



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Jussi Kuikka, Henna Piironen & Tarja Vähä-Ruka

Tulevaisuuden sote-osaajien työelämätaitojen kehittyminen monialaisessa tiimiharjoittelussa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Geronomi AMK

Vanhustyö

Opinnäytetyö

19.11.2020

Tekijä(t) Otsikko	Jussi Kuikka, Henna Piironen & Tarja Vähä-Ruka Tulevaisuuden sote-osaajien työelämätaitojen kehittyminen monialaisessa tiimiharjoittelussa.
Sivumäärä Aika	41 sivua + 3 liitettä 19.11.2020
Tutkinto	Geronomi AMK
Tutkinto-ohjelma	Vanhustyö
Ohjaaja(t)	Lehtori, Satu Vahaluoto
<p>Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Metropolia Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeeseen vuoden 2019 aikana osallistuneiden opiskelijoiden mielipiteitä ja kokemuksia monialaisesta tiimiharjoittelusta. Tavoitteena oli tuottaa hyödyllistä informaatiota Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeelle ja siihen osallistuville toimijoille. Kerätystä aineistosta hanke saa tietoa monialaisen tiimiharjoittelun merkityksestä opiskelijoiden työelämätaitojen kehittämisessä.</p> <p>Opinnäytetyössä esitellään sote-alan työelämätaitoja, monialaiseen tiimiharjoitteluun liittyneitä käsitteitä sekä sitä, miten sosiaali- ja terveysalan opiskelijat kokivat monialaisen tiimiharjoittelun. Opinnäytetyössä on hyödynnetty laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Aineistonkeruumenetelmänä on käytetty puolistrukturoitua teemahaastattelua. Opinnäytetyötä varten on haastateltu kuutta sosiaali- ja terveysalan opiskelijaa, jotka olivat osallistuneet monialaiseen tiimiharjoitteluun vuoden 2019 aikana. Aineisto on analysoitu teemoittelemalla. Pääteemoiksi nousivat kokemukset ja työelämätaitojen kehittyminen monialaisessa tiimiharjoittelussa sekä monialaisen tiimiharjoittelun kehittämistarpeet.</p> <p>Opinnäytetyön tulosten perusteella opiskelijat kokivat pari- ja tiimityöskentelyn antoisaksi harjoittelun aikana. Positiivisia kokemuksia olivat oman ja toisen tulevan ammatin arvostaminen, tiedon jakaminen sekä yhdessä tekeminen. Asiakslähtöinen yhteistyö nimettyjen asiakkaiden kanssa oli koettu toimivaksi ja silmiä avaavaksi. Yhteistyö työelämäkumppanin kanssa oli koettu haasteelliseksi ja opiskelijat toivoivat kanssakäymisen kehittyvän tulevaisuudessa.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää seuraavien monialaisten tiimiharjoitteluiden suunnitteluissa ja toteutuksissa. Harjoitteluja voisi lisätä kaikille sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille tiimityöskentelytaitojen kehittämiseksi sekä substanssi- ja geneerisen osaamisen lisäämiseksi. Tulevaisuudessa työelämä tulee tarvitsemaan ammattirajapintoja ylittäviä osaajia.</p>	
Avainsanat	Monialaisuus, kehittäjäkumppanuus, verkostotyö, työelämätaidot

Author(s) Title	Jussi Kuikka, Henna Piironen & Tarja Vähä-Ruka The development of the future social and health care professionals' working life skills in multidisciplinary group internships.
Number of Pages Date	41 pages + 3 appendices 19 November 2020
Degree	Bachelor of Social Services and Health Care
Degree Programme	Elderly Care
Instructor(s)	Satu Vahaluoto, Senior Lecturer
<p>This thesis was made as an assignment to the Metropolia University of Applied Sciences. The thesis aims to discover opinions and experiences on multidisciplinary teamwork-based internships of students who had taken part in the "Hyvissä Handuissa Himassa" -project during 2019. The goal of the thesis is to provide useful information for the project and its participants. The collected data provides the project with information about the multidisciplinary teamwork's importance in the development of students' working life competencies.</p> <p>The thesis presents working life competencies needed in social services and health care, concepts of multidisciplinary teamwork and how students of social services and health care view multidisciplinary teamwork-based internships. The thesis was conducted by using qualitative research methods. The data used in this thesis was collected by semi-structured theme interviews for which six social services and health care students, who had taken part in multidisciplinary teamwork-based internships in 2019, were interviewed. The data was analyzed by using a thematic analysis method. Based on the analysis the main themes were students' experiences and development of their working life competencies in the multidisciplinary teamwork-based internships and the development needs in them.</p> <p>Based on the results of the thesis the students experienced that pair and group work was rewarding during their internships. These positive experiences included respect for student's own as well as their peer's future professions, information sharing and working together. Customer-oriented collaboration with nominated clients was described as well-functioning and eye opening. Collaboration with the developer partners was experienced as challenging and the students hoped that interaction would improve in the future.</p> <p>The results of this thesis could be used in planning and carrying out future multidisciplinary teamwork-based internship projects. The number of internships for social and health care students should be increased to further develop the student's substance and generic knowledge. The need for multidisciplinary professionals in working life will increase in the future.</p>	
Keywords	Multidisciplinary, developer partnerships / partnership in service development, working life competence, networking

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Sote-alan työelämätaidot	3
2.1	Ammatillinen osaaminen	4
2.2	Työyhteisötaidot ja yhdessä tekeminen	6
2.2.1	Monialaisuus	7
2.2.2	Kumppanuus ja kehittäjäkumppanuus	8
2.2.3	Verkostotyö	9
3	Hyissä Handuissa Himassa -hanke	11
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	12
5	Opinnäytetyön toteutus	13
5.1	Laadullinen tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	13
5.2	Aineiston analyysi	15
6	Opinnäytetyön tulokset	17
6.1	Kokemukset monialaisessa tiimiharjoittelussa	17
6.1.1	Oppimiskokemukset monialaisessa tiimiharjoittelussa	17
6.1.2	Kokemukset verkostotyöstä ja kumppanuudesta	19
6.1.3	Onnistumiskokemukset monialaisessa tiimiharjoittelussa	20
6.1.4	Haasteelliset kokemukset monialaisessa tiimiharjoittelussa	21
6.2	Työelämätaitojen kehittyminen monialaisessa tiimiharjoittelussa	23
6.3	Monialaisen tiimiharjoittelun kehittämistarpeet	24
7	Johtopäätökset	27
8	Pohdinta	30
8.1	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	30
8.2	Jatkohyödynnettävyys	32
8.3	Lopuksi	34
	Lähteet	36
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelupyyntö	
	Liite 2. Suostumuslomake	
	Liite 3. Haastattelukysymykset	

1 Johdanto

Tulevaisuuden työelämää leimaa jatkuva muutos, ja on entistä tärkeämpää, että oppilaitokset pystyvät reagoimaan joustavasti sosiaali- ja terveystalouden (sote) osaamistarpeisiin ja uudistuvaan työelämään. Tämä edellyttää oppilaitosten organisaatioilta, koulutuksen järjestäjiltä sekä sote-alalta nykyistä tiiviimpää dialogisuutta ja yhteistyötä kaikilla tasoilla. Sote-palveluiden uudistamista tuetaan kehittämällä koulutukseen johtavien ja koulutusta täydentävien tutkintojen sisältöjä, vahvistamalla työssä tapahtuvaa oppimista sekä tiivistämällä oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019: 13; Ammattikorkeakoululaki 932/2014 5§). Ammattiosaamiseen vaikuttavat sekä ulkoiset että ammatin sisäiset odotteet tarvittavista tiedoista ja taidoista. Kokonaisuudessaan sosiaali- ja terveystalouden osaamisen muutos on jatkuva ja ajankohtainen prosessi, jossa keinoja osaamisen parantamiseksi sekä ajantasaistamiseksi on kehitettävä ja arvioitava koko ajan uudelleen (Kangasniemi ym. 2018: 9).

Suomen väestö vanhenee koko ajan, ja entistä useampi haluaa viettää viimeiset elinvuotensa kotonaan, mitä laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystaloudesta tukee (980/2012 5§). Ikääntyneet ovat yhä useammin monisairaita, jonka vuoksi he tarvitsevat ympärilleen monialaista sosiaali- ja terveystalouden osaamista. Kangasniemi ym. (2018) ehdottavat julkaisussaan rajatyöosaamisen olevan yksi ratkaisu asiakkaiden tarpeisiin. Rajatyöosaaminen merkitsee nykyisten ammattikuvien muuttamista tai uusien ammattiryhmien muodostamista, joissa osaaminen rakentuu uudella tavalla, kun asiakkaiden tarpeet ylittävät sote-alan sisäiset ammattirajat. (Kangasniemi ym. 2018: 62.)

Opinnäytetyömme aiheeksi valikoitui Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeen monialainen tiimiharjoittelu, joka on Metropolia Ammattikorkeakoulun hallinnoima. Yksi opinnäytetyön tekijöistä on ollut mukana monialaisessa tiimiharjoittelussa vuonna 2019, joten saimme ennakoivaa tietoa harjoittelun sisällöstä. Olemme geronomin opintojemme aikana ollut mukana useissa monialaisissa projekteissa ja harjoitteluissa, joten monialainen yhteistyö on tullut meille tutuksi. Opintojemme myötä asiakaslähtöisyys on meille tärkeää, ja haluamme tuoda sitä esille tässä opinnäytetyössä. Asiakaslähtöisyys on yksi sosiaali- ja terveystalouden tutkintojen geneerisen osaamisen kulmakivistä.

Metropolia Ammattikorkeakoulun hallinnoimalla Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeella on monialainen tiimiharjoittelu, jonka työelämän yhteistyökumppanina toimii Itä-Helsingin kotihoito. Monialaisessa tiimiharjoittelussa yhdistyvät sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden substanssi (ammattialakohtainen) ja geneerisen (kaikille yhteinen) osaamisen oppiminen (Metropolia 2019 n.d.). Opiskelijat oppivat harjoittelun aikana tiimissä toimimista ja ammattien rajapintojen ylittämistä sekä oman koulutusalsansa esille tuomista. Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää haastattelujen avulla sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden työelämätaitojen kehittymistä harjoittelun aikana. Tulemme tekemään työmme laadullisen tutkimuksen periaatteita noudattaen, ja haastattelemme kuutta vuoden 2019 harjoittelussa ollutta opiskelijaa puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, jonka aineisto analysoidaan teemoittelemalla. Opinnäytetyömme tarkoituksena on tuoda esille opiskelijoiden kokemuksia ja kehittämisideoita harjoittelusta sekä saada heidän äänensä kuuluviin sitaattien kautta. Käsittelemme opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä kuten monialaisuus, kehittäjäkumppanuus, verkostotyö ja työelämätaidot tarkemmin seuraavassa luvussa.

2 Sote-alan työelämätaidot

Sote-alan ammattilaiset ovat nimikesuojattuja ammattihenkilöitä, joiden ammattitaitoa ja velvollisuuksia samoin kuin opiskelua määrittävät useat eri lait (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 817/2015; Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015). Ammatissa tarvittavien tietojen ja taitojen hallinta eli substanssiosaaminen on sote-alalla ydin osaamista. Sen rinnalle on noussut kaikille yhteinen geneerinen osaaminen, joka on perusta yhteistyölle. Yhteinen osaaminen sisältää yhdessä jaettua ja toimintaympäristön tarpeita vastaavaa asiakastyö- ja palvelunkehittämisaosaamista sekä työntekijyyden ja yhteistyön muutososaamista. (Juujärvi ym. 2019: 4; Kangasniemi ym. 2018: 2.)

Työelämätaidot koostuvat työntekijöiden kyvyistä sekä taidoista toimia työyhteisössä (Räty 2009: 19). Kansainvälisessä kirjallisuudessa työelämätaidoista käytetään muun muassa termiä *generic attributes* (Hager & Holland 2006: 17). Manka (2010) mieltää työelämätaidot kansalaistaitoihin verrattaviksi taidoiksi ja ominaisuuksiksi, kuten aktiivisuus, vastuullisuus ja motivoituneisuus (Manka 2010: 13). Hager (2006) puolestaan mainitsee työelämätaitojen koostuvan erilaisista taidoista, asenteista, arvoista sekä luonteesta.

Hyvät työelämätaidot omaava työntekijä hallitsee tiimin jäsenten auttamisen, vastuullisen työnteon ja yhteistyön työkaverien sekä esimiesten kanssa. Työelämätaitoihin sisältyy me-hengen luominen, kohteliaisuus sekä kollegoja arvostava ja kunnioittava käytös, sisältäen työntekijän asenteet ja sosiaaliset taidot. Hyvät työelämätaidot hallitseva työntekijä ottaa vastuun työympäristöstään sekä työstään, ja paneutuu aktiivisesti niiden kehittämiseen. (Räty 2009: 19.) Aarnikoivu (2010) esittää urahallintataitojen tärkeyden työtehtävien kehittämisen kannalta. Urahallintataitoihin sisältyy ammatinvalinnan ja urasuunnittelun taidot. (Aarnikoivu 2010: 39.) Työelämätaitoihin kuuluu järkevä ja tehokas työajan käyttäminen sekä säästeliäs ja tulostavasti toimiva toiminta (Räty 2009: 19; Sinokki 2016: 174–175).

Tulevaisuuden osaajille tärkeitä taitoja ovat myös tietotekniikka-, media- sekä urahallinta- ja kommunikaatiotaidot. Lisäksi kyky oppia uutta sekä itsensä kehittäminen ja johtaminen kuuluvat tulevaisuuden osaajille (Juujärvi ym. 2019: 7–12). Työelämätaidot auttavat tekemään työn hyvin ja hallitsemaan arkipäivän elämää. Hallinnan tunne työelä-

mässä auttaa selviytymään ja tuottaa hyvänolon tunnetta myös elämässä yleisesti. Tulevaisuuden osaajien ammattitaitoon kuuluvat myös hyvät esimies- ja alaistaidot (Aarnikoivu 2010: 69–70).

2.1 Ammatillinen osaaminen

Ammatillinen osaaminen koostuu minäpystyvyydestä, tiedoista, taidoista ja asenteista (Kangasniemi ym. 2018: 12). Nykykoulutuksella voidaan vaikuttaa käytännön taitoihin, tietoihin ja asenteisiin. Koulutuksen vaikutus on vaatimatonta sosiaalisiin taitoihin, minäpystyvyyteen ja kädentaitoihin, vaikka meneillään olevan sote-uudistuksen näkökulmasta juuri näitä osaamisalueita sote-ammattilaiset tarvitsisivat. (Kangasniemi ym. 2018: 65.) Ammatillinen osaaminen on arkipäivätaidot ylittävää osaamista ja taitoa sekä itsenäistä kykyä suoriutua tehtävistä ja toteuttaa itseään. Tämä saavutetaan koulutuksen sekä työ- ja elämäkokemuksen avulla. (Hyvärinen 2017: 254.) Asiakaslähtöisyys ja ammatti-identiteetti kehittyvät esimerkiksi ammatillisen osaamisen mukana (Laiho & Ruoholinna 2011: 16–17).

