastatteluaineistosta nousi esille myös huoli asiakkaan asemasta palveluissa, jos yhteistyö ei toimi toivotulla tavalla.

Jos me ei pystytä tekemään yhteistyötä, kuka siitä kärsii? No tietenkin se asiakas.

Joskus tuntuu, että ei haluta ottaa yhteyttä toiseen yksikköön, jos omassa (yksikössä) on kiireinen vuoro tiedossa. Saatetaanko ajatella niin, että asiakas nyt sinne vaan, kunhan siellä työtoiminnassa käy, eikä pysähdytä siihen ajattelemaan, että onko hän (asiakas) työkykyinen.

Kuten edellisessäkin aluvuossa, asenne nousi merkittävään asemaan myös tämän teeman alaisuudessa. Lähes kaikki haastateltavat tiedostivat työskentely- ja ohjaustyylien sisältävän eroavaisuuksia liittyen ohjaajan persoonaan ja tilanteeseen. Osa haastatelluista koki, että yksiköiden välistä yhteistyötä painaa epätasa-arvoinen työskentely-ympäristö.

On paljon sellaisia asioita, jotka ei mene niin kuin yksiin. Jokaisella on toimintatapoja ja sitten niitä kummastellaan jos eroavat omista.

Ohjaajien kommentti siellä oli, et eihän ne edes kuulu teille. Joidenkin ohjaajien kanssa yhteistyö toimii. Jotkut ohjaajat näkevät laajemmalla linsillä.

Se asenne pitäisi saada kohdilleen, ei niin että toiset on aina se sylkykuppi, mikä on valitettavaa. Tasa-arvoisuus yksiköiden välillä ei ole balanssissa.

Toisaalta ymmärrettiin myös kummankin yksikön vastuu ja velvollisuus yhteistyön epäkohtien korjaamisen aloittamiseksi. Lähes kaikki haastatelluista tiedostivat myönteisen asenteen puutteen merkityksen yhteistyötä heikentävänä tekijänä.

Tämä on niin sääli et kun molemmat on aloittavia yksiköitä ja että tämä lähti heti menee mettään, et miten se voi olla niin.

Se et ajatellaan et ”meillä ei ole” tai ”teillä ei ole”, pitäisi ollaan vaan me. Tarvitaan puolin ja toisin ymmärrystä siihen, tätä yhteistyötä voisi vahvistaa.

Se on kyllä se meidän ohjaajien oma ajatus ja oma asenne. Sehän on hirveen vahvasti asenteellisella tasolla nämä kaikki ongelmat.

Onhan asennetasolla varmaan jokaisella korjattavaa, et jostainhan se on kuitenkin lähtöisin. Nämä näiden kahden yksikön välisiä asioita, meidän asioita. Meidän pitää saada tämä homma toimimaan.

Osa haastatelluista koki myös huonon yhteistyön vaikuttavan omaan käsitykseen ammatillisuudesta ja työssä onnistumisen tunteeseen.

Että jos me ohjaajat ollaan herkkiä ja loukkaannutaan jostain ja niin se yhteistyö on jopa huonompaa.

Menee ohjaajalla ylitöiksi, ei löydy keinoja että miten toimitaan. Tuntuu sitten että herkästi siellä toisella puolella ajatellaan, että eikö ne nyt osaa hommaansa. Se oma pettymys itseensä sitten, et mitäs me nyt keksitään.

Vastauksista ilmeni, että osa ohjaajista toivoo myös inhimillisyyttä virheiden satuessa tai suunnitelmien mennessä pieleen.

Tilannetajukin tuohon yhteistyöhön sitten vielä. Tilanteet on hyvin erilaisia aamulla ja iltapäivällä.

Myös se yhteistyö näissä haasteellisissa tilanteissa, että puhuttaisiin. Tilanne voi olla sellainen (haasteellinen), vaikei päivässä olisi mitään erikoista tai yllättävää tai mitään, mihin ei olisi voinut tarttua etukäteen. Kaikkea ei voi ennaltaehkäistä.

