

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Anu Huotari

MONIAMMATILLINEN TYÖYHTEISÖ TYÖNTEKIJÖIDEN SILMIN

Opinnäytetyö
Tammikuu 2019



OPINNÄYTETYÖ
Tammikuu 2019
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Anu Huotari

Nimeke
Moniammatillinen työyhteisö työntekijöiden silmin

Toimeksiantaja
Joensuun kaupunki, työllisyyspalvelut, Ohjaamo

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, millaisia kokemuksia työntekijöillä on työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä ja millaista tukea työntekijät tarvitsevat työskentelyyn moniammatillisessa työyhteisössä. Opinnäytetyössä koottiin tietoa toimeksiantajalle työyhteisön nykytilasta työntekijöiden sanoittamana työyhteisön ja moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi tueksi.

Opinnäytetyön tutkimusote oli laadullinen. Aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta työntekijää työyhteisöstä. Teemahaastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Aineisto käsiteltiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin.

Tuloksista ilmenee, että parhaiten työntekijät tunsivat toistensa työn ammattinimikkeiden perusteella. Organisaatorajat näkyivät osittain yleisessä tiedonkulussa. Asiakastyö arvioitiin sujuvaksi, ja moniammatillinen yhteistyö koettiin hyvänä sekä hyödyllisenä omalle työlle. Työparityöskentelyssä tärkeäksi arvioitiin yhteistä keskustelua sekä työntekijöiden ammatillisuutta ja yhteistyökykyä. Hyvä työilmapiiri todettiin tärkeäksi sekä yhteisön toimimisen että asiakkaalle välittyvän tunnelman kannalta. Tärkeimpänä tuen muotona pidettiin vertaistukea. Moniammatillisen yhteistyön koettiin kehittävän omaa asiantuntemusta.

Kieli
suomi

Sivuja 55
Liitteet 6
Liitesivumäärä 6

Asiasanat

moniammatillisuus, yhteistyö, työyhteisöt, työhyvinvointi



THESIS
January 2019
Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Anu Huotari

Title
Multiprofessional work community as perceived by the workers

Commissioned by
The City of Joensuu, Employment Services, Ohjaamo

Abstract

The aim of this thesis was to describe what kinds of experiences the workers have of working in a multiprofessional work community and what kind of support they require in working in a multiprofessional work community. The thesis collects information for the client about the present state of the work community as told by the workers in order to support the development of the work community and multiprofessional cooperation.

The study was qualitative. The data for the thesis was collected by interviewing six workers from the work community. The theme interviews were carried out individually. The interviews were recorded and transcribed. The data was analysed by using data-based content analysis.

The results indicate that the best way for the workers to know each other's job was by their titles. The divisions between organisations were partly noticed in the general flow of information. Client service was evaluated to be flowing, and multiprofessional cooperation was found to be good and advantageous to their own work. Discussion as well as the workers' professionalism and the ability to cooperate were deemed important in pair work between co-workers. Good working climate was noted to be important in the functioning of the community as well as in the atmosphere coming across to the customer. Peer support was considered the most important form of support. Multiprofessional cooperation was perceived to improve one's own expertise.

Language

Finnish

Pages 55

Appendices 6

Pages of Appendices 6

Keywords

multiprofessionality, co-operation, work communities, well-being at work

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Moniammatillinen yhteistyö	6
2.1	Moniammatillinen yhteistyö käsitteenä	6
2.2	Moniammatillisen yhteistyön piirteitä	7
3	Työyhteisö	8
3.1	Työyhteisön tehtävät.....	9
3.2	Esimiestyö ja johtaminen	11
3.3	Taito toimia työyhteisössä	12
4	Työhyvinvointi työyhteisössä	14
4.1	Rakenteet ja toiminta tukevat työhyvinvointia	14
4.2	Vuorovaikutus työyhteisössä	16
4.3	Työyhteisön sosiaalinen pääoma.....	18
4.4	Yksilöllinen työhyvinvointikokemus	19
5	Aikaisemmat opinnäytetyöt ja tutkimukset	21
6	Opinnäytetyön toteutus	23
6.1	Toimeksiantaja.....	23
6.2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät.....	24
6.3	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	25
6.3.1	Laadullinen tutkimusote	25
6.3.2	Aineistonhankintamenetelmänä teemahaastattelut	26
6.3.3	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	28
7	Tulokset	30
7.1	Työyhteisö yhteistyössä.....	30
7.2	Moniammatillinen työote asiakastyössä.....	32
7.3	Työilmapiirin kehittyminen	34
7.4	Työntekijän yksilölliset tarpeet tuelle ja osaamisen kehittämiseksi	35
7.5	Työyhteisön tueksi	36
8	Johtopäätökset	37
8.1	Osaamisen kehittyminen	38
8.2	Työyhteisön kehittyminen	39
9	Pohdinta.....	42
9.1	Luotettavuus ja eettisyys	42
9.2	Ammatillinen kasvu opinnäytetyöprosessin aikana.....	44
9.3	Jatkotutkimusideat	45
	Lähteet.....	47

Liitteet

Liite 1	Tutkimuslupahakemus
Liite 2	Opinnäytetyön toimeksiantosopimus
Liite 3	Teemahaastattelurunko
Liite 4	Suostumus ja salassapitosopimus
Liite 5	Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet
Liite 6	Työskentelypäiväkirja

1 Johdanto

Opinnäytetyö kuvaa työntekijöiden kokemuksia työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä sekä heidän ajatuksiaan tuen tarpeista työhön. Toimeksiantajana on Joensuun Ohjaamo, jonka tavoitteena vuodelle 2018 on Ohjaamo-yhteisön syntyminen. Tällä opinnäytetyölläni halusin tuoda esille työntekijöiden ajatuksia työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä, jossa on useita taustaorganisaatioita. Tutkimuksessani korostuvat työntekijöiden kokemukset ja arviot tuen tarpeista työntekijälle ja koko työyhteisölle. Opinnäytetyön tuloksia toimeksiantaja voi hyödyntää moniammatillisen yhteistyön ja työyhteisön kehittämisen sekä henkilöstökoulutuksen suunnittelun tukena. Tutkimus vastaa toimeksiantajan tarpeeseen saada ajankohtaista tietoa työyhteisön tilasta työntekijöiden sanoittamana.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka aineisto on hankittu teemahaastattelulla. Analyysi on toteutettu noudattaen aineistolähtöisen sisällönanalyysin tapaa. Tulokset-osiossa kerron tutkimustehtävän kannalta keskeisimmät tulokset, ja johtopäätöksissä haen yhtymäpintaa niille tietopohjasta. Pohdinta-osiossa arvioin luotettavuutta ja eettisyyttä, ammatillista kasvua sekä esittelen jatkotutkimusideoita.

Tietopohja käsittelee moniammatillista yhteistyötä, työyhteisön tehtäviä, esimiestyötä ja johtamista sekä työyhteisössä toimimisen taitoja. Työhyvinvointia käsitellään sitä tukevien rakenteiden ja toiminnan, vuorovaikutuksen, sosiaalisen pääoman sekä yksilöllisen työhyvinvointikokemuksen näkökulmista. Opinnäytetyön käsitteeksi on valittu moniammatillinen yhteistyö, jolla tarkoitetaan myös eri organisaatioiden työntekijöiden välistä yhteistyötä. Opinnäytetyössä käsite työyhteisö kuvaa ihmisistä muodostuvaa yhteistyössä työskentelevää ryhmää. Organisaatiolla tai taustaorganisaatiolla viitataan työntekijän työnantajana toimivaan tahtoon.

2 Moniammatillinen yhteistyö

2.1 Moniammatillinen yhteistyö käsitteenä

Suomalaisessa tutkimuksessa moniammatillisuuden ja moniammatillisen yhteistyön määritelmiä esiintyy useammin kuin monialaisuuden määritelmiä. Moniammatillisuuden käsitettä on laajasti käytetty kuvaamaan työyhteisöjä ja toimintatapoja, joihin liittyy eri ammattialojen asiantuntijoiden välistä tavoitteellista yhteistyötä. Ohjaamojen toimintaa kuvataan sekä monialaisen että moniammatillisen työn käsitteillä. Moniammatillisella yhteistyöllä voidaan tarkoittaa joko yhden tai useamman hallinnonalan välistä yhteistyötä. (Helander, Leppänen, Pasanen, Pukkila, Sesay & Uusinoka 2017, 107.) Kirsi Purhonen (2015) on tuonut esille kolmas työ -käsitteen, joka kuvaa käytäntöyhteisöissä ammattien rajapinnoille muodostuvaa työtä. Se antaa lisävälineitä asiakkaiden kanssa tehtävään työhön sekä oman työn uudistamiselle (Purhonen 2015).

Moniammatillisen yhteistyön käsite kattaa suomen kielessä laajasti useita toimintatapoja. Englannin kielessä tutkimuksessa ja kirjallisuudessa käytetään tarkentavina käsitteinä interprofessional (interdisciplinary) ja transprofessional (transdisciplinary). Inter-alkuisessa yhteistyössä painottuvat yhteisen informaation vaihto sekä yhteisen keskustelun ja päätöksenteon mahdollistaminen. Transalkuinen kuvaa yhteistyötä, jossa työntekijä jakaa omaa ammatillisuuttaan toisen työntekijän käyttöön rikkoen perinteisiä roolirajoja. Työntekijä toimii sekä asiantuntijan että oppijan roolissa – tiimin sisällä toteutuu keskinäistä opetusta ja lisäkoulutusta. Multiprofessional-käsite on lähellä interprofessional-käsitettä ja korostaa yhteisen ajan ja paikan merkitystä tiedon vaihdossa. (Isoherranen 2005, 16.)

Moniammatillisen yhteistyön käsitettä käytetään kuvaamaan monenlaista ja -tasoista yhteistä työskentelyä, joka voi toteutua strategisessa suunnittelussa, hallinnollisissa ratkaisuissa ja asiakastyössä. Yhteistyöksi määritellään tekemistä, jossa ihmisillä on yhteinen asia ratkaistavanaan tai tehtävä suoritettavanaan. Mo-

niammattillisuus tuo yhteistyöhön useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia. Moniammatillisen yhteistyön yksi haaste on, miten sovitetaan yhteen kaikki tämä tieto ja osaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti edistämään yhteistä tavoitetta ja työskentelyä. (Isoherranen 2005, 13–14.)

2.2 Moniammatillisen yhteistyön piirteitä

Moniammatillisessa yhteistyössä ammattilaiset voivat työskennellä joko rinnakkain asiakkaan kanssa, yhdessä keskustellen muodostaakseen yhteisen käsityksen ja tavoitteen tai asiakaslähtöisesti rikkoen sovitusti roolirajoja. Keskeisinä työskentelyperiaatteina roolirajoja rikkovassa tiimissä ovat kyky jakaa tietoa ymmärrettävästi, ammatillisten rajojen väljyys, kyky ottaa yhteistä vastuuta, halukkuus olla samanaikaisesti oppija ja erikoisasiantuntija sekä valmius sopeuttaa rooleja tiimin sisällä asiakkaan tarpeista lähtien. (Isoherranen 2005, 16–17.)

Rekola (2008, 16) toteaa, ettei asiantuntijuus ole moniammatillisessa yhteistyössä yhdenkään henkilön ominaisuus sinänsä vaan se syntyy yhteistyössä. Moniammatillisessa ryhmässä yhteistyön edellytyksenä ovat vuorovaikutustaidot sekä kyky kommunikaatioon työryhmän jäsenten, organisaatioiden sekä asiakkaan tai potilaan ja hänen läheistensä kanssa. Työntekijältä edellytetään valmiutta soveltaa ja jakaa tietoa sekä taitoa rakentaa uutta integroitua tietoa. Toisten asiantuntijoiden arvostaminen ja siihen luottaminen sisältyvät yhteistyöosaamiseen. (Rekola 2008, 16–17.)

Eri ammattilaiset voivat muodostaa yhteistyöverkoston, joka tuottaa asiakkaalle palveluja yhtä aikaa. Yleensä ammattilaiset kuuluvat eri tiimeihin tai organisaatioihin, heillä ei ole yhteisesti sovittuja toimintaperiaatteita tai jäsenyyttä verkostossa ei ole selvästi määritelty. Verkostoa käytetään esimerkiksi yhteistyön koordinointiin ja työtä voidaan suunnitella yhdessä. (Isoherranen 2005, 74.)

Sosiaali- ja terveysalan asiakastyössä moniammatillisena yhteistyönä voidaan kuvata eri ammattialojen työntekijöiden ja asiantuntijoiden työskentelyä, jonka ta-

voitteena on ottaa huomioon asiakas mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Yhteistyössä rakentuu yhteinen ymmärrys tavoitteesta ja tarvittavista toimenpiteistä ongelman ratkaisemiseksi. Keskustelussa voi olla mukana myös asiakas sekä hänen omaisensa tai avustajansa. Moniammatillisessa yhteistyössä korostuvat asiakaslähtöisyys, tiedon ja eri näkökulmien yhteen kokoaminen, vuorovaikutustietoinen yhteistyö, rajojen ylitykset sekä verkostojen huomioiminen. (Isoherranen 2005, 14.)

Moniammatillisen yhteistyön toteuttamisessa voi olla esteitä, kuten arvomaailmien ja toimintatapojen erilaisuus, tai ettei tunnisteta moniammatillisen yhteistyön mahdollisuuksia. Yhteistyölle voi olla haittaa, jos työntekijöiden välillä ei ole selkeää työnjakoa tai selviä tavoitteita. Voidaan tehdä päällekkäistyötä tai tehtäviä jää hoitamatta, voi olla ongelmia tiedonkulussa tai koulutus- ja ammattitaustojen erilaisuudet aiheuttavat kriisitilanteita ja arvojen puntarointia. Nämä ongelmat näyttäytyvät yhteistyövaikeuksina, toiminnan joustamattomuutena tai ongelmina työnjaossa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 67.)

Nurminen (2008, 173) nostaa moniammatillisen koulutuksen mahdollisuudeksi kehittää tiedon eri lajien vuoropuhelua, dialogista työyhteisökulttuuria ja moniammatillista sekä monisektorista yhteistyötä tukevia toimintamalleja. Moniammatillinen oppiminen haastaa tarkastelemaan asioita ja tilanteita toisten ihmisten näkökulmasta ja edellyttää kykyä yhteistoiminnallisuuteen. Moniammatillisella yhteistyöllä ja yhteistoiminnallisella oppimisella on yhteisiä piirteitä, kuten vuorovaikutus-, kommunikaatio-, argumentointi- ja päätöksentekotaidot sekä kriittinen ajattelu. (Nurminen 2008, 173–174.)

3 Työyhteisö

Opinnäytetyössä keskeinen käsite on ihmisten muodostama työyhteisö. Joskus käsitteitä työyhteisö ja organisaatio käytetään synonyymeinä (Kyrönseppä 2012, 33). Työyhteisön ihmissuhteita tarkastellessa voidaan helposti kiinnittää huo-

miota yksittäiseen asiaan tai henkilöön ilman laajempaa yhteyttä, tai vaihtoehtoisesti tarkasteltavana voivat olla laajemmat kokonaisuudet ilman yhteyttä yksilöön. Jokainen työyhteisön jäsen tuo kuitenkin oman osansa ja roolinsa osaksi ryhmää sekä vuorovaikutuksessa muodostuvaa organisaatiota. (Kaivola 2003, 12.)

