



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

## **Asiantuntijaroolit ohjaavat yhteistyötä**

Yhteistyöllä moniammatillinen opas

Oripään varhaiskasvatukselle

*Liisa Muhonen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210op)

Arvioitavaksi jättämisaika 10 / 2017

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Liisa Muhonen	<b>Sivumäärä</b> 63 ja 4 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Asiantuntijaroolit ohjaavat yhteistyötä. Yhteistyöllä moniammatillinen opas Oripään varhaiskasvatukselle	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Satu Riikonen, Matti Pesola	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Oripään kunnan varhaiskasvatus, Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys, Mannerheimin Lastensuojeluliiton Oripään paikallisyhdistys.	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämä opinnäytetyö syventyi moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen toiminnallisia menetelmiä hyödyntämällä. Moniammatillinen yhteistyö on lisääntynyt yhteiskunnassa erilaisten organisaatiomuutosten ja toiminnan järjestämisvelvoitteiden johdosta. Maakuntamuutokset ja erilaisten palvelujen uudelleenjärjestäminen vaativat tulevaisuudessa jokaista toimijaa kehittämään moniammatillista yhteistyötä kohderyhmä- ja tarvepohjaiseksi.</p> <p>Tilaajana tässä opinnäytetyössä toimi Oripään kunnan varhaiskasvatus, Mannerheimin Lastensuojeluliiton Oripään paikallisyhdistys ja Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys. Tilaaajien toiveena oli kehittää kunnan ja yhdistysten välistä moniammatillista yhteistyötä varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyössä kehitettiin toimintatutkimuksen tavoin moniammatillista yhteistyötä tilaajien kesken. Kehittämisessä hyödynnettiin erilaisia toiminnallisia menetelmiä. Toimintatutkimuksen avulla tarkasteltiin myös opinnäytetyön tilaajien välistä moniammatillisen yhteistyön tilaa ja sen kehittämistä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista kehittyi toiminnallinen malli eli Kehittäjän opas. Kehittäjän oppaassa ohjeistetaan moniammatillista yhteistyötä toteutumaan tavalla, joka edesauttaa tilaajia kirjoittamaan yhdessä varhaiskasvatuksen historiaa tulevaisuudessa. Opinnäytetyön kehittämistyön tavoitteena oli lisätä yhteisöllisyyttä ja osallisuutta toimijoiden välille sekä osoittaa empaattisen vuorovaikutuksen tavoin jalkauttamisen hyödyt moniammatillisessa yhteistyössä. Tutkimusongelmana opinnäytetyössä oli selvittää, miten tätä kehitystä mahdollistetaan tilaajien toimintaan. Tutkimusongelmaan haettiin vastauksia tilaajia haastatteleamalla, toimintasunnitelmia tarkastelemalla, havainnoimalla ja toiminnallisen työpaja-työskentelyn avulla.</p> <p>Tutkimusongelman ratkaisuksi muodostui asiantuntijaroolien hyödyt moniammatillisessa yhteistyössä. Opinnäytetyön tulokset osoittavat asiantuntijuuden, oman osaamisen tärkeyden ja tunnistamisen tavat sekä niiden hyödyntämisen edut moniammatillisessa yhteistyössä. Osallistava, toiminnallinen ja yhteisöllinen tapa toteuttaa moniammatillista yhteistyötä kehittää organisaation omaa toimintaa. Toimiesaan se myös vaikuttaa positiivisesti toiminnan tehokkuuteen, tuloksellisuuteen ja kohderyhmälähtöiseen ajattelutapaan. Kehittäjän opas vastaa opinnäytetyön tilaajien tarpeeseen saada aikataulutettu, monipuolinen, osallistava ja asiantuntijarolein toteutettu malli taltioida yhdessä historiaa Oripään varhaiskasvatuksessa.</p> <p>Opinnäytetyö mallinsi moniammatillisen yhteistyön asiantuntijaroleista muodostuvaksi kokonaisuudeksi. Lähtökohtana yhteistyössä toimivat kohderyhmä, yhteisöllisyys ja osaamisen monipuolinen hyödyntäminen. Toiminnallisia menetelmiä hyödynnettiin tässä opinnäytetyössä osallistamisen ja yhdessä tekemisen ideologialla, jotta opinnäytetyön tuotoksena kehittäjän opas mahdollistaa tulevaisuudessa moniammatillisen yhteistyön laajan hyödyntämisen eri organisaatioissa.</p>	
<b>Asiasanat</b> moniammatillisuus, yhteistyö, asiantuntijarooli, yhteisöllisyys, asiantuntijuus, toiminnalliset menetelmät.	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Liisa Muhonen	<b>Number of Pages</b> 63 & 4 attachment
<b>Title</b> The group of experts instructing of cooperation. Working together as multi -professional way create guide to the early education of Oripää.	
<b>Supervisor(s)</b> Satu Riikonen, Matti Pesola	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> The early childhood education of Oripää municipality, The Mannerheim League for Child Welfare's local union Oripää and The Parental Union of Oripää early childhood education.	
<b>Abstract</b> <p>This thesis immersed in to develop for multi -professional co-operation of using functional methods involved it. Multi -professional co-operation is increasing phenomenon of these days in our society, because of the different organization changes and new arrangements of our society. Different changes of our counties and new tertiary sector of industry remand of each sector to develop their multi -professional co-operation work as based on target groups or needs.</p> <p>Orderer of this thesis was the early childhood education of Oripää municipality, The Mannerheim League for Child Welfare's local union Oripää and Parental Union of Oripää early childhood education. Orderer wish was to develop multi -professional co-operation on the early childhood education between municipality and unions. The starting point of a development was to get functional and communal way of work together. This thesis investigating of effect on the group of experts working on multi -professional co-operation using the activity analysis of way to investigate that issue. The investigating involved observed and developed of using functional methods on it. This thesis observed how orderer worked together as multi-professional way.</p> <p>The result of this thesis is a functional book named The Developers guide book. The Developers guide book accomplish multi -professional co-operation and assist of thesis orderer to write down the history of early childhood education in the future. Main issues in this thesis development was to find a way to increase communality and participation and point of the benefits of empathic interaction when it is involved on multi -professional co-operation. The research problem of this thesis was solution to how that development is possible between the thesis orderer. The answers founded of that research problem for interviewing to thesis orderer, consider of action plans, observing and using functional workshops for way to work.</p> <p>The result of this research problem is development with the group of experts working on multi -professional co-operation work. The result of this thesis is the point priority of expertise and identifies of your own know-how, including benefits if you use those a part of multi -professional co-operation. Participated, functional and community way to work on multi -professional co-operation develop on organizations action. When it works that effect on positive of effectivity, productive and the way of how organization thinking for their focus groups. The Developers guide book answer of orderer needs to get scheduled, diverse, participated and the group of experts- way to write down about the Oripää early childhood educations history together.</p> <p>This thesis is an example of how to use the group of experts- way of multi -professional co-operation, when that based on focus group, community and know-how in the middle the starting point and development. Functional methods are used in this thesis on ideology to increase a participation and working together, which comes output as a developer guide book. The developer's guide book is enabled for use multi -professional co-operation as widely as you like into the future in different organizations.</p>	
<b>Keywords</b> multi -professional, co-operation, the group of experts, communality, expertise, functional methods.	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 ORIPÄÄN KUNTA	8
2.1 Oripään kunnan varhaiskasvatus	8
2.2 Mannerheimin Lastensuojeluliiton Oripään paikallisyhdistys	9
2.3 Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys	10
2.4 Opinnäytetyöni kehittämistehtävän tavoitteet ja tutkimusongelma	11
3 TIETOPERUSTA	13
3.1 Tietoperustan käsitteet	14
3.2 Tietoperustan hankinta	19
3.3 Asiantuntijahaastattelut	20
3.4 Toimintasuunnitelmat	22
3.5 Työhyvinvointi osaksi moniammatillista yhteistyötä	23
3.6 Kehittämistehtävänä kolme kärkikolmikkoa	24
4 TYÖPAJAT AINEISTONKERUUTAPANA	26
4.1 Käsitteet aineistonkeruussa	27
4.2 Työpajojen sisältö	29
4.3 Toiminnalliset menetelmät työpajoissa 1 ja 2	31
4.4 Toiminnalliset menetelmät työpajoissa 3 ja 4	33
5 TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI	37
5.1 Teemapohjainen analysointi	38
5.2 Uusia toimintamuotoja ja oman osaamisen tunnistaminen	40
5.3 Aikataulutettu ja toimintaan sisällytetty malli	42
5.4 Moniammatillisen yhteistyön määritelmä	43
5.5 Tulevaisuusajattelusta toiminnan kehityssuunta	44
5.6 Asiantuntijaroleilla merkitys moniammatillisessa yhteistyössä	45
5.6.1 Asiantuntijaroleilla ohjataan osaamista ja toimintaa	46
5.7 Vastuuttaminen ja vastuun jakaminen	48
5.8 Moniammatillinen yhteistyö on yhteinen etu	49
5.9 SWOT-analyysin yhteinen purku	49
6 HAVAINNOINTI	51
6.1 Toiminnallisuus ja asiantuntijuus roolien edistäjänä	52
7 TUOTOKSENA KEHITTÄJÄN OPAS	53
7.1 Yhteenveto ja kehittämisideat	54
LÄHTEET	58
LIITTEET	64
Liite 1. Osaamiskävely -menetelmä	64
Liite 2. Kehittäjän opas diat 1 &2 ja linkki oppaaseen	66
Liite 3. Itsearviointimalli	67

## 1 JOHDANTO

Moniammatillinen yhteistyö on nykypäivänä näkyvä osa eri organisaatioiden arkea. Moniammatillisuus tarkoittaa työskentelytapaa, jossa aiheperusteisesti alan asiantuntijat kokoontuvat yhdessä työskentelemään yhdessä asiakas- ja työlähtöisesti. Asiakas- ja työlähtöisyys toimii tässä määritelmässä perustana moniammatilliselle yhteistyölle. (Isoherranen 2005.) Meneillään oleva sote- ja maakuntauudistuksen valmistelu nostaa moniammatillisen yhteistyön aiheena esiin kiperästi monellakin sektorilla. Esimerkiksi SOSTE:n (Suomen sosiaali ja terveys ry) julkaisemassa sote- alan järjestöjen yhteisessä kannanotossa kesäkuussa 2017 otetaan kantaa moniammatillisen ja monitahoisen yhteistyön säilyvyyden takaamiseen. Kannanotossa korostetaan vapaaehtoistyön merkitystä osana yhteiskunnallista tavoitetta ja kustannustehokkuutta, joka osoittaa vapaaehtoisen toiminnan merkityksen palveluntarjoajana. (SOSTE ry 2017.)

Palveluntarjonnan lisääminen asettaa moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi asiakaslähtöisen tarpeen julki- ja vapaaehtoistoimijoiden välille (Valtioneuvosto 2017.) Opinnäytetyöni tilaajana Oripään kunnan varhaiskasvatus ja sen kaksi paikallisyhdistystä (MLL Oripää ja Varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys) ovat moniammatillisen yhteistyön kehittämistarpeesta hyvä esimerkki. Palveluntarjoamisessa muutoksen tämän hetkistä tilaa kutsutaan murrosvaiheeksi. Moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta murroksen vaiheita kuvaa hyvin se, etteivät palveluntarjoamisessa kokoonpanot enää ulotu yhden toimijan varaan, vaan tehokkuutta haetaan monen toimijasektorin toteuttamana. Tähän viittaa uudistuva valinnanvapauslaki sosiaali- ja terveyspalvelujen saralla, joka mahdollistaa asiakkaan valita itse, kenen tuottamia sosiaali- ja terveyspalveluja hän haluaa käyttää. (Valtioneuvosto 2017.) Palveluntarjonnan muutoksen esiin nostaa sote- ja maakuntauudistuksen valmistelun murrosvaiheet, joita SOSTE:n pääsihteeri Vertti Kiukas (2017) kommentoi nostamalla esiin osallisuuden ja matalan kynnyksen palvelut osana kolmannen sektorin tietotaitoa.

Oripään kunnan varhaiskasvatus toteutti yhteistyössä Mannerheimin Lastensuojeluliiton Oripään paikallisyhdistyksen ja Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistyksen kanssa Minä oripääläinen -hankkeen ajalla 09/2016 - 09/2017. Hankkeen tarkoituksena oli kirjoittaa Oripään varhaiskasvatuksen historia kirjaseen muotoon moniammatillisesti toteutettuna. Työskentelin tässä hankkeessa toimittajana ja hankkeen aikana nämä kolme toimijaa (MLL Oripää, Oripään kunnan varhaiskasvatus, Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys) totesivat, että heidän välinen moniammatillinen yhteistyö tarvitsee suuntaa ja kehitystä. Täten syntyi tarve opinnäytetyölleni, jonka tavoitteena on kehittää tilaajien välistä moniammatillista yhteistyötä.

Kutsunkin näitä kolmea toimijaa (MLL Oripää, Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys ja Oripään kunnan varhaiskasvatus) yhteisesti tilaajaksi tässä opinnäytetyössä, sillä he esittivät yhdessä selkeän tarpeen opinnäytetyölleni. Tilaajana he haluavat toteuttaa tehokkaammin, yhteisöllisemmin ja asiakaslähtöisemmin moniammatillista yhteistyötä. Opinnäytetyöni tavoitteena on mallintaa moniammatillinen yhteistyö tilaajalle hyödyntämällä tehokkaita ja tuottavia tapoja työskennellä moniammatillisesti. Kiukaan (2017) kuvailemaa tietotaitoa, joka pohjautuu osallistamisen periaatteeseen, hyödynnetään tässä opinnäytetyössä moniammatillisuuden perustana.

Yhtenä tavoitteena opinnäytetyössäni on vastata Oripään kunnan varhaiskasvatuksen tavoitteeseen huomioida kohderyhmä laajasti toimimalla yhteistyössä paikallisten yhdistysten kanssa (Kuttila 2016). Oripään kunnan varhaiskasvatussuunnitelman (2016) mukaisesti varhaiskasvatuksen painoalueita organisoidaan vuosittain toimintasuunnitelman avulla, jotta kehitys ja luottamus varhaiskasvatukseen säilyvät. Avoimuus, yhdessä tekeminen ja luottamuksellinen sekä keskusteleva yhteistyö vanhempien kanssa antavat pohjan Oripään kunnan varhaiskasvatukselle toimia kohderyhmälähtöisesti. Toimiva työyhteisö ja yhteistyö alueen muiden toimijoiden kanssa luovat varhaiskasvatukselle onnistuneen tulevaisuuden. (Oripään kunta 2016.)

Minä oripääläinen -hanke toimii opinnäytetyöni taustatutkimuksena. Varhaiskasvatuksen historian taltioinnin takaaminen myös tulevaisuudessa nousi hankeen myötä tavoitteeksi opinnäytetyölleni. Historian kirjoittamisen mallintaminen on tässä opinnäytetyössä moniammatillisen yhteistyön kehittämisessä aihealue, jota käsitellään yhteisesti tilaajien kanssa kehittämistarkoituksella. Tämä opinnäytetyö syventyy Oripään kunnan varhaiskasvatuksen, Mannerheimin Lastensuojeluliiton Oripään paikallisyhdistyksen ja Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistyksen moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen asiakas- ja työlähtöisesti.

Tietoperustan opinnäytetyölleni hankin Minä oripääläinen -hanketta hyödyntäen, asiantuntijahaastatteluin, opinnäytetyön tilaajien toimintasuunnitelmia tarkastelemalla, työkokemustani hyödyntäen ja aiheen kirjallisuudesta. Aineistonkeruuta toteutan havainnoimalla, toiminnallisia menetelmiä työpajoissa hyödyntämällä, kirjallisuutta lukemalla ja refleктоimalla. Analysoinnissa hyödynnän teemapohjaista analysointimenetelmää. Tämä opinnäytetyö sisältää neljän toiminnallisen työpajan ajan tapahtuvaa kehitystä, havainnointia, analysointia ja tuloksia, joita työpajojen aikana tilaajani moniammatillisen yhteistyön kehittyessä tapahtuu. Opinnäytetyöni on kokonaisuudessaan toimintatutkimus. Opinnäytetyöni aiheesta itselläni on paljon kokemusta työurani ajalta. Työkokemukseni moniammatillisesta yhteistyöstä on moninainen, sillä olen toiminut sosiaali- ja terveysalalla asiakastyössä jo yli viisitoista vuotta. Työurani aikana olen toiminut myös alan luottamusmiehenä ja työsuojelussa ja näissä toimissa moniammatillinen näkökulma on ollut ehdoton onnistumisen kannalta.

## 2 ORIPÄÄN KUNTA

Esittelen tässä luvussa opinnäytetyöni tilaajien toimintaympäristön eli Oripään kunnan ja kaikki kolme opinnäytetyöni tilaajaa. Tilaajat (Oripään kunnan varhaiskasvatus, MLL Oripää, Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys) tuottavat yhdessä palveluja oripääläisille lapsille ja heidän perheilleen. Opinnäytetyöni tilaajia yhdistää Oripää ja oripääläisyys. Oripään kunta sijaitsee Varsinais- Suomessa. Asukkaita Oripäässä on noin 1300. Oripääläisiä perusarvoja ovat maaseudun rauha ja luonto sekä turvallinen asuinympäristö. Lähipalveluihin ja monipuolisiin harrastusmahdollisuuksiin panostava Oripää on tunnettu myös puhtaasta pohjavedestään. Pienenä ja itsenäisenä kuntana Oripään toimijat pystyvät yhdistämään toimintaansa muun muassa varhaiskasvatuksen kehittämiseksi. Asukkaat ja yhdistykset toimivat tiiviisti yhdessä tavoitteenaan luoda Oripäästä parempi paikka elää ja olla asukkailleen. Oripäässä vaalitaan kunnan itsenäisyyttä. Kunnan vakaa talous ja maltillinen verotus ovat asioita, joista pidetään huolta. Kunnan hyvinvointia on kehitetty monipuolisesti esimerkiksi liikuntapalveluiden ja vanhuspalveluiden tavoin. (Oripää 2017.)

Lapsiperheiden helppo arki on yksi tärkeä oripääläinen arvo. Oripää on kuntana panostanut lapsiin ja nuoriin monipuolisten varhaiskasvatuspalveluiden ja oman lähikoulun tavoin. Nuorille tarjolla on nuorisotila, oma vapaa-ajan ohjaaja sekä liikunta- ja harrastuspaikkoja. Oripään kunnassa on vahva talkoo- ja yhteistyöhenki ja halu pitää huolta toisista. Yhteisöllisyys kunnassa näkyy niin monen elävän kylän tavoin, kuin myös virkeän yhdistystoiminnan tuloksena. (Oripää 2017.)

### 2.1 Oripään kunnan varhaiskasvatus

Opinnäytetyöni päätilaaja on Oripään kunnan varhaiskasvatus. Oripään varhaiskasvatus on osa Oripään kunnan toimintaa. Oripään kunnan varhaiskasvatus kuuluu sivistystoimen hallintoon ja sen vastuuhenkilönä toimii tällä hetkellä Elina Kutila. (Oripään 2017.) Itse ajattelen, että varhaiskasvatusta voidaan ajatella olleen aina olemassa, vaikkei varhaiskasvatus terminä olekaan historiassa tuttu, sillä varhaiskasvatuksen perusajatus on vain korostunut ja kehittynyt vuosien varrella.



Kutila (2016) kertoo haastattelussaan, että tänä päivänä varhaiskasvatus on paljon muutakin kuin hoitopaikka lapselle. Hän toteaa, että varhaiskasvatus on suuri osa lapsen kehitystä ja kasvatusta varhaislapsuudessa, jonka tavoitteena on edesauttaa lasten kehitystä tavoitteenaan tehdä lapsista yhteiskuntaan kelpokansalaisia. Kutilan (2016) mukaan varhaiskasvatuksen tehtäviin kuuluu ammattiryhmänä tukea ja valvoa lapsen oikeuksia sekä opastaa ja tukea vanhemmuudessa. Oripään kunnan varhaiskasvatussuunnitelmassa (2016) taataan varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuus tarjoamalla johdonmukaista, tasapuolista ja laadukasta kasvatusta kaikille oripääläisille lapsille. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on huomioida kunkin lapsen ja lapsiryhmän ikä – ja kehitystason mukaiset tarpeet.

Lapsella on subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen. Toiminta lähtee lapsen tarpeista ja osallisuudesta oman arkensa tärkeisiin asioihin. Pedagoginen toiminta muodostuu suunnitelmallisen ja tavoitteellisen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon monipuolisesta kokonaisuudesta. Ryhmissä toimitaan eri yhteistyötahojen ja verkostojen kanssa vanhempien kasvatuskumppaneina. Perheiden kotikasvatusta tuetaan kunkin lapsen varhaiskasvatus- tai esiopetussuunnitelman mukaisesti. (Oripään kunta 2016.)

Oripäässä varhaiskasvatusta toteutetaan perhepäivähoidossa, päiväkotit Kultasiivessä ja Nallenkolossa. Esiopetusta toteutetaan Nallenkolossa, jossa toimii myös esi-koululaisten täydentävä varhaiskasvatus. Vastaava lastentarhanopettaja Päivi Toivonen (2016) toteaa haastattelussaan, että varhaiskasvatuksen toiminnassa halutaan kehittyä ja olla valmiita ottamaan uusia ideoita vastaan.