4.4 Yhteistyön kehittäminen

Haastatteluaineiston perusteella asenne yhteistyöhön ja työyhteisöön koettiin heikkouden lisäksi myös vahvasti positiivisena. Ymmärrys yhteistyön heikkoudesta saatettiin kokea jopa yhteishenkeä kohottavana.

Ei pitäisi syytellä toisia, vaan pyrkiä yhdessä parempaa duunia kohti. Asenteiden tarkastelu yhteistyön tiimoilta olisi tärkeää. Me ollaan avoimia ja arvostetaan toisiamme ja toisten tekemistä myös ja nähdään se myös sieltä toisesta päästä. Se auttaa paljon.

Toisen kuunteleminen on kanssa tärkeää. Sanotaan se oma mielipide myöskin, mutta kuullaan myös toisen osapuolen. Sellaista vuorovaikutusta on yhteistyö.

Pyritään pois sellaisesta ajatuksesta, että ”meillä tehdään näin ja teillä tehdään noin”.

Kaikista tärkeintä on ainakin itselle se, että ohjaajien asenne on kohdallaan. Että ollaan äänitorvena sen palvelunkäyttäjän asioissa, puolin ja toisin.

Viisi haastatelluista oli selkeästi kokenut jo yhteistyössä tapahtuneen kehitystä yhteistyön alkuaikoihin verraten. Yhteistyötä kehittävinä tekijöinä oli koettu toisen yksikön arjen toimintoihin perehtyminen ja henkilöstön keskinäinen tutustuminen.

Minun mielestä se (yksiköiden välinen yhteistyö) on parantunut siitä mitä se niin kuin alkujaan on ollut, eli kehitys on ilman muuta ollut hyvään suuntaan.

Uskon että yhteistyö paranee, kun sitten pidemmän päälle opitaan toisista enemmän, ajan kanssa.

Virheistä on opittu ja koen, että kehitystä on tapahtunut.

Se on kyllä kehittynyt ja se on kaivannut sitä et ollaan yhdessä tekemisissä ja puhumassa asioista sillalailalla hyvässä hengessä. Nostetaan asioita esille, ehkä se sellaista rohkeutta kaipaa ja vaatiikin sitten.

Keskusteluyhteys on kyllä jotenkin parantunut. Kyllähän sitä täytyy vaan jossain kohtaa vaan lähtee kehittämään.

Yhteistyön ja yhteishengen koettiin kasvaneen jo esimerkiksi yhteisten koulutusten ja muiden tapahtumien kautta, joissa ohjaajat tapaavat toisiaan.

On hyväksi yhteiset muutkin jutut, esimerkiksi koulutus. Meillä on nyt YKS- koulutus ja me tavataan siellä ja ollaan tutustuttu siellä myöskin muiden ohjaajien kanssa. Mehän ollaan täällä aika pieni meidän työyhteisö, et me ollaan niin kuin pieni porukka.

(...) Tullaan tutuiksi sitten myös näiden muiden ohjaajien kanssa, minun mielestä se parantaa yhteistyötä.

Yhteistyötä kasvattaviksi konkreettisiksi työvälineiksi haastatteluaineistosta nousi esille viestinnän yksinkertaistaminen, työkierron mahdollisuus, tilan ja ajan antaminen avoimelle keskustelulle sekä kirjalliset toiminta- ja asiakassuunnitelmat, jotka laaditaan yksiköiden välisessä yhteistyössä ja verkostomaisesti.

Viestintäväylät pitäisi olla semmoisia, ettei niihin jää tulkinnanvaraisuutta.

Yhteistyötä kehittävää olisi työkierto, ohjaajat vaihtaisivat yksikköä hetkeksi. Nähtäisiin se arki siellä toisessakin päässä ja ehkä sitä kautta onnistuttaisiin luomaan perspektiiviä. Ihan vaikka vaan päivän tai kaks. Tulisi sellainen ”meillä tehdään”-fiilis.

