



Piia Tilsala

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

sosionomi (YAMK)

Opinnäytetyö, 2018

TEATTERI- JA LIIKUNTA-ALOJEN AMMATTILAISTEN KOKEMUKSIA MONIAMMATILLISESTA YHTEISTYÖSTÄ



TIIVISTELMÄ

Tilsala, Piia

Teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaisten kokemuksia moniammatillisesta yhteistyöstä

75 sivua ja 7 liitettä

Syksy 2018

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden YAMK-tutkinto

Sosionomi (YAMK)

Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Osallistava ja liikunnallinen teatteri - hankkeessa mukana olevien liikunta- ja teatterialan ammattilaisten kokemuksia moniammatillisuudesta ja selvittää miten moniammatillinen yhteistyö on toiminut. Hankkeessa mukana olevat ammattilaiset kokivat hankkeen kannalta olevan hyödyllistä tutkia yhteistyötä ja moniammatillisuutta eri alojen ammattilaisten välillä.

Opinnäytetyössä käsitellään teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaisten kokemuksia moniammatillisesta yhteistyöstä omassa työssään. Moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa sitä, että erilaisen koulutuksen saaneet työntekijät työskentelevät yhdessä tietyssä työyhteisössä. Yhteistyössä ratkaistaan syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ongelmia, jotka voivat olla liian haastavia yksin työskennellen. Opinnäytetyön aineisto kerättiin teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaisilta. Kaikille hankkeen työntekijöille lähetettiin taustatietokysely ennen haastatteluja. Teemahaastattelut toteutettiin keväällä 2018 ja niihin osallistui kuusi (6) hankkeen työntekijää 18:sta mukana olevasta ammattilaisesta. Haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluina pääkaupunkiseudulla ja Kainuussa. Opinnäytetyö liittyy valtakunnalliseen Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamaan Osallistava ja liikunnallinen teatteri - hankkeeseen.

Osallistajat kokivat moniammatillisen yhteistyön hyötyinä työnjaon selkiytymisen. Hankkeen on panostettava hyvään tiedonkulkuun ja yhtenäisiin käytänteisiin. Yhteiset koulutukset koettiin tärkeiksi. Asiantuntijat oppivat jakamaan tietoa ja ymmärsivät oman roolinsa paremmin. Samalla muiden ammattiryhmien työn tunteminen parani. Onnistunut yhteistyö nuorten kanssa tuottaa lisääntyneitä työtyytyväisyyttä ja työmotivaatioita asiantuntijoille. Selkeät rakenteet mahdollistavat asiantuntijoiden säännölliset tapaamiset. Hankkeen haasteina koettiin organisaation rakenteet ja riittämättömät resurssit. Hankkeen kautta on ollut ajoittain hankalaa tavoittaa nuoria. Hankkeen byrokratia koettiin hankalaksi. Yhteistyön väline on strateginen johtaminen ja siinä painottuu kaikkien tiimiläisten osaaminen ja yhteistyö. Yhteistyö koettiin pääsääntöisesti tasavertaisena, avoimena ja luottamuksellisena.

Työntekijät kokivat oppivansa toisiltaan paljon. Moniammatillinen yhteistyö mahdollistaa yhteisen keskustelun ja reflektoinnin. Työntekijöiden välillä vallitsee luottamuksellinen ja kunnioittava ilmapiiri. Hanke on tukenut heidän ammatillista kasvuaan antamalla erilaisia näkemyksiä kulttuurialalta.

Koulutukset ovat antaneet erilaista näkökulmaa asiantuntijoiden omaan työskentelyyn. Työ on tuonut lisää itsetuottamusta. Uusia ideoita on syntynyt yhdessä toimien. Tulevaisuuden työelämässä yhteistyö ja verkosto - osaaminen korostuu, mihin opinnäytetyön tuloksia on mahdollisuus hyödyntää. Lisäksi opinnäytteestä saatua tietoa voidaan käyttää vastaavanlaisten hankkeiden suunnittelussa ja toteutuksessa.

Asiasanat: moniammatillisuus ja moniammatillinen yhteistyö



ABSTRACT

Tilsala, Piia

Experiences of theatre and sports professionals on multi-professional co-operation

75 Pages and 7 appendices

Autumn 2018

Diaconia University of Applied Sciences

Master's Degree in Social Services and Health Care

Master of Social Services

Master's Degree in the Promotion of the Health and Well-being of People at Danger of Marginalisation

The purpose of the thesis is to describe the experiences of multi-professional in the exercise and theatre industry involved `the Sporty theatre inviting everyone to participate` - project and to find out how multi-professional co-operation has worked. The professionals involved in the project felt it was useful for the project to study co-operation and multi-professionalism between professionals in different fields.

The thesis deals with the experiences of theatre and sports professionals of multi-professional co-operation in their own work. Multi-professional co-operation means that employees with different educational background work together in a particular work community. Co-operation will solve problems of young people at risk of marginalization, which can be too challenging to work out alone. The thesis material was collected from theatre and sports professionals by theme interviews and a background information form, which was sent to all project workers before the interviews. The theme interviews were carried out in spring 2018 and six (6) project employees out of total 18 participated. The interviews were conducted as group interviews in the Finnish metropolitan area and in Kainuu. The thesis is related to the National European Social Fund and funded by the project "the Sporty theatre inviting everyone to participate".

The participants experienced the benefits of multi-professional co-operation in clarifying the division of labour. The project must strive for good information flow and consistent practices. Joint training was considered important. Experts learn to share information and understand their role better. At the same time, knowledge of the work of other professional groups improved. Successful cooperation with young people results in increased job satisfaction and work motivation for experts. Clear structures allow regular meetings of experts. The challenges of the project were the organizational structures and inadequate resources. Through the project, it has been difficult to reach young people from time to time. Project bureaucracy was considered difficult. The co-operation tool is strategic leadership and focuses on the expertise and cooperation of all team members. Co-operation was generally seen as equal, open and confidential.

Workers felt they learned a lot from each other. One of the future needs of know-how is co-operation and network expertise, where the results of the thesis can be utilized. In addition, the information obtained from the thesis may be used in the future in design and implementation of similar projects.

Key words: interdisciplinary, multidisciplinary, multifield, multi-professional co-operation, multi-professionalism

Sisällys

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	4
1 JOHDANTO	4
2 MONIAMMATILLISUUS ILMIÖNÄ	7
2.1 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ	7
2.2 MONIAMMATILLINEN TOIMINTA SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA	9
2.3 MONIAMMATILLISUUDEN KEHITTÄMINEN JA YHTEISTYÖN SUUNNITELMALLISUUS	10
2.4 MONIAMMATILLISEN YHTEISTYÖN HAASTEITA	11
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	13
4 AINEISTONKERUU JA ANALYYSI	14
4.1 AINEISTONKERUU	14
4.2 TEEMAHAASTATTELU AINEISTON KERUUMENETELMÄNÄ	15
4.3 AINEISTON ANALYYSI	16
5 TULOKSET	19
5.1 KOHDEJOUKON KUVAUS	19
5.2 MONIAMMATILLISEN TYÖRYHMÄN TOIMIVUUS	20
5.3 MAHDOLLISUUDET JA HAASTEET MONIAMMATILLISESSA YHTEISTYÖSSÄ	24
5.4 ASIANTUNTIJOIDEN AMMATILLINEN TUKI JA KASVU	28
5.4.1 <i>Asiantuntijoiden ammatillinen tuki</i>	28
5.4.2 <i>Asiantuntijoiden ammatillinen kasvu</i>	29
5.5 TOIMINNAN KEHITTÄMISHAASTEET	31
5.6 JOHTOPÄÄTÖKSET	36
5.7 JATKO TUTKIMUSAIHEITA	41
6 POHDINTA	42
7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	49
8 OMA AMMATILLINEN KASVU	53
LÄHTEET	56
LIITTEET	60
LIITE 1 WEBROPOLILLA TEHTY TAUSTATIETOKYSELY	60
LIITE 2 TEEMAHAASTATTELURUNKO JA APUKYSYMYKSET HAASTATTELIJALLE	66
LIITE 3 SAATEKIRJE HAASTATELTAVILLE	68
LIITE 4 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSEEN OSALLISTUVIEN KIRJALLINEN SUOSTUMUSLUPA	69
KUVIO 1 HANKKEEN SWOT ANALYYSI OSANA TEEMAHAASTATTELU RUNGON SUUNNITTELUJA	71
KUVIO 2 TEEMAHAASTATTELUN TEEMAT	72
KUVIO 3 TEEMOITTELUN AVULLA NOUSEET TEEMAT	73

1 JOHDANTO

Nykyisin sosiaali- ja terveysalalla asiakkaiden ongelmat ovat hyvin moninaisia eikä yksittäisen asiantuntijan ammattitaito riitä näiden kaikkien haasteiden ratkomiseen. Siksi tarvitaan moniammatillista yhteistyötä. Opinnäytetyö on ajankohtainen kuvaus moniammatillisen yhteistyön tarpeellisuudesta syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä. (Isoherranen, 2012.)

Sosiaalihuoltolaki velvoittaa sosiaali- ja terveyspalvelujen organisoimista moniammatillisena yhteistyönä. (Sosiaalihuoltolaki, 2014.) Moniammatilliset toimintatavat edellyttävät kaikkien osaamisen arvostamista, valmiuksia muutoksiin, verkostoitumista ja verkostoissa johtamista. Sote - alalla tulee kehittää asiakaslähtöistä moniammatillista yhteistyötä, jossa asiakkaan tulee olla mukana. Moniammatillinen työskentely edellyttää yhteistä ymmärrystä toiminnasta. Verkostoissa työskentely edellyttää ammattilaisilta hyviä vuorovaikutustaitoja ja jokaisen tulee kantaa vastuu. Asiantuntijat tuovat omaa substanssiosaamistaan esille ja jakavat sitä toisille sekä ottavat vastaan muiden alan asiantuntijuutta. (Koivisto, Henner & Paaso, 2017.)

Moniammatillista yhteistyötä voidaan tarkastella yksilön ja yhteisön näkökulmista. Ilmiötä tulee ymmärtää laaja-alaisesti. Moniammatillisessa työssä yksilön oman alan asiantuntijuus on tärkeää. Tulevaisuuden työelämässä korostuu asiantuntijaverkostojen ja yhteisöjen näkökulma. Digitalisaation kehittyminen mahdollistaa aikaisempaa monipuolisemman tiedon kokoamisen yhteen yli asiantuntijarajojen. Tällaista tieteelliseen ja ammatillisiin alueisiin perustuvaa syväosaamista on tärkeää kehittää. Tulevaisuuden työympäristöissä tarvitaan osaamista ja kykyä hahmottaa kokonaisuuksia. (Isoherranen, 2012.)

Moniammatillisen yhteistyön tavoitteena ja edellytyksenä on asiakaslähtöinen työ, joka sisältää kaikkien siihen osallistuvien osallisuuden, osaamisen, vastuun ja vallan. Vuorovaikutus on parhaimmillaan dialogia, jossa rakennetaan uutta yhteistä, jaettua ymmärrystä, tietoa ja näkemystä. Dialogia tarkoittaa

kuuntelemista ja oman puheenvuoron rakentamista vastauksena toisen esittämiin ajatuksiin. (Vuokila-Oikkonen & Läksy, 2012.)

Moniammatillinen yhteistyö, monialalaisuus ja palveluiden integraatio ovat myös äärimmäisen ajankohtainen aihe tulevassa sote - uudistuksessa. Nykyisen hallituksen hallitusohjelmaan kuuluu Palvelut asiakaslähtöiseksi -kärkihanke, joka korostaa asiakaslähtöisyyttä ja moniammatillisuutta. Hallitusohjelman mukaan työskentelyn painopiste tulee suunnata asiakaslähtöisiin ja asiakkaan osallisuutta tukeviin toimintamalleihin. Hallitusohjelman 2025-tavoite on, että suomalaiset voivat paremmin ja kokevat pärjäävänsä erilaisissa elämäntilanteissa. Jokaisen ihmisen tulisi kokea voivansa tehdä valintoja, ottaa vastuuta ja vaikuttaa. Sosiaali- ja terveydenhuollossa painopiste on ennaltaehkäisyssä. (Valtioneuvoston kanslia, 2015, 46-47.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Osallistava ja liikunnallinen teatterihankkeessa mukana olevien liikunta- ja teatterialan ammattilaisten kokemuksia moniammatillisuudesta ja selvittää miten moniammatillinen yhteistyö on toiminut. Hankkeessa mukana olevat ammattilaiset kokivat hankkeen kannalta olevan hyödyllistä tutkia yhteistyötä ja moniammatillisuutta eri alojen ammattilaisten välillä.

Opinnäytetyössä tarkastellaan moniammatillista työkenttää ja tutkitaan työntekijöiden kokemuksia moniammatillisesta yhteistyöstä nostamalla tarkasteluun erilaisia näkökulmia. Tulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän sekä oman alan ammatillista erityisosaamista, että yhteistyökykyä moniammatillisuuden toteuttamisessa. Osallistava ja liikunnallinen teatterihankkeen tavoitteena on vastata yhteiskunnan ja työelämän muutoksiin. Toiminta edellyttää asiantuntijuuksien ja toimialarajat ylittävän verkostoitumisen lisääntyvää yhdistämistä. (Katisko, Kolkko & Vuokila-Oikkonen 2014.)

Opinnäytetyö on osa valtakunnallista Osallistava ja liikunnallinen teatteri - hanketta, jonka tarkoitus on lisätä syrjäytymisvaarassa olevien nuorten osaamista ja osallisuutta yhteiskunnassa esittävän taiteen, teatterin, sirkuksen ja liikunnan menetelmin. Hankkeen avulla luodaan ja juurrutetaan toimintamalleja

liikunta, teatteri- ja nuorisoalan toimijoiden yhteistyölle. (Osallistava ja liikunnallinen teatteri -hanke, 2017.)

Osallistava ja liikunnallinen teatteri - hankkeen kohderyhmänä ovat 15-25 - vuotiaat syrjäytymisvaarassa olevat nuoret, joilla on ikäisiään vähemmän mahdollisuuksia harrastaa liikuntaa ja esittäviä taiteita. Hankkeen toteutuksesta vastaa nuorten parissa toimivat asiantuntijat, jotka työskentelevät liikuntajärjestöissä, teattereissa, sirkuksissa ja nuorisoalan organisaatioissa. Nuoria osallistetaan ja kannustetaan teatterin ja liikunnan keinoin löytämään uusia itseilmaisun muotoja. Moniammatillisella yhteistyöllä voidaan saavuttaa hyviä tuloksia. (Osallistava ja liikunnallinen teatteri - hanke, 2017.)

2 MONIAMMATILLISUUS ILMIÖNÄ

2.1 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillinen yhteistyön käsite syntyi 1980-luvulla loppupuolella ja vakiintui Suomessa 1990-luvulla, joten melko uudesta käsitteestä on kyse. Moniammatillinen yhteistyö käsitteenä tarkoittaa sitä, että ihmisillä on yhteinen työ tai tehtävä suoritettavana tai ongelma ratkaistavana ja yhdessä etsitään uusia näkökulmia aiheeseen. Moniammatillisuus tuo mukanaan useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia. Moniammatillisessa yhteistyössä pyritään huomioimaan asiakkaan kokonaistilanne ja eri asiantuntijoiden tiedot ja taidot yhdistetään asiakaslähtöisesti. Vuorovaikutuksessa rakennetaan ja luodaan yhteinen tavoite ja käsitys tarvittavista toimenpiteistä tai ongelman ratkaisusta. Moniammatillisessa yhteistyössä korostuu asiakaslähtöisyys, tiedon ja eri näkökulmien kokoaminen yhteen, vuorovaikutustaitoinen yhteistyö, rajojen ylitykset ja verkostojen huomioiminen. (Isoherranen, 2012.)

Yleisesti moniammatillisessa yhteistyössä eri ammattiryhmät jakavat tietoja ja taitoja sovittaen niitä yhteen, jolloin eri ammattinimikkeillä olevat ja erilaisen koulutuksen saaneet työntekijät toimivat yhteistyössä jakaen oman alansa erityisosaamista yhteiseen käyttöön. Moniammatillisen yhteistyön mallit kehittyvät jatkuvasti. Käsite rakentuu ja toiminnan tavoitteena on dialogin muodostuminen suhteessa toisiin ammattilaisiin ja asiakkaisiin. Yhteisessä dialogissa syntyy tuloksia, joita ammattilainen ei voi yksin saavuttaa. (Pärnä, 2012.)

Käsitteitä moniammatillisuus ja monialaisuus käytetään suomenkielessä usein synonyymeina, mutta englanninkielessä on toisin. 'Multifield' tarkoittaa monialaisuutta ja 'multidisciplinary' ja 'interdisciplinary' monitieteisyyttä tai moniammatillisuutta. Kahdessa viimeksi mainitussa painottuu ammatillinen asiantuntijuus. Monialaisuus taas käsitetään koulutusalojen ylittämisenä ja erilaisten osaamisten yhdistämisenä, jonka tavoitteena on yhteinen päämäärä. Opetushallituksen (2014) teettämän olemassa olevan tutkimustiedon mukaan monialainen yhteistyö olisi hallinnon ja tieteenalat yhdistävää toimintaa. Ammatillisen ja monialaisen osaamisen kehittyminen vaatii tasavertaista ja

keskinäiseen kunnioitukseen perustuvaa vuorovaikutusta. (Katisko ym. 2014.) Lisäksi moniammatillinen yhteistyö edellyttää oman alan substanssin osaamista, vuorovaikutustaitoja, joustavuutta, koordinoitua ja johtajuutta. Yhdessä tekeminen vaatii yhteisen kohteen määrittelyä, kohteen kanssa työskentelyä ja luottamusta sekä keskinäistä tukea. (Koivisto ym. 2017.)

Moniammatillisuus käsitettä käytetään eri tavoin monenlaisissa yhteyksissä. Moniammatillisuudella voidaan tarkoittaa monissa asiantuntijatehtävissä toimivaa yksittäistä ihmistä tai eri ammattiryhmien asiantuntijoiden työskentelyä yhdessä. Moniammatillisella ryhmällä tulee olla yhteinen päämäärä ja ymmärrys yhteisistä suunnitelmista ja tavoitteista. Päästäkseen tavoitteisiin, toimintaa tulee jatkuvasti kehittää. Jokaisen moniammatillisen ryhmän jäsenen tulee arvostaa toistensa osaamista yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Keskustelemalla avoimesti ja luottamuksellisesti sekä toimivilla vuorovaikutustaidoilla, luodaan hyvää yhteishenkeä ja työilmapiiriä. (Karila & Nummenmaa, 2001, 103-104,146).

Moniammatillista yhteistyötä tulee kehittää eri alojen toimintaympäristöissä. Monialainen yhteistyö mielletään usein hallinnon- ja tieteenalat yhdistäväksi toiminnaksi. Moniammatillisen työn todetaan olevan myös rinnakkain työskentelyä, jossa korostuu työn koordinoitua ja informaation jakaminen. (Isoherranen, 2012.) Yhä enemmän puhutaan verkostoitumisesta, tiedontuottamis-yhteistyöstä, moniammatillisesta yhteistyöstä ja synergiasta, jolla tarkoitetaan sekä kollektiivisia toimijoita, että yksittäisiä työntekijöitä. (Metsämuuronen 2006, 158.)