## 2.2 Mannerheimin Lastensuojeluliiton Oripään paikallisyhdistys

Toinen opinnäytetyöni tilaaja on Mannerheimin Lastensuojeluliiton Oripään paikallisyhdistys (MLL Oripää), joka on perustettu vuonna 1927. Yhdistyksen tarkoitus on saattaa lapsiperheet yhteen ja toiminnan tavoitteena on luoda yhteistä tekemistä perheille heidän ehdoillaan. (Lähteenmäki 2016.)

Puheenjohtaja Johanna Kreivilä (2017) kertoo haastattelussaan, että kohderyhmänä ovat kaikki Oripään lapsiperheet ja toimintaa ylläpitävät aktiivitoimijat Oripäässä ja toteaa, että yhdistyksen toiminta on täysin vapaaehtoista. Kreivilän (2017) mukaan yhdistyksen toiminta on vuosien varrella kehittynyt yhä enemmän kohderyhmälähtöiseksi. Tapahtumia ovat muun muassa perhekahvila, liikkari, vappu- ja halloween-disco, kevätpäivä ilotulitus, villasukkien jako syntyneille, kevät- ja syystalkoot MLL:n mökillä, kesäpäivä mökillä, joulumieli- lahjakorttien jako ja kunnan kanssa syysleirin järjestäminen (Kreivilä 2017).

Kreivilä (2017) kertoo haastattelussaan, että rahoitus toimintaan saadaan varainhankinnalla, avustuksilla ja jäsenmaksuilla. Yhteistyötä yhdistyksellä on kunnan, varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistyksen ja alueen eri toimijoiden kanssa erilaisten tapahtumien tavoin. Tulevaisuudessa yhdistyksellä on tavoitteena saada lapsiperheitä aktiivisemmin mukaan toimintaan ja lisätä yhteistyötä alueen toimijoiden kanssa. (Lähteenmäki 2016.)

### 2.3 Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys

Kolmas opinnäytetyöni tilaaja on Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys, joka perustettiin syyskuun 7. päivänä vuonna 2016. Vanhempainyhdistys on siis uusimpia yhdistystoimijoita varhaiskasvatuksessa. Ennen vanhempainyhdistystä Oripäässä toimi vanhempainneuvosto. Vanhempainyhdistyksen toiminnan tarkoitus on koota päivähoitolaisten vanhemmat yhteen ja tarjota heille keskustelufoorumia yhteisesti. (Lähteenmäki 2017.)

Vanhempainyhdistyksen toiminnan tavoitteena on toimia vanhempien ja varhaiskasvatuksen välissä yhdistävänä tekijänä ja ennen kaikkea toimia lasten ja nuorten hyväksi. (Lähteenmäki 2017.) Hallituksen jäsen Kanerva (2017) kertoo haastattelussaan, että kohderyhmänä ovat kaikki oripääläiset lapset vanhempineen. Hän kertoo, että toiminta on vapaaehtoista ja sitä pyörittävät yhdistyksen aktiivitoimijat. Kanerva (2017) toteaa, että vaikka yhdistyksen toiminta on vasta aluillaan, on yhdistyksellä pohjaa vanhempainneuvoston jäljiltä paljon.

Toimintaa ovat osallistuminen ja tukeminen varhaiskasvatuksen liikuntatapahtumiin, discot alle kouluikäisille, joulumyyjäiset yhdessä kunnan kanssa ja kevätporinät. Rahoitus saadaan varainhankinnan kautta. Yhteistyötä yhdistyksellä on kunnan, seurakunnan ja MLL Oripään kanssa. Tulevaisuuden suunnitelmiin vanhempainyhdistyksellä kuuluu keskeisenä varainkeruu, lasten hyvinvoinnin lisääminen ja toiminnan pysyvyyden takaaminen. (Lähteenmäki 2017.)

## 2.4 Opinnäytetyöni kehittämistehtävän tavoitteet ja tutkimusongelma

Opinnäytetyöni kehittämistyön tavoitteiksi ja tutkimusongelmaksi nousi haastattelujen, tilaajan toiveiden ja taustatietojen hankinnan pohjalta moninaisia asiakokonaisuuksia, joita yhdistää opinnäytetyöni pääaihe eli moniammatillinen yhteistyö. Jaoin tavoitteet omiksi asiakokonaisuuksiksi, jotta tietoperustan hankinta ja aineistonkeruu hahmottuisivat selkeäksi ja tavoitteiden toteutumisen seuranta helpottuisi opinnäytetyöni prosessin aikana. Tavoitteiksi nousivat;

### **Tilaajan toive**

Varhaiskasvatus Oripää: Yhteistyön kehittäminen kunnallisen varhaiskasvatuksen ja alueen yhdistysten välillä. Kuntalaisten osallistaminen varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Uusien yhteistyömuotojen löytyminen ja uusia ideoita varhaiskasvatuksen moniammatilliseen yhteistyöhön. (Toivonen 2016.) Näitä tavoitteita ja painoalueita varhaiskasvatus haluaa avata, korostaa ja kehittää moniammatillisesti opinnäytetyöni avulla sekä tunnistaa uusia mahdollisuuksia toimia yhdistysten kanssa moniammatillisesti. Tilaajani halusi myös nostaa yhdeksi tavoitteeksi opinnäytetyölleni yhteisöllisyyden tunteen säilyttämisen ja jatkuvuuden sekä empaattisen vuorovaikutuksen tavin yhteisöllisyyden tunteen jalkauttamisen (Kutilla 2016.)

MLL Oripää: Yhteistyötavat ja moniammatillinen kehittäminen nousivat MLL:n Oripään paikallisyhdistyksen tärkeimmäksi tavoitteeksi saavuttaa opinnäytetyöni kehittämistyön kautta (Kreivilä 2017.)

Vanhempainyhdistys: Vanhempainyhdistys toivoo opinnäytetyöltäni ideoita oman toiminnan ja moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen ja vakauttamiseen (Lähteenmäki 2016.)

### **Haastatteluista**

Päätavoitteeksi opinnäytetyölleni haastatteluista nousi esiin luoda entistäkin toimivampi malli tehdä moniammatillista yhteistyötä Oripään varhaiskasvatuksen ja varhaiskasvatuksen alaisten yhdistysten välillä. Toiveena on luoda malli, joka lisää yhteisöllisyyttä ja avoimuutta Minä oripääläinen -hankkeessa toimivien osapuolten keskuuteen. Pitkäaikaisena tavoitteena on osallistaa Oripään kunnan asukkaita yhteisen historian luomiseen. (Kutilla 2016.)

### **Taustatiedoista**

Määritelmien/tietoperustan pohjalta: Opinnäytetyöni tavoittelee osallisuutta, mallintamista ja yhteisöllisyyden näkökulmaa tilaajani moniammatilliseen toimintaan. Opinnäytetyöni tavoitteena on esitellä näille toimijoille tapoja työskennellä yhdessä tehokkaasti ja tuottavasti luomalla yhdessä tulevaisuuteen mallin taltioida toiminnan historiaa varhaiskasvatukselle.

Tilaaajalta: Opinnäytetyöni tilaaja haluaa tutkimusongelmani keskittyvän yhteisölliseen ja mielekkääseen tapaan kehittyä moniammatillisesti (Lähteenmäki 2016.) Opinnäytetyöni työhyvinvointiin liittyvä tavoite on pitkällä aikavälillä lisätä työhyvinvoinnista syntyvää energiaa, tehokkuutta ja positiivisuutta tilaajieni moniammatilliseen yhteistyöhön (Oripää 2016.)

### **Tutkimuskysymykseni**

Miten yhteisöllisyyttä lisätään Oripään varhaiskasvatuksessa toimivien toimijoiden moniammatilliseen yhteistyöhön historiaa ja hankkeen yhteistyötä hyödyntäen?

Miten moniammatillinen yhteistyö saadaan osaksi tilaajan vuosittaista toimintaa?

### 3 TIETOPERUSTA

Opinnäytetyöni lähtökohtana toimii Minä oripääläinen -hanke. Hankkeen tavoitteena oli koota Oripään varhaiskasvatuksen historiaa kirjasen muotoon, jotta varhaiskasvatuksen toiminnan historia saataisiin ikuistettua tulevaisuuden sukupolville. Työskentelin Minä oripääläinen -hankkeessa toimittajan ja hankkeen tuotoksen, kirjasen tietoperustan kokoajana ja kirjoittajana. Varhaiskasvatukselle Oripäässä hanke oli tärkeä osa heidän juuriensa tunnustamista ja itselleni valtavan hyödyllinen osa opinnäytetyöni tietoperustan hankinnassa ja kokonaiskuvan hahmottamisessa. Tein paljon hyviä havaintoja moniammatillisen yhteistyön tilanteesta Oripäässä sekä sen kehittämistarpeista hankkeen aikana.

Sitran asiantuntija Saara Rimon (2017) toteaa, että tulevaisuuden työpaikka on erilainen kuin tämän päivän työ. Hän toteaa, että nopeasti muuttuva työelämä ja valmius kohdata muutokset vaikuttavat siihen, kokevatko työntekijät osaamisensa vastaavan muuttuvan työelämän vaatimuksia sekä siihen, pystyvätkö työpaikat tarjoamaan puitteet osaamisen uudistamiselle. Rimonin (2017) mukaan kehittämistyöllä on oppimisympäristöjen luomisessa valtavan suuri merkitys. Työpaikkojen tulee olla mielekäs oppimisympäristö, jotta työntekijät haluavat kehittyä ja pitää huolta omasta osaamisestaan (Rimon 2017). Tähän teoriaan perustan opinnäytetyöni kehittämistehtävän perusajatuksen asiantuntijahaastatteluista nousseiden tietojen lisäksi; - Yhteisölliseen ja mielekkääseen tapaan kehittyä.

Hahmottelin opinnäytetyöni kokonaisuuden tekemällä opinnäytetyöstäni prosessikartituksen (Kuvio 1 Opinnäytetyön prosessi), jossa avattuna ne toiminnot, joita opinnäytetyöni sisältää. Kuviossa 1 on esiteltynä tietoperustan hankinta, aineistonkeruutavat, tulokset ja niiden analysointi sekä tutkimusongelmani ja kehittämistehtäväni.



Kuvio 1 Opinnäytetyön prosessi.

### 3.1 Tietoperustan käsitteet

#### Yhteisöllisyys

Tässä opinnäytetyössä yhteisöllisyys käsitteenä tarkoittaa toiminnasta syntyvää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Opinnäytetyössäni puhutaan tarkoituksenmukaisesta yhteisöllisyydestä, joka pohjautuu tarpeeseen tehdä ja tuottaa yhdessä moniammatillisesti (Jauhiainen ja Eskola). Jauhiainen ja Eskola (1993) kirjassaan Ryhmäilmiö, nostavat esiin Eräsaaren (1993,164) tavoin tarkoituksenmukaisen yhteisöllisyyden toiminnan arvot ”yhteenkuuluvuus, yhteisvastuu ja yhteistyö”- keskiöön käsitteen määrittelyssä. Tämä näkökulma on yksi opinnäytetyöni kehittämistyön pääaiheista ja tutkimusongelmassani haen vastauksia nimenomaisesti siihen, miten tätä yhteisöllisyyttä lisätään tilaajieni moniammatilliseen toimintaan.

## Varhaiskasvatus

Opinnäytetyöni tilaajat toimivat kaikki varhaiskasvatuksen alalla. Ojala (1993) määritteli julkaisussaan - Varhaiskasvatuksen perusteita ja haasteita, varhaiskasvatuksen kodin, päivähoidon ja esikoulun väliseksi vuorovaikutustapahtumaksi, joka pyrkii lasten kokonaispersoonallisuuden kehittämiseen. Tämä määritelmä pitää sisällään yhdistävän tekijän opinnäytetyöni tilaajien (kunnallisen varhaiskasvatuksen ja vapaaehtoisen varhaiskasvatuksen) välillä. Yhdistävänä tekijänä tässä ovat lapset ja heidän perheensä. Tämä tekijä luo Opetushallituksen (2016) määräyksen lisäksi tarpeen moniammatilliselle yhteistyölle, jonka kehittäminen ja mallintaminen ovat opinnäytetyöni kehittämistehtävä.

Opetushallituksen (2016) varhaiskasvatussuunnitelman perusteita koskevassa määräyksessä veloitetaan varhaiskasvatusta järjestäviä tahoja järjestämään toimintaa yhteisten keskeisten tavoitteiden ja sisältöjen puitteissa. Määräyksessä avataan tavoitteina huoltajien ja varhaiskasvatusta järjestävien tahojen välinen yhteistyö, monialainen yhteistyö ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman sisältöä koskeva toiminta. Opetushallituksen (2016) määräystä opinnäytetyöni tilaajista toteuttaa Oripään kunnan varhaiskasvatus, joka edustaa kunnallista varhaiskasvatusta ja Oripään kaksi paikallisyhdistystä (MLL Oripää & Vanhempainyhdistys), jotka toimivat alueella vapaaehtoisesti varhaiskasvatuksen hyväksi.

## Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisuus tarkoittaa vuoropuhelua, jossa kunkin aiheen käsittely nähdään yhteisenä tuotoksena. Luottamus ja yhteinen päämäärä ovat ne tekijät, joiden ympärille moniammatillinen yhteistyö tulisi rakentaa. Ilman näitä tekijöitä ei yhteisymmärrystä, eikä tuottavaa toimintaa voida saada aikaiseksi. Yhteistyössä toimitaan yhdessä. Yhteistyötä määriteltäessä esiin nousee halu ja tarve saada tehtyä yhdessä mahdollisimman tehokkaasti ja toimivasti. (Mönkkönen 1996,61-61.)

Yhteisen päämäärän kirkastaminen on äärimmäisen tärkeää, ettei kukaan osapuolista koe hyödyttömäksi toimia yhdessä. Selkeä päämäärä myös edesauttaa yhteistyön tuloksien syntymistä ja ennaltaehkäisee aiheesta eksymistä. (Mönkkönen 1996,61-62.) Opinnäytetyöni kehittämistehtävä syventyy opinnäytetyöni tilaajien välisen moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen Mönkkösen (1996,61-62) määritelmän pohjalta.

### Oman toiminnan historia

Laadun kehittämisessä hyvänä lähtökohtana toimii oman toiminnan arviointi ja siksi oman toiminnan historian tietämys on tärkeä osa organisaatioiden toimintaa. Arvioinnin ja oman toiminnan historian tietämyksen avulla havaitaan omien toimintojen vahvuudet ja kehittämiskohteet. Mitään ei voida kehittää, jos lähtötilannetta ei ole selvillä. (Kulmat.fi 2005.) Tässä opinnäytetyössä historiaa käsitellään oman toiminnan tunnistamisen ja oman toiminnan historian tuntemisen näkökulmasta. Historia nähdään opinnäytetyössä osana moniammatillista yhteistyötä, jonka arviointi on osa kehitystyötä. Työurani aikana olen todennut oman toiminnan historian tuntemisen erityisen tärkeäksi eritoten muutostilanteissa. Minä oripääläinen -hanke, joka toimi taustatutkimuksena opinnäytetyölleni pureutui Oripään varhaiskasvatuksen historian koaamiseen ja tutkimiseen. Hyödynnän hankkeesta saamaani tietoperustaa opinnäytetyössäni osana lähtötilannetta ja kehityssuuntaa, jolla mallinnan ja kehitän moniammatillista yhteistyötä. Toteutan oman toiminnan historian kirjoittamista opinnäytetyössäni konkreettisenä kehitettävänä aiheena työpajoissa. Tämä toive tuli opinnäytetyöni tilaajilta.

### Empaattinen vuorovaikutus

Opinnäytetyöni tuotoksen levittäminen ja toimintatavan hyväksyminen vaativat empaattisen vuorovaikutuksen ilmapiirin. Empaattinen vuorovaikutus on toisen ajatus- ja tunnemaailman ymmärtämistä ja sen avulla tapahtuvaa tiedostamisprosessia (Kaupila 2005,186-187). Tätä ilmapiiriä tavoittelen opinnäytetyöni kehittämistyön mahdollistamiseksi. Käsitelen opinnäytetyössäni empaattista vuorovaikutusta siitä näkökulmasta, että empaattista vuorovaikutusta on mahdollista oppia.



Mahdollistan empaattisen vuorovaikutuksen ilmapiirin erityisesti aineistonkeruussa menetelmällisissä työpajoissa, joissa tuon tasa-arvoisen kohtelun ja oppimisen ilon esiin toisilta oppimalla. En toimi työpajoissa johtajan roolissa, vaan annan tilaa työpajaan osallistuvien rooleille, jotta empaattinen vuorovaikutus saadaan aikaiseksi ja sen hyödyt edistävät kehittämistyötä ja opinnäytetyöni tilaajan omaa toimintaa.

## Osallisuus

Pohjois -Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry:n (2017) ylläpitämällä sivustolla kuvataan osallisuus tunteena, joka liittyy yhteisöön ja yhteiskuntaan kuulumiseen. Opinnäytetyöni tavoittelee tätä osallisuuden tunnetta moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta. Osallisuus on opinnäytetyössäni kiteytetysti vaikuttamista yksin ja yhdessä. Kohderyhmän osallistaminen toiminnan suunnitteluun ja sitä kautta itse toimintaan mukaan takaa yhdistystoiminnan jatkuvuuden (Yhdistystoimijat 2017.) Olen huomannut kohderyhmän osallistamisen tärkeyden toimiessani useissa erilaisissa luottamustoimissa yhdistystoimijan alaisuudessa.

Osallisuus on itselleni opinnäytetyöni tutkimusongelman ratkaisua hakiessa ehdoton kulmakivi. En halua opinnäytetyöni kehittämistyöstä kehittyvän toimintaa, johon ei opinnäytetyöni tilaaja koe osallistuvansa. En myöskään toivo kehitystyön olevan mitään niin kaukaista heidän omasta toiminnastaan, etteikö siihen voisi osallistaa koko organisaatiota tai ulkopuolisia tekijöitä. Toivon, että kehittämistyön tuloksena syntyy moniammatilliselle yhteistyölle malli, joka mahdollistaa tilaajalleni liikkumavaraa kehittämisessä ja osallistamisen mahdollisuuksissa. Tässä opinnäytetyössä osallistaminen on keskiössä kohderyhmälähtöisellä ajattelulla toteutettuna.

## Tavoitteellinen ryhmä

Ryhmän toimintaa säätelevät aina tietyt ulkoiset ja sisäiset ehdot. Ulkoisiksi ehdoiksi voidaan luokitella ympäristötekijät ja ryhmän perustehtävä. Sisäiset ehdot ovat sidoksissa ryhmän jäseniin eli kokoonpanoon, jolla ryhmä toimii. Ryhmän tarkoitus on laajempi ajatus kuin ryhmän tavoite tai perustehtävä, sillä se määrittelee sen, miksi ryhmä on olemassa. (Niemistö 2000, 34-42.)

Ryhmän olemassaolo lakkaa tai ainakin toiminta heikkenee, mikäli sen tavat, kokoonpano tai toiminta eivät ole tarkoituksen mukaisia (Niemistö 2000, 34-42). Opinnäytetyössäni työpajoihin kokoontuvan ryhmän tarkoituksen mukaisen toiminnan perusedellytyksenä on yhteinen tavoite ja kohderyhmälähtöinen näkökulma. Jokainen toimija ryhmän jäsenenä tavoittelee yhteistä päämäärää, - löytää tapa toteuttaa moniammatillista yhteistyötä kohderyhmälähtöisesti. Tämä asettaa ryhmän toiminnasta tavoitteellisen. Kukin ryhmän jäsen hyötyy työpajoista sekä oman toiminnan, että moniammatillisen toiminnan näkökulmasta.

### Ryhmädynamiikka

Opinnäytetyössäni ryhmädynamiikan onnistuminen on toiminnallisen osuuden onnistumisen ehto. Jauhiainen & Eskola (1994, 33) nostavat esiin näkökulman ryhmädynamiikasta, jonka pohjana toimii yksilöllinen, konkreettinen ja tilannekohtainen toiminta. He toteavat, että tarkastelussa tulee huomioida tilanteen erityispiirteitä, jotka vaikuttavat ryhmän sisäiseen tapahtumiseen. Tämän tarkastelun havaintoyksikkönä toimii ihmiset tilanteessa, eli siinä havainnoidaan miten yksilöt suhtautuvat ja toimivat ryhmätilanteessa (Jauhiainen & Eskola 1994,33).

Työpajoissa havainnoin teemojen alaisten aihealueiden vaikutusta ryhmädynamiikkaan ja ohjaan ryhmän toimintaa havaintojeni perusteella. Tarkoitukseni on kokeilemalla erilaisia menetelmiä nostaa esiin erilaisia suhtautumisen mahdollisuuksia jokaisen asiayhteyden eli teeman avulla. Tämä harjaannuttaa ja avartaa ryhmädynamiikan avulla ryhmän yksilöiden ryhmädynaamisia taitoja, jonka avulla moniammatillinen yhteistyö on tilaajieni välillä mahdollisimman avointa. Avoimuus mahdollistetaan toista ymmärtämällä ja uusia näkökulmia sisäistämällä. Ryhmädynamiikka tarkoittaa opinnäytetyössäni kiteytetysti tilannetajua, eli on tunnistettava tapahtuman olennaisien piirteiden riippuvuus asiayhteyden olennaisista piirteistä (Lewin 1935,35).