Työyhteisön rakentumista voidaan tarkastella sen kehityksen eri vaiheilla, joita ovat muodostumisvaihe, sekaannusvaihe, pelisääntövaihe ja tuottamisvaihe. Aloittavassa työyhteisössä tärkeää on luottamuksen rakentaminen, toisten tuntemaan oppiminen sekä tavoitteiden ja visioiden täsmentäminen. (Sundvik 2006, 30.) Isoherranen (2008, 107) arvioi, että ryhmät käyvät uudelleen ja uudelleen kehitysvaiheita läpi. Pienetkin muutokset ryhmässä, kuten ryhmän jäsenen vaihtuminen, uudenlaiset tehtävät ja tavoitteet tai uusien välineiden käyttöönotto, voivat saada aikaan paluun kehityksen aikeisempaan vaiheeseen tai jopa alkuun. (Isoherranen 2008, 107.)

Työyhteisön näkyvä osa on tehtävätaso, joka määrittelee yhteiset päämäärät sekä työntekijöiden tehtävät ja jota pystytään usein kuvaamaan konkreettisesti. Suurin osa työyhteisön toiminnasta on tiedostamatonta, mikä sisältää paljon perustehtävän toteutumista tukevia inhimillisiä ja yhteisöllisiä voimavaroja. Tiedostamattomalla tasolla ilmenevät muun muassa kokemukset ihmissuhteista, työstä johtuvat tunnekuormitukset, yhteiset uhkakuvat sekä yhteiskunnasta peilautuvat arvot ja asenteet. Nämä vaikuttavat sekä yksilön että työyhteisön käyttäytymiseen, mutta tiedostamaton on vaikeasti tunnistettavissa. (Kaivola 2003, 20–21.) Työyhteisön pintakuoren alla olevaa ajattelu- ja toimintatapaa Paasivaara ja Nikkilä (2010, 59) nimittävät työyhteisökulttuuriksi. Tämä toiminta saattaa poiketa työyhteisön virallisista normeista ja tavoitteista (Paasivaara & Nikkilä 2010, 59).

3.1 Työyhteisön tehtävät

Toimivan työyhteisön tunnuspiirteinä voidaan pitää sen toiminnan olevan perustehtävän mukaista, työyhteisön jäsenten tiedostavan oman asemansa kokonai-

suudessa ja olevan selvillä yhteisistä sekä yksilöllisistä työn tavoitteista. Kun työyhteisössä on avoin keskusteluyhteys, arvostetaan mielipiteen ilmaisua, ideointia ja itsenäistä ajattelua. Erilaisuus koetaan voimavarana. Ristiriitoja voi olla, mutta ne selvitetään ajallaan ja asianmukaisesti. (Kaivola 2003, 142–143.) Kun työyhteisössä on selkeä ymmärrys toiminnan tarkoituksesta, on yksittäisen työntekijän mahdollista mieltää oma toimintansa olennaiseksi osaksi kokonaisuutta (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 9).

Työyhteisössä työskennellään asetetun päämäärän saavuttamiseksi. Kaikkien sen jäsenten työn tulisi olla yhteydessä tähän yhteiseen perustehtävään, joka yleisellä tasolla ilmaisee syyn tai tarkoituksen organisaation toiminnalle. Johdon tehtävänä on huolehtia, että työyhteisö pystyy suoriutumaan perustehtävästä mahdollisimman hyvin. Tämä tapahtuu kirkastamalla perustehtävän sisältöä ja tulevaisuuskuvaa sekä näiden arvoperustaa. Jos perustehtävästä ei keskustella työyhteisössä, on vaarana, että työntekijöiden käsitykset sen luonteesta hämärtyvät tai saavat vääristyneitä muotoja. (Paasivaara 2009, 52–53.)

Yksittäisellä työntekijällä on yhteiseen perustehtävään liittyvien tavoitteiden lisäksi henkilökohtaisia tavoitteita. Tavoitteet voivat liittyä esimerkiksi aseman saavuttamiseen, arvostuksen saamiseen tai haasteellisessa tehtävässä itsensä toteuttamiseen. Henkilökohtaiset tavoitteet saattavat olla ristiriidassa työyhteisön yhteisten tavoitteiden kanssa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 58.)

Työyhteisön toimivuuden yhtenä mittarina voidaan pitää sen palaverikäytäntöjä. Voidaan tarkastella, ovatko palaverikäytännöt aina samankaltaisia tai uskalletaanko ja innostutaanko niissä ilmaisemaan itseään sekä sallitaanko moniäänisyys. Kannustava työyhteisön ilmapiiri edistää työntekijöitä kehittämään ja kokeilemaan uusia tapoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Moniäänisyys mahdollistaa erilaisten näkökulmien esilletuomisen sekä luovuuden innovaatioille. Samalla työyhteisön jäsenet sitoutuvat työhönsä ja työyhteisöön. (Paasivaara 2009, 60–61.) Kyrönseppä (2012a, 121) toteaa, että onnistuakseen palaverit tarvitsevat suunnittelua ja johtamista. Vapaasti kulkeva palaveri voi osoittautua turhauttavaksi ja tehottomaksi. Toisaalta palavereissa voi olla liikaa asiaa, jolloin niitä ei ehditä käsitellä tai tehdä suunnitelmia ja sopimuksia. (Kyrönseppä 2012a, 121.)

3.2 Esimiestyö ja johtaminen

Kun tarkastellaan toimivan työyhteisön piirteitä, on luontaista tarkastella myös johtamista, esimiestyötä sekä työn organisointia. Kyrönseppä (2012a, 124) pohtii, onko johtajuus välttämätöntä työyhteisössä. Toiveena voi olla itseohjautuva tiimi tai työyhteisö, jolloin jokainen työntekijä huolehtisi omista tehtävistään ja kantaisi vastuuta. Johtajuudella on kuitenkin oma tehtävänsä. Toiminnan tehokkuuden ja yhteistyön riittävän sujumisen vuoksi usein tarvitaan vähintään vastuualueitten määrittelyä tai tiimin vastuuhenkilön nimeämistä. (Kyrönseppä 2012a, 124.)

Sundvik (2006, 41) mainitsee esimiehen tehtäviksi huolehtia sekä työn tuottavuudesta että ihmisten hyvinvoinnista. Asioiden johtaminen (management) sekä ihmisten johtaminen (leadership) liittyvät toisiinsa. Lähiesimies pystyy seuraamaan työntekijöiden työhyvinvointia sekä työyhteisön toimintaa tavanomaisessa kanssakäymisessä, palaverissa sekä kehityskeskusteluissa. Hänellä on konsultointiapunaan oma esimies tai työyhteisön henkilöstön tukipalveluja kuten henkilöstöhallinto, työterveys ja työsuojelu. Lähiesimies pystyy havainnoimaan ja tarttumaan mahdollisiin ongelmakohtiin sekä kehittämään ongelmien käsittelykulttuuria työyhteisössä. Johto vastaa koko organisaation toiminnasta ja seuraa toimintaa organisaatiotasolla sekä antaa tukea esimiehille. (Sundvik 2006, 41.)

Vesterinen (2010, 111) on pohtinut sanan "alainen" käyttämistä nykytyöyhteisöissä. Rinnalle on nostettu muun muassa "asiantuntija", "vastuunkantaja", "vastuuhenkilö" tai "tiimityöntekijä". Työskentely tapahtuu nykyisessä työelämässä yhä useammin asiantuntijayhteisöissä, jolloin yhteisö muodostuu samalla tasolla työskentelevistä oman alansa ja alueensa asiantuntijoista. (Vesterinen 2010, 111–112.)

Silvennoisen ja Kauppisen (2006, 82) mukaan esimiehen ja alaisen yhteistyön perustana ovat yhteistyökyky ja -halukkuus sekä taidoista yhtenä keskeisimpänä vuorovaikutustaidot. Alaisen ei pidä odottaa esimiehen ratkaisevan hänen puolestaan tilanteita, jotka ovat alaisen vastuulla ja joissa hän on asiantuntija (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 88). Paasivaara (2009, 60) arvioi, että työyhteisön

huono työilmapiiri ja työkuultuuri ovat usein merkkeinä siitä, että työpaikan johtamisessa on puutteita ja sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä.

Usein työntekijöiden odotukset esimiehille kohdentuvat tuen antamiseen, suunnan näyttämiseen ja vuorovaikutukseen. Tärkeänä pidetään, että esimies pystyy ottamaan kaikki työntekijät tasapuolisesti huomioon ja huolehtii tiimin työnjaosta. Oikeudenmukaisuuden kokemusta vahvistaa se, että kaikille työntekijöille annetaan samanlaiset mahdollisuudet suoriutua työstä eikä esimiehellä ole omia suosikkeja. Monelle työntekijälle mahdollisuus keskusteluun esimiehen kanssa on tärkeää ja motivoivaa. (Laine 2010, 53, 56.) Työntekijä haluaa tulla nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi. Tukea odotetaan muilta työyhteisön työntekijöiltä, mutta suurimmat arvostukseen ja tukeen liittyvät toiveet kohdennetaan esimieheen. (Kyrönseppä 2012a, 125.)

3.3 Taito toimia työyhteisössä

Ammatillisen osaamisen lisäksi hyvään työsuoritukseen on havaittu tarvittavan myös sosiaalisia taitoja, joita kutsutaan työyhteisötaitoiksi (Vesterinen 2010, 112). Työyhteisössä toimimisen taitoja voidaan kutsua työyhteisötaitojen sijaan myös alaistaidoiksi. Näitä taitoja ovat muun muassa Paasivaara, Manka ja Manka sekä Laine kuvanneet teoksissaan.

Paasivaara (2009, 96) mainitsee alaistaidot, joilla tarkoitetaan työntekijän halua ja kykyä toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla tukien johtajaa ja työtoveria sekä työskennellä perustehtävän suuntaisesti. Vastuu työyhteisön toimivuudesta ja avoimesta ilmapiiristä on kaikilla sen jäsenillä. Taitava alainen huomioi ja auttaa muita eikä tiukasti pidä kiinni omasta toimenkuvastaan vaan pystyy toimimaan joustavasti sekä luo omalta osaltaan työyhteisön me-henkeä. (Paasivaara 2009, 95, 97.)

Mankan ja Mankan (2016, 148–149) mukaan työyhteisötaitoihin kuuluvat muun muassa omasta työstä ja osaamisesta huolehtiminen, reiluus ja kohteliaisuus,

kiinnostus muiden työhön, yhteistyö työkavereiden ja esimiesten kanssa, palautteen antaminen ja pyytäminen, mahdollisuus mielipiteen ilmaisuun, aktiivinen osallistuminen työpaikan kehittämistyöhön sekä myönteisen ilmapiirin kehittäminen. Laine (2010, 77–79) listaa työntekijän hyviin työyhteisötaitoihin auttamiskäyttämisen, reiluuden, lojaaliuden organisaatiota kohtaan, yhteisten sääntöjen noudattamisen, aloitteiden tekemisen ja itsensä kehittämisen sekä oman ammattitaidon ylläpitämisen.

Vesterinen (2010, 112–113) lisää lainsäädännöstä sekä työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä nousevien työyhteisötaitojen rinnalle tunnetaidot, jotka edellyttävät omien tunteiden tunnistamista ja niistä vastuun ottamista. Työroolissa tulee osata käsitellä ja hallita tunteensa. Tunnetaidot ovat omien tunteiden tietoisuuden ja käsittelytaitojen lisäksi myös toisten ihmisten tunteiden tunnistamista, ihmissuhteiden vaalimista ja hoitamista. (Vesterinen 2010, 113.)

Avoin vuorovaikutus on keskeistä työhyvinvoinnin ja työyhteisön toiminnan kannalta. Nykyisin informaation määrä työssä on lisääntynyt ja toisaalta keskustelu vähentynyt. Käytetään sähköisiä viestintävälineitä ilman, että asioita käytäisiin yhdessä keskustellen läpi. Työpaikan tilajärjestelyt eivät ehkä mahdollista pohdiskelevaa keskustelua. Jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla on avoimen vuorovaikutuksen toteutuminen. Se edellyttää osallistumista ja oman persoonan peiliin laittamista – myös hiljaa oleminen on kannanotto. Tärkeä osa vuorovaikutusta on kuulluksi tuleminen. Hyvä kuuntelija haluaa ymmärtää toista osapuolta, hän tarkentaa ja kysyy lisää tarvittaessa. (Kaivola 2003, 145–146.) Kyrönseppä (2012a, 113) toteaa, että yhteisöllisyys syntyy liittymisprosessin tuloksena. Yhdessä tekeminen, kokeminen ja yhteinen jakaminen eli kokemusten käsittely vahvistavat yhteisöllisyyttä (Kyrönseppä 2012a, 113).

Heiske (2001, 94) arvioi, että työyhteisössä saatetaan jättää myöntämättä ongelmia, jos niitä halutaan välttää tai niiden halutaan pysyvän pieninä. Jos työyhteisössä on korkea kynnys kielteisten asioiden ilmaisemiselle, on vastaanottajan vaikeaa hyväksyä saamaansa kielteistä viestiä ja voi syntyä ristiriitaa. Ongelmaksi muodostuu ihmisten osaamattomuus käsitellä asioita eri näkökulmista yh-

dessä. Ristiriitatilanteet antavat mahdollisuuden omaan kasvuprosessiin ja mahdollisuuden muuttaa omaa suhtautumista erilaisten mielipiteiden käsittelemiseen. Jos työyhteisössä ei ole riittävän vahvaa toimintakulttuuria, jonka puitteissa haetaan ratkaisua arjen toimintaan, voi ristiriidat jäädä kytemään. (Paasivaara 2009, 73–75.) Onnistuminen ristiriitojen ja ongelmien ratkaisuisissa vahvistaa luottamusta siihen, että se on mahdollista myös jatkossa (Sundvik 2006, 45). Toisten kuuleminen ja kunnioittava sekä arvostava suhtautuminen kuuluvat yhteisölliseen tapahtumaan myös silloin, kun asioista ollaan eri mieltä (Kyrönseppä 2012a, 113).

4 Työhyvinvointi työyhteisössä

4.1 Rakenteet ja toiminta tukevat työhyvinvointia

Työhyvinvointia koskevia lakeja on useita, kuten työturvallisuuslaki, työterveys- huoltolaki, työsopimuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, vuosilomalaki, työeläkelaki, laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa, ammattitautilaki ja tapaturmavakuutuslaki. Työhyvinvointityöhön liittyy useille toimijoille hajaantuvia toimenpiteitä kuten työterveys, työsuojelu, henkilöstöhallinto, henkilöstön ja organisaation kehittäminen. (Suutarinen 2010, 16–17, 21.) Työilmapiiri- tai henkilöstökyselyt ovat välineitä saada kuvaa organisaation ja työntekijöiden työhyvinvoinnista (Vesterinen 2010, 114).

Työyhteisön hyvä ilmapiiri sekä sisäinen toimivuus tukevat sekä työorganisaation menestymistä että työntekijöiden hyvinvointia. Jos työyhteisön ilmapiiri on huono, se kuluttaa voimavaroja, vähentää työmotivaatiota sekä työhyvinvointia ja samalla myös ulkoinen tehokkuus kärsii. Työyhteisössä esiintyy myönteisinä ja kielteisinä pidettäviä tunteita. Näitä ovat esimerkiksi innostus, ilo, kateus tai riittämättömyys. Yhteisöllisiä tunteita ei voida tarkastella vain yksilöä koskien vaan koko työyhteisön mielialaa kuvaavina tunteina. Hyvälle työilmapiirille pohjan luo hyvä

työkulttuuri, joka kertoo, miten työpaikalla on tapana toimia, millainen on työpaikan työmoraali, mitkä säännöt ja ehdot säätelevät työntekoa, miten työyhteisön vuorovaikutus toimii sekä miten kohdellaan asiakkaita ja sidosryhmiä. (Paasi-vaara 2009, 59–60.) Valtaosa oppimisesta tapahtuu työpaikalla, mikä edellyttää ajankäytön väljyyttä, vuorovaikutusta ja innovatiivista ilmapiiriä. Erityisesti koke-
mustieto välittyy epämuodollisissa keskusteluissa, joita tarvitaan niin sanotun tehokkaan työajan oheen. Vastaavasti jännittynyt ilmapiiri, kiire ja henkinen kuormittuneisuus eivät edistä oppimista. (Manka & Manka 2016, 88.)