Minäpystyvyys (*self-efficacy*) on Albert Banduran kehittämä teoria sosiaalisesta oppimisesta ja pystyvyydestä (Ahokas n.d.). Minäpystyvyyden lähikäsitteitä ovat itseluottamus, itsevarmuus ja itsearvostus. Minäpystyvyys tarkoittaa opiskelijan käsitystä omista kyvyistään ja mahdollisuuksistaan vaikuttaa tuleviin tapahtumiin. (Kangasniemi ym. 2018: 12.) Opiskelijan uskomukset omista kyvyistään kasvavat, kun hän onnistuu ja vastaavasti heikkenevät hänen epäonnistuessaan (Simoinen 2016: 4). Minäpystyvyys on enemmän tilanteeseen sekä olosuhteisiin sidonnainen, siten muuttuvampi kuin esimerkiksi itsearvostus (Kangasniemi ym. 2018: 13). Minäpystyvyys tarkoittaa omaa uskomusta taitoihinsa, ei sitä kuinka taitava on. Johanna Nyman kirjoittaa blogissaan ”Minäpystyvyyttä määrittäviä tekijöitä tukemalla – muun muassa tarjoamalla onnistumisen kokemuksia, vertaiskokemuksia sekä sosiaalista tukea ja positiivista palautetta – voidaan vahvistaa yksilön minäpystyvyyttä.” (Nyman 2019).

Tieto tarkoittaa opiskelijan olevan tietoinen jostakin asiasta ja ymmärtävän asian. Ammattitieto perustuu alakohtaiseen tutkittuun teorian tietopohjaan. Tiedot, jotka kuuluvat ammatilliseen osaamiseen voidaan jakaa kolmeen erilaiseen tietoon. Ne ovat teoreettinen, käytännön kokemuksista opittu sekä omasta toiminnasta muodostunut tieto. (Kangasniemi ym. 2018: 12.) Sote-ammattilaiset tarvitsevat tietoa toistensa ammasteista ja töistä voidakseen toimia moniammatillisesti (Kangasniemi ym. 2018: 45).

Osaaminen voidaan jakaa kolmeen erilaiseen **taitoon**. Ne ovat motorinen, kognitiivinen ja sosiaalinen taito. Taito tehdä asioita perustuu prosessoituun tietoon. Sote-alan ammattilaisella osaaminen perustuu niin tietoon kuin taitoonkin. (Kangasniemi ym. 2018: 12) Perinteisten käsitysten mukaan ammattitaito hankitaan mallioppimisen ja kirjatiedon avulla. Nykyään ne eivät pidä enää paikkansa, vaan ammattitaito käsitetään kokonaisuutena, jossa tietojen ja taitojen hallintaan yhdistetään kommunikointi, yhteistyö ja motivaatio kehittää työtä. (Aarnikoivu 2019: 65.) Tulevaisuuden sote-osaajilla täytyy olla hyvät vuorovaikutustaidot, asiakkaiden ohjaamisen ja opastamisen taito sekä työn kehittämisen taito. Lisäksi tulevaisuudessa merkittäviksi taidoiksi tulevat digitalisaation ja robotiikan hallitsemisen taidot. Kuitenkin sote-alan ammattilaisen tärkein taito on kohdata ihminen sekä hänen odotuksensa että moniongelmallisuutensa. (Kangasniemi ym. 2018: 58, 69–71.)

Asenne tarkoittaa opiskelijan suhtautumista erilaisiin aiheisiin, esimerkiksi asioihin, ihmisiin tai ajattelutapaan. Hittin, Millerin & Colellan (2009) mukaan asenteessa ei ole kyse persoonallisuudesta vaan se on kokemusten kautta opittua. Kokemusten kautta syntynyt asenne vaikuttaa niin tunteeseen kuin käyttäytymiseenkin ja sitä kautta opiskelijan tekemiin valintoihin ja ratkaisuihin. (ks. Kangasniemi ym. 2018: 12.) Tulevaisuuden sote-ammattilaisella tulee olla myönteinen asenne muutoksille ja kehittämiselle sekä valmiuksia uudistuksille. Lisäksi hänellä tulee olla oikeanlainen asenne työhön (Kangasniemi ym. 2018: 58.) Sote-alojen työyhteisössä monialaisen yhteistyön estäväksi tekijäksi on mainittu ammattilaisten ennakkoluulot sekä kielteiset asenteet toisia toimialoja kohtaan (Kangasniemi ym. 2018: 33).

Asiakaslähtöisyys on asiakkaan ja ammattilaisen keskinäistä dialogisuuteen perustuva vuorovaikuttamista, voimaannuttavaa kumppanuutta sekä yhteisten päätösten tekemistä ja palveluiden toteuttamista asiakkaan tarpeet huomioiden (Koivunen 2017). Sen keskeiset arvolähtökohdat ovat itsemääräämisoikeus, osallistuminen, tasavertainen vuorovaikutus ja tiedonsaanti, jotka ovat perustana ihmisarvon kunnioittamiselle. Asiakaslähtöisessä työssä asiakasta ei nähdä ongelmana tai työn kohteena, vaan hänen elämäntilanteessaan oleva huoli pyritään ratkaisemaan. (Pehkonen ym. 2019: 90.)

Ammatti-identiteetti on henkilökohtainen kokemus. Huovisen & Tirrin (2018) mukaan ammatti-identiteetin perusta luodaan jo opiskeluaikana. Heidän mukaansa se on henkilön oman identiteetin ja ammatin yhdistelmä. Se on henkilökohtainen kokemus siitä, mitä ihminen itse mieltää osaavansa ammatin vaativista tiedoista ja taidoista. Lisäksi siihen

kuuluvat oma kokemus työssä selviytymisestä ja omien voimavarojen tunteminen, sekä oman ammatin sääntöjen ja etiikan ottaminen osaksi omaa ammattitaitoa. Ammatti-identiteetti rakentuu jatkuvasti läpi elämän. Ammatti-identiteetti ei ole pysyvä asia, joka saadaan ammattiin valmistumisen yhteydessä vaan se rakentuu ja muuttuu vuosien aikana erilaisten sosiaalisten ja henkilökohtaisten vuorovaikutuksien myötä. (Huovinen & Tirri 2018: 13)

2.2 Työyhteisötaidot ja yhdessä tekeminen

Työyhteisötaidot tulivat ajankohtaiseksi 2000-luvulla. Työyhteisön jäseniltä odotetaan kykyjä ja taitoja vaikuttaa työtehtäviinsä rakentavasti. Työyhteisötaidot näyttäytyvät muun muassa erilaisina hyveellisinä tekoina, asiallisena käyttäytymisenä ja positiivisena asennoitumisena työyhteisön toimijoita sekä työtehtäviä kohtaan. Työyhteisöllä on siis oltava taitoa kuunnella, kykyä nostaa esille erilaisia mielipiteitä, ja halukkuutta tulla kuuluksi. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

Elina Arppe tutki pro gradu -tutkielmassaan (2017) sosiaalialan näkökantoja ja asennoitumista työyhteisötaitoihin. Tutkimuksessa selviää, että työyhteisötaidoista vertaistuki, käytännön osaaminen, tiedon jakaminen ja jaettu ymmärrys rooleista on koettu tärkeimmiksi työyhteisön taidoiksi. Lisäksi yhteisesti jaetut normit ja empatiakyky on koettu kuuluvan osaksi niitä. Tutkimuksen mukaan nämä taidot olivat merkityksellisiä ja niiden kehittyminen vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. (Arppe 2017: 2.)

Työyhteisötaidot koostuvat myös esimies- ja alaistaidoista. Aarnikoivu (2010) luettelee hyvien esimies ja alaistaitojen sisältävän oman roolin ja tehtävän ymmärtämisen, vastuullisuuden ja sitoutumisen, kykyä ja halua toimia työyhteisössä työkalureiteistä arvostaen, oikeudenmukaisesti, rakentavasti sekä vuorovaikutteisesti (Aarnikoivu 2010: 69–70, 91–93). Mäkisalo-Ropponen (2016) lisää esimies- ja alaistaitoihin itsensä johtamisen. Se sisältää työntekijän omaan elämään ja työhön liittyvän asenteen lisäksi konkreettisia työn toteuttamiseen ja hallintaan liittyviä taitoja. Itsensä johtamisessa korostetaan myös työyhteisön ilmapiiristä vastuun ottamista. (Mäkisalo-Ropponen 2016: 127–129.) Sinokin (2013) mukaan esimies- ja alaistaidot vahvistavat toisiaan. Työ on sujuvaa, kun työyhteisön jäsenten vuorovaikutustaidot, yhteistyökyky ja työtaidot ovat kohdallaan. (Sinokki 2013.) Aarnikoivu (2010) lisää hyvien esimies- ja alaistaitojen tarjoavan työyhteisön jäsenille mahdollisuudet luottamussuhteen ja yhteistyön rakentumiseen (Aarnikoivu 2010: 93).

Kekonin (2019) mukaan työyhteisötaidot sisältävät työntekijän työtehtäviin ja -rooliin liittyvän osaamisen sekä sosiaalisia taitoja toimia erilaisissa kokoonpanoissa eri ihmisten kanssa ja ryhmissä. Työntekijän osaamista ja taitoja peilataan koko työyhteisön kannalta. Tärkeimpiä työyhteisötaitoja ovat työyhteisössä toteutuvat vuorovaikutus- ja moniammatillisen yhteistyön taidot (Kekoni ym. 2019: 44–45.) Dialogisuus sisältyy osaksi hyviä työyhteisötaitoja. Dialogisuus tarkoittaa kuuntelemista ja keskustelun vuorottelua vähintään kahden ihmisen välillä. Hyvä dialoginen puheenvuoro jatkuu siitä, mihin toinen puheenvuoro on päättynyt. Keskustelun tavoitteena on löytää yhteistä ymmärrystä puheena olevaan asiaan. Työntekijän dialogiset taidot tarvitsevat työyhteisön tuen dialogin mahdollistamiseksi. Työyhteisössä on tärkeää osata toimia sekä rakentaa toimivaa yhteistyötä erilaisten ihmisten kanssa. (Mönkkönen 2018: 177; Katisko, Kolkka & Vuokila – Oikkonen 2014: 11; Holm, Poutanen & Stähle 2018 n.d.)

2.2.1 Monialaisuus

Monialaisuus tarkoittaa ammatti- tai organisaatorajat ylittävää toiminta- tai työtapaa, jossa toteutetaan eri alojen asiantuntijoiden välistä yhteistyötä. Tässä työtavassa hyödynnetään tietoisesti eri asiantuntijoiden osaamista ja sen jakamista erilaisissa tiimeissä ja työryhmissä. Monialaisessa työyhteisössä voi olla eri koulutusalojen ja ammattiryhmien edustajia, asiakkaita, opiskelijoita ja yhteistyökumppaneita. (Pukkila & Helander 2016: 53–54.)

Käsitteet monialainen - ja moniammatillinen yhteistyö ymmärretään ja niitä käytetään puhekielessä usein samaa tarkoittavina sanoina. Käsitteet eroavat toisistaan siten, että monialainen yhteistyö tarkoittaa eri hallinnon- ja tieteenalojen edustajien yhdessä työskentelyä ja moniammatillinen yhteistyö on yhden hallinnonalan asiantuntijoiden toteuttama yhteistyötä. (Koskela, Seija & Leppänen, Anne 2020; Pukkila & Helander 2016: 53.)

Pukkila & Helander (2016) kuvaavat monialaista yhteistyötä energisen sekä itsenäisen ja yhteisöllisen työskentelyn yhdistelmänä (Pukkila & Helander 2016: 54). Lisäksi vaaditaan asiantuntijuuksien tunnistamista ja ammattirajojen ylittämistä sekä ajan varaamista yhteiseen keskusteluun ja reflektointiin. Yhteistyötä voidaan edistää luottamuksellisella ja kunnioittavalla ilmapiirillä. Monialaisen yhteistyön toteutuminen vaatii yhteisen käsitteistön sekä yhdessä muodostetun tavoitteen ja yhteistyön jatkuvaa arviointia. Lisäksi tarvitaan organisointikykyä sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. (Isoherranen 2012: 153–164; Kiilakoski 2014: 71, 110–115.)

Monialaista yhteistyötä vaikeuttavia tai estäviä tekijöitä ovat epäselvyydet asiantuntija-rooleissa ja vastuutehtävissä. Haasteita tuovat myös erilaiset käsitteistöt, ja kommunikointitavat sekä puutteet vuorovaikutus- ja tiimityötaitoissa. (Isoherranen 2012: 68–69.) Kiilakoski (2014) lisää monialaista yhteistyötä hankaloittaviksi tekijöiksi eri ammattiryhmien toimintaa säätelevät säädökset ja normit, asiantuntijoiden epäluottamuksen toisiinsa kohtaan sekä ajankäytön. (Kiilakoski 2014: 72–77).

2.2.2 Kumppanuus ja kehittäjäkumppanuus

Kumppanuutta on määritelty esimerkiksi sen tunnuspiirteiden, toteuttamistapojen ja käytäytymismallien perusteella. Kumppanuutta ilmaisevia piirteitä ovat vapaaehtoisuus, luottamus, tasavertaisuus ja sitoutuminen. Kumppanuus vaatii vähintään kahden organisaation tai useiden yksilöiden välistä vuorovaikutusta toistensa kanssa. Vuorovaikutuksen lisäksi tarvitaan yhteinen kehittämisen kohde, yhteiset tavoitteet ja toteutukseen liittyvä strategia sekä yhdessä sovitut toimintaperiaatteet ja -ohjeet. Myös jaettu johtajuus ja resurssit kuuluvat hyvään kumppanuteen. (Häggman-Laitila & Rekola 2011: 55–56; Häggman & Rekola & Teräs 2013: 13–15.)

Kumppanuus on ainutkertaista, eikä sitä pysty määrittelemään ulkoapäin. Holvikiven ym. (2013) mukaan kumppanuus on yhtä hyvää, onnistunutta ja vaikuttavaa kuin mitä kumppaneiden keskinäinen vuorovaikutus on. Kumppanuus vaatii osallistujilta riittävästi aikaa tutustua toisiinsa sekä vastavuoroista ja kasvokkain toteutettavaa kanssakäymistä sekä lisäksi sitoutumista yhteistyöhön. (Holvikivi ym. 2013: 51–52.)

Hyvinvointipalveluiden kehittäjäkumppanuutta kuvaa Unescon vuonna 1986 julkaisema määritelmä yhdessä työskentelystä. Kehittäjäkumppanuudessa jokaisella osallistujalla on olennaista tietoa ja yhteiset tavoitteet työskentelyyn. Yhteistyö on vastavuoroista ja työskentelyssä vallitsee molemminpuolinen kunnioitus. Kehittäjäkumppaneina voivat olla hyvinvointipalvelujen käyttäjät, heidän läheisensä sekä palvelun tuottajat ja toteuttajat, jotka voivat olla joko ammattilaisia tai vapaaehtoisia toimijoita. (Harra & Sipari & Mäkinen 2017: 147.) Kehittäjäkumppanuus on yksi uusista asiakkuuslähtöisyyttä edistävästä toimintatavoista. (Sihvo ym. 2018: 12; THL 2018.)

Harra ym. (2017) pitävät tärkeänä palvelun käyttäjien ja ammattilaisten tiivistä työskentelyä yhdessä. Palvelun käyttäjän rooli työskentelyssä on aktiivinen ja hän on tasavertainen toimija muihin nähden. Lisäksi palvelun käyttäjä saa aktiivisen kansalaisen rooliin

kuuluvan oikeuden sekä velvollisuuden osallistua kehittämään julkisin varoin toteutettavia palveluita. Näin hyvinvointipalveluiden käyttäminen ja niiden kehittäminen tarjoavat mahdollisuuden osallisuuteen itselleen tärkeissä asioissa. (Harra ym. 2017: 147–150.)

2.2.3 Verkostotyö

Verkostotyö on useamman yksilön, tiimin tai organisaation välinen yhteistyösuhde, joka perustuu haluun tai tarpeeseen osallistua ja tehdä yhteistyötä. Verkostotyön lähtökohdina on osallistumisen vapaaehtoisuus, tasavertaisuus, vastavuoroisuus ja itseohjautuvuus. Tavoitteena on yhdistää toimijoiden osaamista ja voimavaroja yhteisen edun ja hyödyn saavuttamiseksi. (Valtioneuvosto 2019.)

