



Mirka Matilainen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2020

MONIALAISEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Vantaan nuorisopalveluiden toimijoiden näkökulma

TIIVISTELMÄ

Mirka Matilainen

Monialaisen yhteistyön kehittäminen: Vantaan nuorisopalveluiden toimijoiden näkökulma

42 sivua, 2 liitettä

Kevät 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää monialaisen yhteistyön toimivuutta sekä kehittämistä Vantaan Tikkurilan alueen erityisnuorisotyön ja Vantaan nuorisotalon toimijoiden kesken. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Vantaan Tikkurilan alueen erityisnuorisotyön kanssa. Tavoitteena on tiedon ja kehittämisohjeiden kerääminen, sekä uusien toimintatapoja tuominen työntekijöille. Tiedon avulla voidaan mahdollisesti vaikuttaa nuorisotyön ja monialaisen yhteistyön sujuvuuteen.

Teoriaosuudessa käsitellään monialaista, moniammatillista ja monitoimijaista yhteistyötä, erityisnuorisotyötä, monialaisen yhteistyön edellytyksiä, kehittämisen merkitystä nuorisotyössä sekä kehittämistä ohjaavaa lainsäädäntöä.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmänä toimi sähköpostikysely. Kyselyyn vastasi 12 nuorisotalon työntekijää.

Nuorisotalon toimijat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä monialaisen yhteistyön sujuvuuteen, vaikka kehittämistarvetta koettiin silti olevan. Työntekijät kokivat yhteistyön olevan merkityksellistä erityisesti nuoren etua ajatellen, sekä pitkäaikais tulosten vaikuttavuudessa. Työntekijät olivat kehitysoivteisiä uusille ideoille ja toisilta työntekijöiltä koettiin saavan tukea tarvittaessa. Työntekijät kokivat myös, että yhteistyökumppaneita on helppo lähestyä ja nykyajan viestintävälineiden koettiin nopeuttavan tiedonvaihtoa. Eniten muutosta kaivattiin tiedon kulkuun yhteistyökumppaneiden välillä sekä työntekijöiden rooleihin ja työnjakoon kaivattiin selkeytystä. Kehitystä kaivattiin nimenomaan työntekijöiden välisen yhteistyön kehittämiseen.

Asiasanat: nuorisotyö, erityisnuorisotyö, moniammatillinen yhteistyö, monialainen yhteistyö, monitoimijainen yhteistyö, kehittäminen

ABSTRACT

Mirka Matilainen

Development of multidisciplinary collaboration. The viewpoint on the youth service operators in Vantaa

42 p., 2 appendices

Spring 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

This thesis describes the functionality of multidisciplinary cooperation and development between the two operators, the special youth work operating in Vantaa Tikkurila area and the youth work of Vantaa network. The thesis was done in collaboration with Vantaa Tikkurila special youth work.

The aim of this study was to find out how well the cooperation between all the youth work operatives works at the current moment and how to improve it. Furthermore, to gather information and development proposals and bring new approaches and practices to employees. In order to enable and improve smoothly the cooperation of the network of multidisciplinary youth work.

The theoretical part discussed multidisciplinary and multi-professional cooperation and significance of development in youth work including development regulated legislation. Previous research about special youth work and youth work in general are also under view.

This thesis is quality research and as a data collections method was email survey. Inquiry was sent to employees working in multi-professional youth work in Tikkurila Vantaa area by email and 12 youth work employees responded.

As results, youth work employees were satisfied with the smooth running of multidisciplinary cooperation in general, although the need for development still exists. Employees felt that cooperation was relevant, particularly in the interests of young people, and effectiveness of long-term outcomes. Employees were positive to new development ideas. Change was mostly needed for communication between partners and clarity with employee roles and divisions of work. Development was needed specifically of develop cooperation between employees.

Keywords: youth work, specialized youth work, multidisciplinary cooperation, multi-professional cooperation, development

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	4
2.1 Monialainen yhteistyö	6
2.2 Moniammatillinen ja monitoimijainen yhteistyö.....	7
2.3 Monialaisen yhteistyön edellytykset	9
3 ERITYISNUORISOTYÖ JA LAINSÄÄDÄNTÖ KEHITTÄMISTYÖSSÄ.....	11
3.1 Erityisnuorisotyö.....	11
3.2 Yhteistyön kehittämisen merkitys	13
3.3 Kehittämistä säätelevä lainsäädäntö	15
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	17
4.2 Toimintaympäristö.....	18
4.3 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus.....	19
4.4 Aineiston keruu	22
4.5 Aineiston analysointi	23
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	25
5.1 Monialaisen yhteistyön toteutuminen	25
5.2 Monialaisen yhteistyön haasteet	27
5.3 Yhteydenpito.....	29
5.4 Lainsäädännön merkitys yhteistyössä.....	31
5.5 Yhteistyön konkreettiset kehittämissuhteet.....	32
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	34
7 POHDINTA	37
7.1 Eettisyys ja tutkimuksen luotettavuus.....	37
7.2 Opinnäytetyöprosessi ammatillisen kehittymisen kannalta	40
7.3 Tulosten hyödyntäminen	41
LÄHTEET	43
LIITE 1. SAATEKIRJE KYSELYYN.....	48

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää monialaisen yhteistyön toimivuutta sekä kehittämistä Vantaan Tikkurilan alueen erityisnuorisotyön ja Vantaan nuorisotalon toimijoiden kesken. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Vantaan Tikkurilan alueen erityisnuorisotyön kanssa. Tavoitteena on tiedon ja kehittämisohjeiden kerääminen, sekä uusien toimintatapojen tuominen työntekijöille. Tiedon avulla voidaan mahdollisesti vaikuttaa nuorisotyön ja monialaisen yhteistyön sujuvuuteen.

Jatkuvan osaamisen kehittämisen tavoittelun myötä kehittäminen on tullut osaksi työelämää ja näin myös nuorisotyöhön. Kun palvelu- ja kuntarakenteita uudistetaan, monialaisen yhteistyön tarve on vahvistunut. (Komonen, Suurpää & Söderlund 2012, 24, 213.) Tämän vuoksi opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen.

Tein työtyöharjoittelun nuorisotyön puolella ja kiinnostuin nuorisotyöstä laajemmin sitä kautta. Tapasin työharjoitteluni aikana Tikkurilan alueen erityisnuorisotyöntekijät, ja kehittämistyön tarve sekä opinnäytetyöni aihe tulivat työelämäyhteistyön puolelta. Esille nousi ajatus erityisesti monialaisen yhteistyön tarkastelusta ja sen kehittämisestä. Eri toimijoiden välisen yhteistyön toivottiin lisääntyvän ja esimerkiksi yhteistyökumppaneilta oli noussut esille ajatus, että he haluaisivat olla enemmän mukana nuorten kanssa tehtävässä käytännön työssä. Yhteistyötä eri toimijoiden välillä tehdään jo aktiivisesti, mutta toivottiin vastauksia erityisesti siihen, kuinka yhteistyötä voitaisiin kehittää. Tutkimus haluttiin toteuttaa niille Itä-Vantaan nuorisopalveluiden työntekijöille, joiden kanssa erityisnuorisotyö tekee eniten yhteistyötä tällä hetkellä. Nuorten kanssa työskennellessä monialaisuus tarkoittaa eri ammattilaisten näkökulmien yhteen sovittamista, nuoren tilanteen edistämiseksi (Nuoperi. Sanastoa).

Opinnäytetyössä käsittelemme ensin teoriaa keskeisistä käsitteistä ja yhteistyön kehittämisen merkityksestä. Koska nuorisotyötä kehitetään ja toteutetaan lainsäädännön sekä erilaisten valtakunnallisten kehittämisohjelmien kautta (L 1285/2016) peilasin teoriaosuudessa kehittämistyötä sitä ohjaavaan

lainsäädäntöön. Tutkimuksen toteutuksen esittelyn jälkeen siirryn esittelemään tutkimuksen tuloksia. Aineisto kerättiin sähköpostitse työntekijöille toimitetun kyselyn avulla.

Tulosten analysoinnin kautta saatiin nostettua esille tärkeää tietoa monialaisen yhteistyön toimivuudesta tänä päivänä sekä esille nousi myös kehittämistyön kannalta merkittäviä asioita. Lopuksi opinnäytetyössä esittelen johtopäätökset tutkimuksesta sekä pohdintaa opinnäytetyöprosessin luotettavuudesta, ja eettisyydestä sekä mahdollisista tulosten hyödyntämisestä jatkossa.

2 MONIALAINEN JA MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ

2.1 Monialainen yhteistyö

Yhteistyöstä puhuttaessa käytetään termejä monialainen, moniammatillinen, ja monitoimijainen yhteistyö. Monialaista yhteistyötä kutsutaan myös moniammatilliseksi yhteistyöksi. Näissä kahdessa käsitteessä on lähtökohtaisesti kyse samasta asiasta.

Monialainen yhteistyö tarkoittaa eri toimialojen viranomaisten välistä yhteistyötä. Yhteistyötä tekevät sekä kunnan että valtion viranomaiset, ja mukana voivat olla myös kirkon paikallisviranomaiset. Monialainen yhteistyö -käsite kuvaa toiminnan luonnetta selkeämmin. Nuorisolaissa monialainen yhteistyö tarkoittaa eri toimialojen ammattilaisten välistä yhteistyötä, jossa kohtaavat eri sektoreiden palvelut ja niissä oleva ammattitaito. (Aaltonen 2011, 26–27.) Monialaisessa yhteistyössä työyhteisö voi koostua esimerkiksi eri ammattiryhmien ja koulutusalojen edustajista sekä asiakkaista, ja yhteistyökumppaneista (HAMK 2016). Monialaista yhteistyötä toteutetaan lisäksi oppilashuollossa, ja jokaisessa oppilaitoksessa toimii monialainen opiskeluhooltoryhmä. Opiskeluhooltoryhmään voivat kuulua esimerkiksi kuraattori, opinto-ohjaaja, ja terveydenhoitaja. Opiskeluhooltoryhmä voi tarvittaessa kuulla myös muita asiantuntijoita. (Kananaja, Lähteinen & Marjamäki 2017, 364, 373.)

Monialainen verkosto on erityisesti asiakkaan etu kun asioita käsitellään laajasti, ja näin löydetään parhaiten tilannetta tukevat toimintatavat. Yhteistyörakenteita voidaan käynnistää tarpeiden mukaisesti, ja niiden avulla saadaan yhdistettyä olemassa olevaa tietoa. (Nuoperi. Sanastoa.)

Työn lähtökohtana on aina yhteinen asiakas jonka kanssa työskentelyssä hyödynnetään monialaista ammatillista osaamista. Monialainen työ voi olla parhaimmillaan yhteistä työtä. (Aaltonen 2011, 124, 141.) Monialaisen työskentelyn keskiössä on asiakkaan osallisuus. Osallisuuden avulla on mahdollisuus vaikuttaa asioiden kulkuun sekä kuuluvuuden tunteeseen. (HAMK 2016.)

Asiakslähtöisyydellä tarkoitetaan että asiakas tulee kuulluksi, ja tieto kulkee asi-anosaisille työntekijöille paremmin. Asiakas otetaan mukaan omien palveluidensa suunnitteluun. Monialaisessa yhteistyössä tavoitellaan mahdollisimman laajaa tietoa asiakkaan tilanteesta. (Hirsjärvi & Hurme 2014.) Yhteistyön hyödylliset vaikutukset kohdistuvat asiakkaiden ja henkilökunnan lisäksi kehittämistoimintaan (Lammintakanen, Rissanen, Peronmaa-Hanska, Joensuu & Ruottu 2019, 8–10).

Monialaisen yhteistyön tavoitteet heijastuvat ammattilaisten ja poliittisten päättäjien yhteisistä tavoitteista monialaisuuden suunnan kehityksessä. Vaikka monialainen yhteistyö nähdään asiakslähtöisyyden sekä palveluiden laadun ja vaikuttavuuden keskeisenä tekijänä, on niiden toteutuminen tavoitteista poiketen ongelmallista. Monialainen yhteistyö kehittyy ja muuttuu ajan saatossa, ja työn arviointi tapahtuu yhdessä asiantuntijoiden kesken. Arvioinnissa otetaan huomioon tavoitteiden kannalta oleellisia asioita, ja pohditaan, keiden asiantuntijoiden osaaminen on tarpeen. (Lammintakanen ym. 2019, 8–10.)

Monialainen yhteistyö vaatii innostusta sekä halua työskennellä monialaisesti. Yhteistyössä ei takerruta vain yhden asiantuntijan näkemykseen, vaan lähdetään yhdessä luomaan yhteistä kokonaisnäkemystä. Näin yksittäisen työntekijän oma asiantuntijuus ja osaaminen kasvavat. Monialaisuus on myös toisten työntekijöiden näkökulmien kuuntelemista, ja ammattitaidon kunnioittamista sekä omien näkökulmien jakamista toisten käyttöön. Yhdessä tekeminen ja oppiminen luovat parhaimmillaan yhteistä uutta, ja mahdollistavat uusien oivallusten saavuttamista. (Nuoperi. Sanastoa.)

2.2 Moniammatillinen ja monitoimijainen yhteistyö

Moniammatillisen yhteistyön käsite tarkoittaa käytännössä eri ammattiryhmien välisten asiantuntijoiden yhteistyötä sekä yhdessä työskentelyä, vaikka käsitteelle ei ole täysin vakiintunutta määritelmää. Moniammatillisuudesta voidaan käyttää myös termejä *moniasiantuntijuus*, *jaettu asiantuntijuus*, sekä *moniammatilliset verkostot ja tiimit*. (Sesay, 2013.)