## Asiantuntijarooli

Asiantuntijarooli käsitteenä tarkoittaa tässä opinnäytetyössä osaamisen, tiedon, taidon ja henkilökohtaisten ominaisuuksien tavoin henkilölle kertynyttä asiantuntijuutta. (Ojala 2008,47.) Asiantuntijarooli tarkoittaa tässä opinnäytetyössä arki- ja ammattirooleista vapaata tapaa toimia kehittäjänä moniammatillisessa yhteistyössä osaamisen, mielenkiinnon, taidon, tiedon ja kokemuksen pohjalta. Isoherranen (2005, 58-59) kuvailee hyvin asiantuntijaroolien moninaisuuden moniammatillisessa yhteistyössä. Hän kuvailee yhteistyötä, jonka tekijät ja näkökulmat voivat olla hyvinkin erilaisia. Osaaminen, vuorovaikutustaidot, oman alan asiantuntijuus ja oma tapa toimia ovat näitä osa-alueita, joiden kautta asiantuntijarooli muodostuu (Isoherranen, 58-59.)

Niemistö (2000,65) avaa ryhmädynamiikan näkökulmasta asiantuntijaroolien merkitystä ryhmän toimintaan ja tuloksellisuuteen, joka ohjaa ryhmässä tapahtuvan kehityksen kulkua ja saavutuksia. Opinnäytetyössäni moniammatillisen yhteistyön kehityksen maksimointi ja mahdollistaminen perustuvat asiantuntijarooliin.

### 3.2 Tietoperustan hankinta

Kehittämistyötä vapaaehtoistyössä organisoineena olen todennut, että kehittäminen voi onnistua vain, jos tiedostetaan mitä kehitetään. Siksi lähdin aluksi selvittämään tilaajani moniammatillisen yhteistyön kehittämistarpeita ja toiminnan taustatietoja. Toteutin tietoperustan hankintaa asiantuntijahaastattelulla opinnäytetyöni tilaajilta kahta aktiivista toimijaa ja tarkastelemalla jokaisen osapuolen toimintasuunnitelmaa. Tutustuin myös kirjallisuutta hyödyntäen tietoperusta -sanon määritelmään. Toteutin tietoperustani hankinnassa määritelmänä vahvan aihe-alueen tuntemista kehitettävästä aiheesta. Vahva aihe-alueen tunteminen ja se kehittämistyön näkökulma, josta lähdetään kehittämään, on erityisen tärkeää onnistumisen kannalta (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015, 34).

Tietoperustan tavoitteena oli poissulkea teemapohjaisen analysoinnin avulla ne toiminnot, joissa ei kehitettävää ole ja nostaa pinnalle ne tekijät ja tarpeet, joissa kehitettävää on. Tämä jaottelu nosti esiin opinnäytetyöni tärkeyden ja suunnan kehittämistehtävälle. Teemapohjaisessa analysoinnissa yksi tapa on koodata aineistoa. Tämä tarkoittaa erilaisten aihealueiden tai asiakokonaisuuksien koodausta eli merkitsemistä esimerkiksi alleviivauksilla, värimerkeillä, numeroilla tai teemoilla. (Silius 2008.) Valitsin aiheen kirjallisuutta ja työkokemustani hyödyntäen tietoperustan analysointiin teemat ja niiden alle asiasanat, joiden avulla värimerkkausta hyödyntäen analysoin saadun aineiston tietoperustaksi opinnäytetyöni kehittämistehtävälle ja tutkimusongelmalle.

### 3.3 Asiantuntijahaastattelut

Toteutin asiantuntijahaastattelun opinnäytetyöni tilaajista työpajoihin osallistuville henkilöille kartoittaakseni moniammatillisen yhteistyön tilaa heidän välillään. Käytin haastattelumuotona teemahaastattelua. Teemahaastattelu on loistava tapa saada kerättyä tietoa aihealueesta, josta tarvitsee saada tietoa asiasanojen tai teemojen avulla. Puolistrukturoitu teemahaastattelu voidaan jakaa halutulla tavalla joko erilaisten aihepitoisten teemojen alle, tai suoraan asiayhteyksittäin. Kysymyksien päätyypit on valittava tutkimusaiheittain esimerkiksi jakamalla ne tosiasiakysymyksiin (kvantitatiivinen eli määrällinen) ja arvostuskysymyksiin (kvalitatiivinen eli laadullinen). Kvalitatiivinen kysymys voi olla esimerkiksi mielipidepohjainen, kun taas kvantitatiivisen kysymyksen muoto voi kysyä vaikkapa organisaation tuloksellisuutta tai jonkin asian määrää. (Hirsijärvi & Hurme 1980.)

Valitsin asiantuntijahaastattelun muodoksi puolistrukturoidun teemahaastattelun, sillä tarvitsin tarkkaa tietoa tilaajani omasta toiminnasta ja heidän yhteisestä toiminnasta keskenään. Halusin teemoittelun kautta kohdentaa kysymykseni niihin aihealueisiin, jotka hyödyntäisivät kehittämistehtävääni ja tutkimusongelmaani parhaiten. Teemahaastattelu sopii erinomaisesti käytettäväksi samoissa tilanteissa kuin strukturoimaton haastattelu eli tilanteisiin, joissa on emotionaalisesti arat aiheet tai, kun halutaan selvittää haastateltavalta esimerkiksi ihanteita, aikomuksia, arvostuksia (Hirsijärvi & Hurme 1980).

Asiantuntijahaastattelut toteutin sähköpostitse ja yksityisen Facebook -ryhmän tavoin opinnäytetyöni tilaajille, jokaiselle toimijalle erikseen. Vastaajia oli yhteensä kuusi, jokaiselta toimijalta kaksi aktiivista henkilöä. Valmistelin asiantuntijahaastatteluni kysymykset (Kuva 1 Kysymykset haastattelu) teemoittelun (tummalla fontilla kuvassa teemat) kautta vastaamaan kehittämistehtävääni ja tutkimusongelmaani. Teema-haastattelu oli loistava tapa saada opinnäytetyöni tilaajista ja heidän toiminnastaan tietoa kehittämistehtäväni ja tutkimusongelmani tietoperustaksi.

Minulla oli mahdollisuus tarkentaa vastauksia kasvotusten haastatelluilta henkilöiltä (Oripään varhaiskasvatus 2 henkilöä, vastaava ohjaaja ja vastaava lastentarhanopettaja & MLL Oripää, puheenjohtaja ja hallituksen jäsen & Varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys puheenjohtaja ja hallituksen jäsen), joten sähköpostitse lähettämäni haastattelu toimi haastattelumuotona luotettavasti. Nämä samat henkilöt osallistuivat myös aineistonkeruuta suorittaessani työpajoihin, joista tarkemmin luvussa neljä (Työpajat aineistonkeruutapana).

Mitä yhteistyötä teillä on Oripään varhaiskasvatuksen eri toimijoiden kanssa? **HYÖTY**

Mitkä ovat oman toimintanne tavoitteet? **TARPEET**

Ketkä ovat kohderyhmäanne? **KOHDERYHMÄ**

Mitä yhteistä teillä voisi olla muiden toimijoiden kanssa? **TEKIJÄT**

Mitä yhteistyön lisääminen vaatisi toiminnaltanne? **OSAAMINEN**

Onko teillä yhteisverkostoa jo olemassa? Mitä? **RESURSSIT JA ALUSTA**

Mitä tavoitteita esittäisit toiminnallenne yhteistyön saavuttamiseksi? **TARPEET**

Oletko havainnut toiminnassanne yhteisiä asioita muiden toimijoiden kanssa? Mitä? **OSAAMINEN**

Mikä olisi mielestäsi paras tapa tehdä yhteistyötä? **TOIMINNANOHJAUS**

Mikä takaisi yhteistyön kestävyuden? **TOIMINNANOHJAUS**

Millaisia tavoitteita toiminnallanne on tulevaisuuteen? **TARPEET**

Miten olette varautuneet tulevaisuuden muutoksiin kunta/sotekentällä? **RESURSSIT JA ALUSTA**

Mitä erityistä toimintanne tarjoaa kohderyhmälleen? **TEKIJÄT**

Mikä on parasta toiminnassanne? **HYÖTY**

Mitä toivot tulevalta työpajalta? (opinnäytetyöni aihe) **TARPEET**

Kuva 1 Kysymykset haastattelu. Kysymykset teemoiteltu opinnäytetyöni kehittämistehtävään ja tutkimusongelmaan liittyvien teemojen/aihealueiden mukaisesti. Jokaisen kysymyksen perässä on kunkin kysymyksen teema.

### 3.4 Toimintasuunnitelmat

Toimintasuunnitelma on sääntöjen ja talousarvion lisäksi yksi keskeisimmistä toimintaa ohjaavista välineistä. Yhdistystoiminnassa toimintasuunnitelma tehdään vuosittain ja sen hyväksyy yhdistyksen ylintä valtaa nauttiva jäsenistö yhdistyksen sääntömääräisessä kokouksessa. (Yhdistystoimijat 2017.) Olen havainnut puheenjohtajana järjestötasolla toimiessani hyväksi käytännöksi osallistaa toimintasuunnitelman laatimiseen laajasti yhdistyksen jäsenistöä, varsinkin, jos kyse on paikallisesta toiminnasta. Tämä sitouttaa ihmiset toimintaan mukaan ja kannustaa yhdistyksen jäseniä toimimaan suunnitellulla tavalla.

Kartoittaessani tietoperustaa opinnäyteyölleni, pyysin saada kaikilta tilaajilta toimintasuunnitelman nähtäväkseni, jotta saan kattavan kuvan heidän nykyisestä toiminnastaan ja yhtenevistä asioista kunkin toimijan kesken. MLL:n Oripään paikallisyhdistyksen (2016) ja Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistyksen (2016) toimintasuunnitelmat pitivät sisällään tapahtumakeskeisen luetteloinnin. Toimintasuunnitelmaksi ne olivat liian suppeat ja vaikka tapahtumat oli lueteltu, ei niitä oltu avattu suunnittelullisesti yhtään paperille. Huomasin tutkiessani toimintasuunnitelmia, että tapahtumia järjestetään näiden kahden yhdistyksen yhteistyönä paljon ja pian selvisi, että myös aktiivitoimijat olivat melkein samoja molempien yhdistysten välillä.

Havaitsin toimintasuunnitelmista, että varsinaista suunnittelu-aikaa ei yhdistysten toimintavuoteen kuulu, kaikki suunnittelu toteutetaan yhdistysten varsinaisten kokousten yhteydessä. Tämä vahvisti asiantuntijahaastatteluista nousseen ongelmakohdan koskien suunnittelua ja sen puuttumista toiminnasta. Varhaiskasvatuksen toimintasuunnitelmasta sain paljon oleellista tietoa heidän oman toimintansa lisäksi myös yhdistys ja yritys yhteistyön näkökulmasta. Oripään kunnan varhaiskasvatuksen (2016) toimintasuunnitelmassa tavoitteina on kirjattu, että monipuolisen toimintansa lisäksi lapsilla on mahdollisuus tutustua Oripäähän ja oripääläisyyteen erilaisilla yhteisillä tai ryhmäkohtaisilla tutustumis- ja vierailukäynneillä. Aiemmin asiantuntijahaastatteluista selvisi myös, että kunnan varhaiskasvatus tekee vahvaa yhteistyötä alueen yhdistysten ja yritysten kanssa.

### 3.5 Työhyvinvointi osaksi moniammatillista yhteistyötä

Työskennellessäni työsuojelutyössä havaitsin, että työhyvinvointi yhdistetään usein vain yksilöön, mutta todellisuudessa tulisi muistaa, että aina, kun on kyse ihmisistä tekemässä jotain yhdessä, on hyvinvointi suuri osa sen onnistumisesta. Olen työurani aikana erilaisissa luottamustehtävissä, muun muassa luottamusmiehenä ja terveydenhuollon tehtävissä huomannut, että varsinkin pienimuotoisessa yhdistystoiminnassa unohdetaan tämä toiminnan oleellisin yhdistävä ja mahdollistava tekijä. Yhdistystoiminnassa usein ajatellaan, että vapaaehtoinen työ ei ole oikeaa työtä, eikä siksi tarvitse omaa panostaan työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tietoperustaa tutkiessani havaitsin, että työhyvinvoinnista ei tilaajieni toimintasuunnitelmissa oltu mainittu kuin Oripään kunnan varhaiskasvatuksen osalta. Työhyvinvoinnissa yksinkertaisuudessaan on kyse hyvästä ja turvallisesta, kaikkia huomioonottavasta työnteosta. Työhyvinvointi syntyy arjen asioista, eikä sitä saavuteta työhyvinvointitempauksin. Työhyvinvointi on monesta eri tekijästä syntyvä kokonaisuus. (Työterveyslaitos 2017.) Työsuojelutyötä tehneenä olen todennut, että työntekijän näkökulmasta katsottuna tässä puhutaan tunteesta, jolloin tekijä kokee olevansa tärkeä ja tulevansa kuulluksi, kykenevänsä tekemään työnsä ja vaikuttavansa.

Työkokemukseeni perustaen tiedän, että yleensä työhyvinvointia heikentävät tekijät ovat työolojen ja työnteon perustaan liittyviä. Tarkemmin ilmaistuna jokin tekijä häiritsee työhyvinvoinnin toteutumista. Esimerkkinä tästä voin nostaa esiin työnteon mahdollistamisen. Työnteon mahdollistaminen on yksi tärkeä ja ratkaiseva asia/tekijä myös moniammatillisessa yhteistyössä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvointi taasen on tärkeä osa organisaation toimivuutta. Juuti (2006, 27-28) toteaa kirjassaan työtyytyväisyyden olevan työhön asennoitumiseen liittyvien tekijöiden yhteistulos, emotionaalinen reaktio, jonka työ herättää tekijässään. Hän toteaa, että työhön asennoituminen vaatii aitoa kiinnostusta, tavoitetta ja aikaa toteuttaa tavoitteita niin, että työntekijä huomioidaan prosessissa.

Oripään kunnan varhaiskasvatussuunnitelmassa (2016) avataan varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin tavoitteita kehittämällä toimivaa työyhteisöä myönteisellä ja avoimella asenteella. Työhyvinvoinnin tavoitteiksi varhaiskasvatussuunnitelmassa asetetaan osaava, ammatillinen ja työhön motivoitunut henkilöstö. Tätä tavoitetta korostaen valitsin opinnäytetyöni aineistonkeruuseen ja kehittämistyöhön toiminnalliset menetelmät. Kehittämistyöni yhtenä lähtökohtana toimi siis työhyvinvointi moniammatillisessa yhteistyössä.

### 3.6 Kehittämistehtäväni kolme kärkikolmikkoa

Tietoperustaani pohjaten totesin, että yhteistyötä tilaajieni välillä moniammatillisesti on kyllä olemassa Oripäässä, mutta kaikki tekeminen ja hallinnointi tapahtuvat hektisessä ympäristössä, eikä kukaan ole päävastuussa yhteisestä taltioinnista tai suunnittelusta. Yhteisöllisyyden näkökulmasta tämä tapa ei lisää yhteisöllisyyttä, vaan raittaa entisestään aktiivisten toimijoiden aikataulutettua toimintavuotta. Myöskään tuloksellisuus ei näy kenenkään toimijan raportoinnissa, sillä yhteistä seurantaa tai arviointia ei ole moniammatilliselle yhteistyölle. Täten ei myöskään historiaa tule kirjoitettua, eikä toiminta ole perusteltavissa jatkuvuutta ajatellen.

Isoherranen (2005, 105,108-109) julkaisussaan kuvailee hyvin yhteisvastuun, moniammatillisen tiimin kokoamisen ja hajautetun työryhmän merkityksen moniammatillisessa työssä. Yhteisvastuu on keskeinen periaate päätöksenteossa. Hajautetulla työryhmällä yhdessä työskentely toisistaan riippuvaisesti kohti yhteistä päämäärää ohjaa työryhmän toimintaa ja moniammatillisen tiimin kokoonpanossa peruslähtökohdaksi on ensisijaisesti asiakkaiden tarpeet. (Isoherranen 2005, 105,108-109.) Tähän toimintamalliin tulisi myös Oripään moniammatillisen yhteistyön varhaiskasvatuksessa tähdätä, joten kehittämistyöhöni tulisi sisällyttää toiminnan tarkastelua.

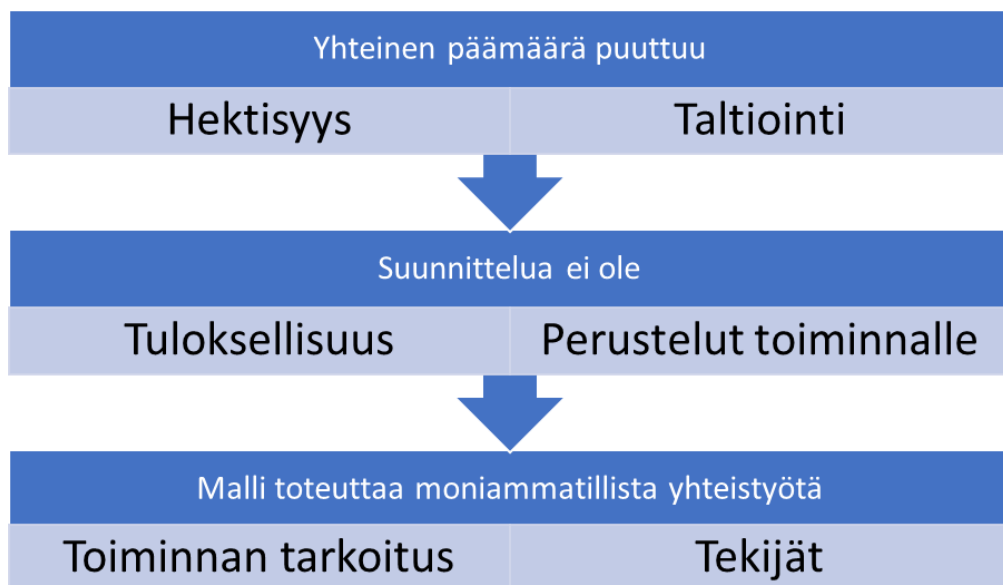


Tietoperustan pohjalta esiin nousi kolme kehittämistehtävän kärkikolmikkoa. *Yhteinen päämäärä* toiminnalle puuttui opinnäytetyöni tilaajalta, vaikka tahtoa on tietoperustan perusteella jokaisella toimijalla tehdä yhdessä tavoitteellisemmin. Kaikki yhteinen tekeminen pohjautuu tapahtumiin ja tekemiseen, varsinaista suunnittelua, aikaa suunnittelulle tai *pohjaa suunnitelmallisuudelle* ei ole olemassa. *Tapa/ malli toteuttaa moniammatillista yhteistyötä* puuttui toimijoiden keskuudesta.

Kolme kehittämiskohdetta ovat:

- Yhteinen päämäärä puuttuu
- Suunnitelmallisuutta ei ole
- Malli toteuttaa moniammatillista yhteistyötä

Nämä kolme asiaa otin lähtökohdaksi valitessani menetelmiä työpajoihin. Teemoittelun avulla analysoin tietoperustasta kehittämiskohteeni kysymyksittäin (Kuvio 2 Kehittämiskohteet) ja nostin esille työpajoihin käsiteltäväksi tärkeimmät asiakokonaisuudet kehittämistehtäväni ja tutkimusongelmani näkökulmasta katsottuna.



Kuvio 2 Kehittämiskohteet

#### 4 TYÖPAJAT AINEISTONKERUUTAPANA

Opinnäytetyöni toiminnallinen muoto oli koko työni tärkein osuus. Pidin neljä yhteistä työpajaa opinnäytetyöni tilaajille. Työpajat pidettiin kuukauden välein. Työpajoilla oli monta tärkeää tavoitetta ja merkitystä opinnäytetyölleni ja tilaajalleni, joten kyseessä oli tavoitteellinen ryhmä. Työpajoissa merkityksiä ja tavoitteita opinnäytetyöni onnistumisen kannalta ja tilaajani tavoitteen saavuttamiseksi olivat aineistonkeruu, moniammatillisen toiminnan kehittäminen ja mallintaminen, toiminnallisten menetelmien opastaminen, havainnointi ja jalkauttaminen sekä ryhmädynamiikan lisääminen tilaajieni toimintaan. Työpajoissa oli erilaisia toiminnallisia menetelmiä työpajan teeman mukaisesti sovellettuna. Arvioin omaa toimintaani jokaisen työpajan jälkeen kysymällä osallistujilta kirjallisesti mitä he ovat oppineet/mitä he ovat pitäneet työpajoista.

Työpajojen jälkeen teetätin vielä arvioinnin heille työpajoista kokonaisuutena. Käyttämäni toiminnalliset menetelmät sovelsin sopivaksi kuhunkin työpajaan ja opinnäytetyöni tavoitteisiin. Opinnäytetyössäni tutkittiin ja kehitettiin itse toimintaa, joten opinnäytetyöni kokonaisuudessaan on toimintatutkimus. Toimintatutkimukselle ominaista on osallistava tutkimus, jolloin kohderyhmä osallistuu itse kehittämiseen. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa toiminnasta ja muuttaa toimintatapoja. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 58-60.)

Valitsin toimintatutkimuksen lähestymistavaksi sen luonteen vuoksi, sillä sen tavoitteena oli nimenomaisesti muuttaa todellista toimintaa teorian ja käytäntöjen vuorovaikutuksena. Toteutustavaksi valitsin työpajat. Työpajojen avulla yhteistyö ja kehittäminen yhdessä toimimalla osoittautuivat toimivaksi tavaksi luoda historiaa yhdessä. Tästä syntyi ajatus opinnäytetyöni tuotoksen muodosta. Havainnointia toteutin jokaisessa työpajassa ja toimijoiden omissa kokouksissa, joihin pääsin osallistumaan.

