

Anne Saarinen

”MIKÄÄN EI MUUTU,  
JOS MITÄÄN EI TEE”

Lasten ja vanhempien kanssa työskentelevien  
työntekijöiden näkemyksiä moniammatillisesta  
yhteistyöstä

Opinnäytetyö  
sosiaalialan koulutusohjelma


Toukokuu 2010




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences	<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>				
<b>Tekijä(t)</b> Anne Saarinen	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> Sosiaalian koulutusohjelma				
<b>Nimeke</b> ”Mikään ei muutu, jos mitään ei tee” Lasten ja vanhempien kanssa työskentelevien työntekijöiden näkemyksiä moniammatillisesta yhteistyöstä					
<b>Tiivistelmä</b> <p>Moniammatillinen yhteistyö on nykypäivän ja vielä vahvemmin tulevaisuuden työmuoto. Perheiden, lasten ja vanhempien moninaistuneet huolet ja pulmat vaativat ammattilaisilta uudenlaisia toimintatapoja, jotta he pystyisivät vastaamaan näihin haasteisiin. Koulutusten eriytyminen on osaltaan vaikuttanut siihen, että kaikki tieto ei ole yhden työntekijän hallussa.</p> <p>Opinnäytetyöni on laadullinen, ja aineiston keräsin ennakoitdialogilla, tulevaisuuden muisteluna. Tulevaisuuden muistelu on työmuoto, jossa ennakoidaan ja suunnitellaan hyvää tulevaisuutta. Työmuoto toteutetaan vuoropuheluna, jossa erotetaan puhe ja kuuntelu. Tutkittavat olivat varhaiskasvatuksen sekä sosiaali- ja terveystoimen työntekijöitä ja esimiehiä. Aineiston analyysi tehtiin sisällönanalyyseillä.</p> <p>Aineistosta nousi esille, että moniammatillista yhteistyötä tehdään ja se koetaan tarpeelliseksi, jopa välttämättömäksi. Moniammatillinen yhteistyö vaatii toisen työn ymmärtämistä ja luottamista toisen ammattilaisen tekemään työhön. Avoin vuoropuhelu, dialogi, koetaan tärkeäksi sen kannalta, että saavutetaan yhteisymmärrys ja vältetään vääriä tulkintoja. Kuitenkin nähtiin, että sitä pitää vielä kehittää. Eri ammattilaisten yhteisten koulutusten koettiin edesauttavan yhteistyön syventämistä.</p> <p>Opinnäytetyöni tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempiin tämän aiheen tutkimustuloksiin nähden. Onnistunut moniammatillinen yhteistyö tarvitsee onnistuakseen suunnittelua ja aikaa, jota johtaminen tukee ja siten mahdollistaa moniammatillisen yhteistyön toimivuuden ja kehittymisen.</p> <p>Jatkotutkimuksena voisi selvittää, kuinka asiakkaat kokevat moniammatillisen yhteistyön ja mitä haittaa tai etua siitä on heille ollut. Mielenkiintoista olisi myös selvittää jo toimivissa työyhteisöissä moniammatillisen yhteistyön sujuvuutta ja kehittämisen paikkoja.</p>					
<b>Asiasanat (avainsanat)</b> moniammatillinen yhteistyö, vuorovaikutus, dialogisuus, johtaminen					
<b>Sivumäärä</b> 47s + liitteet 3	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;"><b>Kieli</b></td> <td style="width: 33%;"><b>URN</b></td> </tr> <tr> <td>suomi</td> <td></td> </tr> </table>	<b>Kieli</b>	<b>URN</b>	suomi	
<b>Kieli</b>	<b>URN</b>				
suomi					
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>					
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b> Leena Kokkonen	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b>				

## DESCRIPTION

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		<b>Date of the bachelor's thesis</b>	
<b>Author(s)</b> Anne Saarinen		<b>Degree programme and option</b> Social Services, Bachelor of Social Services	
<b>Name of the bachelor's thesis</b> "Nothing changes if nothing is done" Views on multi-professional collaboration from professionals working with children and their parents.			
<b>Abstract</b>  <p>Multi-professional collaboration can be seen as a work form of today and even more so a work form of the future. The multilayered problems and concerns facing families, both children and their parents, require the professionals in the field to employ new strategies and ways of doing their job so that they would be better prepared to face these new challenges. The current situation where different professions are becoming increasingly "isolated", specializing on a specific, narrow section of a certain profession, has in turn influenced the fact that one professional does not possess all the needed information.</p> <p>This study is a qualitative study and the data were gathered using a method called Recalling the Future. Recalling the future is a method where the participants aim to foreshadow future events and plan a bright future. It is carried out as a dialogue where talking and listening are separated. The data were analyzed by using inductive content analysis. The people interviewed for this study were the employees and their superiors working for the social and health care services and the early childhood education.</p> <p>The study showed that multi-professional collaboration is widely used and that it is considered a very useful and even a necessary method. Understanding the content of another professional's job description and having faith on the quality of work done by another professional are an essential part of multi-professional collaboration between professionals. Open dialogue was seen as an important part in creating mutual understanding, and, on the other hand, preventing false interpretations, but it was also seen as something that could be improved in general. Shared learning situations and experiences were seen to enhance and deepen the collaboration between professionals.</p> <p>The results of the study are quite similar to those previously carried out in this field. Time and careful planning, as well as supportive leadership are needed to create functional multi-professional collaboration.</p> <p>One further area of investigation in this field could be to examine how clients see this multi-professional collaboration and if they feel that they have had a chance to be a part of this collaboration. It would also be interesting to examine the efficiency of the method, as well as the possible ways of improving the collaboration in work communities.</p>			
<b>Subject headings, (keywords)</b> Multi-professional collaboration, interaction, dialogism, leadership			
<b>Pages</b> 47 p. + app. 3p.	<b>Language</b> Finnish	<b>URN</b>	
<b>Remarks, notes on appendices</b>			
<b>Tutor</b> Leena Kokkonen		<b>Bachelor's thesis assigned by</b>	

## YHTEISTYÖN ARKEA

Neljä tyyppiä:

JOKAINEN, JOKU, KUKA TAHANSA, EI KUKAAN  
ryhtyi tuumasta toimeen.

JOKAISTA pyydettiin hommiin.

JOKAINEN oli varma  
että JOKU sen tekee.

KUKA TAHANSA olisi voinut sen tehdä  
mutta EI KUKAAN sitä tehnyt.

JOKU tuli vihaiseksi  
koska se oli JOKAISEN hommia.

JOKAINEN ajatteli  
että KUKA TAHANSA sen tekee  
mutta EI KUKAAN oivaltanut  
että JOKAINEN ei voi sitä tehdä.

Homma päättyi siihen  
että JOKAINEN syytti JOTAKUTA  
kun KUKAAN EI tehnyt sitä  
minkä KUKA TAHANSA olisi voinut tehdä

( Määttä 1999, 110.)



## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	PERHEPALVELUIDEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ MUUTOKSESSA.....	2
3	MATKALLA MONIAMMATILLISEEN YHTEISTYÖHÖN.....	4
3.1	Moniammatillisen yhteistyön eri näkökulmia .....	7
3.2	Moniammatillinen yhteistyö oppimisprosessina .....	8
3.3	Asiantuntijuus moniammatillisessa yhteistyössä.....	10
3.4	Johtaminen moniammatillisen yhteistyön tukena.....	12
4	MONIAMMATILLISUUS ON VUOROVAIKUTUSTA .....	13
4.1	Vuorovaikutuskulttuurin kehittyminen.....	14
4.2	Dialogisuus vuorovaikutuksessa.....	15
4.3	Dialogisuus moniammatillisuuden työvälineenä.....	17
5	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS .....	19
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	19
6.1	Aineistonkeräysmenetelmä..... <b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>	
6.2	Kohdejoukko ja aineiston keräys.....	21
6.3	Aineiston analyysi .....	22
6.4	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	24
7	TULOKSET .....	25
7.1	Haastateltavien näkemyksiä onnistuneesta moniammatillisesta yhteistyöstä.....	25
7.2	Haastateltavien näkemyksiä omista toiminnan mahdollisuuksistaan .....	28
7.3	Haastateltavien näkemys kehitettävistä asioista moniammatillisen yhteistyön suhteen .....	28
7.4	Haastateltavien kokemuksia moniammatillisen yhteistyön esteistä.....	30
8	POHDINTAA KESKEISISTÄ TULOKSISTA .....	31
8.1	Johtopäätöksiä tulevaisuuden muistelu -palaverin tuloksista.....	35
8.2	Jatkotutkimusehdotukset.....	37
	LÄHDELUETTELO .....	39
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Jokaisen perheen elämäntilanne on erilainen. Kukin perhe toimii elämässään omista lähtökohdistaan käsin. Elämässä voi kuitenkin tulla tilanteita, joissa perheen omat voimavarat eivät riitä asioiden selvittämiseen, jolloin perhe tarvitsee tukea ja apua erilaisista perhepalveluista. Lapsen ja vanhempien hyvinvointia edistetään varhain havainnoimalla, tukemalla lasta ja vanhempia yhteistyössä heidän sekä tarvittavien yhteistyötahojen kanssa. Hyvä osaava yksilötyö yhdessä asiakkaan kanssa tuottaa yleensä parhaan tuloksen. Aina tämä ei kuitenkaan riitä, silloin tarvitaan moniammatillista yhteistyötä. Toisaalta lasten ja vanhempien pulmat ovat moninaistuneet ja palvelujärjestelmät ovat laajentuneet, mikä korostaa saumattoman ja moniammatillisen yhteistyön merkitystä. Samoin paineet varhaiseen puuttumiseen, ehkäisevän lastensuojelun merkeissä.

Moniammatillinen yhteistyö on tämän päivän ja tulevaisuuden työmuoto. Moniammatillisen yhteistyön käsite esiintyy jo 1980-luvun lopulla ja vakiintui 1990-luvulla. Työssä maailmaa hahmottuu oman kokemuksen ja koulutuksen kautta, jolloin näemme helposti vain omat tavoitteemme ja ratkaisumallimme. Kehitys edellyttää ihmisten yhteistoiminnan muuttamista. Tämä on saanut syntymään erilaisia käsitteitä yhteistyölle. (Isoherranen 2005, 13.)

PARAS -hanke pyrkii edistämään ja velvoittaa kuntien palvelutuotannon uudistamista, tuottavuuden ja tehokkuuden sekä parhaiden käytänteiden ja innovaatioiden levittämistä. Hanke kannustaa kuntia asiakaslähtöiseen ja tulokselliseen palvelujen kehitystyöhön ja tuotantoon.

Neuvolan perhetyössä saamani oman kokemuksen kautta näen moniammatillisen yhteistyön tarpeellisuuden. Yksin ei pysty vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Lasten ja vanhempien herättämät huolet ovat usein moninaisia, jolloin oma ammatillinen, kokemuksellinen ja tiedollinen osaaminen ei riitä. Tarvitaan toisten ammattilaisten apua. Toiminnassa, jossa joudutaan ylittämään sektoreiden tai toimialojen rajoja saattaa eteen nousta muuri. Perhe on yhteinen, mutta yhteistyötä on vaikea tehdä. Moniammatillisella yhteistyöllä vaikutus mahdollisuudet ovat hyvät lasten hyvinvointiin. Ennal-

taehkäisevätyö on vaikuttavuudeltaan tarpeellista. Lapsi voi hyvin kun hänen vanhempansa voivat hyvin.

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen moniammatillista yhteistyötä lapsiperhepalvelujen näkökulmasta. Tarkoitus on selvittää, lasten ja vanhempien kanssa työskentelevien työntekijöiden ja esimiesten näkemyksiä moniammatillisesta yhteistyöstä ja millaisena he sen kokevat omassa työssään? Tämän perusteella voidaan moniammatillista yhteistyötä kehittää.

## **2 PERHEPALVELUIDEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ MUUTOKSESSA**

Yhteiskunta on muutoksen kourissa. Suomessa lasten määrä vähenee ja vastaavasti ikääntyneiden määrä kasvaa. Väestöennusteen mukaan alle 15-vuotiaiden määrä vähenee tulevaisuudessa. Toisaalta perherakenteet monimuotoistuvat; avopari-, yksinhuoltaja- ja uusperheiden määrät lisääntyvät. Lapsiperheiden eriarvoisuuden kasvu on ollut voimakasta. Se selittyy työmarkkinoiden epävakaisuudella, lisääntyneillä työllistymisvaikeuksilla ja perhepoliittisten tulonsiirtojen heikentymisellä. (Hiltunen - Toura 2006, 18–25.)

Jälkmodernissa yhteiskunnassa korostetaan tiedon ja vuorovaikutuksen sosiaalista sidonnaisuutta. Yksilökeskeisen ajattelun sijaan korostuu tiedon rakentaminen vuorovaikutuksessa, jossa eri osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Kun tietoa tuotetaan ja se uusiutuu jatkuvasti, ei mikään yksittäinen ammattiryhmä kykene sitä kaikkea hallitsemaan. Moniammatillinen asiakaslähtöinen yhteistyö on välinen, jonka avulla pystytään vastaamaan nykyisiin ja tuleviin haasteisiin. Myös palvelujen käyttäjät haluavat itsenäisesti osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon. (Isoherranen 2005, 8.)

Laki kunta- ja palvelurakennemuutoksesta (169/2007) tuli voimaan 23.2.2007. Laki velvoittaa kuntia yhteistyöhön joko kuntaliitoksilla tai perustamaan yhteistoiminta-alueita. Kunta- ja palvelurakennemuutos vaikuttaa myös perheiden palveluihin. Palvelurakennetta uudistetaan palvelujen perinteisiä sektorirajoja romuttavalla elämäkaarimallilla, joka tähtää asiakaslähtöisyyteen. (Rousu 2007.) Myös uuden lastensuojelulain (417/2007) tavoitteena on muun muassa siirtää lastensuojelutoimenpiteiden paino-

pistettä ennaltaehkäisyyn, varhaiseen tukeen ja avohuoltoon. Laki korostaa lasten ja nuorten kanssa työskentelevien ammattilaisten ylisektorillista yhteistyötä. Moniammatillisessa yhteistyössä tulee ottaa huomioon erilaiset tietosuoja- ja salassapitokysymykset. Muita keskeisiä säädöksiä, joita tulee ottaa huomioon asiakkaiden kanssa työskennellessä, ovat: Julkisuuslaki (621/1999), Sosiaalihuollon asiakaslaki (812/2000), Henkilötietolaki (523/1999) ja Potilaslaki (785/1992).

Kunnat sivuilla elämänkaariajattelussa tavoittelevat kuntalais- ja asiakaslähtöisempää palvelutoimintaa, jossa väestöryhmien palvelut kootaan ehyemmiksi ja helpommin käytettäviksi kokonaisuuksiksi. Elämänkaarimallin keskeinen tavoite on myös edistää eri toimialojen välistä yhteistyötä. Palvelutoiminnan käytännön johtaminen ja asiakastyö on organisoitu pääosin väestöryhmän tarvitsemien palveluprosessien mukaisesti. Kunnan päättäjät voivat tehokkaammin huolehtia väestöryhmien palvelukokonaisuuksista sekä ohjata voimavaroja ja kehittämistyötä. Päätökset tehdään elämänkaaren mukaan nimetyissä lautakunnissa. Talousarviot ja suunnitelmat tulee laatia elämänkaariorganisaation tehtävien ja vastuiden mukaan.

