



# **PERHETYÖNTEKIJÄ HYVINVOINTINEUVOLAN MONIAMMATILLISESSA TIIMISSÄ**

Taika Karodia

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2012  
Sosiaalialan koulutusohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma

KARODIA, TAIKA:

Perhetyöntekijä hyvinvointineuvolan moniammatillisessa tiimissä

Opinnäytetyö 73 sivua, josta liitteitä 10 sivua  
Marraskuu 2012

---

Opinnäytetyössä tutkittiin, mitä haasteita ja mahdollisuuksia Tampereen hyvinvointineuvolan moniammatillisessa tiimitoiminnassa on perhetyöntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten perhetyöntekijän osaaminen tulee tiimissä esiin ja onko hyvinvointineuvolan tiimistä hyötyä perhetyöntekijän työssä.

Opinnäytetyö oli sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin strukturoidulla lomakehaastattelulla, joka sisälsi pääsääntöisesti avoimia kysymyksiä. Lomakehaastatteluun vastasi 17 perhetyöntekijää. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä ja Tixel -tietokoneohjelmalla.

Tulosten perusteella perhetyöntekijät kokivat merkityksensä hyvinvointineuvolan tiimin jäsenenä hyvin tärkeäksi. Perhetyöntekijöiden erityisasiantuntijuus tiimissä koostui perheen arkeen liittyvästä asiantuntemuksesta ja erityisesti tiedosta ja havainnoista siitä, mitä asiakkaasta ei vastaanotolla tule ilmi. Hyvinvointineuvolan tiimistä oli hyötyä asiakastyössä; tärkein hyöty oli asiakkaan asian eteneminen. Pääsääntöisesti perhetyöntekijät kokivat, että heidät kohdataan tasavertaisina tiimin jäsenenä. Kuitenkin lähes kolmannes vastaajista koki olevansa vain osittain tasavertainen. Tärkeimpänä syynä tähän oli se, että joissakin tiimeissä perhetyöntekijät eivät osallistu asiakastapaamisiin. Perhetyöntekijät kokivat tämän tiimin ulkopuolelle sulkemiseksi.

Ehkäisevässä lastensuojelussa hyvinvointineuvolan tiimityö on moniammatillisen yhteistyön kannalta erittäin tärkeä ja toimiva työmuoto ja siitä on hyötyä asiakasperheiden ongelmatilanteiden ratkaisemisessa. Perhetyöntekijöillä on tärkeä rooli tiimien jäsenenä. Kehittämistarpeena joissakin tiimeissä on perhetyöntekijöiden osallistuminen tiimien asiakastapaamisiin. Hyödyksi voisi olla avoin keskustelu siitä, minkä ammattiryhmien on tarkoituksenmukaista osallistua kulloiseenkin asiakastapaamiseen.

---

Asiasanat: moniammatillinen tiimityö, moniammatillisuus, hyvinvointineuvola, perhetyö

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree programme in Social Services

KARODIA, TAIKA:

Family Worker as a part Child Welfare Clinic's Multi Professional team

Bachelor's thesis 73 pages, appendices 10 pages  
November 2012

---

The purpose of this thesis was to investigate the possibilities and challenges in Tampere Child Welfare Clinic's multi professional teams from the family workers' perspective. The aim was to investigate how the family workers' expertise shows in the team and how the family worker benefits from participation in the team.

The research was both quantitative and qualitative. The research material was gathered by a structured questionnaire including mostly open questions, from the family workers in the multi professional team. Altogether 17 family workers completed the questionnaire. The data was analyzed using both content analysis and Tixel -software

According to the results, the family workers felt they were important members of the teams. Their special expertise in the team consisted of know-how families' everyday lives and especially of knowledge and observations of the things, which cannot be seen in practice. The Child Welfare Clinic's multi professional teams benefitted family workers' work, the main benefit was progress of the clients' cases. The family workers mainly felt they were as equal members of the team. However, nearly one third of the respondents experienced only partly equal in the team. The main reason was that in some teams the family workers did not participate in the client appointments in the team. The family workers felt excluded.

The significance of the Child Welfare Clinics' teams as a part of multi professional work in the field of preventive child welfare is a very important and successful method. It is useful in solving problem situations in client families' lives. A family worker's role as a part of the team is important. The study suggests that it might be useful to discuss the family worker's participation in the client appointments.