Verkosto tarkoittaa organisaatioiden ja ihmisten välisiä yhteyksiä sekä niiden muodostamia kokonaisuuksia. Verkostosta käytetään myös termejä yhteisö, ryhmä, sidosryhmä ja kumppanuus, joilla kuvataan erilaista ihmisten ja organisaatioiden välistä yhteistyötä. (SOSTE 2020.) Verkostojen rinnalla puhutaan myös yhteistoiminnasta, moniammatillisesta tai monialaisesta yhteistyöstä sekä sidosryhmätoiminnasta, jotka kaikki kuvaavat verkostomaista toimintaa (Airila & Aho & Nykänen 2016: 4).

Verkostoissa kanssakäyminen ja yhteistyö voi olla tiivistä tai löyhää, riippuen muun muassa toimijoiden sitoutumisesta ja tavoitteellisuudesta. Tiiviissä verkostossa toimijat ovat toisiinsa yhteydessä säännöllisesti ja toistuvasti. Yhteistyö on läheistä ja vastavuoroista ja verkostotoimintaan on varattu aikaa ja resursseja. Löyhässä verkostossa toimijoiden yhteistyösuhde on etäinen. Kanssakäymistä on melko vähän ja yhteistyötä toteutetaan epäsäännöllisesti ja se saattaa olla lyhytkestoista. (Airila & Aho & Nykänen 2016: 4.) Verkostomaisena toimintamuotona voidaan pitää myös osallistavaa johtamista, jossa esimiehen ja työntekijöiden tavoitteena on löytää parhaat ratkaisut keskinäisellä dialogilla (Järvensivu & Nieminen & Rajala 2010: 6).

Toistensa tunteminen, luottamuksen kokemus ja sitoutuminen yhteistyöhön ovat keskeisimmät tekijät, jotka vaikuttavat verkoston toiminnan onnistumiseen. Tuntemisen kautta rakentuu luottamus ja se tukee sitoutumista verkostossa yhdessä sovittuihin tavoitteisiin ja tekemisiin. (Järvensivu 2017; SOSTE 2020.) Vastavuoroisen avun pyytäminen ja osaamisen jakaminen mahdollistuu tilanteissa, kun toimijat tuntevat jonkin verran toisiinsa, toistensa tarpeita ja tarjontaa. Luottamus edistää toimijoiden yhteistyötä, avointa

tiedonvaihtoa ja jakamisen sujuvuutta. Luottamuksen synnyttyä yhteistyöhön uskalletaan sitoutua ilman epäilyä, että toiset toimijat rikkovat sopimuksia muita vahingoittaakseen. Sitoutuminen on lupausten antamista ja niiden toteuttamista. Sitoutumiseen vaikuttaa toimijan motivaatio ja kyvykyys sekä hänestä riippumattomat tekijät, kuten käytävissä olevat aikaresurssit. Tutustumiseen, luottamuksen rakentamiseen ja sitoutumiseen tulisi antaa tietoisesti aikaa. Siten voidaan opetella ja omaksua erilaisia toimintatapoja tiedon jakamisen ja hyödyntämisen tueksi, esimerkiksi dialogiosaamista. Lisäksi voidaan ennakoida verkostotyöhön liittyviä muutostilanteita, joita voivat olla muutokset verkoston kokoonpanoissa. (Järvensivu 2017.)

Asiakas yhdistää usein verkoston eri toimijoita ja toimintatapoja. Verkosto saa yhteisen asiakkaan avulla asiakasnäkökulman ja tavoitteen yhdessä työskentelyynsä. (Järvensivu & Nykänen & Rajala 2010: 31.) Myös asiakkaan sosiaalinen verkosto tulee ottaa huomioon. Asiakkaan yksilötyötä laajennetaan esimerkiksi muun toimialan ammattilaisiin tai asiakkaan lähipiiriin. Tällöin puhutaan monialaisesta verkostotyöstä. Verkostotyössä tarvitaan sekä julkisen, yksityisen että kolmannen sektorin toimijoiden tuntemista, jotta asiakas saa parhaan mahdollisen tarpeitaan vastaavan palvelun. (Liikanen & Kaisla 2007: 9.)

3 Hyvissä Handuissa Himassa -hanke

Hyvissä Handuissa Himassa on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke. Hanke on Metropolia Ammattikorkeakoulun hallinnoima ja kestää kolme ja puoli vuotta (1.3.2019 – 31.10.2021). Hankkeen tarkoituksena on kehittää yhdessä Metropolia Ammattikorkeakoulun, Stadin ammatti- ja aikuisopiston sekä Helsingin kaupungin Itäisen kotihoitoyksikön kanssa opiskelijoiden monialaista työelämäosaamista. Kehittämistä tehdään esimerkiksi monialaisessa tiimiharjoittelussa. Tämän kaltainen harjoittelu antaa opiskelijoilla paremmat valmiudet siirtyä työelämään valmistumisensa jälkeen. Lisäksi tavoitteena on lisätä kotihoidon kiinnostavuutta, koska tulevaisuudessa siellä tulee olemaan suurin työvoiman tarve. (ESR n.d.)

Monialainen tiimiharjoittelu tuo yhteen sote-alan opiskelijoita eri tutkinnoista mahdollistaen oman ammatti-identiteetin kehittymisen sekä ammattien ydinten ja rajapintojen tunnistamisen. Harjoittelu antaa opiskelijoille hyvän mahdollisuuden olla suorassa asiakaslähtöisessä vuorovaikutuksessa kotihoidon asiakkaiden arkipäivän elämään ja kartoittaa heidän toimintakykyään laaja-alaisesti. Monialaisessa tiimiharjoittelussa yhtenä kehittäjäkumppanuutta edistävänä keinona nähdään monialaisen osaamisen näkyväksi tekeminen ja sen hyödyntäminen kumppanuudessa tapahtuvassa työskentelyssä. (Metropolia AMK 2019)

Opinnäytetyössämme tarkastelemme vuoden 2019 aikana toteutettuja monialaisia tiimiharjoitteluja, joista ensimmäinen oli toteutettu keväällä ja harjoittelun teemana oli monialaisuus. Toinen harjoittelu oli toteutettu syksyllä, ja sen teemana oli kehittäjäkumppanuus. Kevään harjoittelussa oli mukana kuusi opiskelijaa, jotka olivat yhden mentorin alaisuudessa ja he muodostivat kolme opiskelijaparia. Syksyn harjoittelussa oli seitsemän opiskelijaa, joilla oli kaksi mentoria kahdesta eri tiimistä, ja he muodostivat kaksi opiskelijaparia ja yhden kolmen hengen tiimin. Pareilla oli kaksi asiakasta ja kolmen hengen tiimillä neljä asiakasta. Opiskelijoiden suunnitellut harjoitteluajat vaihtelivat viidestä seitsemään viikkoon, mutta harjoittelut oli toteutettu kuudessa viikossa. Yksi opiskelija teki kaksi harjoittelua samanaikaisesti henkilökohtaisen opetussuunnitelmansa mukaisesti.

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkielma, jonka tarkoituksena oli selvittää Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeeseen vuoden 2019 aikana osallistuneiden opiskelijoiden mielipiteitä ja kokemuksia monialaisesta tiimiharjoittelusta.

Opinnäytetyömme yhteistyökumppanina oli Metropolia ammattikorkeakoulun hallinnoima hanke ja sen tavoitteena oli tuottaa hyödyllistä informaatiota Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeelle ja siihen osallistuville toimijoille. Opinnäytetyön tulosten perusteella saadaan tietoa monialaiseen tiimiharjoitteluun osallistuneiden opiskelijoiden kokemuksista, joiden avulla hanke voi kehittää monialaista tiimiharjoittelua ja tulevaisuuden sote-alan opiskelijoiden työelämätaitojen kehittymistä.

Opinnäytetyö vastaa kysymyksiin:

- Mitä opiskelijat ovat kokeneet oppineensa monialaisessa tiimiharjoittelussa?
- Miten monialainen tiimiharjoittelu vahvistaa opiskelijoiden työelämätaito-osamista ja millä tavalla monialaisen tiimiharjoittelun sisältöä tulisi kehittää?

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä syvennytään pienen ryhmän tutkimiseen, jota analysoidaan perusteellisesti. Tutkimuksessa lähdetään liikkeelle ilman ennako-oletuksia (Eskola & Suorannalta 2008: 18–19). Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on Kanasen (2017) mukaan tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulokinnan antaminen. Tällöin pyrkimyksenä on ilmiön syvälinen ymmärtäminen. Ymmärryksen tuotoksena syntyy vähitellen teoria eli yleistys ilmiöstä, joka pätee vain ilmiöön, josta selitys on noussut. (Kananen 2017: 35, 44.)

Tätä opinnäytetyötä varten on kerätty tietoa Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeeseen vuoden 2019 aikana osallistuneilta sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoilta. Opiskelijat osallistuivat hankkeen monialaiseen tiimiharjoitteluun ja heidän kokemuksiaan on selvitetty puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla (Liite 3).

Teemahaastattelussa haastateltavaa keskustelutetaan selvitettävän ilmiön tiimoilta. Menetelmän tavoitteena on ymmärtää ja saada käsitys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Ilmiössä on aina mukana ihminen ja hänen toimintansa, jotka pyritään avaamaan teemojen avulla. Teemahaastattelun tunnusmerkkejä ovat etukäteen laaditut keskusteltavat aiheet ja keskustelun eteneminen haastateltavan ehdoilla. Haastattelu aloitetaan aiheen käsittelyllä yleisellä tasolla ja jatketaan yksityiskohtaisempiin kysymyksiin. Teemoilla ja saaduilla tarkentavien kysymysten vastauksilla pyritään lisäämään ymmärrystä tutkimuskohteesta, jolloin saattaa tulla uusia aiheeseen liittyviä lisäkysymyksiä. Tavoitteena on muodostaa haastateltavan vastauksista yksityiskohtien kautta kokonaiskuva, jota työstetään analysointivaiheen kautta kokonaisvaltaiseksi kuvaksi ja käsitykseksi tutkittavasta kohteesta. (Kananen 2017: 89–90, 95–97.)

Ennen haastatteluja kaikille vuonna 2019 monialaisessa tiimiharjoittelussa mukana olleille opiskelijoille on lähetetty sähköinen haastattelupyyntö opinnäytetyöhön liittyen (Liite 1). Haastatteluihin ilmoittautui yhteensä kuusi opiskelijaa ilmoittautumisaikana ja heistä kaikki ovat oma-aloitteisesti päättäneet osallistumisestaan. Jokaiselle osallistuneelle on annettu mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä ennen haastattelujen toteutumista.

Kaikille haastateltaville on lähetetty sähköinen suostumuslomake ennen haastattelujen toteuttamista (Liite 2). Lomakkeen täyttämisen yhteydessä heiltä on saatu kirjallinen suostumus haastattelun kautta saadun informaation käyttöön sekä haastattelujen nauhoittamiseen. Haastattelututkimuksissa sovelletaan henkilötietolakia (1999/523). Haastateltavan suostumus henkilökohtaisten tietojen käsittelyyn on pätevä ainoastaan sen ollessa vapaaehtoinen, yksilöity ja riittävään tietoon perustuva. Haastateltavalta saatua tietoa voi hyödyntää tutkimukseen, kunhan se on käyttökelpoista, harkittua ja eettisesti oikeutettua. (Ranta & Kuula-Luumi 2017: 415.) Lomakkeessa kerrotaan, että kaikki kerätty aineisto hävitetään opinnäytetyön julkistamisen jälkeen.

Haastattelujen suunnitelmaa on jouduttu muuttamaan COVID-19 pandemian vuoksi. Haastatteluun ilmoittautuneita opiskelijoita oli informoitu tilanteesta ja heille oli tarjottu mahdollisuus etähaastatteluun. Tämän kaikki haastateltavat hyväksyivät. Haastattelut on toteutettu haastateltavien omien aikataulujen mukaisesti. Etäyhteydellä tehdyt haastattelut ovat yksilöhaastatteluja. Näistä viisi on toteutettu Microsoft Teams -sovelluksen avulla ja yksi Skype-puheluna. Jokaisessa haastattelussa olivat läsnä kaikki kolme opinnäytetyön tekijää ja haastateltava. Ennen haastatteluja olimme sopineet jokaisen opinnäytetyön tekijän haastattelevan kahta osallistujaa. Itse haastattelutilanteessa äänessä olivat vain haastattelun toteuttaja ja haastateltava. Kahden muun opinnäytetyön tekijän vastuulla oli etähaastattelun nauhoittaminen. Haastattelut on nauhoitettu puhelimesta löytyvien nauhurien avulla.

Haastattelutilanteessa haastattelijan tulee kertoa haastateltavalle rehellisesti haastattelun päämäärästä. Haastattelija pitää saamansa tiedot luottamuksellisina ja turvaa haastateltavan anonymiteetin. (Ruusuvuori & Tiittula 2017: 66.) Ensimmäinen haastattelu antoi informaatiota teemahaastattelun toimivuudesta ja mahdollisista muutoksista haastattelun rakenteeseen. Lisäksi haastattelujen kautta saadut kokemukset on hyödynnetty seuraavissa haastatteluissa. Kaikkien opinnäytetyön tekijöiden haastattelutekniikka kehittyi saadun kokemuksen ja vertaispalautteen kautta.

Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ja niiden muoto ovat identtiset kaikille haastateltaville (Hirsjärvi & Hurme 2000: 48). Puolistrukturoidussa haastattelussa haastateltava saa vastata esitettyihin kysymyksiin omin sanoin, sillä valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole olemassa (Eskola & Suoranta 2008: 86). Kukin opinnäytetyön tekijä haastatteli kahta haastatteluun kutsuttua opiskelijaa suunnitellun teemahaastattelu rungon mukaisesti (Liite 3). Haastattelutilanteissa vuorovaikutus haastateltavien kanssa sujui

luontevasti heidän vastatessa laaja-alaisesti teemojen kautta kysytyihin avoimiin kysymyksiin. Haastatteluista kertyi litteroitavaa aineistoa yhteensä melkein viisi tuntia.

5.2 Aineiston analyysi

Tutkimushaastattelujen nauhoittaminen on yleistä ja monissa tapauksissa hyödyllistä. Nauhoittaminen mahdollistaa toisten toteuttamien haastattelujen läpikäymisen ja mahdollisuuden tehtyjen tulkintojen tarkasteluun. Analyysin takia nauhoitettu aineisto muutetaan aina kirjoitettuun muotoon eli litteroidaan. Litteroinnin avulla aineistosta on helppo havaita tärkeitä yksityiskohtia ja se toimii aineiston analysoijan muistin tukena. Tutkimuskysymykset ja tutkimusmenetelmät vaikuttavat siihen, miten tarkasti nauhoitettu aineisto litteroidaan. (Tiittula & Ruusuvuori 2005: 14–16.) Jokainen haastattelun nauhoite on kuunneltu läpi niiden laadun takaamiseksi ja haastatteluja litteroitaessa jokaisen haastateltavan vastaukset on kirjoitettu sanatarkasti, jonka jälkeen lauseista on poistettu ylimääräisiä sanoja ja toistoja. Litteroitua aineistoa on saatu yhteensä 56 sivua. Litterointi on tärkeä vaihe aineistoa analysoitaessa, sillä sen kautta pystyy tutustumaan syvällisemmin aineistoon (Ruusuvuori & Nikander 2017: 437).

