

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Anne Hyttinen  
Katja Kokko

VERKOSTOYHTEISTYÖ – MAHDOLLISUUS JA HAASTE  
Joensuu ViaDia ry Lähiötalon ja sen yhteistyötahojen työntekijöiden  
kokemuksia

Opinnäytetyö  
Helmikuu 2016



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Helmikuu 2016**  
**Sosiaalialan koulutusohjelma**

Tikkarinne 9  
80220 JOENSUU  
(013) 260 600

**Tekijät**  
Anne Hyttinen ja Katja Kokko

**Nimeke**  
Verkostoyhteistyö – mahdollisuus ja haaste Joensuu ViaDia ry Lähiötalon ja sen yhteistyötahojen työntekijöiden kokemuksia

**Toimeksiantaja**  
ViaDia Joensuu ry Lähiötalo

**Tiivistelmä**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ViaDia Joensuu ry Lähiötalon ja sen julkisen sektorin yhteistyötahojen työntekijöiden kokemuksia ja näkökulmia verkostoyhteistyöstä. Verkostoyhteistyö on aiheena ajankohtainen ja sen kehittäminen nähdään tarpeellisena. Työn toimeksiantajana toimi ViaDia Joensuu ry Lähiötalo. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja se toteutettiin parityönä. Työssä huomioitiin laadullisen tutkimuksen prosessin eteneminen ja eettiset periaatteet.

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kahta ryhmähaastattelua. Ryhmähaastattelut toteutettiin kaksi kertaa ja haastatteluissa työntekijöitä kuultiin käytännön kokemustietoa välittävinä asiantuntijoina. Opinnäytetyön analyysimenetelmänä sovellettiin teemoittelua. Aineiston analyysin perusteella verkostoyhteistyön keskeiset haasteet ja kehittämisen tarpeet liittyivät tiedottamiseen, organisaatioon, resursseihin, haasteisiin, tarpeisiin ja keinoihin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa verkostoyhteistyön kehittämisen mahdollisuuksista ja haasteista. Työn yhteydessä työntekijöiden välille luotiin tiiviimpää keskusteluyhteyttä, jonka koettiin toimivan tulevaisuudessa verkostoyhteistyön kehittämisen pohjana. Tuloksissa verkostoyhteistyö näyttäytyy haasteena ja mahdollisuutena. Tuloksista kävi ilmi, että vähäiset työntekijäresurssit muodostavat suurimman haasteen yhteistyölle. Yhteistyön toimivuudelle koettiin tärkeimmäksi työntekijöiden tasavertainen kumppanuus ja yhteistyön hyödyllisyys käytännön työlle. Jos yhteistyön hyödyt tehdään näkyviksi, voidaan verkostoyhteistyölle saada johdon ja päättäjien tuki. Jatkotutkimusideana esitetään verkostoyhteistyön konkreettisten toimintamallien kehittäminen.

**Kieli**  
suomi

Sivuja 54  
Liitteet 6  
Liitesivumäärä 9

**Asiasanat**  
verkostoyhteistyö, ennaltaehkäisevä perhetyö, moniammatillisuus, osallisuus



**THESIS**  
**February 2016**  
**Degree Programme in Social Services**

Tikkarinne 9  
80220 JOENSUU  
FINLAND  
Tel. +358 13 260 600

**Authors**

Anne Hyttinen and Katja Kokko

**Title**

Network Cooperation – an Opportunity and a Challenge. Experiences of the Staff and Partners of the Lähiöotalo of the ViaDia Joensuu Association.

**Commissioned by**

ViaDia Joensuu Lähiöotalo

**Abstract**

The purpose of this thesis was to find out about the experiences and perspectives on network cooperation among the staff of the Lähiöotalo of the ViaDia Joensuu association and its partners in the public sector. Network cooperation is a topical issue and developing it has been deemed necessary. The thesis was commissioned by the Lähiöotalo of ViaDia Joensuu. The research was conducted in pair using the qualitative method. The progress of the process and the ethical principles of qualitative research were taken into account.

Two group interviews were used as the data collection method in this thesis. The group interviews were realised twice. The interviewed employees were treated as experts providing experience-based practical information. Classifying information into themes was used as the analysis method. Based on the data analysis, key challenges and development needs of the networking cooperation were related to information provision, the organisation, resources, challenges, needs, and measures.

This thesis aimed to produce information on the opportunities and challenges for network cooperation. A closer communication channel among the employees was created related to the study. This was considered as a basis for developing the network cooperation in the future. Network cooperation appears both as a challenge and an opportunity in the results. The results indicated that shortage in staff produces a major challenge for the cooperation. Equal partnership between employees and usefulness of the cooperation for practical work were considered the most important aspects for the functionality of the cooperation. If the benefits of the cooperation are made visible, it will be possible to get the support of management and decision-makers for the network cooperation. Developing concrete operating models for network cooperation is a potential topic for further research.

**Language**

Finnish

Pages 54

Appendices 6

Pages of Appendices 9

**Keywords**

network cooperation, preventive family work, multi-professionalism, participation

# Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto .....	5
2	Ennaltaehkäisevä perhetyö lapsiperheissä .....	6
2.1	Ennaltaehkäisevä perhetyö kunnissa .....	6
2.2	Ennaltaehkäisevä perhetyö järjestöissä .....	8
2.3	ViaDia Joensuu ry Lähiötalon ennaltaehkäisevä perhetyö .....	9
3	Verkostoyhteistyö perhetyössä .....	10
3.1	Verkostoyhteistyön merkitys ja tarkoitus .....	10
3.2	Moniammatillisuus verkostoyhteistyössä .....	12
3.3	Osallisuus verkostoyhteistyössä .....	13
3.4	Perhetyön organisaatiot osana palvelujärjestelmää .....	15
4	Verkostoyhteistyön näyttäytyminen tutkimuksissa .....	17
5	Opinnäytetyön lähtökohdat .....	19
5.1	Tutkimusidea .....	19
5.2	Tarkoitus ja tehtävä .....	20
6	Opinnäytetyön toteutus ja menetelmälliset valinnat .....	21
6.1	Laadullinen tutkimus .....	21
6.2	Ryhmähaastattelu tutkimusmenetelmänä .....	22
6.3	Ryhmähaastatteluiden toteutukset .....	23
6.4	Aineiston analyysi .....	26
7	Opinnäytetyön tulokset .....	29
7.1	Tiedottaminen .....	29
7.2	Resurssit .....	30
7.3	Organisaatio .....	31
7.4	Verkostoyhteistyön kehittämisen haasteet .....	34
7.5	Verkostoyhteistyön kehittämisen tarpeita ja keinoja .....	36
8	Johtopäätökset .....	38
8.1	Verkostoyhteistyön haasteet .....	38
8.2	Verkostoyhteistyön toimivuuden mahdollistaminen .....	42
9	Pohdinta .....	44
9.1	Luotettavuus ja eettisyys .....	44
9.2	Oppimisprosessi .....	47
9.3	Tutkimuksen hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset .....	49
	Lähteet .....	51

Liitteet

Liite 1	Toimeksiantosopimus
Liite 2	Ryhmähaastattelu 1
Liite 3	Ryhmähaastattelu 2
Liite 4	Analyysipolku
Liite 5	Esimerkkimatriisi
Liite 6	Teemat

## 1 Johdanto

Sosiaalipalveluiden kehittäminen ja tarjoaminen eivät ole nykypäivänä vain julkisen sektorin tehtävä vaan myös eri järjestöt ovat tässä keskeisessä asemassa (Toikko 2012, 144). Juha Sipilän hallitusohjelmassa painotetaan säästöjä ja rakenteellisia uudistuksia, joilla turvataan julkista taloutta (Valtioneuvosto 2015). Möttönen & Niemelä (2005, 7, 206, 210) korostavat, että kunta- ja palvelurakenteissa tapahtuvien muutosten myötä lisääntyy huoli palveluiden riittävydestä tulevaisuudessa. Järjestöjen ja kuntien välille vaaditaan jatkossa uusia toimintatapoja. Jotta uudenlaisia toimintatapoja voidaan muodostaa, tulee hierarkkisten ja markkinaperusteisten suhteiden sijaan järjestöjen ja kuntien välillä panostaa verkostotyöhön.

Möttösen & Niemelän (2005, 70–71) mukaan sosiaali- ja terveysjärjestöjen merkitys korostuu kunnissa ihmisten sosiaalisten ongelmien ilmetessä ja niiden tuomien muutosten voittamisessa. Järjestöt ovat tähän työhön sopiva paikka, tiedon tuen ja palveluiden antajina ihmisille. Rouvinen-Wileniuksen (2014, 68) mukaan yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset avaavat järjestöjen toimijoille tilaisuuksia toimia vahvempana kuin ennen. Möttönen & Niemelä (2005, 88–89, 164) muistuttavat kunnan mahdollisuuksista paikallisten voimavarojen hyödyntämisessä, jolloin toimintaverkostojen välillä korostuu yhteistyön merkitys. Heidän mukaansa tästä syystä olisi tärkeää tunnistaa yhteistyön kehittämisen mahdollisuuksia ja mitä haasteita siinä voi olla.

Järjestöt ja kunnat tavoittelevat kuntalaisten hyvinvointia (Pihlaja 2010, 93). Tämän perusteella voidaan ajatella perheiden hyvinvoinnin olevan niin kuntien kuin järjestöjenkin yhteinen tavoite. Järjestöjen merkitys perheiden hyvinvoinnille saattaa vielä kasvaa lähivuosina paikallisella tasolla (Rouvinen-Wilenius 2014, 68). Myös hallitusohjelmassa nähdään tulevaisuuden tavoitteena lasten ja perheiden hyvinvoinnin kohentaminen sekä järjestöjen työn edistäminen. Lapsi- ja perhelähtöisten palveluiden toteuttaminen nähdään tärkeäksi hallintorajat ylittäen (Valtioneuvosto 2015).

Opinnäytetyön tavoite, tuottaa tietoa verkostoyhteistyön haasteista ja kehittämisen mahdollisuuksista, on aiheena ajankohtainen. Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja se toteutettiin parityönä. Työn toimeksianto saatiin ViaDia Joensuu ry Lähiötalolta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Lähiötalon ja sen julkisen sektorin yhteistyötahojen työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä verkostoyhteistyöstä. Työstä saatu kokemustieto tulee toimeksiantajan käyttöön.

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kahta ryhmähaastattelua ja analyysimenetelmänä sovellettiin teemoittelua. Teoriaosuus toimii opinnäytetyön pohjana ja lisää sen luotettavuutta. Työn keskeiset teorianäkökulmat ovat verkostoyhteistyö perhetyössä ja ennaltaehkäisevä perhetyö lapsiperheissä. Tutkimustulokset esitellään viidessä erillisessä luvussa. Ne on jaettu tiedottamiseen, organisaatioon, resursseihin, verkostoyhteistyön kehittämisen haasteisiin ja verkostoyhteistyön kehittämisen tarpeisiin ja keinoihin. Johtopäätöksissä käsitellään keskeisimpiä tuloksissa esille tulleita ilmiöitä. Pohdinnassa kuvataan oppimisprosessia sekä käsitellään työn luotettavuutta ja eettisyyttä että työn hyödynnettävyyttä ja jatkotutkimusehdotuksia.

## **2 Ennaltaehkäisevä perhetyö lapsiperheissä**

### **2.1 Ennaltaehkäisevä perhetyö kunnissa**

Perhetyölle ei ole vain yhtä ainoaa selkeää määritelmää. Uusimäki (2005, 19–39) kuvailee, että perhetyö on tavoitteellista ja suunnitelmallista perheen tukemiseen ja hyvinvoinnin lisäämiseen tähtäävää toimintaa. Työssä tehdään interventioita perheeseen, jolloin puututaan ja vaikutetaan tietoisesti perheeseen. Uusimäen mukaan perhetyötä on vaikea tarkasti määritellä. Sitä toteutetaan omana nimettynä työmuotonaan, mutta se voi sisältyä myös osana johonkin perustyöhön. Perhetyö nimitystä käytetään monenlaisista perheiden kanssa tehtävistä toiminnoista, jolloin perheen hyvinvointi, perhekeskeisyys ja -lähtöisyys ovat työssä keskeisiä asioita. Pohjola (2005, 46) kirjoittaa perheiden erilaisuudesta. Perheet ja niiden kulttuurit ovat ennen olleet ja ovat nykypäivänäkin mo-

nenlaisia. Vaikka perhetyössä lapsen etu on ensisijaista, otetaan perhekeskeisyydessä huomioon myös koko perhe pyrkien pitämään perhe koossa (Vuori & Nätkin 2007, 8).

Ennaltaehkäisevässä perhetyössä käytetään varhaisen puuttumisen käsitettä, jolloin lapsen tai perheen elämään puuttumisessa on kyse huolen heräämisestä lapsen tilanteessa. Lapsen kasvua ja kehitystä varmistetaan perheen kanssa yhteistyössä ja toiminnassa käytetään erilaisia perheen tarvitsemia tukitoimia. (Pyhäjoki & Koskimies 2009, 190–191.) Ennaltaehkäisevät toimet painottuvat lapsiperheen kokonaisvaltaiseen tukemiseen. Työ kohdistuu arkeen, jolloin tuetaan perheen voimavaroja ja elämänhallintaa. Työssä voidaan esimerkiksi pyrkiä kasvattamaan perheen sosiaalisia verkostoja ja vahvistamaan vanhemmuutta. (THL 2015.) Reijonen (2005, 11) painottaa työn tavoitteiden olevan jokaisen perheen kohdalla yksilöllisiä. Tarkoituksena on huomioida aina lapsen etu, ja pyrkiä lopulta vahvistamaan perhettä selviytymään itsenäisesti, ilman tukitoimia.

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaan ”perhetyötä annetaan erityistä tukea tarvitsevan lapsen tai nuoren terveyden ja kehityksen turvaamiseksi” (18. §). Perhetyö sisältyy jatkossa yleisiin sosiaalipalveluihin, jolloin sitä voi saada ilman, että on lastensuojelun asiakas (THL 2015). Uuden sosiaalihuoltolain myötä kunnissa kehitetään kotipalvelun ja perhetyön muotoja sekä oikeutta ehkäiseviin palveluihin ilman lastensuojelun asiakkuutta. Uudistus lisää matalan kynnyksen palveluja lapsiperheille. Tämä nähdään kunnissa erityisen tärkeänä uudistuksena ennaltaehkäisevien lapsiperhepalvelujen osalta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.) Suomessa ennaltaehkäisevä perhetyö sisältää myös perheen tarvitseman tuen järjestämisen lapsen varhaisten oppimisvaikeuksien tai oireiden tunnistamiseksi (Pyhäjoki & Koskimies 2009, 186).

Uusimäen (2005, 23) mukaan perhetyötä tehdään monilla eri sektoreilla palvelujärjestelmässä. Päivähoidon, terveydenhuollon ja kotipalvelun perhetyön voidaan sanoa olevan ennaltaehkäisevää toimintaa, joka on kaikille lapsiperheille avointa. Heino (2013, 101, 104) korostaa, että palveluja on tärkeää olla saatavilla perheiden ja lasten tarpeiden mukaan. Hän muistuttaa, että perhetyötä tekevät monen alan ammattilaiset ja siksi puhutaan lastensuojelun, neuvolan ja kou-

lujen tekemästä perhetyöstä. Koska perhetyön painotus on usein ennaltaehkäisevässä työssä, tuen järjestämisessä perheille, on kysymys usein eri tahojen yhteistyöstä. Voidaankin sanoa, että perhetyö on moniammatillista työtä, jossa yhdistyy eri toimijoiden osaaminen ja sitä tehdään sekä julkisella sektorilla että järjestöissä (Vuori & Nätkin 2007, 7).

## **2.2 Ennaltaehkäisevä perhetyö järjestöissä**

Vuoren & Nätkinin (2007, 7) mukaan perhetyötä tehdään monissa eri paikoissa niin julkisella sektorilla kuin järjestöissäkin. Perhetyö ylittää organisaatioiden rajoja ja hallinnollisia jakoja. Kuntien oman perhetyön lisäksi kunnissa käytetään järjestöjen järjestämiä perhetyön palveluja. Järjestöillä on omaa erityisosaamista, jota ne voivat hyödyntää ennaltaehkäisevässä perhetyössä, ja niiden rooli palveluntuottajina on huomattava. Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä & Viro-lainen (2012 60, 65) huomauttavat, että järjestöt voivat tukea ja edistää lasten ja nuorten hyvinvointia ja ennaltaehkäistä lastensuojelun tarvetta.

Uusimäen (2005, 21) mukaan järjestöjen perhetyö sisältää hyvin samanlaisia toiminnan muotoja kuin kunnallisen puolen perhetyö. Murto (2003, 67) kuvailee järjestöjen tehtäviä julkisten palveluiden täydentäjinä ja jopa korvaajina. Möttönen & Niemelä (2005, 156) korostavat järjestöjen työn merkitystä ihmisten hyvinvoinnin lisääjinä, vertaistuen antajina ja yhteisöllisyyden luojina. Heidän mukaansa järjestöillä on mahdollisuus toimia ihmisten tarpeiden esille tuojina ja ideoiden ja ehdotusten esittäjinä.

Raha-automaattiyhdistyksen tuki, monien järjestöjen rahoituspohjan varmistajana, on näiden järjestöjen toiminnoille merkittävää (Lahti 2003, 92). Rahoitusta voidaan saada myös perhetyön kehittämiseen erilaisista aluevirastojen hanke- rahoituksista (Vuori & Nätkin 2007, 7). Järjestöjen ammatillisuus on lisääntynyt ja niiden toiminta on yhä suuremmassa määrin organisoitua työtä (Siisiäinen 2005, 248). Toisaalta rahoitusta joudutaan hakemaan useilta eri tahoilta, eikä järjestöillä ole aina avustusten ja tukien hakemisessa tarvittavaa ammattitaitoa. Järjestöjen yhtenä ongelmana voidaan siten nähdä niiden rahoituksen varmis-



taminen, jolla on suuri merkitys niiden toimintojen jatkuvuudelle. (Möttönen & Niemelä 2005, 159–165.) Järjestöjen projektiluontoisen työn riskinä voikin olla rahoituksen päättyessä työn vaikuttavuuden jääminen vähäiseksi (Siisiäinen 2005, 249).

### **2.3 ViaDia Joensuu ry Lähiötalon ennaltaehkäisevä perhetyö**

Joensuun Rantakylässä toimiva ViaDia Joensuu ry Lähiötalo tarjoaa kokonaisvaltaista tukea ja ohjausta, pyrkien lisäämään perheiden arjen hallintakeinoja ja yhteisössä koettua osallisuutta (ViaDia Joensuu ry 2015). Särkelä-Kukon (2013, 36) mukaan osallisuus voidaan määritellä yksilön tunnekokemukseksi, jossa hän tuntee kuuluvansa osaksi yhteisöä ja hänellä on vaikuttamisen mahdollisuus siinä. Lähiötalo tarjoaa perheille myös aineellista apua ja tukee vanhemmuutta sekä lasten kasvua ja kehitystä. Se toimii avoimena ja matalankynnyksen kohtaamispaikkana erityisesti lapsille ja heidän vanhemmilleen. (ViaDia Joensuu ry 2015.) Lähiötalon tavoitteena on etenkin Joensuun Rantakylän alueen lapsiperheiden hyvinvoinnin lisääminen ja sitä uhkaavien tekijöiden ennaltaehkäiseminen (ViaDia Joensuu ry 2014).