Moniammatillisen työn yksi tärkeimmistä tavoitteista on vaikuttavan vuorovaikutuksen kehittäminen (Mönkkönen, Kekoni & Pehkonen 2019, 51). Tavoitteina ovat myös dialogin aikaansaaminen sekä tunteiden jakaminen. Eri ammattiryhmiin kuuluvat asiantuntijat tekevät yhteistyötä tavoitteenaan ”moninäkökulmaisuuksien” kehittyminen, jossa ammattilaiset jakavat omaa osaamistaan sekä tietoa ja valtaa. (Sesay, 2013.) Moniammatillisessa työskentelyssä eri ammattilaisten tietotaito on merkityksellistä kun se saatetaan yhteen muiden ammattilaisten tiedon kanssa. Tämä edistää kaikkien työntekijöiden asiantuntijuuden kasvua. (Mönkkönen ym. 2019.)

Moniammatillisen yhteistyön merkitys korostuu erityisesti siinä, että siitä on etua kunnan koko sosiaalisen tuen palvelukokonaisuudelle. Päällekkäisen tiedon syntyminen vähenee. (Puuronen 2014, 43.) Moniammatillinen yhteistyö on parhaassa tapauksessa ”yhdessä työskentelyä ja oppimista”. Yhteistyö on työnjakoa, ja moniammatillisuuden käsitteessä se tarkoittaa että sovitaan mitä palveluita kukin toimija tuottaa. Kun eri ammatti- ja hallintokuntien edustajat työskentelevät esimerkiksi samojen yhteisten asiakkaiden kanssa jaetulla rajapinnalla, puhutaan *rajapintatyöskentelystä*. Työntekijät voivat jakaa tietoa sekä osaamistaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Ammatilliset ja koulutukselliset erot ylittyvät, ja jaettu halu uudistaa palveluita voi yhdistää eri toimijoita. (Aaltonen 2011, 141.)

Rajapinta -käsitteen tilalle on esitetty käsitettä *yhdyspinta*. Tämä tarkoittaa yhtymäkohtien korostamista. (Mönkkönen ym. 2019, 16.) Asiakkaan kannalta on oleellisinta saada parhain mahdollinen palvelu riippumatta palvelun järjestäjästä. Yhdyspinnalla voidaan tarjota eri palveluntuottajilta palveluita samassa paikassa, matalalla kynnyksellä. (THL. Yhdyspinnat terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä.) Moniammatillisessa kohtaamisessa tietoa rakennetaan yhdessä, ja kun jokaisen ammattilaisen osaaminen saatetaan yhteen toisten kanssa kaikkien asiantuntijuus lisääntyy (Mönkkönen ym. 2019, 48, 54).

Moniammatillisesta yhteistyöstä voidaan käyttää myös yksiselitteisempää ilmaisuksena *monitoimijainen yhteistyö*. Monitoimijuus käsitteen keskeisiin piirteisiin kuuluvat erityisesti ammattilaisen, asiakkaan, ja yhteistyöverkoston välinen yhteistyö.

(Metso & Nykänen 2017, 9.) Monitoimijainen yhteistyö pitää sisällään julkisen, yksityisen, ja kolmannen sektorin välisen yhteistyön.

Moniammatillisen ja monitoimijaisen yhteistyön lisäämiselle on myös ulkoisia paineita, kuten lainsäädäntö, ja jatkuva palvelun tuottajien halu kehittää entistä laadukkaampia palveluita. (Aaltonen 2011, 140.)

2.3 Monialaisen yhteistyön edellytykset

Monialainen yhteistyö edellyttää toisten ammattiosaamisen kunnioittamista ja luottamista, sekä vaatii uudenlaista asennetta (Aaltonen 2011, 26–27). Yhteistyön edellytyksenä ovat kunnioittava ja luottamuksellinen ilmapiiri, sekä yhteisten tavoitteiden muodostaminen. Yhteistyö on yhdessä oppimista ja työskentelyä ja arviointia eri ammattiryhmien kesken. Näin asiakkaalle voidaan tarjota tarpeita vastaavaa ammattitaitoa. (Sandström, Keiski, Hassila, Aunola & Alahuhta 2018.) Monialainen yhteistyö on tärkeä työväline ja verkostossa tulee olla mukana keskeisimmät toimijat (Puuronen 2014, 43).

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiloilla työtä tehdään pääsääntöisesti oman ammattiryhmän tavoitteisiin keskittyen. Jos yhteistyössä on ongelmakohtia, palveluiden ja hoidon yhteen saattaminen heikentyy. Tämä heijastuu erityisesti niihin asiakkaisiin jotka tarvitsevat erilaisia palveluita. (Mönkkonen ym. 2019, 113.) Tarvitaan tiiviimpää yhteistyötä monimutkaisissa ongelmanratkaisuprosesseissa, ja työntekijät ovat riippuvaisia toistensa työpanoksesta (Lammintakanen ym. 2019, 8–10).

Monialaista yhteistyötä tehdessä on tunnettava niin oman, kuin muiden toimialojen tarjoamat palvelut (Aaltonen 2011, 26–27). Kun monialainen yhteistyö on järjestelmällistä, saadaan sitä kautta tiedonkulkuun sujuvuutta. Yksittäinen viranomainen saattaa jättäytyä muuten vaihtolovelvollisuutensa taakse. Monialainen yhteistyömalli antaa myös mahdollisuuden työntekijälle vaikuttaa asioihin. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 101.) Monialaisissa verkostoissa luottamuksen rakentaminen on tärkeää. Tämän myötä tiedonsaanti, ja kuulluksi tuleminen mahdollistuvat. (Kaartinen & Koutaniemi 2012, 78–79.)

Monialaisen yhteistyön toteuttaminen on antoisaa sekä tuloksellista vaikka se pitää sisällään myös erilaisia haasteita. Yhteistyön onnistumisen edellytyksien kannalta on tärkeää että yhteistyö koetaan mielekkääksi, eri toimijat luottavat toisiinsa, ja työskentelyn rakenteet muodostuvat yhteisten pelisääntöjen kautta.

Yhteistyön haasteita saattavat olla yhteistyön vaikutusten arviointi, tiedon kulkeminen sekä kuinka yhteiset pelisäännöt saadaan luotua monialaisen yhteistyöverkoston välille. (Aaltonen 2011, 138–139.) Monialaiseen yhteistyöhön heijastuu myös organisaatioiden ohjeistuksiin ja toimintatapoihin liittyviä haasteita. Nuorisotyötä tekevien ammattilaisten onkin huolehdittava etteivät nuoren tarpeet tai itse nuori häviä ”hallinnolliseen viidakkoon”. (Aaltonen, 2011, 133.) Johtaminen on siksi keskeisessä roolissa, ja eri osapuolten vastuut ja velvollisuudet olisi hyvä sopia sekä hyväksyä jotta luodaan yhteistyön syventämiselle perusta (Koordinaatti. Opit käyttöön-hanke).

Moniammatillisen ja monitoimijaisen yhteistyön onnistumisen edellytyksinä ovat esimerkiksi *moniammatillisuuden koulutus* – yhteisen työn oppiminen ammatillisen koulutuksen kautta, *uuden oppiminen yhdessä, asiakaslähtöisyys sekä suvaitsevaisuus ja ennakkoluulottomuus* – työntekijän vastaanottavaisuus uusille ajatuksille sekä valmius omien käsitysten muutokselle. (Aaltonen 2011, 142–143.) Ammattilaisten on myös itse harjoiteltava vaadittavia taitoja moniammatilliseen työskentelyyn. Moniammatillisen osaamisen valmiuksia aletaan luomaan jo opiskeluiden aikana ja moniammatillisuuden koulutuksella onkin merkittävä rooli palvelualojen yhdentymisessä pitkällä aikavälillä. Muurinen (2019, 92) korostaa että hyvä havainnointikyky, ja avoin mieli ovat olennaista ammattilaiselle joka haluaa kehittää omaa työskentelyään.

Moniammatillinen työ ei toimi jos siihen ei käytetä riittävästi aikaa. Kiireessä asiakkaan todellinen tarve saattaa jäädä avautumatta, samoin kuin toisen asiantuntijan ajatus. Moniammatillinen työskentely on yhteydessä yhteisesti sovittuun työnjakoon jolla yhteistä tietämystä kehitetään. (Mönkkönen ym. 2019, 113 & 145–146.)

3 ERITYISNUORISOTYÖ JA LAINSÄÄDÄNTÖ KEHITTÄMISTYÖSSÄ

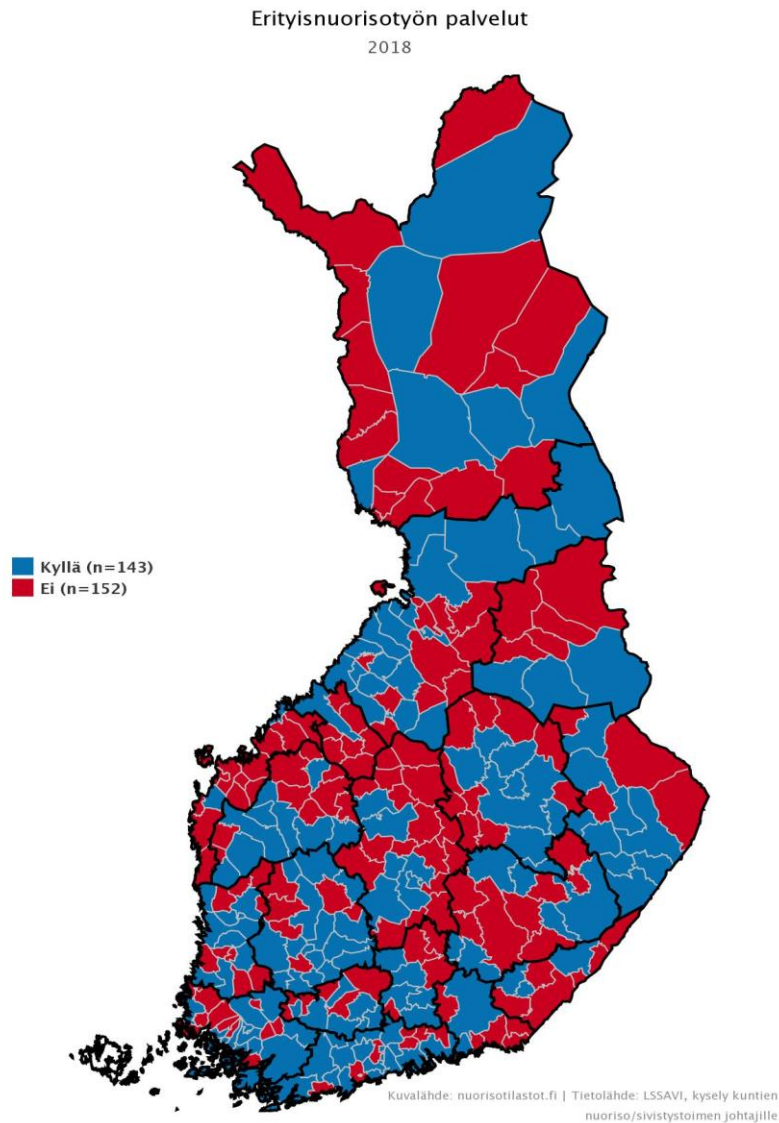
3.1 Erityisnuorisotyö

Erityisnuorisotyöllä tarkoitetaan selkeästi rajautuvia prosesseja ja erityisnuorisotyön ja tavallisen nuorisotyön välille on haastavaa vetää selkeää rajaa. Erityisnuorisotyössä prosesseille ovat ominaista esimerkiksi suunnitelmallisuus muutostavoitteissa. Prosessilla on aina ajalliset ja selkeät rakenteet. Erityisnuorisotyössä on kyse henkilökohtaisen tuen antamisen lisäksi mahdollisen koulutuksen tukemisesta, ja negatiivisten kierteiden muuttamisesta positiiviseksi. (Nuorisoasiakeskus. Erityis- ja etsivänuorisotyö.)

Erityisnuorisotyötä tehdään yhteistyössä eri kuntien, sekä monien eri nuorisotyön toimijoiden välillä. Yhteistyötä tehdään säännöllisesti, erityisesti kun tarvitaan laaja-alaisempaa tukea nuoren asioissa. Erityisnuorisotyö on osa sosiaalista nuorisotyötä ja työ perustuu ensisijaisesti nuorten kohtaamiseen. (Nuoperi. Erityisnuorisotyö.) Nuorisotyö perustuu nuoren itsensä antamiin tietoihin sekä nuoren omaan arvioon tukensa tarpeesta. Työ nuoren kanssa voidaan aloittaa myös muiden viranomaisten luovuttamien tietojen perusteella. (L 1286/2016.) Erityisnuorisotyöntekijään yhteyttä voi ottaa nuoren itsensä lisäksi kuka tahansa (Riihimäki. Erityis- ja etsivänuorisotyö). Asiakkuuteen nuori voi ohjautua myös esimerkiksi sosiaalitoimen tai koulun kautta (Ras. Mielenterveys- ja päihdepalvelut).

Erityisnuorisotyötä toteutetaan pienryhmä ja yksilötyönä, verkossa tapahtuvana työnä, sekä katu-, - ja nuorisotalotyönä. Erityisnuorisotyö on suunnattu erityisesti 13-16-vuotiaille nuorille. Erityisnuorisotyön tavoitteina ovat esimerkiksi nuoren sosiaalisten taitojen ja itsetunnon vahvistaminen. Erityisnuorisotyön yksi vahvuuksista on erityisesti nuorten kohtaaminen heidän omalla reviirillään. Työskentely tapahtuu ensisijaisesti nuorten etua ajatellen. Erityisnuorisotyö on suunnattu nimenomaan erityistä tukea tarvitseville, ja tukea on saatavilla myös nimettömänä. Nuorten tukeminen toteutuu yhdessä työntekijöiden kanssa käytävän keskustelun kautta sekä erilaisen toiminnallisen tekemisen kautta. (Nuoperi. Erityisnuorisotyö.)