Lapsen ja nuoren hyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti ympäristö. Perheen oman ihmishuonekaluston lisäksi yhteiskunta tukee perhe-elämää ja lapsia laajalla lapsiperhepalvelujärjestelmällä, jonka ytimeen kuuluvat terveydenhuollon, päivähoiton ja koulutuksen palvelut. Viime vuosina tukijärjestelmä on laajentunut, kuten päivähoito, mutta lapsiperheiden kotipalveluita on 1990-luvulla voimakkaasti supistettu. Samanaikaisesti yksilöllisten tukitoimien ja erityispalvelujen tarve on kasvanut, eikä niitä aina pystytä järjestämään riittävästi. (Hiltunen-Toura 2006, 18–25.) Myös Pekka Holmin (2008) mukaan Suomessa on tällä hetkellä enemmän erilaisia perheitä ja lapsia tukevia työmuotoja kuin koskaan aiemmin ja silti lapset sekä nuoret voivat entistä huonommin. Lastensuojelun, erityisopetuksen sekä lasten- ja nuorisopsykiatrian tarve on kasvanut. Huhtasen (2007, 62–63) mukaan syytä tähän tilanteeseen on tutkittu vähän. Selitystä on haettu lasten ja nuorten pahoinvoinnin lisääntymisestä, diagnostiikan kehittymisestä ja varhaisemmasta puuttumisesta.

Toimivat peruspalvelut ovat olennainen osa perheiden turvallista arkielämää. Kaikki lapset ja heidän vanhempansa ovat asiakkuudessa jossain peruspalveluissa. Siksi näiden on erikseen ja yhdessä toimittava niin, että kehittyvän lapsen ja nuoren terveydel-



liset, kehitykselliset ja sosiaaliset erityistarpeet huomataan ja otetaan työn kohteeksi aukottomasti. Syrjäytymisen ehkäisy on sitä tehokkaampaa, mitä varhaisemmassa vaiheessa se aloitetaan. Syrjäytymisen ehkäisy tuo sekä inhimillisesti että kansantaloudellisesti merkittäviä säästöjä. (Hiltunen-Toura 2006, 18–25.)

### 3 MATKALLA MONIAMMATILLISEEN YHTEISTYÖHÖN

Sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot ovat eri asiantuntijoiden muodostamia työyhteisöjä, jotka koostuvat useista eri ammattiryhmistä. Koulutus pohja, työtehtävien luonne ja erilaiset ammattisäännökset ovat pitäneet yllä ammattiryhmien välistä tehtäväjakoja. Perinteisesti kukin ammattilainen suorittaa vain tiettyä tehtävää. Tämä erotteilu on muokannut organisaatioista hierarkkisia asiantuntijaorganisaatioita. (Rekola 2008, 14.)

Nykyisin asiantuntijuus ja ammattitaito nähdään verkostojen ja organisaatioiden kykyä ratkaista yhdessä ongelmia. Moniammatillisessa toiminnassa erilaista asiantuntemusta yhdistetään ja asiantuntijuutta kehitetään toisiinsa yhdistyneenä, rajat ylittävänä toimintana. Moniammatilliselle yhteistyölle tyypillisempää on edelleen ristiriidat kuin yhdessä tekeminen. Tunnusomaista on eri ammattiryhmien epäluuloisuudesta aiheutuvat väärinkäsitykset ja vihamielisyys. Moniammatillista yhteistyötä voidaan tarkastella työyhteisön sisäisenä toimintamallina, jossa eri tavoin koulutetut ihmiset tuovat oman osaamisensa yhteiseen käyttöön luomalla samalla jotain uutta. (Veijola 2004, 30–31.)

Hyvin onnistunut tiimityöskentely parantaa asiakastyöskentelyn laatua ja se tukee ammattilaisen tunnetta, että hän osaa työnsä ja on arvostettu sekä tarpeellinen tiimin jäsen. Keskustelu- ja päätöksentekorutiineja sekä tasa-arvoisempaa työskentelyä on helpompi kehittää tiimitoiminnassa. Siten kaikkien arvokas osaaminen saadaan mukaan päätöksentekoon. Tärkeässä asemassa on koulutus, joka ei vielä kymmenen vuotta sitten antanut valmiuksia tiimityöhön toisten ammattilaisten kanssa. (Isoherranen 2005, 153.) Wallenius (2004, 41) toteaaakin omassa tutkimuksessaan moniammatillisen yhteistyön keskeisemmäksi tekijäksi yhteistyöpalaverien kehittämisen sekä yhteisten toimintaperiaatteiden luomisen.

Moniammatillinen yhteistyö Pärnän (2007, 58) mukaan antaa mahdollisuuden vastata työelämän uusien rakenteiden tuomiin haasteisiin. Sillä voi lisätä työn mielekkyyttä ja luovuutta sekä tarjota oppimistilanteita ja mahdollisuuden työn kehittämiseksi. Siihen sisältyy myös haasteita, jotka voivat hankaloittaa yhteistyöprosessin rakentumista. Haasteina koetaan miten priorisoida asiakasryhmät, mistä löytää aika yhteistyön suunnittelulle tai mistä löytää mahdollisuuden erilaiseen asiakastyöhön? Yhteistyön prosessi vaatii halua ylittää professioiden rajat ja rakentaa uusi asiakaslähtöinen työskentelyprosessi.

Moniammatillinen työ ei synny laittamalla eri ammattilaiset tekemään työtä yhdessä. Se esitetään usein hyvin positiivisena, jopa kaikkivoipaisena ratkaisuna monenlaisiin asiakastilanteisiin, mutta yhteistyö useinkin on hyvin haasteellista. Yhteistyön rajoitteet liittyvät koulutuksellisiin, rakenteisiin, hierarkioihin ja henkilökohtaisiin kysymyksiin. Rakentava yhteistyö sisältää useinkin kriittisiä kohtia, joiden avulla kehittämiskohdat ja uudet ideat saadaan esille. (Pärnä 2007, 53.)

Kuitenkin moniammatillisen työn kehittämisen ongelmana nähdään, että eri alojen työntekijät toimivat hyvin erilaisissa toimintakulttuureissa. Eri tahot näkevät asiakkaan ongelmista hyvin erilaisia asioita ja näkemyksiä on joskus vaikea sovittaa yhteen. Puhe moniammatillisen työn merkityksestä ei ole poistanut eri toimintakulttuurien ja ideologioiden välisiä ristiriitoja asiakastyössä. Moniammatillisen vuorovaikutuksen tuomiin pulmiin on tuonut uusia näkökulmia keskustelu dialogisuudesta. Tämä keskustelu on laajentanut eri toimijoiden herkkyyttä tutkia toisten toiminnan logiikkaa. (Mönkkönen 2007, 128.)

Kun taas toimintaa muutettaessa, vanhaan tai uuteen toimintakulttuuriin sitoutuneiden välille syntyy helposti konflikteja. Silloin on paikallaan kärsivällinen vuoropuhelu. Työskentelykulttuuria muuttavat projektit ovat usein vaikeita toteuttaa ja niissä tulee esiin varsin yllättäviä seikkoja, jotka muodostuvat käytännön kehittämisen esteiksi. Reviirien ylitykset koetaan uhkiksi. Usein projektin loputtua loppuu myös uusi toimintamalli, varsinkin jos vuoropuhelussa ei ole onnistuttu ja yhteisymmärrystä päästy rakentamaan riittävän syvällisesti. Moniammatillisen yhteistyön kehittämisen esteenä työelämän arjessa ovat organisatoriset ja rakenteelliset edellytykset ovat puutteelliset, ei tunneta tai tiedetä yhteistyökumppaneita eikä heidän palvelujaan. Kulttuuriset muu-

tokset sekä vanhat hierarkkiset asenteet ovat vaikeita. Ei tunneta riittävästi toinen toisensa koulutusta ja osaamista sekä moniammatillisen yhteistyön arviointimahdollisuudet ovat puutteelliset. Sekä eri ammattiryhmien välinen palaute on puutteellista ja kommunikointitaidot ovat riittämättömät, samoin yhteinen koulutus puuttuu. (Isoheranen 2005, 138–139.)

Arponen ym. (2004, 27) toteavat taas, että suurimpana moniammatillisen työn esteenä nähdään salassapitoasiat. Vaitiolovelvollisuus on todennäköisin tekosyy, välttää yhdessä työskentely. Ne poistuva kun asiakas otetaan mukaan moniammatilliseen yhteistyöhön. Konsultatiivisessa tapaamisessa asiakkaan asioita voidaan puhua anonyymisti, varmistaen se, ettei tunnistamista tapahdu.

Salassapitosäännöksiä on lukuisissa eri ammattiryhmien toimintaa säätelevissä laeissa. Salassapitosäännökset ovat osoittautuneet ongelmallisiksi moniammatillisen yhteistyön yleistyessä, koska asiaa koskevat säännökset ovat hajanaisia. Lainlaatijan lähtökohtana on ollut viranomaisten työnjako ja säännökset on kirjoitettu erikseen eri ammattiryhmille. Vaikka julkisuuslainsäädäntö on aivan uutta, siinä ei ole ajateltu moniammatillista yhteistyötä. Moniammatillinen yhteistyö on ajanut lainsäädännön edelle ja onkin pohdittava sitä, kuinka toimia niin, ettei jäykkä lainsäädäntö estäisi uusien ja entistä parempien työmenetelmien käyttöä. Kaikkien yhteistyötä tekevien on oltava tietoisia salassapitosäännöksistä ja ymmärrettävä niiden merkitys asiakkaan oikeuksien takaajana. Asiakkaalta täytyy saada suostumus, kun hänen asioitaan käsitellään nimetyssä työryhmässä. Hänet on hyvä ottaa mukaan myös yhteistyöryhmään käsittelemään omaa asiaansa. (Kangaspunta ym. 2005, 12.)

Väinälä (2005) toteaa puheenvuorossaan Sosiaaliportin verkkosivuilla, että pahimmillaan moniammatillinen yhteistyö siirtää tehtäviä ja vastuita yhden ammattiryhmän edustajilta toisille. Lisäksi suuret yhteispalaverit ja niiden työläs aikatauluttaminen saattaa hidastaa kunkin oman työn tekemistä. Kokemus huonosta yhteistyöstä, jättää jälkeensä epäilyn, ovatko osapuolet oppikirjojen määritelmien mukaisesti kuitenkaan vastuuntuntoisia, selkeän käsityksen omista ja muiden tehtävistä omaavia, toisen ammattitaitoa kunnioittavia, yhteen hiileen puhaltavia henkilöitä? Palkitseeko vaivalla nähty yhteispalaverin järjestäminen kaikki osapuolet asiakasta myöten? Väinälä kysyykin.

Moniammatillisessa yhteistyössä tarvitaan yhteinen tahtotila, jossa kaikki lasten, nuorten ja heidän perheidensä kanssa työskentelevät puhaltavat samaan hiileen. Heillä on halu tehdä yhteistyötä ja toimia sen etenee samaan suuntaan samankaltaisella arvopohjalla. Yhteinen tahtotila ei koske ainoastaan asiakastyötä tekeviä, vaan organisaation kaikkia tasoja jopa poliittista päätöksentekoa. Toimiakseen moniammatillinen yhteistyö edellyttää sitoutumista kaikilla näillä tasoilla. Päätöksenteon tasolla piirretään ns. suuret linjaukset; johtotasolla luodaan mahdollisuudet ja puitteet työskentelylle sekä asiakastyössä toimintaa toteutetaan käytännössä. (Arponen ym. 2004, 41.)

### **3.1 Moniammatillisen yhteistyön eri näkökulmia**

Moniammatillinen yhteistyötä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Se voi olla eräänlainen sateenvarjokäsite, joka pitää sisällään monenlaisia yhteistyömuotoja. Yhteistyö käsitteenä pitää sisällään sen, että ihmisillä on yhteinen työ tai tehtävä suoritettavanaan, ongelma ratkaistavanaan tai päätös tehtävänä, jotta he pääsisivät tavoitteeseensa. Heidän tulee yhdistää tietonsa ja osaamisensa. Moniammatillisuuden kautta yhteistyöhön tulee mukaan eri tiedon ja osaamisen näkökulmia, joita systeemisen kokonaisuuden rakentaminen edellyttää. (Isoherranen 2008, 33.)

Øvretveit (1995, 29) kuvaa moniammatillista tiimiä niin, että se on ryhmä erilaisen koulutuksen saaneita ja eri tahojen palkkaamia ammatti-ihmisiä, jotka tapaavat toisensa säännöllisesti koordinoidakseen työtään palvelujen tarjoajina yhdelle tai useammalle asiakkaalle tietyllä alueella.

Huhtasen (2007, 191–192) mukaan taas moniammatillinen yhteistyö perustuu yhteistyöverkoston luomiseen, osaamisen jakamiseen sekä uusien työ- ja toimintatapojen kehittämiseen. Moniammatillinen työ edellyttää yhteisistä menettelytavoista ja pelisäännöistä sopimista. Huhtanen määrittää myös alueellisen ja seudullisen yhteistoimintaprosessin lähtökohtaa, jonka mukaan jokaisella asiakkaalla asuinpaikasta riippumatta on yhtenäinen oikeus riittäviin tarpeidensa mukaisiin palveluihin. Tällainen yhteistyökumppanuus vaatii sitoutumista yhteisiin päämääriin ja tavoitteisiin. Huhtanen pitää tärkeänä myös avointa vuorovaikutusta ja tiedonvälitystä eri toimintatahojen välillä. Yhteisen tahtotilan löytyminen edellyttää työntekijätason, johdon ja poliittisen päätöksenteon konsensusta.

Isoherranen (2008, 27) taas kuvaa Argylen määritelmää yhteistyöstä niin, että siinä pyritään toimimaan siten, että yhteinen tavoite tunnistetaan ja saavutetaan mahdollisimman onnistuneesti ja tehokkaasti. Se ei ole vain toimintaa yhteisen tavoitteen eteen, vaan siinä korostuu myös sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus.

Kun taas Määttä (1999, 101) näkee yhteistyön vastavuoroisena, jossa osapuolet täydentävät toisiaan. Ammatti-ihmiset tarvitsevat omaan työhönsä vanhemmuuteen kuuluvaa lämmintä huolenpitoa lapsesta. Vanhemmilla on sellaista tietoa ja taitoa oman lapsensa kasvattamisesta, jota he voivat välittää ammattilaisille ja toisille vanhemmille. Ammattilaiset ovat taas hankkineet tietonsa ja kokemuksensa monista erilaisista asiakassuhteista, joista he voivat välittää osaamisensa ja tietonsa vanhemmille.

Toisaalta moniammatillinen yhteistyö pyritään näkemään toimintana, johon kuuluvat olennaisina tekijöinä jaettu päätöksenteko ja vastuu sekä yhteisiin tavoitteisiin perustuva toiminta (Wallenius 2004, 7).

### **3.2 Moniammatillinen yhteistyö oppimisprosessina**

Moniammatillisen yhteistyön rakentumiseen liittyy sekä organisaatio- ja työkuulttuurista että professioiden omasta dynamiikasta johtuvia piirteitä. Siinä on myös yksilöiden ja pienryhmien omaan toimintaan liittyviä seikkoja, jotka voivat samalla sekä kannustaa että rajoittaa yhteistyön rakentumista. Moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen on mahdollista valita sellaisia yhteistoiminnallisia työmuotoja, jotka lisäävät kommunikatiivisuutta, yhteisöllisyyttä, luottamusta jne., ja, jotka edistävät moniammatillisen yhteistyökulttuurin paikallista rakentumista ja juurtumista. Moniammatillisen yhteistyön rakentuminen on oppimisprosessi, jota täytyy tietoisesti ohjata ja johtaa. (Pärnä 2008)

Pärnä (2008) kuvaa moniammatillisen yhteistyön prosessia systeeminä, jossa paikallinen toiminta on seurausta eri toimijoiden käyttämistä strategioista ja niiden virallistumisesta käytännöiksi. Moniammatillisen yhteistyön käsitteen ja prosessin keskeisiä sisältöalueita ovat: jakaminen (sharing), kumppanuus (partnership), keskinäinen riippuvuus (interdependence), ja valta (power). Yhteistyön rakentuminen on kokonaisuus, joka etenee vaiheittain ja jossa se voidaan nähdä

- dynaamisena ja aktiivisena prosessina
- muuntavana ja muuntavana prosessina (transforming)
- yhteisen toiminnan strukturina
- prosessina, joka koostuu konkreettisista asioista
- mahdollisuutena ammatillisten rajojen ylittämiseen

Myös Arponen ym. (2004, 38–39) näkee moniammatillinen asiakastyön prosessina, jolla on alku ja loppu, jonka välillä toimitaan yhteisesti laadittujen suunnitelmien mukaan. Työskentelyssä tulee korostua suunnitelmallisuus. Usein työhön kuitenkin ryhtyyään suin päin kukin omalla tahollaan tai sitä odotellaan ja odotellaan eikä kukaan ryhdy toimintaan.