## 4.1 Käsitteet aineistonkeruussa

### Havainnointi

Havainnointi sopii hyvin esimerkiksi täydentämään haastatteluja ja se mahdollistaa pääsyn luonnollisiin ympäristöihin. Sen avulla voidaan tutkia miten ihmiset toimivat ja toimivatko he niin kuin sanovat toimivansa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 114.) Työpajoissa toteutin toiminnallisten menetelmien lisäksi havainnointia aineistonkeruutapana. Havainnointia käytin apuna kehittämistehtävässäni ja tutkimusongelmani ratkaisemisessa. Havainnoin kolmea eri asiaa tilaajieni yhteistyötavoista.

Ensimmäisenä tein havaintoja työpajaan osallistuvien henkilöiden rooleista. Havainnoin sitä, miten kukin suhtautuu aihealueisiin ja vaikuttaako suhtautumiseen henkilöroolit varhaiskasvatuksessa. Toisena havainnoin tapoja toimia yhdessä. Tarkemmin ilmaistuna työnjakoa ryhmän kesken. Halusin havainnoinnin avulla selvittää, onko esimerkiksi henkilöroolilla vaikutusta työnjakoon myös moniammatillisessa yhteistyössä. Kolmantena havainnoin vuorovaikutusta. Havainnoin sitä, keskustelevatko työpajaan osallistuvat henkilöt vapaasti ja avoimesti kehitettävistä asioista yhdessä työpajojen aikana. Halusin tällä selvittää, onko tilaajieni välinen vuorovaikutus avointa vai sisältykö siihen toimijaperusteista näkökulmaa.

### Työpaja

Työpajatyöskentely toimi opinnäytetyössäni aineistonkeruutapana. Työpajoissa joita pidin, harjoitimme erilaisia toiminnallisia menetelmiä. Näiden menetelmien avulla keräsin aineistoa opinnäytetyöni kehittämistehtävän ja tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja asiantuntijaroolilla työskentely toimivat työpajojen lähtökohtana. Tarkoituksena oli, että jokainen ryhmästä kyseenalaistaa ja haastaa omat näkökulmansa ja tutut tapansa ajatella. Vuorovaikutus ja ymmärrys toisen näkökulmaan aihealueiden käsittelyssä korostuivat keskusteleavassa työpajassa. Työpaja on hyvä tapa sitouttaa ihmisiä muutokseen ja positiiviseen ajatteluun. Työpaja on myös loistava tapa rakentaa yhteistä ymmärrystä erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa osallistujat katsovat samaa asiaa hyvin erilaisista näkökulmista. (Kutvonen 2014.)

Työpajoihin osallistui Oripään kunnan varhaiskasvatuksesta kaksi edustajaa, MLL Oripään paikallisyhdistyksestä yksi edustaja ja Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistyksestä kaksi edustajaa. Opinnäytetyössäni kaikkia työpajaan osallistuvia yhdisti yhteinen kohderyhmä, mutta tapa katsoa toimintaa yhdessä oli erilainen jo pelkästään sillä ajattelulla, että osa toimii vapaaehtoisesti ja osalle toiminta on palkallista. Työpaja siis mahdollisti ammattirooleista ja luottamustoimista vapaan ajattelun, jonka avulla moniammatillisuus tilaajieni kesken löysi uusia tapoja toteuttaa.

### Toiminnalliset menetelmät

Toiminnallisilla menetelmillä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä harjoituksia, jotka liittyvät tekemiseen ja toimintaan. Toiminnallisilla menetelmillä pyritään aktivoimaan yksilön ja ryhmän oppimista sekä toimintaa (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 30). Opinnäytetyössäni toiminnallisten menetelmien käyttäminen aineistokeruutapana toimi loistavasti, sillä osallistujat olivat aktiivisesti mukana kehittämistyössä. Menetelmien avulla tilaajani edustajat pääsivät kokeilemaan sellaisia tapoja kehittää, joita he eivät olleet ennen kokeilleet kehittämistyössä.

Toiminnallisten menetelmien tarkoituksena oli avartaa tilaajani käsitystä entisestään moniammatillisen yhteistyön toimintatavoista ja kerätä aineistoa kehittämistehtäväni ja tutkimusongelmani ratkaisuksi. Toiminnallisia menetelmiä käytettiin työpajoissa teemakohtaisesti sopivana ja sovellettuna kuhunkin teemaan. Menetelmiksi työpajoihin valitsin Mind map -menetelmän & Eläytymismenetelmän työpajaan yksi. Työpajaan kaksi valitsin ryhmädynamiikkaharjoituksen ja Work shop -menetelmän. Työpajassa kolme oli Learning Cafe ja SWOT-analyysi. Pajassa käsitelimme myös Tulevaisuuspujan tavoin teemoja ja harjoitimme oman toiminnan arviointia. Työpajassa neljä käytin Osaamiskävelyä ja Verkostotutka -menetelmää. Nämä käyttämäni toiminnalliset menetelmät avaavat tarkemmin alaluvuissa; 4.3 Toiminnalliset menetelmät työpajoissa 1 ja 2 sekä 4.4 Toiminnalliset menetelmät työpajoissa 3 ja 4.

## Ohjaus

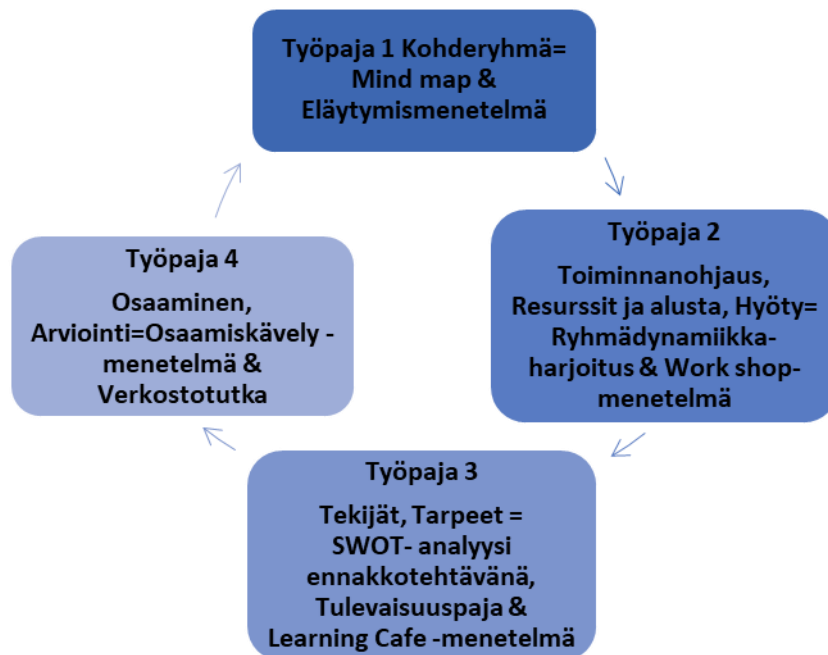
Ohjaus on vuorovaikutteinen, kunnioittava ja rakentava kohtaaminen, joka tarkoittaa prosessien ohjaamista, yhteistoimintaa ja ohjattavan toimijuuden vahvistamista (Vehviläinen 2014,12). Hyvällä ohjauksella tarkoitetaan opinnäytetyössäni toista kunnioitettavaa ja ennakkoluulotonta suhtautumista jokaista ohjattavaa kohtaan. Ohjaustyössä tärkein tehtäväni oli huolehtia työpajoissa asiallinen ja avoin ilmapiiri tilaajieni välille sekä huolehtia, että jokainen osallistuja sai mahdollisuuden tulla kuuluksi ja koki voivansa osallistua tasavertaisesti kehittämistyöhön. Ohjaus keskittyi toiminnallisten menetelmien opastamiseen ja ryhmän toiminnan sekä ajankäytön ja kehitystyön suunnan rajaamiseen ja mahdollistamiseen.

### 4.2 Työpajojen sisältö

Työpajat pidettiin rauhallisessa ja kuhunkin menetelmään sopivassa ympäristössä, jotta avoin ja vastaanottava tunnelma saatiin luotua. Tämä ympäristö löytyi Oripään Kangastuvalta, jossa kuntalaiset voivat viettää vapaa-aikaa tilaa vuokraamalla. Oli ehdotonta, ettei työpajoja pidetä kenenkään osallistujan työpaikalla tai kotona, jotta häiriötekijät saatiin minimoitua. Jokaisen työpajan päätteeksi menetelmää peilattiin osallistujien omaan toimintaan, jotta se saataisiin siirtymään arkeen. Arviointia ja keskustelua kävimme jokaisen työpajan päätteeksi ja jatkokeskustelua kävimme työryhmän suljetussa Facebook -ryhmässä.

Ennakoin työpajojen toiminnan onnistumista laittamalla Facebook -ryhmään hyvissä ajoin ennen työpajoja menetelmät, joita käyttäisimme. Tälle alustalle laitoin myös jokaisen työpajan tulokset, jotta osallistujat saivat ajankohtaista tietoa kehityksestä. Halusin myös, että alusta toimisi avoimesti ajatuksien jakoon työpajojen jälkeen. Kaikki menetelmät lisäsin ryhmään lähteiden kera, jotta jokainen voisi mahdollisimman laajasti hyödyntää näitä myös omassa toiminnassaan.

Työpajojen menetelmät valitsin teemoittelun pohjalta jokaiseen pajaan (Kuvio 3 Opinnäytetyön kehityskaari), jotta saisin työpajoista mahdollisimman kohdennettua tietoa opinnäytetyöni kehittämistehtävän ja tutkimusongelmani ratkaisemiseksi. SOSTE:n pääsihteerin Vertti Kiukaan (2017) kuvailema tietotaito (perustuu osallisuuteen) toimi moniammatillisen yhteistyön lähtökohtana toiminnallisia menetelmiä työpajoihin valitessani. Havainnointia hyödynsin menetelmänä jokaisessa työpajassa selvittääkseni tilaajieni keskuudessa vallitsevia sisäisiä rooleja ryhmässä ja niiden mahdollista vaikutusta tilaajieni moniammatilliseen toimintaan.



Kuvio 3 Opinnäytetyön kehityskaari. Kuviossa näkyy työpajoittain toiminnalliset menetelmät, jotka valitsin teemojen pohjalta työpajoihin. Jokaisessa työpajassa sivuttiin kaikkia teemoja, mutta pääteeman mukaisesti valitsin toiminnallisen menetelmän työpajaan.

### 4.3 Toiminnalliset menetelmät työpajoissa 1 ja 2

#### Mind Map- menetelmä & Eläytymismenetelmä

Ensimmäisessä työpajassa haettiin vastauksia teemaan kohderyhmä ja pyrittiin määrittelemään asiasanat yhteistyö ja historia varhaiskasvatuksen toimintaan moniammatillisesta näkökulmasta katsottuna. Valitsin työpajaan toiminnalliseksi menetelmäksi Mind map- menetelmän, sillä se soveltui työvälineeksi teeman aiheeseen parhaiten. Mind map- menetelmä on hyvä työväline silloin, kun halutaan jäsentää kokonaiskuva jostakin aiheesta tai halutaan pohtia jotain ongelmaa löytäen luovia ratkaisuja ongelman selvittämiseksi (Opintokeskus Kansalaisfoorumi 2017).

Asiasanojen historia ja yhteistyö määrittelyssä menetelmä antoi osallistujille mahdollisuuden tarkastella asiasanoja monesta eri näkökulmasta. Kohderyhmä teeman alle tämä menetelmä antoi vastauksia kysymyksiin; Kenen vuoksi tehdään? Kohderyhmä, keitä he ovat? Sidosryhmät? Toiseksi menetelmäksi ensimmäiseen työpajaan valitsin Eläytymismenetelmän. Eläytymismenetelmä sopii hyvin tiedonkeruumenetelmäksi silloin, kun tarkastellaan esimerkiksi asenteita, ajattelun logiikkaa tai mielikuvaa aiheesta. Menetelmän avulla voidaan tarkastella myös eettisiä kysymyksiä. (Eskola & Suoranta 2000,111.)

Halusin selvittää menetelmän avulla, miten työpajaan osallistuvat henkilöt suhtautuvat tulevaisuusajattelun tavoin moniammatilliseen yhteistyöhön ja sen kautta tapahtuvaan historian luomiseen. Vaihtoehtoina oli negatiivinen tai positiivinen lähestyminen aiheeseen eläytymistarinan tavoin. Kirjoitin valmiiksi aiheesta kehyskertomuksen, joko positiivisella tai negatiivisella suhtautumisella asiaan. Aikaväliksi valitsin kolme, viisi ja kahdeksan vuotta tarinan kulussa, sillä halusin mahdollisimman realistisen näkökulman käsiteltävästä aiheesta. Kehyskertomuksen muotoilu on tärkeää, jotta saadaan mahdollisimman selviä ja asiakeskeisiä vastauksia tarinoista tutkimusongelman näkökulmasta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

## Ryhmädynamiikkaharjoitus & Work shop- menetelmä

Työpajassa kaksi hain vastauksia teemojen hyöty, toiminnanohjaus ja resurssit & alusta alle. Työpajan aluksi halusin selvittää tilaajieni omaa suhtautumista yhteistyöhön ja selventää sitä kuvaa, joka heillä on itsestään yhteistyöntekijänä. Ryhmädynamiikkaharjoitus avasi minulle tilaajieni moniammatillisen yhteistyön henkilöroolit, joiden selvittäminen oli opinnäytetyöni tutkimusongelman ratkaisemiseksi äärimmäisen oleellinen tieto. Moniammatillinen yhteistyö toimii hyvin, kun tiedostetaan ryhmässä toimivien henkilöiden roolit ja niiden yhteensopivuus sekä roolien selkeys ryhmän sisällä (Isoherranen 2008, 94-95). Tilaajieni virallisten roolien ero on suuri, sillä osa henkilöistä toimii virassa varhaiskasvatuksen tehtävissä ja osa toimii vapaaehtoisena varhaiskasvatuksen luottamustoimessa.

Tämä roolijako tuli esiin myös moniammatillisessa yhteistyössä, joten kehittämistehtävä oli selkeä; moniammatillisen yhteistyön roolit on asetettava ja jaettava persoonallisuuden ja osaamisen pohjalta, ei viran tai luottamustoimen pohjalta. Kehittämistyön kautta tarkoitus oli havaita, että moniammatillinen yhteistyö on toimijälähtöistä, eikä suinkaan yksilölähtöistä. Roolien jakautumisella persoonan ja osaamisen tavoin haimme maksimaalista hyötyä moniammatilliseen yhteistyöhön. Tämä onnistui hyödyntämällä asiantuntijarooleja ryhmän toiminnassa.

Työpajassa kaksi tarkasteltiin moniammatillista toimintaa, sen hyötyä ja ohjausta myös Work shop -menetelmän avulla. Tarkoituksena oli yhdessä määrittellä olemassa olevan moniammatillisen yhteistyön haasteita ja käytänteitä. Work shop -menetelmän avulla voidaan käsitellä organisaation tai toiminnan haasteita löytämällä niihin yhdessä ratkaisuja. Sovelsin työpajaan tehtäväkokonaisuuden Work shop -menetelmästä, jonka löysin INWORK- hankkeen menetelmäoppaasta. (Aittola & Laine 2013.)

Parit jaoin tehtäviin aiemman ryhmädynamiikkaharjoituksen pohjalta nousseiden roolien perusteella. Esimerkiksi johtajatyypin ja innostajan yhteen. Tehtävänantaja oli kolme. Tehtävänanto 1 - käsitteli työpajassa yksi määriteltyä yhteistyötä tilaajien välillä, Tehtävänanto 2 - käsitteli työpajassa yksi nousseita positiivisia (hyöty) asioita, joita yhteistyön onnistuminen tuottaa tilaajalle.



Tehtävänanto 3 - käsitteli työpajassa yksi nousseita negatiivisia (uhka) asioita, joita yhteistyön epäonnistuminen aiheuttaisi tilaajalle. Lopuksi haimme ratkaisuja tehtävästä esiin nousseisiin asioihin työpajan teemojen (hyöty, ohjaus) mukaisesti. Alla laatimani teemoitetut apukysymykset loppuratkaisua varten.

Ratkaisujen hakeminen teemojen hyöty ja ohjaus kautta.

1. Miten tämä asia saadaan osaksi yhteistä toimintaa? Kuka sitä ohjaa? Miten? Kuka toteuttaa? Miksi tämä on tärkeää?
2. Kuka tästä hyötyy? Miten tästä hyödytään? Mitä tämä antaa tulevaisuuteen?
3. Milloin tätä tehdään? Missä? Millä mallilla? Miten paljon tämä vie aikaa?

#### 4.4 Toiminnalliset menetelmät työpajoissa 3 ja 4

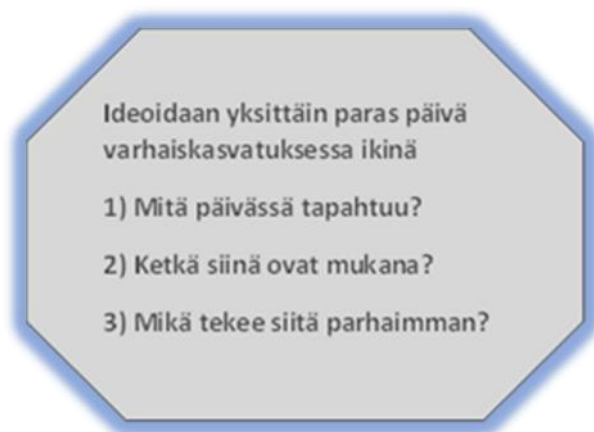
SWOT- analyysi ennakkotehtävänä

SWOT –analyysin opinnäytetyöni tilaajista työpajaan osallistuvat tekivät ennakkotehtävänä työpajaan kolme. Sen avulla oli tarkoitus herätellä työpajaan osallistuvien henkilöiden ajatuksia oman toiminnan vahvuuksista ja heikkouksista sekä selvittää tunnistavatko he oman toimintansa ulkoiset mahdollisuudet ja ulkoiset uhat. SWOT -analyysin avulla saadaan selvitettyä organisaation nykytila (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2015,147).

Lähetin heille tiedostopohjan Facebook -ryhmäämme, jossa oli seuraavat neljä nelikentän osa-aluetta; Sisäiset vahvuudet, Sisäiset heikkoudet, Ulkoiset mahdollisuudet, Ulkoiset uhat. SWOT-analyysin vastaukset keräsin heiltä työpajassa kolme. Analysoin vastaukset teemoittelun avulla ja tulokset laitoin ne heille tiedoksi salaiseen Facebook -ryhmäämme tiedostona. Tämän harjoituksen tarkoitus oli herätellä tilaajieni ajatuksia oman toiminnan nelikenttä ajatteluun ja antaa vastauksia itselleni tutkimusongelmani teemoihin osaaminen, hiljainen tieto, paineet ja resurssit.

## Tulevaisuuspaaja & Learning Cafe -menetelmä

Työpajassa kolme käsittelimme teemoja tekijät ja tarpeet. Hain vastauksia tutkimusongelmaani näiden teemojen kautta. Valitsin alkuun menetelmäksi sovelletusti Tulevaisuuskartta -menetelmän. Nimesin sen Tulevaisuuspaajaksi (Kuvio 4 Tulevaisuuspaaja), sillä aiheena halusin nostaa esiin tilaajieni haaveita ja toiveita tulevaisuuden toimintaan yksilöllisesti katsottuna. Tulevaisuuskartta -menetelmän avulla voidaan hahmottaa erilaisia vaihtoehtoja organisaation toiminnalle ja sen kehitykselle (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015,155). Tarkoituksena oli luoda työpajaan osallistuville mahdollisimman innovatiivinen olotila alkulämmittelyn avulla, jotta työpajassa innostuneisuus saataisiin äärimmilleen.



Kuvio 4 Tulevaisuuspaaja. Kysymykset teemoiteltu vastaamaan pääaiheisiin tekijät ja tarpeet.

Kolmannessa työpajassa Learning Cafen -menetelmän tarkoitus oli tarttua itse toiminnan kehittämiseen. Tilaajieni keskuudessa oli jo moniammatillista yhteistyötä erilaisten tapahtumien tavoin, ja näitä tapahtumia avaamalla ja tarkastelemalla halusin tuoda esiin toiminnan kehittämisen ja muuttamisen tuomat hyödyt yhteisesti. Learning Cafe -menetelmää käytetään yleensä isommissa ryhmissä, mutta menetelmänä koin tämän toimivaksi teemojeni tekijät ja tarpeet näkökulmasta. Learning Cafe -menetelmän avulla voidaan tarkastella ja ideoida valittua teemaa useammasta eri näkökulmasta (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015,162). Sovelsin menetelmän vastaamaan tilaajieni yhteisen toiminnan alustaa.