Suomessa lähes puolet kunnista, 45,4 %, toteuttavat erityisnuorisotyötä (KUVA 1). Suurin osa nuorisotyöntekijöistä toimii isoimmissa kaupungeissa ja näissä kaupungeissa nuorisotyö on itsenäinen toimiala.



KUVA 1. Erityisnuorisotyö Suomessa (Suomen nuorisotyön tilastot. Kuntien nuorisotyö).

3.2 Yhteistyön kehittämisen merkitys

Kehittämällä tarkoitetaan tietynlaisten toimintojen sekä toimintaperiaatteiden muuttamista (Komonen ym. 2012, 64). Kun työskentelytapoja lähdetään muuttamaan pyritään asiantuntijoiden tieto kokoamaan yhteen. Työntekijöiden tietoa tarvitaan myös silloin kun tehdään suurempia päätöksiä, ja luodaan uusia pelisääntöjä. (Jauhiainen 2012, 79.) Olennainen osa yhteistyön kehittämistä on tiedon tarve joka voi toimia uusien kehittämiskysymyksien, ja oppimisen avaamisen välineenä. Tutkimuksellisen tiedon avulla voidaan vaikuttaa esimerkiksi rakenteiden kehittämiseen sekä palveluiden parantamiseen. Uuden tiedon tuottaminen ja leviittäminen ovat ominaista kehitystoiminnalle, käytännön toiminnan rinnalle. Tutkimuksellinen kehittäminen voi luoda uutta käyttökelpoista tietoa kehittämistyön tueksi. Toimijoiden tuoma tieto toimii kehittämisen keskiössä. Nuorisoalan toimijoilla on hiljaista tietoa työn ongelmakohtien havaitsemiseen ja ratkaisemiseen sekä kehittämiseen liittyen. (Komonen ym. 2012, 64–68.)

Muurinen (2019, 22) toi esille väitöskirjassaan *Pragmatismi ja kokeileva lähestymistapa sosiaalityön tiedonmuutoksessa*, että kehittämisessä ei kuitenkaan aina ole kyse uudistuksen aloittamisesta, vaikka siihen liittyy yleensä ajatus jonkin muuttamisesta paremmaksi. Kehittämistä voi olla myös tapa mukautua toiminnan ulkopuolella toteutuvaan muutokseen sekä sen myötä tuleviin uusiin tilanteisiin. Kehittämistä ei aina koeta kuitenkaan positiivisena muutoksena entiseen verrattuna, jonka vuoksi se voi aiheuttaa työntekijöissä vastakkaisia tunteita. Jos kehittäminen mielletään yksiselitteisesti positiiviseksi, voi se johtaa mahdollisten ongelmien tunnistamattomuuteen sekä kriittisten näkökulmien pois sulkemiseen.

Mönkkonen ym. (2019, 31) korostavat *vaikuttavan vuorovaikutuksen kehittämisen* olevan yksi moniammatillisen työn tavoitteista. Tämän vuoksi ammattilaisten molemminpuolinen sujuva yhteistyö on yhtä merkityksellisessä roolissa asiakkaan kuntoutumisen näkökulmasta, kuin asiakkaan ja työntekijän välinen hyvä yhteistyösuhde. Muurinen (2019, 31) tuo esille myös, kuinka asiakkaiden kanssa tehtävän *yhteiskehittämisen* mahdollisuuksiin liittyy innostuneisuutta, vaikka aatteen juuret juontavat *osallistavaan suunnitteluun* jo 1970-luvulta saakka. Isoherasen (2005, 13) mukaan kehitys edellyttää ihmisten yhteistoiminnan

muuttumista. Ihminen näkee helposti vain omat tavoitteet ja ratkaisumallinsa koska hahmotus tapahtuu yleensä omien kokemusten, ja koulutuksen kautta.

Nuorisotyössä on tehty yhteistyötä eri toimijoiden välillä jo vuosikymmenten ajan (Komonen ym. 2012, 24). Yhteistyö eri toimijoiden välillä voi kuitenkin olla alueellisesti hyvinkin erilaisia, johtuen siitä, että tarpeet ja toimintakulttuurit vaihtelevat. Toimivien toimintatapojen löytäminen, vahvistaminen ja kehittäminen on tärkeää. Nuorten muuttuvat tarpeet haastavat myös monialaista verkostoyhteistyötä. (Et-sivän nuorisotyön käsikirja.) Kehittämisen voidaan kokea vievän aikaa sekä kuormittavan työntekijää, ja sen saatetaan kokea vievän huomion joltain olennaisemmalta. Nuorisotyö kohtaa myös erilaisia sisäisiä ja ulkoisia paineita, jotka ohjaavat käymään keskustelua työn kannalta tärkeimmistä alueista sekä pohtimaan työtapoja. (Komonen ym 2012, 18–19.) Monialaisen yhteistyön toteuttaminen on haasteellista, mutta samalla myös tuloksellista. Sen kehittämisessä nähdään erityisesti nuorisotyön panoksen tärkeyden merkitys, jotta päästään monialaisen yhteistyön kehittämisen keskiöön. Monialaisella yhteistyöllä pyritään nuorten kehityksen ja kasvun edistämiseen. (Aaltonen 2011, 131–140.)

Moniammatillista työtapaa on tärkeä kehittää ammattityön käytännöissä mutta myös koulutuksissa. Asiantuntijoilta odotetaan työtapojen muutosta muuttuvien rakenteiden myötä, ja se edellyttää asiantuntijuuden tarkastelua ja työtapojen muutosta täysin uudesta näkökulmasta. (Mönkkönen ym. 2019, 137.) Korkeakoulut korostavat opetusstrategioissaan tieteidenvälisyyttä, joten moniammatillisuuden kehittämiselle on myös koulutuksissa nykyään hyvät lähtökohdat. Moniammatillisessa koulutuksessa on tarkoituksena tarjota ymmärrystä siitä, mitä hyötyä muiden ammattikuntien rajoja ylittävällä osaamisella, taidolla, ja moniammatillisella työllä on. Tärkeä edellytys moniammatillisen osaamisen kehittämisessä koulutuksen avulla on asenteisiin vaikuttaminen. (Mönkkönen ym. 2019, 112–116.)

Nuorisoalalla kehittäminen toteutuu myös erilaisten hankkeiden ja työyhteisöjen osaamisen vahvistamisen kautta. Erilaisista tutkimuksista voi olla monella tapaa hyötyä kehittämistyössä, vaikka nuorisoalalla kehittäminen pohjautuu käytännön kokemuksista nousevalle tiedolle suurelta osin. (Komonen ym. 2012, 68, 213.) Tutkimuksellisen tiedon avulla voidaan tuoda esille ajankohtaisia haasteita ja kehittämistarpeita, ja nuorisoalan toimijoiden hiljaista tietoa on mahdollista dokumentoida ja valjastaa käytäntöön. Näin voidaan avata uusia mahdollisuuksia kehittämiseen. Tiedon puuttuessa, kehittämistyö jää vajanaiseksi. (Komonen ym. 2012, 77.)

Vaikka todisteet näyttävät toista puolta epäonnistuneesta yhteistyöstä sekä vuorovaikutuksesta, oletetaan Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten tietävän kuinka yhteistyötä tehdään yli organisaation rajojen. (Lammintakanen ym. 2016, 9.)

3.3 Kehittämistä säätelevä lainsäädäntö

Nuorisolain mukaan (L 1285/2016) opetusministeriö vastaa nuorisotyön yleisestä kehittämisestä. Opetusministeriö myös tukee kuntien nuorisotyötä erilaisilla valtionavustuksilla. Nuorisolaissa on säädetty myös monialaisesta yhteistyöstä. Jokaisessa kunnassa tulee olla nuorten ohjaus- ja palveluverkosto. Verkoston tai vastaavan yhteistyöryhmän tehtävänä on edistää yhteistyötä nuorisotoiminnan toteutumiseksi, ja edistää nuorille suunnattujen palvelujen yhteensovittamista sekä koota tietoja nuorten kasvu- ja elinoloista, joiden kautta arvioidaan nuoren tilannetta päätöksenteossa. Laki edellyttää että verkosto ja yhteistyöryhmän tulee toimia vuorovaikutuksessa nuorisoalan järjestöjen, ja muiden nuorten palveluja tuottavien yhteisöjen kanssa.

Nuorisolaissa säädetään myös tietojen luovuttamisesta nuorisotyölle. Nuorisolaissa kannustetaan myös kunnan eri sektoreita nuorisolähtöisen ajattelun omaksumiseen. Sosiaalihuoltolaissa (L 1301/2014) on säädetty monialaisesta yhteistyöstä, jossa työntekijän velvollisuudesta olla yhteydessä eri yhteistyötahoihin sekä asiantuntijoihin tarpeen mukaisesti. Jos tarpeiden arviointi edellyttää

sosiaalitoimen tai muiden viranomaisten palveluja, on näiden osallistuttava työntekijän pyynnöstä arvioinnin tekemiseen. Nuorten hyvinvoinnin tukemiseksi kuntien viranomaisten on yhteistyössä muiden kanssa seurattava sekä edistettävä kasvuolojen epäkohtia ja niiden ehkäisyä.

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (L 1287/2013) määrittää että kaikkien opiskeluhuoltopalveluista vastaavien viranomaisten ja työntekijöiden tulee tehtävissään edistää kodin ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Oppilaalle on järjestettävä myös mahdollisuus henkilökohtaiseen keskusteluun, esimerkiksi kuraattorin kanssa muun henkilön yhteydenoton perusteella. Lepän (2012, 23) mukaan nuorisotyö on liitetty koulun ulkopuoliseen maailmaan, ja nuorisotyö on kiinnostunut rakentamaan kouluissa asiantuntijuuttaan.

Vaitiolovelvollisuus vaikuttaa myös nuorisotyöntekijän työhön. Haasteena on rakentaa luottamuksellinen suhde mutta samalla noudattaa lakia. Kuitenkin työssä esille tulevien laittomuuksien kohdalla työssä pitää vetää raja. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 78–79.) Nuoren tietoja saadaan luovuttaa toiselle viranomaiselle vain nuoren suostumuksella. Nuoren ollessa alaikäinen, tarvitaan myös huoltajan suostumus. Työntekijällä on kuitenkin nuorisolain mukaan oma-aloitteinen ilmoitusoikeus tietyissä tapauksissa, joka velvoittaa ilmoittamaan poliisille välttämättömät tiedot terveyteen tai henkeen kohdistuvan uhan estämiseksi tai jos työntekijä on saanut tietoa, jonka perusteella epäillään jonkun olevan vaarassa. (L 1285/2016.)

Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapselle oikeus erityiseen suojeluun sekä monipuoliseen ja tasapainoiseen kehitykseen. Laki määrittää myös nuorelle oikeuden saada tietoa itseään koskevista asioista sekä esittää omia mielipiteitään ja toiveitaan. (L 417/2007.) Laki velvoittaa myös jokaista kuntaa laatimaan lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman, nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi ja kehittämiseksi.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää monialaisen yhteistyön toimivuutta sekä kehittämistä Vantaan Tikkurilan alueen erityisnuorisotyön ja Vantaan nuorisolan toimijoiden kesken. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Vantaan Tikkurilan alueen erityisnuorisotyön kanssa. Tavoitteena on tiedon ja kehittämissuhteiden kerääminen, sekä uusien toimintatapoja tuominen työntekijöille. Tiedon avulla voidaan mahdollisesti vaikuttaa nuorisotyön ja monialaisen yhteistyön sujuvuuteen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Miten monialainen yhteistyö toteutuu tällä hetkellä?
2. Mitkä ovat yhteistyön haasteet?
3. Miten monialaista yhteistyötä tulisi kehittää?

4.2 Toimintaympäristö

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Vantaan Tikkurilan alueen erityisnuorisotyön kanssa. Tikkurilan alueella erityisnuorisotyötä tekevät tällä hetkellä kaksi nuorisotyöntekijää. Nuoret voivat tulla keskustelemaan työntekijöiden kanssa mistä tahansa ja hakemaan apua esimerkiksi päihdeongelmiin tai kiusaamiseen.

Nuorten tukeminen toteutuu keskusteluavun lisäksi myös toiminnallisen tekemisen kautta, ja erityisnuorisotyö voi esimerkiksi auttaa nuorta löytämään harrastusmahdollisuuksia. Erityisnuorisotyön tärkeinä tavoitteina ovat esimerkiksi nuoren sosiaalisten taitojen kehittäminen, ja nuoren itsetunnon vahvistaminen. Vantaan erityisnuorisotyö tekee yhteistyötä nuorisotalon eri toimijoiden kanssa. (Sivistysvantaan Erityisnuorisotyö.)

Vantaan lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmassa (Vantaan lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2018-2022) kerrotaan että Vantaalla toimii tällä hetkellä useita moniammatillisia työryhmiä ja tiimejä. Palveluiden keskiössä on varhainen tukeminen. Vantaalla on laadittu yhtenäinen toimintaohjelma jonka tarkoituksena on tukea yhteistyötä lasten ja nuorten terveyden, ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Suunnitelmassa keskeistä on myös huomioida eri toimijoiden merkitys hyvinvoinnin tukemisessa. Suunnitelma tähtää myös siihen, että toimintaa kehitetään yhdessä yhteistyöverkoston kesken. Nuorten tarvitsema apu muodostuu eri ammattilaisten ja toimijoiden tarjoamista palveluista ja palvelut on sovittava yhteen niin, että nuori saa parhaan mahdollisen avun sitä tarvitessaan. Palveluiden teemoja ovat muun muassa yhdenvertaisuus ja osallisuus.