Taajamo ym. (2005, 66–77) taas kuvaa moniammatillisen yhteistyön kehittymistä portaina. Ensimmäisellä portaalla työryhmän jäsenten välinen kommunikaatio on pinnallista, ja on monologista keskustelua. Moniammatillisen keskustelun toisella portaalla on tyypillistä kiinnostus toista ammattiryhmää kohtaan. Silloin tehdään jo rajanylityksiä, joissa luodaan eri osapuolten välisiä keskusteluja. Kolmannella portaalla työryhmä saavuttaa uutta ymmärrystä, joka on perusta myöhemmälle ajattelulle ja toiminnalle. Uusia näkökulmia syntyy vuoropuhelun tuotoksena. Moniammatillisuuden kehittyessä, portaikon viimeisessä vaiheessa, koetaan yhdessä tekeminen keskeiseksi työvälineeksi. Keskustelu on tyyliltään dialogimaista vuoropuhelua, jossa ei vain kuunnella ja kommentoida, vaan yhdessä pohditaan, työskennellään ja jaetaan tietoa.

Isoherranen (2005, 32) taas näkee nykyaikainen työtöteen edellyttävän uusia ratkaisuja, monella eri tasolla. Prosesseissa yli ammatti- ja organisaatorajojen, yhteistyötaidot nousevat tärkeäksi osaksi ammatillista osaamista. Asiakaslähtöinen työote edellyttää joutavuutta ja rajojen ylittämistä. Asiakkaan palveluprosessin seuraaminen ja elämän kokonaisuuden huomioiminen vaatii verkostoitumista. Myös Sipari (2002, 52) toteaa omassa tutkimuksessaan, että palvelu- ja prosessikuvauksien jäsentävän toimintaa ja luovan yhteisen viitekehyksen moniammatillisen yhteistyön toimintamallille. Kuvaukset ilmentävät työntekijöiden välisessä keskustelussa järjestelmänmalleja, joissa toiminta toteutuu useiden eri tekijöiden välisinä vuorovaikutustilanteina.

Käsite oppiva organisaatio on keskeisenä ajatuksena tiimityössä. Organisaatio kehittyy, muuttuu ja saa tietoa omasta toimintansa onnistumisesta ympäristöstään, asiakailtaan sekä sisältäpäin organisaatiosta ja tiimin jäseniltä. Tiimin rakenteet pyritään luomaan niin joustaviksi, että oppiminen mahdollistaa myös tarvittavat muutokset, siten kyetään vastaamaan erilaisiin kehityshaasteisiin. Jatkuvassa ryhmän oppimisprosessissa sekä ryhmään kuuluvat yksilöt, että koko ryhmä oppivat. Mukaan tulevat mielenmallit, jotka ohjaavat toimintaamme. Kun asiantuntija on valmis pohtimaan ja erittelemään toimintaansa, hän on valmis kehittämään ja muuttamaan sitä. Ryhmän toimissa yhdessä, se mahdollistaa muutokseen tarvittavan tuen toisilta ryhmän jäseniltä. Kun koko ryhmä saa samaa koulutusta yhdessä tai arvioi omaa toimintaansa ja harjoittelee yhdessä, syntyy pysyvämpiä tuloksia. Työryhmän tai tiimin oppimisen perustana on oman toiminnan arviointi. Oppiminen on tehokasta kun se tapahtuu oman kokemuksen kautta ja sitä arvioidaan. Ryhmän toiminnan kehittäminen tapahtuu parhaiten ryhmän yhdessä oppimisen kautta. (Isoherranen 2005, 125–127.)

Väinälä (2005) näkee moniammatillisen yhteistyön laadun ja tulosten parantamiseksi tarpeellisenä räätälöityjen yhteistyökoulutusten järjestämistä. Koulutuksissa eri ammattiryhmien edustajat voivat ajan kanssa käydä läpi toistensa työnkuvat ja vastuualueet sekä luoda yhteisiä toimintatapoja ja pelisääntöjä.

### **3.3 Asiantuntijuus moniammatillisessa yhteistyössä**

Uudenlaiset yhteistyömuodot edellyttävät uusia ammattikäsitteitä. Asiantuntijoiden ei tarvitse tietää kaikkea, vaan he voivat yhdessä ihmetellä asioita, joita jotkut saattavat pitää itsestään selvinä. Siten syntyy rakentavia keskusteluja ratkaisusta ja laajempia ratkaisumalleja. Launis erottaa väitöskirjassaan asiantuntijuudessa yksilöllisen erityisosaamisen, valtasuhteiden ja reviirien rajaamisen sekä yhteisöllisen jaetun asiantuntijuuden. Jaetun asiantuntijuuden käsite voidaan ymmärtää prosessina, jossa useat ihmiset jakavat tietoon, suunnitelmiin ja tavoitteisiin liittyviä älyllisiä voimavaroja saavuttaen jotakin, jota yksin ei olisi voinut saavuttaa. Se kuvaa asiantuntijuutta, joka ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan usean henkilön ja ympäristön osaaminen. Parhaimmillaan tässä tuodaan työyhteisöön uutta tietoa ja samalla saadaan takaisin kokemuksellista tietoa. (Isoherranen 2005, 76–78.)

Vanhat hierarkkiset rakenteet ovat osoittautuneet työelämässä tehottomiksi, tiedon lisääntymisen, tietotekniikan kehittymisen sekä asiakaslähtöisen työotteen mukanaan tuomien kasvaneiden paineiden myötä. Vanhat tavat hyödyntävät huonosti asiantuntijoiden osaamista ja ovat joustamattomia asiakkaan näkökulmasta. On syntynyt tarve etsiä joustavia ja innovatiivisia tapoja organisoida asiantuntijatyötä. Uudet rakenteet pyrkivät muuttumaan asiakaslähtöisemmäksi ja yhteisöllisemmäksi. Se mahdollistaa vallan ja vastuun siirtämistä alemmalle tasolle, joka joustavoittaa työntekoa sekä mahdollistaa asiakkaan seuraamisen hänen polkunsa eri vaiheissa. Siinä tarvitaan tiedon siirtämistä ja integroimista joustavasti paikasta toiseen haitallisten tietokatkosten välttämiseksi. (Isoherranen 2005, 68–69.)

Kun taas asiakastyössä ajattelutapojen muutos on merkinnyt siirtymistä ongelmakeskeisestä auttamistyöstä voimavarakeskeisempiin malleihin. Yksilöpsykologisesta ajattelusta on menty dialogisempaan ja yhteisöllisempään suuntaan. Kasvatukseen liittyvissä keskusteluissa liikutaan sekä lapsen tarpeiden ja oikeuksien korostamisen että aikuisen kasvatusvastuun ja yhteisöllisen kontrollin ääripäissä. Dialogisuus tuo vuorovaikutuksen tarkasteluun enemmän vastavuoroisuutta korostavia näkökulmia, silti sen todellistuminen ihmissuhdetyön käytännöissä on varmasti yhtä pulmallista kuin muiden lähestymistapojen. (Mönkkönen 2002, 122–128.)

Isoherranen (2005, 125) pitää oman toiminnan reflektointitaitoa asiantuntijan keskeisenä taitona. Sillä tarkoitetaan oman toiminnan erittelyä toiminnan aikana tai sen jälkeen. Se on oiva välinen kommunikointitaitojen kehittämisessä.

Ammatillisuus antaa varmuutta asioissa sekä luottamuksen omaan pätevyyteen, mutta se voi antaa myös väärää turvaa. Ammattitaidosta ja -tiedosta ei ole haittaa, mutta jos siitä puuttuu ihmisyyttä, kohtaaminen epäonnistuu. Sitä voi käyttää verhona, jonka taakse piiloutuu, Asiakaskohtaamisissa voi näkyä vain ammatillisuuden verho, ei lainkaan ihminen. Ihminen on turvassa, kohtaamista ei tapahdu toteaa Mattila. (2007, 12.)

Mattila (2007, 24) toteaa myös toiminnassa asiakkaan parhaaksi, että luotettavuus on muutakin kuin vaitiolovelvollisuudesta kiinni pitämistä. Luotettava työntekijä toimii aina asiakkaan parhaaksi, ja silloin on varmaa, etteivät työntekijän motiivit ja toteutus perustu itsekkäisiin syihin kuten oman kunnian ja vaivattomuuden tavoitteluun. Asi-



akkaan ei tarvitse yrittää ansaita tätä hyvän edistämistä käytöksellään, eikä pelätä hyvän menettämistä, jos ei miellytä työntekijää.

Asiantuntijoiden tehtävä onkin rakentaa, hyvinkin erilaisista näkökulmista, yhteinen kokonaisnäkemys ja tavoite. Tässä yhteydessä on alettu puhua sosiaalisesti jaetusta kognitiosta. Se on vähintään kahden ihmisen vuorovaikutuksessa rakentama yhteinen, jaettu merkitys. Siinä monet näkökulmat, erilaisuudet ja epäsovinnaisuudet asettuvat rinnakkain ja siten syntyy uusi systeeminen kokonaisuus. (Isoherranen 2008, 44.)

Asiantuntijavallasta tai asiantuntijuuden yksinvallasta luopuminen on vaativa muutos, jonka ensiaskeleita on otettu ”asiakas on oman elämänsä asiantuntija” -väittämällä. Tätä väittämää ei välttämättä ole vielä kunnolla sisäistetty. Sillä muiden asiantuntijoiden mukaantulo yhteiselle foorumille on asiakastakin suurempi uhka, mistä johtuen tiukka omassa ammattiroolissa pitäytyminen on turvallisempaa kuin yhdessä tekemiseen antautuminen. (Arponen ym. 2004, 25.)

Arnkil ja Eriksson (2005) puhuvat taas yhteisen kielen merkityksestä. Sen puuttuminen koetaan moniammatillista työtä vaikeuttavana tekijänä. Kullakin ammattikunnalla on oma slanginsa ja puhuminen selkokielellä on usein vaikeaa. Siksi moniammatillisissa tapaamisissa on pyrittävä käyttämään samaa selkokieltä kuin asiakastyössä.

### **3.4 Johtaminen moniammatillisen yhteistyön tukena**

Sosiaali- ja terveydenhuollossa eri työtehtävät ovat kehittyneet monimuotoisiksi. Työntekijöillä on erilaisia rooleja ja asiantuntijuutta työyhteisössään. Niiden organisaatiot ovat asiantuntijaorganisaatioita, joissa on erilaista osaamista. Asiantuntijuus ei ole pelkästään organisaation yksittäisen työntekijän ominaisuutta vaan organisaation kollektiivista osaamista, jonka johtamisessa korostuu organisaation osaamisen johtaminen ja osaamisen jatkuva kehittämien toteaa Rekola. (2008, 152.) Johtamistyylihan kuvaa sitä tapaa, jolla johtaja jakaa johtamistoiminnot ja kuinka hän suhtautuu ryhmän jäseniin. Se luo ryhmiin selväpiirteisen ilmaston ja sillä on tärkeä merkitys ryhmän toiminnan kannalta. Tiimityöskentelyssä johtajan tehtävät eivät katoa, vaan ne säilyvät, mutta niiden toteuttaminen tapahtuu eri tavalla. Verkostomaisessa työskentelyssä johtajuuteen liittyy paljon yhteyksien pitoa myös ulospäin. Palveluketjujen ja asiakas-

polkujen sujuvuudesta huolehtiminen sekä eri tiimien ja verkostojen yhteyksistä hoitaminen, on uusi tehtävä. Verkostojohtaminen vaatii johtajalta suurta epäselvyyden sietokykyä ja epävarmuutta sekä taitoa luoda siihen tarvittavaa järjestystä ja tavoitteellisuutta. (Isoherranen 2005, 120–121.)

Moniammatillisen tiimin puheenjohtajana toimiminen ja keskustelujen johtaminen on vaativa tehtävä. Kaikkien asiantuntijoiden tieto ja taito tulisi saada käyttöön ja muodostaa siitä yhteinen näkemys sekä päätös siitä kuinka toimitaan. Tiimityön keskeisiä ajatuksia onkin organisaatorakenteen madaltaminen. Muutos itseohjautuvuuteen voi olla kontrolloivaan, autoritaariseen johtajuuteen tottuneille tiimin jäsenille vaikeaa. Muutos periteisestä hierarkkisesta johtamistyylistä tiimityöskentelyn johtajuuteen, on suuri joka saattaa nostaa tiimin jäsenissä monenlaisia kokemuksia ja tuntemuksia: johtaja ei tee mitään ja ei välitä kirjoittaa Isoherranen. (2005, 117–119) Kun taas Øvretveit (1995, 181–202) mukaan riittämättömästä johtajuudesta koituu tiimille enemmän harmia kuin muista tekijöistä, jos johtajan virallinen rooli ei ole selkeä tai sopiva kyseiselle tiimille ja tilanteelle. Ongelmana on myös eri ammateissa olevat erilaiset johtamisjärjestelyt.

Moniammatillisen yhteistyön tekeminen ja kehittäminen tarvitsee kasvualustakseen johdon ymmärryksen, sitoutumisen ja siunauksen. Organisaatorajat ylittävän moniammatillisen yhteistyön toteuttamiseksi tarvitaan useiden johtajien yksituumaista ja samanaikaista sitoutumista. (Arponen ym. 2004, 27) Jolloin palveluja tuottavilta organisaatioilta tarvitaan panostusta henkilöstön tietojen ja taitojen kehittämiseen sekä henkilöstön jaksamiseen. Uudenlaiset työkäytännöt tarvitsevat niitä tukevaa organisoitua, joustavia hallintorakenteita sekä rohkaisevaa johtamista. (Taipale 2006, 3)

#### **4 MONIAMMATILLISUUS ON VUOROVAIKUTUSTA**

Moniammatillisen yhteistyön saavuttamiseksi tarvitaan nykyisen vuorovaikutuskulttuurin tunnistamista ja tietoista pyrkimystä sellaiseen vuorovaikutukseen, jossa tiedon ja eri näkökulmien saattaminen yhteen tulee mahdolliseksi. Vuorovaikutustietoisella yhteistyöllä pyritään uudenlaisen yhteistyön merkityksen oivaltamiseen ja toimintaan

niin, että tiedon kokoaminen ja prosessointi onnistuu. Siinä korostuu vuorovaikutussuhteiden merkitys ja se on erilaista, eri toimintaympäristöissä toteaa Isoherranen. (2008, 36.)

Mönkkönen (2007, 169) taas näkee työyhteisöjen kehittämistyössä sovellettavan yhä enemmän sosiaalisen auttamis- ja terapiatyön alueilta tulevia työmenetelmiä, jotka tuovat syvällisempää ymmärrystä ihmisten välisiin vuorovaikutuskysymyksiin. Organisaatioiden kehittäminen vaatii vuorovaikutukseen liittyviä teorioita. On syntynyt oivallus, että organisaatiot koostuvat ihmisistä, ja johtamisen tulee painottua henkilöstön johtamiseen.