Manka ja Manka (2016, 52–53) käyttävät termiä työhyvinvointipääoma yhdistämään inhimillisen pääoman tekijöitä, jotka liittyvät tuloksellisuuteen, työuriin ja työhyvinvointiin. Työnantaja voi kartuttaa työhyvinvointipääomaa esimerkiksi panostamalla strategiseen työhyvinvointiin hyvällä osallistavalla esimiestyöllä, työntekijöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksilla, urasuunnittelulla, ikäjohtamisella, työelämäjoustoilla sekä työterveysyhteistyöllä ja varhaisella tuella. Työntekijä voi lisätä työhyvinvointipääomaa muun muassa ottamalla vastuuta omasta hyvinvoinnistaan, huolehtimalla osaamisensa ajantasaisuudesta sekä myönteisellä asenteella, muutoksiin sopeutumisella, työyhteisötaitoisuudella sekä elämäntapatekijöillä. (Manka & Manka 2016, 55–56.) Manka ja Manka (2016, 80) toteavat, ettei työhyvinvointi synny organisaatiossa itsestään, vaan se vaatii tavoitteiden asettamista, joiden saavuttamista voidaan arvioida osana organisaation tavanomaista strategiatyötä.

Työyhteisöissä terveyttä ja hyvinvointia edistävästä rakenteista työnohjaus voi olla yksi keskeinen osa (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen 2012, 106, 108). Työnohjaus on ammatillista toimintaa, jota antaa asianomaisen koulutuksen saanut työnohjaaja ja jossa tarkastellaan työtä ja siinä syntyneitä kokemuksia sekä ajatuksia. Yleensä työnohjauksen tarve sisältää arvion, että jotakin halutaan ehkäistä, varmistaa tai johonkin halutaan muutosta. Suosittu työyhteisön työnohjauksen tavoite on usein vuorovaikutuksen parantaminen. Työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta myönteisten vuorovaikutuksessa syntyneiden tunteiden vahvistaminen on tärkeää. (Kyrönseppä 2012b, 32, 39–40.)

Virtanen ja Sinokki (2014, 182) arvioivat, että työyhteisön työkykyyn eli yhteiseen koko työyhteisön tuottavuuteen ja hyvinvointiin vaikuttavat työntekijöiden terveyden ja elämäntapojen lisäksi myös työyhteisön sisäinen tila, arvot, asenteet, motivaatio, osaaminen, työ ja työympäristö sekä johtaminen. Vaikka terveyden vaaliminen lähtee jokaisesta itsestään, voidaan työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen vaikuttaa työyhteisöissä. Terveyden ja elintapojen merkityksestä voidaan viestiä muun muassa tukemalla savuttomuuteen, antamalla liikunta- ja kulttuuriseteleitä sekä mahdollistamalla työpaikkaruokailua tai taukoliikuntaa. Elämän kriisitilanteissa voidaan joustaa keventämällä työkuormitusta. (Virtanen & Sinokki 2014, 182.)

Työstä syntyy painetta, joka voidaan tulkita joko työhyvinvointia haastavaksi tai heikentäväksi. Haastavalla tarkoitetaan tässä yhteydessä positiivisia tekijöitä, jotka kehittävät työntekijää. Niitä ovat muun muassa työn moninaisuus tai merkitykselliset tavoitteet. Heikentävää painetta syntyy esimerkiksi työn epävarmuudesta tai hallinnan puutteesta. Taulukossa 1 esitellään sekä työhyvinvointia haastavaa että heikentävää painetta. (Manka & Manka 2016, 174.)

Taulukko 1. Esimerkkejä haastavasta ja heikentävästä paineesta (Manka & Manka 2016, 174).

Työhyvinvointia haastava/ edistävä paine	Työhyvinvointia heikentävä/ estävä paine
<ul style="list-style-type: none"> – Työkuormitus – Ylimääräinen vastuu (johon saa tukea ja koulutusta) – Aikapaineet – Työn moninaisuus – Merkitykselliset tavoitteet – Tiukat aikarajat 	<ul style="list-style-type: none"> – Roolin epäselvyys – Huonot yhteistyösuhteet – Työn epävarmuus – Hallinnan puute – Epäselvät tavoitteet – Epärealistiset aikarajat

4.2 Vuorovaikutus työyhteisössä

Paasivaara (2009, 28) kuvaa vuorovaikutusta ihmisten väliseksi merkitysten ja tunteiden vaihtamiseksi. Kun yksilö omaa voimavaroja ja arvostaa itseään terveellä tavalla, pystyy hän luomaan ympärilleen luottamusta ja turvallisuutta heittävästä ilmapiiristä. Antamalla rakentavaa palautetta, toimimalla vuorovaikuttavasti, hyväksymällä ja arvostamalla erilaisuutta, kuuntelemalla ja luomalla toivoa

tuetaan hyvää vuorovaikutusta. Vastaavasti juoruilu, kateus tai syyllistäminen vähentävät hyvinvointia. (Paasivaara 2009, 28–29.)

Vuorovaikutusta voidaan kuvata hyvän vuorovaikutuksen ja hyvinvointia vähentävän vuorovaikutuksen lisäksi sen taajuuden eli keskustelun syvyysluonteen mukaan. Kevyehkö rupattelu on tärkeää luottamuksen syntymiseksi. Tällöin jutellaan asioista yleisellä tasolla ilman henkilökohtaisten näkemysten esille tuomista. Varsinaisessa ammatillisessa keskustelussa keskitytään työn tekemiseen ja siihen liittyviin asioihin. Näitä voivat olla jo tehdyn työn arvioiminen tai uusien tavoitteiden sekä niiden saavuttamiseksi suunniteltavien keinojen asettaminen. Kokeimuksia ja tunteita jakavassa keskustelussa kerrotaan työhön liittyvistä tunteista ja tunnelmista. Työssä, jossa tehdään työtä omalla persoonallisuudella, on jakamisen kannalta tärkeää tämänkaltainen keskustelu. (Paasivaara 2009, 28–29.)

Työyhteisössä ihmisten välistä vuorovaikutusta, jossa annetaan ja saadaan henkistä, emotionaalista, tiedollista, toiminnallista tai aineellista tukea, kutsutaan työyhteisön sosiaalisesti tueksi. Tähän kuuluvat esimerkiksi tietotuki (neuvot, ehdotukset), aineellinen tuki ja arvostustuki (myönteisten arvioiden lausuminen toisen tekemisestä tai kyvyistä) sekä henkinen tuki, kuten halukkuus auttaa, empaattisuus, luottamuksellisuus, kuunteleminen ja rohkaiseminen. (Paasivaara 2009, 25.)

Työyhteisön sosiaalisen tuen keskeinen muoto on vertaistuki. Tällöin samassa elämäntilanteessa olevat henkilöt antavat toisilleen tasavertaisesti, vastavuoroisesti ja luottamuksellisesti tukea. Tuki perustuu kokemusten, tunteiden ja tuntemusten jakamiseen. Sosiaalista tukea kollegojen lisäksi voi saada johtajilta, ja tuen merkitys korostuu erityisesti työperäisen kuormittumisen ja työstä aiheutuvien ongelmien kohdatessa. Esimieheltä saatu sosiaalinen tuki suojelee tutkimusten mukaan työuupumukselta. Tärkeintä on voida luottaa tuen saatavuuteen, kun siihen on tarvetta. Sosiaalisen tuen perustana on toisten auttaminen ja jokaisen osallistuminen yhteisen toimintaan. Työyhteisön sosiaalisten suhteiden laatua kuvaavat yhteenkuuluvuus, sitoutuneisuus, ilmaisen avoimuus sekä ristiriitojen vähäisyys. (Paasivaara 2009, 26–27.)

4.3 Työyhteisön sosiaalinen pääoma

Yhteisöllisyys sekä yhteisön jäsenten vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa, joka on sekä koko työyhteisön että yksilön voimavara. Se vahvistaa yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalisen pääoman määrä ja laatu vaikuttavat työntekijöiden terveyteen. Toimiessaan negatiivisella tavalla sosiaalinen pääoma voi aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia, kuten kiusaamista tai kuppikuntaisuutta. Sosiaalisen pääoman rakentamiseen vaikuttavat toimiva työyhteisö ja hyvä johtaminen. Johtajuustutkimusten mukaan nykyiset tärkeimmät kehityskohteet liittyvät ihmisten johtamisen taitoihin. Esimiehen tulee luoda tehtävien kannalta mielekkäät olot ja resurssit sekä saada työntekijät motivoitumaan yhteisiin tavoitteisiin. (Manka & Manka 2016, 132–134, 137.)

Paasivaara (2009, 57) nostaa sosiaalisen pääoman ytimenä esille luottamuksen ja luottamuksenarvoisuuden. Työyhteisöissä, jossa sosiaalinen pääoma on korkea, huolehditaan henkilöstöstä, työt tehdään innostuneen ilmapiirin vallitessa, työhyvinvointi koetaan hyväksi, sairauspoissaolot vähenevät, johtajuus on oikeudenmukaista ja epäkohtiin puututaan. Vastaavasti jos sosiaalinen pääoma vähenee, henkilöstö ei koe tulevansa kuulluksi ja työyhteisöön tulee ristiriitoja. (Paasivaara 2009, 57–58.) Laine (2010, 27) määrittelee luottamuksen tunteeksi, jota tunnemme toista henkilöä kohtaa. Luotettavuus on kuva, jonka annamme itseltämme muille. Luotettava ihminen toteuttaa lupauksensa. Luottamus helpottaa asioiden hoitamista ja toimii sopimusten takuuna. Vuorovaikutus, luottamus ja oppiminen liittyvät toisiinsa. Luottamuksen tuoma tunne kannustaa jakamaan tietoa avoimesti ja avaa mahdollisuuden luovalle ajattelulle. Kun virheitä tai kritiikkiä ei tarvitse pelätä, uskalletaan ajatella uudella tavalla. (Laine 2010, 27–28, 110.)

Palautteen saaminen on ihmisen työhyvinvoinnin kannalta tärkeää, ja sen myötä voidaan peilata tekemistä ja käyttäytymistä. Toimivassa työyhteisössä voidaan antaa palautetta. Asiallinen palaute motivoi ja luo hyvää yhteishenkeä. (Paasivaara 2009, 89, 91.) Kallasvuo ym. (2012, 105) arvioivat, että palautteen antaminen sekä puheeksi ottaminen työtovereiden kesken on hyvin hienovarainen asia.

Esimies antamalla neuvovaa tai valmentavaa palautetta tekee ehdotuksia tai esittää toivomuksia, miten alainen voisi muuttaa toimintatapaamansa tai käyttäytymistään. Myös esimies odottaa alaisiltaan palautetta. Saamansa palautteen avulla hän saa eväitä esimiehenä ja johtajana kehittymiseen. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 61, 110.) Kehityskeskustelussa asetetaan työntekijälle tavoitteita sekä seurataan ja arvioidaan tavoitteiden toteutumista. Se on yksi luontainen tilaisuus palautteen antamiseen. Onnistuneen kehityskeskustelun on todettu parantavan työhyvinvointia. (Virtanen & Sinokki 2014, 157–158.)

4.4 Yksilöllinen työhyvinvointikokemus

Työhyvinvointia voidaan yksinkertaisimmillaan määritellä siten, että ihminen voi hyvin, viihtyy työssään ja tekee sitä mielellään. Työhyvinvointi vaihtelee useita kertoja työuran aikana. Sen voidaankin todeta olevan enemmän prosessi kuin lopputulos. Monet työhyvinvointia heikentävät asiat voidaan ehkäistä hyvillä työyhteisötaidoilla. Panostamalla työyhteisötaitoihin, kuten vuorovaikutus- ja tunnetulkkaustaitoihin, ristiriitojen ratkaisutaitoihin, riittävään ammatillisuuteen, empaattisuuteen sekä omasta jaksamisesta huolehtimiseen, vaikutetaan työhyvinvointiin. (Vesterinen 2010, 113–114.)

Työhyvinvointi on monista osa-alueista muodostuva kokonaisuus, jossa on syyseuraussuhteita useisiin suuntiin. Hyvinvoinnin perustana voidaan pitää turvallisuuden tunnetta ja luottamusta. Yksilön hyvinvointikokemuksiin liittyy myös töiden sujuminen ja häiriöttömyys. Työhyvinvoinnin puutteet näkyvät muun muassa työn keskeytyksinä, kuten sairauspoissaoloina tai ennenaikaisina eläköitymisinä. (Virtanen & Sinokki 2014, 141.) Ihminen on alttiimpi uupumukselle, jos työ on elämän ainoa sisältö, työn päämäärät ovat kovin epämääräisiä tai jos työntekijä ei pysty emotionaalisesti irrottautumaan työstään ja viettämään vapaa-aikaa. Uupuneena suorituskyky laskee. Perhe voi auttaa työstä irrottautumisessa, mutta toisaalta sekä työ että perhe vaativat kumpikin paljon, jolloin tilanne voi olla työntekijälle kohtuuton. (Heiske 2001, 193.)

Kauko-Valli ja Koironen (2010, 109) muistuttavat, että ihmisen stressinsietokyky on varsin yksilöllinen. Myös Heiske (2001, 23) toteaa, että ihmisten kyvyssä sietää kiirettä ja stressiä on suuria yksilöllisiä eroja. Stressinsietokykyiset ihmiset ovat usein oppineet jäsentämään työtehtävänsä vaikkapa luettelomalla, saattamalla ne tärkeysjärjestykseen ja suunnittelemalla ajankäyttönsä. (Heiske 2001, 23.) Positiiviset tunteet avartavat käytettävissä olevia ajattelu- ja toimintavaihtoehtoja, mikä antaa yksilölle enemmän mahdollisuuksia selvitä haastavissa tilanteissa. Yksilöllisyyden vuoksi työntekijöiden kokemukset tilanteista voivat olla erilaisia. Toinen voi kokea tilanteen myönteisen innostavana ja toinen lähes sietämättömän ylivoimaisena. Hyvä stressi terävöittää aistit ja mahdollistaa huippusuorituksen saavuttamisen. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 108–109.) Taulukossa 2 on lueteltu hyvän ja huonon stressin vaikutuksia.

Taulukko 2. Hyvän ja huonon stressin vaikutukset (Kauko-Valli & Koironen 2010, 109).

Hyvä stressi	Huono stressi
<ul style="list-style-type: none"> – virittää toimintaa – terävöittää aistit ja ajattelun – mahdollistaa huippusuorituksen 	<ul style="list-style-type: none"> – häiritsee ajattelua – häiritsee toimintakykyä – häiritsee palautumista – kuormittaa elimistöä

Kuten kokemus yleisestä hyvinvoinnista myös kokemus työhyvinvoinnista rakentuu yksilöllisesti. Toiselle työhyvinvointia voi lisätä työpaikan ihmissuhteet ja hyvä ilmapiiri ja toiselle työhyvinvointia tuo oman työn merkityksellisyyden kokemus. Taulukossa 3 on lueteltu työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin yksilöllisistä vaihteluista huolimatta. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 109–110.)

Taulukko 3. Työhyvinvointia lisäävät ja vähentävät tekijät (Kauko-Valli & Koironen 2010, 110).