Tämä opinnäytetyön aineiston analysointi on aloitettu välittömästi litteroinnin jälkeen teemottelemalla. Teemoittelun avulla aineistoista voidaan ryhmitellä olennaisia aiheita, jotka koskevat tutkimuskysymyksiä (Eskola & Suoranta 2008: 174). Teemoittelu on käytännöllinen tapa teemahaastattelun analysoinnissa. Teemat löytyvät yleensä haastatteluista ja välillä ne muistuttavat aineistonkeruussa käytettyä haastattelurunkoa. Aineistoa järjesteltäessä teemojen mukaiseksi, kerätään jokaisen teeman alle kohdat, joissa tiettyä teemaa käsitellään. Tutkimusraportissa tuodaan esille teemoja käsiteltäessä sitaatteja, joita kutsutaan myös näytepaloiksi. Sitaintien tarkoituksena on toimia esimerkkeinä ja todisteina siitä, että tutkijalla on aineisto, johon analyysi pohjautuu. Sitaintien käyttämisessä tulee kuitenkin olla kriittinen ja niistä jokaisen on oltava tarkkaan harkittu. Sitainteista ei myöskään saa tunnistaa haastateltavaa (KvaliMOTV n.d.)

Teemoitellut pääkohdat ovat eroteltu tekstistä tutkimuskysymysten kannalta oleellisiin aiheisiin. Teemoiksi valikoituivat aineistolähtöisesti monialaisen tiimiharjoittelun kokemukset, työelämätaito-osaaminen ja monialaisen tiimiharjoittelun kehittämistarpeet. Nämä teemat eriteltiin litteroidusta aineistosta eri väreillä, jolloin analyysin tekeminen selkiytyi. Analyysin teemat ja niihin liittyvät sitaatit on järjestelty omien otsikoidensa alle. Eskola ja Suoranta (2008) mainitsevat mahdollisena vaarana, että aineiston analysointi

jää sitaattikokoelmaksi, jolloin analyysi ei ole riittävää. Teemoittelu edellyttää onnistuakseen teorian ja aineiston välistä vuoropuhelua, mikä näkyy tutkimuksessa niiden toisiinsa lomittumisena. (Eskola & Suoranta 2008: 174–175.)

6 Opinnäytetyön tulokset

Opinnäytetyön tuloksia kuvataan aineistolähtöisestä analyysistä nousseilla teemoilla, jotka muodostavat pääotsikot. Opinnäytetyöhön on haastateltu kuutta monialaiseen tiimiharjoitteluun osallistunutta sosiaali- ja terveysalan opiskelijaa. Opiskelijat kokivat monialaisessa tiimiharjoittelussa niin myönteisiä kuin haasteellisia asioita sekä kertoivat kokemuksiensa kautta tulleita kehittämisideoita.

6.1 Kokemukset monialaisessa tiimiharjoittelussa

Tämän osion tulokset muodostuvat haastattelukysymysten teemoista. Haastateltavat kertovat oppimiskokemuksista, verkostotyöstä ja kumppanuudesta, onnistumisista sekä haasteista.

6.1.1 Oppimiskokemukset monialaisessa tiimiharjoittelussa

Myönteisenä oppimiskokemuksena monialaisessa tiimiharjoittelussa korostui yhdessä tekeminen. Kolme haastateltavaa toivat esille parityöskentelyn tärkeyden ja opiskelijatiimiltä saadun tuen monialaisen tiimiharjoittelun aikana. Opiskelijatiimiltä ja parilta sai vertaistukea ja keskustelukumppanuutta. Yksi haastateltavista koki saaneensa tukea koulusta. Neljä haastateltavaa kokivat oppineensa toisten opiskelijoiden ammasteista paljon. Yksi haastateltava taas mainitsi haasteeksi, ettei hän oppinut muiden opiskelijoiden koulusaloista mitään. Yksi haastateltava koki monialaisuuden tärkeäksi harjoittelussa:

Siinä oppii niinkun sen toisen ammatin tuntemista, arvostamista ja sitte se että kun me yhtäaika oltiin sen asiakkaan luona ni sitte me katottiin sitä samaa ongelmaa mut eri silmillä, eri näkökulmasta ni sitte siinä oli se etu että sen asiakkaan ei tarvinnu kertoa sitä samaa tarinaa montaa kertaa.

Monialaisen tiimiharjoittelun toteutustapa herätti haastateltavissa erilaisia mielipiteitä. Kolme haastateltavaa kokivat itseohjautuvan harjoittelun itselleen mielekkääksi ja kolme haastateltavaa pitivät parityön mukanaan tuomaa vastuuta opettavaisena. Yksi haastateltavista koki struktuurin (rakenteen) puuttuneen harjoittelusta. Lisäksi yksi haastateltavista kertoi opiskelijakavereidensa odottaneen selkeitä ohjeita ja määräyksiä harjoittelu paikalta. Kaksi haastateltavaa kokivat positiivisena kokemuksena, ettei harjoittelussa tarvinnut seurata kotihoidon työntekijää, vaan he pääsivät itseohjautuvasti kulkemaan opiskelijaparina:

Semmost enemmän niinku säännöllisyyttä tai sellast johdonmukasuutta mut siin ei oikei mun mielest tullu semmost fiilistä sen harjottelun aikana.

Se selkee vastuu, oma vastuunotto, sai ottaa vastuuta ja siihen autto tosiaan se koululta tulema mun mielest se tuki että me saatiin se vastuu ottaa ja tota – joo. Siis ihan erilainen, ihan erilainen et sit siin on into tehdä sitä kun se lähtee sinusta itsestä eikä siitä et mitä se sun ohjaaja toivoo.

Se on ihan hirveesti itseohjautuvaa et sä et mee kenenkään ohjaajan peräs siel teet kaikkea mitä joku toinen kertoo vaan sun pitää ite suunnitella se harjottelu täysin, et se vaatii tavallaan enemmän siltä pohjalta.

Onnistuneeksi oppimiskokemukseksi kaksi haastateltavaa kokivat kolmannen sektorin kanssa tehdyn yhteistyön. He sanoivat vuorovaikutuksen olleen ystävällistä. Kaksi haastateltavaa kokivat vain omiin asiakkaisiin keskittymisen antoisaksi, jolloin asiakkaan arkeen sekä tarpeisiin pääsi tutustumaan syvällisemmin ja palveluiden etsiminen kolmannelta sektorilta vastasi asiakkaan toiveita. Sen sijaan yksi haastateltava ei kokenut löytäneensä asiakkaalle sopivia palveluja kolmannelta sektorilta:

... oltiin äärimmäisen tälläsiä auttavaisia, et jotenki ku lähti soittamaan niin se kuinka monen ihmisen kautta meni ni jokainen heistä oli jollain tapaa hyvin sen tuntunen et nyt tää asia hoidetaan et me löydetään sulle se oikea yhteyshenkilö, ni sit se löyty lopuks.

...ihän oikeasti tosi itsenäisesti sen opiskelijatyöparin kanssa ja sen asiakkaan kanssa suunniteltiin niit asioita mitä se asiakas haluaa ja miten me onnistuttais niitä toteuttamaan.

Yksi haastateltava kertoi oppimiskokemuksensa olleen oman koulutusalan kokemisen itselleen oikeaksi. Lisäksi haastateltava koki onnistuneeksi oppimiskokemukseksi ammatillisen kasvun ja arvostuksen lisääntymisen omaa tulevaa ammattiaan kohtaan. Kaksi muuta haastateltavaa kokivat oman ammatillisen osaamisensa vahvistuneen:

Muihin peilaamalla se mahdollisti sen et jos ois ollu vaa omassa kuplassaan ni sitä peilaamista ei ois tapahtunu ja mä en ois varmasti oppinu yhtä paljon.

Kotihoidon toimintaympäristö ja yhteistyö työelämäkumppanin kanssa toivat haasteita oppimiskokemuksiin monialaisessa tiimiharjoittelussa. Neljä haastateltavaa kertoivat vähäisen yhteistyön kotihoidon henkilökunnan kanssa vaikuttaneen oppimiskokemuksiin. He kertoivat kokeneensa kotihoidon olevan hektinen työympäristö ja mielsivät, ettei hoitajilla ollut heille aikaa. Lisäksi kolme haastateltavaa kokivat, että hoitajien kanssa olisi pitänyt olla enemmän yhteistä aikaa keskusteluille ja yhteistyölle. Kaksi haastateltavista kokivat kotihoidon olevan väärä toimintaympäristö monialaiselle tiimiharjoittelulle:

Kotihoidon ympäristö on hyvin hektinen ja heil on tosi tosi kiire ja nyt en osaa ajatella mitä he nyt käy täl hetkellä läpi. Se ei ehkä oo kaikista ideaalisin toimintaympäristö kehittämiseen ku on kokoajan kauhea kiire siinä ympärilläolijoilla, et se on selkeä este ja semmonen haaste, että miten kehittää sellasta toimintoa jossa ei oo aikaa edes tehdä nykyisiä työtehtäviä sillä tasolla ku työntekijät haluais ne tehdä jotta heillä ois hyvä olo oman työnsä suhteen. Et se on varmasti se este. Oisin varmaan päässy vielä syvemmälle jos ois ollut enemmän kontaktissa työntekijöiden kanssa et nyt se jäi aika pintaraapasuks niinku sit tää moniammatillisuus siinä työntekijöiden puoleen.

Meil oli yks tapaaminen tän kuuden viikon aikana vastaavien hoitajien kanssa.

Kaksi haastateltavaa kokivat onnistuneiksi oppimiskokemuksiksi keskustelut ja työskentelyn kotihoidon mentorin kanssa. Eräs haastateltava koki olleensa osa kotihoidon tiimiä oma-aloitteisuutensa ja vuorovaikutuksensa ansiosta. Yksi haastateltavista sanoi oman palautteen antamisensa parantuneen harjoittelun aikana. Hän oli antanut palautetta kokemistaan haastavista tilanteista:

Työpaikal lähiesimies, hoitajien lähiesimies. Ni hänen kanssaan me sit keskusteltiin ku ei kenenkään muun kanssa päässy keskustelemaan

Yksi haastateltavista koki, että toisten alojen opiskelijoilta puuttui näkemys oman alansa työtehtävistä kotihoidossa, mikä vaikeutti oppimiskokemuksien saamista. Yksi haastateltava sanoi, ettei monialainen tiimiharjoittelu ja sen asiakaskunta vastannut hänen odotuksiaan. Oppimiskokemuksina harjoittelun sisältö on koettu myös haastavaksi. Yksi haastateltava arvioi harjoitteluaajan olleen liian lyhyt omien tavoitteiden saavuttamiseksi. Kaksi haastateltavaa kokivat, että yhteisen lopetuksen puuttuminen omien asiakkaiden kanssa esti prosessin loppuun viemisen:

Se harmitti siinä sitten, et me tavallaan ei voitu tän asiakkaan kanssa lopettaa sitä suhdetta vaikka hän ties että tää loppuu tää meidän käynti ja hän muun muassa sano meille et kyl hän ymmärtää et tää harjoittelu loppuu, mut voittehan te tulla hänen luona käymään jatkossakin niinku ystävänä.

6.1.2 Kokemukset verkostotyöstä ja kumppanuudesta

Verkostotyöstä ja kumppanuudesta opiskelijat nostivat vahvasti esille kolmannen ja julkisen sektorin sekä opiskelijatiimin kanssa tehdyn yhteistyön. Kaikki kuusi haastateltavaa olivat kokeneet yhteistyön kolmannen sektorin kanssa toimivaksi sekä yhteistyökumppanin auttavaiseksi ja yhteistyöhaluiseksi. Neljä haastateltavaa kertoivat myös julkisen sektorin kanssa tehdyn yhteistyön onnistuneeksi. Yksi haastateltava koki onnistuneen yhteistyön edesauttaneen oman asiakkaan asioiden loppuun viemistä. Neljä haastateltavaa kertoivat opiskelijatiimin verkostoksi, jossa on vaihdettu aktiivisesti tietoa ja

tehty yhteisiä tutustumiskäyntejä eri toimijoiden luokse. Kaksi haastateltavista nimesivät myös työparin tärkeäksi kumppanuudeksi harjoittelussa. Yksi haastateltavista mainitsi opettajien kanssa toteutetun yhteistyön yhdeksi onnistumiseksi verkostotyössä:

Mun mielestä tosiaan sen palvelukeskuksen kanssa yhteistyö sujuu tosi hyvin. Siel oltiin niinku todella silleen vastaanottavaisia, ku sinne mentiin tutustuun ja kun viestiteltiin niitä asioita ja oli oikeesti se tunne että tehdään yhteisen asian hyväksi töitä.

Kaikki ne opettajat jotka siellä kävi, meillähän oli joka ikinen viikko kahen tunnin palaveri, niinku opettajat oli siellä paikalla ja oli joku työntekijöistä paikalla niin he tuki sitä tapaa oppia tosi vahvasti ja se oli mun mielestä ehdottomasti merkittävää just niin että se ei mennyt siihen vanhaan tyyliin käydä harkassa terveydenhuolto- ja sosiaalialalla.

Verkostotyön ja kumppanuuden yksittäisinä haasteina on koettu palveluntarjoajien vähäinen määrä sekä yhteistyö kotihoidon työntekijöiden kanssa. Yksi haastateltava mainitsi, että omalle asiakkaalle oli hankala löytää hänen tarvitsemiaan palveluita. Sekä yksi haastateltavista kertoi, että yhteistyö kotihoidon henkilökunnan kanssa ei toiminut toivottulla tavalla.

6.1.3 Onnistumiskokemukset monialaisessa tiimiharjoittelussa

Monialaisen tiimiharjoittelun aikana suurimpia onnistumisia on koettu asiakastyössä sekä työpari- ja tiimityöskentelyssä.

Viisi haastateltavaa kokivat asiakassuhteiden luomisen onnistuneen ja asiakastapaamisten sujuneen hyvin omien asiakkaidensa kanssa. Kaksi haastateltavaa mainitsivat omat alkujännityksensä, jotka laukesivat ensimmäisten asiakastapaamisten jälkeen. Yksi haastateltavista koki oman persoonallisuuden käytön onnistumiseksi asiakastyössä:

Sitten yksi asiakas jonka kanssa kävimme kaupassa niin se ilon tunne mikä oli tällä asiakkaalla kun hän pääsi itse valitsemaan mitä hän haluaa, mitä hän karrinsä ottaa, ja myöskin sanomaan ... et käytkö hakemassa sitä ja käytkö hakemassa tätä. Hän tunsu olevansa oman itsensä rouva.

Viisi haastateltavaa kokivat opiskelijatiimin yhteishengen hyväksi tiimiharjoittelussa. Haastateltavat kertoivat, että opiskelijoiden välinen yhteistyö onnistui hyvin, vaikka he olivat eri koulutusaloilta. Lisäksi neljä haastateltavaa kertoivat työparin kanssa toteutetun työskentelyn onnistuneeksi. Haastateltavat pystyivät jakamaan kokemuksiaan ja havainnotaan asiakkaista sekä neuvomaan toisiaan. Kolme haastateltavaa kokivat, että oli ollut mielenkiintoista tutustua työparin tulevaan ammattiin:

No siis onnistuminen siinä, että se opiskelijaporukka itsessään muodosti, me muodostettiin pieni työyhteisö sinne sen työpaikan sisälle ja meillä oli superhyvä henki, meil oli tosi mukavaa, rentoa, puhuttiin asiaa ja myös sitten oli sitä semmost niinku muutakin et se ei ollu vaan vakavasti kokoajan tätä tässä asiaa puhutaan vaan se toimi mun mielest just semmosena oikeen tyyppisenä tukena mitä työyhteisöst voi saada ja siin oli kuitenkin monenlaisilla kokemuksilla porukkaa ni se oli kyl hedelmällistä opiskelijaporukan kans toimiminen.