Mönkkönen (2007, 17–18) luokittelee asiakassuhteen kolmeen vuorovaikutusorientaatioon. Asiantuntijakeskeiseen, jolla tarkoitetaan työntekijän tapaa luokitella asiakkaan tilannetta ja määritellä hoito- ja auttamistoimenpiteitä yksipuolisesti tai asiakasta kuulematta. Asiakaskeskeiseen, jossa asiakkaan näkökulmat huomioidaan hyvin, mutta työntekijän oma rooli vastuun kantajana hämärtyy. Dialogiseen asiakastyön, joka taas perustuu oletukseen, että vuorovaikutussuhteessa on kaksi tasavertaista osapuolta, jotka yhdessä määrittelevät tilannetta ja etsivät asioihin ratkaisua.

#### **4.1 Vuorovaikutuskulttuurin kehittyminen**

Hyvä ja rakentava vuorovaikutus on mahdollista vain arvostavassa ja kunnioittavassa ilmapiirissä. Se on hyvän hoidon ja huolenpidon peruskiviä. Aidon kohtaamisen tilassa jokainen säilyttää hänelle kuuluvan elintilan. On mahdotonta antaa hänelle tilaa ja kuulla häntä, jos tietää tämän ihmisen elämästä ja parhaasta. (Mattila 2007, 14–15.)

Myös Isoherranen (2005, 58–60) kuvaa moniammatillisen työryhmän jäsenten hyviä vuorovaikutustaitoja seuraavasti: hyvän työryhmän tai tiimin jäsenellä on riittävä oman alansa asiantuntijaosaaminen ja informaatio. Hän on avoin uusille näkökulmille, tiedolle ja erilaisille ratkaisuvaihtoehdoille. Hänellä on riittävän hyvä ammatillinen itsetunto, hän ymmärtää sen, ettei häneltä aina löydy oikeaa vastausta. Hän on halukas kommunikoidaan ja ilmaisemaan itsensä tiimissä. Hänellä tulee olla tasavertainen kyky keskusteluun. Hän tuntee vastuuta myös koko tiimin toiminnasta. Hän on kärsi-

vällinen tiimin jäsenten erilaisuuden suhteen. Dialogisuus on tärkeä osata, ratkaisua etsitään kuunnellen ja kysymyksiä esittäen.

Vuorovaikutuskulttuurin muutokset työyhteisöissä ovat usein vaikeita, koska yhteisöön syntyy sosiaalisia puolustusmekanismeja, jotka ylläpitävät omaksuttuja uskomusjärjestelmiä ja suojaavat niitä muutoksilta. Hierarkkista vuorovaikutuskulttuuria ei hetkessä muuteta tasavertaisten asiantuntijoiden dialogisesti keskusteleväksi kulttuuriksi. Se vaatii yksilöiden sekä yhteisöjen samansuuntaisia tavoitteita sekä harjoittelua yksin ja yhdessä kuvaa Isoherranen. (2005, 89–90.)

Eriksson (2005) käsitteli kunnioittavan kohtaamisen saloja asiakastyössä. Kunnioittavan kohtaamisen hän kiteytti sokraattisiksi hyveiksi:

- Kuuntele toisia!
- Ole kärsivällinen!
- Puhu suoraan!
- Viivytä oman kantasi lukkoon lyömistä!
- Luota epäilyksiisi!
- Ajattele hitaasti!
- Ole valmis korjaamaan/muuttamaan käsityksiäsi!

## 4.2 Dialogisuus vuorovaikutuksessa

Dialogi sana tulee kreikan kielen sanoista *dia* ja *logos*. *Dia* tarkoittaa läpi tai kautta ja *logos* viittaa sanaan tai merkitykseen. *Logos* -sanan vanhin merkitys on koota yhteen. Dialogin tavoitteena on saavuttaa jotain sellaista, jota yksin ei voisi saavuttaa; uusi ymmärrys. Se on vuoropuhelua, jonka tarkoituksena on saavuttaa yhteinen ajattelu. Yhteisessä ajattelussa yksilö ei pidä omaa mielipidettään lopullisena vaan se on askel kohti jotain uutta. Dialogissa kehoitetaan etsimään jo olemassa olevaa kokonaisuutta ja luomaan uudenalisen yhteyden, jossa kuuntelemme ja pyrimme ymmärtämään kaikki näkemykset joita esitetään. (Isaacs, 2001, 40; Mönkkönen 2002, 33.)

Mönkkösen (2007,86.) mukaan dialogia voidaan myös käyttää kapeassa merkityksessä, jolloin keskustelu korvataan sanalla dialogi. Dialogi ei kuitenkaan ole sama asia kuin keskustelu tai väittely. Keskustelu saattaa olla hyvinkin pinnallista, muodollista

tai jopa toisen ohi puhuvaa. Väittely taas viittaa kilpailuasetelmaan, jossa pyritään vaikuttamaan asemaan. Väittelyssä pitäydytään omassa näkökulmassa ja halutaan kumota toisen näkökulma.

Asiakastyön dialogisuudesta puhutaan taas silloin, kun hahmotetaan asiakassuhdetta ja työntekijän roolia siinä. Tällä tarkoitetaan sitä, että pyritään yhteisen ymmärryksen rakentumiseen ja tahdotaan edesauttaa vuorovaikutuksen kulkua siihen suuntaan. Dialogissa pyritäänkin selvittämään käsittelyssä olevan asian luonnetta ja tekemään valintoja useiden vaihtoehtojen joukosta ja sen tarkoituksen on herättää oivalluksia, joiden pohjalta tietoja ja ennakkokäsityksiä voidaan muuttaa (Isaacs 2001, 63).

Isaacsin (2001, 47–50) mukaan edelleen, dialogissa pyritään ajattelemaan yhdessä, jossa ei taistella toisia vastaan. Se vaatii muutoksia niin keskustelijoissa kuin ympäristössä. Tulee toimia johdonmukaisesti; kuunnella, kunnioittaa, odottaa, puhua suoraan ja toimia sen mukaisesti. Luoda joustavia vuorovaikutusrakenteita; nähdä, ennakoita ja hallita oma vaikutus muihin. Antaa riittävä tila dialogille; ajattelun arkkitehtuuri vaikuttaa oivallusten laatuun, ajatusten selkeyteen ja tunteiden syvyyteen.

Keskustelut tuottavat usein pettymyksiä, koska niissä jakaudutaan eri leireihin; sanasodassa puolustellaan omia mielipiteitä, sen sijaan, että saataisiin aikaan jotain uutta. Kun keskustelussa on paljon eriäviä mielipiteitä, tilanne saattaa jumiutua vain oman kannan puolustamiseksi, jolloin toiselle ei suoda tilaa. Kun taas dialogissa puhutaan yhdessä, jossa on ydin ja siinä ei valita puolta. Dialogi antaa paremman mahdollisuuden ymmärtää ongelmia lähempänä niiden alkuperää ja se pyrkii saamaan muutoksia ajatusten ja tunteiden lähteissä. (Isaacs 2001, 39–41.)

Isaacs (2001, 98–188) käsittelee kirjassaan dialogin teoriaan perustuvia neljään taitoa: kuuntelu, kunnioitus, odotus ja puhuminen suoraan. Dialogin ytimenä on syvälinen kuunteleminen. Kuunteleminen tarkoittaa ei vain sanojen kuulemistä, vaan kykyä ottaa sanoja vastaan ja hyväksyä ne. Ei riitä, että kuuntelemme toisia, meidän tulee kuunnella myös itseämme ja omia reaktioita. Kunnioitus, jonka avulla voimme tarkastella ihmisiä kokonaisina olentoina, joilla on oikeus olla olemassa. Välttämättä emme arvosta heidän tekojaan tai sanojaan, mutta heidän olemassa olonsa oikeutta emme voi kieltää. Odottamisella tarkoitetaan oman mielipiteen lykkäämistä. Niitä ei tukahduteta,

mutta niitä ei myöskään tuoda esiin yksipuolisesti. Odottaminen tarkoittaa suunnan vaihtamista, pysähtymistä, askeleen taaksepäin ottamista, asioiden katsomista uusin silmin. Puhuttaessa suoraan tulee miettiä, mitä nyt on tarpeen ilmaista. Ei tule kuunnella pelkästään tunneperäisiä reaktioita ja kuvitelmia siitä, miten muut odottavat sinun käyttäytyvän vaan kuuntele aitoa itseäsi. Se vaatii rohkeutta selvittää, mitä me ajattelemme ja tunnemme.

### **4.3 Dialogisuus moniammatillisuuden työvälineenä**

Moniammatillisessa yhteistyössä tarvitaan dialogista työtapaa sekä kykyä rakentaa eri toimijoiden ajatukset ikään kuin yhteiseksi tarinaksi. Dialogiseen ajatteluun liittyy keskeisesti se, että yhteistyö nähdään tärkeänä asiakastyön voimavarana.

Ihmisten välistä vuorovaikutusta voi verrata tanssiin, jossa ihmiset kutsuvat toisiaan erilaisiin askelkuvioihin, niitä voidaan verrata vuorovaikutusasetelmiksi, jotka suuntaavat vuorovaikutuksen kulkua ja määrittävät toimijoiden asemaa keskustelussa. Dialogisuuden tärkeä elementti on vastavuoroisuus, jonka avulla jokainen osapuoli pääsee luomaan tilannetta ja vaikuttamaan askelkuvioihin. (Mönkkönen 2007, 86–87.)

Dialoginen kohtaaminen ei ole tekniikka, vaan asenne ja suhtautumistapa ihmisiin, jossa auttamistyön ammattilainen omalla toiminnallaan voi edistää dialogisuuden syntymistä ja rakentamista systeemien rajoilla verkostojen kohdatessa. Dialogisessa vuorovaikutuksessa tarkoitus ei ole ihmisten puhuminen keskenään, vaan pyrkimys saavuttaa avoimessa kohtaamisessa ymmärrys yhdessä puhumisen kautta. Se tavoitteena ei ole löytää lopullista vastausta tai totuutta, vaan yhdistää erilaiset näkemykset kuvaa asiaa Pyhäjoki. (2005, 72–74.)

Myös Mönkkönen (2002, 42) näkee asiakassuhteen dialogisena, jossa sopiva välimatka tuo vastuun vastata maailman haasteisiin niin, että asiakkaan ehdoilla meneminen ei avaa riittävästi tietä dialogille. Jos osapuolten toiminta on taas jyrkästi erilaista, kontakteja ei synny tai yhteydet eivät kestä, tai jos toimintakuviot ovat hyvin samantyyppiset, kontakteja syntyy, mutta muutosta ei.

Dialogisessa vuorovaikutuksessa jokaisen osallistujan tulee kyetä selvittämään toisten ajatuksenkulkuja, mikä ei ole helppoa, koska ajattelu perustuu usein "hiljaiseen" tietoon, jota ei ole koskaan sanoin kuvannut luennoi Eriksson (2006). Kun taas Arponen ym. (2004, 26) luonnehtii dialogista kieltä avoimena, arvaamattomana ja moniäänisenä. Siinä on kysymys kommunikaatiosta, johon ei liity ehdotonta tietämistä ja jossa ei tarvita tuomaria, vaan joukkue päättää asioista keskenään. Se edustaa maailmaa, joka ei vielä ole valmis.

Isoherranen (2005, 25) kirjoittaa Bohmiin viitaten että tiede on pirstaloitunut ja fragmentisoitunut, koska tieteiden välinen avoin kommunikaatio puuttuu. Erikoistuminen on tarpeellista, mutta on vaarana, että maailma koostuu erillisistä osista, joita voidaan tutkia itsenäisinä ilman yhteisen merkitykseen pyrkivää keskustelua eli dialogia. Sama kehitys näkyy asiantuntijatyöskentelyssä asiakkaan ympärillä. Työ pirstaloituu ja jokainen hoitaa vain oman osaamisalueensa.

Isoherranen (2005, 95) kuvaa taitavan keskustelun peruselementtejä seuraavasti:

1. Selkeä oman näkökulman tai ajatteluprosessin sekä ratkaisuehdotuksen esittäminen muille.
2. Oman näkökannan argumentointi.
3. Muiden erilaisten näkemysten ja perustelujen kuuntelu ja tarkentavien kysymysten esittäminen tarvittaessa.
4. Kolmen ensimmäisen kohdan toistaminen riittävän monta kertaa.
5. Esitettyjen näkökulmien arvioiminen yhdessä.
6. Yhteisen ratkaisun konstruointi.

Moniammatilliset tapaamiset ovat usein oman asiantuntijuuden esittämisen tilanteita, joten ne voivat olla parhaimmillaan taitavan keskustelun ja dialogin näyttämöjä. Hyvä vuoropuhelu onnistuu vain jos pyrkimys päästä yhteisölliseen keskusteluun on tärkeämpi kuin oman roolin ylläpitäminen kuvaa Isoherranen. (2005, 98.)

Dialogisen keskustelun merkityksen korostamista on kritisoitu siitä, että dialogi ei synny pelkällä keskustelutaidolla, vaan vuorovaikutuskulttuurissa on synnyttävä siihen eräänlainen oikeutus. Yhteisen käsityksen muodostaminen voi olla vaikeaa ja vaatii paljon aikaa. Se ei sovi kaikkiin yhteistyötilanteisiin. Saavutettu yhteinen ymmärrys

voikin olla näennäistä harmoniaa. Työyhteisön suhteellisen pysyvien käyttäytymistai-  
pumusten muuttaminen voi olla vaikeaa. (Mönkkönen 2007, 93.)

Isoherranen (2005,99) kirjoittaa Peter Sergen esittävän yhteistoiminnallisen vuoropu-  
helun edellytyksenä olevan uudenlaisen sosiaalisen tilan luomista. Se edellyttää eri-  
laisten mielipiteiden erilaisuuden oivaltamista ja että mielipiteet pyritään irrottamaan  
esittäjästä. Keskustelua ei voi siis voittaa tai hävitä, vaan parasta ratkaisua etsitään  
yhdessä.

Mönkkönen (2007, 99) kiteyttääkin, että dialogisuutta voi harjoitella, mutta sen onnis-  
tumisesta ei koskaan voi olla varma.

## **5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ja kuvata lasten ja vanhempien kanssa  
varhaiskasvatuksessa, sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa työskentelevien työntekijöiden ja esimiesten, näkemyksiä onnistuneen moniammatillisen yhteistyön toimi-  
vuudesta sekä mitä työntekijät ja esimiehet voivat tehdä moniammatillisen yhteistyön  
kehittämiseksi.

Tavoitteenani on tuottaa tietoa siitä, millaista on onnistunut moniammatillinen yhteis-  
työ eri ammattilaisten kesken. Tavoitteenani on myös saada tietoa millaisena työnteki-  
jät ja esimiehet kokevat moniammatillisen yhteistyön, jotta työssä voidaan kiinnittää  
paremmin huomio moniammatillisen yhteistyön toimivuuteen ja ymmärtämiseen. Ta-  
voitteenani on selvittää, mitkä asiat estävät moniammatillisen yhteistyön kehittämistä.

## **6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS**

Opinnäytetyön aihetta pohtiessa lähdin liikkeelle kiinnostuksesta moniammatillista  
yhteistyötä kohtaan. Tavoitteena oli tehdä mahdollisimman työelämälähtöinen opin-  
näytetyö sekä tutkimus. Vilkka (2005, 34) kirjoittaa, että parhaimmillaan työelämän  
tutkimus on emansipatorinen eli toimi- ja ammattialojen sekä niiden sidosryhmien  
toiminta- ja ajattelutapoja sekä yhteistoimintaa edistävää. Tämän vuoksi tutkimusta-



paani valitessani halusin kokeilla jotain uutta, ei perinteistä tutkimusmenetelmää. Päädin käyttämään tutkimuksena ennakoitdialogia, tulevaisuuden muistelua.