Moniammatillisen tiimin toiminta tarkoittaa, että ihmisillä on yhteinen tehtävä, joka heidän tulee suorittaa ja siihen etsitään uusia näkökulmia yhdessä keskustellen. Moniammatillisuus tuo yhteistyöhön mukaan erilaisia näkökulmia. Sosiaali- ja terveysalalla moniammatillisessa yhteistyössä otetaan huomioon kokonaisuus, jossa korostuu asiakaslähtöisyys, tiedon ja taidon kokoaminen yhteen, rajojen ylitykset ja olemassa olevien verkostojen huomioiminen. Moniammatillinen yhteistyö on asiakkaan kanssa rinnakkain tapahtuvaa työskentelyä, jossa asiantuntijat muodostavat yhdessä keskustellen yhteisen käsityksen ja

räätälöidyn asiakaslähtöisen tavoitteen ja asiantuntijat rikkovat sovitusti roolirajojaan työskennellessään asiakaslähtöisesti. (Kotro & Parhiala, 2015.)

Moniammatillisuus on asiantuntijuutta, jossa oma erityisosaaminen tunnustetaan ja kyetään rakentamaan ryhmän yhteistä osaamista ja erilaisia näkemyksiä tuotetaan tiimin vuorovaikutuksessa. Moniammatillisuus nähdään työyhteisön tai tiimin ominaisuutena ja toiminta antaa mahdollisuuden kehittää moniammatillista osaamista. Yhteistyö on keskeisessä roolissa työskentelyn ja osaamisen kehittämässä. Keskeistä moniammatillisuudessa on se, että siitä saadaan kokonaisvaltainen käsitys ja ymmärrys ja kaikki tieto ja osaaminen kootaan yhteen. (Isoherranen, 2012.)

Eräs moniammatillisuuden käsiteistä on verkosto-osaaminen, jolloin korostetaan verkostossa toimimista ja vuorovaikutusta. Työntekijöiden näkökulmasta tarkasteltuna moniammatillinen työ liittyy tiimimäiseen työhön. Asiantuntijoina toimivien henkilöiden kohdalla keskeistä on, miten he perustelevat ja tuovat toiminnassaan esille osaamistaan ja ammatillista asemaansa. Tämän pohjalta muotoutuvat nykyiset toiminnat ja työnjaot, joiden tuoreeseen tarkasteluun ammattilaisia haastetaan. Yksittäisen asiantuntijan asiantuntemus harvoin riittää ja tarvitaan rajojen ylittämistä ja rajapinnoilla toimimista. (Isoherranen, Rekola & Nurminen, 2008, 14-15.)

2.2 Moniammatillinen toiminta sosiaali- ja terveysalalla

Sosiaali- ja terveysalalla moniammatillisessa yhteistyössä otetaan huomioon kokonaisuus, jossa korostuvat asiakaslähtöisyys, tiedon ja taidon kokoaminen yhteen, rajojen ylitykset ja olemassa olevien verkostojen huomioiminen. Hoitotyössä moniammatillinen yhteistyö on asiakkaan kanssa rinnakkain tapahtuvaa työskentelyä, jossa asiantuntijat muodostavat yhdessä keskustellen yhteisen käsityksen ja räätälöidyn asiakaslähtöisen tavoitteen ja asiantuntijat rikkovat sovitusti roolirajojaan. (Kotro & Parhiala, 2015.)

Sosiaalialalla moniammatillisuuden kehittäminen yhteistyön ja vuorovaikutuksen kautta korostuu. Tarvitaan tietyn tasoinen vuorovaikutus ja yhteistyöosaaminen, jotta toivottavat tulokset olisivat mahdollisia. Työntekijöiden kesken jaetaan toiminnan tavoitteet ja yhteiset arvot sekä samansuuntainen ihmiskäsitys ja

tärkeää on, että kaikilla on samanlainen käsitys toiminnan tavoitteista. Jotta moniammatillinen yhteistyö saadaan toimimaan, on löydettävä riittävästi aikaa pohdinnalle yhteisistä tavoitteista, kunkin jäsenen osaamisesta ja moniammatillisuuden kehittämisestä. Tukea tarvitaan ulkopuoliselta ryhmänohjaajalta tai oman työyhteisön johtajalta, joka ymmärtää myös ryhmän kokoontumisen merkityksen (Karila & Nummenmaa 2001.)

2.3 Moniammatillisuuden kehittäminen ja yhteistyön suunnitelmallisuus

Moniammatillisuutta kehitetään yhteistyön ja vuorovaikutuksen kautta. Tarvitaan tietyn tasoinen vuorovaikutus ja yhteistyöosaaminen, jotta tämä olisi mahdollista. Työntekijöiden kesken jaetaan toiminnan tavoitteet ja yhteiset arvot sekä samansuuntainen ihmiskäsitys ja tärkeintä on, että kaikilla on samanlainen käsitys toiminnan tavoitteista. Jotta moniammatillinen yhteistyö saadaan toimimaan, on löydettävä yhteistä aikaa yhteiselle pohdinnalle yhteisistä tavoitteista, kunkin jäsenen osaamisesta ja moniammatillisuuden kehittämisestä. Tukea tarvitaan ulkopuoliselta ryhmänohjaajalta tai oman työyhteisön johtajalta, joka ymmärtää myös ryhmän kokoontumisen merkityksen (Karila & Nummenmaa 2001.)

Moniammatillinen yhteistyö on tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa, jossa jokainen tiimin työntekijä tuo oman osaamisensa esille. Teatterialalla toimitaan perinteisesti moniammatillisissa tiimeissä. Tiimityöskentelyssä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Tulee osata neuvotella ja suunnitella toimintaa yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Nuorten työpajoissa toimintaympäristöt ovat vaihtelevia ja nuorten kanssa tilanteet ovat muuttuvia. Tiimissä työskentelevät asiantuntijat koostuvat eri alan asiantuntijoista. Jokainen tiimi on yksilöllinen ja

kehittää omat keinonsa saadakseen moniammatillisen yhteistyön toimimaan. (Rekola, Isoherranen & Koponen 2005.)

2.4 Moniammatillisen yhteistyön haasteita

Moniammatillisen toiminnan kehittäminen on haasteellista. Yhteistyö ei toimi, jos ratkaisuja haetaan vain yhdeltä tiimin jäseneltä tai yhteisen tiedon pohdintaan ei ole riittävästi aikaa tai mahdollisuutta. (Isoherranen 2005.)

Haasteet liittyvät edelleen työntekijöiden määrään ja ammattitaitoon, ammattitaidon kehittämiseen sekä viestintään. Yhteistyön toimivuuden kannalta on tärkeää oman roolin tunteminen sekä toisen roolin ymmärtäminen ja arvostaminen. Henkilöstöressurssien vähyys ja epäyhtenäiset käytännöt tuottavat ongelmia. Moniammatillisessa yhteistyössä on tärkeää toteuttaa yhtenäisiä tapoja ja toimintaohjeita, jotta vältytään epäselvältä työskentelyltä. Kiire, henkilökunnan vaihtuvuus ja eriävät yksilölliset asenteet lisäävät toiminnan epäselvyyttä. (Collin, Valleala, Herranen, Paloniemi & Pyhälä-Liljeström, 2012.)

Moniammatillinen yhteistyö vaatii ryhmän jäseniltä selkeää työnjakoa. Jokaisen tiimiläisen tulee osallistua päätöksentekoon ja kantaa vastuunsa. Asiantuntijoiden osaaminen voidaan yhdistää laadukkaamman, kokonaisvaltaisemman ja asiakaslähtöisemmän tuloksen aikaansaamiseksi. Tiedon kokoaminen ja sen käsitteleminen yhdistävän näkemyksen muodostamiseksi edellyttää työn uudelleen organisointia ja sosiaalisia taitoja. (Isoherranen 2005). Paras mahdollinen tulos saadaan, kun tunnistetaan samoissa toimintatilanteissa olevien ja toimivien ihmisten erityisosaaminen. (Karila & Nummenmaa 2001.)

Yhteistyön toimivuuden kannalta on tärkeää oma ammatillinen osaaminen, oman roolin tunteminen, toisen roolin ymmärtäminen ja toisen työn arvostaminen. Olemassa olevien tutkimustietojen mukaan olosuhteet sekä yksilötason tekijät, kuten motivaatio ja kokemus vaikuttavat yhteistyön onnistumiseen. Yhteistyön edistämiseksi tulisi lisätä kollegiaalisuutta, jakaa vastuuta ja tulla tietoiseksi

toisten rooleista ja vastuista. Nopea työtahti ja jatkuvat muutokset vaikeuttavat moniammatillista yhteistyötä. (Isoherranen 2012).

Vähäiset resurssit ovat haaste moniammatillisen yhteistyön toimivuudelle. Resurssien puute näkyy puutteellisena koulutuksena ja työnohjauksena sekä kiireenä. Jos organisaatiolla ei ole riittävästi resursseja, saattaa se suoranaisesti ehkäistä moniammatillisen yhteistyön syntymistä. Moniammatillisen yhteistyön toimiminen edellyttää avointa työilmapiiriä, missä jokaisen asiantuntijuutta kunnioitetaan. (Kuivamäki & Patteri, 2003).

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Osallistava ja liikunnallinen teatteri-hankkeessa mukana olevien liikunta- ja teatterialan ammattilaisten kokemuksia moniammatillisuudesta ja moniammatillisesta yhteistyöstä.

Tavoitteena on, että tässä opinnäytetyössä tuotettua tietoa voidaan hyödyntää samatyypisissä moniammatillisuuden yhteistyöhankkeissa.

Tutkimuskysymys on:

Minkälaisia kokemuksia teatteri- ja liikunta-alan ammattilaisilla on moniammatillisesta toiminnasta ja yhteistyöstä nuoria osallistavassa hanketyössä?

4 AINEISTONKERUU JA ANALYYSI

4.1 Aineistonkeruu

Aineisto kerättiin kahdella ryhmähaastattelulla. Hankkeen työntekijöille kerrottiin tulevasta opinnäytetyöstä ohjausryhmänkokouksessa syksyllä 2017. Kaikille hankkeessa mukana oleville työntekijöille (18) lähetettiin sähköpostilla tammikuussa 2018 Webropol-ohjelmalla toteutettu taustatietokysely (liite 1), johon vastasi hieman yli puolet hankkeessa mukana olleista työntekijöistä. (n=10). Taustatietolomakkeen ja hankkeessa tammikuussa 2017 tehdyn SWOT analyysin (kuvio 1) pohjalta alkoi muotoutua varsinaiset teemat haastattelun rungoksi. (liite 2).

Ryhmähaastattelut järjestettiin pääkaupunkiseudulla ja Kainuussa keväällä 2018. Haastatteluihin osallistui vapaaehtoisina kuusi Osallistavan ja liikunnallisen teatteri -hankkeen työntekijää, joilta saatiin opinnäytetyön tutkimuskysymyksen kannalta edustavia vastauksia. Haastatteluun osallistuneille työntekijöille lähetettiin sähköpostitse saatekirje (liite 3) ennen varsinaisia haastatteluita. Ryhmähaastatteluun osallistujat olivat eri teatteri- ja liikunta-aloilla toimivia asiantuntijoita, jotka joko tunsivat toisensa tai olivat tutustuneet hankkeen myötä. Kaikki tekivät käytännön työtä Osallistava- ja liikunnallinen teatteri -hankkeen parissa. Haastateltavilta pyydettiin lupa tutkimukseen. (liite 4)

Haastattelut nauhoitettiin ja aineisto siirrettiin salasanojen taakse olevalle tietokoneelle ja myöhemmin litteroitiin. Molempien haastatteluiden kestot olivat noin 1h 50 minuuttia, eli yhteensä haastattelumateriaalia kertyi 3 tuntia 43 minuuttia. Aineistoa kertyi litteroituna yhteensä 59 sivua arial 12, rivi ja kappaleväli 1,5.

Teoriaa lähdettiin etsimään yhdessä koulun informaattikkojen kanssa systemaattisen tiedonhaun avulla, jonka apuna käytettiin kotimaisia tietokantoja Arto, Medic ja Tietoportti sekä kansainvälistä tietokantaa Cinahl. Hakusanoina käytettiin laadullinen tutkimus, monialaisuus, moniammatillinen yhteistyö,

moniammatillisuus, interdisciplinary, multidisciplinary, multifield, multi-professional co-operation, multi-professionalism, ja qualitative research.

4.2 Teemahaastattelu aineiston keruumenetelmänä

Ryhmähaastattelu on yleistynyt aineistonkeruumenetelmänä. Se kertoo ryhmien toimintatavoista: kuinka ryhmässä esitetään ja perustellaan mielipiteitä, ilmaistaan erimielisyyttä ja neuvotellaan näkemyksistä sekä päädytään jaettuun ymmärrykseen keskustelunaiheesta. Haastattelut ovat kustannustehokkaita ja kiinnostus suuntautuu haastattelussa kerätyn tiedon kontekstuaaliseen ja vuorovaikutukselliseen luonteeseen. Onnistuneessa ryhmähaastattelussa asioita tuodaan esille eri näkökulmista. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen, 2010.)

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruussa on tärkeää pohtia etukäteen haastateltavien määrää, jotta tulos olisi tieteellinen, edustava ja yleistävä. Laadullisen tutkimuksen aineistot ovat kuitenkin otokseltaan yleensä pienempiä, kuin esimerkiksi kyselytutkimusten aineistot. Haastateltavien henkilöiden lukumäärää tärkeämpää on saada selville kokemuksia, tapahtumia ja yksittäisiä tapauksia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009.)

Sirkka Hirsijärven ja Helena Hurmeen (2008) mukaan tutkija ei luo lukkoon tarkkoja haastattelukysymyksiä, vaan määrittelee keskeiset teemat, joita haastattelussa käsitellään. Opinnäytetyön teemahaastattelurunko ja niiden avuksi haastattelijalle tehdyt apukysymykset löytyvät liitteestä 2. Osallistujat saivat etukäteen sähköpostilla teemat ja aikaisemmin hankkeessa tehdyn SWOT analyysin (kuvio 1) keskustelujen pohjaksi.

Teemahaastattelun haastattelutilanteiden teemat mietittiin etukäteen tarkasti. Teemat (liite 2) syntyivät kirjallisuuden perusteella sekä hankkeen asiantuntijoiden kanssa keskustellen. Teemahaastattelun etuna on se, että aineisto rakentuu aidosti haastateltavien kokemuksiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei aina ole ratkaisevaa

merkitystä, mutta keskustelu kulkisi luontevasti ja kronologisesti, jos ensin puhuisimme yleisellä tasolla ja jatkaisimme kohti henkilökohtaisempia asioita.

Teemahaastattelu ei ole normaalia arkista keskustelua vaan sillä on etukäteen päätetty tarkoitus. Haastattelun rakenteen tulee pysyä haastattelijan omassa hallinnassa. Teemahaastattelulla voidaan tutkia erilaisia ilmiöitä ja hakea tietoa erilaisista ongelmista. (Tuomi & Sarajärvi 2009). Teemahaastattelussa haastattelun keskeiset asiat on sovittu, mutta itse aineiston keruuseen liittyy vapauksia. Haastattelun toteutus on vapaamuotoinen ja siinä korostuu haastateltavien antamat tulkinnat sekä merkitykset. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009).

Tutkimusmenetelmät liittyvät uuden tiedon tuottamisen prosessiin ja sovelletut menetelmät auttavat opinnäytetyön tuloksen saavuttamisessa. Menetelmät eivät ole itsetarkoitus, vaan niitä käytetään jonkin tavoitteen saavuttamiseen. Osallistavan ja tutkivan kehittämisperiaatteiden tulisi näkyä menetelmien soveltamisessa. Aineistonkeruu kohdistuu hankkeessa mukana oleviin ammattilaisiin. Ammattilaisilta kerätyt näkemykset auttoivat asiakokonaisuuksien ja prosessien taustoittamista hankkeessa. Käytännössä siis tutkittavien näkökulmille ja kokemuksille annetaan tilaa. (Gothoni, Hyväri, Karjalainen, Kiviranta, Kolka & Vuokila-Oikkonen, 2016).

Osallistujilta kerättiin taustatietoja (liite 1) tätä tutkimusta varten kvalitatiivisen tutkimuksen mukaisesti luodulla strukturoidulla lomakkeella. Teemahaastattelu lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Teemahaastattelu ei ota kantaa haastattelukertojen määrään eikä siihen, kuinka syväälle aiheen käsittelyssä mennään. (Hirsjärvi & Hurme, 2008.) Haastattelutilanteista tehtiin myös kirjallisia muistiinpanoja ja pidettiin haastattelupäiväkirjaa, johon kirjattiin muun muassa haastattelutilanteiden herättämiä ajatuksia ja mahdollisia eteen tulevia ongelmia, haasteita ja oivalluksia.

4.3 Aineiston analyysi

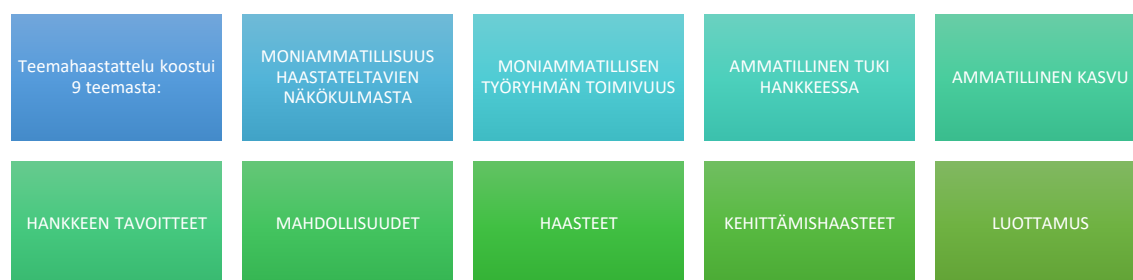
Laadullisessa tutkimusprosessissa haastavinta oli aineiston analyysi, jonka aloitin tutustumalla tutkimusaineistoon. Analysointia jatkoin kirjoittamalla

nauhoitetun materiaalin tekstiksi sanasta sanaan eli aineisto litteroitiin. Ensimmäinen tutkimusaineistoon luotu kontakti syntyi heti haastatteluvaiheessa, jonka aikana loin ensivaikutelman ja käsityksen aineistoon. Haastattelujen päätteeksi tutustuin koko aineistoon kuuntelemalla ja lukemalla sen useaan kertaan läpi ja palaamalla siitä taas haastattelutilanteeseen. Haastatteluiden aikana tein päiväkirjamerkintöjä, jossa havainnoin haastattelun aikana syntyneitä non-verbaalisia reaktioita.

Kuuntelin haastattelut läpi useampaan kertaan ja tein samalla muistiinpanoja. Kun kaikki haastattelut oli litteroitu, erottelin tekstistä asioita, jotka liittyvät haastattelun teemoihin sekä tutkimuskysymykseen. Lukemisen ja tutustumisen aikana tein lisämuistiinpanoja, joiden avulla pyrin löytämään aineiston todellisen sanoman.