Opiskelijat olivat kokeneet onnistumisia myös verkostoyhteistyössä. Kolme haastateltavaa mainitsivat yhteistyön muodostumisen ja toimimisen onnistuneen hyvin harjoittelun aikana. Lisäksi kaksi haastateltavaa kertoivat palveluohjauksen onnistuneen verkostoyhteistyön sekä heidän oman toimintansa ansiosta. Yksi haastateltava sanoi yhteistyön ja vuorovaikutuksen onnistuneen harjoittelun lopulla kotihoidon kanssa:

Meiän asiakkaan joka saatiin sinne jollain tapaa kontakti sinne ..., koska hän oli hyvin hitaasti lämpenevä, hyvin erakoitunu ja vähän sellanen pelokas et ku saatiin edes hänet suostuteltua siihen et sinne tulee joku hänelle sitä toimintaa esittelemään ni se oli sellanen selkee isoin onnistuminen koko sen harjoittelun aikana.

6.1.4 Haasteelliset kokemukset monialaisessa tiimiharjoittelussa

Neljä haastateltavaa kokivat kotihoidon kanssa tehdyn yhteistyön haasteellisimmaksi monialaisessa tiimiharjoittelussa. Heidän mielestään yhteistyö työelämäkumppanin kanssa ei toiminut kaikissa opiskelijatiimeissä. Kaksi haastateltavaa kokivat, ettei kotihoidon kanssa ollut vuorovaikutusta, sillä kohtaamiset hoitajien kanssa olivat satunnaisia. Myöskään henkilökunta ei ollut aloitteellinen ottamaan kontaktia opiskelijoihin. Eräs haastateltava mainitsi, ettei asiakkaan omahoitaja ollut kiinnostunut heidän tekemisistään asiakkaan luona:

Haasteena oli ehdottomasti se et sitä työyhteisöä ei oltu valjastettu mukaan tähän asiaan et olis saatu sitä kehittäjäkumppanuutta oikeasti vietyä sinne kentälle.

Ne muut työntekijät ni heist ei oikein saanu mitään otetta, et he ei ollu kovin aktiivisia ainakaan tulee vastaa.

Yksittäisinä vastauksina haastateltavat esittivät kotihoidon, koulun, verkostoyhteistyön ja opiskelijatiimin asettamat haasteet monialaiselle tiimiharjoittelulle. Eräs haastateltava koki, ettei kotihoidon henkilökunta kyennyt kumppanuuteen monialaisen tiimiharjoittelun aikana. Toinen haastateltava mainitsi oman ammattinsa olevan tuntematon kotihoidossa ja kertoi: ”Ja sitte haaste on kyl mun mielestä se, että siellä ei kotihoidossa tiedetty meiän harjoittelusta yhtään mitään, et itse se meidän mentori joka sano et ei hän tiedä itseasias mitä ... tekee. Mä kysyin sitä häneltä, että onko teillä ..., ni sanoi et ei heil oo yhtään ...

ja jos hän on rehellinen ni ei hän oikein tiedä mitä ne tekee. Ni se oli must aika ihmeellistä ja siel oli ihan pari hoitajaa jotka kysy että mitä opiskelijoita te ootte ja mikä teiän nimi on, et kyl me aika siellä aamulla mietittiin et mitä me täällä tehdään ku me ollaan ihan ilmaa.”

Kaksi haastateltavaa kertoivat heillä olleen näkemysristiriitoja opettajien kanssa asiakkaista ja heidän tilanteistaan. Eräs haastateltava koki, ettei hän saanut harjoittelusta ala-kohtaista kokemusta. Näin ollen harjoittelu ei lisännyt hänen ammatillista osaamistaan. Toinen haastateltavista sanoi, että harjoittelu ei ollut sisällöltään oikea hänelle. Kaksi haastateltavaa kokivat harjoitteluajan olleen liian lyhyt. Eräs haastateltavista kertoi pelänneensä, etteivät koulun harjoittelulle asettamat tavoitteet tule toteutumaan. Yksi haastateltava mainitsi, että opettajien rooli viikoittaisissa tiimipalaverissa oli epäselvä, eikä kehittäjäkumppanuus toteutunut:

Se kuus viikkoa oli niin lyhyt et tuntu et siin oli niin paljon sitä niihin asiakkaisiin liittyviä. Alussa huomas sen et täs on ihan älyttömän monta palikkaa mitä pitää pyörittää, siin on ne asiakaskohtaamiset ja heiän asioiden parantamine mutta sitte se kehittäjäkumppanuus ja sinne työpaikalle integroituminen, et siin huomas et alkuun tuntu siltä et liian lyhyt aika ei pysty.

Tietyllä tapaa ehkä semmonen oppilas opettaja asetelma silti säilyi sen kehittäjäkumppanuuden, voiks näin sanoo et ehkä opettajien ois kannattanut täs vaiheessa mieltä sitä etukäteen sitä omaa rooliaan toiselta näkökulmasta et he ei tulis niinkun opettajina, et täällä tasaannuttais. Mut samaa näkyi nuoremmissa opiskelijoissa, et he koki sen viikottaisen purkutilanteen sellasena että sinne pitää mennä kertomaan vain hyviä asioita koska siellä on nyt opettajat ja työnantajat kuulolla. Ite koin hyvin vahvasti sen et nyt me ollaan kaikki tasaverosia, mut siit tuli välil semmosta et ei oltukaan käytännössä tasaverosia. Se ois ehkä pitänyt sanottaa siihen koko harjoittelun alkuun alkuun tehdä todella todella selväks et mitä se tarkoittaa miten käyttäydytään näissä tiimitilanteissa, mikä on tarkoitus, näiden purkutilanteiden ja mikä ei missään nimessä ole tarkoitus. Ja ehkä muistuttaa tasaisin väliajoin kaikkia osanottajia, ei pelkästään opiskelijoita vaan myös opettajia.

Yksi haastateltava ilmaisi pettymyksensä, kun parityöskentelynä suunniteltu ja toteutettu tehtävä ei kelvannut julkisen sektorin toimijoille. Yksi haastateltava kertoi kehittäjäkumppanuuden olleen vieras käsite suurimmalle osalle monialaisen tiimiharjoittelun osapuolia, vaikka se oli ollut hänen saamansa orientaation mukaan ohjaava toiminta-ajastus harjoittelussa. Kaksi haastateltavista kokivat yhdessä tekemisen opiskelijatiimissä alkaneen hitaasti, sillä osa opiskelijoista ei tuntenut toistensa tulevia ammatteja ja heidän suhtautumisensa harjoitteluun oli erilaista:

No nää on nyt just ne mitä on puhuttu eli se että me ... mentiin innoissamme tekemään vanhustyötä ja muut meni suorittaan harjoittelua jossa asiakasryhmä ei ollut heille se toiveidenmukainen tai sanotaan niin että se mihin he aikovat keskittyä.

6.2 Työelämätaitojen kehittyminen monialaisessa tiimiharjoittelussa

Tämä osion tulokset koostuvat haastattelukysymysten teemoista, joissa haastateltavat kertovat työelämätaidoista, ammatti-identiteetistä ja toisen ammatin arvostamisesta.

Kaikki haastateltavat kokivat asiakaslähtöisen työtavan kehittyneen monialaisen tiimiharjoittelun aikana. Onnistuneiden asiakassuhteiden rakentuminen nimettyjen asiakkaiden kanssa mahdollisti luottamuksen syntyminen. Asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen palveluiden suunnittelussa ja päätösten teossa perustui asiakkaan kuuntelemiseen:

Saanu semmost itsevarmuutta niinku asiakkaan kans toimimiseen. Semmost niinku asiakaslähtöistä tai -keskeistä näkökulmaa, se on kuitenkin olennaisin osa sitä. On ehkä oppinu niinku tulkitseen sitä asiakast jonkun verran paremmin, et jos näkee jonkun ongelman ni sit se ongelma saattaaki olla tavallaa, tai et me nähdään joku ongelma mut sit se asiakas kuvaa sen ongelman olevan jotakin muuta.

Just ne kun niiden asiakkaiden kanssa kohdattiin ja päästiin lähelle ja tutustuttiin heihin ja sit toisaalta myöskin sit ehkä siinä ku tietää et mitä sillä alueella ja tolla niinku on tarjota ton tyyllisille asiakkaille ni sekin liittyy siihen työelämätaitoihin et tietää että mitä eri palveluiden alla on tavallaan annettavana.

Yleisen työelämäosaamisen, kuten toisen huomioimisen ja vuorovaikutustaitojen on koettu kasvaneen monialaisen tiimiharjoittelun aikana. Yksittäisinä aiheina haastateltavat kertoivat itsensä johtamisen, itsenäisen työskentelyn sekä pari- ja tiimityöskentelyn taitojen kasvamisen. Lisäksi rohkeus käyttää koulussa oppimaansa teoriaa käytännössä kasvoi:

Pyrin ottamaan kontaktia henkilöihin näihin työntekijöihin ihan päivittäisiä kuulumisia tai tapahtumien kuluista kuulumisia vaihtamalla ja ruokahuoneessa et ottaa kontaktia, hymyilee kun tulee käytävällä vastaan, sanoo jokaiselle hei vaikket tuntiskaan.

No aineki just sitä rohkeutta tai sillee luottaa siihen mitä on oppinu koulussa ja jonkin verran siihe omaan näkökulmaan.

Kaikki haastateltavat kokivat ammatti-identiteettinsä kasvaneen monialaisen tiimiharjoittelun aikana. Kaksi haastateltavista kertoivat oman ammattikuvansa ja mielikuvan tulevasta työympäristöstään selkiytyneen. Kaksi haastateltavaa kokivat itsevarmuutensa vahvistuneen itsenäisissä asiakaskohtaamisissa. Yksittäisinä vastauksina haastateltavat kertoivat ammatti-identiteetin monipuolistumisen sekä laajentumisen. Lisäksi yksi haastateltava koki asiakaskunnan ja kotihoidon toimintaympäristön itselleen luontevaksi:

...mitä haluaa tehdä tulevassa ammatissa, mihin suuntaa haluaa lähteä menemään sillä omalla tulevilla ammattuuralla.

Se kasvoi siinä, kun sai tavallaan sen kirjatiedon päälle käytännön tiedon ja käytännön harjoittelun ja myöskin sitten se, että mistä otan selvää, jos tulee sellanen asia, että en tiedä.

Neljä haastateltavaa kokivat toisen ammatin arvostamisen ja kunnioittamisen kasvaneen monialaisen tiimiharjoittelun aikana. Haastateltavat kertoivat parityöskentelyn mahdollistaneen paremman ymmärryksen parin ammattia kohtaan. Kaksi haastateltavaa saivat toisen ammatin arvostamisesta erilaisen kokemuksen ja he kertoivat kokeneensa työparinsa työskentelevän mieluummin toisenlaisen asiakaskunnan kanssa:

Se toisen ammatin arvostaminen, että kyllä mulla avartu se, että sen asiakkaan hyväksi siihen tarvitaan kyllä monia muitakin ammatteja ja he tekee ihan yhtä hyvää työtä kuin ne muutkin hoitajat.

No tota mä just koen että siin ei oikeen päässy oppimaan koska nää toisten alojen opiskelijat eivät kokeneet olevansa omalla alueellaan. Se oli heille niin kummasuttavaa ja uutta ja semmost aika hankalaa löytää tosiaan sitä näkökulmaa siihen.

Kaksi haastateltavaa kertoivat työpareilta saadun ammattiin liittyvän tiedon lisänneen arvostamista ja kunnioittamista toisen tulevaa ammattia kohtaan. Kahdelle haastateltavalle tieto työparin tulevasta ammatista jäi epäselväksi:

No aineki sille et koska me toimittiin pareina ni mun mielest se oli hyvä et me oltiin eri aloilta me parit et molemmat katto vähän eri näkökulmasta ja sit pystyy sitä niinku jakamaan.

...et jos me ollaan se työpari ni kyl mulle jäi edelleen tosi epäselväksi et mikä se, mitä he tekisivät ja mitä me ei saatas tehdä et, jollon me mentäs niinku heidän tontilleen.

6.3 Monialaisen tiimiharjoittelun kehittämistarpeet

Monialaisen tiimiharjoittelun tärkeimmäksi kehittämistarpeeksi nousi harjoittelun sisältö. Kaikki kuusi haastateltavaa antoivat rakentavia ideoita sen kehittämiseksi. Puolet haastateltavista kokivat tarvetta harjoittelua ennakoivalle orientaatiolle, jossa kaikille selvitettäisiin keskeisimmät käsitteet ja tutustuttaisiin tulevaan toimintaympäristöön sekä muihin opiskelijoihin ja heidän tuleviin ammatteihinsa:

Ni musta ehkä olis hyvä et ne opiskelijat näkis toisensa jo aikasemmin, eikä ihan siinä suunnilleen edellisenä päivänä, että ne tutustus jo vähän etukäteen toisiinsa.

Kaikille harjotteluun osallistujille, ohjaajille, siis opettajille ja työelämän edustajille jollain tapaa kerrotais hyvin selkeasanaisesti mitä kehittäjäkumppanuus tarkoittaa.

Viisi haastateltavaa kokivat epäkohtina harjoittelun koulutusalaakohtaiset tavoitteet ja harjoitteluajan pituuden. Yksi heistä kertoi asiakastyöhön liittyvien tavoitteiden asettamisen hankaluuden sekä antoi kritiikkiä eri mittaisista harjoitteluajoista. Harjoittelun tavoitteiden sekä pituuden halutaan tulevan tasavertaisiksi kaikille sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille:

Sen harjoittelun aikana tuntuu siltä et koska niiden tavoitteiden asettaminen, sitä meillä ei ees itsestään edes ihan tarkalleen ottaen koska kenenkään asiakkaan kanssa käyty et nyt tää on sun tavoite et mihin me nyt tän kuuden viikon aikana nyt pyritään.

Se oli vähän semmonen omituinen kuvio et pitäis ehkä olla kaikilla saman mittaiset harjoittelut tai sitte jotain lisätoimia niille, jotka tekee pidempää harjoittelua, et se oli ehkä vähän semmonen epäoikeudenmukaisuuden kokemus.

Eräs haastateltava ehdotti monialaisen tiimiharjoittelun toteuttamista jo opintojen alkuvaiheessa. Siten ymmärrys monialaisuudesta ja kotihoidon toimintaympäristöstä pääsisi kehittymään laaja-alaisemmin. Haastateltava uskoi monialaisen tiimiharjoittelun lisäävän muiden sosiaali- ja terveystieteiden ammattien tunnettavuutta opiskelijoilla.

Viisi haastateltavaa kertoivat yhteistyön kotihoidon työyhteisön kanssa olleen haastavaa. Omahoitajien kanssa työskentely oli koettu riittämättömäksi, eivätkä haastateltavat tienneet asiakkaidensa omahoitajia tai saaneet heihin yhteyttä. Omahoitajien oli toivottu tulevan tärkeämmiksi yhteistyökumppaneiksi tulevissa monialaisissa tiimiharjoitteluisissa:

Ainoastaan jonkun omahoitajan kanssa mut seki oli vähän niinku sattumaa et me satuttiin osumaa samaa aikaa ja hän sattui mainitsemaan et hän on ton meidän asiakkaan omahoitaja.

Kun se työyhteisö valitsee ne asiakkaat niin siinä hetkessä myös tulee valituksi niiden asiakkaiden omahoitajat mukaan tähän projektiin ja heidät oikeasti otettaisiin mukaan niin et heidän selkeinä työtehtävinään on osallistua niihin palavereihin, keskustella niiden opiskelijoiden kanssa.