## 6.1 Tiedonkeruumenetelmä

Tämä opinnäytetyöni on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen. Hirsjärven ym. (2006, 151–155) mukaan kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa kuvataan todellista elämää, jonka moninaisuutta tulkitaan ja ymmärretään eri näkökulmista. Laadullisen tutkimuksen tehtävänä on löytää ja paljastaa tosiasioita sekä tarkastella niitä monista eri näkökulmista. Tärkeää tämän todellisen elämän moninaisuutta kuvattaessa ja selvitettäessä on käyttää metodeja, joissa tietoa kerätään suoraan tutkittavilta, mikä mahdollistaa heidän näkökulmiensa ja ”äänensä” kuulemisen.

Opinnäytetyössäni käytin tiedonkeruumenetelmänä ennakoitdialogia, tulevaisuuden muistelua. Se on asiakaslähtöinen, dialogin avulla ratkaisuja etsivä ja menneisyyden sijaan tulevaisuuteen suuntautuva, erilaisten verkostojen yhteistyöpalaveri. Palaverissa dialogilla, ulkopuolisen vetäjän vetämällä vuoropuhelulla, haetaan yhteistyöhön uutta ymmärrystä, uusia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia toimia. Keskeistä tulevaisuuden muistelussa on vuoropuhelu; kuuntelun ja puhumisen erottaminen. Työmenetelmänä se tarkoittaa tasavertaista vuoropuhelua, jossa kaikki saavat puhua ja tulla kuulluksi. Jokainen osallistuja puhuu vuorollaan vain omasta puolestaan ja mahdollisuuksistaan sekä pohtii ääneen esitettyjä kysymyksiä. Tulevaisuuden muistelussa suunnataan tulevaisuuteen ja etsitään ratkaisuja ja voimavaroja. Palaverin tarkoituksena on avata osallistujille uusia näköaloja ja toiminnan mahdollisuuksia. (Kokko ym. 2007, 15–16.)

Tulevaisuuden muistelu -palaveri perustuu tiettyyn perusrunkoon. Siinä kysytään aina samat kysymykset, kuitenkin kuhunkin tilanteeseen ja aiheeseen erikseen muotoiltuna. Tässä tutkimuksessa käytetyt kysymykset olivat:

1. Vuosi on kulunut ja asiat tässä huolta aiheuttaneessa kysymyksessä ovat kehittyneet mukavaan suuntaan. Kuinka asiat ovat nyt sinun kannaltasi? (Moniammatillinen yhteistyö sujuu nyt hyvin, millaista se sinun mielestäsi on?)
2. Mitä kannattaisi tehdä ja mitä juuri sinä voisit tehdä? (Mitä on tehty, että moniammatillinen yhteistyö sujuu hyvin?)

3. Mitä teit myönteisen kehityksen tukemiseksi ja mistä sait tukea? (Mitä sinä itse teit moniammatillisen yhteistyön kehityksen tukemiseksi ja keneltä sait tukea tähän?)
4. Mitä tapahtuisi jos et tee tässä asiassa mitään? (Mitä olisi tapahtunut jos et olisi tehnyt mitään?)
5. Mistä olit huolissasi tämän asian suhteen silloin vuosi sitten ja mikä sai huolesi vähenemään? (Mitkä olivat sinun huolesi ja mikä esti moniammatillista yhteistyötä?)

Tulevaisuuden muistelu -palaveri menetelmää ovat tutkineet mm. Kokko, Seikkula, Arnkil, Eriksson. He ovat tutkineet, miten asiakkaat ovat kokeneet tämän menetelmän käytön heidän elämänsä pulmatilanteissa. Varsinaisena tiedonkeruumenetelmänä tutkimuksissa sen käyttämisestä ei ole tietoa.

## **6.2 Kohdejoukko ja aineiston keräys**

Tulevaisuuden muistelu -palaverin kohteena olivat kasvatus- ja opetustoimen sekä sosiaali- ja terveystoimen työntekijät ja esimiehet Lappeenrannan kaupungissa. Tulevaisuuden muistelu -palaveriin kutsuin seitsemän työntekijää ja kaksi esimiestä. Kutsutut työntekijät edustivat erityislastentarhanopettajia, lastenhoitajia, lastentarhanopettajia, neuvolan perhetyöntekijöitä, lastensuojelun perhetyöntekijöitä, sosiaaliryöntekijöitä ja terveydenhoitajia. Kutsutut esimiehet edustivat varhaiskasvatusta ja lastensuojelua. Tarkoituksena oli saada haastateltavat eri sektoreilta ja eri ammanteista, työntekijöitä sekä esimiehiä.

Aineiston keräys lähti liikkeelle tutkimuslupien anomisella. Koska aineiston keräys tapahtuu työntekijöiden keskuudessa, lupa tuli hakea kasvatus- ja opetustoimesta sekä sosiaali- ja terveystoimesta (liitteet 1 ja 2). Lupahakemusprosessin aikana, opetustoimi jäi pois tutkimuksesta ja tutkimuslupa tuli kasvatustoimen puolelle.

Osallistujat työntekijöiden tulevaisuuden muistelu -palaveriin valitsin otannan perusteella, jonka suoritin erikseen varhaiskasvatukseen, lastensuojelun, neuvolan ja perhetyön työntekijöiden kesken. Otannassa käytin apuna kaupungin omaa sisäistä sähköpostin sektoreittaista jakeluluetteloa. Otannassa pyysin ulkopuolista henkilöä sanomaan numeron tiettyjen numeroiden väliltä ja näin löytyivät kutsuttavat henkilöt.

Tulevaisuuden muistelu -palaveriin kutsuin seitsemän työntekijää, yhden jokaisesta ammattiryhmästä. Määrää pidin palaverin kooksi sopivana, se ei olisi liian suuri, jolloin toteutuisi puheen ja kuuntelun erottaminen. Määrä oli oman kokemukseni pohjalta aikaan nähden sopiva. Kutsun lähetin jokaiselle henkilökohtaisesti, sähköpostilla. Kutsuun olin lisännyt maininnan, että jos itse ei pääse osallistumaan voi pyytää kolleegaansa tulemaan paikalle. Kutsussa oli liitteenä haastattelun kysymykset. (Liite 3)

Alkuperäisenä tarkoitukseni oli saada esimiehet yhdessä tulevaisuuden muistelu -palaveriin, mutta esimiesten aikatauluista johtuen jouduin päättämään kummankin yksilöhaastatteluun, jotka myös toteutin tulevaisuuden muistelu -palaverirungon mukaan.

Työntekijöiden tulevaisuuden muistelu -palaveria varten olin varannut kaupungintalolta kokoushuoneen. Kokoushuoneeseen varasin nauhoitusvälineet. Palaveriin saapui paikalle kaksi työntekijää, toinen varhaiskasvatuksen ja toinen terveydenhuollon puolelta. Yksi haastateltava ilmoitti olevansa estynyt saapumaan. Tulevaisuuden muistelu -palaveri sujui dialogisen innostuneessa ilmapiirissä. Nauhoituksen loputtua, toinen osallistuja totesi, että kyllä muidenkin olisi kannattanut olla mukana. Tulevaisuuden muistelu -palaveri pidettiin 29.9.2009 klo 13.00. Palaveri kesti noin tunnin.

Esimiesten yksilöhaastattelut toteutin haastateltavien työhuoneissa 7. 10. ja 9.10.2009. Olin varannut heiltä ajan, joten tilanteet olivat rauhallisia. Nauhoitin haastattelut, jotka kestivät 45 minuuttia ja 30 minuuttia.

Ennen haastattelun alkamista kerroin kaikille haastateltaville, haastattelujen luottamuksellisuudesta ja vaitiolovelvollisuudesta sekä kuinka toimin tallennusten kanssa jatkossa.

### **6.3 Aineiston analyysi**

Tuomen ja Sarajärven (2002, 93–95) mukaan sisällönanalyysi on laadullisessa tutkimuksessa perusanalyysimenetelmä, joka voidaan jakaa neljään eri vaiheeseen. Ensimmäkin valitaan tarkkaan rajattu ilmiö, josta kerrotaan kaikki mahdollinen, toiseksi ai-

neisto litteroidaan tai koodataan, kolmannessa vaiheessa luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään ja neljännessä vaiheessa kirjoitetaan yhteenveto.

Tutkimuksessani käytän aineistosta lähtevää, induktiivista sisällönanalyysiä. Induktiiviseen analyysiprosessiin kuuluu aineiston pelkistäminen. Tällöin aineistosta koodataan ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimustehtäviin. Aineistoa pelkistettäessä siltä kysytään tutkimustehtävien mukaisia kysymyksiä. Asiat, jotka löytyvät aineistosta vastauksena näihin kysymyksiin, kirjataan ylös. Ilmaisuja ryhmiteltäessä yhdistetään pelkistetyistä ilmaisuista ne asiat, jotka kuuluvat yhteen. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistetään samaan kategoriaan, joista muodostetaan yläluokkia. Tutkijan tehtävänä on päättää, mihin kategoriaan hän kunkin ilmaisun yhdistää. (Kyngäs ym. 1999, 4–7.)

Palaverin jälkeen kuuntelin heti nauhoitukset ja palautin asiat mieleeni. Analyysin aloitin kirjoittamalla haastattelut puhtaaksi eli litteroimalla ne palaveria seuraavana päivänä. Kaikista haastatteluista syntyi yhteensä 25 A4 sivullista tekstiä. Tässä kirjoitusvaiheessa syntyi jo yleiskuva aineistosta. Saadakseni tarkemman kuvan aineistosta, se tuli pelkistää. Sen tein yhdistämällä eri haastattelujen litteroidut aineistot tulevaisuuden muistelu -kysymysten mukaan. Työvälineenä käytin kopioi -liitä toimintoja. Tämän jälkeen eri kysymysten sisällä etsin samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Kunkin kysymyksen kohdalla esiin nousseet samansisältöiset ajatukset yhdistin. Sen jälkeen keräsin, tästä aineistosta samaa tarkoittavat lauseet tai lauseen osat ja yhdistin ne, jolloin muodostui yleiskäsitteitä eli teemoja, aineisto muuntui yksityisestä yleiseen. Luokittelin tekstin sanoja tai lauseita ja niistä koostuvia ilmaisuja niiden teoreettisen merkityksen perusteella.

Analyysissä keskityin tunnistamaan sisällöllisiä väittämiä, jotka ilmaisivat jotain tutkittavasta ilmiöstä. Analyysillä etsin vastauksia tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimuskysymyksiin. Aineiston tiivistämisen avulla sain kuvan kokonaisuudesta, jonka jälkeen aineiston abstrahoinnissa erottui tutkimuksen kannalta oleellinen tieto. Tämän analyysin perusteella muodostui vastauksista kuva yksittäisten haastateltavien samankaltaisista näkemyksistä sekä vastausten eroavuuksista. Yksittäisten haastateltavien vastauksista saatiin yleinen kuva aiheen ilmiöistä.

Haastatteluaineiston, tallennustiedostot sekä litteroinnit, hävitän opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen.

#### **6.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys**

Hirsijärven ym. (2007, 155) mukaan kvalitatiivisessa lähestymistavassa on oleellista saada kuva vastaajien todellisuudesta ja kuulla vastaajien omia näkemyksiä sekä tulkintaa. Tämän perusteella, pidän omia tutkimuksia luotettavina kunkin tutkittavan omasta joten haastateltavien määrä ei ollut niin merkityksellinen tässä tutkimuksessa. Vaikka tulevaisuuden muisteluun ei tullut kuin kaksi työntekijää, pidän saamiani vastauksia monipuolisina, joskaan niistä ei voi tehdä yleistyksiä. Ilmiön tarkastelun kannalta en pidä sen olevan opinnäytetyöni kannalta ratkaisevaa merkitystä. Kuitenkin pienen vastaaja määrän vuoksi yleistettävyyttä tutkimuksella ei ole. Kun aineisto on pieni, en tavoittele sillä yleistettävyyttä, vaan haluan saada haastateltavilta tietoa, joka on tämän päivän työelämästä.

Hirsijärven ja Hurmeen (2000, 184–185) mukaan haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Hyvä haastattelurunko parantaa laadukkuutta. Eduksi on miettiä ennalta miten haastattelutilanteessa teemoja voidaan syventää ja pohtia etukäteen lisäkysymyksiä. Haastattelun laatua parantaa myös haastattelujen nopea puhtaaksi kirjoitus.

Tutkimuksessa tulee noudattaa eettisiä periaatteita: toisen työtä ei plagioida, tutkija ei plagioi omia tutkimuksiaan, tuloksia ei yleistetä kritiikittömästi, tuloksia ei sepitetä eikä niitä kaunistella, raportointi ei saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista sekä toisten tutkijoiden osuutta ei vähätellä. (Hirsijärvi ym. 2007, 25–27.)

Opinnäytetyöni luotettavuutta ja elävyyttä halusin lisätä lisäämällä tekstiin suoria haastatteluotteita, jotka mielestäni kuvaavat hyvin haastateltavien tunteita ja ajatuksia asiasta. Haastatteluotteet antavat lukijalle mahdollisuuden nähdä, mihin olen perustanut tulkintani.

Opinnäytetyön eettisyyden lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen. Kutsutut henkilöt voivat itse päättää, tulevatko he paikalle. Myös otannan ja haastatteluun osal-

listuneiden vähäisyyden vuoksi yksilön tunnistamattomuuteen olen kiinnittänyt huomion.

Tulevaisuuden muistelu -palaveri on, Kokon tutkimuksen (2006) mukaan, asiakkaiden voimavaroja vahvistava työmuoto. Miksi se ei olisi työmuotona työntekijöidenkin voimavaroja vahvistavaa? Myös omat haastateltavat pitivät tällaista työmuotoa toteuttamisen arvoisena. Pohdin kuitenkin tutkimuksen luonnetta; tulevaisuuden muistelua, jota itse pidin hyvin avoimena ja helposti lähestyttävänä. Jouduin kuitenkin miettimään, mitkä tekijät vaikuttivat siihen, että haastateltavat eivät saapuneet palaveriin. Heille oli palaveriaika varattu työajaksi, joten senkään ei pitänyt olla este. On varmaan mahdollista, että tulevaisuuden muistelusta ei vielä tiedetä paljon ja on mahdollista, että yksittäisen työntekijän on vaikea mieltää työtä omasta osaamisestaan käsin, kun usein ajatteluna on: ”meillä on ollut tapana”, ”me olemme sitä mieltä”. Se, miten minä teen ja ajattelen asioista, voi ollakin vaikeaa. Vaikeutena voidaan myös kokea eri sektoreiden yhteistä tapaamista. Siihen ei varmaan olla vielä valmiita. Yhteistyön oppiminen on käynnissä, mutta vielä kesken.

## **7 TULOKSET**

Tulevaisuuden muistelu -palaveriin osallistui kaksi kutsutuista työntekijöistä, joten heidän ammattinsa jätin kertomatta tunnistettavuuden välttämiseksi. Mukana on kaksi kasvatus-, sosiaali- ja terveystoimen esimiestä. Jäljempänä käytän kaikista nimitystä haastateltava. Tulokset perustuvat työntekijöiden yhteisen palaverin sekä esimiesten yksilöpalaverien tuotoksiin. Haastateltavat saivat tutkimuskysymykset etukäteen noin viikkoa ennen haastattelua, joten kysymyksiin oli aika valmistautua.