Litteroidut haastattelut analysoitiin aluksi Atlas.ti 8 tutkimusaineiston analysointisovelluksella. Atlas.ti-ohjelmisto on kehitetty laadullisen aineiston analysoinnin apuvälineeksi. Ohjelman ilmaisversion latsin internetistä. Atlas.ti ohjelman tarkoituksena on auttaa tutkijoita etsimään ja analysoimaan järjestelmällisesti haastatteluista. Ohjelma tarjoaa työkaluja, joiden avulla voi etsiä, koodata ja merkitä päätelmiä haastatteluista sekä punnita ja arvioida niiden merkityksiä. Litteroidut haastattelut yhdistettiin yhdeksi asiakirjaksi, joka muunnettiin Atlas.ti:n ymmärtämään ASCII muotoon. Aineistosta luotiin hermaneuttinen yksikkö, joka sisältää kaksi teemahaastattelua ja siten lähes koko alkuperäisen tutkimusaineiston. ASII muotoinen teksti avattiin Atlas.ti ohjelmistossa ja määritettiin avainsanat, jolla tekstistä pystyttiin hakemaan aiheen kannalta oleellisia asioita ja kokonaisuuksia. Määrittelyssä käytettiin teemahaastattelurungossa (liite 2) olleita asiasanoja ja kokonaisuuksia moniammatillisuus, moniammatillisen työryhmän toimivuus, vahvuudet, ammatillinen tuki, ammatillinen kasvu, hankkeen tavoitteet, mahdollisuudet ja haasteet, kehittämishaasteet, luottamus. Analysoitavat dokumentit tuotiin ohjelmaan. Ohjelman avulla pystyi haastatteluaineistosta hakemaan tietoa teemojen mukaan. Avainsanat määriteltiin jokaiselle hermaneuttiselle yksikölle erikseen. Hermaneuttiseen yksikköön merkittiin lainauksia, eli tutkittavan asian kannalta keskeisiä katkelmia haastatteluista. (Atlas.ti 8 -ohjelmisto, 2018).

Ohjelmisto osoittautui vaikeaksi ja loppuvaiheessa opinnäytetyöprosessia päätin vaihtaa vielä aineiston analysointi menetelmää ja päädyttiin teemoitteluun. Teemoittelu on laadullisen analyysin perusmenetelmä, jossa tutkimusaineistosta pyritään hahmottamaan keskeisiä aihepiirejä eli teemoja. (Jyväskylän Yliopisto, 2016.)



Kuvio 2 Teemahaastattelun teemat

Tutkimustulokset esitellään asiakokonaisuuksittain tulososuudessa. Asiakokonaisuuksiksi nousi teemahaastattelun ja taustatietokyselyn pohjalta neljä teemaa, moniammatillisen työryhmän toimivuus, mahdollisuudet ja haasteet moniammatillisessa yhteistyössä, oma ammatillinen kasvu ja tuki hankkeessa sekä hankkeen kehittämishaasteet. (kuvio 3) Hankkeen alkuvaiheessa tehdystä SWOT analyysistä (kuvio 1) nousi kaksi teemaa teemahaastattelurunkoon, hankkeen tavoitteet ja haasteet. Analysointivaiheessa jätettiin kokonaan pois osallistuneiden pohdinta osallisuudesta hankkeessa, koska tällä kysymyksellä ei ollut relevanttia näyttöä tutkimuskysymykseen minkälaisia kokemuksia teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaisilla on moniammatillisesta toiminnasta ja yhteistyössä nuoria osallistavassa hanketyössä. Osallisuutta käsitellään hankkeen loppujulkaisun yhteyteen kirjoitetussa artikkelissa, jonka kirjoittamisprosessiin osallistuin hankkeen työntekijöiden kanssa.

5 TULOKSET

5.1 Kohdejoukon kuvaus

Kohdejoukon kuvaus ja taustatietojen selvitys tuntui tässä opinnäytetyössä tärkeältä, koska halusin selvittää moniammatillisen tiimin jäsenten kokemuksia moniammatillisesta yhteistyöstä. Taustatietoja kartoittamalla sain valtavasti tietoa hankkeen työntekijöiden monipuolisesta osaamisesta.

Taustatietokysely lähetettiin 18 hankkeessa mukana työskentelevälle teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaisille (liite 1). Kysely toteutettiin Webropol kyselyinä. Taustatietokyselyyn vastasi yli puolet hankkeessa mukana olevista teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaisista (n=10). Jokaisella kyselyyn vastanneella oli erilainen koulutustausta sekä eri mittaiset työurat. Vastaajien ikäjakauma oli 29-59 vuotta. Vastaajista suurin osa oli naisia, mutta myös muutamalta mieheltä saatiin vastauksia. Osallistujat olivat pääsääntöisesti koulutukseltaan ylioppilastutkinnon suorittaneita ja suurin osa oli lisäksi suorittanut ammattikorkeakoulututkinnon ja muutamalla vastaajalla oli yliopistotutkinto. Kyselyyn vastanneet olivat pääkaupunkiseudulta, Kainuusta, Oulun sekä Rovaniemen seudulta.

Osallistujien joukosta löytyi monipuolinen ammattilaisten verkosto. Nykyisinä ammatteina oli mainittu teatterijohtaja, tapahtumakoordinaattori, terveystuottaja, teatteri-ilmaisun ohjaaja, liikuntaohjaaja, liikuntakoordinaattoreita, puhe- ja draamataiteen opettaja, teatteriopettaja ja teatterin yleisötyövastaava. Osallistuneiden työkokemus nykyisessä ammatissa vaihteli kahdesta 14 vuoteen.

Ammattilaisten työhistoria oli kattava kokonaisuus liikunta- ja teatterialojen ammattilaisia. Työntekijöillä oli monenlaista ammattitaitoa, oli käsikirjoittajaa, ohjaajaa, näyttelijää, pedagogia, lehtoria, teatteritaiteen tohtoria, freelanceria, esittävän taiteen yliopettajaa, teatterin johtajaa, tapahtumakoordinaattoria, tapahtumapäällikköä, liikunnanopettajaa, asiantuntijaa ja kehittäjää liikuntajärjestöissä, tuntiopettajaa, ohjaajaa kouluissa, kerhoissa ja opistoissa, koulunkäynnin ohjaajaa, liikunnan ohjaajaa, valmennuspäällikköä,

liikuntakoordinaattoria, 4H-toiminnanjohtajaa, esittävän taiteen ammattilaisia, tuottajaa, valo- ja äänitekniikan osajaa. Nykyisen ja työhistorian puolesta oli hyvin kattava moniammatillinen joukko.

Osallistujien harrastuksina mainittiin teatteri ja teatteritaide, taide, kehon huolto, toiminnallinen lihaskuntoharjoittelu, monipuolinen liikunta, matkustaminen, yleisurheilutreenien vetäjä, metsästys, kalastus, retkeily, sähkö, salibandy, hiihto, muusikko, bänditoiminta, kuntosali harjoittelu, lukeminen, koripallo, ratsastus, nykytanssi, ryhmä liikuntatunnit, kirjallisuus, kuvataide, itsensä kehittäminen, lukeminen, teatterissa käynti sekä uiminen. Tukee moniammatillista osaamista.

5.2 Moniammatillisen työryhmän toimivuus

„Et ku moniammatillisuushan niinku sillee karkeesti ja käytännöllisesti ja pinnallisesti tarkoittaa sitä et joillaki on joitaki taitoja ja joillaki jotain taitoja ja sitte yhet vastaa yhestä ja toiset toisesta ja kolmannet kolmannesta mut sitte ku ollaan tekemässä semmosta niinku toiminnallista yhteistyötä ni sittehän ne ei oo enää erikseen.”

Moniammatillinen yhteistyö Osallistava ja liikunnallinen teatteri - hankkeessa on sitä, että ammattilaisilla on yhteinen tehtävä tai työ, joka heidän tulee suorittaa ja he yhdessä etsivät uusia näkökulmia ongelman ratkaisemiseen yhdessä keskustellen. Kaikki olennainen tieto ja osaaminen kootaan yhteen ja näin saadaan kokonaisvaltainen käsitys ja ymmärrys syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tilanteesta.

”No mä oon työskennelly... siis nää vuodet moniammatillisessa tiimissä, että se on tarkottanu mun mielestä sitä, että ollaan tekemässä samaa työtä mutta vähä eri työkaluilla ja työvälineillä ja sitte niitä jaetaan yhdessä ja tehdään tärkeeks ne kanavat ja tavat tavallaan, miten niitä jaetaan ni sillä lailla et se mikä tapahtuu siinä yhdessä työskentelyssä et kaikki ei välttämät kerro tai avaa et sit on myös tilanteit missä voidaan keskustella niistä. Mut että toimitaan samojen päämäärien eteen eri ammattiperusteista käsin.”

Menestyvillä työryhmillä on edellytyksiä onnistua työssään, jos heillä on yhteiset selkeät tavoitteet ja jokaisella on selkeä käsitys omista ja toisten työtehtävistä.

Hyvä työilmapiiri lisää onnistumista. Yhteisen tavoitteen tulee olla selkeä. Toiminnan rakenne tulee suunnitella niin, että se tukee kaikkia työtehtäviä.

”Mun työhistorian kautta mä hahmotan moniammatillisuuden hyvin paljon samalla tavalla, että meillä on päämäärä joka... yks konkreettinen esimerkki on nyt esimerkiks teatteriesityksen valmistaminen mutta minä vastaan siitä omalta osaltani ohjaamisen näkökulmasta, sit mul on äänisuunnittelija ja valosuunnittelija, muita mahdollisia jotka tuo sen oman täysin spesifin ammatillisuutensa sen yhteisen päämäärän... me kaikki intuitiivisesti ymmärretään ja jaetaan sitä mikä on se päämäärä mitä tässä yritetään saavuttaa ja sitte työskentelemme täydeltä omalta ammatilliselta panokseltamme kohti sitä päämäärää.”

Moniammatillisessa yhteistyössä asiantuntijat oppivat jakamaan tietoa. He ymmärtävät paremmin sekä oman roolinsa hankkeessa, että toisten asiantuntijoiden tekemän työn arvon. Hankkeen työntekijöillä on yhteinen päämäärä, nuorten osallisuuden lisääminen teatterin ja liikunnan keinoin. Yhteisellä suunnittelulla saadaan aikaan hyviä juttuja, joilla nuorten osallisuutta voidaan lisätä.

”Joten et sillon, kun on se yhteinen arvopohja, on se yhteinen jaettu tavoite ja kaikki työskentelee omalla panoksellaan ni tää on mun paikkani ja tän mä toteutan ja mä ymmärrän täältä sisältä käsin, kuinka toimia ja tukea tätä ryhmää tässä näin niin sillon me myös saadaan niitä tavoitteita toteutettua.”

Yhdessä tekemällä osallistujat oppivat kaikenlaisia uusia harjoitteita ja samalla muiden ammattiryhmien työn tunteminen paranee Yhdessä työskentelemällä osallistujat oppivat paremmin ymmärtämään toisiaan ja kunnioittamaan toistensa osaamista. Avoimilla vuorovaikutustaidoilla päästään helposti hankkeen asettamiin tavoitteisiin ja kohdataan paljon nuoria, joiden auttamiseksi työskennellään. Kun nuoret ja heidän kanssaan jo ennestään työskentelevät tahot otetaan suunnitteluun mukaan, kaikkien ääni saadaan kuuluviin. Yhteiselle suunnittelulle on varattava riittävästi aikaa.

”Just tällä tavalla me saadaan tehtyä, oli se sitte yhdestä ryhmästä kyse, jossa ohjataan x määrä kertoja vaikka jotain koululuokkaa ni siinäki se et no mitä me nyt lähetään täs tavoittelemaan, mitä se opettaja tai kuka meiät on sinne tilannu, niinku on esittäny toiveeksi. Mitä sit ku me kohdataan ne nuoret ni me yhdessä tajutaan että tässä ehkä on tarvetta tällaiseen suuntaan lähteä tai niinku näin ni se et me pystytään niinku siihen. Mut siihen on varmaan just avainsanana

niinku sellasia et mitä me ollaan, ku me ollaan tavattu ensimmäisii kertoja me ollaan heti ruvettu jo keskustelea aika paljon siitä et mitä me ollaan tähän mennes tehty tai mitä tehään tai jaettu näit menetelmiä ihan valla ja sitä miten niistä voi keskustella”.

Yhteistyö perustuu avoimuuteen ja toisten työntekijöiden väliseen luottamukseen. Suurin osa työntekijöistä koki olevansa tasavertaisia työssään koulutuseroista huolimatta ja heidän mielestään varsinkin nuorille välittyä kokemus yhtenäisistä toimintatavoista. Kaikkien vastauksista ei näin suoraviivaisia yleistyksiä voi kuitenkaan tehdä.

”Olisin halunnut enemmän oppia jotain mitä en tiedä ja osaa. Olen iloinen hyvin menneestä ryhmästä ja niistä nuorista ja siitä kehityksestä mikä siinä tapahtui. Mutta itsessäni ei juuri ole tapahtunut kehitystä.”

Pääsääntöisesti moniammatillinen yhteistyö koettiin antoisaksi ja palkitsevaksi. Työntekijät kokivat oppivansa toisiltaan. Samalla he oppivat jakamaan tietoa erilaisten harjoitteiden pedagogisista vaikutuksista. Kyseessä ei olekaan vain pelkkä liikkuminen tai nuorien liikuttaminen, koska se on terveellistä, vaan kaikkien harjoitteiden takana on tietynlaisia pedagogisia tavoitteita miksi mitään harjoitetta tehdään.

”Mut et semmost tutustumistyötä ja semmosta avoimuutta ollu kaikilla lähtee tekemään toisten kanssa, että se sellanen vastaanottavuus samalla, ku tuo sitä omaa osaamista ni sehä on edesauttanut kyllä, että varmasti olis ollu haasteellisempaa, jos ois vaikeuksii tässä niinku jotenki tämmöissä... et kokis sen valtavan haasteelliseksi et tehdään yhdessä ja jaetaan. Onneks meille ei oo sattunu sitä tässä. Ainaki itse koen, että ku olen tässä työskennelly ni ei oo ollu semmosta.”

Yksi kymmenestä taustatietolomakkeeseen vastanneesta (n=10) koki työskentelyn Osallistavassa ja liikunnallisessa teatterihankkeessa erinomaiseksi, kuusi hyväksi ja kolme kohtalaiseksi. Kukaan vastanneista ei kokenut hankkeessa työskentelyä heikoksi tai erittäin heikoksi. Vastanneiden mielestä parasta tässä hankkeessa on ollut yhteistyö erityisesti nuorten, mutta myös taiteen ammattilaisten kanssa. Yhteistyökumppaneiden ja sidosryhmien kanssa yhdessä suunnittelemalla ollaan saatu uusia ajatuksia hankkeen jatkoa ajatellen. Nuoret tulee ottaa mukaan jo suunnitteluvaiheessa.

”Parhaimmillaan käytännön tasolla hommat sujuvat kuin rasvattu. Se on innostavaa ja todistaa, että suunnitelmat ovat toteutuskelpoisia.”

Työntekijät kokivat oppineensa toisiltaan. Hanke on järjestänyt työntekijöille erilaisia koulutuksia ympäri Suomen. Yhteiset koulutukset on koettu kiinnostaviksi oppimisen paikoiksi. Koulutuksessa on virinnyt uusia ideoita, kun eri puolilla Suomea työskentelevät teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaiset ovat kohdanneet. Yhteiset kohtaamiset valtakunnallisessa hankkeessa on koettu tärkeiksi ja omaa ammatillista osaamista vahvistaviksi. Hanke on tarjonnut työntekijöille mahdollisuuden kohdata erilaisia nuoria. Työntekijät ovat pystyneet tarjoamaan nuorille mahdollisuuksia kunnioittavasta kohtaamisesta aina itsensä ilmaisun vahvistamiseen. Yhteistyö toisten organisaatioiden ja toisten ammattilaisten kanssa on koettu mielekkääksi.

”Työparityöskentelyssä ja eri ammattilaisten kanssa, on oltava avoin mieli vastaanottaa ja antaa, kyky joustaa ja sopeutua, että pitää myös tiedostaa omat henkilökohtaiset tavoitteensa ja niiden sovittamisen mahdollisuudet yhteisiin tavoitteisiin.”

Taustatietokyselyssä kyseltiin yhteistyöstä eri alojen ammattilaisten kanssa. Tähän kysymykseen sai valita useamman vaihtoehdon. Suurin osa vastanneista koki yhteistyön erialojen ammattilaisten kanssa helppona, sujuvana, antoisana, mutta haastavana. Haasteena nähtiin erilaiset koulutukselliset erot ja toisten asiantuntijoiden erilaiset näkemykset asioista. Kolmasosa vastaajista piti yhteistyötä konstikkaana, rikastuttavana ja epäsuhtaisena. Kukaan vastanneista ei kokenut yhteistyötä vaikeaksi tai epämiellyttäväksi.

”Työpareiksi on valikoitunut mukavan kirjava joukko ja tämä tekee tietysti työn osittain haastavaksi, mutta myös mielekkääksi ja antoisaksi.”

”Työparini kanssa työskentely on vaivatonta ja hauskaa. Työskentely on ollut helppoa. Löydetty helposti yhteiset työskentelytavat. Oppinut paljon toisen alan ammattilaiselta.”

Suurin osa taustatietokyselyyn vastaajista lähtisi uudelleen mukaan tämän tyyppiseen hankkeeseen. Kolmannes vastaajista vielä miettisi osallistumisestaan, mutta kukaan ei suoraan vastannut, ettei haluaisi. Työntekijät

haluaisivat olla varmoja, että kaikilla hankkeeseen sitoutuneilla yhteistyö tahoilla olisi riittävästi resursseja toimintaan.

”Haluaisin tietää, että kaikilla toimintaan sitoutuneilla tahoilla olisi tarpeeksi resursseja toimintaan.”

Lisäksi hankkeen tavoitteet ratkaisevat, onko työskentely mielekäästä. Mitä ja millä keinoin ja millaisella aikataululla hankkeen tavoitteita tavoitellaan? Muutamat työntekijöistä kokivat, että heille olisi tärkeää olla jo hankkeen hakuvaiheessa mukana miettimässä yhdessä hankkeen tavoitteita. Heille olisi ollut tärkeää päästä mukaan jo siinä vaiheessa, kun hanketta aletaan suunnittelemaan.

”Hankkeen tavoitteet siinä ratkaisevat paljon, mitä ja millä keinoin ja aikataululla koetetaan tavoitella ja onko mahdollista, tarpeeksi kiinnostava haasteena.”

”Voisin myös olla jo hankkeen hakuvaiheessa muovaamassa tavoitteita, toisin kun nyt tullessani mukaan siinä vaiheessa, kun rahoitus oli saatu ja tavoitteet asetettu.”

Tulosten mukaan moniammatillinen osaaminen tarkoittaa sitä, että ammattilaisilla on kyky reflektoida ja taito toimia yhdessä. Omaa ammattitaitoa tulee kehittää jatkuvasti. Moniammatillisen osaamisen kehittyminen vaatii tukea ja ohjausta. On tärkeää kokea olevansa arvotettu ja saada oma äänensä kuuluviin. Moniammatillisissa verkostoissa toimiminen korostaa avoimuutta, yhteisen tiedon tuottamista ja esteetöntä tiedon siirtoa. Mahdollisuus reflektoida muiden alojen asiantuntijoiden kanssa kehittää omaa tietoperustaa ja osaaminen laajenee.

5.3 Mahdollisuudet ja haasteet moniammatillisessa yhteistyössä

Moniammatillisen yhteistyön kuvauksissa nousee esiin kaksi vastakkaista näkökulmaa: Yhteistyö nähdään joko mahdollisuutena tai haasteena. Yhteistyö nähdään mahdollisuutena, jos henkilökohtaiset kemiaat toisten työntekijöiden kanssa toimivat. Hyväksi havaitut toimintatavat juurtuvat toisten työntekijöiden toimintatavoiksi. Nuorten kanssa tulee olla aidosti dialogissa. Vastuuta ei

kuitenkaan saisi jättää pelkästään nuorelle, vaan työntekijöiden esimerkillä on merkitystä.