Työhyvinvointia lisää	Työhyvinvointia vähentää
<ul style="list-style-type: none"> – tasapaino eri roolien välillä – tasapaino haasteiden ja voimavarojen välillä – tasapaino työn ja perheen välillä – tasapaino työn ja muiden elämän alueiden välillä 	<ul style="list-style-type: none"> – jatkuva kiire – jatkuva epävarmuus – elämän monimutkaistumisen tunne – jatkuva riittämättömyyden tunne

Psykologinen pääoma on monessa tutkimuksessa ollut yhteydessä työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen sekä työssä suoriutumiseen. Se liittyy tunteeseen olla oman elämän ohjaksissa ja kykyyn tuntea mielenrauhaa. Psykologisen pääoman ulottuvuuksia ovat itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys. Psykologista pääomaa voidaan oppia, ja sitä voidaan kehittää myös työyhteisöissä. (Manka & Manka 2016, 158–159.) Esimiehellä on tärkeä rooli kollektiivisen psykologisen pääoman edistämiseksi. Aito johtajuus kasvattaa ryhmän uskoa omiin mahdollisuuksiinsa ylittää esteitä sekä saavuttaa tavoitteita ja työskennellä niiden eteen. (Manka & Manka 2016, 170.)

5 Aikaisemmat opinnäytetyöt ja tutkimukset

Isoherranen väitöskirjassaan on tutkinut moniammatillisuuden kokemuksia terveydenhuollon työyhteisössä. Tutkimuskysymyksenä olivat kriittiset haasteet ja ilmiöt, joita moniammatillisen yhteistyön kehittämisessä arjessa kohdataan. Lisätavoitteena oli luoda kehittämistyön keskeisiä haasteita kuvaava malli siirryttäessä moniammatilliseen yhteistyöhön. Tulokset esiteltiin pääkategorioittain, joita olivat sovitut ja joustavat roolit, vastuuajattelun kehittyminen, yhteisen tiedon luominen, organisaatio rakenteena ja rajana sekä moniammatillisen yhteistyön oppiminen. (Isoherranen 2012, 12, 100.)

Pohdinnassaan Isoherranen (2012) kuvasi muun muassa moniammatillisen työyhteisön vaikutusta asiantuntijan rooliin ja asemaan, joka vaihteli tiimeittäin sen tekijöiden mukaan. Muuttuvat roolit ja tehtävät todettiin edellyttävän johdon ja ammattilaisten hyväksyntää ja vuoropuhelua. Yhtenä moniammatillisuuden ydinasiانا mainittiin tiedon kokoaminen ja yhteisen käsityksen muodostaminen. Kommunikaatiotaitojen lisäksi todettiin tarvittavan kykyä reflektiivisen asiantuntijuuden taitoon, jolloin syntyy ymmärrys ottaa huomioon toisten ammattilaisten näkökulmia ja luoda kaikkien asiantuntijoiden tietoa kokoavia käytäntöjä. Isoherranen totesi väitöskirjassaan moniammatillisessa yhteistyössä oleelliseksi kyvyn

esittää oman mielipiteensä ymmärrettävästi, valmiuden perustella sitä sekä valmiuden kuunnella toisia näkökantoja ratkaisuja tehtäessä. Todettiin tarvittavan keskustelevaa asiantuntijuutta. (Isoherranen 2012, 154, 156–157.)

Työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia ja opinnäytetöitä on tehty useita joko kohdeorganisaatiolähtöisesti tai toimialakohtaisesti. Soininen (2006) pro gradu -työssään keräsi tietoa tutkimuksen kohteena olevan yrityksen työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Osaksi tutkimusta kuului toiminta, jolla pyrittiin edistämään työntekijöiden hyvinvointia. Työn mielekkyys- ja kuormitustekijöiden tarkastelussa keskeisiksi asioiksi nousivat työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta työyhteisön toimintatavat, työn organisointi ja johtaminen. (Soininen 2006, 5, 77.)

Taskula (2012) kohdensi pro gradu -tutkielmansa työhyvinvoinnin ja kulttuurisen monimuotoisuuden kokemukseen työyhteisötasolla. Tutkimusaineistossa ilmeni, ettei erilaisuuden korostumisen tai ongelmatilanteiden kohtaamisen selittävinä tekijöinä pidetty kulttuurisia tai etnisiä tekijöitä. Niiden arvioitiin pikemminkin johtuvan henkilökemioista tai persoonallisuuksien kirjosta. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen koettiin vaikuttavan kulttuurisen monimuotoisuuden, kuten uskonnon ja tapojen erilaisuus. Suurimpana kehityskohteena todettiin puutteellinen kielitaito, joka muun muassa aiheutti lisätyötä ja kommunikaatio-ongelmista aiheutuneita väärintymmärryksiä. Erilaisuus nähtiin toisaalta työyhteisölle rikkautena ja voimavarana. (Taskula 2012, 6, 47.)

Tämä opinnäytetyö keskittyy eri taustaorganisaatioiden työntekijöiden kokemukseen työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä sekä heidän pohdintoihinsa tuen tarpeista. Tutkimustuloksissa esitän tutkimusaineistosta koostettuja havaintoja työyhteisön toiminnasta, moniammatillisesta työotteesta, työilmapiiristä sekä yksilön ja työyhteisön tuen tarpeista. Johtopäätöksissä peilaan havaintoja teoreettiseen viitekehykseen.

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Toimeksiantaja

Ohjaamo on matalan kynnyksen palvelupaikka alle 30-vuotiaille. Toimintamalli rakentuu monialaisesti eri hallinnonalojen peruspalveluista ja yhteistyöverkostosta. Ohjaamo tarjoaa monialaisesti ohjausta, neuvontaa ja tukea erityisesti erilaisissa nivelvaiheissa oleville nuorille edistään koulutukseen ja työelämään kiinnittymistä. (Kohtaamo 2018.)

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Joensuun Ohjaamo, joka on rakentunut uudelleen vuoden 2018 alussa. Vastuutahona Joensuun Ohjaamossa on Joensuun kaupungin työllisyyspalvelut. Ohjaamolla on kiinteät tilat, joissa työskentelee eri organisaatioiden ammattilaisia muodostaen yhdessä työyhteisön. Työntekijöitä on Joensuun kaupungin työllisyys- ja nuorisopalveluista, TE-toimistosta ja Joensuun Nuorisoverstas ry:stä sekä Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki ry:stä. Ohjaamo-työhön osallistuu osaviikkoisesti tai vierailen myös muita toimijatahoja. Tutkimuslupahakemus (liite 1) ja toimeksiantosopimus (liite 2) ovat opinnäytetyön liitteinä.

Kautto (2018) kuvaa Ohjaamon koostuvan monesta eri toimijasta ja useista eri organisaatioista. Ohjaamossa työskentely on eri organisaatioiden tavoitteiden, toimintojen ja toimintakulttuureiden yhteensovittamista. Haasteena voivat olla kotiorganisaatioiden ja Ohjaamon ristikkäiset tavoitteet. Asiantuntijat tekevät omaa työtään, mutta työskentely eroaa oman kotiorganisaation työstä. Puhutaan ohjaamomaisesta työotteesta. Ohjaamo-työntekijät eivät työskentele yhden työnjohdon alaisuudessa, vaan johtaminen ja esimiehisuus ovat hajautettuja ja siihen kuuluu myös etäjohtamista. Arkityön johtaminen on Ohjaamoissa ratkaistu esimerkiksi koordinaattorin tehtävällä tai ohjausryhmällä, johon kuuluu kaikkien Ohjaamossa työskentelevien organisaatioiden johtoa. (Kautto 2018.)

6.2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävät

Tutkimuksella on aina tarkoitus tai tehtävä. Tarkoitus ohjaa tutkimuksessa käytettävien menetelmien valintoja. Tutkimukseen voi sisältyä useampia tarkoituksia, ja ne voivat muuttua tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi, Remes & Sarajärvi 2000, 134–135.) Tutkimusalueeseen liittyviä tekijöitä kuvataan tutkimuksen tarkoituksessa, ja sitä voidaan ilmaista esimerkiksi käsitteillä ”kuvata, tunnistaa, selvittää, kartoittaa tai kehittää”. Tutkimuksen tavoite ilmaisee tutkimuksen hyödynnettävyyden. Tavoitteena kuvataan, mitä hyötyä tutkimuksesta tulee olemaan. Tutkimustehtävät asetetaan yleensä kysymysmuotoon. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 156–157.) Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, millaisia kokemuksia työntekijöillä on työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä. Tarkoituksena on myös kuvata, millaista tukea työntekijä tarvitsee työskentelyyn moniammatillisessa työyhteisössä.

Joensuun Ohjaamo on nuori työyhteisö, jonka yksi tavoite vuodelle 2018 on, että Ohjaamo-yhteisö on syntynyt. Opinnäytetyön tavoitteena on koota tietoa toimeksiantajalle työyhteisön nykytilasta ja tuen tarpeista työntekijöiden sanoittamana työyhteisön ja moniammatillisen yhteistyön kehittämisen tueksi. Tavoitteena on myös tuoda esille työyhteisön mahdollisia koulutus- tai valmennustarpeita. Tätä tietoa toimeksiantaja voi hyödyntää henkilöstön koulutusten suunnittelussa ja hankinnassa.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät:

1. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä?
2. Millaista tukea työntekijä tarvitsee työskentelyyn moniammatillisessa työyhteisössä?

6.3 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

6.3.1 Laadullinen tutkimusote

Hirsjärvi ym. (2000, 165) ovat luetelleet kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä piirteitä, joita ovat muun muassa aineiston kerääminen luottaen tutkijan omiin havaintoihin ja keskusteluihin tutkittavien kanssa sekä tutkijan tavoite löytää aineistosta yllättäviä seikkoja ilman teorian asettamista lähtökohdaksi. Kiviniemi (2018, 73) kuvaa laadullista tutkimusta prosessiksi. Tutkimusmenetelmälliset ratkaisut sekä tutkittavaan ilmiöön liittyvä arvoitus avautuu vähitellen. Tutkimuksen eri osa-alueet kuten tutkimustehtävä, teorianmuodostus, aineistonkeruu ja aineiston analyysi kehittyvät joustavasti tutkimuksen edetessä. (Kiviniemi 2018, 73.)

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistyksiin vaan kuvaamaan esimerkiksi jotain ilmiötä tai toimintaa. Olennaista on kerätä tietoa henkilöiltä, joilla on kokemusta tutkittavasta asiasta. Henkilöiden valinta ei voi olla satunnaista vaan tutkimuksen aineistonhankinnan kannalta perusteltua ja harkittua. Sekä sopivuudesta että harkinnanvaraisuudesta päättää tutkija. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden määrästä laadullisessa tutkimuksessa ei ole yksiselitteistä ohjetta. Saturaatio kuvaa tilannetta, jossa aineisto alkaa toistaa itseään. Laadullisessa tutkimuksessa tämä voi tulla esille esimerkiksi samojen teemojen toistumisena hankitussa aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 85–87, 89.)

Valitsin opinnäytetyöhön laadullisen tutkimusotteen, koska minua kiinnosti kuulla työntekijöitä ilman ennakolta valittua teoriaa. Halusin kuvata työntekijöiden kokemuksia ja heidän ajatuksiaan tuen tarpeesta työskentelyssä moniammatillisessa työyhteisössä.

6.3.2 Aineistonhankintamenetelmänä teemahaastattelut

Teemahaastattelu vastaa hyvin kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtia. Se on lo-make- ja avoimen haastattelun välimuoto, jossa haastattelun teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Tällöin haastateltavat voivat vastata kysymyksiin omin sanoin. (Hirsjärvi ym. 2000, 204–205; Hirsjärvi & Hurme 2000, 47.) Teemahaastattelu toteutetaan valittujen teemojen ja niitä tarkentavien kysymysten avulla, joilla pyritään saamaan vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2013, 75).

Hyvässä tutkimuksessa yhdistyvät luova ideointi, aihepiirin tuntemus, aiemmat tutkimukset ja aiheeseen sopivat teoriat. Haastattelua varten kannattaa laatia teemarako, joka antaa tilaa keskustelulle ja jonka pohjalta voi varmistaa, että jokainen teema tulee käsitellyksi. (Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 41–43.) Laine (2018, 39) toteaa, ettei strukturoitu teemahaastattelu ole hyvä väylä kokemuksiin. Tutkimukseni tavoitteena oli tuoda esille työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia tuen tarpeista, ja valitsin aineistonhankintaan yksilöhaastatteluina toteutettavat teemahaastattelut. Työstin teemahaastattelurungon mahdollisimman joustavaksi ilman tarkkaa struktuuria. Ennen varsinaisten haastattelujen toteuttamista kävin teemahaastattelurungon läpi toimeksiantajan kanssa ja tein esitestauksen rungolle. Teemahaastattelurunko on liitteenä 3.

Yleensä tehokkain tapa lähestyä haastattelu ehdokkaita on henkilökohtainen yhteydenotto, jolloin voi esittää perustelut heidän mukaan pyytämislleen. Haastattelukäytännöt ja -ympäristö on hyvä suunnitella haastateltava huomioon ottaen. Liian virallisessa tai muodollisessa tilassa hän voi kokea olonsa epämiellyttäväksi. Tutkimusaiheesta riippuen tutkija voi antaa haastattelun teemoista ennakkotietoa haastateltavalle. Jos aiheena ovat esimerkiksi prosessit tai käytännöt, joita haastateltavan on hyvä palauttaa mieleen ennen tapaamista, on kannattavaa kertoa aiheesta jo ennakkoon. Haastattelun tallentamisesta nauhoittamalla kannattaa sopia ennen tapaamista. (Eskola ym. 2018, 31–33, 35.)

Esittelin opinnäytetyön aiheen työyhteisölle elokuussa, jolloin pyysin vapaaehtoisia ilmoittautumaan teemahaastatteluihin. Kutsun esitin noin kahdellekymmenele työntekijälle. Toimeksiantajan toiveesta kohdensin kutsun moniammatillisen työyhteisön jäseniin, jotka työskentelevät Ohjaamossa osallistuen myös päivystykseen. Työyhteisöstä ilmoittautui tähän tutkimukseen mukaan kuusi työntekijää. Toteutin sekä haastatteluihin ilmoittautumisen että varsinaiset haastattelut siten, etteivät osallistujien henkilöllisyydet tulleet esille. Tein haastattelut työyhteisön ulkopuolisessa tilassa kolmen viikon ajanjakson aikana, jolloin tein yhden tai kaksi haastattelua päivässä. Ennen jokaista haastattelua allekirjoitin haastateltavan kanssa suostumuksen ja salassapitosopimuksen (liite 4). Halusin tällä varmistaa, että haastateltava osallistui mukaan vapaaehtoisesti ja hän antoi luvan haastattelun nauhoittamiseen. Lisäksi hän oli tietoinen minun toimivan tutkijan roolissa sekä käyttävän aineistoa vain opinnäytetyön tarkoituksessa. Haastattelujen kestot vaihtelivat 18–27 minuutin välillä.

Teemahaastattelussa tavoitteena saa olla keskustelunomainen ilmapiiri. Kun haastattelija osoittaa kuuntelevansa reagoimalla esimerkiksi nyökkäyksin, tilanteesta tulee luontevampi ja miellyttävämpi haastateltavalle ilmeettömyyteen verrattuna. Tutkija voi omalla käytöksellään kannustaa haastateltavaa tuomaan esille omia kokemuksiaan. Teemahaastattelutilanne eroaa kuitenkin spontaanista keskustelusta, koska se toteutuu tutkijan aloitteesta tavoitteellisena tiedonkeruuna. (Eskola ym. 2018, 28–29.) Valinnoillani pyrin luomaan haastatteluihin levollista tunnelmaa muun muassa sijoittuen istumaan hieman vinottain haastateltavaan sekä käyttämällä puhekieltä.

Huolehdin, että jokaisen haastateltavan kanssa kävimme läpi rungon mukaisesti kaikki teemat, mutta järjestys haastatteluissa vaihteli. Annoin tutkittavalle vapauksia haastattelussa kuvailla ajatuksiaan, jolloin saatoimme palata keskustelun aikana välillä kokemuksiin ja välillä tuen tarpeisiin. Keskustelut etenivät kokonaisvaltaisesti ilman kysymys-vastaus -asettelua. Kun halusin palata tarkentaen johonkin teemaan, toistin haastateltavan aiemmin esille tuomaa asiaa ilman, että esitin varsinaista kysymystä.