Lähiötalon tarkoituksena on lisätä alueen asukkaiden sosiaalista pääomaa ja yhteisöllisyyttä (ViaDia Joensuu ry 2015). Kuparinen (2008, 212) kuvailee sosiaalisen pääoman olevan ihmisten keskinäistä yhteishenkeä, yhteiseen hiileen puhaltamista ja yhteisen hyvän eteen toimimista. Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi liittyvät Möttösen & Niemelän (2005, 122, 123) mukaan toisiinsa. He kirjoittavat, että ihmisten sosiaalinen pääoma voi lisääntyä verkostoissa. Sen edellytyksenä on yhteisön ihmisten välinen luottamus, kommunikaatio ja yhteisen edun hakeminen. Lähiötalon tavoitteena on etenkin Joensuun Rantakylän alueen lapsiperheiden hyvinvoinnin lisääminen ja sitä uhkaavien tekijöiden ennaltaehkäiseminen (ViaDia Joensuu ry 2014).

ViaDia Joensuu ry:n Lähiötalo toimii yhteistyössä ennaltaehkäisevän perhetyön yhteistyökumppaneiden kanssa, joita ovat varhaiskasvatus, neuvola, kouluterveydenhuolto ja lastensuojelun kotipalvelu (Kurki 2015). Lähiötalolla on aloitettu

vuonna 2014 Raha-automaattiyhdistyksen rahoittama Lähisverkosto 2014–2016-projekti. Projektissa on asetettu tavoitteiksi ennaltaehkäisevän perhetyön ja Lähiötalon yhteistyöverkostojen uusien toimintamallien lisääminen ja kehittäminen. Projektissa keskeisenä asiana nähdään lapsiperheiden hyvinvointi. (ViaDia Joensuu ry 2014.)

Lähisverkosto-projektissa kehitetään yhdessä etsivän perhetyön toimintamalleja yhdistelemällä palveluja yli sektorirajojen. Projektin yhtenä tavoitteena on saada Lähiötalon yhteistyökumppanit ohjaamaan omia asiakasperheitä kohdennetusti erilaisiin vertaisryhmiin, kerhotoimintaan, tapahtumiin ja leireille. Projektin aikana ja sen vaikutuksena Lähiötalosta on muodostunut lähialueensa palveluympäristön keskeinen ennaltaehkäisevän perhetyön tukikohta. (ViaDia Joensuu ry 2014.)

### **3 Verkostoyhteistyö perhetyössä**

#### **3.1 Verkostoyhteistyön merkitys ja tarkoitus**

Verkostoyhteistyö on työtä, jonka ei lueta kuuluvan minkään eri tahon perustehäviin. Se on yhteistoimintaa, jota ei tehdä vain kenenkään yhden tahon omalla alueella. (Pyhäjoki 2005, 82.) Verkostoyhteistyön tarkoitus on saada sen jäsenten äänet kuuluviin ja tuoda erilaisia näkökulmia esille. Yhteistyössä on tärkeää päästä verkoston jäsenten yhteiseen dialogiseen vuoropuheluun. (Seikkula 1994, 105, 171.) Möttösen & Niemelän (2005, 99) mukaan verkostoyhteistyöllä pyritään vastaamaan toimintaympäristön erilaisiin haasteisiin. Sen tavoitteena on mahdollistaa prosessi, jossa toiminta perustuu siinä toimivien tasa-arvoisuuteen ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen. Esimerkiksi verkostopalaverissa työntekijän oma näkökulma laajenee ja työn tekemisen mahdollisuudet monipuolistuvat (Järvinen ym. 2012, 94). Yhteistyössä järjestöillä on mahdollisuus toimia kuntalaisten näkemysten ja kokemusten viestittäjinä ja eri ryhmien etujen ajajina. On muistettava, että kunta kantaa vastuuta. Sen tulee

huolehtia yleisen edun toteutumisesta ja myös hiljaisempien kuntalaisten huomioimisesta. (Möttönen & Niemelä 2005, 107–108.)

Järjestöjen ja kuntien välisen verkostoyhteistyön voidaan katsoa olevan lailla perusteltua. Lastensuojelulain (2007/417) mukaan:

Sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen on lastensuojelua järjestäessään oltava tarvittaessa yhteistyössä kunnan eri hallintokuntien, muiden viranomaisten samoin kuin muiden kuntien ja kuntayhtymien sekä muiden palveluja järjestävien yhteisöjen ja laitosten kanssa riittävien ja tarvetta vastaavien palvelujen järjestämiseksi ja asiantuntemuksen turvaamiseksi kunnassa. (11. §.)

Joensuun lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmassa (2012–2016) korostetaan, että ennaltaehkäisevän lastensuojelun puolella tarvitaan ehdottomasti enemmän resursseja. Suunnitelmassa huomioidaan kehittämisen tarvetta olevan lasten, nuorten ja perheiden asioiden hoitamisessa yhteistyöllä. (Joensuun kaupunki 2014.) Kuntien toimintaympäristöjen muuttumisen myötä huomio kohdistuu siihen, miten paikallisella tasolla olevia voimavaroja voidaan hyödyntää (Möttönen & Niemelä 2005, 89).

Kunnan ja järjestöjen yhteistyössä voidaan oleellisena pitää esimerkiksi perheiden ja työntekijöiden sosiaalisen pääoman kasvattamista. Verkostotoiminta voidaan nähdä sosiaalisen pääoman yhtenä ominaisuutena ja merkityksen luoja. Sosiaalista pääomaa katsotaan syntyvän verkostojen jäsenten yhteisistä säännöistä ja jäsenten keskinäisestä luottamuksesta. Näiden verkostojen tehtävänä on vaalia sosiaalisia sääntöjä, luottamusta ja välittää tietoa. (Möttönen & Niemelä 2005, 121, 129.) Niirasen (2011, 131) mukaan sosiaalinen pääoma voi tarjota yksilöille mahdollisuuden sitoutua yhteiseen tavoitteeseen. Järjestöillä on paljon kokemukseen ja tutkimukseen perustuvaa asiantuntijatietoa ja käytettävissä olevia voimavaroja. Järjestöt tarvitsevat tietoa kehittääkseen asiantuntijuuttaan ja taitoa hallita eri sektorien välistä verkostotyötään. (Vertio 2003, 57, 62.)

Julkisen sektorin rooli palvelujen tuottajana on muuttunut ostopalvelujen lisääntymisen ja järjestökentän vahvistumisen myötä. Samalla vapaaehtoistoiminnan merkitys on lisääntynyt yhteiskunnassamme. Järjestöillä on vahva merkitys ni-

menomaan ennaltaehkäisevässä toiminnassa, mahdollisesti osana sosiaali- ja terveyspalveluja, ei niiden kilpailijana. Suurin osa yhdistyksistä edustaa jonkin asiakasryhmän intressejä ja on niveltynyt osaksi paikallista toimintaympäristöä. (Toikko 2012, 144.) Möttönen & Niemelä (2005, 6, 210) varoittavat, ettei kuntien pitä nähdä järjestöjen työtä vain osana julkisen puolen täydentävää työtä ja sen ulkopuolisina toimijoina. On huomioitava, että järjestöt voivat toimia niin yhteisöllisyyden edistäjinä kuin kansalaisyhteiskunnan rakentajinakin.

### **3.2 Moniammatillisuus verkostoyhteistyössä**

Vuoren & Nätkinin (2007, 7) mukaan perhetyössä tehdään työtä yli ammatillisten rajojen. Koska perhetyö on usein moniammatillista työtä, siinä yhdistyy usean alan tieto ja osaaminen. Perhetyössä verkostotyö on esimerkiksi asiakastyöhön liittyvää ja organisaatorajat ylittävää moniammatillisesti tehtävää työtä. Usein yhteistyöhön liitetään myös asiantuntijatiimien tekemää sektorirajoja ylittävää työtä. (Arola & Jämsen 2005, 26.) Tässä opinnäytetyössä katsotaan, että perhetyön verkostoyhteistyöhön kuuluu perhetyön eri asiantuntijoiden sekä organisaatorajat että sektorirajat ylittävä työ.

Ammattilaisten tietojen ja osaamisten yhdistämisellä voidaan tukea sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden asioiden hoitamista (Vuori 2011, 192). Rätty (2010, 95) kirjoittaa, että parhaimmillaan moniammatillinen verkostotyö parantaa asiakastyön laatua. Valitettavasti heikoimmillaan se taas saattaa sekoittaa työskentelyä ja turhauttaa sekä työntekijät että perheen. Moniammatillisen verkostotyön toimivuus edellyttää ammattitaidaltaan erilaisten työntekijöiden roolien selkeyttä, osallistumista päätöksentekoon, sitoutumista sovittuihin asioihin ja vastuullisuutta toimia yhteisen linjan mukaisesti (Rönkkö & Rytönen 2010, 288). Uusimäki (2005, 38) muistuttaa, että verkostotyössä tulee olla mukana ainoastaan keskeiset toimijat, jotka tiedostavat yhteiset perhetyön tavoitteet ja päämäärän. Pää tavoite kuitenkin on, että perhe ja sen jäsenet saavat tarvitsemansa tuen (Rönkkö & Rytönen 2010, 288).

Möttönen & Niemelä (2005, 37–38) muistuttavat siitä, ettei perheiden ongelmia hoideta pelkästään perhetyöllä. Perheet itse ja moniammatillinen yhteistyö perheiden kanssa ovat työssä avainasemassa. Sosiaali- ja terveysministeriö (2012, 22) näkee strategisena tavoitteenaan eri sidosryhmien välisen verkostoyhteistyön toimintamallien kehittämisen. Heinon (2013, 101) mukaan olisi tärkeää, että perhetyöstä, sen sisällöstä ja laajuudesta, olisi tietoa valtakunnallisestikin. Kehittämisen kohteena nähdään juuri palveluiden välinen yhteistoiminta. Verkostomaisten palveluiden kehittäminen ja moniammatillinen toiminta voi jäsentää palveluiden monimutkaisuutta ja vähentää tiedon pilkkoutumista (Karjalainen 2009, 251). Sarannon & Kuusisto-Niemen (2011, 220) mukaan haasteellisena eri organisaatioiden toiminnoissa voidaan nähdä tiedon jakaminen, levitys ja yhteinen viestintä. Uusimäki (2005, 38) painottaa, että perhetyötä tekevien moniammatillisen yhteistyön toimivuudesta tulee huolehtia, jolloin esimerkiksi tiedottamisen tärkeyttä ei voida sivuuttaa. Moniammatillisessa verkostoyhteistyössä tulisi jonkun ottaa vastuu työn koordinoinnista ja kokonaisuudesta.

### **3.3 Osallisuus verkostoyhteistyössä**

Osallisuudessa on kyse tutkittavien näkökulman esiin tuomisesta (Eskola & Suoranta 2014, 16). Osallisuus voidaan määritellä kokonaisuudeksi, johon kuuluvat yksilön tunnekokemus sekä osallisuudesta ja toiminnasta, että tekemisestä osana yhteisöä tai yhteiskuntaa. Osallisuutta voi olla työelämään tai muuhun toimintaan osallistuminen, jolloin koetaan kuulluksi tulemisen tunne ja oma mahdollisuus saada vaikuttaa. (Särkelä-Kukko 2013, 36.) Pyhäjoki (2005, 86) muistuttaa osallisuuden merkityksestä perhetyössä. Mahdollisuudet positiiviseen muutokseen kasvavat, kun myös verkostotyössä sekä perhe että työntekijät kokevat tullessa kuulluiksi ja olevansa osallisia työprosessiin.

Sosiaalialan ja järjestöjen työntekijöillä on sellaista ammatillista osaamista ja tietoa, jota tulee voida tuoda esille. Heillä on paljon kokemukseen perustuvaa tietoa. (Hussi 2005, 144; Vertio 2003, 57–62.) Järjestöissä ja kunnan palveluksessa työskentelevät tarvitsevat lisää sekä kokemuseräistä että

asiantuntemukseen perustuvaa tietoa. Yhdistämällä kunkin omat erityisasiantuntijuudet he voivat luoda uutta tietoon perustuvaa kokonaisnäkemystä keskinäisessä keskustelussaan. (Vertio 2003, 56–62.)

Työntekijöiden osallistamisessa he kokoavat itse tasavertaisessa vuoropuhelussa yhteistä näkemystä tilanteesta ja sen muuttamisen mahdollisuuksista (Järvinen, Koivisto & Poikela 2002, 222). Mönkkösen (2007, 86) mukaan kyse on dialogisesta vuorovaikutuksesta. Tämä tarkoittaa hänen mukaansa sitä, ettei puhuta toisten yli vaan pyritään hienotunteisesti luomaan yhteistä ymmärrystä käsiteltävistä asioista. Toimivalle yhteistyölle on tärkeää osapuolten välisen vuorovaikutuksen ja tiedonkulun sekä avoimuus että kiinteys. Vaikuttamisen mahdollisuuksissa järjestöjen edustajien osalta on tiedostettava, että heillä tulee olla tuntemusta julkisen palvelujärjestelmän tavasta toimia. (Möttönen & Niemelä 2005, 156–157.) Syrjälän (1996, 14) mukaan työntekijöiden osallistamisessa on huomioitava vapaaehtoisuus, jolloin heillä on oikeus myös vaieta.

Ongelmana osallistamisessa ja aktivoinnissa on usein se, että osallistaminen lähtee rakenteiden tai järjestelmän lähtökohdista. Aktivoinnin kohteet eivät pysty itse varsinaisesti vaikuttamaan siihen, mihin tai miten he osallistuvat. (Särkelä-Kukko 2013, 47.) Työyhteisöjen välisessä osallistumisen toteutuksessa on huomioitava, että työntekijät edustavat työpaikkaansa työntekijöinä. Siten osallistumisessa on otettava huomioon työpaikan asettamat puitteet toiminnalle, kuten työaikaan liittyvät rajoitteet. Osallisuuden mahdollisuuksia tulee tukea yhteiskunnan kaikilla tasoilla. Osallisuuden voidaan sanoa olevan sosiaalipolitiikalle yhteisöllisesti jaettu haaste, jolloin myös järjestöillä on kehittymisen mahdollisuus. Osallisuuden osalta kuntien tulee kohdella järjestöjä tasa-arvoisina toimijoina, ja järjestöjen taas on oltava valmiita vähentämään omaa yksilöllistymisen korostamistaan. Muutoksessa vaaditaan keskinäistä yhteisvastuullisuutta. (Möttönen & Niemelä 2005, 72, 210.)

### 3.4 Perhetyön organisaatiot osana palvelujärjestelmää

Perhetyön organisaatiot ovat osa laajempaa palvelujärjestelmää kunnissa, jota voidaan tarkastella eri toimijoiden roolista käsin. Palvelujärjestelmässämme on julkisen vallan tehtävänä turvata ja tukea jokaista perhettä lapsen hyvinvoinnissa ja yksilöllisessä kasvussa. Julkisella vallalla ja päättäjiillä tarkoitetaan tässä yhteydessä kuntia ja valtiota. Palvelujärjestelmään katsotaan kuuluvaksi myös järjestöjen ja yritysten tuottamat palvelut kunnissa. Tällöin puhutaan palvelujärjestelmän monitoimijuudesta ja sitä voidaan pitää yhä useammin nykypäivänä kumppanuutena, eikä niinkään kilpailullisena asetelmana. (Rissanen & Lammin-takanen 2011, 26–31.)

Kunnan ja järjestöjen välisessä yhteistyössä korostuvat Möttösen & Niemelän (2005, 88, 92, 105) mukaan eri hallintasuhteet ja organisaatioiden välinen hierarkkinen rakenne. Yhteistyö voidaan nähdä hierarkioita täydentävänä ja uusien mahdollisuuksien luoja. Vaarana kuntien ja järjestöjen organisaatioissa on, että ne tuovat vain sekavuutta, ellei uusille verkostoille tehdä omia rakenteita ja uusia käytänteitä. Ongelmalliseksi voidaan nähdä myös, että kunta voi katsoa olevansa oikeutettu määrittämään kolmannen sektorin kanssa tekemäänsä yhteistyötä. Tämän vuoksi kunta voi kokea velvollisuudekseen ja oikeudekseen määrittellä sekä yhteistyön ehdot että periaatteet. Uusimäen (2005, 36) mukaan esimerkiksi järjestöjen ja perhetyön välinen yhteistyö vaatii yhteisiä uusia sopimuksia ja pelisääntöjä. Tasa-arvoisen vuorovaikutuksen mahdollistaminen ei kuitenkaan ole helppoa käytännön tasolla kunnan toimijoiden ja järjestöjen välille (Möttönen & Niemelä 2005, 105, 108).

Organisaatioiden olennaisimpana resurssina voidaan pitää sen työntekijöitä (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 93–94). Ne tarvitsevat hyvin menestyäkseen yhteistyötä muiden organisaatioiden toimijoiden kanssa. Tässä avainasemaan nousevat liittoutumiset ja kumppanuudet. (Möttönen & Niemelä 2005, 88.) Organisaatioiden on kyettävä perustelemaan toimintaansa niille tahoille, joilta saadaan resursseja, kuten organisaation johdolle

(Hussi 2005, 145). Organisaatioiden keskinäisissä toiminnoissa onkin mukana riippuvuustekijöitä (Möttönen & Niemelä 2005, 88).

Uusimäki (2005, 38) kirjoittaa perhetyön taustalla olevista eri organisaatioista. Perheiden kanssa työskentelee henkilöstöä perhetyön eri sektoreista, jolloin siinä on haasteena verkostojen yhteistyön toimivuus. Perhetyön moninaisuuden vuoksi hän näkee ongelmalliseksi perhetyön toteuttamisessa palveluiden tiukat rajaukset. Lisäksi perheiden näkökulmasta näyttää siltä, että perhetyön toteuttajaorganisaatioksi toivotaan jotain muuta tahoja kuin sosiaalityötä. Kihlman (2005, 100) korostaa, että palveluiden sektoroituminen on aiheuttanut asiakkaiden luukuttamista ja sitä, ettei asiakkaista oteta kokonaisvastuuta. Hän tarjoaa sektoroitumiseen ja luukuttamiseen ratkaisuksi esimerkiksi uusien toimintamallien ja läpinäkyvämmän organisaatiokulttuurin kehittämistä.

Organisaation ja työyhteisön toiminnassa ovat mukana kulttuuriset ajattelu- ja toimintatavat, jolloin kulttuuria ovat sekä talon tavat että pelisäännöt. Organisaation ja työyhteisön uusi jäsen omaksuu kulttuurinsa perusarvot- ja mallit. Kauan samaa työtä tehneessä organisaatiossa tai työyhteisössä käytetään vanhoja ajattelu- ja toimintatapoja. Ne saavat aikaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, mutta voivat myös jarruttaa kehitystä. (Kinnunen 2011, 173–174.) Kunnissa lapsi- ja perhepalveluiden tehtäväkuvat voivat vaihdella käytännössä monin tavoin ja tiimitöiden rakenteet muodostavat omat toimintatapansa. Heinon (2013, 102) mukaan valtakunnalliselta tasolta katsottuna tätä kokonaiskuvaa voidaan luonnehtia jopa sekavaksi.