”Riippuu, kenen kanssa toimii ja mikä ryhmä on kyseessä. On kiva nähdä itsestä ihan erilaisen ihmisen toimintatapoja”

”Et se toimii et ollaan aidosti dialogissa mut ei jätetä sitä vastuuta sille nuorelle.”

Osa työntekijöistä koki, että yhteistyössä saattaa olla haasteita. Haasteina nähtiin muun muassa toisten työntekijöiden vahvat mielipiteet, jotka ajoittain johtavat toimintaa. Eri ammattien välisten ammattikielen puutteellinen ymmärrys tai joskus jopa kokonaan yhteisen kielen puuttuminen nähtiin haasteena.

”Vahvat mielipiteet ovat törmänneet. Yhteisen kielen löytämisen haaste, kielen takana olevien maailmojen erilaisuus. Mitä tarkoittaa, kun puhutaan asioista?”

Lisäksi kiire ja yhteisen ajan puute koettiin haasteena. Yhteiselle reflektiolle tulisi antaa enemmän aikaa. Kiireessä uusien asioiden luominen nähtiin haasteena ja hyvistä ideoista ei saada työstettyä riittävästi uutta tietoa.

”Kaikkea toimintaa määrittänyt myös ajan puute, yhteiselle keskustelulle, yhteiselle maailmalle ei ole ollut aikaa.”

”Kiireessä uusien asioiden luontia, jolloin asiat jää puolitiehen.”

Oman alan edustajien kanssa työskentely oli selkeämpää, kun työntekijöillä oli yhteinen ammattikieli ja arvo pohja.

”Sujuvaa työskennellä niiden kanssa, jotka tuntevat teatterityöskentelyä, se on yhteinen pohja, jolta voi ponnistaa.”

Haasteena nähtiin eri koulutusten väliset erot ammattien kehittämisessä.

”Epäsuhtaisi on mm. koulutus; me teatterin palkkalistoilla olevat olemme Taideyliopistosta valmistuneita ja meillä on pedagoginen koulutus.”

Ymmärrys syrjäytymisvaarassa olevista nuorista oli osan vastaajien mielestä epäsuhtaista eri toimijoiden välillä.

”Ymmärrys kohderyhmästä on mielestäni epäsuhtaista eri toimijoiden välillä.”

”Et meil on tavallaan ollu se yks yhteinen otsikko minkä alla me tehään erilaisii harjoituksii, vähä kokeillaan ja tutkitaan sitä erilailla, että miten niinku... Koska tää nyt tuntuu täst näkökulmasta et ahaa, tälläiki voi sen tehdä.”

”Hankkeessa työskennellessä, kaikilla tulisi olla yhteinen ymmärrys siitä, mitä ollaan tekemässä ”

”Liikunta-alan ja esittävän taiteen toimijan yhteinen ymmärrys siitä, mitä ollaan tekemässä, on vielä ohutta.”

”Toimijoiden erilaisuus on haastavaa, sitoumusten täyttäminen vaihtelevaa.”

Syrjäytymisvaarassa olevat nuoret pääsääntöisesti odottavat erilaisten palveluiden piiriin pääsemistä ja ovat toiminnan kohde. Liikunta- ja teatterialan ammattilaiset ovat alansa ammattilaisia, jotka tiedostavat nuorten tilanteen ja heidän tehtävänään on tiedon jakaminen nuorille. Hankkeen työpajoihin on nuorten kuitenkin vaikea löytää.

Työntekijöiden vaihtuvuutta on ollut jonkin verran ja yksi syy tähän saattaa olla ammattikuvan tai tehtävän jäykkyys, ei tiedetä, miten toiminta saataisiin tehokkaaksi ja tulokselliseksi. Ei oikein tiedetä omaa paikkaa moniammatillisessa yhteistyössä. Yhteistyö koetaan haastavana työskentelymuotona ja tämä edellyttää työntekijöiltä uudenlaisia taitoja. Työntekijöiltä vaaditaan vuorovaikutustaitoja, toisen työn tuntemista ja arvostamista.

Moniammatillisen yhteistyön kehittämisen kannalta olisi entistä enemmän kiinnitettävä huomioita selkeämpään työnjakoon ja yhteiseen päämäärään, Tuloksista nousi esille myös se, että onnistuessaan moniammatillinen yhteistyö vahvisti työntekijöiden asiantuntijuuden kasvua sekä kasvatti yhteistä asiantuntijuutta. Organisaation rakenteet sekä riittämättömät resurssit luovat haasteita moniammatilliseen yhteistyöhön, sillä ne saattavat estää yhteisten tavoitteiden ja päämäärien saavuttamista sekä toimintamallien kehittämistä. Yhteistyön haasteeksi voi koitua tiedon puute toisten ammattilaisten osaamisesta

ja työtehtävistä, työn kuormitus, asiantuntijakeskeisyys sekä toiminnan pirstaleisuus.

”Se liittyy taas siihen aikaan ja siihen että yhdessä suunnitellaan ja tehään että meillä on ihan tosi hyviä tavoitteita mutta ne helposti kiireessä jää sanahelinäksi koska sit tehään vaan mitä keritään.”

Seitsemän vastaajaa kymmenestä (n=10) kertoo, että hankkeessa on esiintynyt jonkin verran haasteita. Useimmat työntekijät kokivat, että on ollut hankalaa tavoittaa nuoria, jotka haluaisivat osallistua hankkeen tarjoamiin palveluihin. Hankkeen asettamiin tavoitteisiin nuorten määrissä ei olla päästy. Työpajat koettiin hyvin toimiviksi, mutta kerhotoimintaan on ollut hankalampaa löytää osallistujia. Ennalta sovitut ryhmät ovat kuitenkin onnistuneet hyvin, mutta sellaiset toiminnot mihin nuoret osallistuvat vapaaehtoisesti eivät ole vetäneet nuoria mukaan.

Osa työntekijöistä koki vaikeuksia hankkeen tuoman byrokratian kanssa, muun muassa mitä pitäisi raportoida, miten raportoidaan ja kenelle raportoidaan. Useampi osallistuja olisi halunnut nähdä mitä konkreettisia muutoksia nuorissa tapahtuu hankkeen myötä.

”Nyt me jaetaan niille alotuskaavakkeet, joissa kysytään kaikenlaista tän EU:n byrokratian mukaista, mut et mielenkiintoisempi varmaan kaikist ois tietää, et onko tällä oikeesti ollu jotain merkitystä täl toiminnalla et sit me oltas päästy oikeesti tavoitteisiin, jos me oltas saatu näis nuoris tapahtumaan jotaki asioita.”

”Yksittäiset nuoret, joku heistä on voinut kokea toiminnassamme jotain, minkä kokee vievän elämässä eteenpäin tai antavan eväitä toimia jatkossa uudella tavalla, esim. voimaantuneena tai rohkaistuneena. Tätä jos voisi mitata esim. 5 vuoden päästä, että mikä vaikutus ryhmissä mukana ololla on ollut hänen elämäänsä, niin se kertoisi jotain, toisin kuin tämän hankkeen lopetuslomakkeet.”

Moniammatillinen yhteistyö koettiin välillä haasteeksi, kun ammattilaiset ovat vahvasti ja ylpeästi omiaan. Konsensusta oli ajoittain vaikea löytää.

”Vahvoja kokemuksia yhteistyön haasteista, kun yhteistä kieltä ei löydy, oppinut luovimaan ja tekemään yhteistyötä paremmin olosuhteista riippumatta”

Osa työntekijöistä koki, että hankkeen kehittämistyötä ei olla päästy tekemään niin laajasti kuin itse hankesuunnitelma olisi antanut mahdollisuuden. Joku

työntekijä koki jopa olevan raskasta, kun koordinoivalla taholla ei ole oikeastaan käsitystä teatteritaiteen alasta, vaikka samaan aikaan on kiva olla se, joka voi kertoa mitä kaikkea kannattaa tai ei kannata tehdä. Joskus se asiantuntemattomuus koettiin myös turhauttavana.

5.4 Asiantuntijoiden ammatillinen tuki ja kasvu

Yhteistyön väline on johtaminen ja siinä painottuu osaaminen ja yhteistyö. Johtamisen haasteina on usein jatkuva muutos, joka saattaa tuottaa työhön sitoutumisen ongelmia. Monialainen verkostoituminen mahdollistaa oman osaamisen laajenemisen. Yhteinen aika suunnittelulle vähentää ennakkoluuloja, parantaa vuorovaikutustaitoja ja lisää halua kehittää omaa osaamistaan.

Moniammatillisessa yhteistyössä on oltava selkeät rakenteet, jotka mahdollistavat ammattilaisten keskinäiset säännölliset tapaamiset. Yhteistyötä edesauttavat selvästi sovitut ja kirjatut yhteiset sopimukset. Kaikissa ryhmissä oli hankkeen alussa sama lähtötilanne osallistujien toistensa tuntemisen suhteen; työntekijät eivät läheskään kaikki tunteneet toisiaan henkilöinä, eivätkä myöskään tunteneet toisten ammattilaisten osaamista ja työnkuvia.

Moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä on muun muassa luottamuksellinen ja kunnioittava ilmapiiri sekä mahdollisuus yhteiseen keskusteluun ja reflektointiin. Ilman yhteistyö- ja kommunikaatiotaitoja edellytykset eivät toteudu.

5.4.1 Asiantuntijoiden ammatillinen tuki

Henkilöstön yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä vahvistetaan esimerkiksi yhteisillä virkistyspäivillä ja työnohjauksella. Toisen työhön tutustumisen koetaan lisäävän ymmärrystä toisten ammattiryhmien tekemästä työstä. Yhteistyön myötä toisten työn arvostus kasvaa ja yhteistyö helpottuu, kun toimijat ovat tuttuja keskenään. Tämä mahdollistaa myös avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin syntymisen, jolloin rakentavan palautteen antaminen ja vastaanottaminen helpottuu.

Pääsin tutkijana mukaan tutustumaan hankkeen teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaisiin yhteisiin koulutuspäiviin ja sidosryhmäpäiviin. Koulutuksissa oli erilaisia tutustumis- ja ryhmäytymismenetelmiä, joiden tavoitteena oli osallistujien tutustuminen toisiinsa ja toistensa osaamisiin, sekä työtehtäviin perehtyminen.

Toisiin ammattilaisiin ja heidän työnkuvaansa tutustumista edesauttavat yhteistyöhön luodut selkeät rakenteet, jotka mahdollistavat ammattilaisten keskinäiset säännölliset tapaamiset. Rakenteissa määritellään tarvittavat työryhmät ja niissä tarvittavien tahojen edustajat. Työryhmien työtä ohjaavat selvästi sovitut ja kirjatut yhteiset sopimukset. Lisäksi yhteisten tavoitteiden muodostaminen ja niiden jatkuva arviointi eri ammattiryhmien kesken on tärkeää. Moniammatillinen yhteistyö vaatii toimijoilta oman asiantuntijuuden tunnistamista ja selkiyttämistä.

5.4.2 Asiantuntijoiden ammatillinen kasvu

Omaa ammatillista kasvua kysyttäessä taustatietolomakkeessa, vastaajat ovat kertoneet hankkeen tukeneen heidän ammatillista kasvua muun muassa antamalla erilaisia näkemyksiä kulttuurialalta. Työntekijät kokivat oppineensa toisiltaan ja viisastuneensa hankkeessa työskentelyn myötä.

”Aina oppineet ja viisastuneet, antamalla erilaisia näkemyksiä kulttuurialalta, erilaiset koulutukset ovat antaneet erilaista kulmaa myös omaan työskentelyyn, koulutuspäivistä on saanut paljon irti”

Erilaiset koulutukset ovat antaneet erilaista näkökulmaa ammattilaisten omaan työskentelyyn. Osallistujat kokivat, että koulutuspäivistä on saanut paljon irti. Työ on tuonut lisää itseluottamusta omaan osaamiseen. Uusia ideoita on syntynyt yhdessä toimien ja jokainen on saanut työkaluja nuorten kohtaamiseen. Lisäksi uusilla verkostoilla on ollut suuri merkitys työntekijöille. Osa työntekijöistä koki kasvaneensa ammatillisesti.

”Työstä lisää itseluottamusta omaan osaamiseen, uusia ideoita ja työkaluja nuorten kohtaamiseen, hyviä uusia verkostoja, omassa ”ohjaajan minässä” on tullut kasvamista, asioiden katsominen eri suunnista opettaa paljon”

Moniammatillinen yhteistyö vaatii teatteri- ja liikunta-alan ammattilaisilta oman asiantuntijuuden tunnistamista ja selkiyttämistä. Oman ammatti-identiteetin selkiytymättömyys voi vaikuttaa moniammatillisen toiminnan kokemiseen jopa uhkana. Mikäli oma osaaminen tai ymmärrys omasta alueesta on puutteellinen, voi tärkeitä osa-alueita toiminnassa jäädä pois. Vain yhden ammattikunnan

näkemyksen perusteella ei voida saada välttämättä kovin hyviä tuloksia nuorten osallisuuden parantamiseksi.

”Omat ”raamit on rikottava”, monipuolistanut kokemusta”

”Työparityöskentelyssä on oppinut uusia menetelmiä omaan käyttöön ja yhdessä tehty työn reflektoituminen on antanut uusia havaintoja omasta ohjaajuudesta ja tavasta toimia, jolloin on saanut matskua itsensä kehittämiseen, hypoteesini siitä, mitä etuja kaksi ammattilaista nuorten joukossa esityksen valmistumisen suhteen toteutui oikeastaan paremmin kuin osasin itse toivoakaan.”

Teatteri- ja liikunta-aloilla moniammatillinen yhteistyö kuvataan yhteisöllisenä ja jaettuna asiantuntijuutena. Moniammatillisella tiimillä tulee olla yhteiset suunnitelmat, tavoitteet sekä päämäärä. Jotta moniammatillinen yhteistyö tuottaisi tulosta, tulee jokaisen tiimin jäsenen sitoutua yhteistyöhön ja olla kiinnostunut yhteisen päämäärän saavuttamisesta. Tiimin jäsenten välillä tulee vallita kollegiaalisuus ja tasa-arvoinen suhde. Jokainen tiimin jäsen toimii oman alansa asiantuntijana ja jakaa osaamistaan moniammatillisen tiimin jäsenille.

”Se on varmaan se lähtöpiste mistä me lähetään tähän hankkeeseen, että asiat tarkoittaa erilaisia juttuja ja sit vaikka noi harjotteet on tosi konkreettinen asia, että on tietty sama harjote mitä kummassakin perinteessä vedetään mutta hyvin eri näkökulmasta tai hyvin eri tuloksiin pyrkien. Et kyl se yhteisen kielen löytäminen on mun mielestä ollu yks isoimpia haasteita tässä.”

Hankkeen tavoitteena on, että tulokset otetaan hankkeen päättymisen jälkeen käyttöön ja ne juurtuvat osaksi jokapäiväisiä, pysyviä työkäytäntöjä. Toiminnan kehittämisen elinkaaren tulisi jatkua myös hankkeen päättymisen jälkeen. Tulosten juurruttaminen osaksi jokapäiväistä työtä vaatii henkilöstön sitoutumista ja ennakkoluulotonta suhtautumista muutokseen, halua kehittää ja uudistaa omaa työtään ja yhdessä sovittuja periaatteita. Henkilöstön osallisuus ja sitoutuminen kehittämiseen jo hankkeen aikana edistää tulosten käyttöönottoa ja vaikutuksia työpajoissa.

”Et jos semmonen tavote, et me saadaan näit nuoria jotenki enemmän osallistumaan tähän yhteiskuntaan ja osallisuuden kokemuksia näiden juttujen kautta, joita ne sit pystys harjottelemaan, harjottamaan erilaisia, vaikka teatteria tai jotain liikunnanmuotoa ja tai jossakin ni sellastahan me ei pystytä oikeen tietämään. Et mun mielestä se semmonen tavote jää tutkimatta, ellei me saada nää

kaikki kii viiden vuoden kuluttuu vaikka, ja kattoo et oliko sillä sitten niin iso merkitys sun elämässä siinä kohtaa et jotaki on tapahtunu.”

Esimiehillä on tärkeä tehtävä saada kehittämisen tulokset elämään käytännössä. Esimiehiltä vaaditaan strategiasuuntautunutta johtamista, kehittämismyönteisyyttä, kehittämisprosessin tuntemista ja seurantaa sekä kykyä ohjata ja kannustaa henkilöstöä tulosten hyödyntämiseen. Tulosten hyötyjen arvioimiseksi niiden käyttöönottoa ja vaikutuksia on seurattava ja arvioitava. Hyvin toteutettu kehittämissanke voi uudistaa osaamista, tehostaa toimintakäytäntöjä, edistää työssä jaksamista ja tuoda uutta intoa omaan työhön.

5.5 Toiminnan kehittämishaasteet

Moniammatillisen yhteistyön haasteina nähdään puutteelliset vuorovaikutustaidot, tiedonkulun ongelmat ja erilaiset näkemuserot eri ammattiryhmien kesken.

”Moniammatillisuus on yksi tärkein osa tätä hanketta. Mielestäni hankkeen alussa olisimme voineet enemmän käydä läpi, miten aloittaa työskentely moniammatillisuuden kanssa”

Toisten ammattiryhmien osaamisen tunnistamisen puute koetaan myös moniammatillisen yhteistyön haasteina. Näihin voi sisältyä myös oman ammatti-identiteetin ja osaamisen puolustaminen. Moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä on palveluiden koordinointi ja sen koetaan olevan puutteellista. Koetaan, että moniammatillinen yhteistyö vaatii sitoutumista ja resursseja, jotka nähdään moniammatillisen yhteistyön haasteina. Resurssien puute koskee erityisesti henkilökunnan vaihtuvuutta ja riittämättömyyttä. Lakien ja byrokratian tuomat esteet ja johdon tuen puute mainitaan yhteistyön haasteina.

”Välillä tuntuu, ettei kukaan tässä hankkeessa vielä kukaan tiedä, mikä on se tavoite, mikä on se ”juttu” miksi tätä hanketta tehdään. Osallistetaan nuoria? Saada uutta aikaiseksi? Yhdistää liikunta ja teatteri? Monia kysymyksiä vielä auki, mikä on hankkeen isoin tavoite.”

Yhteistyötä hankaloittaa vaikea tavoitettavuus. Hanke on valtakunnallinen ja se vaatii matkustelua. Yhteiset koulutukset ja palaverit mahdollistavat yhteisten päämäärien ja tavoitteiden asettamisen, yhteisten suunnitelmien tekemisen sekä

yhteiset toimintaohjeet ja -mallit. Yhteistyön tekeminen mahdollistetaan siten, että annetaan aikaa kehittämislle, palaverille ja yhteiselle työn suunnittelulle.

”No ois jotenki x määrä tost noin aikaa ja rahaa ni varmaan tää valtakunnallisuus, ku tätä on tarkoitus tehdä valtakunnallisesti et me voitais enemmän pitää näitä päiviä yhdessä, joissa me ollaan.”

Oman työnkuvan selkiyttämiseksi toivotaan kehityskeskusteluja ja työn vaativuuden arviointia. Avoimella keskustelulla, työntekijöiden kuulemisella, positiivisella palautteella ja kannustamisella sekä antamalla asioista riittävästi tietoa pyritään lisäämään luottamusta.

”No mä aattelen et se paranee sillä et me myönnetään tosiasiat. Et me ei jääädä jänkkäämään eikä tota muistuteta et teiän piti hoitaa tää. Jos ei se hoida ni ei se mitään, se on ihan okei, ei tää tähän kaadu koska me voidaan luottaa tähän meidän systeemiin ja myöski et meil on jo takana niin paljo, että ei meidän tarvii pikkuasioista tehdä et sit niistä voi väljentää sitä ja että ahaa, ai teil tulee uus tyyppi, no jännää.”