Tavoitteena oli, että opinnäytetyöni tilaajat oivaltavat suoraan toimintaan siirtyvän kehityksen tarpeellisuuden menetelmän avulla. Tämän menetelmän avulla sain paljon hyödyllistä aineistoa tutkimusongelmani ratkaisemiseksi. Vastauksia löytyi siihen, miten toimintaa järjestetään ja mitä kehitettävää moniammatillinen yhteistyö tarvitsee. Hain vastauksia tutkimusongelmani ratkaisemiseksi kysymyksiin; Mitä hyvää ja mitä huonoa kyseisessä toiminnossa on? Mitä uutta voisi olla? Mitä voisi enemmän tehdä yhdessä? Mikä lisäisi yhteisöllisyyttä? Lopuksi kävimme yhdessä toiminnot läpi ja valitsimme sieltä suoraan käyttöön otettavat asiat.

### Osaamiskävely -menetelmä & Verkostotutka

Työpajassa neljä teemana oli osaaminen ja sen tunnistaminen. Teema; osaaminen ja sen alla hiljainen tieto, oma osaaminen ja halu oppia. Menetelmänä käytin itse laatimaani Osaamiskävely -menetelmää (LIITE 1). Osaamiskävelyn avulla kartoitin työryhmän osaamisalueita ja hain osaamisesta hyötyjä. Laadin Osaamiskävely -menetelmän Eslogc- hankkeen osaamiskarttoja hyödyntämällä. Osaamisen kartoittamisessa tulee olla tarkoin laadittu kokonaiskuvaus tarkastelun kohteena oleva ryhmän osaamisalueista (Eslogc-hanke 2012).

Hyödynsin osaamisen rakentumisen määrittelyssä Otalan (2008,47) mukaisesti kuutta eri osaamisen osa-alueita; tieto, taito, kokemus, verkostot ja kontaktit, asenne ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Pidin työpajan neljä Osaamiskävely -menetelmän Oripään kunnan varhaiskasvatuksen työntekijöille, sillä halusin saada kattavan kuvan päätilaajani osaamisesta sekä halusin heidän toteavan yhdessä, kuinka paljon osaamista heissä on työyhteisönä. Tämä menetelmä toimi hyvin kyseisen kohderyhmän kanssa ja teimme paljon hyviä havaintoja tilaajani osaamisen nykytilasta.

Neljännessä työpajassa tärkein menetelmä kehittämistehtäväni näkökulmasta ja tutkimusongelmani selvittämiseksi oli Verkostotutka -menetelmä. Sen tarkoituksena on selvittää eri organisaatioista tulevien verkoston jäsenten tavoitteita ja saavutuksia yhteiseen toimintaan. Verkostotutka -menetelmän avulla saadaan kerättyä tietoa siitä, mitä eri organisaatiot verkostossa saavat toisiltaan ja mitä antavat toisilleen yhteistyön tuloksena. (SOSTE ry 2015.)

Tämän näkökulman selvittäminen oli erittäin hyödyllinen opinnäytetyöni tutkimusongelman ratkaisussa ja tämän menetelmän avulla sain vastauksia työhyvinvoinnin tilasta tilaajieni välisessä moniammatillisessa yhteistyössä. Hakasen (2011,137) mukaan työn imu tarkoittaa mielekkäitä työkokemuksia sekä hyvinvointia työntekijälle ja täten entistä parempaa tuottavuutta itse organisaatioille. Hän toteaa, että työhyvinvoinnin osuus työn imusta on mittava, sillä jokaisen tulisi kokea sekä saavansa, että antavansa yhteistyöverkoston yhdenvertaisesti. Tästä on kiteytetysti kyse myös moniammatillisen yhteistyön jatkuvuusajattelussa tilaajieni välillä. Vain onnistunut toiminta takaa opinnäytetyöni kehittämistyön jatkuvuuden.

Alla suora lainaus SOSTE:n sivuilta (SOSTE ry 2015) Verkostotutka- menetelmästä, jonka pidin työpajassa neljä.

1. Toiminnallinen lämmittely.
2. Jokainen ryhmäläinen vastaa neljään kysymykseen:
  - Millaisia tavoitteita organisaatiollasi on verkostolle?
  - Mitä organisaatiosi on tuonut verkostoon viimeisen vuoden aikana?
  - Mitä organisaatiosi on hyötynyt verkoston toiminnasta?
  - Mitä organisaatiosi kohderyhmä on hyötynyt verkoston toiminnasta?

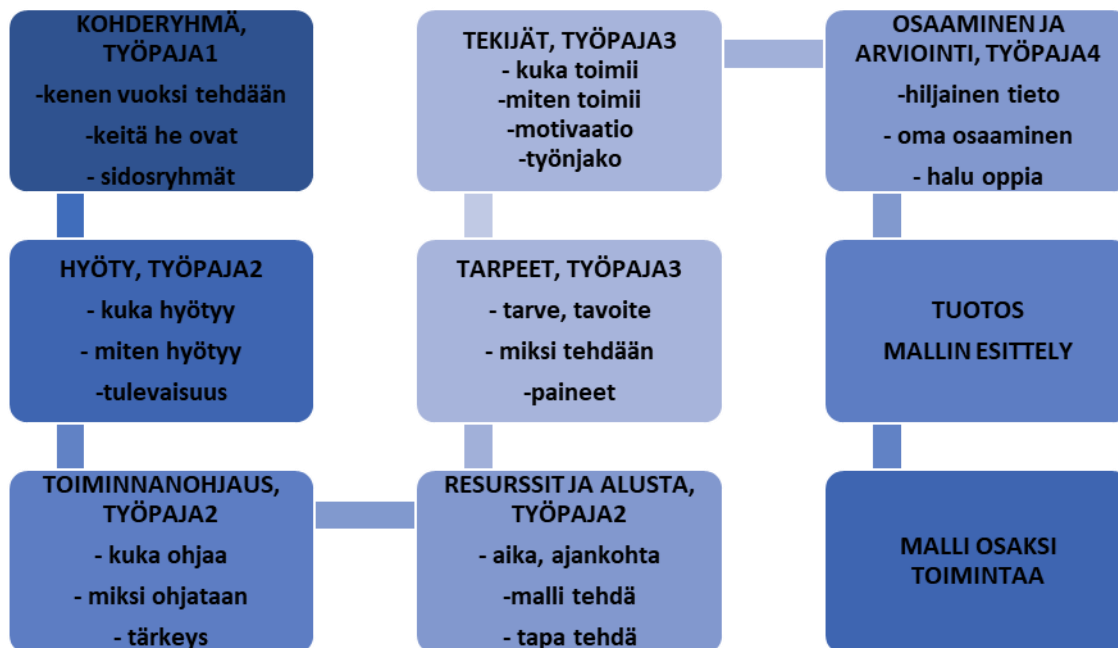
Kysymysten vastaukset kirjattiin ja keskustelimme niistä ryhmässä. Tämän jälkeen tein yhteenvedon verkoston saavutuksista ja parannusehdotuksista, jotka laitoin Facebook -ryhmään nähtäväksi. Yhdessä kehittämällä saimme paljon arvokasta pohjaa moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen tämän työpajan menetelmän avulla.

## 5 TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI

Kokonaisuuden hahmottaminen oli opinnäytetyöni tutkimusongelman ratkaisemisen ja kehittämistyön onnistumisen ehdoton kulmakivi. Onnistuminen vaatii kokonaisuuden hahmottamiseksi selvitettävän opinnäytetyöaiheen taustat, opinnäytetyön suoristustavan, menetelmät ja lopuksi tulokset sekä niiden analysoinnin (Teirilä & Jyväskylä 2001, 10-11). Tämän kokonaisuuden hahmottamiseksi tein jo aluksi opinnäytetyöni prosessikaavion (Kuvio 1 Opinnäytetyön prosessi). Kokonaisuuden hahmottaminen helpotti analysoinnin kulkua ja käsittämistä, sillä opinnäytetyöni oli ajallisesti pitkä (09/2016-10/2017) ja moninaisesta tiedosta kehittyvä prosessi.

Aineistonkeruutapoja opinnäytetyössäni oli runsaasti. Alkuhaastattelulla (Asiantuntija-haastattelu; kappale 3.3) sain kerättyä paljon aineistoa tietoperustaksi opinnäytetyölleni. Haastatteluista nousi esiin myös kehittämiskohteet (Kuvio 2), joiden pohjalta valitsin työpajoihin toiminnalliset menetelmät teemoittain. Toimintasuunnitelmista ja Minä oripääläinen -hankkeen materiaalista sain faktatietoa tilaajani toiminnansuunnittelun ja yhteistyön nykytilasta.

Työpajoissa hyödynsin toiminnallisia menetelmiä aineistonkeruutapana ja saamani aineiston analysoin teemoja hyödyntäen. Teemat (Kuvio 5 Teemat työpajoissa sekä tietoperustan hankinnassa) opinnäytetyöni tutkimusongelman ympärille sain tutkimuskysymysteni; -Miten yhteisöllisyyttä lisätään Oripään varhaiskasvatuksessa toimivien toimijoiden moniammatilliseen yhteistyöhön historiaa ja hankkeen yhteistyötä hyödyntäen? ja -Miten moniammatillinen yhteistyö saadaan osaksi tilaajan vuosittaista toimintaa? avaamalla.



Kuvio 5 Teemat työpajoissa sekä tietoperustan hankinnassa

Havainnoinnin tuloksista sain kattavan käsityksen tilaajani roolijaosta ja ryhmädynamiikasta moniammatillisessa yhteistyössä. Analysoinnissa hyödynsin teemoittelua. Teemoittelun keskiössä oli pääaiheena moniammatillinen yhteistyö Oripään varhaiskasvatuksessa. Teemoittelun avulla sain aineistosta tutkimusongelmani ratkaisemiseksi tuloksia, joiden avulla suunnittelin toimijoille yhteisen mallin luoda moniammatillisella yhteistyöllä historiaa Oripään varhaiskasvatukselle. Opinnäytetyöni toiminnallinen osuus kehitti myös tilaajieni tämän hetkistä moniammatillista yhteistyötä suoraan toiminnan kehittämisen tavoin. Kehitys oli havaittavissa työpajojen edetessä selkeästi jo itse toiminnan avartumisena.

### 5.1 Teemapohjainen analysointi

Teemapohjaisella analysoinnilla tarkoitetaan kerätyn aineiston pilkkomista ja järjestämistä aihepiirien mukaisesti. Järjestelyn eli aineiston purkamisen tarkoituksena on nostaa tutkimusongelman mukaisia teemoja esiin. Aineiston purkamisen tuloksena löydetään sekä erotellaan esiin ne aihealueet, jotka ovat tutkimusongelman kannalta olennaiset. (Silius 2008.) Opinnäytetyöni tutkimusongelman ratkaisemiseksi selvitin ensin tarkasti tilaajani moniammatillisen yhteistyön nykytilan tietoperustaksi.

Analysoituani tietoperustan, lähdin keräämään aineistoa havainnoinnin ja työpajojen avulla. Erilaisten toiminnallisten menetelmien avulla pyrin keräämään aineistoa ratkaistakseni opinnäytetyöni kehittämistehtävän ja saadakseni vastauksia tutkimusongelmiini. Toiminnallisten menetelmien tavoin nousi kehittämistyöni tuloksena esiin työskentelytapa, joka on moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta tehokas, mielekäs ja kehittävä. Erilaisten menetelmien kautta esiin nousi vaihtoehtoja, joista he voivat käyttöönottaa ne menetelmät, jotka kokevat omakseen.

Purin jokaisen aineiston teemoittelun avulla hyödyntäen värikooditusta. Jaottelin värikoodauksen avulla saadut tulokset aiheosan alle, eli toteutin tässä aineiston pilkkomista. Jokainen pääteema toimi aiheasanana analysoinnissa. Analysoinnin tuloksia (Kuvio 6 Tulokset opinnäytetyö) hyödynsin opinnäytetyöni tutkimusongelman ratkaisussa ja tehdessäni opasta tilaajalleni moniammatillisesta yhteistyöstä. Tuloksina analysoinnista nousi tarve uusille toimintamuodoille ja oman osaamisen tunnistamiselle osana moniammatillista yhteistyötä. Esiin nousi tarve aikataulutetulle ja toimintaan sisällytetylle mallille. Moniammatillisen yhteistyön määritelmä ilmeni tuloksista toimintaa ohjaavaksi asiaksi. Tulevaisuusajattelu koettiin kehityssuuntaa antavaksi asiaksi.

Asiantuntijarooleilla nähtiin olevan merkitystä moniammatillisen työn kehittämisessä ja niillä ohjataan onnistunutta yhteistyötä osaaminen lähtökohtana. Vastuuttaminen ja vastuun jakaminen nähtiin edistävänä tekijänä moniammatillisen yhteistyön jalkauttamisessa. Moniammatillisen yhteistyön koettiin olevan yhteinen etu, eikä vain yksittäinen toiminto. SWOT- analyysin purku yhteisesti osoitti suoraan toimintaan liittyvän kehittämisen hyödyt eli sen, miten pienelläkin asialla voidaan saada aikaiseksi positiivinen muutos. Moniammatillisen yhteistyön mallintaminen tuli olla yhteinen, osallistava ja kaikki osalliset huomioonottava malli. Toiminnallisuus koettiin edistävänä tekijänä moniammatillisessa yhteistyössä. Seuraavissa kappaleissa avaan analysointia ja tulokset aineistoittain.

- Uusia toimintamuotoja ja oman osaamisen tunnistaminen
- Aikataulutettu ja toimintaan sisällytetty malli
- Moniammatillisen yhteistyön määritelmä
- Tulevaisuusajattelusta toiminnan kehityssuunta
- Asiantuntijaroleilla merkitys moniammatillisessa yhteistyössä
- Asiantuntijaroleilla ohjataan osaamista ja toimintaa
- Vastuuttaminen ja vastuun jakaminen
- Moniammatillinen yhteistyö on yhteinen etu
- SWOT-analyysin yhteinen purku
- Yhteinen, osallistava ja kaikkia huomioiva toimintamalli
- Toiminnallisuus ja asiantuntijuus roolien edistäjänä

Kuvio 6 Tulokset opinnäytetyö. Kuviossa 6 lueteltuna aineistosta analysoimalla saadut tulokset, joiden pohjalta moniammatillinen yhteistyö opinnäytetyöni tilaajille mallinnettiin ja jotka ratkaisivat opinnäytetyöni tutkimusongelman.

## 5.2 Uusia toimintamuotoja ja oman osaamisen tunnistaminen

Asiantuntijahaastattelujen avulla keräsin tietoa kaikkien pääteemojen alle (Kuva 1 Kysymykset haastattelu). Teemat pitivät sisällään seitsemän erilaista aihealuetta; tekijät, hyöty, tarpeet, resurssit & alusta, toiminnanohjaus, osaaminen ja kohderyhmä. Näiden aihealueiden alle keräsin tietoa kysymyksittäin asiantuntijahaastatteluista tietoperustaksi. Toiminnan tavoitteiksi (teemat: hyöty ja tekijät) sain seuraavia tuloksia; Tilaajani haluaa yhdessä järjestää enemmän laadukasta, monipuolista, johdonmukaista ja tasapuolista varhaiskasvatusta huomioiden kulloinkin ryhmän/lasten yksilölliset tarpeet. Tämä tulos ilmensi - miten lisätä yhteisöllisyyttä ja moniammatillista yhteistyötä- näkökulmasta sen, että halu ja motivaatio tehdä enemmän on olemassa tilaajieni keskuudessa. Kohderyhmäksi (teema: kohderyhmä) he nimesivät päiväkotilapset ja varahoitoon tulevat perhepäivähoitolapset perheineen, oripääläiset lapsiperheet ja osaksi myös kouluikäiset lapset.



Näihin tuloksiin vedoten totesin, etteivät he käsitä laajaa kohderyhmää toiminnalleen, mutta tiedostavat hyvin heidän pääkohderyhmänsä. Teemojen tarpeet ja hyöty alle avautui mielenkiintoisia toiveita ja ajatuksia siitä, mitä toiminnan kehittäminen vaatii. Toiveena oli esimerkiksi yhteisiä toimintoja ja tapahtumia lisää, ollen aihepiiriltään musiikki, teatteri, liikunta, taide, kulttuuri tai yleensä lapsille ja/ tai koko perheille sopivia. Tämä oli suorassa ristiriidassa heidän huolenaiheidensa kanssa, joita olivat aika-  
taulujen yhteensovittaminen, käytettävien tilojen kartoitus ja rahoituksen hankinta.

Kysyttäessä mitä tämän onnistuminen vaatii (teema: resurssit ja alusta) he vastasivat tarvitsevansa aikaa, toimivaa yhteistyötä ja yhteyshenkilöitä yhteistyöhön. Tästä esiin nousi selkeitä kehittämiskohteita opinnäytetyölleni; työn jakaminen, vastuuttaminen ja suunnitteleminen. Yhteistä toimintaa oli siis paljon jo olemassa, mutta siltikin tilaajieni haastatteluvastauksiin pohjaten totesin, että he kaipaavat (teemat: toiminnanohjaus ja osaaminen) uusia toimintamuotoja yhteiseen toimintaan ja esiin tuotua osaamista joukkoonsa.

Linnossuon (1996,73) mukaan moniammatillisuus nähtiin jo vuonna 1996 uutena ammattitaitona. Hän totesi jo silloin, että erilaisten kehittymis- ja oppimisprosessien avulla ammattitaitoa voidaan jakaa ja oman ammattitaidon voi asettaa tällä tavoin vuorovaikutukseen. Moniammatillisuudella tarkoitetaan yhteistyötä, jossa toimii eri alan ammattilaisia. Heistä muodostuva ryhmä koostuu eri alan työntekijöistä, jotka ovat oman alansa asiantuntijoita. Moniammatillisen ryhmän päämäärä on sellainen, johon ei yksi ihminen pysty yksin, vaan tarvitsee toimiakseen ympärilleen moniammatillisen tiimin. (Katajamäki 2012, 25-27.)

Yleensä moniammatillista työskentelytapaa pidetään itsestäänselvyytenä, mutta moniammatillisuus ei synny itsekseen vaan toimintaa täytyy kehittää. Moniammatillisen yhteistyön toimimiseksi jokaisen ryhmän jäsenistä pitää huolehtia omasta osaamisestaan ja arvostaa toisen osaamista. Omalla asenteella pystytään vaikuttamaan moniammatillisuuteen ja sen kehittymiseen. Hyvään lopputulokseen päästään, kun jokainen ryhmänjäsen toimii lähtökohtana yhteisen tavoitteen saavuttaminen. (Katajamäki 2012, 25-27.) Tätä osaamista ja sen jakamista opinnäytetyöni lopputuloksen tulisi siis palvella asiantuntijaroolien ja toiminnallisuuden avulla.

Selvää oli havainnoinnin ja työpajojen 1 & 2 tuloksien perusteella myös se, että työpajoihin osallistuneet henkilöt opinnäytetyöni tilaajatahoilta eivät tunnista omaa osaamistaan, eivätkä osaa ohjata toimintaansa riittävän moniulotteisesti. Tämän tuloksen myötä toiminnallisiksi menetelmiksi valitsin työpajoihin kolme ja neljä osaamisen ja oman toiminnan harjaannuttamisen menetelmät (Osaamiskävely ja Learning Cafe). Lopuksi vielä moniammatillisen yhteistyön eli pääaiheen alle, nousi halu tarjota mielekästä ja monipuolista tekemistä yhteiselle kohderyhmälle suunnitellusti ja tavoitteellisesti. Toiveena oli saada lisää aikaa, resursseja ja ulkopuolista ideointia yhteistyöhön.

### 5.3 Aikataulutettu ja toimintaan sisällytetty malli

Toimintasuunnitelmista löytyvän aineiston jaottelin värikoodauksen avulla tietoperustaksi opinnäytetyölleni teemojen alle kunkin aiheosan mukaisesti. Toimintasuunnitelmista nousi esiin tuloksina tietoperustalleni opinnäytetyöni kehittämistehtäväksi kolme kärkikolmikkoa (Kuvio 2 Kehittämiskohteet). Yhteinen päämäärä toiminnalle puuttui opinnäytetyöni tilaajalta. Kaikki yhteinen tekeminen pohjautui tapahtumiin ja tekemiseen, varsinaista suunnittelua, aikaa suunnittelulle tai pohjaa suunnitelmallisuudelle ei ollut olemassa. Tapa/ malli toteuttaa moniammatillista yhteistyötä puuttui toimijoiden keskuudesta. Tavoitteina heillä kuitenkin oli koota päivähoitolaisten vanhemmat yhteen ja tarjota vanhemmille keskustelufoorumia yhteisesti. Kaikilla oli toimintasuunnitelmien pohjalta halu toimia lasten ja nuorten hyväksi ja saada lapsiperheet yhteen ja tarjota perheille yhteistä tekemistä.

Näiden kehittämiskohteiden avauduttua totesimme opinnäytetyöni tilaajien kanssa yhteisesti, että moniammatillisen yhteistyön suunnittelu ja kehittäminen vaativat aikataulutetun ja toimintaan sisällytetyin mallin, jotta todellinen kehitys voi tapahtua. Aineistonkeruussa hyödynsin myös käymiämme työpajojen jälkeisiä arviointeja ja keskusteluja tilaajien kanssa. Isoherrasen (2005,125) mukaan toimiva organisaatio arvioi omaa toimintaansa ympäristön, asiakkaan ja organisaation palautteen kautta, ja sitä hyödyntämällä kehittyä ja muuttuu oppivana toimijana. Hän toteaa, että oman toiminnan reflektointitaitoa pidetään yhtenä asiantuntijan keskeisenä taitona.