Työyhteisöjen organisaatiokulttuurit eivät ole muuttumattomia. Esimerkiksi työntekijän täysivaltaisen jäsenyyden saamisen edellytyksenä ovat hänen uuden työyhteisönsä kulttuurin sisäistämiseen liittyvät asiat. Työyhteisö taas joutuu perustelemaan ja todistamaan toimintatapojaan uudelle työntekijälle. Tällöin avautuu myös mahdollisuus työyhteisön kehittymiselle. (Kinnunen 2011, 173.) Paasivaaran, Suhosen & Virtasen (2011, 37) mukaan muutosta saatetaan vastustaa, joten organisaatiokulttuuria ei muuteta nopeasti. Organisaation rakenteissakaan tapahtuvat muutokset eivät aina muuta niissä tapahtuvaa toimintaa (Möttönen & Niemelä 2005, 80). Voi käydä niin, että henkilöstön työ- ja toi-



mintatavat eivät muutu (Kinnunen 2011, 179). Sen sijaan toiminnan uudistaminen voi johtaa rakenteiden uudistamisen tarpeeseen (Möttönen & Niemelä 2005, 80).

#### **4 Verkostoyhteistyön näyttäytyminen tutkimuksissa**

Ritva Pihlajan tutkimuksessa, Kolmas sektori ja julkinen valta, tutkitaan järjestöjen asemaa ja palveluiden järjestämistä kunnissa. Pihlajan tutkimuksen tavoitteena oli muodostaa käsitys, millaisena toimijana kolmas sektori nähdään nyt, kun kuntien palvelurakenne on muuttumassa voimakkaasti. Tutkimuksessa oli myös tavoitteena tuottaa tietoa kolmannen sektorin rahoitusta ja toimintaa koskevaan poliittiseen ja hallinnolliseen valmistelutyöhön tulevaisuudessa. (Pihlaja 2010, 7, 16–17.)

Pihlajan ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli, millaista yhteistyötä järjestöt tekevät kuntien ja yritysten kanssa palvelutuotannossaan. Toisena kysymyksenä hän tarkasteli kolmannen sektorin ja järjestöjen mahdollisuuksia vastata palvelutuotannon haasteisiin. Yhteistyölle haasteelliseksi koettiin tutkimuksessa se, että järjestöjä on hyvin paljon ja ne ovat keskenään hyvin erilaisia. Tutkimuksessa ilmeni, että yhteistyön esteenä nähtiin monissa kunnissa järjestöjen rahoituksen epävarmuus ja aktiivisten toimijoiden vähäinen määrä. Pihlaja toteaa tutkimuksessaan, että aito kumppanuus katoaa julkisten palveluiden ja järjestöjen väliltä, jos sitä rakennetaan ainoastaan kilpailutettavien palveluiden näkökulmasta. Tutkimus vahvisti, että keskustelulle on tarvetta. Kuntien tulee tehdä poliittisia linjauksia, jotka liittyvät yhteistyön taloudelliseen toimintaan, sen määrittämiseen ja sitä koskevaan lainsäädännön luomiseen. (Pihlaja 2010, 88–102.)

Tutkimus osoitti, että kunta voi toimia järjestöjen yhteistyökumppanina monella eri tavalla. Pihlajan (2010, 93, 103) mukaan kunta voi osallistua yhteistyöhön tarjoamalla järjestöille esimerkiksi toimitiloja, asiantuntijoiden apua ja myöntämällä avustuksia tai välittämällä tietoa. Järjestöjen työpanosta pidettiin tärkeänä ennaltaehkäisevän työn tekemiselle. Järjestöt nähtiin tulevaisuudessa yhtenä

mahdollisuutena olla rakentamassa yhteistyötä ja tiedonkulkua kuntalaisten ja viranomaisten välille. Tutkimus osoitti myös, että kunnissa olisi tarvetta järjestää yhteyshenkilöt järjestötyön ja kuntatyön välille. Nimetyt yhteyshenkilöt parantaisivat osaltaan tiedonkulkua ja vuorovaikutusta yhteistyökumppaneiden välillä.

Lapsiperheille kohdistettuja palveluja sekä niiden yhteistyökäytänteitä ja huolenaiheita ovat tutkineet Halme, Perälä ja Laaksonen, tutkimuksessa Yhteistyöinterventioiden vaikuttavuus lapsiperhepalveluissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia vaikuttavia toimintatapoja ja hyviä käytäntöjä on palveluja tuottavilla eri tahoilla. Näitä tahoja olivat muun muassa lastenneuvola, kouluterveydenhuolto, päivähoito, koulu sekä yksityinen- ja kolmas sektori. Tarkastelukohteena olivat alle 9-vuotiaiden lasten palvelut. Tutkimuksen taustalla oli halu edistää lasten ja perheiden osallisuutta ja hyvinvointia. Samalla haluttiin selvittää lasten terveyden ja hyvinvoinnin eriarvoistumisesta ja palvelujen hajainaisuudesta heränneitä huolenaiheita. (Halme, Perälä & Laaksonen 2010, 5, 18, 25.)

Tutkimuskysymykset kohdistuivat lasten ja perheiden erilaisiin pulmatilanteisiin. Tarkoituksena oli selvittää yhteistyön rakenteita, toimintatapoja ja toimintatapojen vaikuttavuutta sekä työntekijöiden että työntekijöiden ja lapsiperheiden välillä. Tutkimus tuotti tietoa sosiaali- ja terveydenhuollossa ja opetustoiminnassa yhteistyötä tukevista interventioista. Lapsiperheisiin kohdistuvassa tutkimuksessa korostuivat ominaispiirteinä osallisuus ja sitoutuminen. Osallisuutta ja sitoutumista edistettiin eri tavoin, kuten varhaisten ongelmien tunnistamisella ja tuen oikea-aikaisella järjestämisellä. Osallisuuden piirteinä esille tuli perheiden oman asiantuntijuuden korostaminen. Lapsiperheiden yhteistyöinterventioilla havaittiin olevan vaikutuksia esimerkiksi lapsen käyttäytymiseen, kehitykseen, itseluottamukseen ja sosiaalisiin taitoihin. Interventioilla osoitettiin olevan merkittävää positiivista vaikutusta syrjäytymisen riskitekijöihin, sosiaalisiin puutteisiin ja oppimisvaikeuksiin. (Halme ym. 2010, 92.)

Tutkimuksessa kävi ilmi, että sektorirajat ylittävää yhtenäisempää käsitteistöä tarvitaan lisää yhteistyön parantamiseksi. Lievää positiivista vaikutusta havaittiin palvelujärjestelmän palveluiden jatkuvuudessa ja laadussa, kun katsottiin sekto-

rirajojen yli tapahtuvaa työskentelyä lapsiperheissä. Tuloksissa havaittiin, että ennaltaehkäisevää palvelua annettiin yhteistyössä usein niille perheille, joilla oli jo kohonnut riski tai havaittu ongelma perheessä. Palvelujärjestelmässä oli verkostoitumisella ja erilaisilla kumppanuuksilla tutkimuksen mukaan lieviä vaikutuksia lapsiperheiden tilanteisiin. Sektoreiden paremman yhteistyön mahdollistamiseksi huomattiin olevan tarvetta lapsiperheitä tukevien rakenteiden tutkimuksista. (Halme ym. 2010, 101.)

## **5 Opinnäytetyön lähtökohdat**

### **5.1 Tutkimusidea**

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii ViaDia Joensuu ry Lähiötalo (liite 1). Idea työhön saatiin Lähiötalon toiminnanjohtajan Kirsti Kurjen tekemästä ViaDia Joensuu ry:n Lähisverkosto-projektista. Projektissa korostetaan lapsiperheiden tarvitsevan kunnan perhetyön lisäksi järjestöjen välittävää ja vuorovaikutteista sosiaalista tukea niiden hyvinvoinnin turvaamiseksi erilaisilla asuinalueilla (ViaDia Joensuu ry 2014). Projekti herätti kiinnostuksen perhetyön toimivuuteen ja sen mahdollisiin haasteisiin järjestöjen ja kuntien välisessä yhteistyössä.

Opinnäytetyön tutkimusideana ja lähtökohtana olivat Lähiötalon ja sen julkisen sektorin yhteistyötahojen verkostoyhteistyön haasteet, ”pullonkaulat”. Tässä työssä oltiin kiinnostuneita kartoittamaan erityisesti niitä haasteita, mitkä estävät tai hankaloittavat järjestöjen ja julkisen sektorin käytännön yhteistyötä. Toisena lähtökohtana lähdettiin tarkastelemaan verkostoyhteistyön kehittämisen mahdollisuuksia.

## 5.2 Tarkoitus ja tehtävä

Tämän opinnäytetyön tehtävänä on toimia osana toimeksiantajan Lähisverkosto -projektia. Opinnäytetyössä tarkastellaan ViaDia Joensuu ry Lähiötalon ja julkisen sektorin välistä verkostotyötä ja sen mahdollisia haasteita. Rouvinen-Wilenius (2014, 68) toteaa, että järjestöjen merkitys saattaa korostua lähivuosina. Möttösen & Niemelän (2005, 208) mukaan kuntien ja järjestöjen välillä tarvitaan toimivaa yhteistyötä. Pihlaja (2010, 88) korostaa, että kuntien ja järjestöjen välisiä yhteisiä käytänteitä tullaan tarvitsemaan jatkossa. Yhteistyö ei kuitenkaan synny itsestään vaan tarvitaan konkreettista yhteistä toimintaa ja keskusteluyhteyttä toimijoiden välille (Mustakangas-Mäkelä 2010, 44–45). Siten verkostojen toimivuudessa voidaan olettaa opinnäytetyön esioletuksena olevan haasteita.

Opinnäytetyössä tarkastellaan työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä verkostoyhteistyöstä. Työntekijöitä kuultiin käytännön kokemustietoa välittävänä asiantuntijoina. Opinnäytetyön tiedon tuottajat rajattiin koskemaan Lähiötalon ja sen julkisen sektorin yhteistyökumppaneista niitä työntekijöitä, jotka tekevät ennaltaehkäisevää perhetyötä. Näitä toimijoita ovat neuvolan, koulun, varhaiskasvatuksen ja lastensuojelun kotipalvelun yhteyshenkilöiksi valitut työntekijät. Vertion (2003, 57, 62) mukaan järjestöt tarvitsevat tietoa voidakseen kehittää yhteistyötään. Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja toivoi saavansa tietoa verkostoyhteistyönsä kehittämiseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa lisätietoa ennaltaehkäisevän perhetyön verkostoyhteistyön haasteista ja kehittämisen mahdollisuuksista.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia mahdollisia haasteita verkostoyhteistyössä nähdään?
2. Miten mahdollistetaan toimiva verkostoyhteistyö?

## 6 Opinnäytetyön toteutus ja menetelmälliset valinnat

### 6.1 Laadullinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö on laadullinen. Eskolan & Suorannan (2014, 15) mukaan laadullisessa tutkimuksessa korostuu merkitysten tarkastelu, jolloin pohditaan käsitteitä ja tutkittavien näkökulmia. Eri näkökulmien tarkastelun avulla on mahdollista tuoda esille vastauksia esimerkiksi ajankohtaisiin ongelmiin (Hirsjärvi & Hurme 2000, 61). Tutkijan tehtävänä on pyrkiä huomioimaan, ettei tutkimuksen tekemisestä kuitenkaan koidu negatiivisia seurauksia (Pietarinen 2002, 62). Möttönen & Niemelä (2005, 158) korostavat kokemuksellisen tiedon esiin tuomisen merkitystä. Heidän mukaansa on huomionarvoista, että kokemuksellisesta tiedosta voi välittyä myös erilaisia asenteita ja tunteita. Tässä opinnäytetyössä laadullisen tutkimuksen valintaa perustellaan sillä, että työssä tuodaan esille työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä verkostoyhteistyöstä.

Vaikka laadullisen tutkimuksen prosessi pohjautuu Eskolan & Suorannan (2014, 16–17) mukaan suunnitelmaan, eivät tutkimuksen eri vaiheet ole täysin irrallaan toisistaan. Tutkimussuunnitelmassa joustetaan ja tulkintaa tehdään koko tutkimuksen ajan. Kaikessa tieteellisessä tutkimuksessa, niin myös laadullisessa tutkimuksessa, on tärkeää noudattaa hyvää tieteellistä tutkimustapaa (Simonsuuri-Sorsa 2002, 119). Opinnäytetyön aikana saatua uutta teorian tietoa huomioidiin työn edetessä. Opinnäytetyössä kunnioitettiin tutkimuseettisiä perusvaatimuksia ja työskentelyssä edettiin suunnitelmallisesti, mutta samalla joustavasti. Opinnäytetyöprosessin aikana työskentelyssä perehdyttiin aina tarvittaessa teorian tietoon, kun koettiin sen olevan tarpeellista. Aikataulussa joustettiin niin, että ryhmähaastattelujen ajankohtien sopimiseen käytettiin suunniteltua enemmän aikaa. Lisäksi haastattelujen ajankohdat valittiin haastateltaville parhaiten sopivista vaihtoehdoista.

Eskolan & Suorannan (2014, 17) mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineiston suuruus ei määritä tutkimuksen tieteellisyttä, vaan oleellista on sen laatu. Tutkija tekee harkitun valinnan aineistostaan, jonka hän pyrkii analysoimaan huo-

llesesti. Tutkijan on varottava, etteivät hänen omat näkemyksensä ja arvonsa vaikuta tutkimustuloksiin. Ahosen (1996, 153–154) mukaan tutkijan on suositeltavaa käyttää tutkimusraportissaan esimerkiksi poimintoja aineistostaan, jolloin hän voi lisätä tutkimuksensa luotettavuutta. Hänen on myös hyvä tiedostaa omat ennako-oletuksensa, jolloin hän pystyy huomioimaan ne tutkimuksessaan, eivätkä ne estä häntä oppimasta uutta (Eskola & Suoranta 2014, 20). Tämän opinnäytetyön esioletus, että verkostoyhteistyössä voi olla haasteita, on tiedostettu. Opinnäytetyön tekijöillä ei ole entuudestaan olemassa olevia kontakteja tutkittaviin eikä heidän työhönsä. Siten voidaan sanoa, että opinnäytetyö tehtiin ulkoapäin. Eskola & Suoranta (2014, 17) kirjoittavat, että tutkijan on pyrittävä tekemään tutkimustaan mahdollisimman puolueettomasti ja ikään kuin ulkoapäin tarkastellen.

## **6.2 Ryhmähaastattelu tutkimusmenetelmänä**

Tässä opinnäytetyössä tiedonkeruu toteutettiin ryhmähaastatteluna, ja tiedonkeruuvälineenä oli teemahaastattelu. Hirsjärvi & Hurme (2001, 34) kirjoittavat haastattelun olevan joustava menetelmä ja sen sopivan monenlaisiin tutkimuksiin. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Sen avulla on mahdollista ymmärtää ja saada esiin esimerkiksi vastausten taustalla olevia motiiveja, jotka ovat tärkeitä tutkimuksen kannalta. Eskola & Suoranta (2014, 95) suosittelevat käyttämään laadullisessa tutkimuksessa ryhmähaastattelua, jonka avulla voidaan päästä perehtymään tutkittavien maailmaan. Tuomi & Sarajärvi (2009, 75) huomauttavat, että teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa edetään käyttäen etukäteen valittuja teemoja ja tarkentavia kysymyksiä. Eskola & Suoranta (2014, 87) puolestaan suosittelevat käyttämään haastattelun tukena myös tukisanoja. Haastattelijan tehtävä on huolehtia aihepiireissä pysymisestä, vaikka tilanteessa edetään joustavasti.

Täsmäryhmähaastattelusta puhutaan silloin, kun ryhmän jäsenet on tarkoin valittu ja kutsuttu paikan päälle (Hirsjärvi & Hurme 2001, 62). Opinnäytetyön haastatteluihin kutsutuilla asiantuntijoilla oli jo valmiiksi olemassa oleva mielipide tutkittavaan ilmiöön. Ryhmähaastattelun käytännön toteutuksessa on valittava,

onko kyse haastattelusta vai halutaanko saada aikaan enemmän keskustelua. Tiedonhankinnan menetelmänä ryhmähaastattelun käyttöä voidaan puolustaa, koska sen avulla on mahdollisuus tuottaa tietoa jopa tavallista tehokkaammin. Ryhmän jäsenet tuottavat tietoa yhdessä ja voivat samalla innostaa ja tukea toisiaan. (Eskola & Suoranta 2014, 95, 98.) Tämän opinnäytetyön ryhmähaastattelussa pyrittiin keskustelemaan ilmapiiriin.

Opinnäytetyössä tietoa kerättiin toteuttamalla ryhmähaastattelu kaksi kertaa. Näin menetellen pyrittiin varmistamaan, että toisessa ryhmähaastattelussa päästään tarkastelemaan syvemmin opinnäytetyön aihetta. Hirsjärvi & Hurme (2001, 67) kirjoittavat, että ryhmähaastattelun uusiminen mahdollistaa tutkijalle teemojen tarkentamisen ja tutkittavan ilmiön tarkemman tarkastelun. Tutkittaville taas mahdollistuu tilaisuus pohtia ensimmäisestä ryhmähaastattelusta esille nousseita asioita, kun haastattelu uusitaan. Näillä Hirsjärven ja Hurmeen käytämällä suosituksilla perustellaan myös tässä opinnäytetyössä ryhmähaastattelun uusimista.

### **6.3 Ryhmähaastatteluiden toteutukset**

Eskola & Suoranta (2014, 95) muistuttavat ryhmähaastattelun etuna olevan keskustelun käyminen tutkijan valitsemista teemoista tai aiheesta. Opinnäytetyön teema-alueiden valinnassa huomioitiin opinnäytetyön toimeksiantajan toiveita, mistä asioista toimeksiantaja tarvitsi tietoa ja mistä opinnäytetyöntekijät olivat kiinnostuneita. Ensimmäisen ryhmähaastattelun teemoihin perustuvat haastattelukysymykset laadittiin opinnäytetyön tutkimuksen teorian ja siitä nousseiden aiheiden mukaisesti (liite 2).

On suositeltavaa testata haastattelun toimivuus ennen sen toteutusta. Ryhmän tiedottaminen haastattelun sisällöstä etukäteen lisää ryhmän mahdollisuutta löytää uusia ideoita. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 62, 72.) Ryhmähaastattelujen haastattelurungoista keskusteltiin etukäteen lukupiirissä ja Lähiötalon henkilökunnan kanssa, jolloin arvioitiin samalla niiden toimivuutta. Haastattelujen teemojen aiheisiin perustuvat haastattelulomakkeet ja saatekirjeet lähetettiin etukäteen

haastateltaville, jotta haastateltavat pystyivät tutustumaan niihin ennen varsinaisia haastatteluja (liitteet 2 ja 3).