Työnohjaus ja koulutukset nähdään tarpeellisena keinona hankkeen kehittämisessä.

”Meil on työnohjaus tässä ensinnäki yhtenä sellasena, joka on hyvä ja tärkeä ku tehdään tai tällä tavalla, ku teemme tän kohderyhmän kanssa ja tämmöstä työtä ku tehdään. Mut et sitte tota enemmänhän tässä semmosta aikaa on et voidaan purkaa yhdessä ryhmiä tai tilanteita tai saada sitä tukea jostain semmosesta. Et se on ehkä semmonen aikakysymys, joka on se haaste.”

Hanke vaatii työntekijöiltä sitoutumista ja joustavuutta. Sitoutuminen edellyttää, että työntekijät ovat mukana kehittämistyössä. Esimiehiltä odotetaan positiivista asennetta, innokkuutta, kärsivällisyyttä, avoimuutta, realistisuutta ja tasa-arvoisuutta ja oman "pelikentän" tuntemista.

Yhteistyön väline on johtaminen ja siinä painottuu osaaminen ja yhteistyö. Johtamisen haasteina on usein jatkuva muutos, joka saattaa tuottaa työhön sitoutumisen ongelmia. Monialainen verkostoituminen mahdollistaa oman

osaamisen laajenemisen. Yhteinen aika suunnittelulle vähentää ennakkoluuloja. parantaa vuorovaikutustaitoja ja lisää halua kehittää omaa osaamistaan.

”Osalla todella vahvat kannat omaa ammattia kohtaan, ja tässä juuri ongelma syntynyt. Mutta omalla kohdalla hanke on ollut tähän asti ihan huippua, ihana ja raikas lisä omaan työhön”.

”Yhteistyössä on haasteita, mutta nuorten kanssa toimiminen on kaiken hedelmä. Kun päästään tekemään itse toimintaa, kaikki haasteet voi unohtaa (hetkeksi).”

”Hankkeissa on aina haasteena toiminnan juurruttaminen. En toivoisi, että tämäkin on pyyhkäisy, joka on pian hävinnyt jättämättä mahdollisuuksia osallistua jatkossakin.”

”On yksittäisten ryhmissä mukana olleiden opettajien ja ohjaajien käsissä, kuinka he toteuttavat meiltä oppimiaan menetelmiä ja niiden käyttöä nuorten kanssa.”

Osallistujat kokivat, että on todella rikastuttavaa ihmisten kanssa tehtävässä työssä se, että tulee kohdatuksi kokonaisvaltaisesti. Joillakin tiimin jäsenillä saattaa olla erityistä osaamista jostain asiasta, jolla se voi auttaa nuoria johonkin suuntaan ja sitten taas toisella on jotain toisenlaista osaamista. Osaamiset yhdistämällä ja yhteisellä arvo pohjalla saadaan aikaan tuloksia. Moniammatillinen yhteistyö koetaan tärkeäksi varsinkin syrjäytymisvaarassa olevien nuorien vuoksi.

”Musta ei tunnu siltä, että keinot loppuisi kesken, mutta tavallaan tähän maailmaan tuntuu siltä että juu, mä kaipaisin paljon lisää tietämystä kaikesta.”

Työntekijöiden mielestä olisi suorastaan kohtuuton vaatimus, jos vetäjät joutuisivat työskentelmään yksin. Osallistujat kokivat tärkeäksi sen, että työtä tehdään yhdessä.

”Kyl mä aattelen et mä oon ainaki saanu paljon kaikesta tästä, ku on yhdessä tehty asioita ni ihan siitä toimintatavasta, miten vaik joku ohjaa tai ihan konkreettisesti vaik jotain uusia harjoituksia mitä voi tehdä sit joidenki nuorten kanssa. Nii semmosia konkreettisia asioita.”

Yhdessä työskennellen on mahdollisuuksia löytää keinoja ja erilaisia tapoja auttaa nuoria paremman itsetunnon omaaviksi yhteiskunnan jäseniksi. Osalla työntekijöistä oli jo entuudestaan vankka kokemus syrjäytymisvaarassa olevien

nuorten kanssa työskentelystä, mutta osa koki, että oma ammatillinen osaaminen ei riitä tällaiseen työskentelyyn.

”Mä en tiedä et onks se yhteistyön kehittämistä, mutta se mikä musta tässä hankkeessa vaatisi sitä jonkunlaista työstöä ni on se asiantuntemus kohderyhmästä. Se on must se isoin haaste.”

Osa työntekijöistä olisi kaivannut vielä nuorisotyöntekijän mukana oloa hankkeeseen. Joku väläytteli jopa terapeutin mukana oloa, jolloin saataisiin hauraassa tilanteessa olevien nuorten tukemiseen lisää työkaluja.

”Mä ainaki näkisin et sit meil pitäs olla viel joku niinku niinsanotusti nuorisotyöntekijä tässä mukana.”

”Mä en tiä tarttisko niinku hankkeessa itse kentällä olla sen kummemmin ketään mutta aika ajoin mä oon miettiny tavallaan sitä semmosta terapeutin näkökulmaa.”

”Mä kohtaan nuoren, joka on hauraassa tilanteessa ni se vastuu on hirvittävän iso ja sen vastuun haluaa kantaa ja haluaa olla mahdollisimman jotenki tukeva sille nuorelle.”

”Mä en lähtökohtasesti ajatellu, että tässä nyt kaipaisin enempää ammattitaitoa tai jotain uutta ammattiryhmää. Ehkä oon ite tämmösessä välitilassa koska mul on tää työkokemus täältä ja mulla on toki nää tukiverkostot omat mitä mä voin vaikka konsultoida ja oon paljo oppinuki.”

Haastatteluun osallistujat kokivat, että hankkeelle pitäisi ehdottomasti saada lisää jatkoaikaa. Olemassa oleviin yhteistyökumppaneihin on luotu hyvät välit. Osallistujat kokivat, että yhdessä on tehty hyvää työtä ja yhteistyökumppaneiden kanssaan työskentely koetaan luontevaksi. Asiantuntijat kokivat, että nuorten ryhmien tulisi olla pidempikestoisia, jolloin saavutetaan parempia tuloksia. Työntekijät kokivat valtavan palkitsevaksi sen nuorissa tapahtuneen muutoksen hankkeen myötä. Asiantuntijat ajattelivat pystyvänsä tarjoamaan nuorille keinoja hallita omaa elämää, kokea elämä mielekkääksi ja tulla onnelliseksi.

”Joku sanoo, että oli kiva puhuu jonku kanssa. Ni onhan se tavallaan jo palaute et okei, hän on aika yksinäinen ja nyt me ollaan saatu joku... tai sit et me tehään jotain ja se rupee riehuu ja hymyilee, joku ketä on yleensä siel nurkassa eikä tee mitään ni onhan seki jo vähä semmosta palautetta itselleen. Mut en mä usko et missään muussa ryhmässä nyt kellekään on tapahtunu hirveesti henkisesti mitään muuta, ku nyt näissä ketkä on ollu pitkään tässä hankkeessa mukana.”

”Nuorten kohdallahan se on kauheen palkitsevaa koska nuoren mieli on vielä elastinen, että se on valtavan palkitsevaa nähdä jonkun ylittävän itsensä ja jotenki kokevan joku tilanne jotenki positiiviseksi.”

”Ja siihen tarttis just sitä jatkuvuutta, että se kieli vois kehittyä yhteiseksi. Sitten juurikin se et mitä aikasemmin sanoin et ku yhen kanssa meinaa löytää sen jotenki yhteisen asian ni sitten onki työparina eri ihminen seuraavalla kerralla ni ei siin oo niinku mahdollista päästä samalle sivulle jos se jatkuvuus puuttuu.”

Alueelliset erot nähtiin haasteena. Muun muassa pohjoisemmassa Suomessa käytännön järjestelyitä rajoittaa pitkät välimatkat, jotka lisäävät kustannuksia.

”Tarkotan siis kaikkia käytännön järjestelyjä ja kustannuksia ja välimatkoja ja ammattilaisten saatavuutta ja tämmöstä et nehän on näitä niinku tän alueen erityishaasteita ennen kaikkee just tää välimatkat ja kustannukset.”

Ammattilaisten saatavuus nähtiin myös siellä haasteena, koska kaikissa kunnissa ei ole jatko-opiskelupaikkoja. Hanketyöntekijät katoavat tosiin hankkeisiin ja koululaiset katoavat opiskeluiden perässä tosille paikkakunnille.

”Meiän yhteistyökumppani työskentelee siis rahottaa toimintansa hankkeilla ni heil on hanketyöntekijöitä, jotka ei välttämättä ole taas sitten samalla tavalla, ku ne 8-9-luokkalaiset häviää ties minne, niin ne hanketyöntekijätkin toisiin hankkeisiin tai toisille paikkakunnille.”

”Organisoitumiseen menee tosi paljon aikaa ja rahkeita.”

Asiantuntijat kokivat saaneensa hyvää palautetta hankkeen myötä sekä yhteistyökumppaneilta, että suoraan nuorilta. Hanke on koettu tärkeäksi nuorten uskallusta lisääväksi ja motivointia parantavaksi toiminnaksi.

”No me ollaan saatu siis tosi hyvää palautetta. Meillä on joitaki ohjaajia jotka on olleet joko työpajatoiminnassa mukana tai sitte nuoret on käyneet ite puhumassa heille palautetta siitä meiän vetämästä toiminnasta niin niissä palautteissa on tullu se että nuoret on no että ohjaajat tai opettajat on kokeneet jo sen tosi isoks ja positiiviseks asiaks että ne nuoret on uskaltanu toimia siinä ryhmässä vaikka ois paniikkihäiriötä tai vaikka ois tosi vetäytyvä tai keskittymishäiriötä tai muuta että sit se toiminta on ollu sellasta että ne on uskaltaneet ja halunneet ja motivoituneet olemaan siinä toiminnassa mukana.”

5.6 Johtopäätökset

Moniammatillinen yhteistyö nousee jatkuvasti enemmän keskusteluihin nykypäivänä, kun työn luonne muuttuu. Moniammatillisuutta on tutkittu runsaasti, vaikka moniammatillinen yhteistyön käsite syntyi vasta 1980-luvulla. Käsite vakiintui Suomessa vasta 1990-luvulla. Moniammatillisuus tuo mukanaan useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia. Selkeä näyttö moniammatillisuuden hyödyistä ja vaikutuksista on vasta muodostumassa. Parhaimmillaan asiantuntijuus vahvistuu asiakkaan eduksi, kun eri alojen ammattilaiset ratkaisevat yhdessä käytännössä ilmeneviä ongelmia. (Honkanen, 2016).

Aikaisempien tutkimusten mukaan tiedon puute toisten ammattilaisten osaamisesta on yksi moniammatillisen yhteistyön keskeisimpiä haasteita. Yhteistyöhön osallistuvilla ei useinkaan ole selkeää kuvaa omasta eikä toisten rooleista. Siksi moniammatillinen yhteistyö edellyttää keskustelevaa kulttuuria, jossa arvo- ja tietopohja selkiytetään sekä löydetään yhteisen osaamisen alueet ja tunnistetaan omat erityistiedot ja -taidot. (Isoherranen, 2012).

Moniammatillista yhteistyötä estävinä tekijöinä ovat ammattiryhmien väliset epäselvät vastuurajat, asiantuntijaroolien epäselvyys, erilaiset viestintätavat sekä puutteelliset tiimityö- ja vuorovaikutustaidot. Yhteistyötä haittaa asiantuntijoiden epäluottamus toisiaan kohtaan, jolloin saattaa korostua oman reviirin puolustaminen. (Sandström, Keiski-Turunen, Hassila, Aunola & Alahuhta, 2018).

Moniammatillinen yhteistyö käsitteenä liitetään eri alojen ammattilaisten väliseen yhteistyöhön. Moniammatillisen yhteistyön tarvetta perustellaan erityisesti ehkäisevän työn näkökulmasta. (Honkanen, 2016.) Yhteistyön puute voi vaikeuttaa nuorten tuen tarpeen tunnistamista riittävän varhain ja johtaa sitä kautta nuorten syrjäytymiseen tai ainakin ongelmien vaikeutumiseen ja niiden kasautumiseen. (THL, 2018.)

Yhteistyöllä eri tiedon ja osaamisen näkökulmat saadaan mukaan. Pohjimmiltaan kysymys on yhteistyöstä, jota käytetään strategisessa suunnittelussa,

hallinnollisissa ratkaisuissa ja asiakkaan ongelmien ratkaisemisessa. (Kotro & Parhiala, 2015).

Moniammatillisessa työskentelyssä on tärkeää määrittää tiimin jäsenten toimintatavat ja löytää yhtenäiset tavoitteet. Jokaisen tulee arvostaa toisen työntekijän asiantuntijuutta. Selkeät suunnitelmat ja tavoitteet sekä yhteinen päämäärä auttavat moniammatillisessa yhteistyössä jokaista jäsentä tuomaan omaa osaamistaan osaksi yhteisöä. (Vuokila-Oikkonen & Läksy, 2012).

Osallistujien kiinnostuksen kohteet ovat hyvin erilaisia. Tyytyväisyys vapaa-aikaan on yhteydessä yleiseen tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen. Vapaa-ajan aktiivisuus kohottaa mielialaa ja hyvän mielialan vallitessa ihminen jaksaa tehdä monenlaisia asioita. Kun heittäytyy tekemään jotain mieluisaa, ajatukset irtautuvat kiireistä, huolista ja arjen rutiineista. Harrastukset antavat mahdollisuuden käyttää taitoja ja lahjakkuuksia, mikä lisää kokemusta elämän mielekkyydestä. (Suomen Mielenterveysseura, 2018).

Rakenteellisia muutoksia tarvitaan jatkuvasti ja työ on organisoitava niin, että yhteinen tavoite saavutetaan. Tässä hyvällä strategisella johtamisella päästään hyviin tuloksiin. Moniammatillisen yhteistyön onnistumiseksi on tärkeää panostaa hyvään tiedonkulkuun ja yhteisiin työkäytänteisiin. (Suomen Mielenterveysseura, 2018).

Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten tukemisessa tarvitaan erityisesti integroituneita palveluita vietyä nuorten arkeen, jotta yhteistyökumppanuus voisi toimia nuorten kanssa. Tärkein kumppanuusyhteistyön edellytys on luottamuksellisen suhteen rakentaminen ammattilaisten ja nuorten välille, mikä vaatii riittävästi aikaa ja ammattilaisten valmiuksia yhteistyöhön sekä nuorten asennetta ottaa apua vastaan. Silloin vaikeitakin ongelmia uskalletaan rohkeasti ottaa esille ja nuorten tarve ja hankkeen tarjonta kohtaavat vaikuttavaksi tueksi nuorelle. Tämä koituu myös työntekijän eduksi, sillä on todettu, että onnistunut yhteistyö nuorten kanssa tuottaa lisääntyneitä työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota ammattilaisille. (Linnakangas & Suikkanen, 2014).

Ammattilaiset kuvasivat moniammatillisen yhteistyön hyötyjä ja haasteita pääasiassa oman työn näkökulmasta, eivät juurikaan siitä, mitä merkitystä

moniammatillisella yhteistyöllä on nuorelle itselleen. Moniammatillisessa yhteistyössä korostuvat asiakaslähtöisyys, rajojen ylittäminen, verkostojen huomioiminen, näkökulmien ja tiedon kokoaminen yhteen sekä vuorovaikutustietoinen yhteistyö. Moniammatillisen yhteistyön hyödyt korostuvat, kun kyseessä on haastavat asiakastapaukset, kuten nämä syrjäytymisvaarassa olevat nuoret tässä hankkeessa. Nuorille voidaan tarjota paremmin tarpeita vastaavaa ja laajempaa ammattitaitoa. Moniammatillisen yhteistyön hyötynä koettiin, että tiedot ja taidot täydentyvät, ammattilaiset oppivat toisiltaan ja lopputulos on usein parempi kuin rinnakkaistyöskentelyssä. ((Vuokila-Oikkonen & Läksy, 2012).

Ammattilaiset näkevät moniammatillisen yhteistyön hyötyinä työnjaon selkiytymisen ja resurssien oikean kohdentumisen, mikä vähentää päällekkäistä työtä eri ammattiryhmien kesken. Yhteiset suunnitelmat selkiyttävät tiedonkulkua, mahdollistavat avoimen vuorovaikutuksen ammattilaisten välillä ja lisäävät luottamusta sekä toisten osaamisen arvostamista. Toimiva moniammatillinen yhteistyö lisää työhyvinvointia, parantaa työilmapiiriä sekä lisää vastuullisuutta ja myönteistä asennetta. (Suomen mielenterveysseura, 2018.)

Rekola ym. (2005) tuloksista nousi esille neljä moniammatillisen yhteistyön toteutumisen keinoa, hoidon tarve, asiantuntijuus, päätöksen teko ja työilmapiiri. Hoidon tavoitteena oli potilaan kokonaisvaltainen hoito, jossa jokaisen työntekijän asiantuntijuus oli käytössä potilasta hoidettaessa. Päätöksenteko edellytti erilaisten päätöksentekotilanteiden ja oman asiantuntijuuden tiedostamista. Asiantuntijuus ilmeni oman asiantuntijuuden jakamisella ja kehittämisellä. Moniammatillisen yhteistyön toimiminen edellyttää avointa työilmapiiriä, missä jokaisen asiantuntijuutta kunnioitetaan. Moniammatillinen yhteistyö koetaan tilannekohtaisena, jossa yhteisen tavoitteen tarkistaminen, potilaan tarpeiden mukainen päätöksenteko ja oman asiantuntijuuden tiedostaminen ja kehittäminen mahdollistuvat.

Yhtenä tärkeänä tutkimustuloksena voidaan pitää sitä, että jokainen osallistuja halusi kehittää moniammatillista yhteistyötä erilaisin keinoin, muun muassa vertaistuen avulla. Lisäksi suurin osa asiantuntijoista suhtautuivat työntekoon intohimoisesti. Nämä varmasti vaikuttavat hankkeen onnistumiseen ja

menestykseen. Tutkimuksessani kiinnitin huomiota erityisesti siihen, mitä teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaiset arvostavat ja mitä he pitävät tärkeänä työssään nuorten parissa. Haastattelujen pohjalta sain selville, että haastateltujen ammattilaisten käsitykset menestyksekkäästä nuorten kohtaamisesta ja moniammatillisuudesta ovat valtaosin yhteneväisiä työn teoriaosuudessa esiin tulleiden tärkeiden elementtien ja olemassa olevan tutkimustiedon kanssa.

Analyysin tuloksena syntyi ajatuksia tulevaisuuden moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen, millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan, mikä on mahdollista ja mikä on todennäköistä tulevaisuudessa. Asiakaslähtöisen toiminnan toteuttamiseksi tarvitaan yhteistyössä toimivaa tiimiä, jonka vahvuuksiin kuuluu avoin vuorovaikutus ja yhteistyötaidot ja luottamus. Lisäksi tiedonkulkua tulee kehittää.

Hankkeen alkuvaiheessa mukana olleet työntekijät tekivät SWOT-analyysin, joka oli osittain haastatteluiden teemojen lähtökohtana. Hankkeen vahvuuksina nähtiin moniammatillisuus, jossa on paljon eri alojen asiantuntijoiden osaamista. Hanke on valtakunnallinen kehittämishanke ja kohderyhmän tuntemus koettiin myös vahvuutena sekä paikalliset jo olemassa olevat verkostot.