### **7.1 Haastateltavien näkemyksiä onnistuneesta moniammatillisesta yhteistyöstä**

Haastateltavat pitävät moniammatillista yhteistyötä tärkeänä työmuotona, jossa työtä ei tarvitse tehdä yksin. Hyvä yhteistyö perustuu siihen, että toisen työ tunnetaan ja sitä kunnioitetaan. Haastateltavat pitävä tärkeänä jokaisen ammattitaidon esille tuomista. Haastateltavat pitävät myös tärkeänä, että yhteistyötä tekevät ovat tavanneet toisensa

tai heillä on jonkinlainen tieto toisesta osapuolesta. Henkilökohtaisia tapaamisia pidetään hyvänä, joskaan ei välttämättöminä.

*..erilaisilla koulutettujen...()...omasta taustastaan katsovien..().. tuovat ammattitaidon esille..*

*... et täytyy sit tapauskohtaisesti tavata niitä ihmisiä.... vaikka kasvotusten..*

Kaikki haastateltavat pitävät tiedonkulkua merkittävässä asemassa. Haastateltavat kertovat vanhempien olevan hyvä kuriiri erilaisten lomakkeiden kuljetuksessa. Onnistuneen yhteistyön merkittävänä asiana pidetään sitä, että esteet pystytään poistamaan.

*... et on tällöstä moniammatillista kummiskin monesta eri paikasta ni se, että toki ymmärtäen sen että kaikki ei kuulu ( ) mut kun on kysymys lapsen parhaasta niin mihin se viiva vedetään...*

Asiakkaan, perheen läsnäoloa pidettiin ehdottomana asiana. Kaikista asioista tulee voida puhua. Asiakkaan on oltava tietoinen asioidensa kulusta, jos itse ei voi osallistua. Haastateltavat kokevat, ettei saisi olla päällekkäisiä palaverieja. He kokevat, että isot palaverit eivät ole hyvä asia, mutta joissain tapauksissa nekin ovat välttämättömiä.

*... puhua ne asiat halki niin et ne vanhemmatkii ois siinä mukana, tai ainakii tietoisia sit täst asiasta...()... ettei jää sellasii epäselviä asioita nii ko nyt on muutaman kohdassa jääny, että on tullut ihan väärin käsityksiä...et kaikki osapuolet ois siinä...() ... vaik en toki näit mammutti palaverieja haluis...()... tämmönenkin palaveri on joskus aiheellista koska silloin puhutaan kaikki, kuullaan kaikki...*

Haastateltavien näkemysten mukaan moniammatillinen yhteistyö on tarpeellista, että asioiden väärinymmärtämiset voidaan estää. Haastateltavat pitivät hyvänä sitä, että asiakkailla olisi tieto kuinka asioita hoidetaan, kussakin tilanteessa. Asiakkailla tulee olla tieto siitä, ketkä eri ammattilaiset tekevät yhteistyötä.

*...lapsi on käynyt ( ) ja laps on ( ) ja on kehotettu viemään jotain asiaa eteenpäin ja sit onkii vanhemmat jostakin syystä sanoneet ihan toisella tavalla...*

Tärkeänä pidetään ammattilaisten tietämystä, kuinka kussakin tilanteessa toimitaan. Hyvän yhteistyön edellytyksenä pidetään työkäytänteiden selkeyttä ja prosessien kuvausta, jossa asiakkaat nähdään koko organisaation asiakkaina, ei yksittäisten työntekijöiden. Haastateltavat pitivät tärkeänä asiakkaan asiakaspolun/ hoitopolun selvittämisestä. Asiakas on se, joka säätelee tarvetta ja hänen selän takanaan ei toimita.

*...ei niin, että nämä ovat minun asiakkaat ja pidetään siitä kiinni...  
... vanhemmat on siinä mukana...*

Onnistuneen moniammatillisen yhteistyön tulee toimia yli sektorien ja hallintorajojen, se ei saa olla sidoksissa johtamiseen tai hallintorakenteisiin. Yhteistyö vaatii oppimista ja opetteluja, luottamusta toisen osaamiseen ja tiedon jakamiseen keskenään. Johtamisen rakenteita pidettiin tärkeänä, koska silloin jokaisen tietää, kuinka voi toimia. Hyvän moniammatillisen yhteistyön tulee perustua sovittuun selkeään työnjakoon jolle on varattu aikaa.

*... ei tarvitse olla saman esimiehen alaisuudessa...  
... aikataulutusta... sille varattava aikaa...*

Haastateltavat kokevat tarvitsevansa tukea omaan työhönsä. Tukea antava työyhteisö ja esimies ovat avain asemassa tässä suhteessa. Hyvästä yhteistyöstä koetaan saavan vahvuutta, työkaverilta voi pyytää apua eikä sitä pidetä heikkouden merkinä. Eri ammattilaisten yhteisiä palaverieja tulee olla, jossa voi tutustua toisiinsa ja opetella ymmärtämään toisen työtä ja tapaa tehdä sitä. Hyvä yhteistyö vaatii myös rohkeutta ottaa asioita puheeksi sellaistenkin yhteistyötahojen kanssa, joita ei tunne.

*... et ois vaik tälläsii palaveri, mis kaikk yhdessä juteltas...  
... meijän yhteisis ...(..) tulee hyviä ajatuksia just tästä ...et ihanne tapauksessa et jokainen hoitaa sit sillai jollain tavalla, sit sovitaan yhteisii pelisääntöjä, kuka mitäkii vois hoitaa... ( ) .. ja sit kootaan ne yhteen...*



## 7.2 Haastateltavien näkemyksiä omista toiminnan mahdollisuuksistaan

Haastateltavat kertovat voivansa vaikuttaa omiin mahdollisuuksiinsa toimia. He kokivat, että toiminta ei ole riippuvainen johtajuudesta. Esimiehet eivät rajoita heidän tekemisiään. Tutkimukseen osallistuvat pitävät moniammatillisen yhteistyön tekemistä niin tärkeänä, että ovat valmiita tekemään sen edistämiseksi paljon. Koetaan, että on itse ryhdyttävä toimimaan tai muuten ei tapahdu mitään.

*... mikään ei muutu jos mitään ei tee...()... ei voi jäähä oottamaan et joku tekee sen asian puolesta...*

*... se on se joka pysäyttää jos ei oltaskaa tehty, jos ois tyydytty siihen, ei otettas asioita puheeks...*

## 7.3 Haastateltavien näkemys kehitettävistä asioista moniammatillisen yhteistyön suhteen

Uuden sosiaali- ja terveystieteiden koetaan tuovan mukanaan, haastateltavien mukaan, sekä haasteita että mahdollisuuksia. Sen toivotaan poistavan esteitä yhteistyöstä.

*...kyl se pitää nähdä mahdollisuutena mut kyl se iso kysymysmerkki on...  
.. tulevan sote parantaa yhteistyötä, kun kaikki saman organisaation sisällä...*

Haastateltavat näkevät kehittämisen kohteina toisen työn ja ammattitaidon arvostamista. Erilaisissa ammateissa käytetään erilaisia valtasuhteita, joita peilataan eritoimijoiden ja asiakkaiden kesken. Tilanteisiin kaivataan vuoropuhelua, edes jonkinlaista palautetta toiselta ammattilaiselta tilanteiden kehittymisestä.

*... miksi ne ei oo siellä () tehneet mitään...*

*... luottaa siihen et jokainen hoitaa oman tonttinsa...*

Haastateltavat kokevat oman ammattitaidon kehittämisen olevan tärkeää. Omaa aktiivista otetta asioiden puheeksi ottamiseen. Haastateltavat kokevat, että asioiden eteenpäin viemiseksi heidän itsensä on toimittava.

*... helpoin tapa olis jäädä odottamaan et joku muu ottas yhteyttä...*

*... miten jokainen johtaa omaa itseään...*

Suurena kehittämisen haasteena haastateltavat pitivät sosiaalitoimen kanssa tehtävää yhteistyötä. Heidän kokemuksensa on, että kun lapsesta on huoli, ja asia menee sosiaalitoimen puolelle, he eivät ole tietoisia, edistyvätkö asiat. Haastateltavat toivovat saavansa edes jonkin palautteen lapsen asian eteenpäin menemisestä. Yhteistyöpalaveri voisi olla asioiden selkiyttämisen kannalta tärkeä.

*... onneks asiat loksataa paikoilleen, mutta jää sitten isoja mustia aukkojakin...*

Haastattelussa tuli esille, että asioista tiedottamiseen tulee panostaa. Kaikilla asiakkailla ja työntekijöillä ei välttämättä ole tietoa eri palvelujärjestelmistä ja niiden toiminnasta. Erilaista toimintaa on samalla nimikkeellä esimerkiksi perhetyö.

*... vanhempi kertoo, et perhetyö käy, mut ne ei tiie mikä perhetyö...*

*( )... et onk se neuvolan perhetyötä vai perhetyötä vai mitä se on...*

Eri ammattilaisten yhteisiä koulutuksia pidetään tarpeellisina ja niitä tulee järjestää. Koulutukset auttavat ymmärtämään toisen tapaa tehdä työtä. Samalla koetaan, että työssä ei välttämättä tarvitse tuntea kaikkia yhteistyökumppaneita, mutta tieto heistä on kuitenkin tarpeellista.

*... antoisia keskusteluja...*

*... et jokainen kertoo mitä kuuluu ja missä mennään... ( ).. ei se liian laajakaan saa olla...*

Johtamisen kehittämistä pidetään tarpeellisena. Vastuiden selkiyttäminen nähdään merkittävänä asiana. Myös johtaminen nähdään merkittävänä työntekijöiden saatuuden ja pysyvyyden takia.

*... muuten ei ois päteviä työntekijöitä...*

#### **7.4 Haastateltavien kokemuksia moniammatillisen yhteistyön esteistä**

Haastateltavat kokevat pääsääntöisesti, että suuria esteitä ei ole, ja jos on, ne voidaan selvittää. Esteiksi he kokivat sosiaalitoimen kanssa tehtävän yhteistyön, kun ei oikein tiedä mistä voi puhua ja mistä ei.

*...jokainen vaa surffaa vain omillaan eikä puhuta yhdessä...*

Haastateltavien mielestä yhteistyön esteenä voi olla työntekijän kokemus, että häntä ei arvosteta oman työnsä edustajana. Kaikkien työntekijöiden tietoa, taitoa ja kokemusta ei välttämättä oteta huomioon tai heidän ajatuksiaan ei pidetä tärkeinä, jossa hierarkia nousee esiin.

*... se nyt vaan on...*

*... minua ei arvosteta, en saa tehdä...*

Yhtenä esteenä nähdään ajan puutetta ja muutosvastarintaa. Näitä pidetään haasteena, koska aikaa ei välttämättä ole ja muutos saatetaan kokea uhkana, voimavaroja vievänä tilanteena. Asioihin ei ole aikaa ja halua paneutua sekä opetella tuntemaan toisen ammattilaisen työtä ja työkuultuuria.

*... kun minä olen aina tehnyt näin ( )pystyykö sitoutumaan yhdessä sovituihin normeihin...*

*...kun minä olen aina tehnyt näin...*

Vanhempien yhteistyöhaluttomuutta pidetään esteenä yhteistyön tekemiselle. Koetaan, että jotkut vanhemmat ovat hyvin ennakkoluuloisia omien asioidensa suhteen.

*.. vanhemmat on jostain syystä vastahakoisia tai eivät halua tälläistä yhteydenpitoa...*

Haastateltavat pitivät yhteistyön esteenä lastensuojelua. Toimintakäytänteet ovat vieraita ja hoitopolut epäselviä. Samalla sanalla on eri merkitys eri tilanteissa ja eri toimialoilla. Yhteistä kieltä ei ole. Eikä työntekijöillä ole tietoa palvelusta ja vaitiolovelvollisuutta pidetään tiedon kulun esteenä.

*... mut sit jos lähetään miettimään muita yhteistyökuvioita niin siinä niitä esteitä tulee et kyl niiku moninaisia esteitä niiku sosiaalipuolen kanssa voi tulla.*

*... sanotaan, tää kuuluu vaitiolon piirii...*

Haastateltavat kokivat, jollei esimies itse ole sitoutunut ja kiinnostunut yhteistyöstä ja sen tekemisestä, se on este yhteistyön tekemiselle ja sen mahdollistamiselle.

*...jos sillä ei ole minkäänlaista mielenkiintoa koko asiaan niin ei se varmaan meitäkään innosta...*

## **8 POHDINTAA KESKEISISTÄ TULOKSISTA**

Moniammatillinen yhteistyö on paljon erilaisia mielipiteitä herättävä aihe, joka nousi esille tässä tutkimuksessa. Haastattelussa nousi vahvasti esille, että osallistujat pitivät moniammatillisen yhteistyön tekemistä tärkeänä työmuotona. Samaa toteaa Wallenius (2004, 40) omassa tutkimuksessaan: sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät näkevät yhteistyön muita ryhmiä positiivisempänä.

Onkin helppo yhtyä Pärnän (2007, 58) ajatuksiin siitä, että moniammatillinen yhteistyö voi lisätä työn mielekkyyttä, luovuutta ja työhyvinvointia. Se voidaan nähdä ideaalimallina, joka harvoin toteutuu sellaisenaan työelämässä. Käsitteen avaaminen ja tietoisuuteen tuominen, antaa yksittäisille työntekijöille kuin työryhmille sekä hallinnon ja johtamisen rakenteille mahdollisuuden kehittää työkuultuuria.

Haastateltavat toivat esille, että toisen työn tunteminen ja sen kunnioittaminen on merkittävä asia moniammatillisen yhteistyön onnistumisen kannalta. Samalla nousi esille hierarkian kuitenkin vaikeuttavan yhteistyötä. Samaa tapaan toteaa Arponen

ym. (2004, 33) omassa tutkimuksessaan; moniammatillista yhteistyötä pidetään organisaatiokeskeisinä ja organisaatioiden väliset erot toimintakulttuurissa ja käytännöissä määrittelevät työskentelyä. Ammattikunta- ja organisaatiolähtöisestä yhteistyöstä siirtyminen moniasiantuntijaiseen ja asiakaslähtöiseen työskentelyyn, onnistuu vain tekemällä työtä yhdessä. Asiat eivät tee yhteistyötä, ihmiset tekevät. Toimiakseen moniammatillinen työskentely edellyttää myös johdon sitoutumista ja uusia ratkaisuja palvelujärjestelmässä.

Myös Walleniuksen (2004, 32–33) tutkimuksessa nousi esille, että työntekijät korostivat tutustumisen ja eri ammattiryhmien arvostuksen tärkeyttä. Tässä kohdin tutustuminen nähtiin niin henkilökohtaisena tutustumisena kuin tutustumisena muiden ammattiryhmien toimenkuviin ja sen tarkoitukseen psykososiaalisessa palvelukentässä. Toisiin ihmisiin tutustumisen voidaan nähdä liittyvän myös arvostuksen lisäämiseen. Tutkimuksessa haastateltavat toivat esille oman ammattitaidon kehittämisen. Oman itsensä sekä eri ammattilaisten yhteiset koulutukset mainittiin kehittämisen kohteena. Haastateltavat olivat valmiita itse toimimaan kehityksen aikaan saamiseksi.

Arnkil ym.(2006, 112) toteaa Palmuke -projektissa haastateltavien kiittävän koulutuspäiviä tiedon, teorian ja käytännön yhteenliittämisestä. Koulutuspäivät tukivat toisiinsa tutustumista ja eri verkostojen hahmottamista. Samalla ne auttoivat hahmottamaan omaa roolia verkostossa.

Tämän haastattelun tuloksena voi todeta, että haastateltavat pitivät ehdottomana, että asiakas on itse mukana häntä käsittelevissä palavereissa. Jos asiakas ei itse ole mukana, niin hänen tulee tietää, mitä asiaa palaverissa käsitellään ja ketkä ovat siinä mukana. Palavereja voidaan pitää liian suurina, mutta tarpeellisina, jolloin jokainen kuulee samat asiat yhtä aikaa. Isoherranen (2005, 14) pitää asiakkaan mukanaoloa tärkeänä näissä keskusteluissa, jolloin kaikki mukana olijat voivat vaikuttaa keskusteluun ja päätöksentekoon. Kuitenkin Arponen ym. (2004, 34) toteaa, että valitettavan usein asiakkaat kokevat, että asioita tehdään heidän ylitseen ja ohitseen sekä toimijoiden roolit jäävät epäselviksi.