Minun mielestä nostetaan asiat keskusteluun ja sitten keskustellaan ja käydään läpi niitä pelisääntöjä.

Tulevaisuudessa meillä onkin tulossa tämä TOIMI, jonka tarkoituksena olisi yhdessä kokonaisvaltaisesti katsoa asiakkaan asioita ja parantaa sitä kautta. Ja käytäisiin sitä keskustelua, että on noissa yhteistyöpalaverissa jo juteltukin, mutta nyt sitten voidaan yksilöllisemmin suunnitella toimintaa. Kun puhutaan tästä moniammatillisesta yhteistyöstä, et se olisi sitä laajaa ja kattavaa verkostotyötäkin, et sieltä löytyisi ne oikeat palaset sinne ihmisille.

Haastatteluaineiston perusteella yhteistyön kehittäminen koettiin positiiviseksi ja halutuksi. Yksiköiden käynnistämävaiheiden jäätyä jo taka-alalle kehittämismyönteisyys on noussut ja uusille työmuodoille koetaan olevan tarvetta.

Meillä on kaks hyvää yksikköä, saataisiin ne vain nivottua tiiviisti yhteen.

Kyllä tässä työssä on onneksi se positiivisuuden siemen sisällä. Täällä tehdään paljon hyvää.

Nimenomaan se, et me ollaan Rinnekodilla töissä ja millainen kuva me halutaan Rinnekodista antaa, musta se on sellainen yhteinen juttu että näin meillä tämä yhteistyö toimii, se on meidän juttu. Ja kyllähän se heijastuu varmasti, minä uskon että se näkyy vaikka kun ollaan omaisiin yhteydessä.

Se olisi sitä et siinä kaikkien vahvuudet ja semmoiset voimavarat yhdistyisi. Me ihmiset ollaan erilaisia, meillä on erilaiset näkemykset ja katsotaan asioita vähän eri vinkkeleistä, niin se yhteistyö on aika hedelmällistä

silloin, kun jokaisen ne ajatukset ja näkemykset tulisi esille ja käyttöön ja arvostettaisiin niitä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Tutkimustulosten yhteenveto ja pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää ohjaajien näkemyksiä yhteistyöstä asumispalvelujen sekä työ- ja päivätoimintapalvelujen kesken. Tutkimuksen tavoite oli tuottaa tietoa ohjaajien kokemuksista, joiden avulla saadaan tietoa, mitä kehitettävää yhteistyössä on.

Haastattelujen perusteella ohjaajien kokemus yksiköiden välisestä yhteistyöstä oli pääsääntöisesti hyvä ja se koettiin merkitykselliseksi. Vahvana aineistosta nousi esille myös uuden sosiaalihuoltolain ja sen hengen painottama ammatillisuus, asiakkaan edun varmistaminen ja asiakaskeskeisyys yhteistyötä tehdessä. Tutkijana koin, että muuttunut laki on otettu yksiköiden työskentelyssä huomioon, vaikkei sitä oltu huomioitu niin vahvasti yhteistyön kannalta.

Tämän opinnäytetyön kolmannessa luvussa käsittelin yhteistyön teoreettista pohjaa muun muassa Lehtisen neljän eri yhteistyömallin mukaan. Sisällön analyysin tehtyäni vertailin tutkimustuloksia näihin yhteistyömalleihin ja totesin yhteistyön nykytilan täyttävän monitieteellisen mallin tunnusmerkistön, jossa asiakasta palvelee useamman eri alan asiantuntijat. Jokainen heistä työskentelee itsenäisesti omalla erityisalueellaan itse tekemiensä arvioiden pohjalta. (Lehtinen 2001, 88.) Laadukasta ja tehokasta yhteistyötä tavoitellessa pyrkimys voisi olla kohti tieteiden välistä tai poikkitieteellistä mallia.