---

Key words: multi professional team work, multi professionalism, Child Welfare Clinic, family work

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN .....	8
2.1 Opinnäytetyön tausta .....	8
2.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset .....	8
2.3 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen analyysi .....	9
2.3.1 Laadullinen ja määrällinen tutkimus.....	10
2.3.2 Lomakehaastattelu .....	11
2.4 Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimusaineiston hankinta.....	12
2.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	13
3 EHKÄISEVÄÄ LASTENSUOJELUA TAMPEREELLA – PERHETYÖ JA HYVINVOINTINEUVOLA .....	16
3.1. Ehkäisevä lastensuojelu.....	16
3.2 Perhetyö.....	16
3.2.1 Perhetyö Tampereella .....	17
3.2.2 Perhetyöntekijän ammatillinen osaaminen .....	19
3.3 Hyvinvointineuvolamalli Tampereella.....	21
3.4 Hyvinvointineuvolan moniammatillinen tiimi .....	23
3.4.1 Perhetyöntekijä hyvinvointineuvolan tiimissä.....	24
3.4.2 Ryhmän teoreettiset kehitysvaiheet vaikuttavat myös moniammatillisissa tiimeissä.....	25
4 MONIAMMATILLISUUS HYVINVOINTINEUVOLASSA.....	27
4.1 Moniammatillisuuden määrittelyä.....	27
4.2 Asiantuntijuuden kokemus moniammatillisessa tiimissä.....	28
4.3 Haasteet moniammatillisessa yhteistyössä .....	29
4.4 Edellytykset moniammatillisen yhteistyön onnistumiseen .....	30
4.5 Asiakas mukana moniammatillisessa työssä.....	32
4.6 Moniammatillisuuden portaat.....	34
5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	36
5.1 Tutkimusaineiston taustatiedot.....	36
5.2 Hyvinvointineuvolan tiimi asiakastyön tukena .....	38
5.2.1 Asiakasasioiden vieminen tiimiin.....	39
5.2.2 Tiedonsiirto hyvinvointineuvolan tiimistä omiin tiimeihin .....	42
5.3 Perhetyöntekijän asiantuntijuus hyvinvointineuvolan tiimissä .....	43
5.3 Perhetyöntekijän tasavertaisuus ja rooli tiimissä.....	48
5.4 Moniammatillisuus hyvinvointineuvolan tiimissä .....	50
6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	55
7 POHDINTA .....	59

LÄHTEET .....	61
LIITTEET .....	64
Liite 1. Lomakehaastattelu perhetyöntekijöille .....	64
Liite 2. Liitekirje lomakehaastatteluun .....	69
Liite 3. Kannustuskirjelmä lomakehaastattelun .....	70
Liite 4. Arvontalipuke .....	71
Liite 5. Ohjekirje perhetyönohjaajille.....	72

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön taustalla on lapsen ja perheen varhainen tukeminen eli ehkäisevä lastensuojelu. Opinnäytetyö käsittelee aiheita hyvinvointineurolamalli ja moniammatillisuus, josta voidaan käyttää myös termejä monitoimijaisuus ja moniasiantuntijuus. Kyse on siitä, miten nämä yhdessä tuottavat ehkäisevää lastensuojelua ja miten ne edistävät perhetyöntekijän tuottamaa ehkäisevää lastensuojelua. Tutkimustehtävänä on selvittää moniammatillisuuden haasteita ja mahdollisuuksia hyvinvointineuvolan tiimissä perhetyöntekijän näkökulmasta. Tavoitteena on saada tietoa siitä, miten perhetyöntekijän osaaminen tulee esiin hyvinvointineuvolan tiimissä ja miten hyvinvointineuvolan tiimi näkyy perhetyöntekijän työssä.

Käytännössä tavallinen lasten- ja äitiysneuvola, hyvinvointineuvola, on yritys vastata palvelutarpeeseen, joka liittyy esimerkiksi perheiden monimutkaistuneisiin elämäntilanteisiin. Hyvinvointineuvolan tavoitteena on kiinnittää huomiota raskaus- ja pikkulapsivaiheeseen ja koko perheen psykososiaaliseen hyvinvointiin määräaikaistarkastusten lisäksi. Hyvinvointineuvolassa kokoontuu säännöllisesti moniammatillinen tiimi asiakkaiden ja asiakastyön tueksi, mihin myös perhetyöntekijät osallistuvat..