Ensimmäinen ryhmähaastattelu toteutettiin toukokuussa 2015 teemahaastatteluna. Hirsjärvi & Hurme (2001, 62) suosittelevat ryhmähaastateltavien määräksi 6–8 henkilöä. Ryhmän yhdenmukaisuus kohentaa keskustelun tuloksellisuutta, kun sen jäsenillä on ymmärrystä keskustelussa käytetyistä yhteisistä käsitteistä ja asioista (Eskola & Suoranta 2014, 96). Haastatteluun kutsuttiin paikalle yhteensä 9 haastateltavaa, jotka kaikki tekevät työkseen ennaltaehkäisevää perhetyötä. Näistä kutsutuista asiantuntijoista paikalle saapui 6 henkilöä.

Opinnäytetyön toisen haastattelun runko laadittiin, ensimmäisen haastattelun jälkeen havaittujen, opinnäytetyölle tarpeelliseksi koettujen tietojen saamisen perusteella. Ensimmäisestä haastattelumateriaalista muodostettiin 4 pääteemaa. Näitä teemoja olivat tiedottaminen, resurssit, organisaatio ja kehittäminen. Aineistoa tutkittaessa havaittiin, että haastateltavien keskustelut keskittyivät näiden teemojen ympärille. Teemojen alle muodostettiin täydentäviä kysymyksiä. Haastattelulomakkeen kaikkia kysymyksiä ei muotoiltu tarkoin, vaan kysymysten oheen lisättiin myös tukisanoja. (liite 3.) Ryhmähaastattelun uusimisella saatiin tilaisuus esittää uusia tarkentavia haastattelukysymyksiä, joita ei ollut huomattu esittää ensimmäisessä haastattelussa. Hirsjärvi & Hurme (2001, 67) muistuttavatkin, että tutkijalla on toisessa haastattelussa tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä.

Toiseen ryhmähaastatteluun kutsuttiin yhteensä 10 henkilöä, opinnäytetyön toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. Kutsutuista paikalle saapui 7 henkilöä. Haastattelu toteutettiin elokuussa 2015. Ryhmähaastatteluissa käytettiin sekä videonauhoitusta että tavallista ääninauhoitusta. Eskolan & Suorannan (2014, 99) mukaan on suositeltavaa käyttää ryhmähaastatteluissa useampaa kuin yhtä nauhuria selkiyttämään ihmisten puheiden erottamista. Myöhempiä mahdollisia haastatteluaineiston käsittelyvaiheen ongelmia voidaan ratkaista hyvin käyttäen haastatteluissa apuna videointia (Hirsjärvi & Hurme 2001, 75). Videokuvaa otettiin haastattelutilanteista niin, että kaikki haastatteluun osallistuvat näkyivät ku-



vassa selkeästi. Näin mahdollistettiin eri haastateltavien puheenvuorojen erottuminen litterointia tehtäessä.

Haastattelutilanteen vapaan keskustelun ilmapiiri on tärkeää, jolloin kuitenkin vältetään aiheesta poikkeamista (Eskola & Suoranta 2014, 98). Ensimmäinen haastattelu aloitettiin osallistujien esittelyllä. Molemmissa haastatteluissa ilmapiiriä pyrittiin aluksi keventämään yhteisellä kahvihetkellä. Haastatteluille oli tarkoitus luoda otollista ilmapiiriä haastattelijoiden myönteisellä suhtautumisella tilanteeseen. Ennen haastattelujen alkua tarkistettiin, että kaikilla osallistujilla on tietoa sekä opinnäytetyöstä ja toimintatavoista että haastattelun tarkoituksesta ja sen kestosta. Varsinaisten haastattelujen aikana vapaan keskustelun ilmapiirin tukahduttamista varottiin sillä, että vältettiin puuttumasta keskustelun kulkuun.

Valtosen (2005, 223) mukaan haastattelijan rooli on ohjata keskustelua kannustuen osallistujia keskusteluun. Haastattelujen aikana herätettiin keskustelua tarvittaessa, ohjaten osallistujia keskustelemaan aina kulloinkin valitusta teemasta ja tehden tarkentavia kysymyksiä. Haastattelujen aikana pyrittiin huomioimaan jokaisen ryhmäläisen mahdollisuutta tulla kuulluksi kaikkien käytettyjen teemojen kohdalla. Näin toimien saatiin myös hiljaisempien haastateltavien ajatuksia ja kokemuksia kuuluville.

Koska tätä opinnäytetyötä tehtiin parityönä, molemmille työn osapuolille jaettiin etukäteen omat tehtävänsä. Ensimmäisessä ryhmähaastattelussa toisen tehtävänä oli toimia haastattelijana ja toisen kirjurina. Haastattelutilanteen ongelmana voi olla joidenkin haastateltavien dominointi ryhmässä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 63). Ensimmäisen haastattelun jälkeen havaittiin, että haastattelemisen ja tarkentavien kysymysten yksin esittäminen oli haasteellista. Ensimmäisen haastattelun kokemuksen perusteella toisessa haastattelussa pyrittiin huomioimaan paremmin hiljaisempia haastateltavia. Tästä syystä toisessa haastattelussa molemmat opinnäytetyön tekijät toimivat vuorotellen haastattelijoina ja haastattelun kirjaamisesta luovuttiin. Hirsjärvi & Hurme (2001, 63) puolustavat ryhmähaastattelussa kahden haastattelijan toimintaa. Kun paikalla on kaksi tutkijaa, voi toi-

nen esittää keskusteluun teemoja ja toinen valmistella esimerkiksi uuden aiheen aloittamista.

Molemmat ryhmähaastattelut kestivät noin 1,5 tuntia. Hirsjärvi & Hurmeen (2001, 74) mukaan haastateltavien motivaation ja keskittymisen kannalta haastattelun keston olisi hyvä olla korkeintaan 2 tuntia. Ensimmäisen haastattelun lopuksi sovittiin kaikkien paikallaolijoiden kanssa 3 kaikille sopivaa vaihtoehtoista seuraavan haastattelun ajankohtaa. Heti haastattelun jälkeen sovittiin poisolijoiden kanssa haastatteluajkojen vaihtoehtoja, kaikille osallistujille sopiva ajankohta, joka ilmoitettiin kaikille haastateltaville sähköpostilla.

#### **6.4 Aineiston analyysi**

Laadullisen aineiston käsittelyyn kuuluu useita eri vaiheita. Analyysillä tarkoitetaan usein koko aineiston käsittelyn alkuvaihetta aina lopputulokseen asti. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 143.) Aineiston analyysin tarkoitus on tuottaa uutta tietoa ja selkeyttää aineistoa (Eskola & Suoranta 2014, 138). Tämän opinnäytetyön aineistoon perehdyttiin hyvin ennen kuin päätettiin lopullisesti, millaista analyysitapaa sen analysoimisessa käytetään. Aineiston analyysin vaiheita havainnollistetaan kaaviossa (liite 4). Aineiston analysoimisessa sovellettiin apukeinona teemoittelua. Näin toimien haluttiin pitäytyä tutkimuskysymysten kannalta tärkeiksi koetuissa aihealueissa. Eskola & Suoranta (2014, 175, 179) suosittelevat hyödyntämään aineiston analyysitapana teemoittelua, jolloin aineistosta voidaan koota tutkimusongelmaan liittyviä keskeisiä aiheita. Esitettyihin kysymyksiin voidaan teemoittelun avulla saada esille vastauksia, jolloin opinnäytetyön tulokset palvelevat paremmin käytännön tason aiheita.

Tallenteiden purkamiset tietokoneelle aloitettiin heti haastattelujen jälkeen. Materiaalien purkaminen jaettiin puoliksi. Ensimmäisestä haastattelusta saatiin tietokoneelle kirjoitettua tekstimateriaalia yhteensä 28 sivua. On suositeltavaa käyttää aineiston käsittelyssä avuksi tietokonetta, jolloin kirjattua aineistoa on sen avulla hyvä lajitella (Hirsjärvi & Hurme 2000, 141–142). Analysoimisessa on sovellettu apukeinona aineiston koodaamista. Hirsjärvi & Hurme (2000, 147)

muistuttavat, että aineiston koodaamisen kautta päästään vähitellen aineiston analysoimiseen. Koodaus on lähtökohdiltaan sekoitus tutkijan ennakkoluuloja ja aineiston tulkintaa. Täydellinen aineiston kattava koodaus on lähes mahdotonta, mutta on pyrittävä aineiston riittävään koodaukseen. (Eskola & Suoranta 2014, 157–158.) Opinnäytetyön aineisto jaettiin tietokoneella värikoodein kahteen eri osaan sekä verkostoyhteistyön haasteisiin että kehittämisen mahdollisuuksiin.

Ensimmäisen haastattelun aineistoon tutustuttiin huolellisesti. Tämän jälkeen aineisto jaettiin analyysin tuloksena neljään teemaan. Näitä olivat tiedottaminen, resurssit, organisaatio ja kehittäminen. Tämän perusteella seuraavan haastattelun haastattelurunko jaettiin näihin neljään eri teemaan. Haastattelurungon kysymykset muodostettiin niistä teemoista, mihin koettiin tarvittavan lisätietoa ja tarkempia vastauksia. (liite 3.)

Toisen ryhmähaastattelun jälkeen analysoitiin koko haastatteluaineistoa. Analyysiin on varattava runsaasti aikaa huomioiden aineiston koko (Hirsjärvi & Hurme 2001, 135). Kahdesta ryhmähaastattelusta saatiin tekstimateriaalia yhteensä 61 sivua, joten aineistoa oli runsaasti saatavilla. Aineistoon tutustuttiin lukemalla sitä moneen kertaan huolellisesti läpi ja analysoimiseen varattiin paljon aikaa. Aineistomassasta rajattiin pois tekstit, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin. Aineistoa luettaessa huomattiin, että ensimmäisen haastattelun aihepiirit korostuivat edelleen.

Tämän jälkeen haastattelun litteroidusta tekstimassasta paimittiin tietokoneella värein tutkimuskysymyksiä palvelevat sitaatit valittujen teemojen alle havaintomatriisiin (liite 5). Matriisia voidaan Eskolan (2015, 198) mukaan tehdä niin, että teema voidaan pilkkoa vielä pienempiin osiin siten, mikä kiinnostaa tutkijaa eniten. Sitaateissa käytettiin edelleen aiemmin valittuja värejä erottamaan haasteisiin ja kehittämisen mahdollisuuksiin liittyvät repliikit toisistaan. Eskola (2015, 194, 198) suosittelee havaintomatriisin käyttöä aineiston käsittelyn työkaluna. Havaintomatriisin tekovaiheessa aineistoa järjestellään uudelleen, eikä tehdä merkittävää aineiston karsintaa. Aineistosta poimitaan jokaisesta vastauksesta teemaan sopiva repliikki ja se voidaan tehdä esimerkiksi värein. Tässä aineiston

analyysivaiheessa haastateltavien repliikkien erottamiseksi toisistaan haastateltavat koodattiin numeroin.

Havaintomatriisissa olevaa aineistoa lähdettiin tutkimaan peilaten sitä tutkimuskysymyksiin. Aineistoon tarkemman perehtymisen jälkeen jaettiin kehittäminen vielä mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Yläteemoiksi muodostettiin siten resurssit, tiedottaminen, organisaatio, kehittämisen haasteet ja kehittämisen mahdollisuudet. Näiden teemojen alle poimittiin aineistosta opinnäytetyölle tärkeitä alateemoja. Esimerkiksi resurssien alle poimittiin aineistosta alateemoja, joita olivat työntekijä, aika, raha ja tila sekä alueellinen eriarvoisuus. (liite 6.)

Aineistoonsa tarkoin perehtynyt tutkija kykenee huomioimaan, milloin sanatarkkoja dialogeja ja vastausten asiayhteyksiä tulee vaalia (Hirsjärvi & Hurme 2000, 141–142). Ruusuvuoren (2010, 25) mukaan analyysi tarkentuu hiljalleen esitettävissä oleviksi tuloksiksi. Opinnäytetyön tulokset teemoitettiin tiedottamiseen, resursseihin ja organisaatioon sekä verkostoyhteistyön kehittämisen haasteisiin että verkostoyhteistyön tarpeisiin ja keinoihin. Kootut tulokset kirjoitettiin opinnäytetyön raporttiin niin, että jokaisen teeman alle poimittiin omat tuloksensa.

Eskolan (2015, 197) mukaan aineistosta kannattaa poimia sen parhaimmat kohdat ja kuvata niitä teorian avulla. Aineistosta itsestään ei nouse mitään, vaan tulkinnat ja valinnat ohjaavat aineiston käsittelyä. Ideana on löytää aineistosta jotakin uutta. (Ruusuvuori 2010, 15.) Näitä ohjeita noudatettiin, kun aineistosta tehtiin johtopäätöksiä ja opinnäytetyön tutkimustuloksia pohdittiin. Johtopäätökset jaettiin opinnäytetyön tutkimuskysymysten perusteella verkostoyhteistyön haasteisiin ja verkostoyhteistyön toimivuuden mahdollistamiseen.

## 7 Opinnäytetyön tulokset

### 7.1 Tiedottaminen

Haastateltavat olivat yhdessä samaa mieltä siitä, että tiedonkulun onnistuminen verkostoyhteistyössä vaatii työntekijältä itseltään aktiivisuutta. Heistä suurin osa koki, että sähköposti on hyvä tiedonkulun väline. Osa haastateltavista kertoi, että viestien lukeminen voi viivästyä, eikä niihin ollut saatu aina vastausta. Soittamisen koettiin olevan useimmiten nopein tapa tavoittaa toinen osapuoli. Työntekijöiden työnkuvat voivat erota toisistaan, jolloin koettiin sähköpostien lukemisen ja tiedottamisen työajan puitteissa olevan joskus hankalaa. Esimerkkitalanteina kuvailtiin tilanteita, jolloin työntekijä ei voi vastata yhteydenottoihin tehdessään asiakasvastaanottotyötä tai ollessaan kotikäynnillä. Organisaation sisäisessä tiedottamisessa koettiin voivan olla ongelmia tilanteissa, joissa verkoston nimetty yhteyshenkilö ei jaa tietoa työyhteisössään tai tiedonkulku on hidasta.

Haastateltavat korostivat verkostoyhteistyössä oman työpanoksen merkitystä tiedonhaussa. Osa heistä muistutti, miten tärkeää on lukea yhteistyötahojen nettisivuja säännöllisesti. Haastateltavista kaikki pitivät haasteena internetissä olevien yhteistietojen päivittämisen puutteellisuutta, jonka tiedostettiin osaltaan hidastavan verkostojen keskinäistä tiedonkulkua.

Se varmaan just vie vähän sitä työaikaa enemmän, kun selvittää ja yrittää saaha ihmistä kiinni (Puhuja 7).

Yhteystiedoilla haastateltavat tarkoittivat työntekijöiden puhelinnumeroita, osoitetietoja ja sähköpostiosoitteita. Työntekijät kertoivat joutuvansa itse selvittämään uudet tiedot, jos yhteystiedot tai -henkilöt ovat muuttuneet. Toisaalta suurin osa heistä ilmaisi yhteystietojen päivittämisen, etenkin yhteisten verkostojen työntekijöiden nimien osalta olevan turhaa, koska ne muuttuvat niin usein.

Työntekijöiden vaihtumisen nähtiin nostavan kynnystä verkostoyhteistyön aloittamiselle, koska uutta ihmistä ja hänen työtapojaan ei tunneta entuudestaan. Yhteydenpito jo tuttujen yhteistyötahojen kanssa koettiin helpommaksi. Osa työntekijöistä ilmaisi, että yhteistyöaloite uuden ihmisen kanssa voi viivästyä.

Aina se on pikkusen isompi kynnys, kun on uusi ihminen, jonka kanssa on yhteistyössä (Puhuja 2).

Etenkin työntekijöiden lomien ja sairauslomien aikana koettiin tiedonkulun voivan viivästyä ja ettei tieto aina siirry työntekijältä sijaiselle.

Työntekijät pitivät tärkeänä verkostoyhteistyönsä näkyväksi tekemistä kaupungin päättävillä ja muille rahoituksesta vastaaville tahoille. Tässä tunnistettiin olevan puutteita.

Niin, meillä pitää olla näyttöä, että meillä on jono, että myö saahaan jotain (Puhuja 3).

Ongelmana nähtiin voivan olla päättäjien vähäinen tieto työntekijöiden tekemästä verkostoyhteistyöstä ja sen ennaltaehkäisevästä merkityksestä. Tiedonkululle ilmaistiin olevan haasteita myös virkamiesten vaihtumisen takia.

## **7.2 Resurssit**

Verkostoyhteistyön resursseista suurimmaksi huoleksi työntekijät ilmaisivat työntekijöiden määrällisen riittämättömyyden. Kokemusten mukaan myös varahenkilöstön vähäisyys vaikuttaa yhteistyöhön ja sen jatkuvuuteen.

Jos on enemmän työntekijöitä, nii jouvvetas enemmän sitä yhteistyötäki tekemmään (Puhuja 1).

Työntekijät kokivat, että heidän keskinäiseen yhteistyönsä määrään oli vaikuttaa erityisesti työntekijöiden määrällä.

Työntekijät ilmaisivat, että verkostoyhteistyön aloittamiselle ja rakentamiselle tarvitaan aikaa. Osa heistä koki, ettei heillä ole oman perustyönsä ulkopuolella aina riittävästi aikaa yhteistyölle. Jokaisen oma työnkuva vaikuttaa, milloin yh-

teistyötä on mahdollista tehdä. Työ voi sisältää enemmän vastaanottotyötä, eikä kaikkien työssä ole mahdollisuutta työpaikalta poistumiseen työajalla. Tällöin työhön on vaikeampaa sisällyttää verkostoyhteistyötä, joka nähtiin tärkeäksi hoitaa työajan puitteissa. Toisaalta osa haastateltavista ilmaisi yhteistyön sisältyvän omaan päivittäiseen työhönsä.

Työntekijät toivat esille, että verkostoyhteistyölle on tarvetta, jotta lapsiperheitä voidaan ohjata Lähiötalon kaltaisiin kokoontumispaikkoihin. Heidän mukaansa Lähiötalon toiminta tukee työntekijöiden omaa työtä, mutta tämän kaltaisia paikkoja on liian vähän. Tässä käytännön yhteistyössä ongelmallisimmaksi nähtiin pitkät välimatkat. Haastateltavat ottivat esille kaupunginosien alueellisen eriarvoisuuden, koska Lähiötaloja ei ole kaikissa kaupungin lähiöissä. Asiakkaitten kanssa kaukaa Lähiötalolle kulkemisen oli huomattu olevan haasteellista. Haastateltavien mielestä myös käytettävissä olevien tilojen riittävyys voi olla haaste yhteistyölle. Tilojen puutteiden tai ahtauden koettiin hankaloittavan yhteisten toimintojen yhdistämistä.

Kysyvät miksi ette tiedota enempää, että myö ei voida tiedottaa enempää, kun ei voida palvella koko kaupunkia (Puhuja 6).

Tilojen rajallisuuden takia osa haastateltavista ilmaisi joutuvansa rajoittamaan palvelujensa asiakkaille tiedottamista.

Haastateltavat eivät kokeneet rahallisia resursseja merkittävänä haasteena. Toisaalta haastateltavat keskustelivat rahoituksen voivan vaikuttaa yhteisiin toimintoihin. Työntekijöiden mukaan kaupungin tulisi huomioida talousarviossaan heidän verkostotoimintaansa. Kolmannen sektorin projektiluontoisissa toiminnoissa raharesurssien määrän katsottiin vaikuttavan yhteistyöhön ja sen jatkuvuuden suunnitteluun. Etenkin yhteistyön jatkuvuuden nähtiin olevan epävarmaa, koska järjestöjen rahoitusta ei voida ennustaa etukäteen.