Haasteena nähtiin alueelliset erot, hankkeen valtakunnallisuus, joka lisää matkustamista, pitkät välimatkat, miten yhdistää eri osaamiset liikunta- ja teatterialojen ammattilaisten välillä, hankkeen mukanaan tuoma byrokratia, sanoittaminen ulospäin, sisäinen tiedonkulku valtakunnallisessa hankkeessa ja miten saada riittävästi osallistujia työpajoihin.

Tulevaisuuden uhkana nähtiin yhteisten pelisääntöjen puuttuminen, toiminnan hajanaisuus, yhteisen käsityksen puuttuminen, tiedon jääminen jatkossa vain pöytälaatikkoon sekä hanketoimijoiden toimintaedellytysten mahdollinen romahtaminen, mikäli hankerahoitus loppuu. Tulevaisuuden mahdollisuuksina nähtiin kuitenkin se, että nuoret saavat tämän kaltaisista hankkeista hyötyä. Sisäinen tiedonkulku paranee hanketyöntekijöiden välillä, kun syntyy yhteinen luottamus. Yhdessä toimimalla luodaan uusia käytänteitä, luodaan jotain uutta ja ennakoimatonta, jolla voidaan lisätä nuorten osallisuutta yhteiskunnassa.

Hankkeen myötä taiteen ja liikunnan arvostus ja ymmärrys kasvaa yleisesti ja näin hankkeen tavoitteet saavutetaan.

Luottamuksen syntyminen helpottaa ammattien rajoilla käytävää neuvottelua. Luottamus mahdollistaa rajojen ylityksen, sitä kautta moniammatillisen yhteistyöprosessin käynnistymisen ja edistymisen. Yhteistyön käynnistyminen edellyttää asiakaslähtöisen yhteistyötarpeen tunnistamista ja siitä viriävää yhteistyötahtoa. (Pärmä, 2012.)

Moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä on muun muassa luottamuksellinen ja kunnioittava ilmapiiri sekä mahdollisuus yhteiseen keskusteluun ja reflektointiin. Ilman yhteistyö- ja kommunikaatiotaitoja edellytykset eivät toteudu. Tehokkaan moniammatillisen yhteistyön tunnusmerkkejä ovat asiantuntevat jäsenet, hyvä vuorovaikutus ja yhteishenki, roolien ymmärtäminen ja arviointi sekä arvostaminen. Selkeät suunnitelmat ja tavoitteet sekä yhteinen päämäärä auttavat moniammatillisessa yhteistyössä jokaista jäsentä tuomaan omaa osaamistaan osaksi yhteisöä. Myös henkilökohtaisesta tuttuudesta on etua yhteistyössä. (Isoherranen, 2012.)

Moniammatillinen yhteistyö edellyttää keskustelevaa kulttuuria, jossa arvo- ja tietopohja selkiytetään sekä löydetään yhteisen osaamisen alueet ja tunnistetaan omat erityistiedot ja -taidot. (Honkanen, 2016.) Teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaisten välistä yhteistyötä voidaan kehittää koulutuksella, joka edistää vastavuoroista luottamusta ja kunnioitusta, tehokasta ja avointa kommunikointia ja yhteistyökumppaneiden roolien, taitojen ja vastuiden tietoisuutta ja hyväksyntää.

Aikaisempien tutkimusten mukaan yhteistyörakenteet ja yhteistyöprosessit ovat edellytyksiä moniammatillisen yhteistyön toimimiselle. Kannustava ja yhteistä

yhteistyömallia tukeva työyhteisö on eduksi toimivalle yhteisölle. (Kotro & Parhiala, 2015).

5.7 Jatko tutkimusaiheita

Jatko tutkimuskohteena olisi mielenkiintoista:

Selvittää miten hanke on todellisuudessa selviytynyt sille asetetuista tavoitteista ja miten sitä voisi mitata? Sitä arvioidessa olisi huomioitava teatteri- ja liikunta-alojen ammattilaisten ja hankkeessa mukana olevien nuorten mielipide.

Tutkia miten valtakunnallisessa hankkeessa paikallisuus pitäisi huomioida ja miten se on huomioitu.

Saada nuorten oma ääni kuuluviin ja tutkia miten nuoret ovat kokeneet saaneensa nuoria osallistavista työpajoista ja kuinka he tulevat oppejaan hyödyntämään tulevaisuudessa.

.

6 POHDINTA

Nykyisessä työkentässä vaaditaan yhä enemmän moniammatillista osaamista. Tulevaisuuden haasteisiin vastataan moniammatillisella yhteistyöllä. Jotta saadaan kokonaisvaltainen näkemys syrjäytymisvaarassa olevista nuorista ja päästään heitä auttamaan, tarvitaan asiantuntijoita eri aloilta. Työelämä muuttuu jatkuvasti ja näin myös työskentelytapoja tulee muuttaa. Moniammatillisella yhteistyöllä saavutetaan tuloksia ja pysytään mukana muutoksissa.

Moniammatillinen yhteistyö on sitä, että ammattilaisilla on yhteinen tehtävä tai työ, joka heidän tulee suorittaa ja he etsivät uusia näkökulmia ongelman ratkaisemiseen yhdessä keskustellen. Kaikki tieto ja osaaminen kootaan yhteen ja näin saadaan kokonaisvaltainen käsitys ja ymmärrys tilanteesta. Näin eri tiedon ja osaamisen näkökulmat saadaan mukaan. Pohjimmiltaan kysymys on yhteistyöstä, jota käytetään strategisessa suunnittelussa, hallinnollisissa ratkaisuissa ja asiakkaan ongelmien ratkaisemisessa.

Moniammatillinen yhteistyö käsitteenä liitetään eri alojen ammattilaisten väliseen yhteistyöhön. Moniammatillisen yhteistyön tarvetta perustellaan erityisesti ehkäisevän työn näkökulmasta. Yhteistyön puute voi vaikeuttaa nuorten tuen tarpeen tunnistamista riittävän varhain ja johtaa sitä kautta nuorten syrjäytymiseen tai ainakin ongelmien vaikeutumiseen ja niiden kasautumiseen.

Osallistujilta kerättiin taustatietoja (liite 3) tätä tutkimusta varten kvalitatiivisen tutkimuksen mukaisesti luodulla strukturoidulla lomakkeella. Teemahaastattelu sopii mielestäni hyvin tällaisen aiheen tutkimiseen, josta on rajallisesti tutkimustietoa. Teemahaastattelu lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Teemahaastattelu ei ota kantaa haastattelukertojen määrään eikä siihen, kuinka syvälle aiheen käsittelyssä mennään. Haastattelu etenee tiettyjen teemojen kautta. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä. Haastattelut ja teemat ovat kaikille haastateltaville samat. (Hirsjärvi & Hurme, 2008) Haastattelutilanteista tehtiin myös kirjallisia muistiinpanoja ja pidettiin haastattelupäiväkirjaa, johon kirjattiin muun muassa haastattelutilanteiden

herättämiä ajatuksia ja mahdollisia eteen tulevia ongelmia, haasteita ja oivalluksia.

Haastateltuani kuutta eri koulutus- ja työhistorian omaavaa henkilöä sain työhön suhteutettuna erittäin paljon tärkeää aineistoa opinnäytetyötäni varten. Kuusi haastateltavaa on kohtuullinen määrä yhden ihmisen tekemään opinnäytetyöhön. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, 84.) Haastattelut nauhoitettiin tulosten analysoinnin helpottamiseksi. Tämä lisää työn luotettavuutta, sillä tallenteiden avulla muutkin kuin läsnä oleva tutkija voivat analysoida aineistoa.

Teatteri- ja liikunta-alan ammattilaiset kuvaavat moniammatillista yhteistyötä toimivan asiakaslähtöisyyden edellytyksenä nuorten kanssa toimiessa. Moniammatillisuuden hyötyinä nähdään asiantuntijuuden jakaminen, päällekkäisen työn väheneminen ja työhyvinvoinnin lisääntyminen. Haasteina nähdään tiedon kulkuun liittyvät ongelmat ja se, ettei toisten ammattilaisten osaamista tunnisteta. Toisten työhön tutustumisen, yhteisten koulutusten ja palaverien sekä työnohjauksen koetaan lisäävän moniammatillista yhteistyötä.

Osallistujat näkivät moniammatillisen yhteistyön hyötynä työnjaon selkiytymisen ja resurssien oikean kohdentumisen, joka nähtiin vähentävän päällekkäistä työtä eri ammattiryhmien kesken. Toimivan moniammatillisen yhteistyön koettiin lisäävän työhyvinvointia, parantavan työilmapiiriä sekä lisäävän vastuullisuutta ja myönteistä asennetta. Työntekijät kokivat oppivansa toisiltaan paljon. Yksi osaamisen tarve tulevaisuudessa on yhteistyö- ja verkosto-osaaminen, johon opinnäytetyöni tuloksia on mahdollisuus hyödyntää.

Moniammatillinen yhteistyö voi olla myös rinnakkain työskentelyä, jonka keskiössä on informaation jakaminen ja työn koordinointi. Yhteistyö vaatii päätöksentekoon osallistumista ja vastuuta sekä osapuolten roolien selkeyttä. Toiminnan tavoitteiden moninaisuus ja konkreettisten tavoitteiden määrittäminen on tärkeä osa moniammatillista yhteistyötä. Moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä ja tavoitteena on eri ammattiryhmien osallisuuden, osaamisen, vastuun ja vallan jako päätöksenteossa.

Moniammatillisen yhteistyön haasteina nähtiin huonot vuorovaikutustaidot, tiedonkulun ongelmat, liian vähäinen aika suunnittelulle ja erilaiset näkemyserot

eri ammattiryhmien kesken. Toisten ammattiryhmien osaamisen tunnistamisen puute koettiin myös moniammatillisen yhteistyön haasteena.

Moniammatillisesta yhteistyöstä löytyy paljon tietoa. Opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella olisi mielenkiintoista tutkia lisää sitä, millaisia haasteita moniammatillinen yhteistyö saattaa luoda. Haasteet saattavat olla esteenä moniammatillisen yhteistyön toteutumiselle. Tulokset tukevat myös teorian mukaisia asioita moniammatillisesta yhteistyöstä. Moniammatillinen yhteistyö on tärkeää tulevaisuuden työnteossa. Sillä voidaan lisätä työyhteisön hyvinvointia ja tämä on yrityksen sosiaalista pääomaa. Kun moniammatillisessa yhteistyössä kunnioitetaan toisen työtä ja luotetaan toisiin, saadaan aikaiseksi toimiva kokonaisuus. Kun jokainen tuo oman panoksensa toimintaan, syntyy sosiaalista pääomaa, joka auttaa jaksamaan työssä paremmin.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että moniammatillinen yhteistyö onnistuessaan vahvistaa asiantuntijuutta. Parhaimmillaan se on työntekijöille antoisaa ja erittäin palkitsevaa. Työskentely edellyttää elinikäistä oppimista. Yritykset ulkoistavat toimintojaan ja nykyisin ei enää ole elinikäisiä työpaikkoja kuten edellisillä sukupolvilla oli. Nykyisin tehdään useita työjaksoja ja moniammatillisuus lisääntyy.

Yhteistyölle on ominaista keskinäinen arvostus ja yhteistoiminnallisuus. Yhteistyö edellyttää osapuolten roolien selkeyttä, päätöksentekoon osallistumista ja vastuuta. Pärnän (2012) mukaan asiakastyön yhteistoiminnallisuuden merkityksen oivaltaminen ja tunnistaminen on olennaista. Moniammatillisessa ja -alaisessa ryhmässä jokaisen työntekijän tulisi tuoda yhteiseen käyttöön asiantuntijuutensa. (Isoherranen ym. 2008, 14–15.) Eri ammattiryhmät yhdistävät tietonsa ja taitonsa ja pyrkivät yhteiseen päätöksentekoon yhdessä asiakkaan kanssa. Monialainen yhteistyö mielletään usein hallinnonalat ja tieteenalat yhdistäväksi toiminnaksi. (Vuokila-Oikkonen & Läksy, 2012.)

Opinnäytetyö ei kerro yleispätevää, kaikissa olosuhteissa pitävää näkemystä moniammatillisuudesta. Sen sijaan se antaa moniulotteisen kuvan niistä tekijöistä, joita ilmiöön liittyy. Aineiston keruu oli suunniteltu niin, että monet

ammattilaiset saivat äänensä kuuluville. Aineiston käsittelyssä toteutui asiantuntijoiden esille nostamien ajatusten pikkutarkka kokoaminen.

Moniammatillinen yhteistyö tässä hankkeessa tarkoittaa sitä, että eri tahot, järjestäjät ja toteuttajat yhdistävät voimansa ja suunnittelevat ja toteuttavat työpajoja yhteistyössä nuorten kanssa ja jokaisen asiantuntijuutta hyödyntäen. Tällöin voidaan puhua yhteisöllisestä ja jaetusta asiantuntijuudesta. Silloin kun toimitaan yhteistyössä tasavertaisina, suunnittelu ja toteutus onnistuu parhaiten. Ammattiryhmien raja-aidat ovat joustavia ja vastuuta ja työtehtäviä jaetaan työntekijöiden kesken.

Tieteellinen tutkimus tulisi toteuttaa aina jonkin menetelmän avulla ja sen valinta sekä noudattaminen ovat keskeinen osa tutkimusprosessia. Itselläni oli alusta täysin selvää, että valitsen aineistolähtöisen sisällönanalyysimenetelmän, mutta opinnäytetyön edetessä päädyin lopulta teemoitteluun, joka on laadullisen tutkimuksen perusmenetelmiä. Tutkimusmenetelmään kuuluu tutkimusstrategia, aineiston hankintamenetelmät sekä analyysimenetelmän valinta ja sen noudattaminen. Nämä liittyvät kiinteästi toisiinsa. Laadullisen eli kvalitatiivisen analyysin tavoitteena on jäsentää tutkimuskohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Jyväskylän Yliopisto, 2017).

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka kokonaisvaltaista tiedonhankintaa ja aineistoa hankittiin todellisissa tilanteissa, esimerkiksi keskustelemalla tutkittavien kanssa. Lähtökohtana oli aineiston monipuolinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä ja tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. (Hirsijärvi, ym. 2009). Omassa opinnäytetyössäni tämä tarkoitti sitä, että tutkin vain hankkeen parissa työskenteleviä ammattilaisia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistonkeruu ja aineiston analyysi liittyvät vahvasti toisiinsa. Usein jo aineistonkeruuvaiheessa tutkijalta vaaditaan analyysiin liittyvää osaamista, koska alustavien tulkintojen teko on hyödyllistä jo aineistoa koottaessa. Kvalitatiivisen tutkimuksen kelvollisuuden kriteerinä pidetään analyysin onnistumista. Tärkeintä on se, mitä

aineisto kertoo ja millaisia johtopäätöksiä saan tehtyä aineiston perusteella. (Hakala & Raulo 2015, 15-19).

Ilmiöön vaikuttavia taustoja on mahdollista tutkia monenlaisista aineistoista ja siten myös tutkittava aineisto voidaan koota erilaisten menetelmien avulla. (Jyväskylän Yliopisto, 2017) Moniammatillisuus ilmiönä on osa omaa opinnäytetyötäni. Ilmiöön vaikuttavien taustojen selvittäminen soveltuu mielestäni hyvin sosiaali- ja terveystieteiden tutkimushankkeisiin. Kun tavoitteena oli selvittää ilmiöön vaikuttavia taustoja, tutkimus kuuluu empiirisen tutkimuksen piiriin ja on taustoja selvittävä tutkimus.

Tutkimuksen aineisto voidaan koota erilaisten menetelmien avulla. Ilmiöön vaikuttavia taustoja voidaan analysoida esimerkiksi jäsentämällä teemoja. Teemoittelua pidetään laadullisen analyysin perusmenetelmänä, jossa tutkimusaineistosta pyritään hahmottamaan keskeisiä teemoja eli aihepiirejä, jotka toistuvat aineistossa. Opinnäytetyön tulisi olla sellainen, että se hyödyttää työelämän kehittämistä. Minun tavoitteena oli tutkia tai selvittää yhteiskuntaan ja työelämään liittyviä prosesseja ja luoda uusia toimintamalleja tai työmenetelmiä. Liian tarkka rajaaminen tutkimuksen määrittelyssä on yleensä turhaa. (Kylmä & Juvakka, 2012.)

Esittävä taide ja liikunta ovat molemmat mukana tässä hankkeessa. Kohderyhmäksi on valikoitunut nuoret 15-25 vuotiaat haasteellisessa elämäntilanteessa olevat nuoret. Toiminnassa painottuu nuorten oma kokemus taiteeseen ja liikuntaan omassa elämässään sekä nuorten sosiaalinen aktivoiminen taiteen ja liikunnan keinoin. Luovien ja liikunnallisten menetelmien avulla nuoria osallistetaan mukaan työpajoihin ja kehitetään samalla moniammatillista osaamista. (Osallistava ja liikunnallinen teatterihanke, 2017)

Aineiston perusteella yhteistyö on keskinäiseen kunnioitukseen perustuvaa vuorovaikutusta. Moniammatillinen yhteistyö toteutuu vaihtelevasti eri tilanteissa. Se edellyttää oman substanssin osaamista, koordinoitua, vuorovaikutustaitoja, sitoutumista, joustavuutta ja johtajuutta. Lisäksi edellytyksenä on resurssien ja

vastuun jakaminen. Voidaan puhua yhdessä tekemisestä, joka painottuu yhteiseen päämäärään ja tavoitteiden saavuttamiseen.

Yhdessä tekeminen on parhaimmillaan ”yhteen hiileen puhaltamista”, luottamusta työkaveriin ja toisten sparrausta. Yhteiskunnalliset muutokset muokkaavat tulevaisuuden työelämää. Työ edellyttää elinikäistä oppimista ja kykyä orientoitua yhä uudelleen menettämättä työn eettisiä perusteita.

Moniammatillisuuden rikkautena on se, että työntekijöillä on oman alansa osaamista. Hankkeessa mukana olevilla on oman alansa substanssiosaamista, mutta jääkö oman alan asiantuntijuuden osoittaminen liian pinnalliseksi hankkeessa? Työntekijöillä tulisi olla enemmän aikaa pohdinnalle, jolloin omaa substanssiosaamista voitaisiin tuoda syvemmin osaamistaan kaikkien hyödynnettäväksi. Oma osaamiseni moniammatillisesta yhteistyöstä on lisääntynyt ylemmässä ammattikorkeakouluopinnoissa ja opinnot ovat lisänneet omaa osaamisestani työskennellä jatkossa alan asiantuntijatehtävissä moniammatillisissa tiimeissä.

Sosiaali- ja terveyshuollon palveluita tulisi parantaa asiakkaiden tarpeita vastaaviksi. Työmenetelmien tulisi perustua entistä enemmän tutkittuun tietoon. Kehittämisen tulisi olla perustyötä. Hankkeen myötä syntyneet hyvät käytännöt tulisi ottaa laajasti käyttöön. Kehittämistoiminnan tulisi olla päämäärätietoista ja ongelmien ratkaisemiseen tulisi kiinnittää huomiota. Pelkkä tarpeiden näkeminen ei riitä muutoksen aikaan saamiseen vaan siihen tarvitaan meidän kaikkien tahtoa ja aktiivisuutta.