6.3.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Laadullisessa analyysissä aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena. Kaikki käsiteltävään aiheeseen liittyvät seikat on selitettävä esitettävän tulkinnan kanssa siten, etteivät ne ole ristiriidassa. Laadullinen analyysi koostuu havaintojen pelkistämisen ja arvoituksen ratkaisemisen vaiheista, jotka nivoutuvat toisiinsa. Pelkistämisen vaiheessa aineistoa tarkastellaan valitusta teoreettis-metodologisesta näkökulmasta. Pelkistämisen tavoitteena on karsia havaintomäärää havaintojen yhdistämisellä, mikä ei tarkoita yleistämistä tai tyyppitapausten etsimistä. Pelkistämisessä etsitään yhteisiä piirteitä, joiden tulee päteä poikkeuksetta kaikkiin havaintoihin. (Alasuutari 2001, 38–40.)

Laadullisen analyysin arvoituksen ratkaisemisen vaiheessa etsitään tulkintaa tutkittavasta aiheesta. Pelkistetyt havainnot voivat toimia tulkinnan johtolankoina, mutta arvoituksen ratkaisemisen yhteydessä on tarvetta käsitellä uudelleen aineistoa ottaen huomioon muun muassa yksittäiset ilmaisut. Aineistosta nousevien johtolankojen tulee tukea selitysmallia. Tutkimustulos on esimerkki jostakin muustakin kuin vain yksittäistapauksesta. (Alasuutari 2001, 44, 46, 243–244.)

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä on sisällönanalyysi. Se voidaan käsittää joko metodina tai teoreettisena kehyksenä, ja sen avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta. Aineiston analyysi vaatii metodin lisäksi tutkijalta herkkyyttä ja oivaltamista. Oman ymmärryksensä avulla tutkija tuo esille aineistosta löytämiään teemoja. Sisällönanalyysin keinoin aineisto pyritään kuvaamaan tiivistetyssä muodossa johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91, 100, 103.)

Sisällönanalyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen. Teoriaohjaavassa analyysissä teoria toimii analyysin tekemisen tukena. Analyysiyksiköt valitaan aineiston perusteella, mutta aiempi tieto asiasta ohjaa analyysia. Teorialähtöinen analyysi perustuu tiettyyn teoriaan tai malliin. Tällöin tutkittava ilmiö määritellään jo aiemman tiedon perusteella. Aineistolähtöisen analyysin analyysiyksiköt määrittyvät aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tut-

kimustehtävän perusteella. Teoria ohjaa analyysin tekemistä – ei aineistosta nousevia ilmiöitä tai lopputulosta. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 95–97.) Tutustuin opin näytetyön suunnitteluvaiheessa analysointimenetelmiin. Näistä minua kiehtoi aineistolähtöinen sisällönanalyysi, ja arvioin sen sopivan parhaiten työskentelyyni. Olin kiinnostunut tutkimustehtävän mukaisesti selvittämään työntekijöiden kokemuksia ja heidän ajatuksiaan tuen tarpeista.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan rytmittää kolmeen vaiheeseen: aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisen käsitteiden luominen. Redusointi voi olla tiedon tiivistämistä tai sen pilkkomista osiin. Aineistosta karsitaan kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen pois. Tätä työskentelyä ohjaa tutkimustehtävä. Klusteroinnissa aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia ja ryhmitellään pelkistetyt ilmaukset luokkiin. Luokittelu tiivistää aineistoa, koska tällöin yksittäiset ilmaukset sisällytetään yleisempiin käsitteisiin. Ilmaukset kootaan alaluokkiin, jotka edelleen ryhmitellään yläluokkiin. Yläluokat voidaan yhdistää pääluokkiin. Abstrahoinnissa valikoidaan tutkimuksen kannalta olennaista tietoa, jonka pohjalta muodostetaan teoreettisia käsityksiä. Tässä vaiheessa yhdistetään luokituksia niin kauan kuin se on mahdollista aineiston sisällön näkökulmasta. Tällöin edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 108–111.)

Analyysin ensimmäinen vaihe on litterointi, joka voi viedä aikaa. Nauhoitettu aineisto sisältää paljon tietoa, ja litteroinnissa se muutetaan tekstiksi. Analyysitapa määrittää litteroinnin tarkkuustasoa. Sisällönanalyysissä keskitytään puhuttuun sisältöön, jolloin usein litteroidaan sanatarkasti kaikki puhuttu. Kuitenkin tauot tai äänensävyt voidaan jättää merkitsemättä. (Eskola ym. 2018, 49; Ruusu vuori & Nikander 2017, 367–394.) Nauhoitteet litteroin sanatarkasti ennen seuraavaa haastattelupäivää. Jokaisen litteroinnin tarkistin käymällä läpi uudelleen nauhoitteen, jolloin lisäsin tai korjasin mahdolliset ensimmäisen litterointikerran virheet. Litterointiin käytin riviväliä 1,5, fonttina Arial ja fonttikokoa 12, jolloin haastatelluista aineistoa kertyi 45 sivua.

Luin kaikki litteroidut aineistot läpi, ja keskityin analyysissä kokemuksiin sekä ajatuksiin tuen tarpeista. Irrotin aineistosta opinnäytetyön tutkimustehtävien kanalta keskeiset ilmaisut otsikoituihin ryhmiin säilyttäen niiden alkuperäisen asiasyhteyden. Osa kommenteista sijoittui useamman otsikon alle merkityksensä vuoksi. Muodostuneista yhdestätoista ryhmästä kokemuksiin liittyi kuusi ja tuen eri ulottuvuuksiin viisi ryhmää. Kokemuksiin liittyvät otsikoidut ryhmät olivat työrooli yhteistyössä, yhteistyön vaikutus omaan työhön, työyhteisön ilmapiiri, johtaminen, esimiestyö ja organisointi, asiakasnäkökulma sekä mielipiteet moniammatillisuudesta ja työyhteisöstä. Tukeen liittyvät ulottuvuudet olivat vertaistuki, esimies/johdon tuki, työyhteisö, osaaminen ja miten tietoa tuen tarpeista. Ryhmien alkuperäisilmaisut muokkasinkin pelkistetyiksi ilmaisuiksi, joiden pohjalta muodostin aineistosta alaluokat. Yläluokat käsitteellistin alaluokista. Palasin analyysipolun eri vaiheissa tarkastelemaan alkuperäisaineistoja varmistaakseni, etten ollut kadottanut ja sivuuttanut työntekijöiden yksittäisiä ilmaisuja. Kuvasin taulukkomuodossa aineistolähtöisen sisällönanalyysipolun, joka on liitteenä 5.

Yläluokista tein otsikot opinnäytetyön tulokset-osioon, jonka kokoamisessa käytin pelkistettyjä ilmaisuja. Lisäsin opinnäytetyöhön ryhmiteltyinä eri työntekijöiden esimerkki-ilmaisuja kuvaamaan alkuperäisaineistoa. Poistin näistä ilmaisuista täytesanoja varmistaakseni, ettei haastateltavia pysty tunnistamaan opinnäytetyöstä.

7 Tulokset

7.1 Työyhteisö yhteistyössä

Haastatteluissa tuotiin esille työyhteisössä työskenneltävän useilla ammattinimikkeillä ja eri taustaorganisaatioiden työntekijöinä. Yhteisenä työn fokuksena kuvattiin nuorten auttaminen. Haastatteluissa pohdittiin oman työn asemoitumista työyhteisön kokonaisuuteen. Oma tehtävä ammattinimikkeen ja taustaorganisaat-

tion tavoitteiden mukaan arvioitiin selkeäksi. Haastatteluissa kuvattiin epävarmuuden tunteita, miten moniammatillisen työyhteisön kehittyvät toimintatavat sekä tavoitteet mahdollisesti vaikuttavat omaan työhön.

Haastatteluissa pohdittiin toisten työntekijöiden työnkuvia ja arvioitiin, etteivät kaikki työyhteisön työntekijät tunne toistensa työnkuvia tai osaamista kovin hyvin. Useimmin mainittiin toisen työntekijän työn tunteminen hänen ammattinimikkeensä perustella. Ammattinimikkeiden ja taustaorganisaatioiden tietäminen koettiin vähentävän työyhteisön sisällä työn päällekkäisyyttä sekä auttavan työparin valinnassa asiakastilanteisiin. Yhdessä haastattelussa todettiin, että työyhteisö tuntee toisensa hyvin ja työnkuvat ovat selkeät, ja yhdessä haastattelussa mainittiin mieluiten pyydettävän apua samalta taholta, koska muita ei vielä tunnettu hyvin. Pohdittaessa työyhteisön muodostumista todettiin, että työyhteisö on nuori ja sinne on tullut eri vaiheissa uusia työntekijöitä. Lisäksi mainittiin samoissa tiloissa työskentelevän muita työntekijöitä esimerkiksi yhtenä päivänä viikossa. Heidät koettiin tärkeäksi osaksi moniammatillista yhteistyötä.

Tää on niin hauska, ku tää koko ajan muuttuu - -
Ollaan saatu paljon tämmösiä pistokäyjiä.

Organisaatorajojen koettiin osittain näkyvän muun muassa yleisessä tiedonkullussa. Asiakastyön arvioitiin sujuvan hyvin, ja asiakastilanteissa keskustelun sujuvan juohevasti. Tärkeinä asioina yhteistyössä mainittiin selkeä roolitus ja tiedonkulku.

Työntekijöiden kerrottiin osallistuvan erilaisiin tapahtumiin, infoihin ja esittelytilaisuuksiin, mikä vie aikaa varsinaiselta asiakastyöltä. Lisäksi työhön mainittiin kuuluvan useiden toimintatapojen yhtäaikainen kehittäminen. Osa näistä liittyi omaan taustaorganisaatioon ja osa tähän työyhteisöön. Työntekijän työpanoksen koettiin jakautuvan useisiin osa-alueisiin. Työntekijöiden kerrottiin osallistuvan omien taustaorganisaatioidensa palavereihin, mutta epäiltiin, etteivät nämä ajankohtais-tiedot tavoita muita työyhteisön jäseniä. Työyhteisön palaverin toivottiin vielä jäsentyvän, ja esitettiin siinä käytävän taustaorganisaatioiden ajankohtaisasiat tiivistetysti läpi.

Haastatteluissa pohdittiin johtamista, esimiesten roolia sekä työyhteisön töiden organisointia. Taustaorganisaatioiden asettaman työtehtävän ja tämän työyhteisön odotusten välillä koettiin olevan ristiriitaa tai epäselvyyttä. Tätä pohdittiin haastattelujen eri vaiheissa.

Joku voi vetää lankaa vähän tuonne päin ja joku tännepäin - -
 Mitkä odotukset kukaki asettaa työntekijöille.
 Esimiestenki pittää miettii - - niitä odotuksia, toivottavasti ei ainakaan vastakkaisia.
 Tää moniammatillinen ja eri organisaatiot - - ku näitä johtajia on sitte vähä joka suuntaan - - se on haaste.
 Toimintatavat on erilaiset siinä suhteessa - -

Esimiehille sekä työyhteisön yhteisen työn organisoinnille esitettiin toiveita. Todettiin, etteivät kaikkien esimiehet tunne työyhteisön työtä yhtä hyvin, ja oman esimiehen toivottiin tutustuvan työyhteisön työhön paremmin. Vuoropuhelua esimiesten välille haluttiin lisää. Esimiehillä todettiin olevan rooli organisaatorajojen häivyttämisessä työyhteisön sisällä. Lisäksi oman työn ja työyhteisön odotusten välille toivottiin selkiyttämiseen apua. Tilaratkaisut tulivat toistuvasti esille – myös työn organisointiin liittyen. Työhuoneiden kerrottiin sijaitsevan eri kerroksissa ja tilapäisesti tässä työyhteisössä työskentelevien työntekijöiden tarvitsevan myös työhuoneita. Haastatteluissa mainittiin työntekijöiden etsivän välillä vapaita huoneita tai työskentelevän ilman huonetta, minkä koettiin vähentävän työn tehokkuutta. Työyhteisön työn organisointiin pohdittiin työnjohdollisia ratkaisuja.

Moniammatillisessa työyhteisössä - - ois kuitenkin joku sellanen lähiesimies, joka ois kaikkien esimies.

7.2 Moniammatillinen työote asiakastyössä

Kaikki haastateltavat kokivat moniammatillisen yhteistyön hyvänä ja sen hyödyn omassa työssään. Yhteistyön kerrottiin nopeuttavan asioiden selvittelyä ja hoitamista. Yhteistyötä helpottavana asiana mainittiin yhteiset työskentelytilat. Toisen työntekijän tavoittaminen koettiin nopeaksi, kun työhuoneet sijaitsivat vierekkäin tai samassa rakennuksessa. Onnistuminen asiakasprosessissa tunnistettiin yhteistyön tulokseksi. Toisten työntekijöiden kanssa työskentelyn todettiin laajenta-

van näkökulmaa asiakkaan tilanteeseen sekä tukevan omaa ammatillista kehittymistä. Oppimisen todettiin olevan vastavuoroista, ja omaa tietoa kerrottiin annettavan toisten käyttöön. Oma työrooli ohjaajana koettiin selkeänä.

Semmosia konkareita - -

Siellä on sitä porukkaa, joka tietää tietyistä asioista - -

Pääsee näkemään muita ja omakin tieto/taito pitäis karttua.

Saa aina vähä uusia kulmia siihe hommaan.

Henkilö, joka on vastuussa siitä asiakasprosessin etenemisestä, ja ne muut toimijat on siinä tukena.

Yhteistyössä tunnistettiin myös ongelmia. Toisen työntekijän kerrottiin voivan vaikuttaa ristiriitaisella ohjauksella asiakkaan palveluprosessiin. Yhteisen keskustelun merkitystä ja toisen työntekijän ammatillisuutta sekä yhteistyökykyä pidettiin tärkeänä työparityöskentelyssä. Moniammatilliseen yhteistyöhön todettiin haettava kumppaneita myös tämän työyhteisön ulkopuolelta asiakkaan palvelutarpeiden mukaisesti. Perusteluina tälle esitettiin, ettei kyseistä palvelua ole mahdollista saada tämän työyhteisön sisällä tai sitä on saatavilla vain harvoin.

Asiakkaalle arvioitiin olevan hyötyä moniammatillisesta yhteistyöstä asioiden hoidon nopeutumisen lisäksi muun muassa siten, ettei asiakkaan tarvitse asioida useassa eri paikassa, kertoa samoja asioita useampaan kertaan tai ilmoittaa asioiden etenemisestä eri tahoille. Haastatteluissa kerrottiin, että aluksi useiden työntekijöiden yhteinen työskentely on saattanut aiheuttaa asiakkaalle hämmennystä. Työskentelytavoista keskustelu on selkiyttänyt tilanteen. Asiakkaan kannalta tärkeänä todettiin, että yhteisessä työskentelyssä työntekijöiden kasvot tulevat asiakkaalle tutuiksi. Työyhteisön arvioitiin näyttävän asiakkaalle yhtenäisenä yhteisönä.

En koe, että ehkä moni ei sillee hahmota - - heillehän se näyttäytyy Ohjaajana.

Ei semmone moniammatillisuus sinänsä erotu.

Ei asiakkaat välttämättä ees ajattele - - ne on vaan ohjaajia.

7.3 Työilmapiirin kehittyminen

Haastatteluissa hyvä työilmapiiri arvioitiin tärkeäksi sekä yhteisön toimimisen että asiakkaalle välittyvän tunnelman kannalta.

Tärkein asia kaiken toimijuuden kannalta on, että on hyvä työilmapiiri. Nuori aina aistii siinä asiakastilanteessa sen, jos joittenkin välillä on kitkaa.