Aluehallintaviraston näkemys on, että kuntien on kannattavaa investoida perheiden tukemiseen varhaisessa vaiheessa sen sijaan, että joudutaan keskittämään resurssit kalliimpiin ja kuitenkin riittämättömiin erikoispalveluihin (Sippu, Vepsäläinen, & Kaasalainen 2011, 7). Myös Sosiaali- ja terveysministeriön linjaus on selkeästi ehkäisevien lasten ja nuorten palvelujen puolesta (esim. STM 2009, 3). Ministeri Paula Risikkokin toteaa, että lasten ja nuorten ehkäisevien palvelujen vahvistaminen on paras keino hillitä korjaavien palveluiden tarvetta ja kustannusten kasvua (STM 2009, 9).

Tampereen kaupungin lasten ja nuorten kasvun tukemisen strategiaan on tavoitteeksi kirjattu painopisteen siirtäminen korjaavista palveluista varhaisen tuen palveluihin. Lasten ja nuorten palvelujen painopisteen tulisi olla ennaltaehkäisyssä vuoteen 2013 mennessä. Tähän tavoitteeseen pyritään pääsemään muun muassa laajentamalla hyvinvointineuvolatoimintamalli kaikkiin Tampereen äitiys- ja lastenneuvoloihin vuoteen 2013

mennessä. Tällä hetkellä hyvinvointineuvoloita on noin kaksi kolmasosaa neuvoloista. (Tampereen kaupunki 2006; 2009a, 13,16; 2010.)

Opinnäytetyöprosessin edetessä Tampereen kaupunki teki säästötoimenpiteitä, jotka leikkasivat myös siivun ehkäisevästä lastensuojelusta, mikä kuormittaa hyvinvointineuvolatoimintaa. Tästä herää kysymys, kuinka Tampereen kaupunki pystyy siirtämään painopisteen ehkäisevään lastensuojeluun, kun leikkaukset siitä tulevat todennäköisesti siirtämään painopistettä korjaaviin palveluihin.

Opinnäytetyön alussa kuvataan taustaa, tutkimustehtävää ja -kysymyksiä sekä tutkimuksen toteuttamista. Tämän jälkeen kerrotaan ehkäisevän lastensuojelun perhetyöstä, hyvinvointineuvolan mallista sekä sen moniammatillisista tiimeistä. Moniammatillisuuden yksityiskohtaisemman käsittelyn jälkeen siirrytään tutkimustuloksiin.

## **2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN**

### **2.1 Opinnäytetyön tausta**

Opinnäytetyön aihe ja tutkimustehtävä on työelämälähtöinen ja näkökulma on vahvasti työn kehittämisessä. Opinnäytetyön työelämätahona toimi Tampereen kaupunki. Yhteyshenkilönä oli suunnittelija Minna Nurminen lapsiperheiden sosiaalityön hallinnosta. Opinnäytetyön tekijä suoritti kyseisessä organisaatiossa myös sosionomi (AMK) -opintojen kolmannen vuoden työharjoittelun keväällä 2012. Suunnittelija Nurminen toimii yhteyshenkilönä opiskelija-asioissa perhetyön palveluihin liittyen ja oli opinnäytetyön tekijän työharjoittelun ohjaaja.

Tarve tutkia perhetyöntekijän merkitystä hyvinvointineuvolan tiimissä oli noussut ajatuksesta, että perhetyöntekijän rooli tiimissä on ollut epäselvä. Hyvinvointineuvolatiimitoiminta on erilaissa kehitysvaiheissa Tampereella neuvolasta riippuen. Jotkin tiimit ovat toimineet jo kymmenisen vuotta, kun taas toiset vasta käynnistävät toimintaansa. On selvää, että Tampereella hyvinvointineuvolat ja niiden tiimit ovat uusi tapa toimia ja siksi niihin kohdistuu paljon odotuksia ja kehitystarpeita.

### **2.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on selvittää, mitä haasteita ja mahdollisuuksia hyvinvointineuvolan tiimitoiminnassa on perhetyöntekijän näkökulmasta. Lisäksi pyritään selvittämään, miten perhetyöntekijän osaaminen tulee tiimissä esiin ja onko hyvinvointineuvolan tiimistä hyötyä perhetyöntekijän työssä.