Kehittämistyön tuloksena totesimme, että opinnäytetyöni tilaajien toiminnan parhaita asiantuntijoita ovat palvelun tarjoajan lisäksi palvelunkäyttäjät, eli oripääläiset lapset ja perheet. Aikataulutetun ja toimintaan sisällytetyn moniammatillisen yhteistyön mallin avulla tilaajani pystyy selventämään työn suunnitelmallisuutta, yhteistä päämäärää ja toiminnan arviointia säännöllisesti. Tämä malli edesauttaa avointa ja kohderyhmälähtöistä yhteistyötä kehittymään osallistavaksi ja mahdollistaa Kauppilan (2005,186-187) määrittelemän empaattisen vuorovaikutuksen tavoin toiminnan jalkauttamisen. Tämä toimintamalli mahdollistaa asiantuntijarooleista saatavan osaamisen ja oppimisen maksimaalisen hyödyn.

#### 5.4 Moniammatillisen yhteistyön määritelmä

Ensimmäisen työpajan toiminnallisilla menetelmillä otimme keskiöön kaksi tutkimusongelmani pääsanaa, yhteistyö ja historia. Aloitimme yhteistyö -sanasta. Määrittelimme sanan kuvaamaan juuri heidän yhteistä toimintaansa. Apukysymyksen; - Mitä sana yhteistyö pitää sisällään juuri teidän toiminnassanne? ympärille alkoi ilmestyä määritelmiä. Määritelmät olivat avoimuus/luottamus, halu toimia, arvot, toiminnan toteutus, työnjako, resurssien lisääminen, vuorovaikutus, suunnittelu ja yhteinen päämäärä. Tämän jälkeen pyysin heitä rajaamaan kolme tärkeintä asiaa yhteistyön määritelmästä (jalostetaan ajatusta). Ryhmänä he lähtivät pohtimaan mitä he tarvitsevat, jotta yhteistyötä on. Pohdittuaan hetken, he totesivat, että kaikki muu on mahdollista, jos on *halua toimia, avoimuutta ja luottamusta sekä yhteinen päämäärä. Nämä kolme asiaa* siis rajattiin yhteistyön määritteeksi.

Toisena sanana määrittelimme sanan historia, jonka ympärille saimme myös määritelmiä. Apukysymyksenä käytin; -Mitä sana historia tarkoittaa teidän yhteistyönne näkökulmasta? He määrittelivät historian sanoihin tiedon jakaminen, tarve kaikilta tahoilta tehdä yhdessä, lapset ja perheet, kustannuksien jakaminen ja tapahtumien tuottaminen. Tämän jälkeen pyysin heitä rajaamaan historian yhteen määritelmään ja ryhmänä he pohtivat ja hyvin yksimielisesti päätyivät määritelmään lapset ja perheet, sillä ajatuksella, että ei heitä olisi toimijana olemassa ilman kohderyhmäänsä.

Ensimmäisen työpajan tuloksena saimme määriteltyä päätavoitteeni kehittämistehtävän ja tutkimusongelman näkökulmasta, - Tuottaa moniammatillisella yhteistyöllä historiaa. He kertoivat oppineensa loistavan menetelmän ratkoa yhteisesti asioita tai ideoida tulevaisuudessa toimintaansa Mind map -menetelmän tavoin. Tuloksena määrittelimme moniammatillisen yhteistyön tarkoituksen opinnäytetyöni tilaajan toimintaan, josta tuli koko kehittämistehtävän kehys ja tavoite.

Määritelmä:

YHTEISTYÖLLÄ, joka vaatii toimiakseen halua, avoimuutta, luottamusta ja yhteistä päämäärää tuotetaan Oripään varhaiskasvatuksesta historiaa, joka palvelee lapsia ja perheitä tulevaisuuden Oripäässä.

### 5.5 Tulevaisuusajattelusta toiminnan kehityssuunta

Eläytymismenetelmän avulla hain vastauksia tilaajani tulevaisuusajattelusta negatiivisesti ja positiivisesti kuvailtuna. Jaoin työpajan aluksi jokaiselle osallistujalle valmiiksi kirjoitettua tarinaa eli kehyskertomuksen Oripään varhaiskasvatuksen historiasta sekä yhteistyöstä, joko negatiiviseen sävyyn tai positiiviseen sävyyn kuvailtuna. Heidän tuli jatkaa tarinaa viiden minuutin ajan. Käytin tarinassa teemoja, jotka edistivät tai heikensivät yhteistyötä ja yhteisen historian luomista näiden kolmen toimijan kesken. Tarinoiden ollessa valmiita, keräsin ne heiltä ja luin ne yhden kerrallaan koko ryhmälle samalla poimien sekä positiiviset, että negatiiviset vivahteet tarinoista omaksi sarakkeeksi.

Menetelmän avulla sain kerättyä tarinoista toimijoiden pelkoja, aavistuksia, toiveita ja näkökulmia historian ja yhteistyön kehittämisen pohjaksi. Tarinanomainen tapa pohdita tulevaa avaa myös tarinan kirjoittajalle mielikuvituksen avulla niitä kohtia, joita voi tulla onnistumisen tai epäonnistumisen kautta esiin itse toiminnassa. Tarinanomaisuus myös antaa vapauden yksilöllisesti purkaa ajatuksia ryhmässä tapahtuvan purun sijaan. Valmiiksi kirjoitetussa tarinassa tulee olla ohjaajan tarkka, jottei ohjaa liikaksi kirjoittajaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Valitsin tarinaan teemoittelun kautta aiheiksi historian Oripään varhaiskasvatuksessa, ajanjaksollisen ajattelun tavoin (tarinassa oli 3, 5 ja 8 vuotta tarkastelussa) ja yhteistyön toimijoiden välillä, sillä näihin teemoihin halusin vastauksia tutkimusongelmasani. Tulokset (Kuvio 7) olivat hyvin realistisia ja todellisia, joten menetelmä onnistui loistavasti.

<i>Plussat</i>	<i>Miinukset</i>
vakiintuminen & työnjako/selkeä pohja	toimijat jäävät pois järjestöjen toiminnasta
tiedon jakaminen	aktiivisia toimintaan ei löydy
yhdistykset toiminnassa vahvistuneet	ei tavoitteita yhteistyölle, ei hyötyä siitä
yhteistyön laajentaminen toimijoiden kesken	resurssit pienenee/vähenee toiminnassa
talouden kasvu	talouden lasku
konkretiaa toimintaan	vaikeita aikoja Oripäässä
toiminnan vuosikello	syntyvyyden lasku
osallistaminen toimintaan	toiminta loppuu
toiminnan mahdollistaminen	"jarruttelua toiminnassa"
toivoa onnistumisesta	ponnistelua/työmäärän kasvu
tämän hetkinen toiminta lisää yhteistä tekemistä	
kyky/kykeneväisyys toimia	

## Kuvio 7 Tulokset

Lopuksi pyysin jokaista kirjoittamaan lapulle yhdellä sanalla sen, mitä työpajasta jäi mieleen ja kolme vastasi, että yhteistyö, yksi vastasi uudistus ja yksi vastasi keskustelu. Näistä vastauksista päätelin työpajan antaneen toimijoille jotain uutta ja ajatuksia herättävää omaan toimintaansa.

### 5.6 Asiantuntijaroleilla merkitys moniammatillisessa yhteistyössä

Ryhmädynamiikkaa ja roolijakoa ryhmässä selvitin toiminnallisen harjoituksen tavoin. Tämän harjoituksen avulla oli tarkoitus saada tietoa tilaajieni rooliasta, asiantuntijuudesta ja ryhmädynamiikan toimivuudesta ja sen eri vaiheista. Tässä tarkastelussa oli tarkoitus kartoittaa asiantuntijaroolien merkitystä yksilö- ja ryhmätoimintaan. Ensin levitin pöydälle erilaisia kuvakortteja, joista jokainen sai valita kortin, joka kuvastaa itseään yhteistyöntekijänä. Jokainen valitsi kortin.

Tämän jälkeen jokainen sai kirjoittaa paperille, oliko helppo vai vaikea valita itsellensä kortti ja perustella valintansa. Selvitin harjoituksen avulla toisena näkökulmana sitä, minkälaisia persoonia/tekijöitä ryhmässä on määrittääkseni ryhmädynamiikkaa ja työnjakoa toimijoiden välillä. Osaamisen kompetenssit eli asiantuntijapohjaiset tekijät ohjaavat osaamisen kehittymistä ja ovat osaamisen ja toiminnallisuuden kautta kehittyviä tekijöitä. Moniammatillisessa yhteistyössä tämä tarkoittaa kokonaisuutta, joka koostuu asiantuntijuudesta, kompetensseista ja osaamisen edellytyksistä. Osaamisen johtamisessa on hyvä tunnistaa mistä mielekäs työ koostuu ja miten sitä hallitaan. (Syväjärvi 2016.)

Työurani aikana olen havainnut monessakin tavoitteellisessa ryhmätoiminnassa, että moniammatillisessa yhteistyössä mielekkyydellä ja sen hallitsemisella sekä johtamisella työssä on tehtäväkohtaisesti ratkaiseva merkitys kehittymisen ja toimivuuden näkökulmasta. Selvitin työpajoihin osallistuneiden henkilöiden osaamisen kompetenssit työn mielekkyyden ja hallitsemisen näkökulmasta. Analysoituani aineiston, purin tulokset teemoittain asiantuntijarooleiksi, joiden pohjalta opinnäytetyöni tavoite kehittämistyössä mahdollistettiin;

- 1) Tarvitsee johtajan, ryhmässä toimiminen vahva osaaminen, **sovittelija**
- 2) **Johtajatyyppe**, osaamista johtamisesta
- 3) **Järjestelijätyyppe**, aikatauluissa pysyminen ja kokonaisuuden hahmottaminen
- 4) **Idealisti**, tarkka ja määränpäähakuinen
- 5) Perustava, perinne ja arvot, turvallisuus, **selviytyjätyyppe**

#### 5.6.1 Asiantuntijarooleilla ohjataan osaamista ja toimintaa

Toiminnanohjauksen aiheita käsitelimme Work shop -menetelmän avulla. Osallistujat jaoin aiemman ryhmädynamiikan ja asiantuntijaroolin pohjalta kolmeen ryhmään, joissa 1 (sovittelija) & 5 (selviytyjätyyppe) olivat pari, 3 (järjestelijätyyppe) & 4 (idealisti) olivat pari ja 2 (johtajatyyppe) toimi yksin.

Parijaon tein asiaosaamisen pohjalta rooleittain, jotta sain mahdollisimman kehittyneen ja hiotun näkökulman toiminnanohjauksesta. Jaoin heille työpajan yksi pohjalta aiheet, joita he tarkastelivat seuraavien apukysymysten näkökulmasta. Avainsanat: Yhteistyö & Historia, - Kuka ohjaa yhteistyötä? - Kuka hyötyy siitä? - Miten ja milloin yhteistyötä tehdään?

Tuloksia työpajasta sain paljon menetelmän avulla, jotka analysoin teemoittelua käyttäen (alla luettelona Work shop-tulokset). Pääteemat pajassa olivat toiminnanohjaus, hyöty ja resurssit & alusta. Tuloksista nousi merkittävästi positiivisena huomiona esiin se, miten laajasti tilaajani näki toiminnanohjauksen omassa toiminnassaan. Tuloksina työpajasta kolme nousi esiin moniammatillisen yhteistyön jatkuvuus, hyöty, toiminnanohjauksen onnistuminen ja ajanhallinta. Kokonaisuutena nämä tulokset korostuivat pääasiallisiksi muuttujiksi toiminnassa asiantuntijaroolien osaamisen myötä ja sen vaikutuksena. Rooleilla on suuri merkitys osaamisen johtamisessa, sillä onnistuneet tulokset näkyvät entistä kehittyneempinä toimintoina, tuotteina, osaamisena, innovaationa ja palveluina. Lopulta tämän kokonaisuuden onnistuminen näkyy suoraan taloudellisena tuloksena. (Rekola 2008,155.)

### **Work shop-tulokset;**

#### RESURSSIT JA AIKA (teemat)

- Henkilöstöresurssit ovat lapsia varten
- Vastuuhenkilöt ovat kehitystyötä varten
- Yhteistyökumppanit mahdollistavat toiminnan
- Hyväntekeväisyys on suuri osa taloutta

#### HYÖTY (teema)

- Ei tarvitse selvitä yksin
- Toiminnan mielekkyys
- Toiminnan jatkuminen
- Lapset hyötyvät
- Kunta hyötyy

## TOIMINNANOHJAUS (teema)

- Lapset ohjaavat toiminnan hauskuutta
- Laki ohjaa varhaiskasvatuksen toimintaa
- Vanhemmat ohjaavat palvelua
- Kunta ohjaa säilyvyyttä ja tarjontaa

### 5.7 Vastuuttaminen ja vastuun jakaminen

Vastuun jakamista ja vastuuttamista käsitelimme toiminnallisen menetelmän tavoin työpajassa kolme. Menetelmän avulla osallistujat pohtivat omaa toimintaansa ja sen tarpeellisuutta, toimivuutta ja kehittämistä. Havainnoin jo osallistujien käytöksestä työpajan aikana sen, että jokainen aktiivitoimija halusi pitää omasta toiminnastaan vahvasti kiinni. Tämä havainto osoitti jo asiantuntijahaastatteluista esiin nousseen kehittämiskohteen uusista toimintamuodoista ja puutteen osaamisen tunnistamisessa.

Analysoituani teemoittelun avulla työpajan tulokset sain vahvan teoriapohjan havainnolleni. Teeman alle nousi yksimielisesti toiminnan pysyvyyden takaamiseksi tekemisen meininki, tekijätyyppi -ajatus ja vastuun jakamisen heikkous. Myös vastuuttamisen vaikeus oli tilaajieni moniammatillisen yhteistyössä selkeä este. Näiden ongelmakohtien ja toimintojen avaamisen ansiosta esiin nousi positiivisena se, että toimijana he tekevät paljon.

Totesimme, että asukkaiden ja yhteistyötahojen hyödyntäminen toiminnassa auttaisi resurssien, ajankäytön, osaaminen hyödyntämisen ja toiminnan järjestelyn haasteissa huomattavasti. Yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen saataisiin näin esiin paremmin ja osallistaminen näkyväksi. Moniammatillisessa yhteistyössä osapuolten yhtenäiset käsitykset vastuuttamisesta ja yhteisestä päämäärästä mahdollistavat moniammatillisen yhteistyön onnistumisen (Ojuri 1996,119). Analysoituani tulokset, esiin nousi tarve vuosittaiselle suunnitelmalle erilaisten toimintojen kehittämiseksi. Tämä tulos oli yksi oleellisimmista asioista suunnitellessani toimijoille mallia moniammatilliseen yhteistyöhön.



## 5.8 Moniammatillinen yhteistyö on yhteinen etu

Käsittelimme moniammatillisen yhteistyön hyötyjä ja tavoitteita sekä saavutuksia toiminnallisen menetelmän tavoin työpajassa neljä. Tuloksena pajasta nousi esiin monia tavoitteita ja tarpeita. Toimijat halusivat yhteisesti saada yhteen kuntalaisia erilaisten tapahtumien kautta; toimintaan yhteistyökumppaneita, uusia ideoita, rahoitusta/hankintoja, monipuolisempaa ja tehokkaampaa toimintakautta, avoimuutta sekä lisätä tietoisuutta omasta toiminnastaan. Kun otimme esiin hyötynäkökulman aiheesta, vastaukset olivat hyvin samankaltaisia kuin tarpeet. He kokivat mahdollistaneensa lapsiperheille erilaisia aktiviteetteja, tukeneensa toistensa toimintaa resurssien ja rahoituksen tavoin, tuoneensa toimintaan kuluttajia/osallistujia sekä aikuisen työpanosta. Lisäksi pinnalle nousi kokemus, ideat, talkoolaiset ja ilo monessakin yhteisessä toiminnassa.

Työpajan aikana ja sen jälkeen oli havaittavissa suoraan toiminnan ja ajattelutavan muutosta jokaisessa osallistujassa. Pelkästään jo työpajojen pitäminen oli tuonut esiin uutta osaamista, ajattelua ja mallintamista. Toimijat selkeästi tiedostivat oman toimintansa tärkeyden sekä fokuksen paremmin kuin alussa. Asiat olivat konkretisoituneet, vastaukset olivat tarkempia ja ylpeitä. Vastauksissa - Me osaamme ja me tuomme- näkökulma osoitti me-henkeä ja sen olemassa oloa. Maksimaalinen hyöty oli kaikilla selkeästi pinnalla koskien yhteistyötä. Asiantuntijaroolit olivat korostuneet esiin kehittämisessä ja se näkyi positiivisena ja yhteisöllisenä otteena työskentelyssä

## 5.9 SWOT-analyysin yhteinen purku

Työpajaan kolme osallistuneiden tuli myös täyttää SWOT-analyysi yhteistyön teemalla. Esiin nousi seuraavia asioita (Kuva 2 Swot-purku), jotka analysoimme yhdessä asiakokonaisuuksin osana osaamisen ja hiljaisen tiedon teemaa. Tämä työtapa kehitti selkeästi osallistujien toimintaa suoraan ja rohkaisi osallistujia käyttämään erilaisia menetelmiä hahmottaakseen toiminnan kokonaisuuden. Jokaiseen kohtaan nelikenttää työstettiin suoraan ratkaisu tai määritelmä, jotta toimija pystyi käsittelemään ratkaistavan asian yhteisesti koko moniammatillisen ryhmän kanssa. Tällä purkutavalla avattiin yhteisöllisyyden merkitystä moniammatillisessa yhteistyössä.

<p><b>VAHVUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hyvä aikaansaava, avoin yhteistyö---</li> <li>-kielii siitä, että yhdessä tekemisessä ei ongelmaa</li> <li>- uudistunut hallitus----raikkautta</li> <li>- pitkä historia ja vakiintunut toiminta-----perusta kunnossa</li> <li>- halu toimia---motivaatio hyvä</li> <li>- yhteinen linja ajatuksissa----samat tavoitteet</li> <li>- innostus----motivaatio hyvä</li> <li>- maine &amp; avut ”pääkallo” paikalta--- johdon tuki &amp; toiminnan näkyvyys</li> </ul>	<p><b>MAHDOLLISUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- toiminnan lisääminen---resurssit lisätä</li> <li>- ideat----idealistista toimintaa</li> <li>- uudet jäsenet----resurssit</li> <li>- yhteistyö eri tahojen kanssa---halu tehdä yhteistyötä</li> <li>- vuokratulojen lisääminen----talous</li> <li>- yhteistyön lisääminen---halu tehdä yhteistyötä</li> <li>- moneen jo vakiintuneeseen tekemiseen, mutta mahdollisuuksia myös uuteen ja uuden kehittelyyn--- resursseja kehittää</li> </ul>
<p><b>UHAT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pieni toimijajoukko, kun joku jää pois saadaanko tilalle uutta toimijaa, jatkuvuuden turvaaminen---vetovoima toimintaan</li> <li>- omaisuuden (mökki) ylläpito----talous</li> <li>- raha---talous/varainhankinta</li> <li>- jumittuminen vanhaan kaavaan----uudistuksen tarve</li> <li>- vapaaehtoisten puuttuminen---vetovoima toimintaan</li> <li>- mökin menettäminen---talous</li> </ul>	<p><b>HEIKKOUEDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vapaaehtoisten vähyys---vetovoima toimintaan</li> <li>- vähäinen aktiivisten toimijoiden määrä---vetovoima, aktiivisten palkitseminen</li> <li>- taloudellinen tilanne---varainkeruu ja hyväntekeväisyys, oman toiminnan kehittäminen</li> <li>- liittyy myös pieneen, tiiviiseen toimijajoukkoon, jos joku ei pääse tai ehdi, kun perheellisiä pienten lasten vanhempia---vetovoima, työnjako, aktiivisten palkitseminen</li> </ul>

Kuva 2 Swot-purku

## 6 HAVAINNOINTI

Tuloksena havainnoinnista sain aihealueiden alle monta yksityiskohtaista tekijää. Rahoitus, päätäntävalta ja toiminnanohjaus olivat suoraan sidonnaisia arkirooleihin. Vuorovaikutuksessa oli havaittavissa selkeää roolijakoa ja arkuutta nostaa asioita esille roolien vuoksi. Tämä havainto osoitti minulle sen, että opinnäytetyön tilaajani moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen ja yhteisöllisyyden tunteen lisäämiseen vaaditaan avoin ja roolivapaa tapa lähestyä kehitettävää asiaa eli asiantuntijarooli.

Havainnoinnin avulla selvitin myös tutkimusongelmani näkökulmasta sitä, onko arkiroolilla (luottamus, ammatti, äitiys, henkilö) vaikutusta työnjakoon myös moniammatillisessa yhteistyössä. Havaintojen perusteella työnjakoa tehtiin ennemminkin aikataulujen näkökulmasta, ei niinkään roolilähtöisesti. Mikäli aiheena työnjaossa oli arkena työajalla tapahtuva asia, oli se selkeästi toimintapohjaisesti jaettu, kun taas vapaaajalla tapahtuva toiminta ohjattiin suoraan vapaa-ajan toimijoille. Osaaminen ja asiantuntijuus eivät siis havaintojeni perusteella ohjanneet moniammatillista työtä, vaan ohjaava malli oli aikaperusteinen. Tämä havainto todettiin työpajoihin osallistuvien henkilöiden kanssa useaan otteeseen työpajojen aikana keskustellessamme työpajan kehittämistehtävistä.