Hyvän työilmapiirin piirteiksi haastatteluissa todettiin muun muassa avoimuus, luottamuksellisuus sekä rehellisyys. Esille tuotiin kokemuksia, jotka tukivat hyvän ilmapiirin tunnetta työyhteisössä.

Eikä siellä oo negatiivinen tunnelma.
Oikeus sanoa oma mielipiteensä ja sitä kuunnellaan - -
Ei oo sellasta teilausta.
Lämmin ja hyvä ilmapiiri – ainakin suurimmaks osaks.
Kaikilla on paljon töitä, ni sit jotenkin löydetään aikaa auttaa sitä työkaveria.
Miusta hyvää, et ihmiset on avoimia.
Tavotettavissa siinä toki nuorille mutta toisille työyhteisöjäsenille - -

Työyhteisön ilmapiirissä tunnistettiin myös jännitteitä. Niiden arvioitiin johtuvan esimerkiksi taustaorganisaatioiden rooleista sekä siitä, että osa työntekijöistä on kiinnittynyt tähän työyhteisöön muita vahvemmin. Pohdittiin, onko tämä työyhteisö fyysisen paikan lisäksi henkinen paikka. Osan työntekijöiden kanssa on tutustuttu paremmin, mikä ilmenee luottamuksellisina keskusteluina. Vastaavasti toisten kanssa on ollut vaikeaa päästä tervehtimistä laajempaan keskusteluun. Osassa haastatteluja tuotiin esille huoli, ettei työyhteisöä koeta tiiviinä tai siinä on havaittavissa rakoilemista. Todettiin, että asioiden ääneen pohtiminen on voinut aiheuttaa epämiellyttävän tilanteen, jonka vuoksi tätä toimintatapaa ei jatkossa koettu välttämättä hyvänä. Yhdessä haastattelussa todettiin tuntemuksen kiireestä tai henkilökohtaisen elämän voivan vaikuttaa tunnekokemukseen työyhteisössä.

Haluaisin nähdä vielä sellasena tiivimpänä tän yhteisön.
Sisällä oltais yhtenäinen - -
On kiire ja on vaan henkilökohtasessa elämässä väsymystä - - jonku työtapa tai sanominen on saattanu ärsyttää.

Tilaratkaisujen merkitys nostettiin esille työilmapiiriin vaikuttavana tekijänä. Yhteinen taukotila todettiin useammassa haastattelussa tärkeäksi hyvän työilmapiirin rakentumisen kannalta. Työskentelytilojen terveyteen ja mahdollisiin uusiin tiloihin muuttoon liittyvät keskustelut arvioitiin vaikuttavan osaan työntekijöitä kuormittavasti. Kun työntekijät pohtivat haastatteluissa työilmapiiriä ja työyhteisön rakentumista, usein todettiin, että tämä työyhteisö on nuori ja että itsekkin on työskennellyt siinä vain vähän aikaa.

7.4 Työntekijän yksilölliset tarpeet tuelle ja osaamisen kehittämiseksi

Haastatteluissa todettiin vertaistuki tärkeimpänä tuen muotona työntekijöille. Yleisesti tähän koettiin olevan mahdollisuus. Toisen työntekijän tavoittamista edisti työskentely lähekkäin esimerkiksi vierekkäisissä työhuoneissa, jolloin kynnys keskusteluille koettiin matalaksi. Toisilta työntekijöiltä toivottiin palautetta. Tärkeänä koettiin keskustelu työstä toisen samaa työtä tekevän työntekijän kanssa. Osalla työntekijöistä tähän todettiin olevan toisia paremmat mahdollisuudet. Vertaistukea ja ammatillista keskustelua toivottiin spontaanin keskustelun lisäksi myös säännöllisissä tapaamisissa.

Haastavia asiakaskeissejä - - saa purkaa niitä työasioita ja jutella.

Se vertaistuki - - huutelu huoneitten välillä - -

Asiakaspalavereita - - jollai tavalla strukturoituja - - nyt keskustellaa tästä aiheesta.

Esimiesten tukea arvioitiin tarvittavan sekä yksittäiselle työntekijälle että koko työyhteisölle. Työntekijälle tukena on esimiehen antama palaute työstä. Tätä todettiin saatavan, mutta toisaalta myös kaivattiin lisää. Esimiehen tuella koettiin olevan merkitystä oman työroolin yhteensovittamisessa työyhteisön toiminnan ja tavoitteiden kanssa. Haastattelussa tuotiin esille havainto, ettei työyhteisön sisällä työ ole jakautunut tasaisesti, ja tähän toivottiin kiinnitettävän huomiota töiden organisoinnissa.

Haastatteluissa pohdittiin tuen tarvetta oman ammatillisen osaamisen vahvistamiseen. Tähän todettiin olevan keinoja työyhteisössä. Moniammatillisen yhteistyön sekä keskustelun toisten ammattilaisten kanssa koettiin kehittävän omaa

asiantuntemusta. Lisäksi esitettiin koulutustoiveita ratkaisukeskeisyyteen, puheeksi ottamiseen tai kriisien kohtaamiseen.

Haastateltavat arvioivat, että jatkossa tuen tarpeiden ja niihin liittyvien toiveiden keräämiseen olisi hyvä olla useita eri tapoja.

Ei oo helppo tuua jonkun ison pöydän ääressä - -
 Kaikki kyselyt - - kai niihin joku vastaa joskus.
 Jotku kyselyt - - pysyis jotenki se anonymiteetti - -
 Varmaan tälle haastattelemalla.
 Esimiehistä se lähtee.

Yleisesti koettiin, etteivät palaverit ole sopivin keino kerätä tietoa tuen tarpeista. Yhdessä haastattelussa kuitenkin arvioitiin palaverin sopivan tarkoitukseen. Kyselyt todettiin helpoiksi sekä toteuttaa että vastata. Kaikkien työntekijöiden arvioitiin voivan tuoda kyselyissä mielipiteensä esille, mutta samalla pohdittiin, etteivät kaikki vastaisi niihin. Luottamuksellinen haastattelu tuli tiedonkeräämisen tapana esille useimmin. Yleisesti koettiin tärkeäksi mahdollisuus tuoda esille tarpeita nimettömästi. Esimiehet ja työyhteisön koordinaattori mainittiin mahdollisina tietojen kerääjinä. Yhdessä haastattelussa todettiin, että esimiehillä olisi hyvä olla lupa kehityskeskustelujen pohjalta vaihtaa keskenään tietoa työyhteisön tuen tarpeista.

7.5 Työyhteisön tueksi

Työyhteisön tuen tarpeena haastatteluissa todettiin olevan tarve työrauhaan ja mahdollisuuteen keskittyä perustyöhön sekä työyhteisön onnistumiskokemusten tarkasteluun ja toteamiseen. Työyhteisön toimivuuden rakentumisen arvioitiin toteutuvan parhaiten tekemällä perustyötä. Esille tuotiin huoli, ettei uuden toimintamallin rakentamisen kiireellä tai työntekijöiden jatkuvan tavoitettavuuden vaatimuksilla kuormitettaisi liikaa työntekijöitä ja aiheutettaisi vastustusta. Haastatteluissa todettiin tarvittavan työyhteisön sisällä ymmärrystä työntekijöiden yksilöllisille tarpeille.

Pitäis keskittyä siihen perustyöhön.
 Liiallinen muutoskaan ei välttämättä oo kokoajan - -

Asiat kehittyä ajan kanssa.
Joku tykkää, et se ovi on välillä kiinni ja se on sallittua.

Useimmissa haastatteluissa pohdittiin työnohjauksen merkitystä sekä yksilölle että koko työyhteisölle. Yleisimmin koettiin, että työyhteisössä pitäisi olla mahdollisuus moniammatilliseen työnohjaukseen, jonka arvioitiin voivan tukea työyhteisön yhteisöllisyyden vahvistumista. Työntekijälle työnohjausta toivottiin sekä oman ammatillisen kasvun että työssä jaksamisen tueksi. Tähän tarpeeseen työnohjausta voitaisiin toteuttaa myös yksilöohjauksena haastateltavan arvion mukaan. Osassa haastatteluja mainittiin työyhteisö- tai kehittämispäivät tukimahdollisuuksina yhteisöllisyyden kehittymiselle.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, millaisia kokemuksia työntekijöillä on työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä. Kokemusten lisäksi tarkoituksena oli kuvata, millaista tukea työntekijä tarvitsee työskentelyyn moniammatillisessa työyhteisössä. Opinnäytetyön tavoitteena oli koota tietoa työyhteisön nykytilasta ja tuen tarpeista työntekijöiden sanoittamana työyhteisön ja moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi tueksi. Opinnäytetyö vastaa tutkimustehtäviin. Tutkimustuloksissa kuvaan hankitun aineiston pohjalta työntekijöiden kokemuksia työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä ja heidän ajatuksiaan tuen tarpeista. Tutkimustulokset jäivät toimeksiantajan käyttöön, jolloin niitä voidaan hyödyntää työyhteisön ja moniammatillisen yhteistyön kehittämisen tukena sekä henkilöstökoulutuksen suunnittelussa.

Hankin tutkimusaineiston yksilöhaastatteluina, joissa käytin teemahaastattelurunkoa varmistamaan, että kaikkien haastateltavien kanssa käsitteelin yhdenmukaisesti tutkimusaihetta. Valmistelemäni teemat keskittyivät kokemuksiin sekä tuen tarpeisiin ja keinoihin. Haastattelut pidin avoimina, ja varoin tuomasta haastattelurungon ulkopuolelta teemoja tai painottamasta teemojen merkitystä, jolloin haastattelussa käsiteltävät asiat olivat tutkittavan valitsemia.

8.1 Osaamisen kehittyminen

Moniammatillisessa yhteistyössä Isoherrasen (2005, 14) mukaan yhdistyy eri ammattialojen työntekijöiden ja asiantuntijoiden työskentely asiakaslähtöisesti rakentaen yhteistä ymmärrystä tilanteesta sekä tarvittavista toimenpiteistä ongelman ratkaisemiseksi. Opinnäytetyön aineistossa kuvattiin työskentelyn toisten ammattilaisten kanssa laajentavan näkökulmaa asiakkaan tilanteesta sekä tukevan oman ammatillisuuden kehittymistä. Apua koettiin olevan saatavilla toisilta työntekijöiltä.

Moniammatillisessa yhteistyössä asiantuntijat voivat työskennellä rinnakkain, muodostaa yhdessä keskustellen yhteisen käsityksen tavoitteista tai rikkoa sovittu roolirajojaan työskennellessään asiakaslähtöisesti (Isoherranen 2005, 17). Aineistossa työyhteisön yhteistyössä kuvattiin yhden työntekijän olevan vastuussa asiakasprosessissa ja muiden työntekijöiden tukevan tätä prosessia omalla työpanoksellaan. Onnistuminen tunnistettiin yhteistyön tulokseksi.

Paasivaara ja Nikkilä (2010, 67) tuovat esille moniammatillisen yhteistyön toteutumisen esteinä tai haittoina muun muassa arvomaailmojen ja toimintatapojen erilaisuuden sekä työnjaon ja tavoitteiden epäselvyyden. Aineistossa kuvattiin tilanteita, joissa toinen työntekijä on voinut ristiriitaisella ohjauksella vaikuttaa asiakkaan palveluprosessiin haitallisesti. Ratkaisuksi todettiin keskinäisen vuoropuhelun lisäämisen sekä toimintatavoista sopimisen.

Roolirajoja rikkovassa työyhteisössä Isoherranen (2005, 17) on luetellut työskentelyperiaatteiksi kyvyn jakaa tietoa ymmärrettävästi, ammatillisten rajojen väljyyden, kyvyn ottaa yhteistä vastuuta, halukkuuden olla samanaikaisesti oppija ja erikoisasiantuntija sekä valmiuden sopeuttaa rooleja tiimin sisällä asiakkaan tarpeista lähtien. Aineistossa oppiminen kuvattiin vastavuoroiseksi sekä omaa tietoa todettiin annettavan toisen käyttöön.

Manka ja Manka (2016, 139) viittaavat työyhteisötaitoilla omasta työstä ja osaamisesta huolehtimisen lisäksi muun muassa yhteistyötaitoihin ja kiinnostukseen

muiden työtä kohtaan. Rekola (2008, 16–17) toteaa, että moniammatillisessa yhteistyössä asiantuntijuus ei ole yksittäisen henkilön ominaisuus vaan se syntyy yhteistyössä ja että yhteistyöosaamiseen sisältyy toisten asiantuntijoiden arvostaminen sekä siihen luottaminen. Opinnäytetyön tulokset tukevat näkemystä, että työskentely moniammatillisessa työyhteisössä antaa mahdollisuuden työntekijän ammatilliselle kehitymiselle ja haastaa kehittämään työyhteisötaitoja, kuten yhteistyökykyä ja vuorovaikutustaitoja.

8.2 Työyhteisön kehittyminen

Sosiaalinen pääoma on työyhteisön ja yksilön voimavara, joka syntyy hyvästä johtamisesta sekä toimivasta työyhteisöstä (Manka & Manka 2016, 132, 134). Työyhteisön hyvä ilmapiiri ja sisäinen toimivuus tukevat sekä työorganisaation menestymistä että työntekijöiden hyvinvointia. Huono työilmapiiri ja työkuultuuri ovat usein merkkeinä johtamisen puutteista tai sisäisistä kehittymättömistä toimintavoista. (Paasivaara 2009, 59–60.) Aineistossa hyvä työilmapiiri todettiin sekä työyhteisön toimimisen että asiakkaalle välittyvän tunnelman kannalta tärkeäksi, ja siinä oli hyvää työilmapiiriä tukevia havaintoja, kuten avoimuus sekä alttius toisten auttamiseen.

Aineistossa tuotiin esille työilmapiirin rakentumiseen liittyviä riskejä. Työntekijöiden kiinnittymisessä osaksi yhteisöä oli eroja, minkä esille tuomista arasteltiin haluten välttää yhteisesti koetun hyvän rikkomista. Paasivaara (2009, 73) arvioi, että kielteisen ilmapiirin välttäminen synnyttää helposti ristiriitoja. Avoin vuorovaikutus on keskeistä työhyvinvoinnin ja työyhteisön toiminnan kannalta toteaa Kaivola (2003, 145) ja jatkaa, etteivät työpaikan tilajärjestelyt ehkä mahdollista pohdiskelevaa keskustelua. Aineistossa arvioitiin työskentelyn lähekkäin esimerkiksi viereisissä työhuoneissa edistävän toisen työntekijän tavoittamista ja yhteistä keskustelua.

Aineistossa pohdittiin oman työroolin sekä tämän työyhteisön tavoitteiden välistä ristiriitaa tai epäselvyyttä. Organisaatioiden toimintatapojen ja tavoitteiden koettiin vaikuttavan töiden yhteensovittamiseen työyhteisössä, vaikei niiden koettu

vaikuttavan varsinaiseen asiakastyöhön. Manka ja Manka (2016, 174) mainitsevat muun muassa roolien epäselvyyden sekä epäselvät tavoitteet työhyvinvointia heikentävänä paineena. Paasivaaran (2009, 52) mukaan johdon tehtävänä on varmistaa, että työyhteisö pystyy suoriutumaan perustehtävästään mahdollisimman hyvin. Aineistossa esimiesten toivottiin tutustuvan tarkemmin työyhteisössä tehtävään työhön sekä lisäävän keskinäistä keskustelua työyhteisön toimintatavoista ja tavoitteista.