Vantaalla on käynnissä Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama hanke *Keskeyttämisestä kohtaamiseen*, jonka tavoitteena on opiskelijoiden kohtaamisen kautta vähentää opintojen keskeyttämistä. ESR-hanke toimii Vantaan ammatitopisto Variassa ajalla 1.3.2019–31.12.2021. Hankkeen tarkoituksena on tarjota koulun henkilöstölle lisää valmiuksia opiskelijoiden tukemiseen ja kohtaamiseen. Henkilöstölle kehitetään toimintamalli joka perustuu yhteistyöhön. Hankkeessa keskeisessä roolissa ovat opiskeluhuollon ja opettajien välinen yhteistyö. Hankkeessa on mukana myös neljä erityisnuorisotyöntekijää, jotka toimivat

keskeyttämiskäytännössä olevien opiskelijoiden tukena. Hankkeessa on tarkoitus kehittää yhtenäinen toimintamalli opiskelijoiden hyvinvoinnin tukemiseksi. Erityisnuorisotyöntekijät ovat samalla myös tukena opiskelijahuollon ja opettajien työssä, ja opintojen keskeyttämiseen pyritään vaikuttamaan myös erityisnuorisotyön keinojen avulla. (Sivistysvantaa. Projektit.) Yhteisiä toimintamalleja kehitetään esimerkiksi henkilöstön koulutuksen kautta. Hankkeessa opiskelijoille järjestetään yhdessä suunniteltua vapaa-ajan toimintaa, jonka tavoitteena on yhteisöllisyyden ja viihtyvyyden lisääminen oppilaitoksessa. Opiskelijoiden tuen tarpeiden tunnistamisessa keskeisessä roolissa ovat ohjaus- ja tukipalveluiden, ja vastuuopettajien välinen yhteistyö. Hankkeen myötä syntyneitä toimivia käytänteitä on tarkoitus levittää myös valtakunnallisesti. (Eura. Rakennerahastotietopalvelu.)

4.3 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössäni toimi kysely, jonka aineisto kerättiin vastaajilta sähköpostin välityksellä Webropol-työkalun avulla. Kyselylomaketta käytetään yleensä sen sujuvuuden vuoksi. Kyselyn käyttö tarjoaa mahdollisuuden monipuoliselle tiedonkeruulle. Kyselyn suurin etu on aineiston käsittelyssä, kun vastauslomakkeet voidaan käsitellä nopeasti. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35 – 37.)

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen tutkimus. Laadullinen ote tuo esille vastaajien näkemykset ja havainnoinnin tilanteista, sekä siinä ollaan kiinnostuneita ihmisten kokemuksista ja ajatuksista. Tavoitteena on ymmärtäminen, ei määrien selvittäminen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kokonaisvaltaiseen tutkimiseen sekä ennemmin löytämään tosiasioita, kuin todentamaan jo olemassa olevia. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ja siinä suositaan ihmisiä tiedon keruun välineenä. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 27.)

Valitsin laadullisen tutkimuksen menetelmäksi, koska koin sen vastaavan parhaiten opinnäytetyöni tavoitteita ja vastaavan tutkimuskysymyksiini. Oli odotettavissa, ettei tutkimukseen osallistuneiden vastaajien määrä ole kovin suuri, joten myös tämän vuoksi laadullinen tutkimus oli vaihtoehtona parempi.

Kyselyn alussa vastaajilta kerättiin muutama taustatieto, ennen vastaamisen aloittamista (LIITE 1). Kyselyn mukana toimitettiin kohderyhmälle tarkoin laadittu saatekirje jossa kerrottiin kyselyn sisällöstä tarkemmin (LIITE 2). Kleemolan (2011) mukaan saatekirjeen tulee olla noin sivun mittainen ja kohderyhmä on otettava huomioon. Myös liian henkilökohtaiselta tuntuvan saatekirjeen on tutkittu madaltavan vastausprosenttia.

Koska kvalitatiivisessa tutkimuksessa etukäteen laadittujen kysymysten avulla tutkimushenkilöt saavat vapaamuotoisesti kertoa aiheestaan (Tilastokeskus) annetut vastausvaihtoehdot olivat tehty osittain etukäteen sekä vastauksille oli varattu tarpeeksi vapaata vastaustilaa. Kysymykset olivat helppolukuisia ja yksinkertaisia. Teksti ja kysymykset oli aseteltu loogisesti teemojen alle sekä numeroitu etenemisjärjestyksessä. Koska kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii paljastamaan odottamattomia seikkoja ja saamaan tutkittavien ”äänen” esille (Hirsijärvi & Hurme 2014, 164) käytin kyselyssä lisäksi strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuotoa, eli avointa vaihtoehtoa. Avoimen vaihtoehdon avulla saatiin esille vastauksia joita ei etukäteen voitu ajatella, esimerkiksi teeman ulkopuolelta esille nousseita ideoita. Avoimen vaihtoehdon avulla, sallitaan myös vastaajan ilmaista itseään omin sanoin. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2014, 199–201.)

Kysymysten muotoilua miettiessä täytyy ottaa huomioon kysymystyyppi, koska se vaikuttaa kyselyn lopulliseen raporttiin (Kyselyopas). Kysymystyypeiksi valikoitui asteikkoihin eli skaaloihin perustuva kyselytyyppi. Tässä kysymystyyppissä vastaaja valitsee esitetyistä väittämistä sen kuinka voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä väittämän kanssa (Hirsijärvi ym. 2014, 200). Osassa kysymyksissä käytettiin 4–5 -portaista järjestysasteikkoa jossa vastausvaihtoehtoina ovat täysin samaa mieltä, ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä. Kun halutaan määrittää vastaajan puolesta valmiita vastausvaihtoehtoja on vaihtoehtokysymys hyvä valinta (Kyselyopas). Kysely sisälsi myös vaihtoehtokysymyksiä taustatietojen keräämistä varten.

Osa vastauksista oli asetettu pakollisiksi, jotta vastausten analysointi oli mahdollista ja analyysiin tarvittavaa tietoa saataisiin mahdollisimman kattavasti. Vastaja saattaa kokea haasteelliseksi vastata pitkään kyselyyn, jonka vuoksi selkeä rakenne ja hyvin muotoillut kysymykset edesauttavat vastaajan osallistamista loppuun saakka (Kyselyopas). Tämän vuoksi kyselystä haluttiin tehdä lyhyt ja nopea täyttää. Vastaamisen keskeyttämisen ehkäisemiseksi, myös jokaisen kysymyksen kohdalla perusteluille varattu kenttä oli asetettu vapaaehtoiseksi. Kyselyn lopussa käytettiin vapaaehtoista kohtaa myös vapaalle palautteelle kyselyn sisällöstä.

Kysely tulee muodostaa niin että vastaajalle tulee luottavainen olo, ja vastauksia tulisi mahdollisimman avoimesti (Kyselyopas). Kysely toteutettiin nimettömänä, koska vastauksia haluttiin tutkia kattavasti eri työyhteisöjen edustajien välillä. Vastausten henkilökohtaiseen kohdentamiseen ei ollut näin ollen tarvetta. Vastajat eivät välttämättä anna totuudenmukaista vastausta, jos on tiedossa, että vastaukset voidaan yksilöidä kyselyn tuloksista (Kyselyopas). Anonymiteetilla oletettiin tutkimuksessani olevan myös merkitys vastausten sisällössä.

Kyselyn teemat ja tarkemmat kysymykset pohjautuvat lopulta tutkimastani teoriasta sekä vastaavat opinnäytetyöni tavoitteita. Teemoja valikoitui lopulta neljä kappaletta, ja jokaisen teeman alle muodostui noin 2–6 kysymystä. Samaa aihetta koskevat kysymykset oli kyselyssä ryhmitelty teemojen alle.

Sisältöalueiksi tutkimuksen kyselyyn muodostuivat seuraavat teemat:

Teema 1. Monialaisen yhteistyön toteutuminen

Teema 2. Yhteydenpito

Teema 3. Lainsäädäntö

Teema 4. Yhteistyön konkreettiset kehittämiskohteet

4.4 Aineiston keruu

Kävimme keskustelua erityisnuorisotyöntekijöiden kanssa kyselyyn vastaajista sekä kohderyhmän rajauksesta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tyypillisiä piirteitä ovat juuri kohdejoukon tarkoituksenmukainen valitseminen (Hirsijärvi & Hurme 2010, 164). Opinnäytetyön tutkimukseen osallistuivat erityisnuorisotyöntekijöiden lisäksi, *Nuorisotila 36, Kipinä -etsivät nuorisotyöntekijät, Liito -nuorisotyöntekijät, Nuorisotyö raiteilla, nuorten intensiivityö ja Aseman lapset ry.* Erityisnuorisotyö antoi minulle vastaajien sähköpostiosoitteet joille toimitin kyselyn. Ensimmäisellä kerralla kysely toimitettiin esimiehille joiden pyydettiin välittämään kyselyä eteenpäin työntekijöille.

Ensimmäisen kerran kysely oli auki vastaajille kolmekymmentä päivää 13.6.–11.7.2019, ja vastaaminen oli mahdollista ympäri vuorokauden. Kyselyyn vastasi ensimmäisellä kertaa kaksi työntekijää. Lähestyin yhteistyökumppaniani tämän jälkeen uudelleen, ja mietimme, kuinka vastaajia saisi enemmän kasaan. Sain ehdotuksen laittaa kyselyn eteenpäin vielä toisen kerran ja tiedustella jokaisen työntekijän henkilökohtaista sähköpostia heidän esimiestensä kautta. Sain jokaiselta esimieheltä työntekijöiden henkilökohtaiset sähköpostiosoitteet. Kysely toimitettiin toisella kertaa samalle vastaajajoukolle kuin ensimmäisellä kerralla. Vastausaikaa oli saman verran kuin ensimmäisellä kerralla, ja kyselyn vastausaika oli 23.9.–21.10.2019. Toisella kerralla vastaajia saatiin kymmenen kappaletta jonka jälkeen aineisto oli mahdollista analysoida.

Seurasin tulleiden vastausten määrää ja vastaajille lähetettiin muistutus kyselyyn vastaamisesta yhden kerran, viikkoa ennen kyselyn sulkeutumista. Muistutusviestillä ei koettu olevan yhteyttä vastaajien aktiivisuudelle. Yksi vastaaja vastasi kyselyyn tulleen muistutusviestin jälkeen. Lopullinen vastaajamäärä molempien kyselyn lähetyskertojen jälkeen oli kaksitoista.

4.5 Aineiston analysointi

Kun tutkimusaineisto on kerätty, on aineiston analyysin vuoro. Tavoitteena kvalitatiivisessa sisällön analyysissä on saavuttaa laaja kuvaus aineistosta. Koska Hirsjärven ym. (2010) mukaan tutkijan on pyrittävä löytämään vastauksista oleellinen sisältö, lähdin pohtimaan minkälainen analysointitapa palvelisi parhaiten tutkimustani. Hyödynnän kyselytutkimuksen tulosten analyysiimenetelmänä ymmärtämiseen pyrkivää lähestymistapaa. Tuloksia voidaan tarkastella sekä tilastollisesti että käsitteellisesti. (Hirsjärvi ym. 2014, 224.) Analyysi sisältää avointen vastausten lisäksi lukumääriä tai prosentteja. Analyysissä eritellään ja luokitellaan aineistoa, jonka avulla pyritään esittämään tutkittavaa ilmiötä uudessa näkökulmassa. Aineiston luokittelu on yksi olennainen osa analyysia ja se luo pohjan myöhemmälle haastatteluaineiston tulkinnalle sekä tiivistämiselle. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 143–147.)

Kyselyn vastausten kerääminen tapahtui suoraan Webropolin vastauslomakkeelle. Laadullisen aineiston analyysi alkaa jo aineiston keruun yhteydessä (Seitamaa-Hakkarainen). Kun vastauksia kyselyyn alkoi tulemaan aloin jäsentämään niitä sitä mukaan eri kategorioihin. Tutkimukseni teemat toimivat eri kategorioina ja, siirsin vastaukset ensin Webropolista erilliseen Word-tiedostoon jotta pystyin jäsentämään vastauksia helpommin. Käytin luokittelua jotta löytäisin kirjoittamisvaiheessa samaan aihepiiriin kuuluvat kohdat helposti. Luokittelu perustuu vertailuun, ja sitä käytetään koko analyysin ajan (Seitamaa-Hakkarainen). Järjestelin aineistoa tutkimuksen teemojen alle jonka jälkeen peilasoin vastauksia omiin tutkimuskysymyksiini. Kun olin saanut koko aineiston kasaan, aloitin lukemalla koko aineiston yleiskuvan saamiseksi. Sen jälkeen lähdin keräämään aineistosta vastauksia, jotka vastasivat opinnäytetyöni kannalta oleellisiin kysymyksiin. Vertailin samoihin kategorioihin tulleita vastauksia ja kokosin samankaltaisia vastauksia yhteen, ja kävin vapaakenttiin tulleet vastaukset läpi yksitellen, jonka jälkeen poimin vastauksista sitaatteihin tutkimuksen teemojen kannalta oleellimmat vastaukset.