Kaksi haastateltavaa korostivat mentoreiden tärkeän roolin opiskelijoiden integroimisesta työyhteisöön. Haastateltavat antoivat positiivista sekä negatiivista palautetta mentoreiden antamasta tuesta. Mentoreilta oli toivottu aikaa ja paneutumista opiskelijoiden kanssa tehtävään yhteistyöhön:

Kaksi erilaista mentoria joista toisen porukan mentori esitteli opiskelijoita kokoajan työyhteisössä ja toi heidän opiskelijoiden asioita siellä esille ja järjesti opiskelijoille

puheenvuoroja, sit taas meillä, meit ei ikinä esitelty, meit ei ikinä otettu mukaan saman pöydän ääreen, meiän asioit ei tuotu esiin.

Mentorina ei kannata olla se esimies, hänellä on kumminkin ne omat työt, hänellä on aika tiukka aikataulu, että kun siellä toisessa tiimissä oli sen tiimin sairaanhoitaja, ni se onnistu se mentorointi paljon paremmin siellä, semmonen henkilö, joka on siellä käytännön työssä.

Puolet haastateltavista kokivat opettajien roolin harjoittelussa epäselväksi, vaikka heidän kanssaan oli toteutettu säännöllisiä viikkopalavereja. Haastateltavat eivät kokeneet olleensa tasavertaisia opettajien kanssa monialaisissa tiimipalavereissa. Heillä ei ollut aina samaa jaettua ymmärrystä harjoittelun tavoitteista ja keskustelun sisällöistä. Opettajista oli toivottu tasavertaisimpia osallistujia muiden toimijoiden kanssa:

Opettajat ei välttämättä aina ymmärtäneet sitä mitä opiskelijat yritti heille selittää tai sanottaa omaa kokemustaan, et joo varmaan on omat tavoitteet liian korkeella mut kyllä sieltä tuli välillä sellasta todella ristiriitasta viestiä välillä opettajilta.

Ei me aina niinku tiedetty et minkä alan opettajia ne oli ja ketä ne oli, miks niitä oli niin kamalasti aina siellä.

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden oppimiskokemuksia monialaisen tiimiharjoittelun aikana. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää opiskelijoiden työelämätaito-osaamisen kasvua sekä heidän kokemuksiaan siitä miten monialaista tiimiharjoittelua tulisi kehittää sisällöllisesti. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa hyödyllistä informaatiota Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeelle ja siihen osallistuville toimijoille.

Asiakslähtöisyys perustuu asiakkaan, hänen omaisensa tai läheisensä ihmisarvon ja perustarpeiden kunnioittamiseen (Sihvo ym. 2018: 12; THL 2018). Harran (2014) mukaan asiakslähtöisyyden tavoitteena on rakentaa tasavertaista kohtaamista ja yhteistoimintaa eettisten periaatteiden ja hyvien käytäntöjen avulla (Harra 2014: 189). Asiakslähtöinen työtapa sekä asiakassuhteet ja niiden luominen korostuivat haastatteluissa. Enemmistö haastateltavista kokivat asiakastyön antoisaksi ja opettavaiseksi. Enemmistö koki myös yhteistyön kolmannen sektorin kanssa onnistuneeksi, jolloin asiakkaiden toiveet on saatu toteutettua.

Suurin osa haastateltavista kokivat parin kanssa toteutetun työskentelyn onnistuneeksi. Parityöskentelyssä he pääsivät toteuttamaan harjoittelua itseohjautuvasti, oppimaan työparilta ja hänen ammatistaan. Työparin erilaiset ammatilliset näkökulmat mahdollistivat laaja-alaisen oppimisen ja uudenlaisen lähestymistavan asiakkaiden ongelmiin. Toisen tulevasta ammatista oppiminen lisäsi kunnioitusta ja arvostusta työparia sekä hänen tulevaa ammattiaan kohtaan. Työparityöskentely perustuu tasa-arvoiseen suhteeseen, jossa yhteistyön ydin on vastavuoroisuudessa ja toistensa tukemisessa. Kummallakin osapuolilla on oma asiantuntemuksensa, mikä on asiakkaan hyödynnettävissä. Kun työpariin on tutustunut kunnolla ja luottamus on syntynyt, työstä saatavat ilot ja onnistumiset on helppo jakaa yhdessä. Ammatillinen kehittyminen ja uusien taitojen oppiminen liittyvät kiinteästi työparin normaaliin arkityöhön. (Mäkisalo – Ropponen 2016: 211–213.)

Mäkisalo-Ropposen (2016) mukaan tiimi koostuu pienestä ryhmästä henkilöitä, joilla on aktiivinen yhteys toisiinsa yhteisen päämäärän ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiimin jäseniltä löytyy toinen toisiaan täydentäviä tietoja ja taitoja, joiden avulla he kehittävät ammatillista osaamistaan sekä yhdessä työskentelyä tiimissä. Tiimin jäsenten keskinäiset suhteet edistävät työhyvinvointia ja yhteisen päämäärän saavuttamista. Tiimityössä ei voi tehdä omavaltaisia päätöksiä. Lähtökohtaisesti tiimityö rakennetaan yhteisten asi-

oiden kivijalalle, jonka varaan tiimin jäsenet voivat rakentaa omat persoonalliset työtänsä. Jokainen tiimin jäsen ottaa vastuun omasta toiminnastaan, ja kaikki ovat vastuussa tiimin toiminnasta. (Mäkisalo – Ropponen 2016: 183–184.) Kaikki haastateltavat kokivat opiskelijatiimi- ja parityöskentelyn antoisaksi. Kaikki kertoivat opiskelijatiimin kanssa työskentelyn olleen opettavainen ja positiivinen kokemus. Yhdessä tekeminen kasvatti opiskelijoissa me-henkeä ja omista asiakkaista jaettujen ongelmien ratkaisuun sai tukea sekä ideoita muilta tiimin jäseniltä.

Kumppanuuden tavoitteena on kohtaaminen ja vuorovaikutus, jossa Mäkisalo-Ropponen (2016) mukaan korostuu puhe ihmiseltä ihmiselle (Mäkisalo-Ropponen 2016: 29). Enemmistö haastateltavista kokivat, ettei kotihoidon kanssa toteutettu kumppanuus ja yhteistyö toiminut harjoittelun aikana. Haastatteluista ilmeni, että kehittäjäkumppanuuden käsite oli tuttu vain osalle haastateltavista. Kotihoidon henkilökunnan kanssa kohtaaminen osoittautui hankalaksi, eikä heidän kanssaan päästy vuorovaikutukseen. Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Espoon kaupungin toteuttamassa Liittyvä Voima –hankkeessa (2008–2011) on toteutettu toimintatutkimus ammattikorkeakoulun ja työelämän kumppanuuden kehittämisestä. Tulosten mukaan kumppanuus vaatii riittävästi kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta ja aikaa osallistujien kesken. Lisäksi tärkeää on jokaisen osallistujan tietämys kumppanuuden tarkoituksesta, tavoitteista ja hyödyistä sekä siitä miten kumppanuus liittyy omaan työhön. (Holvikivi ym. 2011: 53, 56.)

Hyvönen (2008) tiivistää ammatti-identiteetin muodostumisen olevan ammatinvalinnan, koulutuksen ja työelämään siirtymisen myötä kehittyvä pitkäkestoinen prosessi. Se vaatii kehittyäkseen myös yksilön mielenkiinnon ja halun kehittyä valitsemallaan ammattialalla. Ammatti-identiteetin kehitys edellyttää myös ammattikuvan selkeyttä ja erotettavuutta muista ammateista. Hyvönen lisää, että on tärkeää huomata ammatti-identiteetin kehityksen sosiaalinen luonne. Ammatti-identiteetti vaatii muodostuakseen samaistumisen ja sosiaalistumisen opiskeltavan alan ammattiryhmään ja sen kulttuuriin. (Hyvönen 2008:16.) Kaikki haastateltavat kokivat ammatti-identiteettinsä kasvaneen monialaisen tiimiharjoittelun aikana. Harjoittelun myötä oma tuleva ammatti on koettu oikeaksi ja näkökulmat tulevan ammatin työtehtäviin monipuolistuivat.

Enemmistö haastateltavista kokivat työskentelyn kotihoidon kanssa haasteelliseksi. Henkilökunta ei ehtinyt vaihtamaan ajatuksia opiskelijoiden kanssa eikä tekemään yhteistyötä yhteisten asiakkaiden hyväksi. Suurin osa haastateltavista ei tiennyt asiakkaitensa omahoitajia tai saaneet heihin yhteyttä monialaisen tiimiharjoittelun aikana. Yksi

opiskelija sai itse järjestettyä työnjakajan avustuksella aikaa tapaamiseen asiakkaan omahoitajan kanssa. Muutamat haastateltavat kokivat kotihoidon vääräksi harjoittelupaikaksi monialaiselle tiimiharjoittelulle, koska kotihoito on koettu liian kiireiseksi työympäristöksi. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) vuoden 2017 tekemän tutkimuksen mukaan kotihoidossa kiireen taso on huolestuttava. Puolet kotihoidon henkilöstöstä eivät koe suorittavansa työtään kunnolla jatkuvan kiireen vuoksi ja kaikilla on huoli siitä, että työtään ei ennätä tehdä niin hyvin kuin haluaisi. Suurin osa kotihoidon työntekijöistä ei myöskään koe pystyvänsä tekemään työtään suunnitellussa ajassa ja ohjeiden mukaisesti. (Vehko, Sinervo & Josefsson 2017: 9.)

Kaikki haastatellut kehittäisivät monialaisen tiimiharjoittelun sisältöä. Eniten epäkohtia on koettu harjoittelun pituudesta ja sen tavoitteista. Puolet haastatelluista toivoivat kaikille yhteisen ennakko-orientaation, jossa esitellään selkeästi harjoittelun sisältö ja tavoitteet sekä harjoitteluun osallistuvien opiskelijoiden tulevat ammatit. Opiskelijoiden harjoitteluun ja rekrytointiin kannattaa luoda selkeä kehittämissuunnitelma, jossa pohditaan opiskelijoiden harjoittelua ohjaavien toimijoiden rooleja, harjoittelun tavoitteita ja toimintatapoja korkeakoulun ja työelämän välillä (Holvikivi ym. 2013: 52).

8 Pohdinta

Syventymällä geneeriseen- ja substanssiosaamiseen, huomasimme, miten tärkeää oma substanssiosaaminen ja sen jakaminen on monialaisessa yhteistyössä ja työelämätaitojen kehittymisessä. Tavoitteenamme oli tuottaa hyödyllistä informaatiota sote-alan opiskelijoiden oppimiskokemuksista Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeelle ja siihen osallistuville toimijoille. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hankkeen monialaiseen tiimiharjoitteluun osallistuneiden opiskelijoiden kokemuksia työelämätaitojen kehittymisestä. Opinnäytetyön tutkimusasetelma on kvalitatiivinen ja haastattelut on toteutettu puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Haastatellut opiskelijat olivat olleet mukana monialaisessa tiimiharjoittelussa kahdessa eri kotihoidon yksikössä vuoden 2019 aikana. Haastatteluista kerätty aineisto on analysoitu sisältöanalyysin ja teemoittelun avulla.

Teoreettinen viitekehys valikoitui tulevaisuuden sote-osaajien työelämätaitojen osaaamista ja kehittymistä spekuloiduista artikkeleista ja tutkimuksista sekä julkaisuista. Lisäksi teorian valikoitumiseen vaikuttivat monialaisten tiimiharjoitteluiden eri teemat, jotka olivat monialaisuus sekä kehittäjäkumppanuus. Myös aineistosta nousi tulevaisuuden sote-osaajien työelämätaitoihin liittyviä käsitteitä, joita ovat asiakaslähtöisyys sekä pari- ja tiimityöskentely.

Opinnäytetyöhön on haastateltu kuutta haastatteluihin ilmoittautunutta sosiaali- ja terveysalan opiskelijaa, jotka olivat mukana monialaisessa tiimiharjoittelussa vuonna 2019. Haastattelut on toteutettu etäyhteydellä keväällä 2020 vallinneen COVID-19 pandemian vuoksi. Haastattelut on äänitetty, litteroitu ja analysoitu teemoittain. Aineistolähtöisesti analysoidusta aineistosta muodostui opinnäytetyön tulosten kolme pääteemaa: monialaisen tiimiharjoittelun kokemukset, työelämätaitojen kehittyminen sekä monialaisen tiimiharjoittelun kehittämistarpeet.

8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tätä opinnäytetyötä tehdessä on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tieteellisen tutkimuksen kriteerien sekä eettisesti kestävien tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien käyttö. Lisäksi tutkimuksessa syntyneet tietoaineistot tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta n.d.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut eettiset periaatteet ihmistieteen koulutusaloille. Opinnäytetyömme noudattaa eettisiä periaatteita, jotka jakautuvat kolmen osa-alueeseen. Nämä ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009: 4.) Opinnäytetyöhön on haastateltu kuutta opiskelijaa eikä heidän kokemuksiaan voida yleistää jokaiseen monialaisessa tiimiharjoittelussa mukana olleeseen opiskelijaan. Opinnäytetyössä on huomioitu yhden sen tekijöistä olleen mukana monialaisessa tiimiharjoittelussa vuoden 2019 aikana. Vaikka hän on jakanut ennakoivaa tietoa harjoittelustaan, tiedon ei ole annettu vaikuttaa opinnäytetyön toteutukseen, analysointiin tai tuloksiin.

Opinnäytetyössä on käytetty Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeelle myönnettyä tutkimuslupaa. Opinnäytetyön kohderyhmänä oli sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat, jotka osallistuivat hankkeen monialaiseen tiimiharjoitteluun vuonna 2019. Opinnäytetyön toteutukseen käytetyt tiedonhankinta, tutkimus- ja arviointimenetelmät noudattivat hyviä tutkimuseettisiä käytäntöjä.

Sähköpostit, nauhoitteet ja litteroinnit on sovittu hävitettävän opinnäytetyön julkistamisen jälkeen. Haastatteluun osallistuneet haastateltavat on anonymisoitu jo haastatteluvaiheessa ja käytetyt sitaatit ovat muokattu siten, ettei haastateltavia pystytä tunnistamaan niistä. Suora tunnistetieto haastateltavien henkilöllisyydestä löytyy vain heidän sähköpostiosoitteistaan ja suostumuslomakkeista, joita säilytetään asiallisesti tietoturvaohjeita noudattaen. Kaikkien haastateltavien tunnistetiedot on poistettu opinnäytetyön tekijöiden sähköposteista ja tietokoneilta. Tietoja säilytetään opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaisilla muistitikuilla. Kuula & Tiitinen (2010) selittävät anonymisoinnin tarkoittavan tunnistetietojen poistoa tai yksinkertaistamista litteroidusta aineistosta. Anonymisoinnin taso ja toteutustapa kannattaa suunnitella etukäteen, sillä tiettyjen tunnistetietojen anonymisointi saattaa vaatia muidenkin tietojen muokkausta (Kuula & Tiitinen 2010: 452).

Haastattelut on jouduttu äänittämään internetin välityksellä COVID-19 pandemian takia. Haastattelujen aikana emme käyttäneet näköyhteyttä. Pohdimme, miten tämä on vaikuttanut haastatteluun ja sen sisältöön kehonkielen puuttuessa tilanteista. Kuitenkin suurin osa kommunikoinnistamme toistemme kanssa perustuu muuhun kuin puheeseen. Pohdimme myös, millainen vaikutus monialaisten tiimiharjoitteluiden eri ajankohdilla oli haastatteluiden tuloksiin. Osalla haastateltavista harjoittelun päättymisestä oli kulunut melkein vuosi ja osalla vain muutama kuukausi.