Veijola (2004, 98) taas toteaa tutkimuksessaan, että ammattihenkilöiden toiminta saattaa johtaa siihen, että ammattihenkilöt ovat asiantuntijoita, jotka määrittävät perheen

tarpeet omasta työnsä näkökulmasta ja vain he ovat oikean tiedon edustajia. Siten vanhempien ja ammattilaisten yhteistyössä esiintyvät ongelmat johtuvat vanhempien huonosta yhteistyöstä.

Omat haastateltavat kokivat erilaisten rakenteiden toimivuuden olevan hyvän yhteistyön lähde. Toimintakulttuurit ja -käytännöt ovat puhuttava auki jolloin jokainen tietää kuka vastaa mistäkin. Arponenkin ym. (2004, 44) toteaa, että osallistujien valmiuksia moniammatilliseen yhteistyöhön lisää prosessien avaaminen ja analysointi, osana oppimisprosessia. Menetelmä selkiyttää omaa ammatillista roolia, lisää luottamusta muita ammattilaisia kohtaan, uudistaa tehokkaasti yhteistyökäytäntöjä, jämäköittää asiakastyön prosesseja ja vahvistaa asiakaslähtöisyyttä.

Mönkkönen (2007,44) toteaaakin, että jäykissä organisaatioissa saattavat järjestelmän tiukat ehdot tehdä asiakaspalvelun kehittämisen vaikeaksi. Organisaatio saattaa ylläpitää toimintakulttuuria, jossa työntekijä ei uskalla etsiä rohkeasti uusia ratkaisuja.

Myös Määttä (1999,109) toteaa, että ammattilaiset sekä vanhemmat puhuvat pirstaleisesta tiedosta, jonka pohjalta syntyy erilaisia suunnitelmia kasvatuksen, opetuksen ja kuntoutuksen tarpeisiin. Yhteistyön arjessa vastuukysymykset jäävät epäselviksi.

Tässä haastattelussa osallistujat kokivat oman asennoitumisen olevan olennainen asia toimivan yhteistyön saavuttamiseksi. Veijola (2004, 89,93) toteaa omassa tutkimuksessa moniammatillisen työn keskeisenä muutoksen mahdollistavana tekijänä keskustelutaidon kehittymisen, vapautumisen perinteisistä ajatus- ja toimintamalleista sekä ideologioista. Toiminnan kehittäminen on vuorovaikutuksellinen prosessi, jossa tieteidenvälistä interventiota voidaan kutsua koulutukseksi. Se kertoo eri ammatteihin liittyvien roolien ja näkökulmien ymmärtämisestä tiimityöstä ja ammattien välisestä yhteistyöstä. Oppiminen on tällainen vuorovaikutuksellista ja sisältää muuttavat ympäristöt. Vuorovaikusta pidetään ammattihenkilöiden toiminnassa itsestäänselvyytenä eikä sitä pidetä osaamisen alueena jota voi ja tulee kehittää.

Omassa haastattelussa osallistujat toivat esille oman ja toisen työn arvostamisen yhteistyön kannalta merkittävänä tekijänä. Opitaan tuntemaan toisen työtä ja arvosta-

maan sitä. Tätä kautta myös väärinkäsityksen vähenevät. Haastateltavat kokevat erilaisten keskustelujen olevan tärkeitä.

Myös Veijola (2002, 99–100) toteaa yhteistyöosaamisen vaativan arvo- ja tietopohjan selkiinnyttämistä. Se vaatii keskusteluja, jotka taas vaativat aikaa. Ammattihenkilö, joka tuntee vain oman ammattinsa ajattelu- ja toimintamallit, on taipuvainen pitämään niitä ainoina oikeina, tästä syystä onkin tärkeä keskustella löytääkseen yhteiset osaamisen alueet sekä tunnistaa omat erityistaidot ja -tiedot.

Siparikin (2002, 44–45) kuvaa työntekijöiden huomanneen olevansa vähän tietoisia toistensa ammatillisesta toiminnasta ja niiden perusteista. Samalla työntekijät tiedostivat oman näkökulmansa ja ajatusmaailman avartuneen toisten ansiosta sekä sen lisäneen oppimiskokemuksia. Hän toteaa myös epätydyttävän yhteistoiminnan johtavan tilanteeseen, jossa persoonallisuus ja henkilökohtaiset reaktiot merkitsevät enemmän kuin ammatillinen pätevyys. Tämä voi olla pohjalla tähän haastateltavien kokemukseen omasta ammatillisesta osaamisesta vähättelystä. Keskustelujen puuttumisesta seuraa, että eri ammattiryhmät ja eri organisaatioiden edustajat ovat epäluuloisia toisiaan kohtaan, joka johtaa taas väärinymmärryksiin ja jopa vihamielisyyteen toisiaan kohtaan toteaa Veijola (2002, 100).

Tämän haastattelun tuloksena voi todeta moniammatillisen yhteistyön vaativa tietynasteista sitoutumista. Täytyy itse olla tietoinen siitä asiasta, mihin sitoutuu, jota kautta voi sitoutua. Jokaisen ammattilaisen sekä asiakkaankin on saatava itse määritellä, millä resurssilla pystyy ja kykenee kyseisessä tilanteessa olemaan mukana. Mitkä ovat omat voimavarat. Työssä tulee osata nähdä ratkaisukeskeiset toimintamallit. Tämä on usein työntekijöiden ammatillista osaamista löytää ja tuoda ne esille. Arponen ym. (2004, 34) toteaa moniammatillisessa asiakastyössä avoimuudella olevan suuren merkityksen. Sipari (2002, 64) kuvaa, omassa tutkimuksessaan, moniammatillisen yhteistyön oppimisprosessina. Sitä hidastavana tekijänä hän näkee erilaisen sitoutumisen asteen sekä ammattitaustat. Arponen ym. (2004, 44) havaitsi myös moniasiantuntijaisen työskentelyn olevan oman asiantuntijuuden jakamisen lisäksi myös oppimista ja saamista toisilta. Näihin tuloksiin voi liittyä oman tutkimuksenkin pohjalta. Omassa haastattelussa osallistujat toivat vahvasti esille tiedonkulun tärkeyden ja merkityksen väärinkäsitysten välttämiseksi. Palautteen saaminen asiakkaan tilasta toiselta

ammattilaiselta koettiin tarpeelliseksi, mutta pulmalliseksi. Tarve uudenlaiseen viestintäkulttuuriin on olemassa. Asiakas itsekään ei usein tiennyt mitä palvelua hän sai. Arponen ym. (2004, 31) havaitsivat omassa tutkimuksessaan, että peruspalveluissa työskentelevät työntekijät eivät saa palautetta asiakkaan asioista, kun asiakas on lähetetty erityispalveluihin. Tieto ei aina kulje edes pyydettyä.

Eri ammattiryhmien välisessä toiminnassa tutkimuksen haastateltavien pulmaksi näytti nousevan yhteisen kielen ja yhteisen tavoitteen puuttuminen. Jokainen katsoo asiaa omasta näkökulmastaan ja helposti käytetään omalle ammattikielelle tyypillisiä termejä, myös asiakastilanteissa havaitsivat Arponen ym. (2004, 33) tutkimuksessaan.

Tässä haastattelussa nousi esille tarve työkäytänteiden selkiinnyttämiselle. Kun toiminta tapahtuu yli eri sektoreiden ja toimialojen sen koetaan hankaloittavan merkittävästi yhteistyötä. Moniammatillisessa yhteistyössä korostuu suunnitelmallisuuden merkitys. Valitettavan usein työhön joko ryhdytään suin päin kukin toimija omalla tahollaan tai toisessa ääripäässä odotellaan ja odotellaan eikä kukaan ryhdy toimintaan. Lasten kanssa työskentelevät voivat velloa epämääräisessä huolen tilassa. Puuttumiseen ei ole ennalta sovittuja tapoja, toimijoiden vastuut ovat epäselvät ja esimerkiksi lastensuojeluilmoituksen tekemistä vältellään. Pätevien ammattilaisten saaminen erityisesti pienille paikkakunnille on vaikeaa ja työntekijöiden vaihtuvuus on suuri. Tilannetta voidaan kokemuksemme mukaan helpottaa taakkaa jakamalla ja työkalupakkia vahvistamalla. (Arponen 2004, 36, 39.)

### **8.1 Johtopäätöksiä tulevaisuuden muistelu -palaverin tuloksista**

Moniammatillinen yhteistyö on tärkeää ja sitä tulee kehittää. Sille on muistettava antaa aikaa ja työntekijöitä tulee kouluttaa tähän. Moniammatillinen yhteistyö on monimutkainen asia, johon ei päästä päättämällä tehdä niin, vaan se vaatii monia keskusteluja, asioiden auki purkamista ja kokeilua. Moniammatillista yhteistyötä on usein lähdetty toteuttamaan, olleenkaan miettimättä, mitä se oikeastaan on. Eri ammattilaiset on vain laitettu tekemään työtä yhdessä, kuvitellen, että yhteistyö lähtee sujumaan itsestään. Keskusteluille ja oppimiselle ei ole varattu aikaa.



Moniammatillisen työn kehittämiseksi ja toteuttamiseksi tarvitaan tilaa, aikaa, lupaa vastuun antamiseen ja ottamiseen sekä laaja-alaista sitoutumista ja pitkäjänteistä suunnitelmallisuutta toteaa Arponen ym. (2004, 46) tutkimuksessaan. Samoihin johtopäätöksiin tulivat myös haastateltavat.

Yhtenä päätelmänä voi todeta, että toisen työn tai toimintatapojen tunteminen on avain yhteistyölle. Se auttaa yhteistyössä, jolloin ylimääräinen luulottelu jää pois ja työtä voidaan tehdä avoimesti. Kenenkään ei tarvitse tuntea olevansa väärässä tai tekevänsä väärin. Se on hyvin merkittävässä asemassa. Meidän tulee opetella muistamaan, että aina ei tarvitse olla oikeassa, sillä jokainen peilaa omaa ammatillisuutta koulutuksen, kokemuksen ja erilaisten elämän tilanteiden, intuition, kautta. Kokemus on, että usein käsiteltävä asia on sama, mutta eri ammattilaiset puhuvat siitä eri näkökulmista ja eri sanoilla. Asian painotukset ovat vain erilaiset.

Johtamisella on suuri vaikutus moniammatillisen yhteistyön toteutumiselle. Johtaminen tulee olla avointa sekä työntekijöiden osaamista ja taitoa hyödyntävää sekä kaikkia ammattilaisia kunnioittavaa. Jokaisen erityisosaaminen tulee ottaa huomioon työhyvinvoinnin kannalta. Psykososiaalinen työ itsessään on jo voimia kuluttavaa, joten jos johtamisrakenteet eivät ole voimaannuttavia, työhön voi olla vaikea saada tekijöitä ja heitä pysymään työssä.

Monessa eri yhteydessä on todettu, että julkisen sektorin toimintoja tulee organisoida uudelleen ja sitä kautta, toiminta asiakkaan eduksi tulee ensisijaisen tärkeäksi. Miten voidaan toimia niin, että asiakkaan polku muuttuu jouhevammaksi ja laadukkaammaksi. Lasten ja vanhempien hyvinvointia voidaan lisätä, palveluiden järkipäätämällä ja ammattilaisten saumattomalla yhteistyöllä. Palveluiden kehittämiseen tarvitaan avointa vuoropuhelua toimialojen sekä sektoreiden sisällä ja välillä. Poliittiset päättäjät ovat myös tässä keskeisessä asemassa.

Arnkil ym. (2006, 3) kuvaa tutkimuksessaan suomalainen sosiaali- ja terveydenhuollon elävän voimakasta rakennemuutoksen aikaa. Perustasolla tarvitaan entistä enemmän erikoistunutta osaamista ja erilaisten asiantuntijuuksien yhdistämistä yksilöllisiksi palvelukokonaisuuksiksi ja -ketjuiksi. Asiakkaan rooli on muuttumassa kohteesta

kumppaniksi. Palvelurakenteen muutokset eivät ole mahdollisia, jos henkilöstö ei luo uusia työn sisältöjä ja käytäntöjä.

Moniammatillinen yhteistyö on prosessi, joka tarvitsee aikaa ja kärsivällisyyttä onnistuakseen. Siihen vaaditaan muutosta, oppimista pois vanhasta ja uuden asian tilalle soveltamista. Moniammatillinen yhteistyö tarvitsee kärsivällisyyttä. Se ei ole hetkessä valmis. Myös erilaisille keskusteluille tulee antaa tilaa. Myös Sipari (2002, 61) tutkimuksessaan toteaa yhteistyön kehittyneen, kun työn perusteita ja sisältöjä pohdittiin yhdessä ja ne kirjattiin niin samalla omasta työstä viestiminen ja keskustelu helpottui.

Omassa työssä lasten ja vanhempien parissa olen havainnut, että moniammatillisen työn haastavuus on läsnä käytännössä jatkuvasti. Lasten ja vanhempien moninaistuneet pulmat vaativat eri ammattilaisten tiivistä yhteistyötä; avun ja tuen saamiseksi asiakkaiden käyttöön. Huolien varhainen puheeksiottaminen ja niihin puuttuminen voivat ehkäistä perheiden pulmien lisääntymistä sekä kalliita ja pitkiä hoitoketjuja. Moniammatillinen yhteistyö sujuu silloin, kun ollaan valmiita kuuntelemaan ja kuulemaan asiakasta ja toista työntekijää. Ennen kaikkea asiakkaan kunnioittava ja arvostava kohtaaminen sekä näkökulmien suuntaaminen tulevaisuuteen luovat parhaan pohjan ratkaisujen löytymiselle.

Oli tosi mielenkiintoista lähteä tutkimaan moniammatillista yhteistyötä. Opinnäytetyön prosessissa oli mielenkiintoista huomata, miten teoria ja käytäntö lyövät kättä eli käytännön ajattelulle löytyy teoreettisesti tutkittu tieto pohjaksi, vaikka moniammatillista yhteistyötä on tutkittu vielä aika vähän. Käytännössä ollaan kuitenkin aika kaukana siinä, että moniammatillisen yhteistyön hyvät työkäytännöt olisivat jokaisen työntekijän arkipäivää.

## **8.2 Jatkotutkimusehdotukset**

Moniammatillinen yhteistyö on asia, jota tulee kehittää ja jonka kehittämistä on saatu hyviä kokemuksia. Se ei ole nopeaa ja yksinkertaista toimintaa, sillä se vaatii paljon aikaa ja mahdollisuuksia. Moniammatillista yhteistyötä tulee kehittää kouluttamalla työntekijöitä niin, että he oppivat toimimaan moniammatillisissa verkostoissa ja sisäistävät moniammatillisen yhteistyön osaksi omaa työtään. Tälle toiminnalle on annettava

aikaa juurtuakseen osaksi toimivaa ja avointa työmuotoa. Jokaisen ammattilaisen tulee kiinnittää huomio toisen työn kunnioittamiseen, jokaisen ammattitaito on, asiakkaan kannalta, yhtä merkittävä.