Kyselyyn tuli pääosin vastauksia vain tutkimuksessa esitettyihin kysymyksiin, osa vastaajista ei ollut halunnut avata tarkemmin vastaustaan. Osassa vastauksissa

oli myös tietoa liittyen osittain tutkimuksen aiheeseen, mutta ei kysytyyn kysymykseen. Osassa vastauksissa oli esimerkiksi pohdittu yhteistyötä lastensuojelun kanssa ja miten sitä tulisi kehittää. Joskus tutkija voi olla epävarma siitä, milloin vastaaja puhuu tarkasteltavana olevasta teemasta ja silloin on osattava päätellä ja tehdä tulkintoja (Hirsjärvi & Hurme, 2010). Mietin tarkasti mitä vastauksia jätän käyttämättä ja liittyivätkö ne asianmukaisesta jollain tavalla aiheeseen tai tuovatko ne kaivattua tietoa, vaikka sivuuttivatkin osittain kysyttyä aihetta.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Monialaisen yhteistyön toteutuminen

Kyselyyn vastasi 12 nuorisoalan työntekijää. Vastaajaprosentti kaikista vastaajista oli 40 %. Kyselyyn saatiin vastaajia lähes kaikista tutkimukseen osallistuneista tahoista. Vastaajista puolet oli työskennellyt omassa työssään yli 1 vuoden, mutta alle 5 vuotta. Seuraavaksi eniten vastaajia oli työskennellyt työssään yli 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta. Kyselyyn osallistui lisäksi työntekijöitä alle 1 vuoden, ja yli 10 vuoden työkokemuksella. Kyselyyn saatiin siis vastaajia hyvin eri pituisten työkokemusten kautta.

Vastaajat kertoivat tekevänsä yhteistyötä monialaisen verkoston kesken. Vantaalla yhteistyötä oli tehty monien eri yhteistyökumppaneiden kanssa (KUVA 2). Yhteistyötä tehdään myös laajalti yli kunta-rajojen. Yhteistyötä tehdään säännöllisesti, erityisesti kun tarvitaan laaja-alaisempaa tukea nuoren asioissa.



KUVA 2. Nuorisoalan yhteistyötahoja Vantaalla.

Monialaisen yhteistyön toteutuminen koettiin tällä hetkellä yhteistyökumppaneiden kesken pääsääntöisesti toimivaksi vaikka paikallisia vaihteluita koettiin esiintyvän. Yhteistyöverkostoja koettiin olevan olemassa, ja niissä voidaan käsitellä yleisellä tasolla nuorten parissa työskentelevien toimijoiden yhteistyötä, ja alueellisia ilmiöitä. Vastaaajista suurin osa vastasi olevansa osittain tai täysin samaa mieltä yhteistyön toimivuudesta.

Olemme monessa asiassa rajapinnassa eri toimijoiden ja ammattinimikkeiden välillä. Meillä on hyvä peilauspinta siihen, miten yhteistyö toteutuu. Paikallisia vaihteluita esiintyy, mutta kokonaiskuvassa toteutuu laadukkaasti.

Yksi vastaaja koki olevansa osittain eri mieltä yhteistyön toimivuudesta. Tuloksista nousille esille että vaikka yhteistyötä tehdään, ei vielä voi puhua yhdessä tehtävästä työstä. Eri organisaatioiden ja ammattikuntien välillä koettiin olevan vielä toisen työn tunnistamattomuutta, ja ymmärryksen puutetta.

Joidenkin tahojen kanssa yhteistyö toimii hienosti, toisten kanssa parannettavaa on paljon.

Yhteistyön koettiin olevan toimivaa erityisesti silloin kun yhteistyötä tekevät työntekijät tietävät kuinka asiakkaan asioissa lähdetään etenemään. Yhteistyötä tehdessä koettiin hyväksi käytännöksi että erilaisia toimenpiteitä voidaan jakaa kunkin toimijan kesken, vahvuusalueiden mukaisesti.

Kun asiakkuus alkaa kartoitetaan jo asiakkaan kanssa toimivat eri toimijat ja sitten heti yhteinen palaveri, jotta kaikki tietävät mitä ja miten toimia asiakkaan asioissa jatkossa.

Vastaajista suurin osa koki olevansa osittain tai täysin samaa mieltä siitä että on saanut tukea monialaisen yhteistyön kautta. Yhteistyökumppaneilta voi kysyä tukea eri asioissa matalalla kynnyksellä. Suurin osa vastaajista koki että tuen pyytäminen onnistuu aina tarvittaessa.

Muutama vastaajista ei osannut sanoa onko saanut tukea muilta yhteistyökumppaneilta, ja eri toimijoiden välillä koettiin olevan erilaisia toimintatapoja.

Työhistorian aikana minulla on hyvin erilaisia kokemuksia... organisaatioiden sisällä löytyy sekä hyviä että vieraaksi jääviä/kaukana pysytteleviä ammattilaisia. Organisaatioiden erot yhdessä tekemisen kulttuurissa ovat joskus hyvin erilaisia.

Yhteistyöllä koettiin olevan vaikutusta nuoren kuulemiseen, ja pitkäaikaisten tulosten saavuttamiseen.

Yhteistyöllä syntyy kokonaisvaltaisempi käsitys nuoren tilanteesta, nuoren osallisuus ja kuuleminen paranevat... Yleensä tästä seuraa myös paremmat pitkäaikaistulokset vaikuttavuudessa.

5.2 Monialaisen yhteistyön haasteet

Vaikka monialaisen yhteistyön koettiin pääsääntöisesti toimivan hyvin, nähtiin yhteistyön haasteina olevan aikataulutaminen, verkostotapaamisaikojen järjestäminen, ja vaitiolovelvollisuus yhteistyökumppaneiden välillä. Vastaajilla oli myös erilaisia kokemuksia organisaatioiden välisistä tavoista toteuttaa yhteistyötä.

Suurinta muutosta kaivattiin työntekijöiden rooleihin, ja työnjaon selkeyteen yhteistyötä tehdessä. Työntekijöillä oli huoli siitä ettei aina tiedetä miten vastuun kuuluisi jakautua yhteistyötä tehdessä. Läsnäolijoiden ja tilanteiden koettiin vaikuttavan yhteistyössä työnjakoon ja rooleihin, eikä aina tiedetä, kuka hoitaa ja mitä.

Palvelukenttä on pistemäinen ja usein muiden toimijoiden rooli ja työkuulttuurikin ovat vieraita. Etenkin nuoresta kopin ottavia tuntuu välillä olevan vähän.

Haasteena nähtiin epäselvä käsitys yhteistyökumppaneiden työnkuvasta. Kaikilla tahoilla ei ole välttämättä ole tietoa esimerkiksi että nuori on kontaktissa nuorisotyöntekijöiden kanssa ja viettää aikaa nuorisotiloilla.

Jos kaikilla toimijoilla ei ole selkeä käsitys toistensa työnkuvista, tai vaihtoehtoisesti jos työyhteisössä ei sen sisällä ole jäsenetty työnkuvaa, viestintä sakkaa ja samalla sakkaa koko yhteistyökuvio.

Yhteistyön haasteita ovat riittämätön vuorovaikutus eri ammattilaisten ja nuoren kesken, rakenteet, joilla tapaamisia rajoitetaan (hoidon aikarajoitteita, tapaamisten tai paikalle saapumattomuuksien rajoitteita).

Verkoston jäsenten välinen luottamuspuola koettiin yhteistyön yhtenä haasteena. Alkuun ei esimerkiksi ole uskallettu puhua asioiden oikeilla nimillä yhteistyöverkoston kesken.

Verkoston jäsenillä ei ole luottamusta toisiinsa ja verkostolla ei ole selkeää tavoitetta, joka on kaikkien tiedossa/hyväksymä -> verkostotyön hyöty ja mielekkyys häviää.

Vastaajista osa oli sitä mieltä että mitä laajempi yhteistyöverkosto on sitä suurempi todennäköisyys asiakkaan palveluista putoamiseen. Hajanaista ja osittain päällekkäistä työtä koettiin myös esiintyvän.

Lisäksi mitä isompi ja laajempi verkosto, sen enemmän liikkuvia osia, sen enemmän nivelkohtia ja putoamismahdollisuuksia.

5.3 Yhteydenpito

Tiedon jakamisen koettiin olevan keskiössä erityisesti nuoren asioista puhuttaessa. Osalla työntekijöistä on tietoa nuoren vapaa-ajasta, ja toisella voi olla tietoa nuoren koti-iloista. Kun yhteistyötä tekevät oikeat toimijat ovat paikalla, ja pitävät yhteyttä keskenään voidaan vaikuttaa tehokkaasti nuoren hyvinvoinnin tukemiseen.

Hyvä yhteistyö näkyy minusta silloin parhaimmillaan, kun nuoren kanssa toimivat tahot aidosti kuulevat nuorta, toimivat yhdessä keskustellen ja avoimesti antaen nuorelle myös tarvittavan ajan asioiden kypsyttämiseen ja pysyen rinnalla nuoren tarvitseman ajan. Rakenteena yhteiset palaverit, joissa nuori on läsnä ja joku työntekijä hänen tukena, joka tuntee nuoren ja pystyy auttamaan nuorta ilmaisemaan itseään sekä sanoittaa nuorelle asioiden merkityksiä, taustoja, mahdollisuuksia eri vaihtoehtojen välillä. Hyvä yhteistyö synnyttää yhdessä tekemistä, muiden ammattilaisten ja nuoren arvostamista, joka tuo työhön laatua ja kehittää työkuluttuuria yhtenäisempään suuntaan.

Yhteydenpidon koettiin pääsääntöisesti toimivan hyvin puhelimen ja sähköpostin avulla. Tarpeen tullen yhteistyökumppani on saatu tavoitettua. Osa vastaajista kuitenkin oli osittain eri mieltä yhteydenpidon sujuvuudesta.

Tällä hetkellä tuntuu tavattoman kankealta sähköpostispämmiltä. Ajoittain kaipaisi kevyempää (esim. TEAMS) kanavaa, jota kautta voisi nopeasti viestittää asioita eteenpäin.

Nykyaikana käytettävien viestintämahdollisuuksien koettiin edesauttavan yhteistyön sujuvuutta, ja nopeuttavan tiedonvaihtoa työntekijöiden kesken. Monipuolinen tiedon jakaminen työntekijöiden välillä koettiin olevan arvokkaassa avainasemassa yhteistyön kannalta. Yhteistyökumppaneita oli myös vastaajien mielestä helppo lähestyä, ja yhteystiedot saa tarvittaessa helposti selvitettyä internet-sivuilta. Työntekijät kokivat että yhteistyöpyyntöihin on aina vastattu.

Puolet vastaajista koki yhteydenpidon olleen mutkatonta ja sujuvaa.

Ammattilaisverkosto on täynnä osaavia ja hyviä työntekijöitä. Itse olen yhteydessä asiantuntijaroolissa, joten en edes joudu käytännönasioista "vääntämään" toisen ammattilaisen kanssa.

Kutsuja alueellisiin yhteistyöverkostoihin tulee joiltakin alueilta.

Vastaajista suurin osa oli osittain samaa ja täysin samaa mieltä yhteistyökumppaneiden tavoitettavuudesta. Yhteydenpidossa koettiin olevan vaihtelevuutta eri ammattilaisten välillä, ja vaihtelevan työntekijöiden työmäärän mukaan. Haasteita koettiin olevan työntekijöiden aikatauluissa ja tapaamisten sopimisessa. Yhteistyökumppanit olivat tehneet yhteistyötä toistensa kanssa eniten kerran päivässä tai noin kerran viikon aikana.

Tavoitettavuus perustuu laajoihin hyvin toimiviin verkostoihin ja keskinäiseen luottamukseen kaikessa toiminnassa.

Puolet vastaajista kertoivat tietävänsä keneen täytyy olla yhteydessä ja milloin. Puolet vastaajista olivat osittain samaa mieltä ja puolet täysin samaa mieltä. Yhteistyöverkoston hahmottamisen koettiin helpottavan, ja madaltavan yhteydenottoa.

Tiedon kulussa yhteistyökumppaneiden välillä koettiin kuitenkin olevan kehitettävää. Vastaajien kesken koettiin myös alueellisia eroavaisuuksia tavoissa viestiä yhteisistä asioista eri yhteistyökumppaneiden välillä.

Organisaatiot tiedottavat aika heikosti toisilleen. Syynä voi olla vain ymmärtämättömyys, miten joku päätös vaikuttaa muiden toimintaan. Myös joskus halutaan pitää joku päätös piilossa, koska se voi herättää vastustusta muissa.

Työntekijät uskoivat myös hiljaisen tiedon usein jäävän saamatta. Tiedon toivottiin liikkuvan yhteistyökumppaneiden välillä entistä enemmän.

Uskon, että usein jää jotain "hiljaista" tietoa saamatta, mutta se onko juuri se tieto tärkeää, selviää usein vasta sitten ajan kanssa.

Aina täytyy miettiä mikä on oleellista tietoa kunkin toimijan perustettavaa ja yhteistyötä ajatellen.

5.4 Lainsäädännön merkitys yhteistyössä

Lainsäädännön koettiin antavan yhteistyön tekemiselle raamit ja ohjaavan yhteistyötä. Työntekijät kokivat lainsäädännön näkyvän yhteistyössä monella eri tavalla. Esimerkiksi erilaisia ilmoituksia tehdään lain puitteissa, nuorista ei puhuta nimillä yhteistyöverkoston tapaamisissa, ja nuoren sekä huoltajan avulla voidaan tehdä yhteistyötä.

Hankaluuksien koettiin vähenevän, kun asiakkaan kanssa sovitaan yhdessä yhteistyön reunaehdot, ja käydään avointa keskustelua hänen tilanteestaan.

Ennen kyllä mutta nyt kun asiakkaan kanssa sopii ajoissa keneen ja miten saa olla yhteydessä hankaluuksia ei synny koska työskentely on kaikin puolin avointa.

Suurin osa vastaajista koki salassapito ja/ tai vaitiolovelvollisuuden vaikuttavan yhteistyön sujuvuuteen. Haasteena koettiin olevan työntekijöiden vaitiolovelvollisuus, mitä saa kertoa ja mitä ei. Tämän epäkohdan kuitenkin ymmärrettiin perustuvan lakiin ja koskevan jokaista työntekijää.

Nuorilta tulleet asiat pidetään anonyymeina paitsi, jos nuoret asiat ovat henkeen ja terveyteen liittyviä.