### **7.3 Organisaatio**

Haastateltavat pitivät ongelmallisena sitä, jos heillä ei ole tarkkaa tietoa toistensa organisaatioista ja niiden toiminnasta. Osapuolilla oli kokemuksia, etteivät

toisten organisaatiot olleet aina selkeitä. Lähiötalon yhteistyötahojen työntekijät korostivat, että heillä tulee olla tietoa kumppaninaan toimivasta järjestöstä ja sen toiminnasta. Suurin osa haastateltavista ilmaisi, että heidän keskinäiselle toiminnalleen oli ollut eduksi konkreettinen kasvotuksin tapahtuva kohtaaminen. He olivat saaneet konkreettisesta tapaamisesta varmuutta esitellä toistensa toimintaa etenkin asiakkailleen. Osa heistä kuvaili keskinäisen tapaamisensa etuina olleen, että he olivat voineet sopia yhteisistä toimintatavoista. Osa työntekijöistä kuvaili verkostoyhteistyössä olevan tavallista, että asiakkaita on läsnä työntekijöiden tapaamisissa. He kertoivat asiakkaiden läsnäolon voivan hankaloittaa sekä työntekijöiden keskinäistä keskustelua, että asioista sopimista. Tällöin ajateltiin, että tilanne ja asiakas tulee huomioida keskusteluissa.

Haastateltavat kokivat sekä omissa työorganisaatioissaan että heidän yhteistyötahojensa organisaatioissa tapahtuvien muutosten hankaloittavan verkostoyhteistyötä. Heistä kaikilla oli kokemuksia, että he eivät olleet aina tienneet, ketä he voivat lähestyä yhteistyöhön liittyvissä asioissa tai keneltä kysyä neuvoa tarvittaessa. Työntekijät halusivat korostaa sitä, etteivät muutokset, eikä etenkin työntekijöiden vaihtuvuus, estä yhteistyön tekemistä kokonaan.

Kokoajan ihmiset muuttuu ja organisaatio muuttuu - - kun sieltä aina jollekii soittaa, niin se neuvoo aina kelle tänä päivänä soitat (Puhuja 1).

Soittamisen koettiin olevan joskus aikaa vievää mutta kannattavaa.

Työntekijät ilmaisivat työpaikkojen ja työtehtävien muuttumisen hidastavan verkostoyhteistyön aloittamista. Osa heistä oli huomannut, että yhteistyö voi viivästyä, jos molemmat osapuolet odottavat toistensa yhteydenottoa. Muutostilanteiden nähtiin vaikuttavan etenkin työntekijän mahdollisuuksiin tehdä yhteistyötä. Organisaatiossa tapahtuvien muutosten koettiin voivan jopa vaikuttaa niin, että yhteistyö voidaan joskus joutua aloittamaan alusta. Lakimuutokset ja niistä aiheutuvat työtehtävien muutokset koettiin hankaliksi. Toisaalta ilmaistiin, että lakimuutokset olivat puolestaan tuoneet osalle työntekijöistä uusia yhteistyön mahdollisuuksia. Osa haastateltavista kertoi, että organisaatioiden sisällä tapahtuneiden muutosten vuoksi ei niiden välinen yhteistyökään ole vielä täysin muotoutunut.



Työntekijät kokivat työtehtäviensä tarkkojen rajojen voivan vaikeuttaa verkostoyhteistyön tekemistä. He kuvailivat myös työtehtäviensä erilaisuuden voivan lisätä yhteistyön haastavuutta. He ilmaisivat toimenkuvien asettavan verkostoyhteistyön tekemiselle erilaisia lähtökohtia ja näkökulmia. Niiden koettiin voivan vaikuttaa, mitä asioita yhteistyössä painotetaan. Toisaalta osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että Sosiaalihuoltolain uudistuminen oli helpottanut heidän keskinäistä yhteistyötään.

Mie oon kanssa tosi todella positiivisesti yllättyne, miten on löytyny hieno yhteistyö tässä. Että on löyvetty ne tavat toimia, että on purkautunu ne semmoset raja-aidat, että tää on meijjän asia ja tää on meijjän asia. Että nyt on niin hyvin. (Puhuja 6.)

Verkostoyhteistyön muotoutuminen oli vaatinut haastateltavien mukaan sitä, ettei työntekijöiden työtehtäviä ja organisaatioiden tuottamia palveluita rajata liian tiukasti.

Lähiötalon yhteistyötahojen työntekijöistä osa kertoi, että he toimivat useissa sekä oman organisaationsa sisällä että eri organisaatioiden välisissä tiimeissä ja yhteistyöryhmissä. Tämän vuoksi he kokivat joutuvansa asettamaan verkostoyhteistyölleen rajoja.

Kun on paljon kaiken näkösiä tiimejä ja yhteistyöryhmiä ja muita, että pitää rajata jollakin tavalla (Puhuja 7).

Työntekijät eivät halunneet enää uusia yhteistyötahoja, eivätkä halunneet lisätä keskinäisiä palaverejaan, koska erilaisia palavereja koettiin olevan entuudestaan paljon. Toisaalta haastateltavista osa huomautti voivansa tehdä keskenään verkostoyhteistyötä tavatessaan toisiaan eri yhteistyötahojen kanssa toimimisen yhteydessä.

Osa haastateltavista koki organisaatioiden johdon voivan hankaloittaa verkostoyhteistyön tekemistä. Osalla työntekijöistä oli kokemuksia, jolloin työnjohdolta ei ollut saatu lupaa yhteistyön toteuttamiseen työajalla ja yhteistyöpalaveriin osallistumiseen. Nykyisin työnjohdon katsottiin suhtautuvan myönteisemmin ja kannustaen heidän tekemäänsä yhteistyöhön. Toisaalta ymmärrettiin, että työnjohdolle tulee osata perustella hyvin, miksi verkostoitumista ja yhteistyötä tarvi-

taan. Työntekijät eivät kuitenkaan kokeneet tarpeelliseksi organisaatioidensa johtajien enempää ohjausta yhteistyölleen.

#### 7.4 Verkostoyhteistyön kehittämisen haasteet

Haastateltavat ilmaisivat, että verkostoyhteistyön kehittämiseen oli vaadittu keskusteluyhteyttä ja sille oli täytynyt varata aikaa.

Niin oli tosi vaikkee löytää semmosta hetkeä, että olis hyvä lähteä sieltä omalta työpaikalta. Mutta sitten kun sen vaan järjesti ja päätti, että tossa kohti noin, niin sitten pääsi lähtemään. (Puhuja 2.)

Haastateltavista osa kuvaili vaatineen päättäväisyyttä lähestyä heidän yhteistyötahojaan, ennenkuin yhteistyötä lähdettiin rakentamaan. Yhteistyön alkuaikoina tapaamisen järjestäminen tai aloitteen tekeminen oli voinut joidenkin kohdalla viivästyä.

Osa haastateltavista koki verkostoyhteistyössä olleen haasteita yhteisten pelisääntöjen ja toimivien työkäytänteiden löytämisessä.

Just kun opit tuntemaan ja tietämään sen henkilön ja opit tekemään työtä yhdessä, niin sit ne ottaa ja päättää lähtee (Puhuja 4).

Kaikki haastateltavat näkivät kehittämisen haasteina työntekijöiden työpaikan tai työpisteen vaihtumiset, jotka voivat hankaloittaa pysyvien yhteistyökäytänteiden luomista. Toisaalta he kokivat keskinäisen toimintansa ja toimintatapansa muoutuneen vähitellen toimivaksi ja kaikkien olevan tällä hetkellä keskenään tuttuja.

Osa työntekijöistä koki olleen aluksi haasteita vaitiolovelvollisuuteen liittyvissä asioissa. Vaitiolovelvollisuutta ei nähty verkostoyhteistyölle rajoittavana tekijänä enää haastattelujen aikana. Yhteistyönkäytänteiden kehittymisen kerrottiin vaatineen aikaa ja niiden ajateltiin kehittyvän tulevaisuudessa vielä lisää.

On löytyny tämmöset toimivat käytännöt, joiden kanssa voidaan ihan oikeesti jakaa sitä huolta siitä perheestä ilman että siinä nyt rikotaan mitään sopimuksia. Kerrotaa just se olennainen ja mitä on kysytty lupaa ja muuta. (Puhuja 6.)

Asiakkaalta voidaan pyytää yhteistyölle ja tietojen jakamiselle lupa ja häntä voidaan osallistaa yhteiseen toimintaan. Työntekijät kokivat, että asiakasperheen kanssa voidaan ottaa yhdessä yhteyttä Lähiötalolle, jolloin vaitiolovelvollisuusasiat helpottuvat käytännön tasolla.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että tämänhetkinen verkostoyhteistyö vastaa hyvin heidän asiakkaidensa tarpeisiin ja palvelee hyvin myös heidän omia tarpeitaan. He kaikki korostivat Lähiötalon toiminnan säilyttämisen tärkeyttä matalankynnyksen paikkana.

Ja hyviä kannattaa pysyttää, eikä hirveästi aina hamutakkaan uutta. Pidetään kiinni niistä toimivista käytänteistä (Puhuja 1).

Haastateltavat toivat esille huolensa siitä, että jos yhteistyön muotoja lähdetään kehittämään liikaa, ei Lähiötalon toiminta saisi samalla muuttua alkuperäisestä. Toisaalta he tiedostivat verkostoyhteistyönsä kehittämislle olevan tarvetta.

Työntekijät pohtivat verkostoyhteistyön kehittämislle olevan haasteena toimintojen riittävyden. He päätyivät yhteiseen näkemykseen, että tilojen puute ei kuitenkaan estä uusien yhteisten toimintojen kehittämistä. Vaikka työntekijät kertoivat ongelmana olevan tilojen ahtauden, he ajattelivat, että toimintoja voidaan kehittää, kun otetaan huomioon tilojen rajallisuus. Tässä he ajattelivat olevan tärkeää, että ryhmäkoot pidetään tarvittaessa riittävän pieninä. Haastateltavat kritisoivat myös kaupunginosien alueellista eriarvoisuutta. Heidän näkemystensä mukaan yhteisten toimintojen kehittämisessä painopistettä pitäisi muuttaa koskemaan muitakin kaupunginosia.

Verkostoyhteistyön kehittämisen tahtoa kerrottiin olevan etenkin järjestön työntekijöiden puolella. Yhteistyön kannalta kehittämisen haasteena koettiin olevan, että joissakin asioissa yhteistyön kehittämiseen tarvitaan rahaa. Toisaalta työntekijät ilmaisivat huolensa Lähiötalon koko toiminnan tulevaisuudesta, jos sen rahoitusta ei saada varmistettua tulevaisuudessa. He näkivät pahimmassa tapauksessa uhkana olevan, että heidän yhteistyönsä tällöin loppuu.

## 7.5 Verkostoyhteistyön kehittämisen tarpeita ja keinoja

Haastatteluun osallistuvat kokivat tärkeäksi verkostoyhteistyön toimivuuden ja oman aktiivisuutensa siinä. Osa heistä huomioi omassa toiminnassaan olevan kehittämistä, jotta heidän keskinäistä tiedonkulkuaan voidaan tehostaa. Tähän ajateltiin voivan panostaa jatkossa.

Sehän riippuu meistä toimijoista, miten aktiivisesti myö toimittaan (Puhuja 7).

Työntekijöiden mielestä heidän tulee kiinnittää huomiota aktiivisuuteensa. He myönsivät, että heillä itsellään on vastuu myös aloitteiden tekemisestä. Haastateltavista osa ilmaisi kiinnittävänsä jatkossa enemmän huomiota tiedonkulkuun. Yksi heistä kertoi kiinnittäneensä enemmän huomiota jo ensimmäisen ryhmähaastattelun jälkeen sähköpostien lukemiseen ja niihin vastaamiseen. Lisäksi työntekijät ajattelivat olevan hyvä asia, jos organisaatioiden tietojen ajantasaisena pitämiseen panostetaan enemmän. Työntekijät toivat esille internetissä olevien tietojen ajantasaiseksi päivittämisen tärkeyttä, jotta tiedonkulku paranisi. Heistä osa ajatteli, että myös esitteiden tietoja pitäisi voida päivittää jatkossa useammin.

Haastateltavat pohtivat etenkin ryhmätoimintojensa yhdistämisen ja yhteisten tapahtumien järjestämisen mahdollisuuksia tulevaisuudessa. He toivoivat voivansa yhdistää koululaisten iltapäiväkerhotoimintaa ja vanhempi-lapsiryhmätoimintoja.

Toivottavasti päästään kehittääkii sitä kouluyhteistyötä vielä enemmänkin. Avilta ollaan saatu vähän rahoitusta siihen koululaisten toimintaan, jottain kerhotoimintaa, joilla ei oo sitten iltapäiväkerhoo. (Puhuja 5.)

Verkostoyhteistyön kehittämisessä työntekijät näkivät hyvänä mahdollisuutena samankaltaisten toimintojen yhdistämisen, koska verkostoyhteistyö mahdollistaa yhteisten toimintojen suunnittelemista. Uusina ideoina he suunnittelivat yhteisiä pihatapahtumia ja Terho-kerhotoimintaa. Yhteisten toimintojen kehittämisessä osa työntekijöistä näki tärkeänä, että työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus tehdä työtä myös ilta-aikaan. Tämä tunnistettiin ongelmaksi, koska osa yhteisis-

tä toiminnoista vaatisi työskentelyä iltaisin. Samalla haastateltavat pohtivat yhteisten toimintojen järjestämisessä tarvittavien toimitilojen tarpeellisuutta ja riittävyyttä. He näkivät mahdollisuuden tilojen joustavalle käytölle niin, että he voivat tarvittaessa käyttää toistensa tiloja yhteisten ryhmien järjestämisessä.

Työntekijät korostivat, että yhteistyön jatkumiselle on oleellista, että Lähiötalo saa rahoituksen toiminnalleen. Haastateltavien mukaan rahoituksen saamiselle on tärkeää, että verkostoyhteistyön tarpeellisuus saadaan rahoituksista vastaaville tahoille näkyväksi. Tässä haastateltavat näkivät yhtenä keinona kirjata yhteistä toimintaansa ja sen tarpeellisuutta ylös omiin asiakirjoihinsa. Yhteistyön näkyvyyden lisäämiselle ilmaistiin olevan tarve kutsua päättäjiä tutustumaan konkreettisesti toimintaan. Työntekijät ajattelivat voivansa tuoda esille yhteistyötään myös muissa verkostoissa.

Voitas jotakin kyselyä järjestää ja tuoda meidän kävijöiden mielipidettä esille. Ne on just, mitä meillä niissä kävijäpalautteissa on, ja nehan on aivan tosi hienoja, se mitä sieltä nousee, niistä palautteista. (Puhuja 5.)

Haastateltavat korostivat, että asiakasperheiltä tuleva palaute ja verkostoyhteistyön tarpeellisuus on tärkeää saada päättäjien tietoon. Keinoina he kokivat tärkeäksi käyttää erilaisia asiakaspalautekyselyjä, joista saatu tieto ajateltiin tärkeäksi jakaa kaikille yhteistyötahoille ja päättäjille. Lisäksi he ajattelivat voivansa kehottaa asiakkaitaan aktiivisesti kysymään ja vaatimaan tarvitsemiaan palveluita, jotta palveluiden tarpeellisuus saadaan esille palveluista vastaaville tahoille.

Haastateltavat eivät kokeneet, että heidän verkostoyhteistyöllään olisi johtajaa, eivätkä nähneet johtajan nimeämistä tarpeelliseksi. Osa haastateltavista koki tärkeäksi ajatuksen, jossa kolmannen sektorin toiminnan nähdään täydentävän julkisia palveluita. Tässä ajattelutavassa työtä tehdään käytännön tasolla yhdessä, ilman tarkkoja raja-aitoja.

Miusta ois kauhean tärkeätä, että säilyy se ajatus aina, että kolmas sektori täydentää julkista sektoria. Että ei olisi näitä raja-aitoja vaan, että löytyy se konkreettinen yhteistyö tässä täydentävässä roolissa. (Puhuja 6.)

Konkreettinen yhteistyö nähtiin tarpeelliseksi tulevaisuudessa etenkin perheiden tukemisessa ja heidän tukiverkostojensa lisäämisessä. Työntekijät näkivät verkostoyhteistyön lisäävän asiakasperheidensä hyvinvointia. Yhteistyön koettiin hyödyttävän myös työntekijöiden työn tekemistä.

## **8 Johtopäätökset**

### **8.1 Verkostoyhteistyön haasteet**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ViaDia Joensuu ry:n Lähiötalon ja sen ennaltaehkäisevää perhetyötä tekevien yhteistyökumppaneiden verkostoyhteistyön haasteita. Tuloksista ilmeni selkeästi, että ennaltaehkäisevää perhetyötä tekevät kokevat, että yhteistyössä on haasteita. Tärkeimmäksi haasteeksi koettiin työntekijäresurssien vähäisyys. Tulevaisuuden haasteena yhteistyölle nähtiin etenkin Lähiötalon rahoituksen epävarmuus. Vaikka työntekijät kokevat yhteistyössään olevan haasteita, näkevät he yhteistyönsä tekemisen olevan tärkeää perheiden tukemisessa.

Työntekijät näkivät verkostoyhteistyölleen suurimmaksi haasteeksi vähäiset työntekijäresurssit. Yhteistyökumppanin, sen organisaation ja toimintatapojen tuntemisella oli merkitystä sekä yhteistyön sujuvuudelle että sen aloittamiselle. Yhteistyö hidastui, kun organisaation rakenteissa oli epäselvyyttä, jolloin ei aina tiedetty mihin tai kehen ottaa yhteyttä tarvittaessa. Kihlman (2005, 100) kirjoittaa, etteivät sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiokulttuurit ole riittävän läpinäkyviä. Pihlajan (2010, 49) mukaan kuntien ja järjestöjen ongelmana nähdään usein myös ammattitaitoisen työvoiman saamisen vaikeus. Opinnäytetyön työntekijöiden kokemustiedosta välittyy Kihlmanin kirjoittama organisaatiokulttuurien hämäryys. Tämä saattaa vaikeuttaa työntekijöiden tekemää yhteistyötä. Pihlajan havainto näyttääkin saavan vahvistusta, että työntekijöiden määrällä ja vaihtumisella on vaikutusta verkostoyhteistyön tekemiseen.

Järjestöjen rahoituksen epävarmuus voi hankaloittaa osaltaan niiden toimintaa (Möttönen & Niemelä 2005, 161). Tuloksissa tuli esille, että järjestöjen rahoituksen epävakaas saattaa aiheuttaa esteitä yhteistyölle. Haastateltavat kokivat haasteelliseksi tuoda työnjohdon ja päättäjien tietoon työntekijöiden tekemän verkostoyhteistyön merkityksen. Myös työntekijöiden työnjohto voi evätä työntekijöiltä mahdollisuuden osallistua johonkin verkostoyhteistyöhön. Kihlman (2005, 102) kirjoittaa olevan mahdollista, että verkostoyhteistyössä voidaan toimia ilman sitä varten koottuja rakenteita. Tällöin tarvitaan kaikkien yhteistyössä toimivien johdon tuki, hyväksyntä ja resurssit. Johdon tuki ja yhteistyön hyväksynnän esilletuominen voivat Kihlmanin mukaan vaihdella. Samankaltaisia havaintoja tehtiin myös opinnäytetyön tuloksissa. Työntekijät voivat tarvita toimivassa verkostoyhteistyössä sekä johtajien että päättäjien tuen ja hyväksynnän.