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia moniammatillisuuden haasteita ja mahdollisuuksia hyvinvointineuvolan tiimissä perhetyöntekijän näkökulmasta. Näitä asioita selvitetään tarkastelemalla perhetyöntekijän roolia hyvinvointineuvolan tiimissä ja tutkimalla, miten perhetyöntekijän osaaminen näkyy ja miten sitä hyödynnetään hyvinvointineuvolan tiimissä. Lisäksi opinnäytteessä tarkastellaan sitä, miten perhetyöntekijät hyödyntävät

omassa työssään hyvinvointineuvolasta saatua tietoa ja osaamista ja kuinka hyvinvointineuvolan tiimi hyötyisi paremmin perhetyöntekijän asiantuntemuksesta.

Opinnäytetyön aiheena on perhetyöntekijän asiantuntijuus moniammatillisessa tiimissä. Tutkimuskysymykset on muotoiltu seuraavanlaisesti:

1. Millä tavalla hyvinvointineuvolan tiimi tukee perhetyöntekijän työtä?
2. Minkälainen merkitys perhetyöntekijällä on hyvinvointineuvolan tiimissä?
3. Miten perhetyöntekijän asiantuntijuutta voidaan hyödyntää paremmin hyvinvointineuvolan tiimissä?

### **2.3 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen analyysi**

Tutkimustehtävä asettaa omat vaatimuksensa tutkimusmenetelmän valinnalle. Koska ilmiötä haluttiin tutkia yleisesti, oli tarpeen kerätä tutkimusaineisto koko tutkimusjoukolta.

Opinnäytteen tutkimusaineisto kerättiin strukturoidulla lomakehaastattelulla, sisältäen pääsääntöisesti avoimia mutta myös monivalintakysymyksiä (liite 1). Haastattelun kysymykset luotiin teorialähtöisesti ja tutkimustehtävän mukaisesti. Kysymykset jaettiin neljään eri teemaan, lisäksi taustakysymykset oli yhtenä teemana. Muut käytetyt teemat olivat asiantuntijuus ja osaaminen, osaamisen näkyminen hyvinvointineuvolan tiimissä, hyvinvointineuvolan tiimin hyödyntäminen omassa työssä ja moniammatillisuus.

Kysymykset analysoitiin laadullisesti eli kvalitatiivisen ja määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen keinoin. Tutkimusmenetelmänä laadullisiin kysymyksiin käytettiin sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi toimii Tuomen ja Sarajärven (2009, 91) mukaan perusmenetelmänä kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Määrällisesti analysoitavat kysymykset analysoitiin Tixel-tietokoneohjelman avulla.

Tarkemmin analyysissa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Siinä aineisto ei pohjaa suoraan teoriaan, mutta teoria voi toimia apuna ja ohjata analyysia. Teorian rooli ei ole aineistoa testaava, vaan ennemminkin aineiston tulkintaa ohjaava ajatusmalli. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97.)

Lomakehaastattelussa vastaukset oli kirjoitettu paperille. Aluksi haastattelun vastaukset luettiin läpi ajatuksella useita kertoja, kooten jokaisesta kysymyksestä, kaikista vastauksista pelkistetyt ilmaukset. Pelkistetyistä ilmauksista alleviivattiin samankaltaiset ilmaukset ja ne luokiteltiin omiin yläluokkiinsa. Tämän jälkeen laskettiin, kuinka monta mainintaa on eri luokissa, josta saatiin määrällisesti analysoitavaa aineistoa. Vastaukset syötettiin tietokoneelle Excel-ohjelmalla ja niistä luotiin havaintomatriiseja. Matriisit avattiin Tixel-tietokoneohjelmassa, jonka avulla luotiin kaavioita ja diagrammeja ja saatiin vastausten prosenttiosuuksia ja muita lukuja selvitettyä. Avoimista kysymyksistä luotiin näin määrällisen tutkimustavan mukaisesti kaavioita havainnollistamaan ilmiötä tehokkaasti.

Osaa kysymyksistä analysointiin laadullisen tutkimuksen keinoin. Luokiteltuja vastauksia tutkittiin ja tulkittiin ja tulokset ilmaistiin kirjallisesti. Näin toimittiin sellaisten kysymysten kohdalla, joiden vastauksista ei saatu mielekkäästi ja yksiselitteisesti luotua kuvioita ja taulukoita.