Jättää joskus turhia aukkoja toisen ammattilaisen työhön ja saattaa herättää ammattilaisissa epäluottamusta/arvostuksen puutteen tunnetta, joka heijastuu yhteistyöhön.

Ammattiryhmien välillä koettiin olevan myös eroja. Salassapito- ja vaitiolovelvollisuuden koettiin olevan hyvin tulkinnanvaraista, eri työntekijöiden kesken.

Jotkut ammattiryhmät ovat hyvin tiukkoja vaitiolosta. Itse ymmärtäisin, että kaikki ammattilaiset ovat saman vaitiolovelvollisuuden sisällä, joten on hassua ja joskus muita toimijoita harhaanjohtavaakin pitää avoimuutta oman alan ihmisiin rajoittavana.

Riippuu paljon siitä, millaisesta asiasta on kysymys ja minkälainen suhdeverkostojen jäsenillä on keskenään. Yleinen nyrkkisääntö on se, miten suuri verkosto on kyseessä. Tiiviissä verkostoissa tietoa voidaan jakaa yksityiskohtaisemmin, suuremmissa enemmän vain ilmiötasolla.

5.5 Yhteistyön konkreettiset kehittämissuositukset

Yhteistyön koettiin vaativan jatkuvaa kehitystä, erityisesti muuttuvien tarpeiden, ja työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi.

Siinä on aina kehitettävää. On järjetöntä, että työskennellään nuoren edun mukaisesti muka, mutta silti yhteistyö verkostojen välillä voi olla hankalaa tai lähes mahdotonta.

Monialaisen yhteistyön kehittämiseksi ja lisäämiseksi nousi esiin paljon hyviä konkreettisia ehdotuksia. Tuloksista heijastui työntekijöiden halu kehittää yhteistyötä, ja nimenomaan panostaa sen kehitykseen.

Työntekijät toivoivat enemmän aikaa yhteistyölle sekä säännöllisiä verkostopaamisia. Työntekijät kokivat kehittämistarvetta nuoren osallisuuden lisäämiseksi hänen omien palveluidensa suunnittelussa. Kehittämissuosituksina esille

nousivat nuoren osallisuuden lisääminen yhteistyön suunnittelussa, ja yhteisten tavoitteiden asettamista nuorta tarkasti kuunnellen. Työntekijät toivoivat myös yhteistyökumppaneiden aitoa halua yhteistyön tekemiseen.

Yhteistapaamisia toivottiin niin, että työntekijöiden kasvot tulevat tutuiksi. Yhteistä aikaa kaivattiin erityisesti yhteiselle keskustelulle työntekijöiden kesken.

Verkostotyöhön on varattava riittävästi aikaa. Lisäksi jokaisella verkostolla ja niiden jäsenellä tulee olla kirkkaana mielessä, miksi ko. verkosto kokoontuu ja mikä on verkoston tavoite.

Vaikka yhteydenpidon koettiin olevan tällä hetkellä toimivaa, toivottiin siihen silti kehitystä.

Asiakastasoinen yhteistyö toimii erinomaisesti, ehkä kehittäminen tässä kohtaa voisi olla alueellisten peruspalveluiden toiminnan tiedottamista erityispalveluiden suuntaan, jotta tiedetään millaisia palveluita perustason palveluissa jo on ja niihin liittymistä tarvittaessa.

Kevennetään yhteydenpitokanavia, ja ylipäättään madalletaan raja-aitoja (= ei omista vain tietyn tyyppisiä nuoria) työn saralla. Pidetään omista nuorista hyvää huolta. Mahdollistetaan palvelun sitoutuminen nuoreen eikä toisin päin.

Erityisesti toisen työntekijän työhön ja työkuultuuriin toivottiin tutustumista.

Lisää tutustumista toisten ammattilaisten työhön ja työkuultuuriin. Pyrkimystä vähentää viranomaistaakkaa nuorelle... hoitaa asioita joustavasti.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Koen että opinnäytetyöni tulokset vastasivat hyvin tutkimuskysymyksiini. Tulok-
sista nousi esille että Vantaalla nuorisotyön toimijoiden yhteistyöverkostossa on
paljon hyviä ja toimivia rakenteita, ja monialaisen yhteistyön koettiin toteutuvan
pääsääntöisesti hyvin tällä hetkellä.

Lähes jokainen vastaaja näki kehittämistarpeen kuitenkin olevan olemassa. Yh-
teistyöverkoston työntekijöillä on yleisesti positiivinen kehitysmuotoinen asenne.
Yhteistyön kehittämiseen ollaan valmiita sekä halukkaita panostamaan. Yhteis-
työn koettiin olevan myös keskeisessä roolissa, nuoren etua ajatellen, sekä pit-
käaikaistulosten vaikuttavuudessa. Asiakastason monialainen yhteistyö koettiin
suurimmaksi osaksi toimivaksi.

Suurinta kehitystä kaivattiin työntekijöiden välisen yhteistyön kehittämiseen, sekä
selkeytystä työntekijöiden rooleihin ja työnjakoon. Vastaajien kesken oli myös
melko suuria eroja siinä kuinka yhteistyö koetaan. Kun puhutaan moniammatilli-
sesta yhteistyöstä, roolien odotuksista on hyvä käydä työyhteisössä keskustelua.
Rooliodotukset saattavat herättää ristiriitoja ja epäselvyyttä ja suurin ongelma
saattaa syntyä, jos ne jämähtävät tietyille työntekijöille pitkäksi aikaa. Tällaisissa
tilanteissa verkoston kannattaa perehtyä siihen, ovatko tehtävään suorittamiseen
tarvittavat roolit käytössä ja rooleja on mahdollista jakaa tietoisesti ryhmän kes-
ken. Harvoin mietitään roolien hyödyllisyyttä tai niiden kehittämistä. Roolien kier-
rättäminen on pitkällä tähtäimellä hyödyllistä tavoitteellisuuden kannalta. (Raina
2012, 76.)

Epäselvä käsitys yhteistyökumppaneiden työnkuvasta, ja verkoston välinen luot-
tamuspuola nähtiin myös yhteistyön haasteina. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla
työntekijäverkosto koostuu erilaisista työntekijöistä sekä toimintakulttuureista.
Tämä voi johtaa eriarvoisuuteen sekä yhteistyövalmiuksien puutukseen. Erilaiset
ammattilaisten tulkinta- ja puhuvat voivat vaikeuttaa avoimen vuorovaikutuksen
syntymistä. (Jauhiainen 2012, 24.)

Tuloksista nousi esille että aina ei tiedetä miten vastuualueiden kuuluisi jakautua yhteistyökumppaneiden kesken, ja kuka työntekijä hoitaa mitään. Toisen ammattilaisen työtä ei tunnetta aina kunnolla joka hankaloittaa yhteistyön sujuvuutta. Kun työntekijä tuntee oman verkostonsa hyvin edesauttaa se yhteistyön sujuvuutta, ja toisia työntekijöitä on näin ollen myös helpompi lähestyä. Moniammatillisen yhteistyön yhdeksi keskeisimmäksi kysymykseksi onkin noussut se, kuinka kaikki osaaminen ja tieto voitaisiin koota yhteen kokonaisvaltaisen käsityksen muodostamiseksi. Moniammatilliset tiimit voivat rakentua yli organisaatio-rajojen, ja keskeisenä tavoitteena on koordinoita asiakkaiden kanssa työskentelevien työntekijöiden tietoa yhteen, jonka myötä pyritään muodostamaan kokonaisnäkemys tilanteesta asiakkaan polun eri vaiheissa. (Jauhiainen 2012, 72.)

Kyselyn tuloksista voi päätellä että yhteistyön koettiin olevan keskeinen, ja arvokas työväline jonka avulla tavoitellaan aina ensisijaisesti yhdessä nuoren etua. Hyvin toimivan yhteistyön koettiin esimerkiksi ennaltaehkäisevän nuoren putoamista palveluista. Hyvän yhteistyön koettiin näkyvän parhaimmillaan silloin kun kaikki yhteistyötä tekevät toimivat yhdessä avoimesti keskustellen, ja luottavat toinen toisiinsa.

Yhteistyön haasteina koettiin olevan työntekijöiden aikataulujen yhteensovittaminen kun lähdetään sopimaan yhteistyötapaamisia työntekijöiden kesken. Isoheranen (2005, 14) kertoo että usein kuulee puhuttavan ajan sekä resurssien puutteesta yhteiselle keskustelulle sekä päätöksien teolle. Kuitenkin, jos yhteisellä ajankäytöllä saadaan aikaiseksi kokonaisvaltaisia ratkaisuja, ei ajankäyttö tällöin ole turhaa.

Myös lainsäädäntöä tulkitaan hyvin eri tavoin ja sen koettiin näkyvän myös yhteistyössä. Ammatillaiset kokevat lainsäädännön ohjaavan omaa työskentelyään mutta sen tulkinnassa on hyvin erilaisia näkemyksiä ja kokemuksia. Lainsäädäntöön liittyvien hankaluuksien koettiin vähenevän kun nuoren kanssa asioista keskustellaan avoimesti, ja sovitaan yhteistyön reunaehdot.

Nykypäivän nopeat viestintävälineet muun muassa sähköposti ja WhatsApp-piikaviestintäpalvelun koettiin tuovan sujuvuutta tiedon vaihtamiseen, ja

helpottavan yhteydenottoa työntekijöiden välillä. Nykyään tiedonhallinta on muuttunut entistä enemmän sähköiseksi, ja tietoon voi päästä käsiksi mistä vain. Arjen työ muuttuu myös liikkuvammaksi. (Roos & Mönkkönen 2015, 51.) Kynnys ottaa yhteyttä toiseen alan ammattilaiseen koettiin toimivan hyvin matalalla kynnyksellä. Yhteistyökumppaneilla on kattavat verkkosivustot joista yhteystiedon koettiin löytyvän helposti. Tiedon kulussa koettiin kuitenkin olevan paljon alueellisia eroja, ja ajoittain kaivattaisiin kevyempiä viestintäkanavia. Monialainen yhteistyö perustuu usein lyhytaikaiseen työtapaan, ilman että alueellisia tai paikallisia rakenteita muutetaan pysyvästi monialaista työtapaa tukeviksi. Tämän vuoksi tiedonkulku, ja yhteistyön johtaminen ovat haasteellista. Työntekijöiden välille ei välttämättä ehdi muodostua keskinäistä moniammatillisuutta edistävää luottamuksen tilaa. (Koordinaatti. Opit käyttöön-hanke.)

Kehittämistä koettiin olevan myös palveluista tiedottamisessa sekä yhteistyön ylläpidossa, työntekijöiden vaihtuvuuden myötä. Hiljaisen tiedon uskottiin jäävän usein saamatta. Hiljainen tieto tarkoittaa tekemällä ja harjaannuttamalla hankittua tietoa, joka muodostuu jokaisen henkilökohtaisen kokemuksen kautta. Hiljainen tieto siirtyy ammattilaiselta toiselle yhteisen tekemisen kautta, eikä sitä ei ole kirjattuna mihinkään (Vilkka 2006, 32.) Vaikka kaiken tiedon välittäminen jokaiselle työntekijälle ei voi olla tavoitteena, olisi olennaisen tiedon välittyvyyden kannalta tärkeää, että tieto tavoittaisi ne henkilöt, jotka sitä työstä vuoksi tarvitsevat. Oikeanlainen tieto on työn tavoitteiden kannalta tärkeää. (Raina 2012, 155.)

Vastaajat kokivat oman ammattitaidon ja työkokemuksen edesauttavan yhteistyön tekemistä. Pisimpään alalla työskennelleet kokivat yhteistyön toimivan virheettömästi, eikä kehitykselle koettu olevan tarvetta. Kehittämistä on syytä tarkastella myös kriittisesti koska se koettelee väijäämättä työn arkea.

Se miten monialaista yhteistyötä voitaisiin kehittää nähtiin myös tärkeänä, ja ajatuksia herättävänä asiana. Jotta yhteistyötä voidaan kehittää täytyy olla avoin uusille ehdotuksille ja ideoille. Kun monialainen yhteistyö toimii mahdollistuu sen kautta työntekijöiden yhteneväinen näkemys yhteistyöstä, ja tämän myötä vaikutus heijastuu myös nuorten kanssa tehtävään työhön.

7 POHDINTA

7.1 Eettisyys ja tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyössä noudatetaan opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta ja perusperiaatteina ovat rehellisyys, tarkkuus ja huolellisuus (Diak. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä).

Tutkimus tehtiin yhteistyössä Vantaan erityisnuorisotyön kanssa ja yhteistyö sujui pääosin hyvin. Yhteistyötahoni on ollut mukana kannustavin mielin ja auttanut minua opinnäytetyöni edetessä. Kun kyselyyn vastanneiden työntekijöiden määrä jäi alhaiseksi, olisimme voineet työelämäyhteistyötahoni kanssa yhdessä pohtia tarkemmin vastaajien motivointia. Sain kuitenkin kattavia ja hyviä vastauksia joiden avulla aineisto saatiin koottua suunnitellusti. Koen että tutkimukseen osallistuneiden toimijoiden rajaaminen oli hyödyllistä, ja vastauksia saatiin juuri niiltä työntekijöiltä joiden välistä yhteistyötä haluttiin tutkia.

Tutkimuksen luotettavuutta olisi voinut myös lisätä henkilöhaastatteluiden toteutus kyselyn lisäksi. Pohdin tutkimuksen alussa henkilöhaastatteluiden toteutusta mutta se jäi pois toteutuksesta, kun koin sen monimutkaistavan aineiston analysointia. Jälkikäteen tämä jäi harmittamaan, koska haastatteluiden avulla olisin voinut saada laajempaa näkemystä tutkimusaiheeseen.