Tärkein havainto tutkimusongelmani työnjaollista ja yhteisöllistä ratkaisua hakiessani oli se, ettei aktiivisten toimijoiden lisäksi moniammatillisessa yhteistyössä luotettu ulkopuoliseen osaamiseen tai kykyyn hallita tilannetta, ellei itse aktiivinen toimija ollut järjestäjänä pääroolissa. Tämä havainto kävi ilmi työpajoista keräämäni palautteen ja yhteisen keskustelun tavoin. Tähän toimintatapaan haimme lisätä avoimuutta erilaisien toiminnallisten menetelmien kautta työpajoissa.

Tavoittelimme positiivisella vaikuttamisella tilaajieni moniammatillisessa yhteistyössä tunnetta, joka antaa vapautta yhdenmukaisuuteen, myöntymiseen, auttamiseen ja periksi antamisen ilmapiiriin. Havaitsin tämän tavan toimivan ryhmän kehityksessä kohti uudenlaista tapaa toteuttaa moniammatillista yhteistyötä. Vaikuttamisella voidaan pyrkiä niihin vaikutuksiin, joita meillä on toistemme ajatuksiin, tunteisiin sekä käyttäytymiseen (Gjerstad 2015, 9).

## 6.1 Toiminnallisuus ja asiantuntijuus roolien edistäjänä

Heikkinen (2017) avaa luottamushenkilöille tarkoitettussa koulutusmateriaalissa roolien merkitystä tulevaisuuden yhteiskunnassa laajalla näkökulmalla. Hän toteaa, että työnjako ja toiminnan järjestäminen muuttuvat tulevaisuuden yhteiskunnassa. Heikkinen (2017) nostaa esiin toiminnan, jossa rooleina ovat osallisuus ja yhteisöllisyys, itsehallinto ja hyvinvointi, elinympäristö ja sivistys, kehittäjä ja kumppani sekä elinkeino ja työllisyys. Nämä toiminnan muutokset ovat suorassa yhteydessä moniammatillisen yhteistyön asiantuntijaroleihin, jotka toimivat tässä opinnäyteydessä moniammatillisen yhteistyön kehittämisen mahdollistajana.

Toiminnallisuus ja asiantuntijuus edistivät työpajoissa tapahtuvaa asiantuntijaroolien esiintymistä. Työpajojen loppumetreillä jokainen toimija korosti omaa osaamistaan aihealueittain ja asiakokonaisuuksin. Tämä oli havaittavissa uusien toimintatapojen ja asenteiden tavoin tilaajieni toiminnassa. Tietoperustassa esiin nousseet haasteet toiminnansuunnittelussa ja työnjaossa tuntuivat saaneen uutta ideologiaa toiminnallisuuden avulla.

## 7 TUOTOKSENA KEHITTÄJÄN OPAS

Opinnäytetyöni päätavoitteena oli kehittää opinnäytetyöni tilaajien moniammatillista yhteistyötä, mallintaa moniammatillinen yhteistyö heidän toimintaansa ja havainnollistaa menetelmällisen toteuttamisen hyödyt. Tilaajiani yhdistää varhaiskasvatus, eli yksinkertaisuudessaan työ ja toiminta oripääläisten lasten ja heidän perheidensä parissa. Kutila (2016) haastattelussaan totesi tilaajiani yhteiseksi tavoitteeksi tukea ja yhdistää oripääläisiä perheitä. Tätä opinnäytetyöni tavoitteli toiminnallisten menetelmien kautta ohjatusti yhdessä tekemällä. Konkreettisesti tarkoitus oli tavoitella yhteisiä asioita tehokkaasti, tavoitteellisesti ja yhteisöllisesti. Kehittämistyöllä edistettiin opinnäytetyöni tilaajien käsitystä heidän toimintansa mahdollisuuksista ja tutustutettiin heidät paremmin toistensa toimintaan. Tutustumisessa hyödynnettiin Oripään varhaiskasvatuksen historiaa asiasanana moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta.

Kehittämistyön tuloksena nousi esiin vahvasti tarve mallintamiselle, suunnittelemiselle ja päämäärätietoisuudelle tilaajieni moniammatillisessa yhteistyössä. Aineistonkeruun aikana ja analysoinnin tuloksena totesin, että tämän tarpeen täyttäminen ja tutkimusongelman ratkaiseminen vaativat selkeää ja moninaista opasta toteutuakseen. Moniammatillisen yhteistyön onnistuminen vaatii emotionaalista reaktiota sitä toteuttavien henkilöiden välillä ja tähän tarpeeseen vastasin moninaisella ja kaikkia huomiointavalla oppaalla. Aineiston analysoinnin tuloksista kehittyi yhteisöllinen ja toiminnallinen malli toimia. Nimesin sen kehittäjän oppaaksi (LIITE 2 Kehittäjän opas diat 1 &2 ja linkki oppaaseen), sillä se sisältää ohjeita, asiantuntijuutta, vinkkejä ja tietopohjaa moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen.

Opinnäytetyöni tuotoksen - Kehittäjän oppaan avulla Oripäässä luodaan yhdessä tulevaisuutta ja kirjoitetaan historiaa oripääläisille. Yhteinen toimintamalli luo tulevaisuuteen helposti lähestyttävän tavan oppia ja tutustua Oripään varhaiskasvatukseen ja sen kehittämiseen. Yhteisöllinen tapa tehdä edistää työhyvinvointia moniammatillisessa yhteistyössä, sillä osallistujat kokevat pääsevänsä vaikuttamaan ja osallistumaan yhteistyön toteutukseen.

Tulevaisuudessa historiaa on helppo alkaa kirjottamaan lisää olemassa olevan yhteisen pohjan kautta, johon kaikki Oripään varhaiskasvatukseen osallistuvat tuottavat tietoa. Osallistujilla tarkoitetaan tässä yhteydessä eri toimijoita varhaiskasvatuksessa, oripääläisiä perheitä ja lapsia sekä varhaiskasvatuksen yhteistyötahoja. Yhteisöllisyys ja ohjaus, joka on vuorovaikutteinen, kunnioittava ja rakentavan kohtaamisen omaava, ohjaa moniammatillista yhteistyötä avoimen ja asiantuntijaroolein muodostetun oppaan myötä.

### 7.1 Yhteenveto ja kehittämisideat

Opinnäytetyöni merkitys Oripään varhaiskasvatukselle on tulevaisuuden kuntamuutoksia ajatellen tärkeä. Yhteisöllisyyden lisääminen pienen kunnan keskuudessa on tärkeää niin paikallisesti, kuin yhteiskunnallisestikin ja tähän tarpeeseen opinnäytetyöni tilaaja kokee kehittämistyöni vastanneen saamani palautteen perusteella. Henkilöstöjohdon ryhmä - HENRY ry:n toiminnanjohtaja Salo (2017) toteaa, että harvalla työpaikalla painitaan sellaisten asioiden kanssa, joista ei kokemusta olisi jollain toisella toimijalla. Hän avaa, että kehitys tapahtuu vain yhdessä tekemällä ja itse työpaikalla työntekijöitä sitouttaen.

Tästä hyvänä esimerkkinä on tuleva sote- ja maakuntauudistus, joka sisältää yhdistysten ja kunnallisen toimijan yhteistyön lujittumisen haasteet ja lähipalveluiden tuottamiseen liittyvän uudistuksen. Sote- ja maakuntamuutoksen näkökulmasta tarkasteltuna yhteistyön lisääminen yhdistysten ja kunnallisen toimijan välillä on erittäin aiheellinen. Yhteistyön lisääminen tapahtuu järjestöjen toimintaedellytysten myötä. Yhteistyössä tapahtuva muutos tuo myös yhteistyövelvoitteen näkökulman järjestöjen ja kunnallisen toimijan välille. Järjestöjen monipuolisuus toimijana korostuu toimintaedellytysten kautta palvelukentällä. (Salo & Friman- Korpela 2017.) Kiukaan (2017) kuvailema tietotaito korostuu yhteistyövelvoitteen myötä osaksi moniammatillista osaamista ja tätä tietotaitoa Kehittäjän opas pyrkii nostamaan esiin toimijoiden hyödyksi.

Oripään kunnan varhaiskasvatukselle ja sen paikallisyhdistyksille opinnäytetyöni kehitystyö merkitsee uutta ja toiminnallista tapaa Oripäälle moniammatillisen ja asiantuntijaroolein toteutetun yhteistyön rintamalla. Tilaajani palautteesta käy ilmi, että opinnäytetyöni mahdollistaa toiminnallisuuden osaksi yhteisten tavoitteiden toteutusta. Näen oman roolini opinnäytetyöni toteutuksessa idealistina ja mahdollistajana. Osaamista kohderyhmältä löytyi paljon ja ihmiset joiden kanssa toimin, olivat kokeneita toimijoita. Koen oman roolini painottuneen uusien tapojen esiin tuomiseen ja ulkopuolisena tekijänä toin varmasti puolueetonta näkökulmaa yhteistyön kehittämiseen. Ohjaajan roolissa minun tuli osata kuunnella, aistia ja havainnoida ryhmän välistä toimintaa sekä ohjata ryhmän toimintaa oikeaan suuntaan. Ohjaajana toimiminen vaati vahvaa osaamista ohjauksesta sekä moniammatillisesta verkostosta (Vehviläinen 2014,59). Tähän pohjaten aiempi työkokemukseni ohjauksesta ja aiheesta oli välttämätöntä.

Valikoin työpajoihin toiminnalliset menetelmät niin, että niiden kautta oppisimme ryhmänä tuntemaan toisiamme, jotta asiantuntijaroolien kehittyminen oli mahdollista. Kehittämistyössä oli esillä erilaisia vaihtoehtoja toimia tehokkaasti ja uudella tavalla, kuitenkin luomatta sellaista toimintamallia, joka ei palvele heitä toimijoina. Tilaajalta saamani palautteen pohjalta kävi ilmi, että he ovat jo ottaneet yksittäisiä menetelmiä ja kehittämissuuntia käyttöön omassa toiminnassaan ja kokivat työpajatyöskentelyn oivallusten avanneen heille uusia mahdollisuuksia yhdessä toimimiseen. Osaamiseen perustuva ja yhteisöllinen tapa toimia työpajoissa rohkaisi ja edisti heitä näyttämään osaamisensa sekä luottamaan toisen osaamiseen.

Yhteisöllisyyden näkökulmasta opinnäytetyöni tuloksen jalkauttamisen ja jatkuvuuden päätoteuttajana toimii Oripään kunnan varhaiskasvatus. Yhdistysten toimintakausi on yleensä vuoden mittainen ja säännöt sekä toimintasuunnitelma jäsenistön ja hallituksen päätösten mukaisia. Tästä johtuen pysyvyyden ja toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta kunnalliseen toimintaan mallin sisällyttäminen on edistävää tekijä. Tätä työtä on jo edistetty ottamalla käyttöön toiminnallisuutta ja yksilöllinen muutos näkyy jopa työpajaan osallistuneiden henkilöiden arjessa. Yllättävää oli huomata saamani palautteen pohjalta, miten hyvin jokainen osallistuja koki saaneensa uutta ja toimivaa näkökulmaa omaan toimintaansa.

Tulevaisuudessa opinnäytetyöni tuotosta ja toiminnallisuutta voi ja pitääkin kehittää ajan hermoilla pysymisen ajatuksella. Toiminta, säädökset, resurssit sekä johtamis- ja järjestämisvelvoitteet muuttuvat yhteiskunnassamme jo vuoteen 2020 mennessä, jolloin uuteen aluejakautumiseen pohjaten työmuodot ja palvelutuotanto muuttuvat. Moniammatillisen yhteistyön rajapintoja tullaan varmasti määrittelemään uudelleen väestön hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin tasapainon järkkyyessä erilaisten säästötalkoiden tavoin. Jokainen positiivinen ja ketterä tapa toimia yhdessä palvelee tällöin tulevaisuuden toimijoita ja muutosvalmiutta. Uskon, että tässä muutoksessa menetelmällisyyttä tullaan korostamaan eritoten osaamisen ja johtamisen osa-alueilla. Tähän tarpeeseen vastaaminen onnistuu opinnäytetyöni kehityskaaren tapaisella voimaannuttamisella ja halukkuudella pitää yhtä, tuntematta pelkoa oman toiminnan järkkymisestä.

Opinnäytetyöni tuotosta voidaan kehittää ottamalla sen ideologiaa osaksi moniammatillista ja monihallinnollista organisaatioiden toimintavuoden suunnitelmaa. Suomen opettajaksi opiskelevien liiton Soolibooli-lehdessä Kalle Liuski (2017) kuvaa hyvin sen, miten esimerkiksi opetustyössä oman ammattitaidon ja osaamisen lisäksi yhteistyötahojen ammattitaito yhdistettynä opettajan pedagogiseen osaamiseen on valtava voima, jolla pystytään puuttumaan ja auttamaan yksilöllisesti oppilasta ongelmissa. Tämä moniammatillisen yhteistyön asiantuntijaroolista nouseva näkökulma on keskiössä opinnäytetyöni tuotoksessa. Opinnäytetyöni tuloksista kehitettyä Kehittäjän opasta voidaan käyttää sellaisenaan, tai sitten sitä voidaan pilkkoa esimerkiksi ryhmä-, hallinto-, osaamis- tai kohderyhmälähtöisesti. Jokaisesta osiosta voidaan halutessa muokata ja kehittää omaan toimintaan sopiva osaamiskeskeinen ja yhteisöllinen malli. Loppupäätelmänä opinnäytetyöni kokonaisuudesta voidaan todeta, että muuttuva työelämä hyötyy toiminnallisuudesta ihan kaikessa tekemisessä, jossa lähtökohtana on yhteisöllisyys.



Tulevaisuutta ajatellen kehitin opinnäytetyön tilaajalle itsearviointimallin (itsearviointityökalu), jonka pohjana toimi loistava valmis malli. Itsearviointia en varsinaisesti opastanut tilaajalleni käyttöön vaan tein heille hyvän mallin käyttäen Topo (Työpaikalla tapahtuvan oppimisen pedagogisen oppimisympäristön kehittäminen) -hankkeen (Brotkin, Konkarikoski & Lankinen, Mattila & Silander, Sivén Toijala 2014) itsearviointimallia pohjana (LIITE 3 Itsearviointimalli). Itsearviointimallia on tarkoitus hyödyntää jatkossa opinnäytetyöni tuotoksen käyttöönoton yhteydessä.

## LÄHTEET

Aittola, Mia & Laine, Pikka -Maaria 2013. Toimii käytännössä. Ajattelu- ja toimintatapojen kehittämisen workshop1. INWORK – hanke. Työelämän innovaatioiden johtaminen ja mittaaminen (2012-2013). Viitattu 25.9.2017.

<http://inworkhanke.tumblr.com/post/62797881709/ajattelu-ja-toimintatapojen-kehitt%C3%A4misen>

Brotkin, Erkki & Konkarikoski, Anu, Lankinen, Hanna & Mattila, Kaija, Silander, Pasi & Sivén, Tuula & Toijala, Hanna 2014. Topo (Työpaikalla tapahtuvan oppimisen pedagogisen oppimisympäristön kehittäminen) - hanke 2013-2014. Viitattu 25.9.2017.

<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbX0eW9zc2FvcHBpWlzdGFvaGphYW1hYW58Z3g6MTEzNGM3YmQ5ZTJIN2UwMg>

Eräsaari, Risto 1993,164. Essays on Non-conventional Community. Jyväskylän yliopiston sarja Research Unit for Contemporary Culture n:o 36, Jyväskylä.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000, 111. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Saarinen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 22.9.2017.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Eslogc- hanke 2012. Logistiikkakeskuksen kehittäjän työpöytä. Osaamisen kehittämisen menetelmät ja työkalut. Osaamiskartta. Viitattu 25.9.2017.

<http://www.eslogc.fi/fi/osaamisen-kehittaamisen-menetelmaet-ja-tyoekalut.html>

Gjerstad, Eevastiina 2015,9. Näin vaikutat. Vaikuttamisen psykologia arjessa ja työssä. Kaiken takan on vaikuttaminen. Docendo Oy. Juva: Bookwell Oy.

Hakanen, Jari 2011,137. Työn imu. Työn imu työpaikan menestystekijäksi. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Heikkinen, Ari 2017. Konsernipalvelujen johtaja. Kunnan tehtävät tulevaisuudessa. Luottamushenkilöiden koulutusmateriaali. Tulevaisuuden kunnan hallinto - Oulun konsernihallinto. Viitattu 25.10.2017.

[https://www.ouka.fi/documents/52058/17073870/Luottamushenkil%C3%B6koulutus\\_Ari+Heikkinen.pdf/0d237f28-f342-47ce-83a2-0b75cb3d895c](https://www.ouka.fi/documents/52058/17073870/Luottamushenkil%C3%B6koulutus_Ari+Heikkinen.pdf/0d237f28-f342-47ce-83a2-0b75cb3d895c)

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1980. Teemahaastattelu. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Isoherranen, Kaarina 2008, 94-95. Enemmän yhdessä. Moniammatillinen yhteistyö. Ryhmän peruskäsitteitä. Roolit ryhmässä. WSOY: Oppimateriaalit Oy 2008.

Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Porvoo; Helsinki: WSOY, 2005 (Vantaa: Dark).

Isoherranen, Kaarina 2005, 105, 108-109. Moniammatillinen yhteistyö. Moniammatillisen tiimin jäsenyys ja johtaminen. Porvoo; Helsinki: WSOY, 2005 (Vantaa: Dark).

Isoherranen, Kaarina 2005,58-59. Moniammatillinen yhteistyö. Ryhmissä on monenlaista osaamista ja erilaisia rooleja. Porvoo; Helsinki: WSOY, 2005 (Vantaa: Dark).

Isoherranen, Kaarina 2005,125. Moniammatillinen yhteistyö. Toiminnan arviointi ja kehittäminen. Porvoo; Helsinki: WSOY, 2005 (Vantaa: Dark).

Jauhiainen, Riitta & Eskola, Marjatta 1994, 33. Ryhmäilmiö. Ryhmädynamiikka. Porvoo, Helsinki, Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Jauhiainen, Riitta & Eskola, Marjatta 1993. Ryhmäilmiö. Yhteisö. Porvoo, Helsinki, Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Juuti, Pauli 2006,27-28.Organisaatiokäyttäytyminen. Yksilön käyttäytyminen. Työasenteet. Työtyytyväisyyteen liittyvät teoriat. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Kataja, Jukka & Jaakkola, Timo & Liukkonen, Jarmo 2011,30. Ryhmä liikkeelle. Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Toiminnalliset menetelmät. PS-kustannus. Taito-sarja.

Katajamäki, Erja 2012,25-27. Sairaanhoidajan eettiset pelisäännöt. Hoitotyön vuosikirja 2012. Arvot moniammatilliseen toimintaan oppimisessa. Moniammatillisen toiminnan edellyttämä pätevyys. Suomen sairaanhoitajaliitto ry, Helsinki. Bookwell Oy, Porvoo 2012.

Kauppila, Reijo A 2005, 186-187. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot: vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Empatian taidot ja niiden opettaminen. Jyväskylä: PS-kustannus, 2005 (Keuruu: Otavan kirjapaino)

Kiukas, Vertti 2017. SOSTE:n pääsihteeri. Järjestöjen rooli auki sote-uudistuksessa. Kolmas sektori tarjoaa palveluita erityisryhmille. Kansanuutiset. Viitattu 16.6.2017. <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/3705821-jarjestojen-rooli-auki-sote-uudistuksessa>

Kulmat.fi 2005.Oman toiminnan arviointi ja jatkuva parantaminen. Varsinais-Suomen matkailun ja elämystuotannon osaamiskeskus (OSKE) & Kulttuurin ketju & Cultural Tourism 2011 -hankkeet. Viitattu 4.9.2017. <http://www.kulmat.fi/laadun-kehittaminen/tyokaluja/oman-toiminnan-arviointi-ja-jatkuva-parantaminen>

Kutvonen, Mikko 2014. Terveisiä työpajasta. Toimiva Kaupunki 2017. Viitattu 21.9.2017. <http://www.toimivakaupunki.fi/fi/uutiset/terveysia-tyopajasta/>

Lewin, Kurt 1935,35. A Dynamic Theory of Personality.Selected papers of Kurt Lewin. McGrawHill, New York.

Linnassuo, Outi 1996,73. Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja 1996. Työtapojen muutos. Moniammatillisten verkkojen kehittämishaasteet. Helsinki: Oy Edita Ab.

Liuski, Kalle 2017. Moniammatillinen yhteistyö - ihan jokaisen opettajan juttu. Yhteistyö osana opettajan arkipäivää. Suomen opettajaksi opiskelevien liitto. SOOL-

Soolibooli-lehti. Viitattu 12.10.2017.

<https://www.sool.fi/soolibooli/artikkelit/moniammatillinen-yhteistyö-ihan-jokaisen-opettajan-juttu/>

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Oripään paikallisyhdistys. Toimintasuunnitelma 2016. Ei julkaistu.

Mönkkönen, Kaarina 1996, 61-62. Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja 1996. Asiantuntijasta asiantuntijaksi. Moniammatillinen työtapa. Helsinki: Oy Edita Ab.

Niemistö, Raimo 2000, 63. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Jäsenten ominaisuudet. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Tampere: Tampere-Paino.

Niemistö, Raimo 2000, 34-42. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Ryhmän tarkoitus ja tavoite. Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Tampere: Tampere-Paino.