Miettiessämme uudenlaisia toimintamuotoja ja -tapoja tulee meillä olla kirkkaana mielessä, kenen asiaa ajamme. Onko palvelut suunniteltu ammattilaisten näkökulmasta vai onko asiakkailta mahdollisuus itse määrittää omat palvelut ja niiden tarpeet sekä millaisia palveluita ja miten, he niitä tarvitsevat? Moniammatillisen yhteistyön tulee olla laajaa, kaikki toimialat ja sektorit läpäisevä työmuoto. Yhteistyön onnistumisen kannalta tarvitaan paljon systemaattista työtä. Palveluiden tulee olla rakennettu niin, että asiakkaan on helppo kulkea hoito-/ palvelupolkua pitkin.

Opinnäytetyön prosessin aikana on noussut esille ajatus, että moniammatillista yhteistyötä tulee tarkastella asiakkaan näkökulmasta. Kuinka he kokevat eri ammattilaisten ja sektoreiden saamansa palvelun? Pystyvätkö asiakkaat olemaan oman elämänsä määrittäjinä, subjekteina? Kuinka valmiita työntekijät ovat asiakkaan mukaan ottamiseen, työn suunnittelussa ja toteuttamisessa?

Lappeenrannan kaupungissa on ollut Neuvolakeskus -hanke, jonka tavoitteena oli aloittaa ja lisätä moniammatillista yhteistyötä. Tästä hankkeesta olisi hyvä tehdä tutkimus, kuinka se on toteutunut? Onko se lisännyt moniammatillista yhteistyötä, ja miten? Mitä kokemuksia se on antanut ja mitkä ovat kehittämisen painopisteet?

### *Uusi asia*

*Ensin ihmiset kieltäytyvät uskomasta,  
että jokin outo, uusi asia voidaan tehdä,  
sitten he alkavat toivoa,  
että se voitaisiin tehdä,  
sen jälkeen he ymmärtävät,  
että se voidaan tehdä – sitten se tehdään  
ja koko maailma ihmettelee,  
miksei sitä tehty jo vuosikymmeniä sitten.*

- F.H. Burnett -

## LÄHDELUETTELO

Arnkil, Tom Erik & Eriksson, Esa & Arnkil, Robert 2006. Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa. Sektorikeskeisyydestä ja projektien kaaoksesta joustavaan verkostointiin. Stakes. Raportteja 253. Helsinki: Gummerus Kirjapaino.

Arnkil, Tom Erik & Eriksson, Esa 2005. Dialogistipäivät 8.-9.9.2005 luennot. Malmmin sosiaali- ja terveydenhuolto oppilaitos. Helsinki.

Arponen, Aino & Kihlman, Eila & Välimäki Sari 2004. Matkalla moniammatillisuudesta moniasiantuntijuuteen. Teoksessa Anttila Markus & Rousu, Sirkka (toim.) Haravalla kootut. Moniasiantuntijuus. Strateginen kumppanuus. Seudullinen kumppanuus. Lastensuojelun keskusliitto. Suomen Kuntaliitto. Kerava: Savion kirjapaino Oy.

Eriksson, Esa 2005. Huolen puheeksiottajakouluttaja –koulutus. 9.-10.11.2005. Tampere.

Hiltunen-Toura, Maarit 2006. Etelä-Karjalan hyvinvointistrategia 2010. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisuja B.2.2006. Lappeenranta: Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsijärvi, Sirkka, & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Holm Pekka 2008. Dialogisuus perhetyössä. Luento 13.-14.11.2008. Finish Consulting Group. Lappeenranta.

Huhtanen, Kristiina 2007. Kun huoli herää – varhainen puuttuminen koulussa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Isaacs, William 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Isoherranen Kaarina 2008. Yhteistyön uusi haaste – moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa Isoherranen, Kaarina, Rekola Leena & Nurminen Raija. Enemmän yhdessä. - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: WSOY.

Kangaspunta, Riitta & Kilkku, Niina & Kaltiala-Heino, Riittakerttu & Punamäki, Raija-Leena 2005. Lapsiperheiden psykososiaalinen tukeminen -Pirkanmaan mielenterveyshankkeen Peruspalvelutiimi- ja perheen hyvinvointineuvola - projektin loppuraportti 2002- 2004. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 1/2005. Tampere.

Kokko, Riitta-Liisa 2006. Tulevaisuuden muistelu. Ennakointialogit asiakkaiden kokemina. Stakes. Helsinki.

Kokko Riitta-Liisa & Koskimies Mimosa 2007. Ennakointialogit moniammatillisena yhteistyömuotona. Dialogisten verkostopalaverien välitön palaute. Stakes. Helsinki: Valopaino Oy..

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällönanalyysi. Hoitotiede 11 nro 1/99, 3–12.

Mattila, Kati-Pupita toim. 2007. Arvostava kohtaaminen: arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Juva: PS-kustannus.

Määttä, Paula 1999. Perhe asiantuntijana: erityiskasvatuksen ja kuntoutuksen käytännöt. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus: dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Mönkkönen, Kaarina 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena: vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopio: Kuopion yliopiston painatuskeskus.

Pyhäjoki, Jukka 2005. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Teoksessa Reijonen Mikko (toim.) Voimaa perhetyöhön. Keuruu: PS -kustannus.

Pärnä Katariina 2008. Moniammatillisen yhteistyön käsitteellinen jäsentäminen. Sosiologisia keskusteluja –luentosarja. 11.3.2008. Luettu 20.1.2010

Pärnä Katariina 2007. Moniammatillisen työn mahdollisuudet varhaisen tuen työssä. Teoksessa Remsu Niina ja Törrönen Maritta. Varhainen vastuunotto. Painotalo Helsinki: Miktör.

Rekola Leena 2008. Asiantuntijoiden yhteistyön johtaminen. Teoksessa Isoherranen Kaarina & Rekola Leena & Nurminen Raija. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Rekola Leena 2008. Sosiaali- ja terveystalvelujen tuottamiseen vaikuttavia tekijöitä. Teoksessa Isoherranen Kaarina, Rekola Leena & Nurminen Raija Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Rousu, Sirkka. 2007. Varpu & varhainen tuki – lasten ja perheiden prosessit ja niiden ohjaus ja johtamisrakenteet muutoksessa. <http://www.kunnat.net>. Luettu 20.10.2009

Sipari, Salla 2002. Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen lasten ja nuorten lääkkinnällisessä kuntoutuksessa. Fysioterapian pro-gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi> Luettu 27.2.2010.

Taajamo, Terhi, Soine-Rajanummi, Seppo & Järvinen, Ritva. 2005. Kehittykö moniammatillisuus? Raportti Päijät-Hämeen hyvinvointineuvolahankkeen kehittämistyöstä. Päijät-Hämeen ja Itä-Uudenmaan sosiaalialan osaamiskeskus Verso. Lahti. [www-muodossa: <URL:http://verso.palmenia.helsinki.fi/kirjasto/julkaisut/hyvinvointineuvola.pdf>](http://www.muodossa:<URL:http://verso.palmenia.helsinki.fi/kirjasto/julkaisut/hyvinvointineuvola.pdf>). Luettu 20.1.2010

Taipale, Vappu 2006. Esipuhe teoksessa Arnkil, Tom Erik, Eriksson, Esa ja Arnkil Robert. Palveluiden dialoginen kehittäminen kunnissa. Sektorikeskeisyydestä ja projektien kaaoksesta joustavaan verkostointiin. Stakes. Raportteja 253. Helsinki : Gummerus Kirjapaino.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Veijola, Arja 2004. Matkalla moniammatilliseen perhetyöhön –lasten kuntoutuksen kehittäminen toimintatutkimuksen avulla. Oulun yliopisto, väitös.

Vilka Hanna. (2005) Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Väinälä, Anna (2005). Moniammatillinen yhteistyö - helpotus vai hidaste. <http://www.sosiaaliportti.fi>. Luettu 11.1.2010.

Wallenius, Laura 2004. Psykososiaaliset palvelut ja moniammatillinen yhteistyö – kohti toimivaa palvelukokonaisuutta. Pro gradu –tutkielma. Turun yliopisto.

Øvretveit, John 1995. Moniammatillisen yhteistyön opas. Helsinki: Hakapaino.

[www.kunnat.net /hyvinvointikunta/hyvinvointipalvelujen organisointi](http://www.kunnat.net/hyvinvointikunta/hyvinvointipalvelujen_organisointi). Elämänkaari-malli. Luettu 20.2.2010.

[www.finlex.fi](http://www.finlex.fi) . Henkilötietolaki (523/1999), Julkisuuslaki (621/1999), Lastensuojelulaki (417/2007), Potilaslaki (785/1992), Sosiaalihuollon asiakaslaki (812/2000)

**LIITE 1****Tutkimuslupa****LAPPEENRANNAN KAUPUNKI**  
Kasvatus- ja opetustoimi**VIRANHALTIJAPÄÄTÖS**

Varhaiskasvatusjohtaja

14.09.2009

976/016/2009

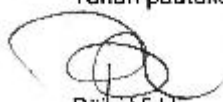
§ 13/2009/KO/ tutkimuslupapäätös

Asia	<b>TUTKIMUSLUPAHAKEMUS, ANNE SAARINEN</b>
Hakija/vireillepanija	Saarinen Anne
Liite	Tutkimuslupahakemus
Päätös	Myönnän tutkimusluvan.

Tutkimuksen tekijän tulee hankkia myös huoltajalta lupa alle 18-vuotiaiden haastatteluun, kuvaamiseen sekä havainnointiin. Tutkimuksen tekijät eivät saa käyttää tutkimuksen aikana saamiaan salassa pidettäviä tietoja lapsen tai hänen läheistensä vahingoksi tai halventamiseksi tai sellaisten muiden etujen loukkaamiseksi, joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus. Tutkimuksen tekijä ei saa luovuttaa salassa pidettäviä henkilötietoja sivulliselle. Tutkimuksen tekijän tulee toimittaa maksutta tutkimusraportista yksi kappale hallintotoimistoon.

Sovelletut oikeusohjeet Kasvatus- ja opetustoimen johtosääntö 14 §  
Kasvatus- ja opetustoimen toimintasääntö 8 §

Muutoksenhaku Tähän päätökseen voi hakea muutosta. Ohje oheisena.

  
Päivi Virkki  
varhaiskasvatusjohtaja

Jakelu Saarina Anne

Päätös on lähetetty postitse asianosaiselle 16.9.2009



LIITE 2 1(2)  
Tutkimuslupa



LAAPENKANNAN KAUPUNKI

Tutkimuslomake

1/4

**TUTKIMUSLUPAHAKEMUS**

Tieteellinen tutkimus/opinnäytetyö

**1 Tutkimuksen nimi**

Moniammatillinen verkostoyhteistyö

**2 Tutkimuksesta vastaava tutkija/tutkijat, tutkijaryhmä, tutkimusorganisaatio**

**3 Tutkimuksen suorittajat ja tutkimuksen suorituspaikka**

(nimi, virka/työ, virka-/työpaikka, yhteystiedot)

a) tutkimuksen vastuullinen johtaja tai tutkimuksesta vastaava ryhmä

b) opinnäytetyön ohjaaja

Koivonen Leena, lehtori  
Mikkelin ammattikorkeakoulu

c) tutkijat, joille luvaa haetaan

Saari Anne, opiskelija  
Mikkelin ammattikorkeakoulu  
puh. 0503547436  
anne.saari@~~laapenkaanniemi.fi~~ *mail.mant.fi*

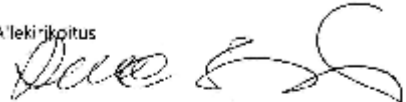
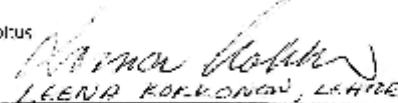
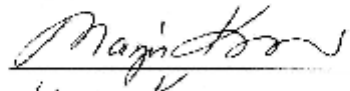
d) tutkimuspaikka ja osoite

Laapenkaanniemi

**4 Yhdyshenkilö (nimi), osoite, yhteystiedot**

**5 Tutkimuksen luonne**

Ennakointidialogi / tulevaisuudenmuutos

16	<b>Liitteet</b>	
	<input type="checkbox"/>	Tutkimussuunnitelma
	<input type="checkbox"/>	Tutkimusta varten myönnettyt muut luvat
	<input type="checkbox"/>	Luonnos rekisteriselosteeksi
	<input type="checkbox"/>	Mali tutkimushenkilöille annettavasta yhteydenotto- ja informointikirjeestä
	<input type="checkbox"/>	Mali tutkimushenkilöiltä pyydetystä suostumuksesta
	<input type="checkbox"/>	Muut liitteet
17	<b>Päiväys, hakijan allekirjoitus ja osoite</b>	
	Päiväys	17.8.2009
	Allekirjoitus	
	Osoite	Toikkalantie 393, 53100 Lappeenranta
18	<b>Päiväys ja vastaavan ohjaajan allekirjoitus</b>	
	Päiväys	25.8.2009
	Allekirjoitus	 LEENA KORHONEN, LEHTI
19	<b>Tutkimuslupahakemus toimitetaan osoitteeseen</b>	
	Sosiaali- ja terveysvirasto/Kirjaamo	
	PL 68 (Raastuvankatu 9)	
	53101 LAPPEENRANTA	
20	<b>Eettisen toimikunnan lausunto</b>	
	Kokouspäivä ja asianumero:	
	Kokouspäivä	22.9.2009 asia 5
21	<b>Tutkimusluvan myöntämistä koskeva päätös</b>	
	Päiväys	Lappeenranta 18.9.2009
	Viranhaltijan allekirjoitus	
	Nimenselvennys	Majja Kosonen
	Tehtävänimike	Sosiaalipalvelus johtaja
		Päätös § 6/2009

**Tutkimusraportin toimittaminen**

Sosiaali- ja terveysvirasto edellyttää, että se saa maksutta käyttöönsä kaksi kaapeltua tutkimusraportteja (toinen eettiselle toimikunnalle ja toinen vastuuluoelle).

(Ohjeet 5.11.2001/VK)

Hakemukseen vaaditaan allekirjoitus, kirjallista hakemusta ei voi lähetellä.

## **LIITE 3**

### **Kutsu**

Tutkimus 29.9.2009 klo 13.00–15.00 kaupungintalon Lehmus-kabinetti

Tulevaisuuden muistelu –palaveri

Teen opinnäytetyötä moniammatillisen yhteistyön kehittämistä. Moniammatillista yhteistyötä pidetään tällä hetkellä uudentyypisenä työmuotona. Huolenani on, että yleisesti on pidetty eri toimialojen ja sektoreiden välistä yhteistyötä pulmallisena. Useassa yhteydessä esiin nousee keskustelu moniammatillisen yhteistyön tekemisestä. Puhutaan moniammatillisen yhteistyön tekemisestä vaikka yhteistyöstä ja sen käytännöistä ei yleensä ole yhdessä sovittu. Tieto lapsen asioiden kulusta ei aina toteudu. Vanhemmat kokevat, että heidän eivät saa olla mukana heidän perheen asioita käsittelevissä palavereissa.

Tutkimus toteutetaan dialogina, jossa kukin työntekijä vuorollaan pohtii ääneen esitetyjä kysymyksiä. Tutkimuksessa puhuminen ja kuuntelu erotetaan toisistaan, ajattelu tulevaisuuteen suunnaten, vuorovaikutuskeskeisesti sekä asioita selkeyttäen.

Tutkimuksessa käytettävät kysymykset:

1. Vuosi on kulunut ja asiat tässä huolta aiheuttaneessa kysymyksessä ovat kehittyneet mukavaan suuntaan. Kuinka asiat ovat nyt sinun kannaltasi?
2. Mitä kannattaisi tehdä ja mitä juuri sinä voisit tehdä?
3. Mitä teit myönteisen kehityksen tukemiseksi ja mistä sait tukea?
4. Mitä tapahtuisi jos et tee tässä asiassa mitään?
5. Mistä olit huolissasi tämän asian suhteen silloin vuosi sitten ja mikä sai huolesi vähenemään?