Internetkyselyiden määrä aineiston keräämistä varten ovat kasvaneet. Keskeisiä eettisiä kysymyksiä internetkyselyissä ovat esimerkiksi osallisuus ja luotettavuus, ja vastaajien edustavuutta on pystyttävä pohtimaan avoimesti (Diak. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä.) Vaikka tutkimukseen osallistuva vastaajamäärä jäi toivottua alhaisemmaksi, olen joka tapauksessa tyytyväinen vastanneiden työntekijöiden antamiin konkreettisiin esimerkkeihin yhteistyöstä sekä sen kehittämisestä. Jäin pohtimaan, millä tavalla työntekijöitä olisin voinut motivoida entistä enemmän osallistumaan. Kysely toimitettiin vastaajille kaksi kertaa, ja ensimmäisellä kerralla

vastaajia oli vain kaksi kappaletta jonka vuoksi tuloksia ei voitu analysoida. Kun ensimmäisellä kerralla vastaajia ei ollut tarpeeksi analysointia varten, lähdin pohtimaan asiaa yhdessä yhteistyötahoni kanssa. Lopullinen vastaajamäärä jäi toisella kerrallakin alhaiseksi, mutta koen kuitenkin saaneeni arvokasta tietoa monialaisen yhteistyön kehittämisestä, ja toivon opinnäytetyöni tuovan sen esille selkeästi. Uskon alhaisen vastaajamäärän johtuneen ensimmäisellä lähetyskerralla työntekijöiden kesälomakaudesta. Jälkeenpäin ajateltuna, olisin toteuttanut kyselyn jonain muuna ajankohtana kun kesäaikana.

Hain tutkimukselleni tutkimuslupaa Vantaan nuorisopalveluiden johtajalta keväällä 2018. Tutkimuslupahakemukseen täytyy huomioida mukaan tarvittavat liitteet ja mukana on oltava osallistujille jaettava materiaali (Diak. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä). Toimitin tutkimuslupahakemukseni tarvittavien liitteiden kera ja tutkimusluvan saatuani, lähdin työstämään tarkemmin kyselyn runkoa yhdessä yhteistyökumppanin kanssa. Yhteistyötaholle annettiin mahdollisuus vaikuttaa kyselyn sisältöön sekä kommentoida valmista runkoa, ennen sen lähettämistä vastaajille.

Olen tutkimuksessani pitänyt huolen siitä että jokaisen kyselyyn vastaajan anonymiteetti säilyy, ja vastauksissa ei tule missään vaiheessa esille työntekijän henkilöllisyyttä. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen säilyttämään aineistoa vain itsellään ja materiaali on hävitettävänä huolellisesti (Diak. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä). Tutkimuksen vastaukset eivät ole olleet kenenkään muun henkilön saatavilla, ja olen hävittänyt kaiken tutkimuksen materiaalin sekä itse kirjoittamani kirjalliset muistutpanot ja digitaaliset tiedostot asianmukaisesti.

Vaikka vastaajilta ei kysytty nimeä, on silti suorissa lainauksissa nimien poisjättäminen tekstistä yleisen anonymiteettikäytännön mukaista (Diak. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä). En käyttänyt esimerkiksi sellaisia sitaatteja, joista olisi voinut selvittää vastaajan työpaikka suoranaisesti.

Koska Diakin raportoinnissa eettisyys tarkoittaa, että tulokset ovat rehellisesti ja huolellisesti esitetty (Diak. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä) esitin tutkimuksen tulokset asianmukaisella tavalla, niin kuin haastateltavat olivat niihin vastanneet. Mitään vastauksia tai tuloksia ei ole muunneltu missään vaiheessa, ja kaikki hyödynnettävä tieto on tuotu esille tutkimuksen tuloksissa. Tutkimuksen tulosten kautta saatiin esille monipuolista ja arvokasta tietoa, jota pyrin tuomaan esille mahdollisimman monipuolisesti ja kattavasti. Tuloksissa on nähtävissä monien eri työntekijöiden vastauksia jonka kautta toin esille monen eri työntekijän näkemyksen. Näin varmistin että työntekijän ääni pääsi kuuluviin. Tutkimuksissa työntekijän hiljainen tieto havaitaan yleensä vasta kun tutkija on päässyt tutkittavan kohteen sisälle (Vilka 2006, 32).

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tuoda esille tietoa ja kehittämistarpeita, positiivisen muutoksen kehittämisen kautta. Koen tulosten avulla tuoneeni esille useita tärkeitä huomioita eri työntekijöiltä, ja tuoneeni esille arvokasta tietoa kehittämistyöhön liittyen. Pyrin tutkimuksessani tuomaan esille tietoa kattavasti eri osa-alueilta. Kirjallisten lähteiden käytössä on oleellista lähdekritiikki ja lähteet on aina merkittävä näkyviin, jos käytetään toisen kirjoittajan tekstiä (Diak. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas: Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä). Kokosin kasaan kattavasti teoriaa aiheeseen liittyen ja käytin uusinta tietoa, aina kun sitä oli saatavilla. Viittasin asianmukaisesti lähteisiin, ja merkitsin aina lähteiden alkuperän tekstiin.

Pohdin kuitenkin, olisinko voinut saada vielä lisää arvokasta tietoa yhteistyön kehittämiseksi, jos vastaajia olisi ollut enemmän. Olisiko se voinut vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin vielä kattavammin, ja olisiko vastaajissa ollut lopulta niin suurta hajontaa? Olisiko tämän myötä saatu enemmän konkreettisia kehittämissuhteita joista jokin päätyisi mahdollisesti käytäntöön saakka?

7.2 Opinnäytetyöprosessi ammatillisen kehittymisen kannalta

Itselleni erityisnuorisotyö ja monialainen yhteistyö olivat käsitteinä melko vieraita ja halusin toteuttaa opinnäytetyöni sellaisesta aiheesta josta voisin oppia uutta, ja saada oman ammatillisuuteni kannalta erilaista näkemystä sekä arvokasta tietoa. Halusin myös tuoda opinnäytetyölläni esille jotain konkreettista, ja mahdollisesti työntekijöiden hyötyvän tutkimuksestani jollain tavoin.

Pääsin tutustumaan nuorisotyön maailmaan sekä työntekijöihin, ja sain valtavasti uudenlaisia näkökulmia ja ymmärrystä kehittämistyöstä sekä nuorisotyöstä ylipäätänsä. Työskentelen itse Vantaan kaupungilla, ja koen tutkimukseni myötä saaneeni laajan käsityksen Vantaan nuorisoalan toimijoiden verkostosta. Tämä saattaa myös tuoda omaan työhöni lisäarvoa, kun tunnen paremmin alueen muitakin palveluita.

Opinnäytetyötä tehdessäni vertasin omaa osaamistani sosionomi (AMK) -koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukseen eli kompetensseihin (Diak 2016). Olen opinnäytetyötäni tehdessäni pyrkinyt edistämään työntekijöiden välistä tasa-arvoa sekä toiminut tutkimus- ja ammattieettisiä periaatteita noudattaen. Olen tarkastellut omaa osaamistani myös kriittisestä näkökulmasta, ja pyrkinyt kehittämään omaa ammatillista osaamistani opinnäytetyötä tehdessäni. Opinnäytetyötä tehdessäni opin tarkan, ja huolellisen suunnittelun merkityksestä tutkimusta laatiessa. Jos aloittaisin opinnäytetyön alusta tekisin asioita varmasti toisella tapaa. Tekisin pohjatyön huolellisemmin, ja perehtyisin vielä syvemmin aiheesta saatavilla olevaan teoriaan. Suunnittelisin myös koko opinnäytetyöprosessin eri tavalla, ja laatisin itselleni paremman suunnitelman tutkimuksen toteuttamisen vaiheista.

Halusin haastaa omaa osaamistani, ja tämän vuoksi valitsin itselleni vieraamman aihealueen. Tämä saattoi tuoda mukanaan liikaa haasteita koska jouduin perehtymään esimerkiksi teoriaosuuksiin paljon tarkemmin, ja koin välillä turhautumista tämän suhteen. En tekisi enää seuraavaa opinnäytetyötä yksin. Vastuu työn etenemisestä kaatui omille harteilleni, olisi se helpompi ollut jakaa toisen opiskelijan kanssa. Olen kuitenkin saanut valtavasti palautetta sekä kannustusta

opinnäytetyötä tehdessäni, ja koen kehittyneeni tutkimuksellisen työn suunnittelussa sekä arvioinnissa. Sain myös muutamalta kyselyyn vastaajalta palautetta hyvin rakennetusta kyselyn sisällöstä ja hyvistä kysymyksistä.

Olen myös pyrkinyt työni avulla kehittämään asiakastyön menetelmiä sekä käytäntöjä. Olen mielestäni saavuttanut tavoitteet, ja oma osaamiseni sekä tietämykseni on kehittynyt opinnäytetyöprosessini varrella.

7.3 Tulosten hyödyntäminen

Tutkimukseni tarkoituksena oli tukea Vantaan nuorisoalan yhteistyöverkoston välistä kehittämistyötä. Opinnäytetyön tulosten kautta nousi esille ideoita joita erityisnuorisotyö yhteistyöverkostoineen voi lähteä työstämään, ja toteuttamaan käytäntöön halutessaan. Tulosten avulla saatiin arvokkaita näkemyksiä, mielipiteitä ja kokemuksia eri työntekijöiltä yhteistyön toimivuudesta, haasteista sekä sen kehittämisestä.

Työntekijät toivat esille erilaisia kehittämissuhteita joita olisi hyvä lähteä pohtimaan jatkossa. On tärkeää miettiä kuinka voitaisiin kehittää esimerkiksi verkostotapaamisia, ja mitä voitaisiin tehdä, jotta toisen työntekijän työ tulisi tutuksi. Voisiko aikataulujen yhteensovittamista parantaa, ja kuinka oleellinen tieto saataisiin siirrettyä työntekijältä toiselle vielä paremmin?

Toivon että opinnäytetyöni tuloksista olisi konkreettista hyötyä vastanneille työntekijöille, sekä jokaiselle yhteistyöverkoston kuuluvalle henkilölle. Erityisesti toivoisi, että hyöty ulottuisi myös nuoriin saakka, yhteistyön kehittämisen myötä. Moniammatillisen työn yksi tärkeä lähtökohta on, että asiakkaat saisivat parempaa palvelua, kun ammattilaiset toimivat tiiviissä yhteistyössä. (Hirsjärvi & Hurme, 2014). Yhteistyötä kehitetään jatkuvasti, mutta työn sujuvuutta sekä kehittämisen tarkastelua ja arviointia on hyvä tehdä, jotta kehittämistyöstä voidaan tehdä joutavaa sekä mutkatonta. Onko nuorisoalalla saavutettu vielä yhdessä tehtävää työtä, vaikka monialaisesta ja moniammatillisesta yhteistyöstä paljon puhutaankin?

Opinnäytetyöni tulosten avulla on mahdollista myös tehdä jatkotutkimuksia tai toinen opiskelija voi hyödyntää tutkimuksesta saatua tietoa esimerkiksi omassa opinnäytetyössään. Työntekijät kokivat kehittämistarvetta nuorten osallisuuden lisäämiselle, joten oman tutkimukseni myötä voisi lähteä tutkimaan esimerkiksi nuorten osallisuutta monialaisessa yhteistyössä, ja kuinka nuorten ääni saadaan kuuluviin.

Haluan kiittää jokaista tutkimukseeni osallistunutta työntekijää sekä yhteistyökumppaniani. Itselleni jäi hyvin positiivinen kuva yhteistyötä tekevistä nuorisoalan ammattilaisista sekä erityisesti yleisestä kehitysmuotoisesta asenteesta.

LÄHTEET

- Aaltonen, K. (2011). *Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö*. Helsinki: Tietosanoma.
- Alasuutari, P. *Mitä on laadullinen tutkimus?* Tampereen yliopisto. Saatavilla 1.1.2020 http://wwwedu.oulu.fi/tohtorikoulutus/jarjestettava_ope-tus/Alasuutari/Mita_laadullinen_tutkimus_on.pdf
- Diak. (2016). Opiskelu. Opiskelijan polku. Opintojen suorittaminen. Arviointi. Osaamisvaatimukset: Sosionomi (AMK). Saatavilla 9.10.2019 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittami-nen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>
- Diak. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Kehittäminen ja tutkiminen ammatillisena osaamisena. Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä. Saatavilla 9.10.2019 <https://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793510>
- Eura. Rakennerahastotietopalvelu. Hankekuvaus. Saatavilla 25.1.2020 <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projekтикoodi=s21613>
- HAMK unlimited. Miten monialainen yhteistyö rakentuu? Saatavilla 5.1.2020 <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/miten-monialainen-yhteistyö-rakentuu/>
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2010). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Tallinna: Gaudeamus.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2014). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Honkonen, I. (2016). *"Itselle on tullut levollinen mieli, ettei nuori ole jäänyt tyhjän päälle"*. *Kempeleen etsivän nuorisotyön yhteistyökumppaneiden kokemuksia yhteistyöstä*. (Opinnäytetyö, Lapin AMK, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla 1.11.2019 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/117713/Honkonen_Ira.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Isoherranen, K. (2005). *Moniammatillinen yhteistyö*. Vantaa: Dark Oy.
- Jauhiainen, A. (2012). *Yhteisöllisesti oppien parempiin tuloksiin*. Savonia ammattikorkeakoulu.