### **2.3.1 Laadullinen ja määrällinen tutkimus**

Opinnäytetyön tutkimus on sekä kvalitatiivinen eli laadullinen että kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Laadullinen ja määrällinen tutkimus eivät ole toistensa vastakohtia, vaan niitä voidaan käyttää toisiaan täydentävinä lähestymistapoina (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 136). Kun kahta tai useampaa tutkimustapaa eli metodia yhdistetään, puhutaan metodisesta triangulaatiosta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 145). Vilkkä (2005, 55) korostaa, että menetelmätriangulaation termi tarkoittaa laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän käyttämistä.

Metodologia-kirjasarjan kirjoittanut Jari Metsämuurosen (2006, 254) mukaan mikäli käytetään kahta tutkimustapaa, ”on järkevää valita jompikumpi otteista pääasialliseksi tutkimusotteeksi” Metsämuuronen (2006, 254) kirjoittaakin, että laadullisessa tutkimuksessa ”pienimuotoinen kvantitatiivinen mittaus” voi toimia ”laadullisen raportin ryytinä ja havainnollistuksena”. Tässä opinnäytetyössä sen sijaan määrällistä mittausta käytettiin ensisijaisena tutkimustapana ja laadullinen analyysi toimi tutkimuksen täydentäjänä.

Laadullinen tutkimus on hyvä valinta silloin, kun tavoitteena on ymmärtää tiettyä toimintaa, kuvata tapahtumaa tai tulkita jotakin ilmiötä teoreettisesti, eikä niinkään saada tilastollisesti yleistettäviä tuloksia (Eskola & Suoranta 1999, 61). Tarkoituksena ei ole tässä opinnäytetyössä saada esimerkiksi maanlaajuisesti yleistettäviä tuloksia, vaan ymmärtää ja kuvata ilmiötä paikallisesti.

Suljettuja, suoraan määrällisesti analysoitavia kysymyksiä kyselylomakkeessa olivat muun muassa kysymykset vastaajien taustatiedoista. Suljettuja kysymyksiä esitettiin aiheista, joihin on olemassa yksiselitteinen ja mielekkäästi määrällisesti analysoitava vastaus. Myös avoimista kysymyksistä luotiin määrällisen tutkimustavan mukaisesti kaavioita havainnollistamaan ilmiötä.

### **2.3.2 Lomakehaastattelu**

Lomakehaastattelua pidetään yleensä aineistonkeruumenetelmänä kvantitatiivisessa tutkimuksessa, mutta sitä on myös mahdollista käyttää kvalitatiivisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 74–75). Lomakkeeseen aineistonkeruumenetelmänä päädyttiin, koska pyrkimyksenä oli saada aineisto kerättyä koko perusjoukolta, sillä tavoitteena oli, että tutkimus on luotettava ja yleistettävissä koskemaan kaikkia Tampereen hyvinvointineuvolan tiimien ja perhetyöntekijöiden toimintaa tiimeissä. Olisi ollut hankalaa kerätä aineistoa muulla keinolla 22 perhetyöntekijältä. Opinnäytetyön tutkimus on kokonaistutkimus, koska lomakehaastatteluun pyydettiin vastausta kaikilta hyvinvointineuvolan tiimien perhetyöntekijöiltä eli koko perusjoukolta (Vilka 2005, 78).

Kyselytutkimuksen etuina pidetäänkin Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 195) mukaan mahdollisuutta saada kerättyä laaja tutkimusaineisto sekä menetelmän tehokkuutta ajan- ja vaivansäästön kannalta. Toisaalta hyvän lomakkeen tekeminen vaatii paljon aikaa ja huolellisuutta tutkijalta. Puutteina kyselylomaketutkimuksessa voi olla aineiston pinnallisuus, kato ja vastaajien mahdollinen huolimattomuus tai väärinymmärrys lomaketta täytettäessä. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Lomakkeen tulisi näyttää helposti täytettävältä. Lähetekirjelmässä tulee kertoa lomakkeeseen vastaamisen tärkeydestä ja rohkaista vastaamiseen. Lisäksi lomakkeen lopussa tulee kiittää vastaamisesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 204.) Lomakkeen ja lähetekirjelmän (liite 2) visuaaliseen ilmeeseen kiinnitettiin erityistä huomiota käyttämällä iloisia värejä ja kuvia. Lisäksi opinnäytetyön tekijä laati runomuotoisen kannustuskirjelmän (liite 3). Kannustuksena oli myös arvonta määräaikaan vastanneille.