Sisällönanalyysin myötä huomasin, että erilaisille työvälaineille ja yhteistyön rakennuselementeille olisi tarvetta jo olemassa olevien kuukausi- ja yhteistyöpä-laverien lisäksi, jos haluttaisiin lisätä ja kehittää yhteistyötä. Haastatteluaineis-tossa mainitut keskustelut ja pelisääntöjen luominen peilaavat kaikki yhteistyön kehittämiseen. Myös työnkierto koettiin hyväksi mahdolliseksi keinoksi kehittää yhteistyötä. Työnkierto mahdollistaa kierrossa olevan ohjaajan perspektiivin laa-jentamista kahden yksikön tasolle ja hän voi palatessaan omaan työpaikkaansa viedä mukanaan tätä tietoa ja levittää sitä.

Isoherranen toteaa tutkimuksessaan, että moniammatillisen yhteistyön keskeisiä haasteita ovat sovitusti joustavat roolit, vastuukysymysten määrittely yhteisen tiedon luomisen käytännöt sekä tiimityön ja vuorovaikutuksen oppiminen (Isoherranen 2012, 5.) Mielestäni nämä haasteet näkyvät myös opinnäytetyöni tutkimustuloksissa, samoin kuin myös Isoherrasen esille tuoma epäkohta rakenteista, jotka eivät aina mahdollista yhteisen tiedon luontia. Tämä heijastuu mielestäni vahvana tutkimustuloksissa yhteistyön kehittämiskohdissa. Käytössä oleva potilastietojärjestelmä Mediatri ei tällä hetkellä mahdollista yhteisen tiedon jakamista niin hyvin, kuin se olisi mahdollista.

Holopaisen vuonna 2006 Rinnekoti-Säätiölle toteuttama opinnäytetyö on laadullinen tutkimus hoitokodin ja päivätoimintakeskuksen välisestä yhteistyöstä. Se toimii osittaisena verrokkina tälle tutkimukselle. Tutkimustuloksenaan Holopainen toteaa yhteistyön hoitokotien ja päivätoiminnan välillä olevan vähäistä ja satunnaista, huolimatta siitä, että tutkimuksessa käytettyjen yksiköiden työntekijät kohtasivat tai olivat tekemisessä päivittäin. Oman tutkimusaineistoni pohjalta totesin tilanteen olevan tutkimissani yksiköissä yhteistyön kannalta tarkasteltuna positiivisempi. Samankaltaisuuksia kuitenkin löytyi myös esimerkiksi haastateltavien henkilöiden haasteissa yhteistyön käsitteen määrittämiseksi ja jo tuolloin tiedonkulkuun vaikuttanut potilastietojärjestelmä Mediatri.

Toinen Holopaisen tutkimustulos oli yhteistyön määrittely ja sanoittaminen arkielillä, eri työntekijät kokivat ja käsittivät yhteistyön erilailla. Tosin osa haastatelluista oli kokenut yhteistyön tarkoittavan organisoitua toimintaa, jossa on selkeästi määritelty yhteiset sopimukset ja tavoitteet toiminnassa. Oman tutkimukseni haastatteluaineiston pohjalta kumpuaa selkeästi yhteishengen merkitys yhteistyölle. Me-henki ja työyhteisön positiivisen asenteen korostaminen paljastavat mielestäni, kuinka arvokkaaksi ja tavoiteltavaksi yhteistyökykyinen työyhteisö yli yksikkörajojen koetaan.

Tämän opinnäytetyön johdannossa esittelen Jukka Salomäen ajatuksen, kuinka uuden luomisessa työyhteisössä ja yhteistyössä on tärkeää se, että se olisi lähöisin itsestä, ei organisaation ylimmältä organisaatiokaavion portailta tietoa ja