- Kaartinen-Koutaniemi, J. (2012). *Etsivässä työssä*. Helsinki.
- Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. (2017). *Sosiaalityön käsikirja*. Tietosanoma Oy.
- Komonen, K., Suurpää, L. & Söderlund, M. (2012). *Kehittyvä nuorisotyö*. Helsinki: Hakapaino.
- Kaikkonen, M. Kyselyopas. Kuinka rakennat onnistuneen kyselyn ja keräät laadukasta tietoa. Saatavilla 1.1.2020 https://kohtilaatua.fi/_files/200000094-623156328d/kyselyopas_zef_final-6.pdf
- Kleemola, M. (2011). Onnistuneen saatekirjeen salaisuudet. Tietoarkisto. Saatavilla 1.12.2019 <https://tietoarkistoblogi.blogspot.com/2011/09/onnistuneen-saatekirjeen-salaisuudet.html>
- Lammintakanen, J., Rissanen, S., Peronmaa-Hanska, E., Joensuu, M. & Ruottu, T. (2016). Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Monialaisen ja ammattiryhmäkohtaisen toiminnan käytännöt ja rakenteet. Sosiaali ja terveysministeriö. Saatavilla 1.12.2019 http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79134/STMraportti_johtaminen%20ja%20kehittamisen%20sosiaali-%20ja%20terveydenhuollossa23123016.pdf
- L 628/1998. Perusopetuslaki Saatavilla 1.12.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980628?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=perusopetuslaki>
- L 417/2007. Lastensuojelulaki. Saatavilla 1.12.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastensuojelulaki>
- L 1287/2013. Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki. Saatavilla 1.12.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20131287?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=oppilas#L3P15>
- L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Saatavilla 1.12.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki>

- L 1285/2016. Nuorisolaki. Saatavilla 1.12.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285>
- Leppä, T. (2012). *Nuorisotyö koulussa kuraattoreiden näkökulmasta*. (Opinnäytetyö, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla 13.11.2019 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/41976/Leppa%20opinnaytetyo%20030512.pdf?sequence=1>
- Metso, R. & Nykänen, O. (2017). *Monitoimijainen yhteistyö asunnottomien palveluja kehitettäessä. Kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä*. (Opinnäytetyö, Metropolia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla 15.10.2019 <https://core.ac.uk/download/pdf/84794060.pdf>
- Muurinen, H. (2019). *Pragmatismi ja kokeileva lähestymistapa sosiaalityön tiedonmuutoksessa*. (Väitöskirja, valtiotieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto). Helsinki: Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Socca. Saatavilla 5.1.2020 http://www.socca.fi/files/8259/Heidi_Muurinen_Pragmatismi_ja_kokeileva_lahestymistapa_sosiaalityon_tiedonmuodostuksessa.pdf
- Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. (2019). *Moniammatillinen yhteistyö*. Gaudeamus.
- Nuorisoasiainkeskus. Erityisnuorisotyö. Saatavilla 1.12.2019 https://www.hel.fi/hel2/kanslia/historia/Hgin_wwwsivut_1997/nk/eritnt.html
- Nuoperi. Erityisnuorisotyö. Saatavilla 4.1.2019 <http://www.nuoperi.fi/sanasto2.php?id=6>
- Nuoperi. Sanastoa. Saatavilla 30.10.2019 <http://www.nuoperi.fi/sanasto2.php?id=14>
- Puuronen, A. (2014). *Etsivän katse. Etsivä nuorisotyö ammattina ja ammattialan kehittäminen - näkökulmia käytännön työstä*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Raina, L. (2012). *Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito*. Tampere: Arator Oy.
- Ras. Mielenterveys- ja päihdepalvelut. Saatavilla 12.12.2019 <http://www.ras.fi/aklinikka>

- Riihimäki. Nuorisotyö. Erityis- ja etsivänuorisotyö. Saatavilla 15.12.2019
<https://www.riihimaki.fi/palvelut/kulttuuri-ja-vapaa-aika/nuoret/nuorisoty/etsiva-ja-erityisnuorisoty/>
- Roos, S. & Mönkkönen, K. (2015). *Ihmiseksi työssä*. UNIPress.
- Sandström, S., Keiski-Turunen, A., Hassila, L., Aunola, E. & Alahuhta, M. (2018). Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kuvaamana. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus, ja kehitystyön julkaisut. Saatavilla 1.1. 2020
<http://www.oamk.fi/epooki/2018/moniammatillinen-yhteistyö-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kuvaamana/>
- Seitamaa-Hakkarainen, P. Kvalitatiivinen sisältöanalyysi. Metodix. Saatavilla 30.12.2019 <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>
- Sesay, A. (28.3.2013). Tarkastelussa moniammatillinen yhteistyö ja sen edellytykset. Jamk. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. Saatavilla 5.1.2020
<https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/03/28/tarkastelussa-moniammatillinen-yhteistyö-ja-sen-edellytykset/>
- Sivistysvantaa. Erityisnuorisotyö. Saatavilla 5.1.2020. <https://www.sivistysvantaa.fi/nuortenvantaa/artikkelit/paikat/alueittain/tikkurilanalue/erityisnuorisoty.html>
- Sivistysvantaa. Varia. Projektit. Keskeyttämisestä kohtaamiseen. Saatavilla 5.1.2020 <https://sivistysvantaa.fi/varia/artikkelit/ajankohdista/projektit/keskeyttamisestakohtaamiseen.html>
- Suomen nuorisotyön tilastot. Kuntien nuorisotyö. Saatavilla 5.1.2020
<https://nuorisotilastot.fi/#!/fi/kunta/Erityisnuorisoty%C3%B6n%20palvelut/perus/choice-1/prosentit/whiteblue/Koko%20maa/Koko%20maa/table/suhde//null/kunta/donut/%5B%5D//%5B%5D//2016-2018/0?2/Miten%20edustuksellisen%20demokratia%20nuorten%20osalta%20toteutuu%20kunnassanne%20ja%20mit%C3%A4%20edustuksellisen%20demokratian%20mahdollisuuksia%20nuorille%20on%20tarjolla%3F>
- THL. Yhdyspinnat terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Saatavilla 8.12.2019 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden->

edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/yhdyspinnat-hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisessa

Tilastokeskus. Tietoa tilastoista. Käsitteet. Saatavilla 17.3.2019

https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html

Vantaan kaupunki. Erityisnuorisotyö. Saatavilla 3.1.2019 https://www.vantaa.fi/vapaa-aika/nuoret/tukea_neuvoa_ja_apua/erityisnuorisotyö

Vantaan lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2018-2022. Saatavilla

13.12.2019 [https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/140378_Las-](https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/140378_Lasten_ja_nuorten_hyvinvointisuunnitelma_2018-web-0607-2.pdf)

[ten_ja_nuorten_hyvinvointisuunnitelma_2018-web-0607-2.pdf](https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/140378_Lasten_ja_nuorten_hyvinvointisuunnitelma_2018-web-0607-2.pdf)

Vilka, H. (2006). *Tutki ja havainnoi*. Vaajakoski: Gummerrus.

LIITE 1. SAATEKIRJE KYSELYYN

Hei,

olen sosionomiopiskelija Mirka Matilainen Diakonia-ammattikorkeakoulusta Helsingistä. Teen opinnäytetyöni Vantaan nuorisopalveluiden monialaisen yhteistyön kehittämisestä. Tarkoituksena on seuraavan kyselyn kautta selvittää monialaisen yhteistyön tämänhetkistä sujuvuutta Vantaan Tikkurilan alueen erityisnuorisotyön ja heidän yhteistyöverkostonsa välillä. Kyselyn tarkoituksena on myös kerätä erilaista tietoa, kokemuksia ja ideoita työntekijöiltä, liittyen monialaiseen yhteistyöhön ja sen kehittämiseen.

Kysely on toteutettu yhdessä Vantaan Tikkurilan alueen erityisnuorisotyön työntekijöiden kanssa. Kysely on toimitettu kaikille vastaajille, jotka tekevät yhteistyötä Vantaan erityisnuorisotyön kanssa Tikkurilan alueella. Kyselyyn osallistuvat nuorisotalan toimijoista seuraavat; erityisnuorisotyöntekijät ja nuorisotyöntekijät (36), Kipinä- etsivät nuorisotyöntekijät, Liito- nuorisotyöntekijät, Nuorisotyö raitilla, nuorten intensiiviyö ja Aseman lapset ry.

Kaikki vastaukset ovat nimettömiä ja tietoja käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaaminen on myös täysin vapaaehtoista. Kyselylomake on laadittu helpoksi täyttää ja vastausaika vie noin 15-20 minuuttia. Kyselyyn vastaaminen on tärkeää, jotta tietoa ja kehittämisideoita saadaan laajalti ja kattavasti eri yhteistyökumppaneilta. Voit antaa arvokasta tietoa yhteistyöhön sekä sen kehittämiseen liittyen.

Kysely lähti vastaajille ensimmäisen kerran jo alkukesästä. Jos olet jo vastannut kyselyyn, ei sinun tarvitse vastata enää uudelleen. Edellinen vastauksesi on jo tallentunut järjestelmään.

Kiitos vastauksistasi!

LIITE 2. KYSELYN RUNKO

KYSELYN RUNKO:

ESITIEDOT

Missä työskentelet?

- Vastausvaihtoehtona vapaa tekstikenttä

Työskenteletkö esimiesasemassa?

Vastausvaihtoehdot

- Kyllä
- Ei

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työssäsi?

Vastausvaihtoehdot

- alle 1 vuoden
- yli 1 vuoden – alle 5 vuotta
- yli 5 vuotta- alle 10 vuotta
- yli 10 vuotta

Keiden nuorisoalan toimijoiden kanssa olet tehnyt pääasiassa yhteistyötä?

- Vapaa tekstikenttä

MONIALAISEN YHTEISTYÖN TOTEUTUMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Monialainen yhteistyö tarkoittaa eri toimialojen ammattilaisten välistä yhteistyötä, jossa kohtaavat eri sektoreiden palvelut ja niissä oleva ammattitaito.

1. Yhteistyö toteutuu hyvin tällä hetkellä yhteistyökumppaneiden välillä

Vastausvaihtoehtoina

- Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä
- Perustelulle vapaa tekstikenttä

2. Olen saanut tukea moniammatillisen yhteistyön kautta

- Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä
- Perustelulle vapaa tekstikenttä

3. Moniammatillisessa yhteistyössä työntekijöiden roolit ja työnjako ovat selviä

Vastausvaihtoehdot

- Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä
- Perustelulle vapaa tekstikenttä

4. Kerro konkreettisia esimerkkejä hyvin toimivista yhteistyön rakenteista/ mitä hyötyä yhteistyöstä on ollut

- Vastausvaihtoehtona vapaa tekstikenttä

5. Kerro konkreettisia esimerkkejä yhteistyön haasteista

- Vastausvaihtoehtona vapaa tekstikenttä

6. Yhteistyötä yhteistyökumppaneiden kesken täytyisi kehittää

Vastausvaihtoehtoina

- Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä
- Perustelulle vapaa tekstikenttä

YHTEYDENPITO

7. Kuinka usein olet ollut yhteydessä monialaisen yhteistyöverkoston kuuluneen vuoden aikana?

Vastausvaihtoehdot

- En kertaakaan
- Kerran päivässä
- Noin kerran viikossa
- Noin kerran kuukaudessa
- Noin kerran puolen vuoden aikana
- Noin kerran vuoden aikana

8. Yhteydenpito yhteistyökumppaneiden välillä on ollut mutkatonta ja sujuvaa

Vastausvaihtoehtoina

- Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä
- Perustelulle vapaa tekstikenttä

9. Yhteistyökumppanit ovat helposti tavoitettavissa

Vastausvaihtoehtoina

- Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä
- Perustelulle vapaa tekstikenttä

10. Minulle on selvää, keneen työntekijään minun täytyy olla yhteydessä ja milloin

Vastausvaihtoehtoina

- Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä
- Perustelulle vapaa tekstikenttä

11. Tieto kulkee tasaisesti puolin ja toisin eri yhteistyökumppaneiden välillä

Vastausvaihtoehtoina

- Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä
- Perustelulle vapaa tekstikenttä

12. Yhteistyöllä on merkitystä nuorisotyön sujuvuuden kannalta

- Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä
- Perustelulle vapaa tekstikenttä

LAINSÄÄDÖNTÖ & SALASSAPITO- JA VAITIOLOVELVOLLISUUS YHTEIS- TYÖSSÄ

Nuorisolaissa on säädetty monialaisesta yhteistyöstä. Vaitiolovelvollisuus vaikuttaa myös nuorisotyöntekijän työhön. Haasteena on rakentaa luottamuksellinen

suhde, mutta samalla noudattaa lakia. Kuitenkin työssä esille tulevien laittomuuksien kohdalla, työssä pitää vetää raja. Työntekijällä on lastensuojelulain mukainen ilmoitusvelvollisuus tietyissä tapauksissa. Monialaisen yhteistyön kehittämistä ohjaavat myös erilainen lainsäädäntö sekä asetukset.

13. Miten lainsäädäntö näkyy yhteistyössä?

- Vastausvaihtoehtona vapaa tekstikenttä

14. Miten salassapito ja vaitiolovelvollisuus näkyvät työssäsi?

- Vastausvaihtoehtona vapaa tekstikenttä

15. Koetko, että salassapito ja/tai vaitiolovelvollisuus vaikuttavat yhteistyön sujuvuuteen?

Vastausvaihtoehtoina

- Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä, täysin eri mieltä
- Perustelulle vapaa tekstikenttä

YHTEISTYÖN KONKREETTISET KEHITTÄMISKOHTEET

Lopuksi voit kertoa omia ajatuksia ja ideoita yhteistyöhön liittyen vapaamuotoisesti.

16. Kerro konkreettisia esimerkkejä/ ideoita yhteistyön kehittämiseksi ja sen lisäämiselle (pakollinen kysymys)

- Vastausvaihtoehtona vapaa tekstikenttä

Tähän voit jättää vapaaehtoisen palautteen kyselystä

- Vastausvaihtoehtona vapaa tekstikenttä

Voit nyt sulkea ikkunan, vastaukset tallentuvat automaattisesti. Kiitos vastauksistasi!