8.2 Jatkohyödynnettävyys

Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisun 39/2018 mukaan on todettu tulevaisuuden sote-alan uudistusten muodostavan uusia osaamistarpeita, joihin nykykoulutuksen tulee vastata. Tulosten perusteella ammattialakohtainen substanssiosaaminen muodostaa edelleen tulevaisuuden ydinosaamisen, mutta tämän lisäksi tulee olla vahvaa geneeristä sote-osaamista. (Kangasniemi ym. 2018: 2, 70.) Julkaisussa määritelty geneerinen osaaminen nousee esille opinnäytetyömme tuloksissa. Asiakastyöosaamisesta korostui asiakaslähtöisyys sekä työntekijyyden ja yhteistoiminnan muutososaamisesta monialainen yhteistoiminta (Kangasniemi ym. 2018: 70). Kaikki haastateltavat toivat positiiviseksi oppimiskokemukseen pari- ja tiimityöskentelyn toimivuuden ja sitä kautta toisen ja oman ammatin arvostamisen sekä ammatti-identiteetin kasvun.

Haastatteluiden perusteella eri toimijoilla on tietämättömyyttä monialaisen tiimiharjoittelun sisällöstä ja käsitteistä. Harjoitteluiden pääteemoina olivat monialaisuus ja kehittäjäkumppanuus, jotka eivät olleet kaikille harjoitteluihin osallistuneille toimijoille ennalta tuttuja. Haastattelujen mukaan yhteiset tiimipalaverit eivät edesauttaneet yhteisen näkemys saavuttamista. Liittyvä Voima -hankkeessa saadut tulokset kumppanuuden kehittämistä vahvistavat yhteisen kielen tärkeyden yhteistyössä. Hankkeen tulosten mukaan yhteiset kokoukset ja tapaamiset mahdollistavat kumppaneihin tutustumisen ja yhteisen kielen, ymmärryksen sekä jaetun kohteen löytymisen kehittämistyössä. (Häggman-Laitila ym. 2013: 24–30.)

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Hyvissä Handuissa Himassa -hankkeen monialaisten tiimiharjoittelujen kehittämisessä. Jaamme Nurmisen (2008) ajatuksen onnistuneesta moniammatillisen yhteistyöosaamisen kehittävästä koulutuksesta, joka edellyttää asiantuntijoina toimivien opettajien ja työelämäkumppanin verkostoitumista sekä yhteistyötä koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa (Nurminen 2008: 184). Haastateltavien kehittämis ehdotusten mukaan harjoittelun sisältöä ja tavoitteita voisi kehittää yhdenmukaisimmiksi kaikille sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille.

Haastattelujen mukaan kotihoitoa ei mielletty verkostoksi, jonka kanssa olisi tehty yhteistyötä harjoittelun aikana. Lisäksi opiskelijat kokivat, etteivät olleet tervetulleita harjoittelemaan kotihoidon työyhteisöön. Osa työelämämentoreista ei ollut valmistautunut opis-

kelijoiden tuloon eikä mentoreiden kanssa työskentely toiminut kaikissa opiskelijatiimeissä. Toisaalta haastatteluissa ilmeni yhteistyön mentorin kanssa olleen myös onnistunutta. Omahoitajilla ei ollut resursseja kumppanuussuhteeseen opiskelijoiden kanssa.

Haastattelujen kautta kehittämistarpeeksi nousi myös yhteistyö kotihoidon henkilökunnan kanssa. Kotihoidon henkilökunnan roolia opiskelijoiden yhteistyökumppanina pitäisi lisätä, mikä tukisi työyhteisötaitojen kehittymistä ja kartoittaisi myös työelämäkumppanin osaamistarpeita. Henkilökunnan ja opiskelijoiden syvällisempi yhteistyö vastaisi paremmin asiakkaiden tarpeisiin ja tukisi arkea.

Ennen monialaisen tiimiharjoittelun alkua kaikille harjoitteluun osallistuville toimijoille voisi pitää luennon harjoittelun sisällöstä, tavoitteista, käsitteistä ja aikatauluista. Luennon aikana opiskelijat voisivat tiimiytyä ja muodostaa opiskelijaparit. Lisäksi tulevien yhteisten asiakkaiden omahoitajat ja työelämämentorit voisivat kertoa luennolla kotihoidon toimintaympäristöstä. Luennon loppuun mukaan voisi kutsua tulevat yhteiset asiakkaat ja heidän omaisensa. Cope-hankkeen mukaan koulutuksessa tulisi oppia ymmärtämään tiimien dynamiikkaa, toimimista tiimin jäsenenä ja sen vetäjänä. Opiskelijatiimit tarvitsevat asiasisällön lisäksi ohjausta tiimissä toimimiseen. (Juujärvi ym. 2019: 11.)

Haastatteluissa ilmeni osan kokeneen kotihoidon olevan väärä toimintaympäristö monialaiselle tiimiharjoittelulle. Tämä inspiroi meitä pohtimaan erilaisia vaihtoehtoja harjoittelun toimintaympäristöksi. Kuuden viikon harjoittelun voisi toteuttaa Helsingin kaupungin kuntouttavassa arviointiyksikössä. Kuntouttava arviointiyksikkö tarjoaa entistä varhaisempaa tukea ikääntyneiden kotona asumiseen. Yksikön asiakkaaksi voi tulla ikääntyneiden asiakasohjauksen kautta tai sairaalasta kotiutuessa. (Helsingin kaupunki 2019.) Tänä aikana opiskelijat voisivat olla mukana asiakkaan kotiuttamisessa ja tarjota tukea kotona asumiseen ylimääräisillä käynneillä sekä olla mukana suunnittelemassa asiakkaan tarvitsemia palveluja. Kuntouttava arviointiyksikkö on monialaisempi henkilökuntansa puolesta kuin kotihoito, joten opiskelijoiden mahdollisuudet monialaiselle yhteistyölle kasvaisivat. Arviointiyksikön asiakkuus on kestoaltaan lyhytaikaisempi kuin kotihoidossa, mikä mahdollistaisi opiskelijoiden ja asiakkaiden onnistuneen kumppanuuden toteutumisen harjoittelun aikana. Toisaalta monialaisen tiimiharjoittelun voisi jalkauttaa osaksi Metropolian omaa HyMy-kylää, joka mahdollistaa sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden käytännön harjoittelun monialaisessa oppimis- ja opetusympäristössä (Metropolia AMK 2020).

Opinnäytetyötämme voisi käyttää hyväksi tulevaisuuden opinnäytetöissä ja saamaamme informaatiota voisi jatkohyödyntää seuraavien monialaisten tiimiharjoitteluiden kehittämisessä. Teemahaastattelumme teemoja voisi käyttää uudelleen seuraavien monialaisten tiimiharjoitteluiden jälkeen, jolloin tuloksia voisi verrata keskenään. Tällöin harjoittelujen välillä tapahtuneita muutoksia pystytään havainnoimaan luotettavasti. Kangasniemen ym. (2018) mukaan osaamisen kehittymistä voidaan arvioida ennen ja jälkeen harjoitteluja kerätyillä tiedoilla, esimerkiksi kyselylomakkeen tai havainnoinnin avulla (Kangasniemi ym. 2018: 79). Aihetta voisi myös laajentaa seuraamalla, miten kotihoidon henkilökunta kokee monialaisen tiimiharjoittelun ja yhteistyön opiskelijoiden kanssa.

8.3 Lopuksi

Tulevaisuudessa työelämätaidoilla tulee olemaan entistä suurempi merkitys kaikille sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille, jotka työllistyvät jatkuvan muutoksen alla olevalle sote-alalle. Alakohtaisen substanssiosaamisen rinnalla kaikille yhteisen geneerisen osaamisen täytyy kasvaa, mutta mielestämme se ei saa heikentää ammattialakohtaista osaamista. Oman ammattiosaamisen tunnistaminen, reflektointi ja sen kertominen toisille ovat olennaisia asioita, jotta pystytään jakamaan omaa osaamista yhteiseen käyttöön. Geneerisen osaamisen merkitys korostuu asiakaskohtaamisissa, palvelujärjestelmän tuntemuksessa ja monialaisessa yhteistoiminnassa. Pohdimme, että geneerisessä osaamisessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota toimijoiden vuorovaikutustaitoihin kohdata toisensa sekä toimimiseen yhdessä arvostavasti ja kunnioittavasti hyviä käytöstapoja toteuttaen. Tulevaisuudessa ammattirajoja yhdistävät ja ylittävät työelämätaidot ovat eduksi työyhteisöille ja asiakkaille.

Pohdimme geronomin osaamista sosiaali- ja terveysalalla tulevan ammattimme näkökulmasta. Miellämme geronomin alakohtaisen tietotaidon laajasti geneeriseksi ja ammattirajapintoja ylittäväksi osaamiseksi. Geronomin tutkinto on ymmärryksemme mukaan sisältönsä puolesta geneerisimpiä ammatteja sosiaali- ja terveysalalla. Mielestämme tätä geneeristä osaamisen oppimista voisi jakaa opintojen aikana monialaisten harjoittelujen ja projektien kautta. Keskusteluissamme nousi ajatus kaikkien sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden yhteisestä monialaisesta tiimiharjoittelusta koulutuksen aikana, jolloin jokainen opiskelija saisi näkemystä ammattirajapintoja ylittävästä yhteistyöstä.

Opinnäytetyön tuloksista ilmeni, etteivät opiskelijat pidä kotihoitoa todennäköisenä työpaikkanaan valmistumisensa jälkeen. Jos olisimme olleet kokeneempia haastattelijoita,

olisimme osanneet kysyä haastattelutilanteessa tarkentavia kysymyksiä kotihoidon yhteistyön toimimattomuuteen. Kehittämisehdotuksemme on lisätä kotihoidon henkilökunnan mahdollisuutta tiiviimpään yhteistyöhön monialaisen tiimiharjoittelun opiskelijoiden kanssa. Siten yhteistyökumppanuus vahvistuisi, kotihoidon työympäristön kiinnostavuus lisääntyisi ja työelämätaito-osaaminen kehittyisi. Mielestämme kotihoidon imagoa ei voida nostaa ilman lisäresursseja.

Kerätyllä aineistolla saimme monipuolisesti vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla saimme kerättyä tietoa harjoitteluista laajemmin kuin aluksi odotimme. Harjoittelusta saatuja kokemuksia on saatu monipuolisemmin, mitä tutkimuskysymyksen kautta pyrimme tavoittelemaan. Teemahaastatteluihin osallistuneet haastateltavat antoivat arvokasta tietoa omista ajatuksistaan, kokemuksistaan ja kehittämisideoistaan, joista annamme suuren kiitoksen heille.

Tulevaisuuden sosiaali- ja terveysalan monialainen yhteistyö on tärkeää, sillä yhä useampi kotona asuva iäkäs on monisairas. Tämä täytyy huomioida monialaista koulutusta kehittäessä, niin ammatti-, kuin ammattikorkeakouluissakin.

Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOY pro Oy.

Airila, Auli & Aho, Outi & Nykänen, Mikko 2016. Verkostot haltuun: Ideoita toimialarajojen ylittämiseen nuorisotyössä Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavana osoitteessa: <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131565/Verkostot%20haltuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 20.4.2020.

Arppe, Elina 2017. Vuorovaikutustaitoja kehittämällä kohti ihannetyöyhteisöä ja työhyvinvointia. Tutkimus työyhteisötaidon käsityksistä erään suomalaisen kaupungin sosiaalitoimessa. Pro gradu -tutkielma. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Saatavana osoitteessa: <https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20171112/urn_nbn_fi_uef-20171112.pdf>. Luettu 15.5.2020.

Ahokas, Marja n.d. Avoin yliopisto. Albert Bandura (1977): Social learning theory. Saatavana osoitteesta: <<https://www.avoin.helsinki.fi/oppimateriaalit/sosiaalipsykologia/bandura.htm>> Luettu 26.3.2020.

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Annettu Helsingissä 14.11.2014. Saatavana osoitteessa: <<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>>. Luettu 15.4.2020.

ESR, Euroopan Sosiaalirahasto n.d. Saatavana osoitteessa: <<https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S21609>> Luettu 14.4.2020.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hager, Paul 2006. Nature and development of generic attributes. Teoksessa Hager, Paul & Holland, Susan (toim.). Graduate attributes, learning and employability. Dordrecht: Springer.

Harra, Toini 2014. Terapeuttinen yhteistoiminta. Asiakkaan osallistumisen mahdollistaminen toimintaterapiassa. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 156. Akateeminen väitöskirja. Saatavana osoitteessa: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61769/Harra_Toini_ActaE_156pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Luettu 26.3.2020.

Harra, Toini & Sipari, Salla & Mäkinen, Elisa 2017. Hyvää tahtova hyvinvointipalvelujen kehittäjäkumppanuus. Teoksessa Pohjola, Anneli & Kairala, Maarit & Lyly Hannu & Niskala, Asta (toim.): Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi. Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa. Tampere: Vastapaino. 147–164.

Helsingin kaupunki 2019. Uutta tukea ikääntyneille kotona asumiseen. Saatavana osoitteessa: <<https://hel.fi/uutiset/fi/sosiaali-ja-terveysvirasto/kuntouttava-arviointityksikko-aloitti-toimintansa-syyskuun-alussa>>. Päivitetty 22.8 ja 23.9.2019. Luettu 8.7.2020.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Holm, Ruurik, Poutanen, Petro & Ståhle, Pirjo 2018. Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Saatava osoitteessa: <<https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/>>. Luettu 14.7.2020.

Holvikivi, Johanna & Eriksson, Elina & Harra, Toini & Immonen, Sirpa & Teräs, Mari-
anne & Häggman-Laitila, Arja 2013. Kumppanuuden vakiinnuttaminen ja tulevaisuus.
Teoksessa Häggman-Laitila, Arja (toim.): Ammattikorkeakoulun ja työelämän kumppa-
nuus. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. 50–61.

Huovinen, Heini & Tirri, Minna 2018. Sosiaalialan kehittäminen ja johtaminen. Opinnäy-
tetyö. Saatavana osoitteessa: <[https://www.theseus.fi/bitstream/han-
dle/10024/152045/Huovinen_Heini_Tirri_Minna.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152045/Huovinen_Heini_Tirri_Minna.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Luettu
30.5.2020.

Hyvä tieteellinen käytäntö n.d. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavana osoit-
teesta: <<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>>. Luettu 10.7.2020.

Hyvönen, Laura 2008. Aikuiskasvatus Pro gradu -tutkielma. Saatavana osoitteessa:
<<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/79480/gradu03230.pdf?sequence=1>> Lu-
ettu 30.05.2020.

Häggman-Laitila, Arja & Rekola, Leena 2011. Työelämän ja korkeakoulun kumppa-
nuus. Työelämän Tutkimus 9 (1). 52-64. Saatavana osoitteessa: <[https://journal.fi/tyo-
oelamantutkimus/article/view/87359/46281](https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87359/46281)>. Luettu 25.5.2020.

Häggman-Laitila, Arja & Rekola, Leena & Marjamäki-Kekki, Minna & Harra, Toini & Im-
monen, Sirpa & Reijonen, Merja 2013. Työelämän ja ammattikorkeakoulun kumppa-
nuusmalli. Teoksessa Häggman-Laitila (toim.): Ammattikorkeakoulun ja työelämän
kumppanuus. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. 18-30. Saatavana myös säh-
köisesti osoitteessa: <[https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-
11/2013_Haggman_laitila_Ammattikorkeakoulun_ja_tyoelaman_kumppa-
nuus_TAITO6.pdf](https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/2013_Haggman_laitila_Ammattikorkeakoulun_ja_tyoelaman_kumppa-
nuus_TAITO6.pdf)>. Luettu 7.7.2020.