ohjeita alas tiputtaen. Innostusta uuden luomiseen yksiköissä tutkimusaineiston perusteella löytyy, sillä kehittämismyönteinen asenne on yksiköissä vahvana vastoinkäymisistä ja alkukankeudesta huolimatta. Yhteistyömenetelmien ja -metodien kehittäminen yli yksikkörajojen olisi mielenkiintoinen jatko tälle opinnäytetyölle esimerkiksi produktion muodossa. Mahdollisessa pilotoinnissa voitaisiin pohtia, olisiko metodia mahdollista mallintaa ja toteuttaa laajemmalla alueella tai koko säätiön tasolla, joka taas olisi kehittämistyötä parhaimmillaan. Joka tapauksessa toivon, että tämä opinnäytetyöni toimii eräänlaisena työkaluna ja suuntaa antavana tietopakettina työtä kehitettäessä niin tutkimuksessani käytetyissä yksiköissä kuin koko säätiössäkin.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tuomi ja Sarajärvi tuovat esille, että laadullinen tutkimus ei ole aina laadukas tutkimus. Hyvää tutkimusta ohjaa aina eettinen sitoutuneisuus. Tutkimuksen ja etiikan yhteys on kaksipuoleinen; toisaalta tutkimuksen tulokset vaikuttavat eettisiin ratkaisuihin, toisaalta eettiset kannat vaikuttavat tutkijan työssään tekemiin ratkaisuihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125—127.) Tässä opinnäytetyössäni luotettavuus ja eettisyys olivat ensisijaisesti huomioitu avoimuudessa ja läpinäkyvyydessä tutkimusaineistoa kerätessä ja käsiteltäessä, jolloin pyrin asianmukaisuuteen ja huolellisuuteen. Ennen haastatteluita tiedotin tutkimukseen mahdollisesti osallistuvia henkilöitä opinnäytetyöni tavoitteista ja tarkoituksesta. Ennen jokaista haastattelua kerroin, että haastattelu tullaan toteuttamaan anonyymisti ja heidän antamansa tiedot tullaan käsittelemään luottamuksella. Kun haastatteluaineisto oli litteroitu, poistin sen nauhurista opinnäytetyösuunnitelman mukaisesti.

Jo tutkimuksen toteuttamisvaiheessa tulee olla tarkka. Haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää se, että haastattelussa on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Menetelmänä haastatteluun katsotaan sisältyvän paljon virhelähteitä, jotka aiheutuvat haastattelijasta ja haastateltavastakin tai mahdollisesti itse haastattelutilanteesta, jonka haastateltava voi kokea uhkaavana tai muutoin epämiellyttävältä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 202). Tutki-

muksessa käytetyt suorat lainaukset haastateltavien antamista vastauksista lisäävät tutkimuksen luotettavuutta ja niiden avulla olen pyrkinyt tuomaan mahdollisimman todenmukaisesti esille haastattelujen tosiasiallista sisältöä anonymiteettiä vaarantamatta.

LÄHTEET

- Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 18.9.1987/759. 18.9.1987. Viitattu 12.1.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870759>
- Eskola, Jari; Vastamäki, Jaana 2015. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Raine Valli ja Juhani Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloitteleville tutkijoille. Jyväskylä: PS-kustannus, 27-44.
- Eriksson, Esa; Arnkil Tom Erik (toim.) 1995. Ammattilaiset arvailevat toisistaan – tulkintaverkostot psykososiaalisessa työssä. STAKES sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 184. Jyväskylä: Gummerus.
- Eriksson, Susan 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot – vammaisten arkielämä ja itsemäärääminen Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3. Anjalankoski: Kehitysvammaliitto.
- Haapaniemi, Liisa 2003. Sopeutumattomien erityisluokkaopetus – konfliktisimulaattoriko? Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 29.11.2014
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67278/951-44-5607-6.pdf?sequence=1>
- Helin, Kari 2006. Yhdessä menestymisen taito. Talentum Media Oy. Jyväskylä: Talentum.
- Holopainen, Jenni 2006. Työntekijöiden kokemuksia hoitokotien ja päivätoimintakeskuksen välisestä yhteistyöstä Rinnekoti-Säätiössä. Diakonia-Ammattikorkeakoulu. Helsingin yksikkö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko, Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä Oy. Tampere: Kirjayhtymä.
- Hyvönen, Senja 2004. Moniulotteista ja moniammatillista yhteistyötä muutosten keskellä. Tutkimus perusterveydenhuollon mielenterveydestä. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 29.11.2014.