Ihmisten kokemukset ja tulkinnat tulisi ottaa huomioon toiminnan kehittämisessä. Kriittinen ajattelu auttaa hankkeen työntekijöitä näkemään itsensä työn muokkaajana. Rohkaistaan työntekijöitä asettamaan kysymyksiä ja etsimään uudenlaisia vaihtoehtoja työpajoihin. Tavoitteeseen pääsy edellyttää, että nuoret otetaan mukaan suunnitteluun.

Toivottavasti tämän hankkeen myötä saamme myös hankkeen päätyttyä sen mukanaan tuomat tulokset leviämään valtakunnallisesti ja hankkeen tuottamat toimintamallit juurtuvat yhteiskuntaan. Perinteisesti esittävä taide, liikunta, oppilaitokset ja nuorisolan toimivat ovat toimineet erillään, mutta hankkeen myötä

ollaan kehittämässä yhtenäisiä toimintatapoja. Hankkeen tavoitteena on ylittää esittävän taiteen ja liikunnan välisiä rajoja pysyvästi yhteisessä taide- ja liikuntakasvatustoiminnassa. Nuoria kannustetaan tuomaan esille ja hyödyntämään omaa osaamistaan. Nuoret pääsevät itse suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa moniammatillisten ammattilaisten kanssa.

7 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Eettisyyden ja luotettavuuden arviointi on keskeinen osa tutkimusta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat ihmistieteiden eettiset periaatteet on jaettu kolmeen kokonaisuuteen, jotka ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuoja. (Eskola & Suoranta, 2001.) Hyväri ja Vuokila-Okkonen kirjoittavat Osallistavan tutkimus- ja kehittämistyön oppaassa, että koko opinnäytetyön tulisi olla johdonmukainen kokonaisuus. Luotettavuutta lisää, jos suunnitteluvaiheessa on jo tarkkaan mietitty, miten aineistoa kerätään, ketkä siihen osallistuvat ja kuinka erilaisia kerättyjä aineistoja käsitellään ja tutkitaan.

Tässä opinnäytetyössä on arvioitu eettisyyttä ja luotettavuutta seuraavasti. Kaikilla teemahaastatteluun osallistuneilla haastateltavilla oli mahdollisuus itse päättää, osallistuuko haastatteluun, joten osallistuminen oli vapaaehtoista. Hankkeen kautta haettiin tutkimuslupaa, mutta ulkoinen lupa ei vielä tee tutkimuksesta eettistä. (Louhenranta, 2014.) Kaikille haastatteluun osallistuneelle lähetettiin saatekirje (LIITE 4) jossa haastateltaville kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus ja opinnäytetyössä käytettävät tutkimusmenetelmät. Lisäksi kaikki haastatteluun osallistuneet allekirjoittivat kirjallisen suostumusluvan (LIITE 2).

Eettisyyden ratkaisee se, miten tutkimus suoritetaan ja miten siitä raportoidaan. (Louhenranta, 2014, 62.) Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista eikä siihen osallistuminen aiheuttanut osallistujille minkäänlaisia kustannuksia. Osallistujien henkilöllisyys jäi vain tutkijan tietoon ja aineistoa käytettiin vain kyseisen opinnäytetyön ja hankkeen tarpeisiin artikkelin kirjoittamisessa, joka julkaistaan myöhemmin hankkeen loppuarvioinnissa. Aineiston käsittely tapahtui salassapitosäädösten mukaisesti ja se hävitetään Osallistava ja liikunnallinen teatterihankkeen toimesta opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkimuksen eettisyydestä vastaa tutkija. Tutkimussuunnitelman tulee olla selkeä ja kysymyksenasettelun ja menetelmien tarkoituksenmukaisia. Tutkimusta tehdessä tulee suojata tutkittavien henkilöiden anonymisyys ja tutkittaville on saatava riittävä selvitys tutkimuksen tarkoituksesta, käytettävistä tutkimusmenetelmistä, riskeistä ja haitoista, jotta tutkittavat voivat antaa

suostumuksensa. Tutkimukseen osallistuvien tulee tietää, että osallistuminen on vapaaehtoista eikä kieltäytyminen vaikuta mitenkään työsuhteeseen. Tutkittava saa keskeyttää osallistumisensa ilman perusteluja missä vaiheessa tahansa. (Ruusuvuori ym. 2010.)

Tein tutkittaville kirjallisen suostumuslomakkeen (liite 3) Saatuja tuloksia käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineiston käsittely tapahtuu salassapitosäädösten mukaisesti. Aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Tutkimukseen osallistuvien henkilöllisyys jää vain tutkijan tietoon ja raportista ei voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Beverly A. Levin kirjoittaa kirjassaan *Writing Readable Research, A Guide for Students of Social Sciences*, että sen lisäksi, että kirjoittajat käsittelevät arkaluontoisia asioita, on luotava lukijoille, että kaikkia tutkimukseen osallistuneita on käsitelty kunnioittavasti ja tutkimusta tehdessä on noudatettu tiettyjä eettisiä ja oikeudellisia vaatimuksia. (Lewin, 2010, 117.)

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että dokumentointi on jokaisen haastattelun kohdalla virheetöntä. Kuvaan prosessin tarkasti, mitä aineistolle on tehty ja milloin. Pidän koko prosessin ajan tutkimuspäiväkirjaa, jonne kirjasin jokaisen haastattelun jälkeen ylös omia tuntemuksia haastattelusta ja tilanteista haastattelun aikana, kuten mahdollisista häiriötekijöistä, naurunpyrähdyksistä, pitkistä tauoista ynnä muista huomioista. Kirjoitin tutkimuspäiväkirjaan myös matkavarrella tulleita ajatuksia omasta opinnäytetyöstä, erilaisista teemoista sekä muista esille tulleista asioista ja ideoista. Aineisto ja tutkimuskysymys ovat tiiviissä vuoropuhelussa keskenään. Pyrin vähän väliä katsomaan tutkimuksen otsikkoa, aihetta, viitekehystä ja tutkimuskysymyksiä, jotta ne ”keskustelevat” aineiston kanssa. Kirjoittaessani opinnäytetyötä, kirjoitin aiheen otsikon ja tutkimuskysymykset postit lapulle oman tietokoneeni nurkkaan, muistuttamaan minua siitä, mitä oikeastaan olen tekemässä. Lisäksi reflektoin kriittisesti omia ajatuksia mihin perustaa omat väitteeni ja tulkintani. (Eskola & Suonranta, 2010.)

Ryhmähaastattelun etuna oli, että sillä saadaan samanaikaisesti ja nopeasti tietoa useilta henkilöiltä. Jos haastateltavien ryhmähenki on hyvä, puhuminen saattaa olla rennompaa, mutta aikatauluista sopiminen voi olla haastavaa, kun yhteisen ajan löytäminen tuottaa usein vaikeuksia. (Hirsjärvi & Hurme, 2008).

Ryhmähaastatteluiden litteroinnin toteutin mahdollisimman pian keskustelujen jälkeen, jotta asiat olivat vielä tuoreessa muistissani.

Huomattavan aktiiviset keskustelijat ryhtyivät helposti hallitsemaan tilannetta niin, että toisille jääväemmän tilaa osallistua. Usein tällainen dominointi on tahatonta. Tällaisissa tilanteissa minä haastattelijan puutuin tilanteeseen ja osoitin kysymyksiä hiljaisemmille osallistujille. Hyvin voimakkaiden mielipiteiden esittäminen saattaa jumittaa vuorovaikutustilanteen. (Ruusuvuori ym. 2010.)

Selkeät suunnitelmat ja tavoitteet sekä yhteinen päämäärä auttavat moniammatillisessa yhteistyössä jokaista jäsentä tuomaan omaan osaamistaan osaksi yhteisöä.

Opinnäytetyön luotettavuutta tulee arvioida koko tutkimusprosessia tarkastellen. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana arvioitavuudelle voidaan parhaiten pitää havaintojen toistettavuutta, eli joku toinen tutkija voisi saavuttaa samat tulokset samaa teoreettista viitekehitystä hyväksi käyttäen. (Hyväri & Vuokila-Okkonen, 2018.) Tällä opinnäytetyöllä on saatu vastauksia tutkimusaiheeseen. Opinnäytetyön tekijän on annettava lukijalle riittävä määrä tietoa, jonka perusteella lukija voi arvioida kuinka havainnot on todettu ja miten ne on tulkittu. Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimusprosessin mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta lukija voisi hahmottaa, millaisia valintoja olen tutkimusprosessissa tehnyt ja miksi olen päätenyt näihin valintoihin.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on myös hyvä arvioida tutkimuksessa käytettävän aineiston laajuutta ja tutkimustulosten johdonmukaisuutta. Haastattelin kuutta teatteri- ja liikunta-alan ammattilaista. Haastatteluiden vastauksissa oli löydettävissä selkeitä yhtäläisyyksiä, vaikka heidän näkemykset poikkesivatkin osittain toisistaan. Haastattelututkimuksessa luotettavuutta voi heikentää se, että haastateltavat saattavat antaa sosiaalisesti ja julkisesti sopivia vastauksia. (Hirsijärvi ym. 1997.) Tähän opinnäytetyön haastatteluihin osallistuneille luvattiin, että heidän yksityisyyttä ei voi tunnistaa. Uskon, että tämä auttoi saamaan luotettavamman tutkimustuloksen.

Tutkimuksen tulee kunnioittaa ihmisarvon loukkaamattomuuden periaatetta, jossa tutkittavien etu ja hyvinvointi on ensisijaista. Tutkittavana oli hankkeessa

mukana olevia työntekijöitä ja heille koituvia riskejä ja haittoja on pyrittävä ehkäisemään. (Ruusuvuori ym. 2010.) Siksi haastattelunpätkestä on jätetty kokonaan pois haastateltavien tunnukset, jotta heitä olisi mahdotonta osata yhdistää.

Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että dokumentointi on jokaisen haastattelun kohdalla virheetöntä. (Hyväri & Vuokila-Okkonen, 2018.) Prosessi kuvataan tarkasti, mitä aineistolle on tehty ja milloin. Koko prosessin ajan kirjoitin tutkimuspäiväkirjaa, jonne kirjasin haastatteluiden jälkeen omia tuntemuksia haastattelusta ja tilanteista haastattelun aikana, kuten mahdollisista häiriötekijöistä, naurunpyrähdyksistä, pitkistä tauoista ja merkitsevistä katseista. Kirjoitin tutkimuspäiväkirjaan myös matkanvarrella tulleita ajatuksia omasta opinnäytetyöstä, erilaisista teemoista sekä muista esille tulleista asioista ja ideoista. Päiväkirjat hävitetään polttamalla opinnäytetyön valmistuttua.

Aineisto ja tutkimuskysymys ovat tiiviissä vuoropuhelussa keskenään. Pysin vähän väliä katsomaan tutkimuksen otsikkoa, aihetta, viitekehystä ja tutkimuskysymystä, jotta ne ”keskustelevat” aineiston kanssa. Kirjoittaessani opinnäytetyötä, kirjoitin aiheen otsikon ja tutkimuskysymyksen postit lapulle oman tietokoneeni nurkkaan, muistuttamaan minua siitä, mitä oikeastaan olen tekemässä. Lisäksi reflektoin kriittisesti omia ajatuksia mihin perustaa omat väitteeni ja tulkintani. (Eskola & Suonranta, 2010,96-97.)

Ryhmähaastattelun etuna on, että sillä saadaan samanaikaisesti ja nopeasti tietoa useilta henkilöiltä. Jos haastateltavien ryhmähenki on hyvä, puhuminen saattaa olla rennompaa, mutta aikatauluista sopiminen voi olla haastavaa, kun yhteisen ajan löytäminen tuottaa usein vaikeuksia. (Hirsjärvi & Hurme, 2001.) Kaksi ryhmähaastattelua, jotka toteutin, olivat molemmat kestoltaan noin 1 h 50 minuuttia, joten sain mielestäni riittävästi aineistoa opinnäytetyöni tutkimuskysymykseen, mutta näitä tuloksia ei voida pitää määrällisesti kovin luotettavina. Vastaukset kuitenkin peilaavat teorian tuomaa pohjaa moniammatillisuudesta ja sen mahdollisuuksista ja haasteista. Yhteisen ajan löytäminen tuotti itselleni myös haasteita ja sain pidettyä vain kaksi haastattelua, vaikka alkuperäisen suunnitelman mukaisesti piti järjestää kolme haastattelua.

Ryhmähaastatteluiden litteroinnin toteutin mahdollisimman pian keskustelujen jälkeen, jotta asiat olivat vielä tuoreessa muistissani.

Opinnäytetyön luotettavuutta tulee arvioida koko tutkimusprosessia tarkastellen. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana arvioitavuudelle voidaan parhaiten pitää havaintojen toistettavuutta, eli joku toinen tutkija voisi saavuttaa samat tulokset samaa teoreettista viitekehitystä hyväksi käyttäen. (Koskinen ym. 2005, 253-258.) Tällä opinnäytetyöllä on saatu vastauksia tutkimusaiheeseen. Opinnäytetyön tekijän on annettava lukijalle riittävä määrä tietoa, jonka perusteella lukija voi arvioida kuinka havainnot on todettu ja miten ne on tulkittu. Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimusprosessin mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta lukija voisi hahmottaa, millaisia valintoja olen tutkimusprosessissa tehnyt ja miksi olen päätenyt näihin valintoihin.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on myös hyvä arvioida tutkimuksessa käytettävän aineiston laajuutta ja tutkimustulosten johdonmukaisuutta. Haastattelin kuutta teatteri- ja liikunta-alan ammattilaista. Haastatteluiden vastauksissa oli löydettävissä selkeitä yhtäläisyyksiä, vaikka heidän näkemykset poikkesivatkin osittain toisistaan. Haastattelututkimuksessa luotettavuutta voi heikentää se, että haastateltavat saattavat antaa sosiaalisesti ja julkisesti sopivia vastauksia. (Hirsijärvi ym. 2009). Tähän opinnäytetyöhön osallistuneille luvattiin, että heidän yksityisyyttä ei voi tunnistaa. Uskon, että tämä auttoi saamaan luotettavamman tutkimustuloksen.

8 OMA AMMATILLINEN KASVU

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin teemahaastattelujen perusteella, mitä asioita moniammatilliselta yhteistyöltä vaaditaan ja mitä ovat sen mahdollisuudet ja haasteet. Toivon, että pystyin antamaan lukijalle hyvän mielikuvan siitä, mitä haastateltavat itse ajattelevat moniammatillisuudesta. Työ painottui vahvasti moniammatillisuuteen. Moniammatillisessa yhteistyössä tulisi huomioida syrjäytymisvaarassa olevien nuorten kokonaisuus ja eri alojen ammattilaisten tiedot ja taidot tulisi yhdistää asiakaslähtöisesti. Yhteisessä vuorovaikutuksessa tulisi rakentaa yhteinen tavoite ja luoda yhteinen käsitys tarvittavista toimenpiteistä tai ongelman ratkaisusta. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä

oli, minkälaisia kokemuksia teatteri- ja liikunta-alan ammattilaisilla on moniammatillisuudesta nuoria osallistavassa työssä?

Tämän työn tekeminen oli äärimmäisen mielenkiintoista ja omaa ammatillisuutta avartavaa. YAMK- tutkinnon aikana saadut verkostot ja johtamisen opinnot yhdessä tämän opinnäytetyön kanssa lisäsivät omaa käsitystäni merkittävästi moniammatillisuudesta, yhteistyöstä ja eri verkostojen tarpeellisuudesta. Uskon, että ymmärrän nyt paremmin erilaisten hankkeiden kokonaisuutta ja sitä, miten paljon erilaisia asioita, mahdollisuuksia ja haasteita siihen liittyy. Arvostan henkilökohtaisesti hyvin suuresti jokaista haastattelemaani teatteri- ja liikunta-alan ammattilaista ja hankkeen muita työntekijöitä, joilta opin paljon moniammatillisesta yhteistyöstä. Olen saanut kehittyä itse sosiaali- ja terveysalan asiantuntijaksi ja jatkossa voin hyödyntää oppimaani omassa työyhteisössä, joka myös koostuu erilaisista osaajista.

Opiskelu työn ja perheen ohella on ollut ajoittain haastavaa ja hyvin työlästä. Aikataulujen sovittaminen ja ajan löytäminen opinnäytetyön tekoa varten osoittautui välillä lähes mahdottomaksi yhtälöksi. Onneksi ymmärsin kuitenkin jossain vaiheessa helpottaa paineita ja aloitin opintovapaan. Muiden opiskelijoiden ja opettajien tuki on ollut korvaamatonta.

Työn tulosten analysointi ja kirjalliseksi tuotokseksi saattaminen osoittautui kohdaltani erittäin haastavaksi osuudeksi ja ilman opinnäytetyö ohjaajien ja opponijien sekä sparraajan tukea en olisi saanut sitä valmiiksi määräajassa. Uskon kuitenkin, että onnistuin tulosten analysoinnissa riittävän hyvin ja tulokset välittyvät lukijalle. Toivon suuresti, että tämä tutkimus herättää mielenkiintoa ja ajatuksia lukijassaan. Kuvaan haastattelutilanteita mahdollisimman yksiselitteisesti ja pyrin luomaan kuvan vuorovaikutteisesta, inhimillisestä tutkimusmenetelmästä. En myöskään pahastu, mikäli joku haluaa tarkennuksia työhön tai vaihtoehtoisesti keskustella kokemuksestani työn läpiviennistä. Tämä työ herätti entisestään henkilökohtaista mielenkiintoani hankkeita kohtaan, jossa moniammatillinen yhteistyö on äärimmäisen tärkeässä asemassa.

Olen tutustunut erilaisiin tutkimuksiin, artikkeleihin ja väitöskirjoihin, jotka käsittelivät opinnäytetyöhön liittyviä menetelmiä ja käsitteitä. Minun piti opetella

kokonaan uusi tapa lukea, jossa tutustuin tiivistelmiin, sisällysluetteloon, johdantoon ja pohdintaan. Minun piti siis oppia lukemaan oikein ja kiinnittää vain oleelliseen huomioita. Mikäli löysin jotain mielenkiintoista, jota voisin mahdollisesti käyttää myös omassa opinnäytetyössäni, merkitsin alkuperäisen lähteen muistiin ja tutustuin siihen tarkemmin.

Oli myös antoisaa huomata, että tutkimusta voi tehdä niin monella eri menetelmällä ja silti päätyä samansuuntaisiin tuloksiin. Sain ajatuksen oman oppimispäiväkirjan pitämisestä koko opinnäytetyön prosessin ajan. Vaikka kuinka kuvittelee muistavansa asioita, niin ihmismieli unohtaa aika helposti asioita ja siksi oma oppimispäiväkirja oli hyödyllinen myöhemmin opinnäytetyötä kirjoittaessa. Mielenkiintoista oli tajuta, että kesken tutkimuksen tutkimuskysymykset saattoivat tarkentua ja jopa tutkimusmenetelmiä voi muuttaa kesken prosessin. Itselläni myös tutkimussuunnitelman aikaiset kolme kysymystä vaihtui yhteen selkeään kysymykseen lopullisessa versiossa.

Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin kehittämisen opinnoissa olen saanut mielestäni hyvät valmiudet toimia terveyden edistämisen asiantuntija tehtävissä. Opinnoissa korostuu halu auttaa heikommassa asemassa olevia ihmisiä. Olen saanut opintojen aikana valmiuksia, miten edistää mielenterveyttä ja kaventaa terveys - ja hyvinvointi eroja. Työskentely hankkeessa on antanut itselleni valmiuksia kehittää yhteistyötä moniammatillisissa tiimeissä. Työelämäkontakteista ja toisten opiskelijoiden verkostoista olen saanut itselleni uusia näkökulmia omaan oppimiseen. Lisäksi olen opintojen myötä saanut valmiuksia toimia yhteiskunnan muuttuvissa toimintaympäristöissä ja jään mielenkiinnolla odottamaan sosiaali- ja terveysalan uudistusta, joka oli yksi tavoitteeni opintoja aloittaessa.