Paasivaaran (2009, 26) mukaan sosiaalisen tuen keskeinen muoto työyhteisössä on vertaistuki. Se kuvattiin aineistossa tärkeimmäksi toteutuvaksi tuen muodoksi. Ammatillisen keskustelun ja vertaistuen toteutumiseksi toivottiin säännöllisiä tapauksia. Lisäksi esitettiin toiveina muun muassa palautetta työstä, mahdollisuutta työnohjaukseen ja työyhteisöpäiviä. Paasivaara (2009, 89) toteaa palautteen saamisen olevan työhyvinvoinnin kannalta tärkeää. Jatkossa tuen tarpeita ja sen muotoja toivottiin kerättävänä useilla eri tavoilla kuten haastatteluilla, kyseilyillä, palaverien yhteydessä tai kehityskeskusteluissa.

Aineistossa mainittiin usein, ettei työntekijä ollut vielä työskennellyt työyhteisössä kauan ja työyhteisön muotoutuneen lyhyessä ajassa. Samoissa tiloissa kerrottiin työskentelevän työyhteisön työntekijöiden lisäksi muita työntekijöitä esimerkiksi yhtenä päivänä viikossa. Arvioitiin, ettei toisten työntekijöiden taustoja tai vahvuuksia tunnettu vielä kovin hyvin. Sundvik (2006, 30) erittelee työyhteisön tai tiimin elinkaaren eri vaiheisiin, joita ovat muodostumisvaihe, sekaannusvaihe, pelisääntövaihe ja tuottamisvaihe. Työyhteisö on aineiston perusteella vielä elinkaaren alkuvaiheissa. Aineistossa esitettiin huoli, että kiirehtimällä liikaa uuden toimintamallin rakentamista voidaan kuormittaa työntekijöiden jaksamista ja aiheutetaan vastustusta. Sundvik (2006, 30) toteaa, että aloittavassa työyhteisössä on tärkeää luottamuksen rakentaminen, toisten tuntemaan oppiminen ja tavoitteiden sekä visioiden täsmentyminen.

Työyhteisön näkyvä osa on sen tehtävätaso, joka määrittelee yhteiset päämäärät sekä työntekijöiden tehtävät ja jota pystytään usein kuvaamaan konkreettisesti. Toimivan työyhteisön tunnuspiirteinä voidaan pitää sen toiminnan olevan perus-

tehtävän mukaista, työyhteisön jäsenten tiedostavan oman asemansa kokonaisuudessa ja olevan selvillä sekä yhteisistä että yksilöllisistä työn tavoitteista. (Kaivola 2003, 20–21, 142.) Aineistossa yhteisenä työn fokuksena kuvattiin nuorten auttaminen. Työn kerrottiin jakautuvan useisiin osa-alueisiin. Asiakastyön lisäksi työntekijöiden mainittiin osallistuvan erilaisiin tapahtumiin, infoihin ja esittelytilaisuuksiin. Yhtäaikaisista kehittämistehtävistä osa liittyi omaan taustaorganisaatioon ja osa tutkittavaan työyhteisöön. Aineistossa toivottiin mahdollisuutta keskittyä perustyöhön, jonka arvoitiin parhaiten tukevan työyhteisön toimivuuden rakentumista.

Paasivaaran (2009, 95) mukaan toimivuus ja avoimen ilmapiirin syntyminen on kaikkien työyhteisön jäsenten vastuulla. Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijän kykyä ja halua toimia työyhteisössä rakentavalla tavalla perustehtävän mukaisesti ja tukea muita työntekijöitä sekä johtoa (Paasivaara 2009, 96). Aineistossa tuotiin esille työntekijöiden vastuu työyhteisön rakentumisessa ja pohdittiin vaihtoehtoja esille tuotuihin ongelmiin.

Yhtenä toimivuuden mittarina voidaan pitää valittua palaverikäytäntöä kuten, uskalletaanko työyhteisössä ilmaista itseään tai ovatko käytännöt joka tilanteessa samankaltaisia (Paasivaara 2009, 60). Aineistossa työyhteisön palaverien toivottiin vielä jäsentyvän, ja esitettiin siellä käytävän läpi muun muassa taustaorganisaatioiden ajankohtaisasiat tiivistetysti.

Toimivuuteen vaikuttavat monet tekijät, joita aineiston ja teoriakirjallisuuden perusteella ovat muun muassa työyhteisötaidot kuten yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot, ilmapiiri, tilaratkaisut, esimiestyö ja johtaminen sekä työtehtävät ja niiden selkeys. Opinnäytetyön tutkimustulokset vahvistavat havaintoa, että työyhteisön rakentuminen on kehittyvä prosessi, jolle on hyvä antaa aikaa. Työyhteisön toimivuutta voidaan tukea useilla keinoilla kuten kehittämällä esimiestyötä, tarjoamalla koulutusta, selkiyttämällä sisäistä toimivuutta sekä vahvistamalla hyvää työilmapiiriä unohtamatta mahdollisuutta keskittyä perustyöhön.

9 Pohdinta

9.1 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä metodikirjallisuudessa validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden kautta. Validius merkitsee, että tutkimuksessa on tutkittu, mitä siitä on luvattu. Reliabiliteetti liittyy tutkimustulosten toistettavuuteen. Nämä käsitteet on määritelty aluksi määrällisen tutkimuksen tarpeisiin, joten niiden soveltuvuutta laadulliseen tutkimukseen on kritisoitu. Kun pohditaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta, usein keskustellaan kysymyksistä totuudesta ja objektiivisesta tiedosta. Laadullisen tutkimuksen objektiivisyyteen liittyen on hyvä pohtia havaintojen luotettavuuden lisäksi puolueettomuutta. Tutkija saa aineistoa tiedonantajilta. Puolueettomuuteen kuuluu, että tutkijan tulee havainnoida ja kuulla tiedonantajia ilman esimerkiksi sukupuolen, uskonnon tai poliittisen asenteen vaikutusta. Laadulliseen tutkimukseen liittyy kuitenkin, että tutkija on tutkimuksen luoja ja tulkitsija. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 134–136.)

Haastattelutekstiä voidaan tulkita monista eri näkökulmista. Tulkintaa tehdään kvalitatiivisessa tutkimuksessa koko prosessin ajan. Tutkija tulkitsee haastateltavan ilmaisuja ja lukija tutkijan. Lukijan tulee pystyä luottamaan tutkijan tulkintaan tuloksista. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 151–152.) Tutkija pystyy lisäämään laadullisen tutkimuksen uskottavuutta, jos vastaavia ilmiöitä ja selityksiä on löydettävissä muista tutkimuksista (Moilanen & Rähä 2018, 65).

Opinnäytetyön koko prosessiin liittyy valintoja, jotka tulee olla eettisesti perusteltuja. Ensimmäinen valinta liittyy jo opinnäytetyön aiheeseen. Aineiston hankinnassa kiinnitetään huomiota tiedonhankinnan tapoihin, ja tutkimukseen osallistuville henkilöille kerrotaan tutkimuksen kulusta sekä pyydetään vapaaehtoinen suostumus. Tutkimuksen missään vaiheissa ei käytetä epärehellisiä keinoja kuten plagiointia tai toisten tutkijoiden vähättelyä, eikä myöskään tutkimustuloksia yleistetä kriiikittömästi tai raportointi ole harhaanjohtavaa. (Hirsjärvi ym. 2000, 27–29.)

Olen kiinnostunut työyhteisöjen toiminnasta sekä työskentelystä moniammatillisesti. Halusin selvittää tutkijana, millaisia ajatuksia on moniammatillisessa työyhteisössä työskentelevillä työntekijöillä. Tunnistin opinnäytetyön idea- ja suunnitelmavaiheessa tarpeen kiinnittää huomiota objektiivisuuden varmistamiseen. Opinnäytetyö kohdentui työyhteisöön, jonka tiloissa osin työskentelen. Laadin työskentelysuunnitelman ja arviointityökalun, joissa tarkasteltavat osa-alueet olivat objektiivisuus, anonyymiyden osallistaminen ja teoria. Kirjasin opinnäytetyöprosessin aikana suunnitelma- ja arviointitaulukoihin, miten aion varmistaa eri osa-alueiden toteutumisen ja myös arvion, miten olin sen toteuttanut. Muistiinpanojeni perusteella voin todeta, että olen toiminut tutkijan roolissa, olen pystynyt varmistamaan anonyymiyden aineistonhankinnassa ja analyysivaiheessa, osallistanut toimeksiantajaa työskentelysuunnitelmaan sekä noudattanut ohjeistusta opinnäytetyön prosessissa.

Litteroinnin yhteydessä arvioin omaa toimintaani ja totesin, etten ollut tuonut haastattelurungon ulkopuolelta asioita haastattelutilanteisiin. Kun hain syvempää tietoa asiasta, toistin haastateltavan aiemmin sanomaa, jolloin hän keskittyi uudelleen kertomaan asiasta lisää. Haastateltava sai päättää käsiteltävät asiat. Tein sanatarkan litteroinnin. Kävin jokaisen haastattelun läpi kahteen kertaan. Korjasin mahdolliset ensimmäisen litterointikerran virheet. Kirjasin omat puheenvuoroni eri värillä kuin haastateltavan.

Hain tietoa aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheisiin, ja noudatin ohjeita järjestelmällisesti. Opinnäytetyössä olen kertonut työskentelyprosessin vaiheet. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet olen esitellyt liitteessä 5, ja työskentelypäiväkirja on liitteenä 6. Työskentelyn läpinäkyvyydellä olen halunnut lisätä luotettavuutta. Analyysivaiheessa palasin useita kertoja alkuperäisilmaisuihin. Tunnistin vastuuni tutkijana julkaistavien tulosten ja johtopäätösten sisällöstä, ja johtopäätöksiin hain yhtymäkohtia teoriakirjallisuudesta. Olen merkinnyt kaikki käyttämäni lähteet tekstiviiteinä ja lähdeluettelossa. Voin todeta ottaneeni huomioon ja noudattaneeni luotettavuuden ja eettisyyden ohjeita opinnäytetyöprosessissa.

9.2 Ammatillinen kasvu opinnäytetyöprosessin aikana

Opinnäytetyöidea hahmottui huhtikuussa, jolloin keskustelin siitä alustavasti toimeksiantajan kanssa ja ilmoittauduin opinnäytetyön opintokokonaisuuteen. Toukokuussa olin työstänyt idean opinnäytetyösuunnitelmaksi, jolle sain hyväksynnän elokuussa, ja siirryin toteutusvaiheeseen. Elo-lokakuun aikana työskentelin tiiviisti opinnäytetyön parissa. Tämä vaati minulta kurinalaista sitoutumista aikataulutavoitteeseen sekä vahvaa motivaatiota työskentelyyn. Opinnäytetyön aiheen ja työskentelysuunnitelman vuoksi minulle oli selkeä valinta tehdä opinnäytetyö yksin.

Opinnäytetyö keskittyi keräämään tietoa henkilöiltä, joilla oli kokemusta työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä. Valitsemani laadullinen tutkimusote sopi hyvin tähän tarkoitukseen. Suunnitelmavaiheessa päätin toteuttaa sisälönanalyysin aineistolähtöisesti. Minua kiehtoi ajatus mahdollisimman avoimesta haastattelusta, joka antaa haastateltavalle vapauksia ilmaista hänelle merkityksellisiä asioita. Päätin hankkia aineiston teemahaastatteluilla, mutta jätin rungon väljäksi. Haastattelurungon esitestaaminen sai minut luottamaan saavani rungon avulla aineistoa, joka pystyy vastaamaan tutkimustehtäviin.

Haastatteluihin ilmoittautui lyhyessä ajassa kuusi vapaaehtoista. Koin haastattelut keskustelunomaisina kohtaamisina. Teemahaastattelurungon avulla varmistin käsitteleväni kaikkien kanssa samoja teemoja. Koska nauhoitin haastattelut, pystyin haastattelutilanteissa keskittymään haastateltavaan. Litteroinnit rytmitin haastatteluajanjaksolle siten, etteivät ne päässeet kertymään.

Rohkeana valintana oli aineistolähtöinen analyysi, koska tällöin vasta haastattelujen analysoinnin jälkeen hain vahvempaa teoriapohjaa. Luin alkuperäisaineistoja useita kertoja saadakseni niistä kokonaisnäkemys. Kun aloin ryhmitellä aineistoa, minulle selkiytyi, mitkä asiat toistuivat ja olivat merkityksellisiä nostaa esille. Tavoitteenani oli tiivistää työntekijöiden kokemukset ja liittää niihin taulukomallissa tuen tarpeet sekä keinot tuen toteuttamiseen. Havaitsin tulosten yhteenvetovaiheessa, ettei näitä voi yhdistää. Työntekijöillä on yhtenäisiä kokemuksia työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä, mutta tuen tarpeet ovat

yksilöllisiä. Työyhteisön toimivuus on laaja kokonaisuus, jolloin vastaamalla yhteen tuen tarpeeseen voidaan vaikuttaa myös toiseen. Luovuin yhden taulukon alkuperäistavoitteestani.

Opinnäytetyön tekeminen oli antoisa prosessi, ja siihen sisältyi useita vaiheita. Välillä koin epävarmuuden hetkiä, palasin analyysivaiheessa useita kertoja takaisin alkuperäisaineiston äärelle, käytin aikaa reflektointiin ja kyseenalaistin työskentelyäni. Hyödynsin apuna menetelmäkirjallisuutta, ja sain sieltä tukea työskentelyyni. Kiinnostukseni työyhteisöjen toimintaan ja työskentelyyn moniammatillisesti vaikutti opinnäytetyön aiheen valintaan. Opinnäytetyöprosessin aikana vahvistin tietämystäni näistä aiheista hyödyntäen kirjallisuutta ja aiempia tutkimustuloksia, minkä tunnistan tukeneen ammatillista kasvuani. Reflektiiviset valmiuteni ovat kehittyneet. Mielestäni olen tehnyt tutkimustehtävien kannalta onnistuneita valintoja.

9.3 Jatkotutkimusideat

Opinnäytetyö liittyy uuden työyhteisön tilannekuvaukseen työntekijöiden kokemusten perusteella. Se kokoaa tietoa toimeksiantajalle työntekijöiden sanoittamana työyhteisön ja moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi tueksi. Toimeksiantajalle jäävät opinnäytetyön tulokset voidaan hyödyntää henkilöstön koulutusten suunnittelussa ja hankinnassa.

Tutkimuksen työyhteisö oli elinkaarensa alkuvaiheissa. Mielenkiintoista olisi myöhemmin selvittää jatkotutkimuksena, miten tämä työyhteisö on kehittynyt ja ovatko työntekijöiden tuen tarpeet muuttuneet työyhteisön seuraavissa elinkaarivaiheissa. Vartiainen ja Hyrkkänen (2010, 88) kuvaavat uusien työnteon tapojen kuten mobiilin ja monipaikkaisen työn yhteyksiä hyvinvointiin. Tutkimusaiheena työntekijöiden kokemukset ja arviot tuen tarpeista myös monipaikkaisessa työssä kiinnostaisivat minua.

Haastatteluissa tuli työntekijöiden sanoittama esille, kuinka monet asiat vaikuttavat työyhteisön toimintaan. Yhtenä on johtaminen ja esimiestyö. Vesa Purokurun

(2018) mukaan johtamisen lajit voidaan jakaa osa-alueisiin: henkilöstö- ja ase-
majohtaminen, prosessi- ja projektijohtaminen, vertaisjohtaminen sekä itsensä
johtaminen. Mielenkiintoista olisi tutkia, miten johtamisen eri ulottuvuudet toteu-
tuvat työyhteisöissä.