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67807/951-44-6054-5.pdf?sequence=1>

- Isoherranen, Kaarina 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 29.11.2014.
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf?sequence=1
- Isoherranen, Kaarina; Koponen, Leena; Rekola, Leena 2004. Ratkaisuja etsien – yhdessä oppien. Esimerkki koulutuksen ja työelämän yhteistyöstä. Helsingin Ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja. Sarja A: Tutkimukset ja raportit 4. Helsinki: Stadia.
- Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta KVANK i.a. Viitattu 2.1.2016.
<http://www.kvank.fi/mika-on-kvank/>
- Kyllönen, Jaana 2006. Yhteyksistä yhteistyöhön – yhteistyöllä tavoitteisiin. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Viitattu 29.11.2014.
http://www.sosiaalikollega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/Julkaisu_21.pdf
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380. 3.4.1987. Viitattu 30.11.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>
- Lehtinen, Ulla 2001. Moniammatillisuuden vaatimus. Teoksessa Oiva Ikonen ja Pirkko Virtanen (toim.) Hojks: erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä. PS-Kustannus, 88-95.
- Metteri, Anna (toim.) 1996. Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin liitto r.y. Sosiaalityön vuosikirja 1996. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Mönkkönen Kaarina 1996. Asiantuntijasta asiantutkijaksi. Teoksessa Anna Metteri (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö 1996. Sosiaalityöntekijäin liitto r.y. Sosiaalityön vuosikirja 1996. Helsinki: Oy Edita Ab, 51-66.
- Ranta, Kati 2011. Ammatillisen erityisoppilaitoksen ja lastensuojelun perhekodin yhteistyö työntekijöiden kokemana. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

- Rinne Koti 2014a. Vuosikertomus 2013. Rinne Koti-Säätiö Konserni.
- Rinne Koti i.a. Omavalvontasuunnitelma. RK-Asunnot Johannisberg.
- Rinne Koti i.a.a. Omavalvontasuunnitelma. Toimintakeskus Tarmola.
- Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki: Aseman lapset ry.
- Salonen, Kari 2002. Vanhussosiaalityö ammattina. Tutkimus vanhussosiaalityöntekijöiden ammattitaidosta, työkokonaisuuksista, tiedoista, taidoista, ammatillisista koulutuksista, kompetenssista sekä toiminnallisista ympäristöistä. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia, 1457-7917; 2/2002. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu.
- Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö 18.6.2015. Viitattu 2.1.2016.
<http://stm.fi/documents/1271139/1352015/Sosiaalihuoltolain+soveltamisopas.pdf/cb12a5c4-9bfa-4983-adf6-94ca18815f1b>
- Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710. 17.9.1982. Viitattu 2.1.2016
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710#L5>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. 30.12.2014. Viitattu 2.1.2016
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301#Pidp3949904>
- Suominen, Kimmo 2004. Verkostomaisen yhteistyön jäljillä. Diskurssianalyttinen tutkimus organisaatioiden välisestä kehittämisverkostosta. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteenlaitos. Aikuiskasvatustiede. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 27.11.2014.
http://www.strada.tkk.fi/documents/verkostomaisen_yhteistyon_jaljilla.pdf
- Tuomi, Jouni; Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vammaispalvelujen käsikirja 2014b. Kehitysvammaisten asumisohjelma (KEHAS). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 30.11.2014.
<http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/asuminen/kehitysvammaisten-asumisohjelma-kehas>
- Vammaispalvelujen käsikirja 2014c. Palveluasuminen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 30.11.2014.
<http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/asuminen/palveluasuminen>
- Vammaispalvelujen käsikirja 2014d. Päivätoiminta. Terveiden ja

hyvinvoinnin laitos. Viitattu 30.11.2014.

<http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/paivatoiminta>

Vernerinet 2014a. Päivätoiminta. Kehitysvammaliitto.

Kehitysvammaliiton verkkopalvelu Vernerinet. Viitattu 3.12.2014.