Järjestöjen ja kunnan välisessä yhteistyössä on huomattu tarpeellisiksi yhteiset sopimukset ja sovitut pelisäännöt (Uusimäki 2005, 36; Möttönen & Niemelä 2005, 208–209). Erilaiset työssä tapahtuvat muutostilanteet taas asettavat työntekijöille uusia osaamisvaatimuksia (Kihlman 2005, 99–105). Tuloksissa oli havaittavissa, että työntekijöiden vaihtumisten ja organisaatiossa tapahtuvien muutosten koettiin hidastavan verkostoyhteistyötä. Työntekijät kokivat heidän keskinäisen yhteistyönsä muotoutuneen vähitellen. He olivat saaneet sovittua yhteiset toimintatavat esimerkiksi asiakastyöhön liittyvissä vaihtolovelvollisuus asioissa. Vaihtolovelvollisuus ongelma voidaan ratkaista kysymällä asiakkaalta lupa tai ottamalla asiakas mukaan moniammatilliseen kokoontumiseen (Kihlman 2005, 104). Yhteistyön muotoutuminen ja toimivien työkäytänteiden kehittyminen saattaa viedä siten aikaa. Haasteita sille näyttävät aiheuttavan etenkin erilaiset muutostilanteet. Möttönen & Niemelän (2005, 128) mukaan järjestöjen ja kuntien päättäjien välisen vuorovaikutuksen myötä lisääntyy yleensä vähitellen myös kuntien ja järjestöjen välinen yhteistyö.

Verkostoissa tarvitaan tiivistä vuoropuhelua. Tiedonkululle on tärkeää, että se liikkuu molempiin suuntiin. (Möttönen & Niemelä (2005, 156–157.) Tuloksissa havaittiin, että työntekijät huomioivat tiedonkulussa olevan puutteita ja oman aktiivisuutensa vaikuttavan siihen. Tiedonkulussa suurimpia ongelmia koettiin olevan tiedottamisessa käytettävien kanavien, kuten internetissä olevien tietojen

päivittämisessä ja niiden ajantasaisuudessa. Sähköpostien lukemisen ja niihin vastaamisen epäsäännöllisyyden koettiin hidastavan verkostojen yhteistä tiedonkulkua. Pihlaja (2010, 109) on havainnut kuntien ja järjestöjen välisessä yhteistyössä kehitettävää tiedonkulun parantamisessa. Myös tämän opinnäytetyön tulosten perusteella saatiin samansuuntaisia tuloksia kuin, mitä Pihlaja on havainnut tutkimuksessaan.

Haastatteluissa ilmeni, että kaikilla työntekijöillä ei ollut omassa työssään mahdollisuutta jalkautua toistensa työpisteille. Näin ollen kaikilla ei ole mahdollisuutta yhteisiin tapaamisiin kasvotusten. Tämä asettaa omat haasteensa verkostoyhteistyölle ja tiedonkululle. Kihlman (2005, 110) kirjoittaa työntekijöiden työnkuvan voivan vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuksiin tehdä yhteistyötä. Etenkin asiakastyöstä on vaikeampaa irrottautua esimerkiksi sovittuihin palaverihin. Verkostoyhteistyön haasteena näyttävät olevan työntekijöiden erilaiset työnkuvat ja oman työajan käyttömahdollisuus yhteistyölle.

Haastateltavat kertoivat, että työntekijöiden keskinäiselle verkostoyhteistyölle voivat toimenkuvien ja työtehtävien tiukat rajat aiheuttaa haasteita. He kokivat, etteivät olleet aina tarkasti tunteneet toistensa toimenkuvia ja että heillä oli ollut erilaisia näkökulmia tehdä työtään. Heidän toimintojensa keskinäiselle yhdistämiselle, haastateltavat näkivät konkreettiseksi haasteeksi etenkin tilojen riittävyyden. Työntekijät toivat esille omien toimitilojensa ahtauden, jos yhdessä järjestettävät ryhmät muodostuvat suuriksi. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, etteivät tilat riitä palvelemaan kaikkia perheitä, vaan tilojen yhdistämistä tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan. Työntekijät kokivat tilojen riittävän yhteisten ryhmien järjestämiselle, jos ryhmäkokoja rajataan ja niitä järjestetään kumppaneiden tiloja hyödyntäen.

Pihlajan (2010, 49) mukaan kunnilla on parannettavaa järjestöjen kautta tulevan auttavan toiminnan ja palvelujärjestelmän kytkemisessä toisiinsa. Palvelujärjestelmän tarkasti rajattujen erityisasiantuntijuuteen perustuvien sektoreiden sijaan perhetyössä tarvittaisiin eri sektorien välistä yhteistyötä, jossa toimitaan moniammatillisella työotteella (Uusimäki 2005, 36). Yhteistyössä on tärkeää voida yhdistää toisten työn erilaisuus ja kyetä yhdistämään verkostojen toimijoiden tie-



to keskinäiseksi hyödyksi. Verkoston toimivuutta lisää etenkin yhteisten tavoitteiden asettaminen ja yhteisten toimintatapojen sopiminen. (Niiranen 2011, 140.) Työntekijöiden toimenkuvien ja työtehtävien tarkat rajat vaikuttavat lisäävän verkostoyhteistyön tekemisen haasteita.

Olisi tärkeää, että järjestöillä olisi mahdollisuus saada rahoitusta eri kanavien kautta ja tasapuolisesti alueittain (Pihlaja 2010, 105). Haastateltavat toivat esille palveluiden tämän hetkisen tilanteen ja huolen niiden riittävydestä eri alueiden lapsiperheille. He korostivat olevansa tyytyväisiä tämän hetkiseen verkostoyhteistyönsä tilanteeseen ja sen kehittymisen suuntaan. Työntekijät pohtivat, että yhteistyön uudistaminen ei ole aina hyvä asia perheiden ja palveluiden kannalta. He kokivat hyväksi havaittujen toimintojen pysyvyyden takaamisen olevan tulevaisuuden haaste. Liiallisen verkostoyhteistyön kehittämisen he epäilivät voivan olla vaara hyvien olemassa olevien toimintojen pysyvyydelle. Lähiötalon toiminta haluttiin säilyttää jatkossakin ns. matalankynnyksen palveluna kaikille alueen perheille.

Kihlmanin (2005, 99) mukaan organisaatorajat ylittävä verkostotyö vaatii siihen osallistuvilta ammattilaisilta aina muutosvalmiutta ja ammatillisuutta. Tästä huolimatta on mahdollista, että työntekijät voivat kokea epävarmuutta riittävydestään (Karjalainen 2009, 267). Kinnunen (2011, 174) varoittaa, että vanhoista toimintamalleista voi muodostua jarru kehitykselle. Muutokset vaativat usein työntekijöiltä tietoista mukautumista kehittämiseen. He voivat joutua, yhteisen tavoitteen parantamiseksi, tinkimään omista työlle asettamistaan rajoista. (Mötönen & Niemelä 2005, 210.) Myös opinnäytetyön tulosten perusteella näyttää siltä, että muutostilanteissa voidaan tarvita työntekijöiden mukautumista kehittämiseen.

Haastateltavat kokivat, että he eivät tarvitse verkostoyhteistyölleen johtajaa. He eivät nähneet tarvetta yhteistyönsä johtajuuden korostamiselle, eivätkä kokee tarpeelliseksi organisaatioiden johtajuuden lisäämistä yhteistyölleen. Uusimäen (2005, 38) huomioiden mukaan perhetyössä voidaan kuitenkin tarvita kokonaisvastuusta ja koordinoinnista huolehtivaa tahoja. Verkoston toiminta saattaa painottua työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen ja esimerkiksi

hallinnolliset kysymykset voidaan ohittaa. Tällöin hierarkkinen järjestelmä voi jäädä yhteistyössä taka-alalle. (Niiranen 2011, 133.) Näyttääkin siltä, että työntekijät voivat toimia verkostoissa myös ilman verkostolle nimettyä johtajaa.

## **8.2 Verkostoyhteistyön toimivuuden mahdollistaminen**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miten verkostoyhteistyön toimivuutta mahdollistetaan. Opinnäytetyössä tuli ilmi, että työntekijöillä on kokemustietoa verkostoyhteistyön kehittämisen mahdollisuuksista ja keinoista. Yhteistyön toimivuudelle koettiin olevan tärkeintä, että osapuolet nähdään tasavertaisina kumppaneina. Yhtä tärkeäksi koettiin, että verkostoyhteistyön tulee hyödyttää molempia osapuolia käytännön tasolla ja että sen hyödyt tulee tehdä näkyväksi. Yhteistyön kehittämisessä nähtiin, että työntekijän tulee olla itse aktiivinen ja ottaa vastuuta yhteistyön toimivuudesta. Toisaalta hyväksi koettuja ja toimivia yhteistyön käytänteitä ei välttämättä haluta muuttaa, jos pelätään, että samalla jokin tärkeäksi koettu perusajatus toiminnasta katoaa.

Työntekijät pitivät toimintojensa yhdistämisen mahdollistavan heidän parempaa keskinäistä verkostoitumistaan. He kokivat sen olevan myös perheiden etu ja lisäävän perheiden verkostoitumisen mahdollisuuksia. Työntekijöillä oli selkeä ajatus siitä, että he toimivat tasavertaisina kumppaneina ja, että heillä on yhteiset asiakkaat ja tavoitteet. He kokivat, että niin työntekijät kuin asiakkaatkin hyötyvät resurssien yhdistämisestä. Narikan (2008, 161) mukaan järjestöjen toiminta liittyy julkisten palveluiden täydentämiseen. Möttönen & Niemelä (2005, 210) korostavat sitä, että kuntien ja järjestöjen keskinäisissä toiminnoissa tulisi hierarkkisten suhteiden sijaan korostaa verkostosuhteita. Kuntien tulisi kohdata järjestöt tasavertaisina kumppaneina, jotta voidaan puhua aidosta verkostosuhteesta. Näyttää siltä, että sekä järjestöjen että julkisen palvelujärjestelmän työntekijät voivat nähdä yhteistyönsä toisiaan täydentävänä toimintana. Kumman osapuolen ei välttämättä tarvitse olla toiselle alisteinen, vaan yhteistyötä voidaan tehdä tasavertaisina kumppaneina.

Haastateltavat kokivat tärkeäksi kehittämisen kohteekseen yhteisten toimintojensa yhdistämisen käytännössä verkostoyhteistyössä. He pitivät hyvänä ajatuksena yhdistää tulevaisuudessa erilaisia kerhotoimintoja ja tapahtumia isommiksi tapahtumiksi. He suunnittelivat voivansa kehittää keskenään koululaisten iltapäiväkerhotoimintaa ja ikäihmisten ja lasten yhteistä kerhotoimintaa. Niiden he ajattelivat tukevan alueen eri-ikäisiä asukkaita luomaan uusia kontakteja ja verkostoja. Haastateltavat pohtivat voivansa hyödyntää toistensa toimitiloja ryhmätoimintoihin, jolloin he saisivat lisää resursseja toiminnoilleen. Toimintojen yhdistämisellä he ajattelivat saavansa lisää myös työntekijäresursseja. Tämän edellytyksenä he kertoivat olevan, että heillä tulee olla silloin ryhmissä yhteisiä asiakkaita. Kuntien ja järjestöjen keskinäisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön tiivistäminen parantaa molempien osapuolten omien tehtävien hoitamista (Möttönen & Niemelä 2005, 208). Verkostoyhteistyössä resurssien yhdistäminen näyttää voivan hyödyttää sen kaikkia osapuolia. Jotta resursseja voidaan yhdistää, tulee niiden yhdistämisestä olla hyötyä työntekijöiden käytännön työlle.

Haastateltavat korostivat, että heidän verkostotyötään on tärkeää tehdä työnjohdolle ja päättäjille näkyväksi. Työtä voitiin tuoda esille kertomalla yhteistyön merkittävyydestä johtajille ja päättäjille sanallisesti, asiakaspalautteiden ja dokumentoinnin avulla. Työntekijät näkivät heidän keskinäisten työnkuvat ja sopimukset riittäviksi ohjaamaan tämän hetkistä yhteistyötään. Tässä he korostivat tärkeäksi jokaisen työntekijän omaa aktiivisuutta ja halukkuutta yhteistyön ylläpitämisessä ja kehittämisessä tulevaisuudessa. Pihlajan (2010, 95) mukaan monien toimijoiden rajat ylittävällä yhteistyöllä voidaan luoda merkitystä paikalliselle hyvinvointipolitiikalle ja saada parempi mahdollisuus uusien toimintojen kehittämiseen. Järjestöjen puolestaan tulee tehdä näkyväksi, miten rahoituksen epävarmuus, vaikuttaa niiden toimintaan. Toiminnan hyödyt tulee tuoda esille resursseista vastaaville tahoille (Hussi 2005, 145). Näyttääkin siltä, että jos verkostoyhteistyön merkityksen hyödyt tehdään näkyviksi, voivat työntekijät saada sen tekemiseen johdon tuen. Myös rahoittajat ovat näyttävät vaativan verkostotyön merkityksen esille tuomista.

Kehittämisen kohteenaan työntekijät pitivät heidän keskinäistä ja organisaatioiden välistä tiedottamista. He ehdottivat keinoiksi, että kaikilla heistä tulisi olla

käytettävissään ilmoitustaulut tiedottamista varten. Esitteiden ja ilmoitusten tietojen ajantasaisuudesta huolehtiminen ajateltiin hyödylliseksi, paitsi työntekijöiden nimitietojen päivittämisen osalta. Työntekijät kokivat, että organisaatioissa tulisi jonkin tahon huolehtia niin paperiversioiden kuin internetissäkin olevien tietojen päivittämisestä. Saranto & Kuusisto-Niemi (2011, 226, 231) korostavat, että verkostojen keskinäisessä tiedottamisessa ja tiedonkulussa voi olla kehittämisen tarvetta. Toimivat sähköiset tietojärjestelmät lisäävät tietojen seuranta, tiedonvälitystä ja resurssien suunnittelua. Pihlajan (2010, 103) mukaan toimivamman kumppanuuden rakentamisessa on tärkeää, että yhteystietoja päivitetään ja pidetään ajantasaisina. Myös opinnäytetyön tulosten perusteella ajantasaisen tiedon saatavuus näyttää hyödyttävän verkostoissa työskentelevien työtä.

Työntekijöiden keskinäisten toimintatapojen ja verkostoyhteistyön muotoutumiseen toimivaksi oli kulunut aikaa. Työntekijöiden suhtautuminen verkostotyöhön vaikutti heidän työskentelynsä siinä. He ajattelivat voivansa itse vaikuttaa, mihin yhteistyössä ja miten siihen panostavat. Kehittämisen ehdoksi ei riitä ainoastaan yhteiset tavoitteet, vaan kehittämisessä tarvitaan myös tahtoa noudattaa yhteisiä sopimuksia ja toimintamalleja (Möttönen & Niemelä 2005, 210). Yhteistyötä ja sen kehittymistä voidaan arvioida, kun muuttuneiden organisaatioiden yhteistyökäytännöt ovat vakiintuneet. Esimerkiksi verkostotapaamisten tarve pienenee silloin, kun luottamus muiden työntekijöiden osaamiseen kasvaa ja työkäytännöistä tulee osa luontevaa arkityötä (Kihlman 2005, 116). Näyttää siltä, että verkostoyhteistyön kehittämiseen toimivaksi tarvitaan aikaa ja siinä toimivien työntekijöiden omaa halua panostaa siihen.

## **9 Pohdinta**

### **9.1 Luotettavuus ja eettisyys**

Opinnäytetyössä noudatettiin avoimuutta ja eettisiä perusvaatimuksia, noudattamalla avoimuutta työskentelyprosessin ja opinnäytetyön kirjoittamisessa. Työn

luotettavuutta pyrittiin osoittamaan tietoa kriittisesti perustellen. Tutkimukselle on hyväksi, jos siinä osoitetaan tieteellistä käytännön toteutustapaa (Simonsuuri-Sorsa 2002, 119). Tutkijan tulee varmistaa tietoa hankkiessaan, ettei tutkimus aiheuta vahinkoa tutkittaville (Pietarinen 2002, 62). Tämän opinnäytetyön tutkimusluvut haettiin ja toimeksiantosopimus laadittiin toimeksiantajan kanssa heti, kun opinnäytetyön suunnitelma oli hyväksytty. Luvat haettiin kaikilta ryhmähaastattelussa mukana olevien eri toimialojen edustajien osallistumisesta päättäviltä tahoilta.

Haastateltavilta on suositeltavaa kysyä lupaa haastatteluun ja sen nauhoittamiseen etukäteen (Eskola & Suoranta, 2014, 89). Lupa haastattelujen nauhoittamiselle sovittiin etukäteen sähköpostien välityksellä. Samalla sovittiin yhteisestä haastattelutilaisuudesta. Eskola & Suoranta (2014, 97) varoittavat tilanteesta, jolloin haastatteluun kutsutaan paikalle monta tiedottajaa. Tällöin yhteisen ajan valitseminen voi olla haastavaa tutkijoille. Ryhmän jäsenten haastattelun ajankohdasta kieltäytyminen hankaloittaa siten tutkijoiden työtä. Näiden syiden takia opinnäytetyön aineiston keräyksen onnistumista varmistettiin sopimalla aikataulut tutkimukseen osallistujien kanssa mahdollisimman ajoissa ennen haastattelujen toteutusta.

Tutkittavilla on oikeus omaan tietoonsa, jolloin heillä itsellään on viime kädessä mahdollisuus valita, mitä tietoa he tutkijalle antavat (Syrjälä 1996, 14). Opinnäytetyön tutkimusaineiston luotettavuudessa voidaan kriittisesti ajatellen pohtia etenkin Syrjälän korostamaa tutkittavien oikeutta omaan tietoonsa. Haastateltavia ei painostettu osallistumaan tai vastaamaan. Voidaankin pohtia, jäikö haastatteluista jotakin tulosten kannalta tärkeää tietoa pois. Joka tapauksessa avoimelle vuorovaikutukselle pyrittiin luomaan edellytyksiä tutkimuslupien hankkimisella ja varmistamalla tutkittavien vapaaehtoisuus osallistumiseen.

Opinnäytetyössä huomioitiin tutkimusaineistoa tuottavien tahojen anonymiteetin säilyminen, jonka vuoksi haastatteluun osallistuvien nimiä ei mainittu ilman heidän suostumustaan. Aineistoa tuottavien tahojen toimialojen häivyttämisen vaatimus tarkistettiin tutkimuslupien kysymisen yhteydessä. Eskola & Suoranta (2014, 148) muistuttavat, että videoinnilla voi olla haastateltavien jännitystä li-

säävä vaikutus. Tätä pyrittiin vähentämään sillä, että osallistujille kerrottiin videonin tarkoituksesta ja sen toimimisesta vain litteroinnin apuvälineenä.