Isoherranen Kaarina 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehit-
tämässä. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos.
Saatavana osoitteessa: <[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoher-
ranen_vaitoskirja.pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoher-
ranen_vaitoskirja.pdf)>. Luettu 28.3.2020.

Järvensivu, Timo 2017. Verkostotyön perusta. Saatavana osoitteessa:
<<https://www.seugolaid.fi/verkostojohtaminen/verkostotyon-perusta/>>. Luettu
17.4.2020.

Järvensivu, Timo & Nykänen, Katri & Rajala, Rika 2010. Verkostojohtamisen opas:
Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Versio 1.0 (30.12.2010). Muutosvoimaa

vanhustyön osaamiseen -hankkeen julkaisu. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu. Saatavana osoitteesta: <<https://www.seugolaid.fi/wp-content/uploads/2017/03/Verkostojohtamisen-opas-versio-1-0-30-12-2010.pdf>>. Luettu 17.4.2020.

Juujärvi, Soile & Sinervo, Timo & Laulainen, Sanna & Niiranen, Vuokko & Kujala, Sari & Heponiemi, Tarja & Keskimäki, Ilmo 2019. Sote-ammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. THL – Päätösten tueksi 3/2019. Saatavana osoitteessa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/171277/Juujarvi_Sinervo_Laulainen_Niiranen_Kujala_Heponiemi_Keskimaki.pdf?sequence=1>. Luettu 25.5.2020.

Kananen, Jorma 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 234. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Kangasniemi Mari & Hipp, Kirsi & Häggman-Laitila, Arja & Kallio, Hanna & Karki, Su-yen & Kinnunen, Pirjo & Pietilä, Anna-Maia & Saarnio, Reetta & Viinamäki, Leena & Voutilainen, Ari & Waldén, Anne 2018. Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus. Valtio-neuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavana osoitteessa: <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160883/39-2018-Optimoitu%20sote-osaaminen.pdf>>. Luettu 15.4.2020.

Katisko, Marja & Kolkka, Marja & Vuokila-Oikkonen, Päivi 2014. Moniammatillinen ja monialainen osaaminen sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja liikunta-alojen koulutuksessa. Malli työssäoppimisen ja ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutusta varten. Raportit ja selvitykset 2014:2. Tampere: Opetushallitus.

Kekoni, Taru & Mönkkönen, Kaarina & Hujala, Anneli & Laulainen, Sanna & Hirvonen, Jukka 2019. Moniammatillisuus käsitteinä ja käytänteinä. Teoksessa: Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus. 15–46.

Kiilakoski, Tomi 2014. Koulu on enemmän. Nuorisotyön ja koulun yhteistyön käytännöt, mahdollisuudet ja ongelmat. Saatavana osoitteessa: <https://www.nuorisotutkimus-seura.fi/images/julkaisuja/koulu_on_enemman.pdf>. Luettu 12.5.2020.

Koskela, Seija & Leppänen, Anne 2020. Ohjaamo-toimijoiden kuvauksia monialaisen uraohjauksen käytänteistä – miten ja kenen kanssa? Elinikäisen ohjauksen verkkolehti Elo. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <<https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2020/03/19/ohjaamo-toimijoiden-kuvauksia-monialaisen-uraohjauksen-kaytanteista/>>. Luettu 20.4.2020.

Kuula, Arja & Tiitinen, Sanni 2010. Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Ruusu vuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 446–459.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. Annettu Helsingissä 26.6.2015. Saatavana osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817>> Luettu 1.6.2020.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994. Annettu Helsingissä 28.6.1994. Saatavana osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940559>> Luettu 1.6.2020.

Liikanen Hanna-Liisa & Kaisla Susanna 2007. Gerontologisen sosiaalityön menetelmistä. Työpapereita 3:2007. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCA. Heikki Waris -instituutti. Saatavana osoitteessa: <http://www.socca.fi/files/95/Gerontologisen_sosiaalityon_menetelmista.pdf>. Luettu 20.4.2020.

Laiho, Anne & Ruoholinna, Tarita 2011. Koulutus ja ammatillisuus terveysalalla: Lähtökohtia ilmiön tutkimiseen. Teoksessa Laiho, Anne & Ruoholinna, Tarita (toim.): Terveysalan ammatit ja koulutus. Helsinki: Gaudeamus. 9-35.

Koivunen, Kirsi 2017. Asiakas- tai ihmislähtöisyys – tasavertaisuutta ja vastavuoroisuutta ammattilaisten ja palvelun käyttäjien kanssa. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 6. Saatavana osoitteessa: <<http://www.oamk.fi/epooki/index.php?clD=948>>. Luettu 15.7.2020.

Manka, Marja-Liisa 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Metropolia AMK 2020. HyMy-kylä - hyvinvointia Myllypurosta. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/asiakastyot-ja-palvelut/hyvinvointi-ja-terveyskyla#hyvinvointi>>. Päivitetty 23.1.2020. Luettu 8.7.2020.

Metropolia AMK 2019. Hyvissä Handuissa Himassa -hanke. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/hyvissa-handuissa-himassa>>. Luettu 16.3.2020.

Mäkisalo-Ropponen, Merja 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Helsinki: Draamatyö.

Mönkkönen, Kaarina 2018. Dialogisuus osana työyhteisötaitoja. Teoksessa Mönkkönen, Kaarina 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Tallinna: Gaudeamus.

Nurminen, Raija 2008. Erilaisia näkökulmia moniammatilliseen yhteistyöhön. Teoksessa Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija (toim.): Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY. 173–186.

Nyman, Johanna 2019. Mikä ihmeen minäpystyvyys? Terveyttä tieteestä-blogi. Blogipostaus 9.4.2019. Saatavana osoitteesta: <<http://terveyttatieteesta.blogspot.com/2019/04/mika-ihmeen-minapystyvyys.html>> Luettu 10.3.2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Tutkintoon johtavan koulutuksen kehittäminen tukemaan sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistamista. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:24. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavana osoitteessa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161661/OKM_24_2019_Tutkintoonjohtavakoulutus.pdf>. Luettu 20.5.2020.

Pehkonen, Aini & Martikainen, Kaisa & Kinni, Riitta-Liisa & Mönkkönen, Kaarina 2019. Asiakas moniammatillisessa kohtaamisessa. Teoksessa Mönkkönen, Kaarina & Kekoni, Kaarina & Pehkonen, Aini (toim.): Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Pukkila, Päivi & Helander, Jaakko 2016. Työotteena monialaisuus – katsaus Ohjaamojen monialaisen yhteistyön rakentumiseen. Puheenvuorot. Nuorisotutkimus 34 (3). 53–57. Saatavana osoitteessa: <<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/135023/nuorisotutkimus%203%202016%20pukkila%20helander.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 2.4.2020.

Ranta, Juha & Kuula-Luumi, Arja 2017. Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.): Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino 2017. 413–426.

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2017. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.): Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino 2017. 46–83.

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.): Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino 2017. 427–444.

Räty, Tarja 2009. Työyhteisötaidoilla tulosta. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Sihvo, Sinikka & Isola, Anna-Maria & Kivipelto, Minna & Linnanmäki, Eila & Lyytikäinen, Merja & Sainio, Salla 2018. Asiakkaiden osallistumisen toimintamalli. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 16/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavana osoitteesta: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160828/STM_r1618_Asiakkaiden%20osallistumisen%20toimintamalli.pdf>. Luettu 15.4.2020.

Simoinen, Laura. 2016. Minäpystyvyys matematiikassa 9.-luokkalaisten minäpystyvyys ja yhtälönratkaisutaito. Saatavana osoitteesta: <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163213/GraduSimoinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 15.3.2020.

Sinokki, Marja 2013. Työyhteisötaidoilla työuria pidentämään. Potilaan lääkärilehti. Saatavana osoitteessa: <<https://www.potilaanlaakarilehti.fi/kommentit/tyoyhteisotaidoilla-tyouria-pidentamaan/>>. Luettu 26.5.2020.

Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma.

SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry 2020. Verkostojohtaminen. Järjestöopas. Saatavana osoitteessa: <<https://www.soste.fi/jarjestoopas/verkostojohtaminen/>>. Luettu 2.4.2020.

Kvalimotv n.d. Teemoittelu. Saatavana osoitteessa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html>. Luettu 5.6.2020.

THL, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018. Asiakslähtöisyys. Saatavana osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas/palvelun-sisallot/yksilotyoskentely/asiakslahtoisuus>>. Luettu 15.4.2020.

Tiittula, Liisa & Ruusuvuori; Johanna 2005. Johdanto. Teoksessa: Haastattelu. Tutkimus, Tilanteet ja Vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino. 9–22.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käytäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavana osoitteessa: <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf?_ga=2.132999566.1084498002.1600862260-72767201.1594025509>. Luettu 25.6.2020.

Työturvallisuuskeskus n.d. Työyhteisötaidot. Saatavana osoitteesta: <https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot>. Luettu 27.5.2020.

Valtioneuvos 2019. Verkostojohtamisen opas. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2019:12. Saatavana osoitteessa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161513/VNK_12_19_Verkostojohtamisen_opas.pdf>. Luettu 15.4.2020.

Vehko, Tuulikki & Sinervo, Timo & Josefsson, Kim 2017. Henkilöstön hyvinvointi vanhuspalveluissa – kotihoidon kehitys huolestuttava. Henkilöstön hyvinvointi vanhuspalveluissa – kotihoidon kehitys huolestuttava. Tutkimuksesta tiiviisti 11, kesäkuu 2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Saatavana osoitteessa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134678/URN_ISBN_978-952-302-876-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 1.7.2020.

980/2012. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalveluista. Annettu Helsingissä 28.12.2012. Saatavana osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>> Luettu 13.7.2020.

Liite 1 Haastattelupyyntö

Saatekirje

Olemme geronomiopiskelijat Jussi Kuikka, Henna Piironen ja Tarja Vähä-Ruka Metropolia ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyömme Hyvissä Handuissa Himassa – hankkeelle.

Opinnäytetyömme tavoitteena on tuottaa hyödyllistä informaatiota Hyvissä Handuissa Himassa – hankkeelle ja siihen osallistuville toimijoille. Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää Hyvissä Handuissa Himassa – hankkeeseen vuoden 2019 aikana osallistuneiden sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden mielipiteitä ja kokemuksia monialaisen tiimiharjoittelun hyödyistä ja haasteista kotihoidon toimintaympäristössä.

Tavoitteena on saada vastaus kysymykseen, miten monialainen tiimiharjoittelu vaikuttaa sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden työelämäosaamisen kehittymiseen.

Haastattelumateriaali kootaan ja tuloksia käsitellään nimettöminä. Haastateltavien henkilöllisyys ja yksityiskohtaiset tiedot eivät käy ilmi valmiista opinnäytetyöstä. Käsittelemme kerättyä tietoa luottamuksellisesti ja vaadittavaa salassapitovelvollisuutta noudattaen. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Haastatteluaineistoa kerätään ainoastaan opinnäytetyötä varten, eikä vastauksista voi päätellä henkilöllisyyttä. Haastatteluaineisto tullaan hävittämään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Haastatteluun varataan aikaa noin tunti. Haastattelun kysymykset ovat avoimia kysymyksiä. Haastattelun voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa ja annettujen tietojen käytön voi kieltää opinnäytetyön julkistamiseen asti.

Opinnäytetyö valmistuu marraskuussa 2020, jonka jälkeen se on luettavissa Theseus julkaisuarkistossa. Työmme toimitetaan myös Hyvissä Handuissa Himassa – hankkeelle.

Mikäli sinulle tulee mieleen opinnäytetyötämme koskevia kysymyksiä ennen haastattelua, niin vastaamme niihin mielellämme.

Kiitos mielenkiinnosta opinnäytetyömme kohtaan!

Ystävällisin terveisin:

Geronomiopiskelijat: Jussi Kuikka, Henna Piironen ja Tarja Vähä-Ruka

Ohjaava opettaja: Satu Vahaluoto

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Myllypurontie 1, 00920 Helsinki

Liite 2 Suostumuslomake

Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta

Minua on pyydetty osallistumaan haastatteluun, jonka tarkoituksena on selvittää monialaisen tiimiharjoittelun vaikutusta sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden työelämäosaamisen kehittymiseen.

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani haastattelun saatekirjeen. Saatekirjeestä olen saanut riittävän selvityksen opinnäytetyöstä ja sen yhteydessä suoritettavasta tietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta.

Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, opinnäytetyön tarkoituksesta ja sen toteuttamisesta. Ymmärrän, että tietojani käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja voin tämän opinnäytetyön julkaisemiseen asti kieltää tietojeni käyttämisen syytä ilmoittamatta. Jos perun antamani suostumuksen, niin tietojani ei käytetä opinnäytetyössä ja käytetyt tietoni tullaan poistamaan tutkimusaineistosta. Voin kieltää haastatteluista kerättyjen tietojen käytön lähettämällä siitä kirjallisen ilmoituksen sähköpostitse opinnäytetyön tekijöille. (jussi.kuikka@metropolia.fi, henna.piiroinen@metropolia.fi, tarja.vaharuka@metropolia.fi)

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän opinnäytetyöhön ja suostun vapaaehtoisesti haastatteluun.

Päivämäärä

Allekirjoitus

Alkuperäinen allekirjoitettu haastateltavan suostumus jää haastattelijan arkistoon opinnäytetyön julkistamiseen saakka, jonka jälkeen suostumus tuhotaan.

Liite 3 Haastattelukysymykset

1. Lämmittelykysymys:

- Minkä alan opiskelija.
- Minkä vuoden opiskelija olet?
- Monesko / Mikä harjoittelu on kyseessä?

2. Kokemukset monialaisesta tiimiharjoittelusta

- Mitä mieltä olit monialaisesta tiimiharjoittelusta?
- Millaisia odotuksia sinulla oli harjoittelun osalta?
- Miten vastasi / Miten ei vastannut?
- Mikä mahdollisti / esti oppimisesi harjoittelun aikana?
- Millaisia oppimiskokemuksia olisit halunnut vielä kokea?

3. Verkostotyö / Kumppanuus

- Millaisia verkostoja ja kumppanuuksia sinulla oli?
- Millaista yhteistyötä teit heidän kanssaan?
- Miten koit yhteistyön sujuneen?
- Miten yhteistyötä toteutettiin?

4. Toisen ammatin arvostaminen

- Mitä olet oppinut monialaisen harjoittelun aikana toisen sosiaali- ja terveysalan opiskelijan tulevasta ammatista?

5. Onnistumisia / Haasteita

- Millaisia onnistumisia / haasteita olet kokenut monialaisessa harjoittelussa?
- Miten ristiriidat ovat ratkaistu?
- Verkostoyhteistyössä
- Kehittäjäkumppanuudessa
- Toisilta oppimisessa

6. Työelämätaidot

- Millaisia työelämän taitoja monialainen harjoittelu on antanut?
- Miten jo olemassa olleet työelämä taidot ovat kehittyneet harjoittelun aikana?
- Millaisissa tilanteissa työelämä taidot ovat vahvistuneet?
 - Millaisia asioita vahvistuminen on vaatinut?
 - Mikä on vahvistanut?
 - Mikä on ollut esteenä?

7. Ammatti-identiteetti

- Miten olet kokenut ammatti-identiteettisi kasvaneen harjoittelun aikana?

8. Kehittämisideoita

- Miten kehittäisit monialaista tiimiharjoittelua?