<http://verneri.net/yleis/paivatoiminta>

Vernerinet 2014b. Päivätoiminnan kehittäminen. Kehitysvammaliitto.

Kehitysvammaliiton verkkopalvelu Vernerinet. Viitattu 3.12.2014.

<http://verneri.net/yleis/paivatoiminnan-kehittaminen>

Øvretveit, John 1995. Moniammatillisen yhteistyön opas. Helsinki:

Sairaanhoidtajien koulutussäätiö.

LIITE 1: INFOKIRJE YKSIKÖIHIN

Informaatiokirje

26.3.2015 Krems an der Donau / Itävalta

Hei!

Opiskelen Diakonia Ammattikorkeakoulussa Sosionomi AMK-koulutusohjelmassa. Lopputyökseni teen opinnäytetyön, jonka tarkoituksena on kartoittaa ohjaajien näkemyksiä asumispalveluiden ja työ- ja päivätoimintapalveluiden yhteistyöstä Porvoon yksiköissä. Tutkimuksen tavoitteena on asumispalveluiden ja työ- ja päivätoimintapalveluiden kehittäminen, jonka keskiössä on ohjaajien yhteistyö.

Opinnäytetyö on saanut Rinnekoti-Säätiöltä tutkimusluvan. Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat

1. Millaisia kokemuksia ohjaajilla on yksiköiden välisestä yhteistyöstä?
2. Millä tavoin ohjaajien mielestä yhteistyötä tulisi kehittää?

Opinnäytetyön aineistonkeruu toteutetaan haastatteluina, joihin toivotaan osallistuvan noin 3-4 henkilöä kummastakin yksiköstä. Kutakin haastattelua kohti on varattu aikaa noin 1 tunti. Haastattelun tarkoitus on tuoda ohjaajan kokemus esille. Haastattelut toteutetaan anonymisti yksilöhaastatteluina tutkijan ja haastateltavan kesken. Haastatteluista ei kerätä mitään taustatietoja liittyen esimerkiksi ikään, aikaisempaan työskentelytaustaan, työsuhteeseen tai koulutustaustaan. Missään tutkimuksen vaiheessa ei käy ilmi, kuka haastateltava on tuonut mitään asioita esille. Haastattelut nauhoitetaan kahdella diginauhurilla aineiston myöhempää analysointia varten. Nauhoitteet tuhoetaan tietosuojaa noudattaen viimeistään opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Haastatteluiden avulla pyrin tutkimuksessani vastaamaan tutkimuskysymyksiin sekä tarkastelemaan yksiköiden ohjaajien kokemuksia ohjaajien välisestä yhteistyöstä ja ohjaajien näkemyksiä siitä, kuinka yhteistyötä voisi kehittää. Ohjaajien näkökulman avulla voidaan tutkia yhteistyön nykytilaa ja tulevaisuuden mahdollisuuksia. Haastatteluiden avulla tuotetaan tietoa ohjaajien kokemuksista, jonka avulla saadaan tietoa siitä, mitä kehitettävää yhteistyössä on.

Opinnäytetyö tulee julkaistuksensa jälkeen käyttöön Rinnekoti-Säätiölle. Kaikissa tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä voi ottaa yhteyttä vapaasti allekirjoittaneeseen (ks. yhteystiedot alla).

Ystävällisin terveisin;

Ida Mattsson

puh: +358407494724 (Suomi) +436642795615 (Itävalta)

sähköposti: ida.mattsson@student.diak.fi

LIITE 2: HAASTATTELUJEN APUSANALISTA

1. Yhteistyön nykytilanne:

- kokonaiskuva
- merkitys

2. Yhteistyön vahvuudet:

- toimivat asiat
- toteutumisen tukeminen
- vahvistavat tekijät

3. Yhteistyön heikot piirteet:

- toimimattomat asiat
- toteutumisen esteet
- heikkouksien kehittäminen

4. Yhteistyön kehittäminen:

- yhteistyö parhaimmillaan
- keinot saavuttamiseksi
- tapahtunut kehitys