Lähteet

- Alasuutari, P. 2001. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Keuruu: PS-Kustannus, 27–51.
- Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Helander, J., Leppänen, A., Pasanen, M., Pukkila, P., Sesay, A. & Uusinoka, S. 2017. Monialainen ja verkostomainen työ Ohjaamoissa. Teoksessa Määttä, M. (toim.) Uutta auringon alla? Ohjaamo 2014–2017. Jyväskylä: Kohtaamo-hanke (ESR), Keski-Suomen ELY-keskus, 102–114.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: Dark Oy.
- Isoherranen, K. 2008. Moniammatillinen toiminta ryhmäilmionä. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 84–144.
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:18. Sosiaalipsykologia. Akateeminen väitöskirja. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf. 30.10.2018.
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M.-L. 2012. Työtä tukevat rakenteet työyhteisössä. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M.-L. (toim.) Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 92–109.
- Kauko-Valli, S. & Koironen, M. 2010. Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava, 100–110.
- Kautto, T. 2018. Ohjaamon johtamisen haasteet. <http://kohtaamo.info/blogit/-/blogs/ohjaamon-johtamisen-haasteet>. 18.6.2018.
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Raine, V. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Keuruu: PS-Kustannus, 73–87.
- Kohtaamo. 2018. Mikä on Ohjaamo? <http://kohtaamo.info/mika-on-ohjaamo-> 15.4.2018.
- Kyrönseppä, U. 2012a. Dynaamiset ilmiöt työyhteisössä. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M.-L. (toim.) Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 110–126.
- Kyrönseppä, U. 2012b. Työyhteisön työnohjaus. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M.-L. (toim.) Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 31–53.
- Laine, N. 2010. Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? Tampere: Taurus Media.

- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Raine, V. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Keuruu: PS-Kustannus, 29–50.
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Moilanen, P. & Räihä, P. 2018. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Raine, V. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Keuruu: PS-Kustannus, 51–72.
- Nurminen, R. 2008. Erilaisia näkökulmia moniammatilliseen yhteistyöhön. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 173–199.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.
- Purhonen, K. 2015. Muuttuva työ – kohti kolmannen työn määrittelyä. https://tkiblogi.files.wordpress.com/2015/12/kirsipurhonen_15122015_ernod.pdf. 21.4.2018.
- Purokuru, V. 2018. Johtaminen ja Ohjaamot. Esitys Ohjaamojen päällikköpäivillä 19.–20.9.2018 Hämeenlinnassa. 20.9.2018.
- Rekola, L. 2008. Sosiaali ja terveystalouden tuottamiseen vaikuttavia kehitysuuntia. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 9–25.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino, 367–380.
- Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. Helsinki: Tammi.
- Soininen, M. 2006. Tavoitteena toimiva työyhteisö. Tapaustutkimus työhyvinvoinnista ja sen edistämisen mahdollisuuksista. Tampereen yliopisto. Sosiaalipsykologia. Pro gradu -tutkielma. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93834/gradu01323.pdf?sequence=1>. 17.10.2018.
- Sundvik, L. 2006. Viitekehys työyhteisön haastavien tilanteiden ratkaisuun: Mitä esimiehen on hyvä tietää tiimitorioista ja työyhteisön johtamisesta koskevista malleista kyetäkseen ymmärtämään ja ratkaisemaan työyhteisön haastavia tilanteita? Teoksessa Sundvik, L. (toim.) Toimiva työyhteisö – Esimiehen haasteet ja ratkaisut. Helsinki: Edita Prima Oy, 11–37.
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava, 11–44.
- Taskula, M. 2012. Monimuotoisen työyhteisön sosiaalinen toimivuus hoitoalalla. Työhyvinvointi Kaunialan sairaalan kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä. Tampereen yliopisto. Hallintotiede. Pro gradu -tutkielma. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83610/gradu05940.pdf?sequence=>. 30.10.2018.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.

- Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. 2010. Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavoissa. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava, 79–99.
- Vesterinen, P.-L. 2010. Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava, 111–117.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanomat Oy.

Tutkimuslupahakemus



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

(käytetään, kun tutkimusta/kyselyä tehdään Karelia-amk:n ulkopuoliselle taholle)

Haen lupaa suorittaa opinnäytetyöhön liittyvää tutkimusta

Opinnäytetyön aihe: Moniammatillinen työyhteisö työntekijän silmin

Tutkimuksen toteutuspaikka/-yksikkö: Joensuun kaupunki, työllisyyspalvelut, Ohjaamo

Tutkimuksen:

- a) kohde/kohdejoukko: Joensuun Ohjaamon työyhteisö
- b) aineiston keruumenetelmä: Teemahaastattelut
- c) aineiston keruun ajankohta: Syys-lokakuu 2018

Opinnäytetyön tekijä

Anu Huotari

Opinnäytetyön ohjaajat:

Terttu Moilanen

Heli Rinnekallio

Työelämäohjaaja:

Riikka Vartiainen

21 /8 2018


Anu Huotari

LIITTEET: - tutkimussuunnitelma
- toimeksiantosopimus

Opinnäytetyön toimeksiantosopimus



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS
Tämä sopimus soveltuu käytettäväksi ainoastaan sellaisten opinnäytetöiden yhteydessä,
joita toteutetaan ammattikorkeakoulun ulkopuolisen rahoituksen hankkeessa.

Toimeksiantaja	Nimi (esim. yritys) Joensuu kaupunki, työllisyyspalvelut, Ohjaamo	
	Yhteystiedot (yhteyshenkilö, puhelin, sähköposti) Riikka Vartiainen,	
	Työn aihe Moniammatillinen työyhteisö työntekijän silmin	
Tekijä	Nimi Anu Huotari	Opiskelijanumero
Karelia-amk	Yhteyshenkilön nimi (Ohjaaja) Terho Mäkelä	Tehtävänimike Lectori
	Toimipaikka ja osoite Karelia-ammattikorkeakoulu, Tikkariinne	
	Puhelin 050 3448397	Sähköpostiosoite terho.makela@karelia.fi
Hanke	Opinnäytetyö liittyy seuraavaan Karelia-amk:n ulkopuolisen rahoituksen hankkeeseen (hankkeen nimi, hankenumero, rahoituslähde/-ohjelma):	
	Toimeksiantosopimuksen ehdot	
Ohjaus	Ohjaaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämiä ohjeita ja neuvoja. Ammattikorkeakoulu ja Ohjaaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.	
Dokumentointi	Karelia-amk:ssa toteutetaan avointa toimintakulttuuria, mikä tarkoittaa, että myös opinnäytetöiden aineistot ja tulokset avataan soveltuvin osin erillisen ohjeistuksen mukaisesti (ml. avoin julkaiseminen). Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeen mukainen kirjallinen raportti, joka julkaistaan sähköisessä muodossa Theseus-verkkokirjastossa tai josta toimitetaan yksi kansitettu kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon. Työ arkistoidaan Karelia-amk:n kirjastoon sähköisessä muodossa.	
Oikeudet	Opinnäytetyö toteutetaan Karelia-amk:n ulkoisella rahoituksella toteutettavan hankkeen yhteydessä. Tekijä ja Ohjaaja luovuttavat Toimeksiantajalle ja Karelia-amk:lle ulkoisella rahoituksella toteutettuihin aikaansaamiinsa tuloksiin sellaiset oikeudet, jotka Karelia-amk on sitoutunut pitämään itsellään tai luovuttamaan edelleen Karelia-amk:n solmimissa rahoitus- ja yhteistyösopimuksissa. Kyseiset tulosten omistus- ja immateriaali-oikeuksia koskevat sopimusehdot on toimitettu Tekijälle ja Ohjaajalle tiedoksi ja allekirjoittamalla tämän sopimuksen ne hyväksyvät ne itselleen sitoviksi. Ellei toisin sovita, ei kyseisten oikeuksien luovutuksesta makseta korvauksia. Mikäli edellä mainitut sopimusehdot eivät sitä nimenomaisesti estä, opinnäytetyön tekijälle jää kuitenkin aina rinnakkaiset käyttöoikeudet opinnäytetyöhön muutelu-oikeuksien.	
Keksinnöt	Jos Tekijä on osallisena keksintöön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhtenä keksijöistä. Mahdollisesta keksintökorvauksesta sovitaan erikseen noudattaen ensisijaisesti Toimeksiantajan tai sen puuttuessa ammattikorkeakoulun keksintöohjeen linjauksia. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojaamista patentilla tai hyödyllisyysmallilla.	
Vastuut	Opinnäytetyön tulos toimitetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tulokselle takuuta eivätkä vastaa sen soveltuvuudesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopijapuolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista välittömistä vahingoista. Vastuun syntyminen edellyttää tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.	
Lisäksi sovitaan		
Salassapito	Ohjaajalla ja opinnäytetyön Tekijällä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tulleisiin luottamuksellisiin asioihin kolmen vuoden ajan toimeksiantannon päättymisestä lukien. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettävää aineistoa. Tarvittaessa käytetään erillistä salassapitosopimusta.	
	Tätä sopimusta on laadittu kolme (3) samansisältöistä kappaletta, yksi (1) kullekin sopimuksen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösuunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.	
	Paikka ja päivämäärä	Allekirjoitus
Toimeksiantaja	Joensuu 21.8.2018	
Tekijä	Joensuu 21.8.2018	
Karelia-amk	Joensuu 23.8.2018	Terho Mäkelä

Teemahaastattelurunko

Millaista on työskennellä moniammatillisessa työyhteisössä?

Millainen on kokemuksesi työskentelystä moniammatillisesta työyhteisössä?

- yhteistyö
- asiakastyö

Millaisena koet työyhteisön?

Mitä koet tärkeänä työyhteisössä?

Millaisia toiveita sinulla on työyhteisön kehittämiseksi?

Millaista tukea työntekijä tarvitsee työskentelyyn moniammatillisessa työyhteisössä?

Millaista tukea haluaisit omaan työhösi?

Millaista tukea koet työyhteisön tarvitsevan?

Miten tuki voisi toteutua?

Miten haluaisit näitä tarpeita kerättävän jatkossa?

Mitä muita ajatuksia haluat lisäksi tuoda esille työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä?

Suostumus ja salassapitosopimus

Opiskelen Karelia ammattikorkeakoulussa sosionomiksi, ja teen opinnäytetyötä kohdentuen työyhteisöönne. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työntekijöiden kokemuksia työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä. Tarkoituksena on myös kuvata, millaista tukea työntekijät toivovat työskentelyyn moniammatillisessa työyhteisössä.

Kerään aineiston yksilöhaastatteluina toteutettavilla teemahaastatteluilla. Haastattelut nauhoitetaan, aineisto litteroidaan ja käsitellään sisällönanalyysin keinoin. Aineiston käsittelyn jälkeen alkuperäiset aineistot (tallenne ja litteroitu teksti) hävitetään, ja lopullinen opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa. Vakuutan, etten tule käyttämään opinnäytetyön prosessin aikana saamaani tietoa muutoin kuin opinnäytetyön tarkoituksessa.

Haastateltava antaa suostumuksensa haastatteluun ja on tietoinen salassapitokäytänteestä.

Joensuussa ____/____ 2018

Anu Huotari, opinnäytetyöntekijä

Haastateltava

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet

Analyysipolku – vaihe 1

Analyysipolku Kuvaus vaiheista		
Haastattelujen kuunteleminen ja litterointi		
Haastattelujen lukeminen		
Alkuperäisilmaisujen irrottaminen valittuihin ryhmiin kokemukset ja ajatukset tuesta	Ryhmät: Yhteistyö – työrooli yhteistyössä Yhteistyö – vaikutus omaan työhön Työyhteisön ilmapiiri Johtaminen, esimiestyö, organisointi Asiakasnäkökulma Mielipiteet moniammatillisuudesta ja työyhteisöstä Tuki – vertaistuki Tuki – esimies/johdon tuki Tuki – työyhteisö Tuki – osaaminen Tuki – miten tietoa tuen tarpeista	
Ryhmien alkuperäisilmaisujen pelkistäminen	Esimerkki pelkistetyistä ilmaisusta (yhteistyö – työrooli): Työntekijä vastaa asiakasprosessista, ja hän saa tukea siihen työyhteisön muilta työntekijöiltä	
Pelkistettyjen ilmaisujen yhdistäminen alaluokkiin	Esimerkki alaluokista (yhteistyö – työrooli): Oma rooli työyhteisössä	
Yläluokkien muodostaminen	Käsitteellistäminen kuvattu analyysipolun vaiheessa 2	

Analyysipolku – vaihe 2

Millaisia kokemuksia työntekijöillä on työskentelystä moniammatillisessa työyhteisössä?		Millaista tukea työntekijä tarvitsee työskentelyyn moniammatillisessa työyhteisössä?	
Alaluokka	Yläluokka	Alaluokka	Yläluokka
Oma rooli työyhteisössä	Työyhteisö yhteistyössä	Vertaistuki lähellä työntekijää	Työntekijän yksilölliset tarpeet tukeen ja osaamisen kehittämiseen
Johtamisen monet tasot		Toiveita esimiehille	
Moniammatillinen työote	Moniammatillinen työote asiakastyössä	Työntekijöiden osaamisen kehittyminen	
Työyhteisö asiakkaan näkökulmasta		Tiedonsaantikeinoja tuen tarpeista	
Ilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä	Työilmapiirin kehittyminen	Toiveita työyhteisön tueksi	Työyhteisön tueksi
Moniammatillisen työyhteisön vaiheita			

Työskentelypäiväkirja

Vaiheen pääsisältö	Ajankohta 2018	Tehtävä	Huomiot
Suunnitelmavaihe	Huhtikuu	Opinnäytetyöidea	Keskustelin toimeksiantajan kanssa opinnäytetyön ideasta ja ilmoitin sen oppilaitokselle. Ilmoittauduin opinnäytetyön opintokokonaisuuteen.
	Toukokuu	Opinnäytetyösuunnitelma	Työstin ohjauksessa suunnitelmaa kaventaa aiheita kohdentumaan työntekijöiden kokemuksiin ja tuen tarpeisiin. Keskustelin suunnitelman sisällöstä toimeksiantajan kanssa, ja otin huomioon heidän esittämiään ajatuksia ja toiveita.
	Kesäkuu Heinäkuu	Menetelmäkirjallisuutta ja menetelmien teoriaa	Tarkensin suunnitelmaan menetelmäosuutta. Substanssikirjallisuutta luin tietoisesti vain vähän, koska halusin käyttää aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.
Toteutusvaihe	Elokuu	Tutkimuslupahakemus ja toimeksiantosopimus Aineistonhankintaa: haastattelut	Kun opinnäytetyösuunnitelma oli hyväksytty, allekirjoitimme toimeksiantosopimuksen, ja pyysin vapaaehtoisia ilmoittautumaan haastatteluihin. Testasin teemahaastattelulomakkeen ennen varsinaisia haastatteluja. Haastattelut toteutin työyhteisön ulkopuolissa tiloissa.
	Syyskuu	Haastattelut Menetelmän tarkentaminen sekä aineistoon perehtyminen	Haastattelut sijoituivat kolmen viikon ajanjaksolle, jolloin pystyin litteroinnit tekemään ennen seuraavaa haastattelupäivää. Haastattelujen toteutuksen aikana aloitin työstää opinnäytetyön raporttia suunnitelman pohjalta. Tarkensin siihen menetelmäosuutta, jolloin samalla vertasin aineistonhankinnan toteutusta työskentelysuunnitelmaani.
	Lokakuu	Analyysi	Toimin tutkijan roolissa. Työskentelysuunnitelma- sekä arviointitaulukon avulla varmistin muun muassa objektiivisuuden ja anonyymiyden toteutumista. Noudatin aineistolähtöisen sisällönanalyysin työtappaa.
		Teoria Tulokset Johtopäätökset	Yläluokista tein opinnäytetyöhön tulokset osioon otsikot. Tulokset poimin pelkistetyistä ilmauksista yläluokittain. Täydensin opinnäytetyön teoreettista viitekehystä. Kirjoitin johtopäätökset.
Raportointivaihe	Marraskuu Joulukuu	Työn viimeistely ja luovuttaminen arvioitavaksi	Ulkoasun tarkistaminen sekä viimeistely Opinnäytetyöseminaari ja kypsyysnäyte