Validiteettia voidaan osoittaa arvioimalla kerätyn aineiston ja siitä tehdyn tulkinnan yhteensopivuutta. Tällöin mietitään, kuinka hyvin aineisto vastaa tutkimuskysymyksiin. (Ruusuvuori 2010, 27.) Ryhmähaastattelun uusimisella haluttiin lisätä opinnäytetyön validiteettia. Toisessa haastattelussa saatiin mahdollisuus tarkentaa kysymyksiä, jotta tutkimuskysymyksiin voitiin saada paremmin vastauksia.

Tutkimuksessa on hyvä saada esille tutkittavien todellisia näkemyksiä, joiden avulla aineiston aitoutta voidaan lisätä. Haastattelussa keskustelun sujuvuutta lisää, jos keskustelijoita yhdistää esimerkiksi tilanteessa käytetty yhteinen kieli ja käsitteet. (Eskola & Suoranta 2014, 87, 96.) Keskustelun sujuvuus koettiin tärkeäksi aineiston riittävän määrän saamiseksi. Haastateltavan ryhmän jäsenten samankaltaisuudella varmistettiin haastattelutilanteessa keskustelun sujuvuutta. Eskolan & Suorannan (2014, 87) mukaan teemahaastattelun avoimuus jo sinällään mahdollistaa haastateltavien vapaiden näkemysten esittämistä.

Tässä opinnäytetyössä validiteettia osoitetaan soveltamalla haastatteluissa teemoittelua, aineiston kattavalla esittelyllä ja käyttämällä tulososiossa aineistosta poimittuja eri haastateltavien repliikkejä. Ruusuvuoren (2010, 27) mukaan luotettavuuden lisäämiseksi on hyvä osoittaa lukijalle, mistä aineiston tärkeimmät osat muodostuvat ja kuinka niitä tulkitaan. Tutkimuksen luotettavuuden osoittamista lisätään esittämällä aineistosta litteroituja otteita (Ahonen 1996, 153–154).

Eskolan & Suorannan (2014, 148) mukaan tieteellisyys edellyttää tutkijan teoriaan pohjautuvaa reflektointia. Opinnäytetyössä käytettiin koko prosessin ajan apuna kirjallista reflektointia, jotta työskentelyn eettisyyttä ja luotettavuutta voitiin huomioida. Työskentelystä pyydettiin palautetta opinnäytetyön toimeksiantajalta. Toiminnan eettisyyden tiedostamiseksi ja lisäämiseksi opinnäytetyön tekijät myös keskustelivat keskenään säännöllisesti reflektoisesta heränneistä ajatuksista.

## 9.2 Oppimisprosessi

Sosionomin on pystyttävä työskentelemään monenlaisissa sosiaalialan palvelujärjestelmän työpaikoissa niin julkisella kuin kolmannella sektorilla. Olemme saaneet opinnäytetyötä tehdessämme kokemusta ja teoretietoja molempien sektoreiden näkemyksestä toimia yhdessä ja tietoa siitä, kuinka verkostoyhteistyö toimii tällä hetkellä. Olemme laajentaneet näkemystämme kolmannen sektorin toimijoiden täydentävästä työstä julkisen sektorin kanssa mahdollisuuteen toimia yhteistyössä tasavertaisina kumppaneina. Tästä olemme saaneet paljon arvokasta käytännön työntekijätason tietoa.

Olemme oppineet prosessin aikana, että opinnäytetyön suunnitelma on tehtävä huolellisesti ja siihen on panostettava. Huomasimme tiedonkeruumenetelmän valinnan ja sen merkityksen tärkeyden tehdessämme opinnäytetyötä. Olemme saaneet ryhmähaastatteluista kokemusta työelämää varten ja oppineet sen merkityksestä esimerkiksi työyhteisön toimivuudessa. Koimme, että voimme tarvita vastaavanlaisia ryhmäpalavereja tulevaisuudessa ja kokemuksena ne voivat olla hyvin työtä kehittäviä. Niiden yhteydessä työntekijöillä on mahdollisuus oppia toisiltaan erilaisia asioita.

Kohtasimme monia haasteita, mutta selvisimme niistä toisiamme tukien. Haastavaa oli etenkin ryhmähaastattelujen aikojen sopiminen. Tämä on opettanut meille neuvottelutaitoja ja kokemuksen siitä, että yhteistyöstä sopimiseen on varattava aikaa eri toimijoiden kanssa. Tästä saimme uutta kokemusta esimerkiksi siitä, että useiden eri toimijoiden kanssa toimittaessa tarvitaan kärsivällisyyttä ja kykyä sietää epävarmuutta. Toisen uuden haasteellisen kokemuksen saimme ryhmähaastattelun käytännön toteutuksesta. Koimme, että ryhmähaastattelussa oli hyvä olla kaksi haastattelijaa. Tällöin haastattelun ylläpitäminen ja oikeissa asioissa pysyminen oli sekä helpompaa että selkeämpää, kun paikalla oli useampi haastateltava.

Reflektoimme yhdessä etenkin vaikeita asioita, joita huomioimme haastateltavien työssä olevan. Näitä asioita olivat esimerkiksi työn ajoittainen kuormittavuus ja erilaiset muutostilanteiden tuomat epävarmuustekijät, joilla voi olla vaikutusta työntekijöiden keskinäiseen työhön. Koska haastatteluaikojen sopiminen oli haastavaa, pohdimme, miten vaikeaa työntekijöiden on löytää konkreettiselle yhteistyölleen aikaa. Toimiihan työntekijöiden verkostossa useita eri yhteistyötahoja, jonka pohdimme voivan hankaloittaa kaikille sopivien, tapaamisten ja palaverien ajankohtien sopimista.

Koemme omalle oppimisellemme tärkeäksi, että olemme saaneet prosessin aikana sekä teoretietoa että käytännön työtä tekevien hiljaista tietoa esille. Opimme paljon siitä, kuinka ennaltaehkäisevää perhetyötä tekevät ammattilaiset omaavat paljon tietoa perheiden nykytilanteesta, mitä perheille kuuluu tänä päivänä. Saimme kokemuksen siitä, että myös työyhteisön hiljaisemmilla jäsenillä on arvokasta tietoa ja tämä on hyvä huomioida esimerkiksi työn kehittämisessä.

Huomasimme, miten arvokasta yhteistyössä tiedon ja osaamisen yhdistäminen voi olla kaikille osapuolille. Pohdimme, miten tärkeä merkitys työntekijöiden näkemyksillä ja niiden näkyväksi tekemisellä voikaan olla yhteistyön jatkuvuudelle. Ei siis riitä, että vain työntekijät arvostavat tekemäänsä yhteistyötä, vaan sen merkitys tulee saada myös päättäjien tietoon. Tätä kaikkea oppimaamme voimme jatkossa hyödyntää omassa työssämme.

Olemme saaneet vahvistusta siitä, että palvelujärjestelmän tuntemus on sosiaalialan työssä tärkeää, onhan tiedettävä mihin tai kehen ottaa tarvittaessa yhteyttä. Sikäli näyttää siltä, että myös yhteistyökumppanin, sen organisaation ja toimintatapojen tuntemisella on tärkeä merkitys sekä yhteistyön sujuvuudelle että sen aloittamiselle. Nykyaikana on nähtävissä sosiaali- ja terveydenhuollon eri sektoreiden yhdistymistä, joka puolestaan lisää verkostojen yhteistyön toimivuuden merkitystä tulevaisuudessa. Sosionomeina tulemme tarvitsemaan yhä enemmän tietoa ja näkemystä verkostoissa työskentelemisestä.



### 9.3 Tutkimuksen hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön tavoitteena on ollut tuoda esille tietoa verkostoyhteistyöstä. Joensuu ViaDia ry Lähiötalo voi hyödyntää tämän työn tuloksena saatuja tietoja oman verkostotyönsä kehittämisessä apuna. Opinnäytetyössä saatiin selville, että yhteistyö oli saanut uusia muotoja jo opinnäytetyön aikana. Opinnäytetyöstä ilmeni verkostoyhteistyön kehittämisen tarpeellisuus myös tulevaisuudessa.

Jos verkostoyhteistyöstä ei yhdessä syvällisesti keskustella tai sitä ei tutkita, olisi syytä pohtia, miten yhteistyötä silloin voidaan kehittää. Kuten Möttönen & Niemelä (2005, 210) kirjassaan toteavat, verkostoyhteistyössä tarvitaan toimijoiden uskoa ja vastuunottoa yhteisiin toimintoihin. Opinnäytetyön yhteydessä saatettiin yhteen Joensuun ViaDia ry:n Lähiötalon ja sen yhteistyötahojen toimijoita, joiden välille luotiin tiiviimpää keskusteluyhteyttä. Keskusteluyhteyden toivotaan säilyvän tulevaisuudessa ja opinnäytetyön tietojen toimivan verkostoyhteistyön kehittämisen pohjana. Lähiötalon ja sen yhteistyötahojen välisen yhteistyön havaittiin opinnäytetyön tekemisen aikana tiivistyvän. Opinnäytetyöhön osallistuneiden toimijoiden keskusteluissa heränneiden ideoiden toivotaan siten siirtyvän myös heidän käytännön työhönsä.

Möttönen & Niemelä (2005, 206) kuvailevat järjestöjä unohdettuina voimavaroina. Kansallisessa kehittämisohjelmassa 2012–2015 huomioidaan yhtenä strategisena tavoitteena kolmannen sektorin kanssa toteutettava kumppanuus (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 22). Verkostoyhteistyön kehittämisen tarve on siten julkisesti tunnustettua. Myös tämän opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että yhteistyössä on haasteita. Niiden esille tuominen mahdollistaa kuitenkin niihin vaikuttamisen.

Kuten Pihlaja (2010, 88, 90) toteaa kirjoituksessaan vuorovaikutusta ja yhteistyön toimivia käytänteitä tarvitaan tulevaisuudessa eri verkostojen välillä. Hyvinvointipolitiikassa tulisi järjestöjen ja kuntien voida toimia tasa-arvoisina kumppaneina (Möttönen & Niemelä 2005, 210). Voidaankin pohtia, voiko tasavertaisuus verkostoyhteistyössä koskaan täydellisesti toteutua. Opinnäytetyön tulosten perusteella tasa-arvoinen kumppanuus näyttää ainakin mahdolliselta.

Järjestöjen ja kuntien välinen yhteistyö on osa paikallista hyvinvointipolitiikkaa, joka nähdään uutena kehittämissuuntana tulevaisuudessa (Möttönen & Niemelä 2005, 5). Voidaankin pohtia, voiko opinnäytetyöllä olla yhteiskunnallista merkitystä. On mahdollista, että tämä opinnäytetyö voi omalta osaltaan palvella verkostoyhteistyötä tekeviä toimijoita tuottamalla tietoa. Työn toivotaan innostavan myös erilaisten verkostotyöhön liittyvien opinnäytetöiden tekemiseen. Mielenkiintoisena jatkotutkimuksen kohteena voidaan pohtia, miten ja millaisia erilaisia käytänteiden muotoja verkostojen välille voidaan rakentaa. Jatkokehittämisen ideana nähdään esimerkiksi toiminnallinen opinnäytetyö, joka tuottaisi verkostoyhteistyöhön konkreettisia käytännön toimintamalleja lapsiperhepalveluiden yhteistyökumppaneiden käyttöön.

Tulevaisuuden haasteena voidaan nähdä, miten toimivan yhteistyöverkoston rakentamisessa onnistutaan kuntien ja järjestöjen välille. Tulisihan kuntien ja järjestöjen välisten verkostojen toimia välineinä, joiden avulla saadaan konkreettista hyötyä (Möttönen & Niemelä 2005, 92). Vaikka opinnäytetyön tuloksissa verkostoyhteistyössä näyttää olevan haasteita, voidaan yhteistyön toimivuutta kehittää. Kun verkostoyhteistyön haasteet saadaan näkyviksi, näyttää siltä, että työntekijät voivat tehdä työtä, voimavaroja yhdistäen ja tasavertaisina kumppaneina perheiden hyväksi. Näin ajatellen yhteistyön toimivuutta voidaan mahdollistaa ja verkostoyhteistyö on sekä haaste että mahdollisuus.

## Lähteet

- Ahonen, S. 1996. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. (toim.). Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä, 114–160.
- Arola, M. & Jämsen, A. 2005. Sosiaalityö ja uudet kumppanuudet. Teoksessa Jämsen, A. (toim.). Uudistuva Itä-Suomi – Vahvistuva sosiaalityö. Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus ISO. Joensuu: Joensuun yliopistopaino, 21–38.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Valli, R., Aaltola, J. (toim.). Ikku-noita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus, 185–207.
- Halme, N., Perälä, M-L. & Laaksonen, C. 2010. Yhteistyöinterventioiden vaikutavuus lapsiperhepalveluissa. THL.  
<http://www.thl.fi/documents/189940/263094/Raportti%202010%2010.pdf>. 9.1.2015.
- Heino, T. 2013. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy, M. (toim.). Lastensuojelun ytimissä. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 84–107.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hussi, T. 2005. Sosiaalinen raportointi kokemustiedon käsitteellistäjänä. Teoksessa Satka, M., Karvinen-Niinikoski, S., Nylund, M. & Hoikkala, S. Sosiaalityön käytäntötutkimus. Helsinki: Gaudeamus Oy, 144–158.
- Joensuun Kaupunki. 2014. Joensuun lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma.  
<http://webdynasty.jns.fi/djulkaisu/kokous/2014345-6-1.PDF>. 13.1.2016.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2001. Työn organisaatio. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. Porvoo: Bookwell Oy.
- Karjalainen, V. 2009. Verkostokehittäminen. Palveluparadigman muutosvoima. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.). Kehittämistyön risteyskohtia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 251–268.
- Kihlman, E. 2005. Sirpaleista kokonaisuudeksi moniasiantuntijuuden avulla. Teoksessa Reijonen, M. (toim.). Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 93–117.
- Kinnunen, J. 2011. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Teoksessa Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (toim.). Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus. Helsinki: WSOYpro Oy, 165–180.
- Kuparinen, R. 2008. Yhteisöt täynnä sosiaalista pääomaa. Teoksessa Roivainen, I., Nylund, M., Korkiamäki, R. & Raitakari, S. (toim.). Yhteisöt ja sosiaalityö. Kansalaisen vai asiakkaan asialla. Jyväskylä: PS-kustannus, 209–219.

- Kurki, K. 2015. Toiminnanjohtaja. ViaDia ry Joensuu. Lähiötalo. Haastattelu. 6.1.2015.
- Lahti, P. 2003. Järjestöjen edunvalvonta. Teoksessa Niemelä, J. & Dufva, V. (toim.). Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt uudella vuosituohannella. Jyväskylä: PS-kustannus, 86–93.
- Lastensuojelulaki 2007/417.
- Murto, L. 2003. Sosiaali- ja terveysjärjestöt hyvinvointipalvelujen tuottajina. Teoksessa Niemelä, J. & Dufva, V. (toim.). Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali ja terveysjärjestöt uudella vuosituohannella. Jyväskylä: PS-kustannus, 64–85.
- Mustakangas-Mäkelä, A. 2010. Suunnitelmista tekoihin ja toimintaan. Terveempi Pohjois-Suomi hankkeen esiselvitys kunta-järjestöt yhteistyöstä. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. [http://www.oulunkaari.com/tiedostot/Terps/esiselvitys\\_kunta\\_jarjestat\\_yhteistyosta\\_2010.pdf](http://www.oulunkaari.com/tiedostot/Terps/esiselvitys_kunta_jarjestat_yhteistyosta_2010.pdf). 9.1.2015.
- Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Möttönen, S. & Niemelä, J. 2005. Kunta ja kolmas sektori: yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Narikka, J. 2008. Sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestäminen ja hankinta. Helsinki: Tietosanoma.
- Niiranen, V. 2011. Moniammatillisten verkostojen johtaminen. Teoksessa Rissanen, S. & Lammintakanen, J.(toim.). Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy, 129–143.
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Paasivaara, L., Suhonen, M. & Virtanen, P. 2011. Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Pietarinen, J. 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa Karjalainen, S. (toim.). Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus, 58–69.
- Pihlaja, R. 2010. Kolmas sektori ja julkinen valta. Helsinki: Kunnallisanalan kehittämssäätiö.
- Pohjola, K. 2005. Perhe ja lapsen perhe. Teoksessa Reijonen, M. (toim.). Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 43–56.
- Pyhäjoki, J. 2005. Dialogisuus auttamistyön verkostoissa. Teoksessa Reijonen, M. (toim.). Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 71–89.
- Pyhäjoki, J. & Koskimies, M. 2009. Varhainen puuttuminen ja dialogisuuden edistäminen huolen vyöhykkeillä. Teoksessa Lammi-Taskula, S., Karvonen, S. & Ahlström, S. (toim.). Lapsiperheiden hyvinvointi. Helsinki: THL, 186–196.
- Reijonen, M. 2005. "Mitä työtä se perhetyö oikein on?" - ammattina perhetyöntekijä. Teoksessa Reijonen, M. (toim.). Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 7–15.
- Rissanen, S. & Lammintakanen, J. 2011. Sosiaali- ja terveydenhuolto johtamis- ympäristönä. Teoksessa Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (toim.). Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy, 15–38.

- Rouvinen-Wilenius, P. 2014. Kohti osallisuutta – mikä estää, mikä mahdollistaa. Teoksessa Jämsén, A. & Pyykkönen, A. (toim.). Osallisuuden jäljillä. Joensuu: Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry, 51–68.  
<http://www.jelli.fi/lataukset/2014/05/oSallisuuden-j%C3%A4ljill%C3%A4-verkkoversio-pakattuna-16052014.pdf>.  
 7.12.2015.
- Ruusuvuori, J. 2010. Vuorovaikutus ja valta haastattelussa. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P., Hyvärinen, M. (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 269–299.
- Räty, T. 2010. Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rönkkö, L. & Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Saranto, K. & Kuusisto-Niemi, S. 2011. Tiedon hallinta johtamisessa. Teoksessa Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (toim.). Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy, 215–235.
- Seikkula, J. 1994. Sosiaaliset verkostot: ammattiauttajan voimavara kriiseissä. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Siisiäinen, M. 2005. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen kehityssuuntia Suomessa. Teoksessa Leppänen, A. (toim.). Kansalaisyhteiskunta liikkeessä yli rajojen. Helsinki: Palmenia-kustannus, 169–244.
- Simonsuuri-Sorsa, M. 2002. Tutkimusetiikka tutkijankoulutuksessa. Teoksessa Karjalainen, S. (toim.). Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus, 118–125.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämissuunnitelma KASTE 2012–2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Uusi sosiaalihuoltolaki lisää matalan kynnyksen palveluja lapsille ja nuorille. [http://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/den-nya-socialvardslagen-okar-service-med-lag-troskel-for-barn-och-ungdomar](http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/den-nya-socialvardslagen-okar-service-med-lag-troskel-for-barn-och-ungdomar). 7.12.2015.
- Syrjälä, L. 1996. Tapaustutkimus opettajan ja tutkijan työvälteenä. Teoksessa Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. (toim.). Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä, 9–66.
- Särkelä-Kukko, M. 2014. Osallisuuden eriarvoisuus ja eriarvoistuminen. Teoksessa Jämsén, A. & Pyykkönen, A. (toim.). Osallisuuden jäljillä. Saarijärvi: Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry, 34–50.
- THL. 2015. Perhetyö. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo>. 7.12.2015.
- Toikko, T. 2012. Sosiaalipalveluiden kehityssuunnat. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Uusimäki, M. 2005. Perhetyö palvelujärjestelmässä. Teoksessa Reijonen, M. (toim.). Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 17–42.
- Valtioneuvosto. 2015. Valtioneuvoston tiedonanto eduskunnalle 29.5.2015 nimittetyn pääministeri Juha Sipilän hallituksen ohjelmasta. Hallituksen julkaisusarja 10/2015.

- Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut - millainen metodi? Teoksessa Ruusu-  
vuori, J. & Tiittula, L. (toim.). Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuoro-  
vaikutus. Tampere: Vastapaino, 223–241.
- ViaDia Joensuu ry. 2014. "Lähisverkosto" Lähiötalo ennaltaehkäisevän perhe-  
työn palveluympäristönä Joensuun Rantakylä-Utra asuinalueella  
2014–2016. Joensuu: ViaDia Joensuu ry.
- ViaDia Joensuu ry. 2015. Lähiötalo. <http://www.viadia.fi/joensuu/lahiotalo/>.  
7.12.2015.
- Vertio, H. 2003. Järjestöt asiantuntijoina. Teoksessa Niemelä, J. & Dufva, V.  
(toim.). Hyvinvoinnin arjen asiantuntijat. Sosiaali- ja terveysjärjestöt  
uudella vuosituhanella. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–63.
- Vuori, J. 2011. Dialoginen viestintä johtamisessa. Teoksessa Rissanen, S. &  
Lammintakanen, J. (toim.). Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki:  
WSOYpro Oy, 183–198.
- Vuori, J. & Nätkin, R. 2007. Perhetyön tieto ja kritiikki. Johdanto perhetyön  
muuttuvaan kenttään. Teoksessa Vuori, J. & Nätkin, R. (toim.).  
Perhetyön tieto. Tampere: Vastapaino, 7–38.

## Toimeksiantosopimus



## OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	ViaDia Joensuu ry
Toimeksiantajan edustaja:	Kirsti Kurki / Lähiötalo
Osoite:	Riihisärkänkatu 6 c 16 80160 Joensuu
Puhelinnumero:	045-8551677
Sähköposti:	kirsti.kurki@viadia.fi

Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Sosiaalialan koulutusohjelma
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	Anne Hyttinen (1300091)      Katja Kokko (1300088)
Puhelinnumero:	[REDACTED]
Sähköposti:	<a href="mailto:anne.hyttinen@edu.karelia.fi">anne.hyttinen@edu.karelia.fi</a> / <a href="mailto:katja.kokko@edu.karelia.fi">katja.kokko@edu.karelia.fi</a>

Toimeksiannon kuvaus	
Aihe	Opinnäytetyö
Toteutusmuoto	Laadullinen tutkimus
Aikataulu	Valmistuu maaliskuu / 2016 mennessä
Kustannusarvio ja kustannusvastuu	-

Toimeksiantajan sitoumukset	

Opiskelijan sitoumukset	
Toteuttaa opinnäytetyö aikataulun puitteissa	

Opinnäytetyön ohjaus Karelia-amk:ssa	
Ohjaaja(t):	Päivi Putkuri ja Miia Pasanen <a href="mailto:paivi.putkuri@karelia.fi">paivi.putkuri@karelia.fi</a> / <a href="mailto:miia.pasanen@karelia.fi">miia.pasanen@karelia.fi</a> 050-3492159 / 050-4412861

Opinnäytetyön julkisuus	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	

Allekirjoitukset	
Päiväys Joensuussa 26.2.2015	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvitys <i>Anne Hyttinen</i> <i>Katja Kokko</i> Anne Hyttinen
Päiväys Jms 26.2.2015	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvitys <i>Kirsti Kurki</i> Kirsti Kurki
Päiväys Jms 23.3.2015	Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvitys <i>Päivi Putkuri</i>

## Ryhmähaastattelu 1

Hei!

Kevät on jo niin pitkällä, että ensimmäinen ryhmähaastattelumme lähestyy. Haastattelun ajankohtahan on **to 21.5.2015** ja se alkaa **klo 14**. Lähetämme tässä teille vielä ohessa haastattelun kysymysrunгон, jotta voitte tutustua etukäteen haastattelun teemoihin. Aloitamme haastattelun yhteisellä kahvihetkellä. Haastattelu on tarkoitettu nauhoittaa ja videoida litteroinnin helpottamiseksi. Nauha tuhotaan heti litteroinnin jälkeen, eikä sitä käytetä muuhun tarkoitukseen, kuin haastattelun litterointivaiheen helpottamiseksi opinnäytetyössämme.

Tervetuloa Lähiöotalolle, **Riihisärkänkatu 6 C 16** (2.kerros)!

Terveisin

Anne Hyttinen ja Katja Kokko



## Ryhmähaastattelu 1

### 1. Millaista yhteistyötä teette keskenänne?

- nykytilanne (milloin, minkä verran, miten)
- hyvät käytänteet
- haasteet ja esteet
- käytännön esimerkit.

### 2. Millainen merkitys yhteistyöllä on omalle työlle?

- tarpeellisuus
- käytännön esimerkit (kokemukset).

### 3. Millaiselle yhteistyölle teillä on tarvetta?

- käytännön esimerkit
- odotukset
- haasteet ja esteet.

### 4. Minkä pitäisi muuttua, että yhteistyö toimisi käytännössä?

- esimerkit.

### 5. Millaista yhteistyö voisi olla käytännössä tulevaisuudessa?

- hyödyt (työlle, työntekijälle, asiakkaalle)
- haitat (työlle, työntekijälle, asiakkaalle)
- esimerkit.

## Ryhmähaastattelu 2

Hei!

Sopimamme ryhmähaastattelun ajankohta lähenee. **Seuraava ryhmähaastattelu on Joensuun Lähiötalon kerhotilassa, Riihisärkänkatu 6 C 16 80160 Joensuu, 27.8.2015 klo 14–16.**

Aloitamme haastattelun kahvilla. Pidämme ennen haastattelun alkua lyhyen infon edellisestä ryhmähaastattelusta ja iltapäivän aikana toteutettavan haastattelun kulusta. Haastattelu on tarkoitus nauhoittaa ja videoida litteroinnin helpottamiseksi. Nauha tuhotaan heti litteroinnin jälkeen, eikä sitä käytetä muuhun tarkoitukseen, kuin haastattelun litterointivaiheen helpottamiseksi opinnäytetyössämme.

Lähetämme ohessa vielä liitteenä lyhennetyn koonnin edellisestä haastattelusta ja uudet haastattelukysymykset, joihin voit tutustua etukäteen.

Jos sinulla on jotakin kysyttävää, ota rohkeasti yhteyttä meihin. Vastamme mielellämme kysymyksiisi.

Olet lämpimästi tervetullut haastatteluun!

Terveisin

Anne Hyttinen ja Katja Kokko

## Ryhmähaastattelu 2

### TIEDOTTAMINEN

1. Millaisiksi koette yhteistyössänne tämänhetkiset tiedottamiseen käytetyt kanavat?  
(sähköposti, puhelin, internet ja konkreettiset tapaamiset)
2. Miten riittäviä ne ovat?
3. Mitkä asiat vaikuttavat tiedonkulkuun välillänne?  
(esimerkit, ajankäyttö, tärkeysjärjestys, vastaaminen viesteihin työaikana ja lomien aikana)
4. Miten perheiden asioiden tiedottaminen käytännössä toimii yhteistyössänne?  
(salassapito, luvan kysyminen perheeltä asioiden kertomiseen)

### RESURSSIT

1. Miten säännöllisiä vierailunne Lähiötalolle ovat?  
(puhujavierailut, saattamiset, yhteiset palaverit ja niiden riittävyys)
2. Miten oma työaikaanne riittää yhteistyöhönne?  
(konkreettiset esimerkit)
3. Mitkä tekijät yhteistyön aloittamista voivat viivästyttää tai estää?  
(aloittamisen keinot, konkreettinen tapaaminen kasvatusten, odotukset ja vastuu aloitteesta)
4. Miten taloudelliset resurssit vaikuttavat yhteistyöhönne?  
(Lähiötalon sijainti, kulkuyhteydet, toiminnan toteutuminen ja jatkuvuus)
5. Miten työntekijäresurssit vaikuttavat yhteistyöhönne?
6. Mitä vaikutuksia kertomastanne alueellisesta eriarvoisuudesta on yhteistyöllenne?

### ORGANISAATIO

1. Mikä hidastaa uutena työntekijänä järjestämästä tapaamista yhteistyötahojen kanssa?
2. Miten koette konkreettisen käynnin uupumisen Lähiötalolla vaikuttavan yhteistyöhönne?  
(työntekijöiden tunnistaminen ja perheiden tiedottaminen)

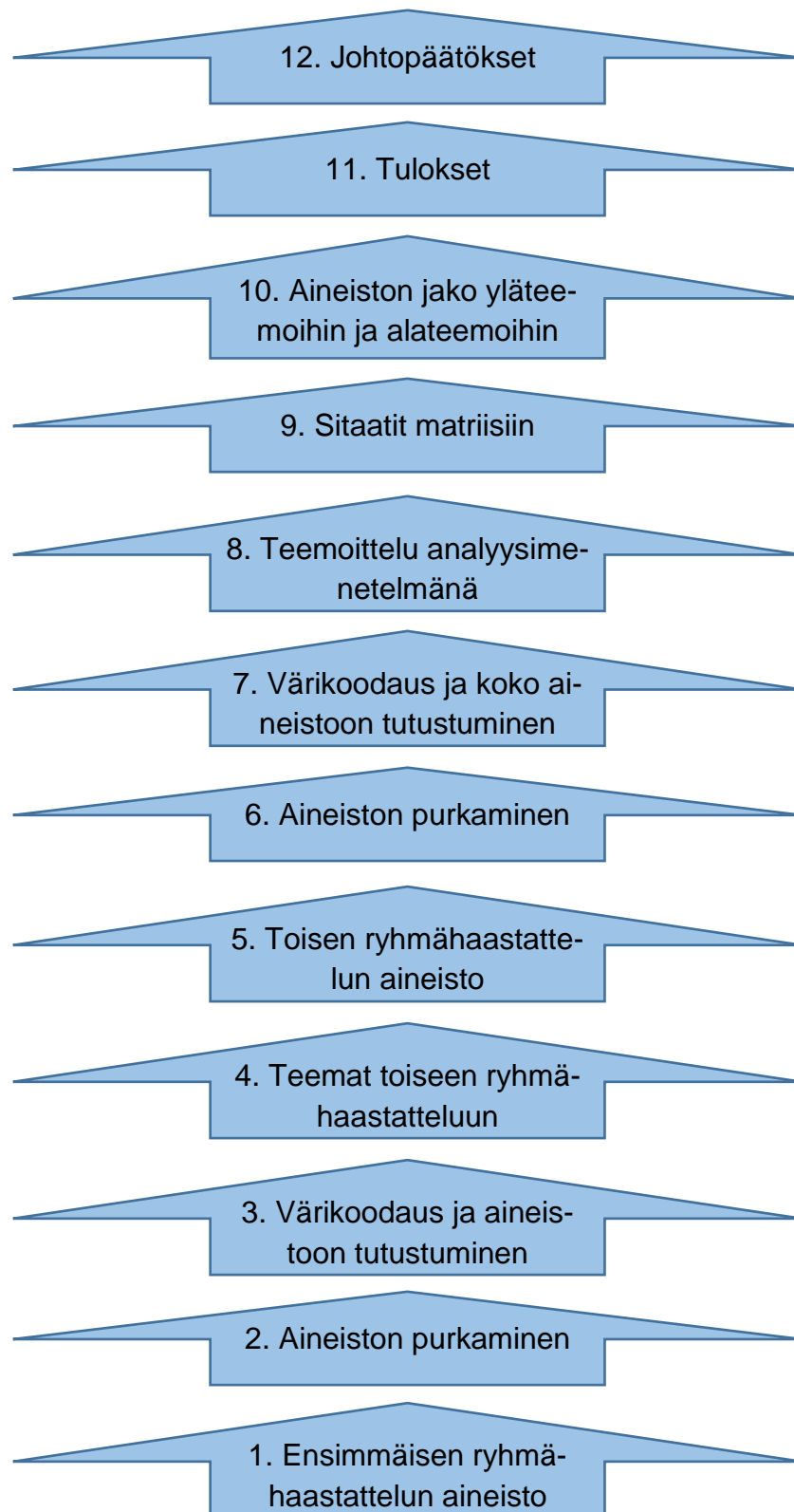
## Ryhmähaastattelu 2

3. Miten organisaation muutokset vaikuttavat yhteistyöhönne?  
(painopiste ja työtehtävät)
4. Mitkä asiat organisaatiossa ovat epäselviä?  
(esimerkkejä yhteistyön kuvioiden epäselvyyteen)
5. Miten muuttuvat työnkuvat organisaatiossa vaikuttavat käytännössä yhteistyöhönne?  
(uudet työntekijät ja sisäisesti vaihtuvat työpaikat)
6. Miten yhteistyötänne johdetaan?  
(nimetyt yhteistyöhenkilöt, vastuujaoit ja kokonaisvastuu)
7. Miten esimiehet suhtautuvat teidän keskinäiseen yhteistyöhönne?  
(ajankäyttö, kannustaminen ja työtehtävien tärkeysjärjestys)

## KEHITTÄMINEN

1. Miten voisitte varata enemmän aikaa yhteistyönne hoitamiseen?  
(tarpeellisuus ja mahdollisuus)
2. Miten voisitte helpottaa tulevaisuudessa yhteistyön aloittamista?  
(uuden työntekijän perehdyttäminen, tiedon siirtäminen, yhteistyöhenkilöiden nimeäminen ja yhteystiedot)
3. Mihin haluatte satsata tulevaisuudessa yhteistyössänne?  
(olemassa olevan yhteistyön tiivistäminen, konkreettiset toiminnot, ryhmätoiminnot, uudet yhteiset työkäytännöt, toimintojen yhdistäminen, yhteiset palaverit, perheiden verkostojen lisääminen ja mummo- ja vaaritoiminta)
4. Miten voisitte kehittää yhteistä toimintaanne / yhteisiä toimintojanne?  
(esimerkit)
5. Miten voisitte lisätä yhteistyönne näkyvyyttä?  
(sosiaalilautakunta ja päättäjät)
6. Miten voisitte kehittää tiedottamista entistä paremmaksi?  
(tietojen ajantasaisuus, internet, sähköposti, Facebook tms.)

## Analyysipolku



## Esimerkkimatriisi

Haastattelu 1 ja 2	Teema 1 tiedottaminen	Teema 2 resurssit	Teema 3 organisaatio	Teema 4 kehittäminen
<p><b>Sitaatit</b></p>	<p>”Se varmaan just vie vähän sitä työaikaa enemmän, kun selvittää ja yrittää saaha ihmistä kiinni” (Puhuja 7).</p> <p>”Aina se on pikkusen isompi kynnys, kun on uusi ihminen, jonka kanssa on yhteistyössä” (Puhuja 2).</p> <p>”Niin, meillä pittää olla näyttö, että meillä on jono, että myö saahaan jotain” (Puhuja 3).</p> <p>”Voitas jotakin kyselyä järjestää ja tuoda meidän kävijöiden mielipidettä esille. Ne on just, mitä meillä niissä kävijäpalautteissa on, ja nehan on aivan tosi hienoja, se mitä sieltä nousee, niistä palautteista.” (Puhuja 5.)</p>	<p>”Jos on enemmän työntekijöitä, nii jouvettas enemmän sitä yhteistyötäki tekemmään” (Puhuja 1).</p> <p>”Kysyvät miksi ette tiedota enempää, että myö ei voida tiedottaa enempää, kun ei voida palvella koko kaupunkia” (Puhuja 6).</p> <p>”Just kun opit tuntemaan ja tietämään sen henkilön ja opit tekemään työtä yhdessä, niin sit ne ottaa ja päättää lähtee” (Puhuja 4).</p> <p>”Toivottavasti päästään kehittääkin sitä koulu yhteistyötä vielä enemmänkin. Avilta ollaan saatu vähän rahoitusta siihen koululaisten toimintaan, jottain kerhotoimintaa, joilla ei oo sitten iltapäiväkerhoo.” (Puhuja 5.)</p>	<p>”Kokoajan ihmiset muuttuu ja organisaatio muuttuu - - kun sieltä aina jollekii soitaa, niin se neuvvoo aina kelle tänä päivänä soitat” (Puhuja 1).</p> <p>”Mie oon kanssa tosi todella positiivisesti yllätynny, miten on löytyny hieno yhteistyö tässä. Että on löytetty ne tavat toimia, että on purkautunu ne semmoiset raja-aidat, että tää on meijjän asia ja tää on meijjän asia. Että nyt on niin hyvin.” (Puhuja 6.)</p> <p>”Kun on paljon kaiken näkösiä tiimejä ja yhteistyöryhmiä ja muita, että pitää rajata jollakin tavalla” (Puhuja 7).</p>	<p>”Niin oli tosi vaikke löytää semmosta hetkee, että olis hyvä lähtee sieltä omalta työpaikalta. Mutta sitten kun sen vaan järjesti ja päätti, että tossa kohti noin, niin sitten pääsi lähtemään.” (Puhuja 2.)</p> <p>”On löytyny tämmöset toimivat käytännöt, joiden kanssa voidaan ihan oikeesti jakaa sitä huolta siitä perheestä ilman että siinä nyt rikotaan mitään sopimuksia. Kerrotaa just se olennainen ja mitä on kysytty lupaa ja muuta.” (Puhuja 6.)</p> <p>”Ja hyviä kannattaa pysyttää, eikä hirveästi aina hamutakkaan uutta. Pidetään kiinni niistä toimivista käytänteistä.” (Puhuja 1.)</p> <p>”Sehän riippuu meistä toimijoista, miten aktiivisesti myö toimittaan” (Puhuja 7).</p>

Teemat

YLÄTEEMAT	RESURSSIT	TIEDOTTAMINEN	ORGANISAATIO	KEHITTÄMISEN HAASTEET	KEHITTÄMISEN MAHDOLLISUUDET
A	Työntekijä	Tiedon ajantasaisuus	Organisaation muutokset	Ajan rajallisuus	Resurssien yhdistäminen
L					
A	Aika	Oma aktiivisuus	Toimenkuvien erilaisuus	Yhteistyön käytännöt ja säännöt	Raja-aitojen häivyttäminen ja tasa-arvoisuus
T					
E	Raha	Työn näkyväksi tekeminen	Organisaation epäselvyys	Muutosvalmius	Työntekijän sitoutuminen
E					
M					
A	Tila		Sektoreiden ja työtehtävien raja-aidat	Rahoituksen riittävyys	Tiedon ajantasaisuus
T					
	Alueellinen eriarvoisuus		Työnjohdon merkitys		Työn näkyväksi tekeminen
					Yhteistyölle ja kehittämiselle aikaa