Opinnäytetyön tulisi hyödyttää työelämän kehittämistä. Toivottavasti tämä opinnäytetyö auttaa Osallistava ja liikunnallinen teatteri – hankkeen työntekijöitä ratkaisemaan moniammatillisuuden monimutkaisia ja haastavia ongelmia ja parantamaan työntekijöiden näkemystä moniammatillisuudesta ilmiönä.

LÄHTEET

- Atlas.ti 8 The Next Level. Sophisticated Data Analysis. Easy to use like never before. Saatavilla 11.10.2018 <https://atlasti.com/product/v8-windows/>
- Collin, K. Valleala, U M. Herranen, S. Paloniemi, S. & Pyhälä- Liljeström, P. (2012). Moniammatillisen yhteistyön muodot ja haasteet päivystystyön hoitoprosessissa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 49.
- Eskola, J & Suoranta, J. (2001). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus Oy. Jyväskylä
- Gothóni, R., Hyväri, S., Karjalainen, A. L., Kivirinta, M., Kolkka, M. & Vuokila-Oikkonen, P. (toim.) (2016). Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. (Diak opetus, 2). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla <http://libguides.diak.fi/tutkehopas>
- Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti, R. & Wallin, A. (2014). Parempaa työelämää tekemässä: Tutkiva ote työnohjaukseen. [Tallinn]: United Press.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Honkanen H., (2016). Yhteistyö on mahdollisuus ja haaste lapsiperhepalveluissa. Honkanen, H. (toim.) 2016. Tehdään yhdessä ja opitaan toisilta – Osallisuus ja yhteistoiminta koulutuksen ja kuntoutuksen kehittämisessä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 34. Saatavilla 29.10.2018. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121346/ePooki%2034_2016%20Yhteisty%20on%20mahdollisuus%20ja%20haaste%20lapsiperhepalveluissa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Isoherranen, K. (2005). Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. (2008). Enemmän yhdessä: Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY
- Oppimateriaalit.Jyväskylän Yliopisto, (2017) Saatavilla 18.12.2017

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/menetelmatietoa-ja-palveluja>

Isoherranen, K. (2012) Uhka vai mahdollisuus – Moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 18. Väitöskirja. Helsingin Yliopisto. Helsinki. Saatavilla 17.8.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf

Jyväskylän Yliopisto (2016.) Teemoittelu. Saatavilla 24.10.2018

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2009). Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Karila, K. & Nummenmaa, A-M. (2001). Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotia. WSOY: Helsinki

Katisko, M., Kolkka, M. & Vuokila-Oikkonen, P. (2014) Moniammatillisuus ja monialainen osaaminen sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja liikunta-alojen koulutuksessa. Malli työssäoppimisen ja ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutusta varten. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy. Saatavilla 14.5.2018

http://www.oph.fi/download/155899_moniammatillinen_ja_monialainen_osaaminen_sosiaali_terveys_kuntoutus_ja_lii.pdf

Koivisto, K., Henner, A. & Paaso, L. (2017.) Monialaisuus opinnoissa. Millaista osaamista monialaisilla opinnoilla tavoitellaan ja millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan? Teoksessa K. Koivisto, A. Henner & L. Kiviniemi (toim.) Hoitotyön koulutus ja tutkimus- ja kehittämistoiminta – ajankohtaisia ja tulevaisuutta ennakoivia haasteita. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 43. Saatavilla 17.10.2018. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2017101850134>.

Kontio, M. (2010) Moniammatillinen yhteistyö. Julkaisija TUKEVA-hanke Oulun seutu. Saatavilla 17.10.2018

<http://oulu.ouka.fi/seutu/tukeva/moniammatillinen-julkaisu.pdf>

- Kotro I. & Parhiala, E. (2015). *MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ HOITOTYÖSSÄ*: Kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 24.8.2018
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99253/Kotro_lina%20ja%20Parhiala_Emmi.%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kuivamäki, Mari & Patteri, Eija 2003. Moniammatillinen yhteistyö erikoissairaanhoidossa sairaanhoitajan näkökulmasta. Pro gradututkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. (2012). *Laadullinen terveystutkimus*. [Helsinki]: Edita.
- Kyrö, P (2014) Metodix Metoditietämystä kaikille. Saatavilla 24.10.2010
<https://metodix.fi/2014/05/17/kyro-paula-tieteellinen-tutkimusprosessi/>
- L1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Saatavilla 1.11.2018
<http://www.finlex.fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Linnakangas R. & Suikkanen, A. (2014). *Varhainen puuttuminen. Mahdollisuus nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla 1.11.2018
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74401/Selv200407.pdf?sequence>
- Lewin, B. A. (2010). *Writing readable research: A guide for students of social science*. London: Equinox.
- Metsämuuronen, J. (2006). *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Helsinki: International Methelp.
- Osallistava ja liikunnallinen teatterihanke (2017). Saatavilla 15.12.2017
<https://www.ilmaiseitseasi.fi/>
- Pärnä, K. (2012). Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina – Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos, Turun yliopisto. Turun yliopiston julkaisuja sarja C, osa 341. Saatavilla 8.8.2018
<http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/77506/AnnalesC341Parna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rekola, L. Isoherranen, K. & Koponen, L. (2005). Moniammatillinen yhteistyö päivystyspoliklinikalla. Tutkiva hoitotyö Vol. 3 (1) Fioca.17.

- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavilla 30.10.2018
<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/viittausohje.html>
- Sandström, S., Keiski-Turunen, A., Hassila, L., Aunola, E. & Alahuhta, M. 2018. *Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisten kuvaamana*. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 44. Saatavilla 1.11.2018 <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2018061225734>.
- Suomen Mielenterveysseura (2018). Vapaa-aika virkistää. Saatavilla 30.10.2018
<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/vapaa-aika-virkistaa>
- Suomen Mielenterveysseura (2018). Työhyvinvointi, miten voit edistää omaa hyvinvointiasi? Saatavilla 29.10.2018
<https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/tyo-hyvinvointi-miten-voit-edistaa-omaa-hyvinvointiasi>
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, (2018). *Nuorten syrjäytyminen*. Saatavilla 31.10.2018
<https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon-tueksi/nuorten-syrjaytyminen>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (5. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- Valtioneuvoston kanslia (2015). Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi. Hallituksen julkaisusarja 13/2015. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla 15.5.2018 <http://vnk.fi/julkaisu?pubid=7201> Sosiaali- ja terveysministeriö, 2014
- Vuokila-Oikkonen, P. & Läksy, M-L. (2012). Verkostot peruskoulussa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan mielenterveyttä ja hyvinvointia edistämässä. AMK-lehti / UAS Journal 3. Saatavilla 17.9.2018. <https://uasjournal.fi/tutkimus-innovaatiot...>

LIITTEET

LIITE 1 Webropolilla tehty taustatietokysely

TUTKIMUS TEATTERI- JA LIIKUNTA-ALOJEN AMMATTILAISTEN KOKEMUKSISTA AMMATILLISESTA YHTEISTYÖSTÄ JA OSALLISUUDESTA NUORIA OSALLISTAVISSA TYÖPAJOISSA

Olen Piia Tilsala Diakonia ammattikorkeakoulun YAMK Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin opiskelija Helsingin Diakista.

Teen opinnäytetyötä #ilmaise itseäsi hankkeessa, joka on valtakunnallinen osallistava ja liikunnallinen teatteri hanke.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata hankkeessa mukana olevien liikunta- ja teatterialan ammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia hankkeen aikana ja selvittää miten moniammatillinen yhteistyö on toiminut. Opinnäytetyössä selvitetään, onko tässä yhteistyössä jotain hyviä puolia ja lisäarvoa ja esiintyykö jotain ristiriitoja. Hanke haastaa tarkastelemaan kriittisesti teatteri- ja liikunta-alan ammattilaisten työkäytäntöjä.

Aineistoa käytetään tietoturvallisesti ja tutkittavien anonymiteetti suojataan turvallisesti. Aineistoa säilytetään turvallisesti ja opinnäytetyön valmistuessa aineisto luovutetaan hankkeen projektipäällikölle mahdollisia tulevia tutkimuksia varten.

Mikäli teille tulee kysymyksiä, niin ottakaa yhteyttä

Piia Tilsala

xxx xxx xxxx

etunimi.sukunimi@student.diak.fi

1. Ikä

2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Joku muu
- En halua vastata

3. Asuinpaikka

- Pääkaupunkiseutu
- Kainuu
- Oulun seutu
- Rovaniemen seutu

4. Pohjakoulutus

- Kansakoulu/peruskoulu tai vastaava
- Ylioppilastutkinto

5. Ammatillinen koulutus / muu tutkinto

- Ammatillinen koulutus/Ammattitutkinto
 - Ammattikorkeakoulututkinto
 - Yliopistotutkinto
 - Jokin muu, mikä?
-

6. Nykyinen ammatti

7. Työkokemus nykyisessä ammatissa

Kuinka monta vuotta?

8. Kerro työhistoriastasi

9. Kerro harrastuksistasi

10. Kokemus työskentelystä #ilmaise itseäsi -hankkeessa?

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Heikko
- Erittäin heikko

11. Mikä on ollut parasta tässä hankkeessa?

12. Miten se on tukenut ammatillista kasvuasi?

—

13. Millaisena koet yhteistyön eri alojen ammattilaisten kanssa?

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Helppoa
- Sujuvaa
- Antoisaa
- Haastavaa
- Vaikeaa
- Epämiellyttävää
- Muuta, mitä?

14. Miksi ajattelet näin?

15. Lähtisitkö uudelleen mukaan tämäntyyppiseen hankkeeseen?

Kyllä

En

Ehkä

16. Jos vastasit En tai Ehkä, Miksi et lähtisi/Miksi harkitset mukaan lähtöä?

17. Onko hankkeessa esiintynyt haasteita?

Kyllä

Ei

18. Mikäli vastasit Kyllä, millaisia haasteita?

–

–

–

19. Miten mielestäsi hanke tukee nuorten osallisuutta?

20. Vapaa sana (Voit kirjoittaa vapaasti omista kokemuksistasi #ilmaise itseäsi -hankkeessa)

LIITE 2 Teemahaastattelurunko ja apukysymykset haastattelijalle

MONIAMMATILLISUUS HAASTATELTAVIEN NÄKÖKULMASTA:

Mitä moniammatillisuus sinulle tarkoittaa?

Mitä asioita sinulle tulee mieleen sanasta moniammatillisuus?

Mikä on mielestäsi moniammatillisen työryhmän tavoite osallistavassa ja liikunnallisessa teatterihankkeessa?

Miksi teette moniammatillista työtä?

MONIAMMATILLISEN TYÖRYHMÄN TOIMIVUUS:

Mitkä ovat moniammatillisen työryhmän vahvuudet?

Miten teidän moniammatillista työryhmää voisi kehittää?

Onko moniammatillisessa työryhmässä dialogista vuoropuhelua (= kuuntelu, kannustus, vaihtoehtojen pohtiminen, erilaisten ideoiden vastaanottaminen)?

Koetteko, että työryhmässä on riittävästi eri aloja edustettuna vai koetteko jonkun alan näkökulman puuttuvan?

Millaisena koet eri alojen koulutukselliset erot?

AMMATILLINEN TUKI HANKKEESSA:

Saatteko ammatillista tukea työryhmän muilta jäseniltä?

Millaista tuki on ollut ja miten se näkyy työssäsi?

Mitä apua työryhmästä on ollut työhönne?

Millä tavoin asiantuntijoiden tukea voisi lisätä?

Mitä osaamista ohjaajana pystytte muille työryhmäläisille antamaan?

OMA AMMATILLINEN KASVU

Koetko saaneesi itsellesi jotain uusia työvälineitä työhösi?

Miten koet erilaiset näkemykset eri koulutusten välillä?

Oletko kokenut, että hankkeen myötä olet saanut itsellesi uusia verkostoja?

TAVOITTEET:

Onko hankkeen tavoitteet saavutettu?

Miten lähtisit muuttamaan tavoitteita?

Mitä tekisit toisin?

Teatterityöpajoihin osallistumisen vaikutuksia nuorten tunneilmaisuuksiin ja tunteiden käsittelyyn

MAHDOLLISUUDET:

Nuorten kanssa työskentely koettiin pääsääntöisesti hyväksi, miksi?

Mikä on ollut parasta tässä hankkeessa, miksi?

Miten kehittäisit yhteistyötä?

Mikä toimi nuorten kanssa?

HAASTEET

Mikä ei toiminut nuorten kanssa?

Mikä ei toiminut ammattilaisten välillä?

Puhuitteko ihan eri kieltä?

Näkyikö koulutukselliset erot toiminnassa?

Muita haasteita?

KEHITTÄMISHAASTEET:

Miten toimintaa tulisi mielestäsi kehittää?

LUOTTAMUS

Onko yhteistyössänne säilynyt luottamus?

Miten luottamus saavutetaan? Asiantuntijoiden välinen luottamus ja sosiaalinen työnjako?

LIITE 3 Saatekirje haastateltaville

Saatekirje

1(1)

Olen Piia Tilsala Diakonia ammattikorkeakoulun YAMK Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin opiskelija Helsingin Diakista. Teen opinnäytetyötä #ilmaise itseäsi hankkeessa, joka on valtakunnallinen osallistava ja liikunnallinen teatteri hanke. Esittävä taide ja liikunta ovat molemmat mukana tässä hankkeessa. Kohderyhmäksi on valikoitunut nuoret 15-25 vuotiaat haasteellisessa elämäntilanteessa olevat nuoret. Toiminnassa painottuu nuorten oma kokemus taiteeseen ja liikuntaan omassa elämässään sekä nuorten sosiaalinen aktivoiminen taiteen ja liikunnan keinoin. Luovien ja liikunnallisten menetelmien avulla nuoria osallistetaan mukaan työpajoihin ja kehitetään samalla moniammatillista osaamista.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata hankkeessa mukana olevien liikunta- ja teatterialan ammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia hankkeen aikana ja selvittää miten moniammatillinen yhteistyö on toiminut. Opinnäytetyössä selvitetään, onko tässä yhteistyössä jotain hyviä puolia ja lisäarvoa ja esiintyykö jotain ristiriitoja. Hanke haastaa tarkastelemaan kriittisesti teatteri- ja liikunta-alan ammattilaisten työkäytäntöjä.

Aineisto kerätään teemahaastattelulla nauhuria käyttäen. Haastattelun materiaalia käytetään vain tässä opinnäytetyössä. Aineistoa käytetään tietoturvallisesti ja tutkittavien anonyymiteetti suojataan turvallisesti. Aineistoa säilytetään turvallisesti ja se hävitetään silppurissa opinnäytetyön valmistuessa.

Pyydän ystävällisesti lupaa haastatella teitä.

Ystävällisin terveisin

Piia Tilsala

xxx xxx xxxx

etunimi.sukunimi@student.diak.fi

LIITE 4 Opinnäytetyön tutkimukseen osallistuvien kirjallinen suostumuslupa

SUOSTUMUS

TUTKIMUS TEATTERI- JA LIIKUNTA-ALOJEN AMMATTILAISTEN
KOKEMUKSISTA AMMATILLISESTA YHTEISTYÖSTÄ JA OSALLISUUDESTA
NUORIA OSALLISTAVISSA TYÖPAJOISSA

Piia Tilsala, Diakonia Ammattikorkeakoulu, YAMK Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

Opinnäytetyön tulokset julkaistaan syksyllä 2018 Diakonia Ammattikorkeakoulun julkistamisseminaarissa, jonka jälkeen opinnäytetyö tallennetaan Theseukseen.

Minulle on selvitetty yllä mainitun opinnäytetyön tarkoitus ja opinnäytetyössä käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun siihen, että minua haastatellaan (tai havainnoidaan, kuvataan jne) ja haastattelussa antamiani tietoja käytetään kyseisen opinnäytetyön tarpeisiin.

Ymmärrän, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista ja minulla on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että haastattelussa antamiani tietoja käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.

Paikkakunta _____ Päiväys____. / _____. 2018

Suostun osallistumaan tutkimukseen: Suostumuksen vastaanottaja:

Allekirjoitus

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Nimenselvennys

Miten toivotte tutkijan ottavan yhteyttä Teihin haastattelu ajankohdan sopimiseksi:

puhelimitse: puh. _____

sähköpostitse: e-mail: _____

Opinnäytetyöntekijän yhteystiedot mahdollisia lisäselvityksiä varten:

Piia Tilsala

YAMK opiskelija

Diakonia Ammattikorkeakoulu

xxx xxx xxxx

etunimi.sukunimi@student.diak.fi

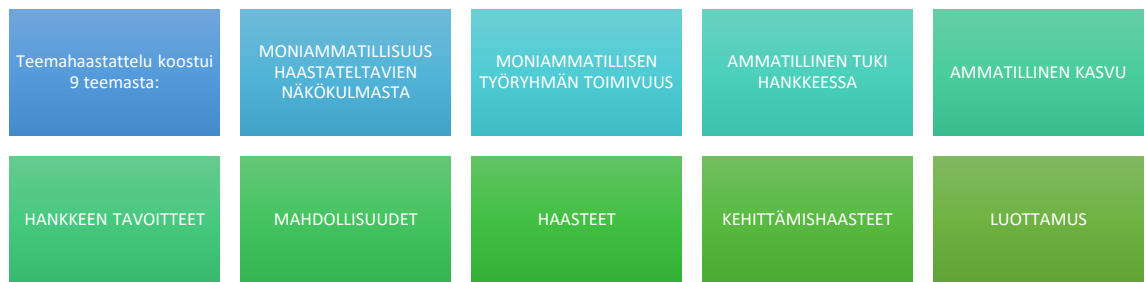
KUVIO 1 Hankkeen SWOT analyysi osana teemahaastattelu rungon suunnittelua



Taulukko 1. Lähtötilan SWOT-analyysi, tammikuu 2017

Nykytilan vahvuudet	Moniammatillisuus, paljon osaamista, valtakunnallisuus, kohderyhmän tuntemus, paikalliset verkostot, tarve toiminnalle!
Nykytilan haasteet	Alueelliset erot, valtakunnallisuus, matkustaminen, miten yhdistää eri osaamiset, byrokratia, sanoittaminen ulospäin, sisäinen tiedonkulku, saada osallistujia
Tulevaisuuden uhat	Yhteisten pelisääntöjen puuttuminen, toiminnan hajanaisuus, yhteinen käsitys puuttuu, tiedon jääminen pöytälaatikkoon, hanketoimijoiden toimintaedellytykset "romahtaa" , rahoitus
Tulevaisuuden mahdollisuudet	Nuoret saavat hyötyä, sisäinen tiedonkulku, luoda uusia käytäntöjä, uusi yhteistyö ulkoisesti, uusi yhteistyö sisäisesti, jotain uutta ja ennakoimatonta, taiteen ja liikunnan arvostus ja ymmärrys kasvaa yleisesti, tavoitteet saavutetaan

KUVIO 2 Teemahaastattelun teemat



KUVIO 3 Teemoittelun avulla nouseet teemat

Teemoittelun avulla nousi neljä (4) teemaa:

moniammatillisen työryhmän toimivuus

mahdollisuudet ja haasteet
moniammatillisessa yhteistyössä

ammattillinen kasvu ja tuki hankkeessa

hankkeen kehittämishaasteet