Ojala, Mikko 1993. Varhaiskasvatuksen perusteita ja haasteita. Helsinki: Kirjayhtymä. (Jyväskylä: Gummerus)

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015, 114. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Havainnointi. 3.-4.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015, 162. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Oppimiskahvila. 3.-4.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015, 147. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Skenaariotyöskentely. 3.-4.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015, 58-60. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Toimintatutkimus. 3.-4.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2015, 155. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Tulevaisuuskartta ja tulevaisuuspyörä. 3.-4.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ojuri, Auli 1996, 119. Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityön vuosikirja 1996. Moniammatillinen yhteistyö ja organisaatiokulttuuri. Tavoitteet yhteistyön määrittäjinä. Helsinki: Oy Edita Ab.

Opetushallitus 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Määräykset ja ohjeet 2016:17. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat.

[http://www.oph.fi/download/179349\\_varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2016.pdf](http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf)

Opintokeskus Kansalaisfoorumi 2017.INNOSTAJA.NET. Menetelmiä. Osallistavia menetelmiä. Luodaan yhdessä. Miellekartta eli Mind map. Viitattu 22.9.2017. [http://www.innostaja.net/sivu.php?artikkeli\\_id=24](http://www.innostaja.net/sivu.php?artikkeli_id=24)

Oripää 2017. Oripään kotisivut. Täyttä elämää. Asukkaalle. Viitattu 20.7.2017. Trival Oy. <http://oripaa.fi/asukkaalle/>

Oripään kunnan varhaiskasvatus. Toimintasuunnitelma toimikaudelle 2016. Ei julkaistu.

Oripään kunta 2016. Varhaiskasvatussuunnitelma. Viitattu 20.7.2017. <http://oripaa.fi/wp-content/uploads/2017/06/Orip%C3%A4%C3%A4n-kunnan-varhaiskasvatussuunnitelma-2016.pdf>

Oripään varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys. Toimintasuunnitelma 2016. Ei julkaistu.

Otala, Leena-Maija 2008,47. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry 2017. Jelli.fi. Osallisuus. Viitattu 4.9.2017. [https://www.jelli.fi/yhdistykset\\_yhteistyossa/osallisuus/](https://www.jelli.fi/yhdistykset_yhteistyossa/osallisuus/)

Rekola, Leena 2008, 155. Enemmän yhdessä. Moniammatillinen yhteistyö. Asiantuntijoiden yhteistyön johtaminen. Osaamisen johtaminen-yhdessä kehittymistä. WSOY: Oppimateriaalit Oy 2008.

Rimon, Saara 2017. Sitran asiantuntija. Muuttuva työelämä tarvitsee uudet työkalut. Uudistus vaatii yhdessä tekemistä. Kansanuutiset. Viitattu 12.10.2017. <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/3763405-muuttuva-tyoelama-tarvitsee-uudet-tyokalut>

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 22.9.2017. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Salo, Marita 2017. Henkilöstöjohdon ryhmä - HENRY ry:n toiminnanjohtaja. Muuttuva työelämä tarvitsee uudet työkalut. Yhteiset ongelmat. Kansanuutiset. Viitattu 12.10.2017. <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/3763405-muuttuva-tyoelama-tarvitsee-uudet-tyokalut>

Salo, Sinikka & Friman-Korpela, Sarita 2017. Muutoksessa-blogi. Järjestöjen toimintaedellytykset monipuolistuvat sote- ja maakuntauudistuksessa. Viitattu 12.11.2017. <http://alueuudistus.fi/blogi/-/blogs/jarjestojen-toimintaedellytykset-monipuolistuvat-sote-ja-maakuntauudistuksessa>

Silius, Kirsi 2008. Teemoittelu ja tyypittely. Teemoittelu. Koodaus. Dia 2-4. Tampereen teknillinen yliopisto. Viitattu 5.9.2017. [http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/hmijatko-opintosemma/2008/Silius\\_teemoittelu-tyypittely\\_141108.pdf](http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/hmijatko-opintosemma/2008/Silius_teemoittelu-tyypittely_141108.pdf)

Silius, Kirsi 2008. Teemoittelu ja tyypittely. Teemoittelu. Tampereen teknillinen yliopisto. Viitattu 11.10.2017. [http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatko-opintosemma/2008/Silius\\_teemoittelu-tyypittely\\_141108.pdf](http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatko-opintosemma/2008/Silius_teemoittelu-tyypittely_141108.pdf)

SOSTE ry (Suomen sosiaali ja terveys ry) 2015. Arviointityökaluja. Verkostotutka. Innostu ja kehitä -koulutuskiertue. Virkistä verkostojasi -teemapolun ryhmätyö, Turku. Viitattu 25.9.2017. <https://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/kehittaminen-ja-arviointi-jarjestoissa/arviointityokaluja-3.html>

SOSTE ry (Suomen sosiaali ja terveys ry) 2017. Järjestöjen yhteinen kannanotto: Järjestöjen auttamistyön edellytykset turvattava sote-uudistuksessa. Viitattu 20.7.2017. <https://www.soste.fi/ajankohtaista/jarjestojen-yhteinen-kannanotto-jarjestojen-auttamistyon-edellytykset-turvattava-sote-uudistuksessa.html>

Syväjärvi, Antti 2016. Hallintotieteen professori. Osaamisen johtaminen ja kehittäminen. Osaaminen muutoksen avain tulevassa Sotessa –seminaari. Diasarja. Lapin Yliopisto. Viitattu 12.11.2017. <http://www.luc.fi/loader.aspx?id=43e67728-97c0-422d-a562-e9639c729ee4>

Teirilä, Marjatta & Jyväsjärvi, Erkki 2001, 10-11. Tutkielmantekijän työkirja. Kirjalliset opinnäytetyöt eli tutkielmat. Oy Finn Lectura Ab. Vantaa:Tummaavuoren Kirjapaino Oy.

Työterveyslaitos 2017. Työhyvinvointi. Hyvinvointi syntyy työn arjessa ja on osa johtamista. Viitattu 12.11.2017. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Yhdistystoimijat 2017. Toiminnot. Asiakirjat. Toimintasuunnitelma. Viitattu 6.9.2017. <http://www.yhdistystoimijat.fi/toiminnot/asiakirjat/toimintasuunnitelma/>

Valtioneuvosto 2017. Valinnanvapaus. Julkisten sosiaali- ja terveystalvelujen tuotannon rakenne. Viitattu 25.10.2017. <http://alueuudistus.fi/soteuudistus/asiakkaan-valinnanvapaus>

Valtioneuvosto 2017. Sosiaali- ja terveystalvelujen tuottajat. Talvelujen tuottaminen. Viitattu 14.11.2017. <http://alueuudistus.fi/palveluntuottajat>

Vehviläinen, Sanna 2014,12. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Ohjauksen määrittelyä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Vehviläinen, Sanna 2014,59. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Ohjaussuhde- Ohjaaja ja ohjattava kohtaamassa. Helsinki: Gaudeamus Oy.

## HAASTATTELUT:

Kanerva, Katja 2017. Hallituksen jäsen. Varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys, Oripää.23.3.2017. Liisa Muhonen.

Kreivilä, Johanna 2017. Puheenjohtaja. MLL:n Oripään paikallisyhdistys, 23.3.2017. Oripää. Liisa Muhonen.

Kutilla, Elina 2016. Vastaava ohjaaja. Oripään kunnan varhaiskasvatus, email [liisa.muhonen@loimaa.fi](mailto:liisa.muhonen@loimaa.fi), 27.11.2016.

Lähteenmäki, Suvi 2016. Hallituksen jäsen. MLL Oripää, email [lisbe14@suomi24.fi](mailto:lisbe14@suomi24.fi), 8.12.2016.

Lähteenmäki, Suvi 2017. Puheenjohtaja. Varhaiskasvatuksen vanhempainyhdistys, Oripää. 23.3.2017. Liisa Muhonen.

Toivonen, Päivi 2016. Vastaava lastentarhanopettaja. Oripään kunnan varhaiskasvatus, email [liisa.muhonen@loimaa.fi](mailto:liisa.muhonen@loimaa.fi), 27.11.2016.

## LIITTEET

### Liite 1. Osaamiskävely -menetelmä

#### Osaamiskävely menetelmänä:

Kaikki osallistujat asettuvat riviin vaakasuuntaisesti. Menetelmän ohjaaja lukee kysymyksiä/väittämiä ja jos osallistuja kokee olevansa samaa mieltä väittämän kanssa, hän ottaa askeleen eteenpäin. Väittämien avulla osallistujat ovat hajanaisesti ryhmänä ja tämän on tarkoitus osoittaa erilaisen osaamisen hyötyjä ko. kohderyhmän sisällä. Menetelmän on myös tarkoitus osoittaa osallistujalle itsellensä oman osaamisen tärkeys ja toisen osaamisen kunnioittamisen asenne. VINKKI! Tämä on myös loistava menetelmä esim. osaamisen kartoittamiseksi isoissa organisaatioissa organisaatiomuutosten hetkellä. Osaamisen hyödyntämiseen loistava menetelmä.

#### VÄITTÄMÄT OSAAMISKÄVELYYN TEEMOITTAIN:

##### Tieto

Olen lukenut varhaiskasvatuksesta tietokirjallisuutta.

Käyn usein luennoilla varhaiskasvatuksen aiheista.

Minulla on kotona varhaisiässä olevia lapsia.

Katson tv.stä lapsiin liittyviä asiaohjelmia usein.

Tiedän mitä erityislapsi tarkoittaa.

Osaan nimetä erilaisia yhteistyötapoja.

Tiedän mistä paras ystäväni pitää.

Osaamisen hyödyntäminen on itselleni tuttu asia.

Olen mielestäni elämässäni siinä vaiheessa juuri nyt, jolloin osaamiseni tulee parhaiten esiin.

Minulla on vielä paljon oppimista yhdistystoiminnan perustasta.

Ohjaan yleensä kaikkia yhteistyöpalavereja, sillä osaan hyvin ryhmätoiminnan.

En osaa toimia juurikaan ryhmässä.

Käytäntö on opettanut minulle paljon.

##### Taito

Tiedän miten rakentaa maja tai koota telttä.

Osaan puhua ihmiset helposti ympäri.

Olen taitava vuorovaikuttaja.

Tiedän, mistä saisin toimintaan rahaa helposti.

Minulla on ainakin viisi suosittelijaa, jotka voisivat nimetä.

Osaan tehdä käsin, vaikka ja mitä.

Olen oppinut lasteni myötä eniten elämässäni.

En käy koulua itseni vuoksi.

Minä osaan jotain, mitä ei osaa kukaan muu.

Aion ostaa itselleni jotain kivaa kuukauden sisällä.

Inhoan matkustelua.

Olen taitava kirjoittaja.

Osaan hoitaa taloudelliset asiat hyvin.

Tiedän mikä on tase.

En ole ikinä kirjoittanut raporttia.

Tiedän nettisivun, jossa on hyviä ohjeita lasten kanssa tekemiseen.

##### Kokemus

Olen samassa asemassa kuin muutkin elämässäni ja saavutuksissani.

En osaa unelmoida.

Ihailen työkaverini yhteistyötaitoja.

Mielestäni naisten kanssa on välillä vaikea työskennellä.

Olen fiksu ja tiedän mistä löydän tiedon, jota tarvitsen.

Minun ei ole ollenkaan vaikeaa luottaa toisen tekemisiin.

Mielelläni jaan töitäni muiden kanssa.

Koen, että minua arvostetaan.

Olen ainakin 5 vuotta vielä töissä samassa työssä.

Haluan opiskella vielä jotakin.

Miehen kuuluu elättää nainen.

##### Kontakti

Saan helposti keskustelun aikaiseksi.

Pukeutuminen on tärkeää minulle.

Lapset pitävät minua mukavana.

Tunnen julkiksen.

Tiedän mitä juorupalstoilla puhutaan.

Minulla on tuttavuuksia enemmän kuin muilla yleensä.

Kaveripiirini on laaja osaamisalueeltaan.

Minulla on ainakin yksi miespuolinen ystävä.

Tiedän, miten tehdään aloite (kunta-kansalais).



## Liite 1. Osaamiskävely-menetelmä jatkoa

### Verkosto

Tunnen moniakin ihmisiä, jotka voisivat auttaa toimintaamme eteenpäin.

Pidän itseäni supliikkina.

Käyn usein bisnestapaamisissa.

Olen aktiivinen toimija ainakin kahdessa vapaaehtoistyössä.

En ole koskaan riitaantunut työnantajani kanssa.

Minulla on ainakin 50 puhelinnumeroa puhelimessani.

Osaan tehdä mainoksen.

Osaan luoda facebook-tapahtuman.

Tiedän, miten saan ihmiset liikkeelle.

Minulle tulee koko ajan työtarjouksia.

Sähköpostini on liian täynnä viestejä.

En omista sähköpostiosoitetta, jota päivittäisin.

Kirjoitan runoja.

### Henkilökohtainen ominaisuus

Olen juuri sopivan pituinen.

Minua kuunnellaan.

Olen helposti lähestyttävä.

Hurmaan olemuksellani.

Minun rauhallisuuttani arvostetaan.

Olen johtajatyyppeä.

Asiakas on aina oikeassa.

Muistan ensimmäisen ystäväni nimen.

Olen saanut kukkia kiitoksena.

Lähetän joka joulukortteja.

En voi riittävästi olla läheisteni kanssa työni vuoksi.

Toteutan unelmaani juuri nyt.

En ole allerginen millekään.

Olen loistava autokuski.

Osaan ajaa traktoria.

Osaan käsitöitä.

En ole oikeastaan kiinnostunut urheilusta.

Harrastuksia saisi olla enemmän itselläni.

Minun on helppo pitää puheita.

Osaan kuperkeikan.

En pidä vedestä.

Talvi on parasta aikaa.

### Asenne

Minulla on riittävän suuri palkka.

En koskaan nolostu lapseni tekemisistä.

Luotan, että joku osaa, jos itse en osaa.

Minun on vaikeaa yleisellä paikalla olla esillä.

En halua jakaa ideoitani toisten kanssa.

Jos vain minä päättäisin asioista, olisi kaikki paremmin.

Asenne ratkaisee, ei porukka.

Tiedän mitä voisimme tehdä yhdessä paremmin.

En ehdi nukkua riittävästi.

Tämän menetelmän avulla voidaan teemojen alle väittämiä vaihtaa tiedonkeruun perusteella sopivaksi. Tärkeintä on ohjaajan tehdä havaintoja (merkintöjä) niiden kysymysten kohdalla, joihin hakee vastauksia menetelmän avulla. Täytekysymysten tarkoitus on keventää tunnelmaa.

Lähde: Ojala, Leena-Maija 2008,47. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu.  
Helsinki: Sanoma Pro Oy.

## Liite 2. Kehittäjän opas diat 1 &2 ja linkki oppaaseen

Tämän vuosikellon on tarkoitus havainnollistaa toimintavuoden organisointia sekä toiminnan kehittämistä. Vuosikello vastaa myös kysymyksiin miksi, mitä, miten, mikä?



Seuraavissa dioissa esitellään aikamatka moniammatillisen ryhmän kehittämistarkoitukseen.

**Aikamatka etenee työpajojen tavoin, joita on neljä ja työpajat etenevät erilaisten kehittämismenetelmien avulla.** Aikamatkan tarkoitus on kehittää moniammatillista yhteistyötä (Oripään varhaiskasvatuksessa) Oripään varhaiskasvatuksen historiaa hyödyntäen.

Menetelmät soveltuvat toteutettavaksi (ainakin soveltamalla) lähes jokaiseen työryhmään. Esimerkiksi alais-esimies, moniammatillinen työryhmä, johtoryhmä, työskentelyyn moniammatillisesti, työyhteisö, asiakasryhmä.

Mikäli työryhmä haluaa tehdä jonkin työpajan jotain muuta kehittämismenetelmää hyödyntäen, on jokaisessa diassa **punaisella fontilla** menetelmän teemat, jotka tulisi ottaa huomioon työpajan menetelmää valitessa.

**Aikamatkan onnistumisessa tärkeää on sitoutuminen kokonaisuuteen** sekä riittävä määrä (vähintään kuusi) osallistujaa pajoihin. Joitain yksittäisiä teemoja voi käsitellä myös pienemmissä ryhmissä. Aikamatkan voi toteuttaa myös teemoittain eri hallinnossa työskenteleville työntekijöille työpajoina koko organisaatiota hyödyntäen.

Esimerkiksi:

Työpaja 1 ohjaustyötä tekevät/markkinointi/johto, Työpaja 2 henkilöstön ohjaus/johto/asiakaspalvelutyö

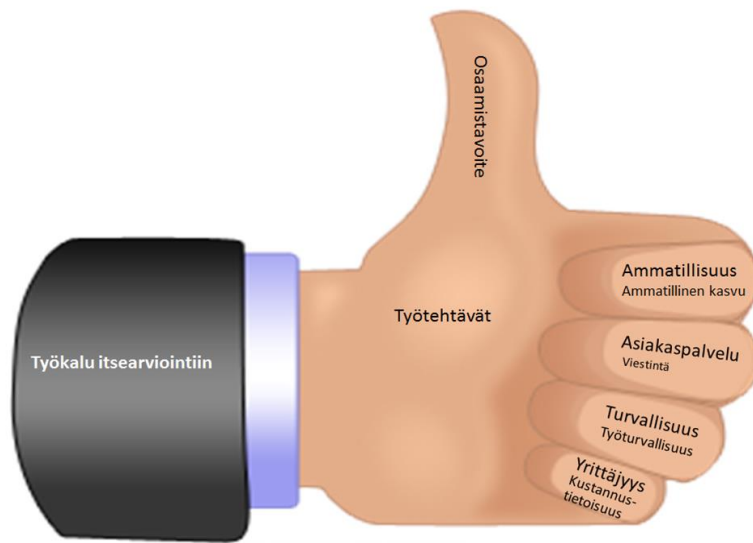
Työpaja 3 taloushallinto ja kehittämistyö/markkinointi/asiakastyö/jäsenet, Työpaja 4 johto/työyhteisöt/jäsenistö.

**Muistiinpanot, joita kussakin pajassa tulisi tehdä**, voi kirjoittaa suoraan tähän diaesitykseen aina toimintakausittain lisäämällä työpajan jälkeen dian. Näin kehittämistyö pysyy ajan tasalla, ja on helppo palata historiaan tarkastelemaan aiempaa toimintaa ja sen vaikutuksia. Muista päivittää sisällysluetteloa mahdollisten kirjausten jälkeen ajan tasalle.

Katso kehittäjän opas kokonaisuudessaan alla olevan linkin kautta

<https://drive.google.com/open?id=1L6J1uuJXcDVPlGJpACpBGPTy8L7wssW6ocYts0gAM0>

## Liite 3. Itsearviointimalli



Kuva (suora lainaus): Brotkin, Erkki 2015. Itsereflektio.

Mihin käytetään	Miten	Miksi
Itsearviointi työtehtävissä	<p>Ryhmän jäsenen itsearviointitaidon kehittymistä auttaa työskentelypaikan turvallinen ilmapiiri, jossa ei tarvitse pelätä epäonnistumista.</p> <p>Työntekijä arvioi omaa oppimistaan yhteistyötaitojen periaatteen näkökulmasta.</p> <p>Arvioinnissa työntekijä käyttää pohjana laatimaansa suunnitelmaa (käsikuva). Työntekijä tekee näkyväksi oman oppimisensa.</p> <p>Apukysymyksiä:  Mitä tein?  Mikä meni hyvin?  Mitkä ovat vahvuuteni?  Mitä minun pitäisi kehittää (Mitä parannettavaa)?  Mitä opin?  Miten saavutin tavoitteet?  Miten olen hyödyntänyt saamaani palautetta?  Miten olen soveltanut oppimaani uusiin tilanteisiin?  Millaisia kysymyksiä olen esittänyt?</p>	<p>Itsearviointitaito on tärkeä taito työelämässä ja omassa ammatillisessa kehittämisessä.</p> <p>Arviointi on tärkeää ammatillisen osaamisen kehittymisen kannalta säännöllisesti toteutettuna.</p> <p>Oman toimintansa ja sen vaikutusten tunteminen auttaa hahmottamaan työtä kokonaisuutena.</p> <p>Itsearviointin tavoite on, että työntekijä tietää, mitä hän osaa ja mitä hänen on vielä opittava sekä miten tuoda esiin osaamistaan.</p> <p>Toisilta saatu palaute ja arviointi auttaa työntekijää tarkastelemaan omaa oppimistaan, osaamisen esiintuomista ja osaamistaan realistisesti.</p>

## Liite 3. Itsearviointimalli jatkoa

Miten saavutin tavoitteeni?	Millaisia työtehtäviä tekemällä tavoitteisiin pääsy mahdollistui?	Miten työssäni näkyi ammatillisuus asiakaspalvelu turvallisuus yhteistyötaidot?	Missä asioissa onnistuin hyvin? Mitkä ovat vahvuuteni?	Millaiset asiat olivat minulle vaikeita ja missä asioissa minun pitää kehittää toimintaani?	Mitä opin? Miten hyödynsin palautetta?

Lähde:

Brotkin, Erkki 2015. Itsereflektio. Viitattu 18.10.2017. Topo (Työpaikalla tapahtuvan oppimisen pedagogisen oppimisympäristön kehittäminen) - hanke 2013-2014 <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnx0eW9zc2FvcHBpbWlzdGFvaGphYW1hYW58Z3g6MTEzNGM3YmQ5ZTJIN2UwMg>