Lomakehaastattelussa esitettiin runsaasti avoimia kysymyksiä. Kyselylomaketutkimuksessa avointen kysymysten etuna on se, että vastaajilla on tällöin mahdollisuus kertoa, mitä todella ajattelee (Hirsjärvi ym. 2009, 201). Tavoitteena avoimissa kysymyksissä on spontaanien mielipiteiden saaminen vastaajilta (Heikkilä 2004, 49-52, Vilkan 2005, 87 mukaan). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kokemuseräiseen tietoon perustuvia asioita perhetyöntekijöiltä ja siksi on tärkeää antaa vastaajille mahdollisuus kertoa vastauksensa omin sanoin.

## **2.4 Tutkimuksen kohderyhmä ja tutkimusaineiston hankinta**

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmä on Tampereen kaupungin hyvinvointineuvoloiden tiimeihin osallistuvat ennaltaehkäisevän perhetyön perhetyöntekijät. Tutkimusaineistona tässä opinnäytetyössä on perhetyöntekijöiden tuottamat vastaukset lomakehaastatteluun. Tutkimus on kokonaistutkimus, sillä haastattelulomake jaettiin kaikille kahdellekymmenellekahdelle hyvinvointineuvolan tiimeihin osallistuvalla perhetyöntekijälle Tampereella. Perhetyöntekijät jakaantuvat alueittain itäiseen, läntiseen, eteläiseen ja keskiseen alueeseen. Vastauksia saatiin 17 perhetyöntekijältä. Vastausprosentti on 77 %.

Lomakehaastattelu toimitettiin perhetyöntekijöille paperiversioina perhetyönohjaajien kautta. Perhetyöntekijät palauttivat täytetyt lomakkeet suljetussa kirjekuoressa perhetyönohjaajille, joilta vastauskuoret välittyivät tutkijalle. Lomakkeen täyttämiseen käsin kirjoittamalla päädyttiin siitä olettamuksesta, että paperilomakkeeseen vastaamisen kynnys on perhetyöntekijöillä matalampi. Perhetyöntekijöille lähetettiin myös sähköisessä muodossa uusi lomake varmuuden vuoksi.

Lomakehaastattelut liitteineen toimitettiin perhetyönohjaajille 1.6.2012. Määräaika vastaamiseen oli elokuun alussa, eli vastaajille annettiin runsaasti vastausaikaa, koska tiedossa oli, suurin osa vastaajista pitää kesälomansa kesä-, heinä- tai elokuussa. Perhetyönohjaajille annettiin myös sekä sähköpostilla että paperiversiona ohje, kuinka toimia haastattelujen toimittamisessa ja vastaanottamisessa sekä arvontalipukkeiden kanssa. Oli järkevää delegoida tämä jakamis- ja vastaanottamisosuus perhetyönohjaajille, koska he työskentelevät pääsääntöisesti toimistolla, jossa perhetyöntekijät käyvät noin kerran viikossa. Perhetyöntekijät työskentelevät pääosin kentällä asiakkaiden kotona. Perhetyöntekijöille lähetettiin myös informointisähköposti lomakehaastattelusta. Heinäkuun lopussa sekä vielä ennen vastaamisen määräaikaan lähetettiin perhetyöntekijöille muistutussähköpostit vastaamisesta. Vielä määräajan jälkeen päätettiin antaa lisää aikaa vastaamisen, mikä olikin kannattavaa, koska vastauksia tuli lisää. Hirsjärven ym. (2009, 204) mukaan on harkittava, koska lomakkeen lähettäminen on kannattavaa, esimerkiksi joulukuu ei ole hyvä aika lomakkeen lähettämiseen. Kesälomien aikana ei välttämättä ole myöskään paras ajankohta lähettää lomakehaastatteluja, mutta opinnäytetyön tekemisen kannalta aikataulullisista syistä riippuen valmistui lomakehaastattelu lähetettävään muotoon vasta kesän alkuun.

Arvonta, johon vastaajat saivat osallistua, suoritettiin sovittuna päivänä perhetyön toimistolla yhdessä erään perhetyönohjaajan kanssa. Arvontakuoret, joiden sisällä arpakupongit olivat (liite 4), kerättiin pussiin ja perhetyönohjaaja toimi ”onnettarena”. Arvontapalkinto jätettiin perhetyön toimistolle ja voittajalle ilmoitettiin, että voi noutaa palkinnon toimistolta.

## **2.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus**

Tutkimuksen aineistoa käsiteltäessä tärkeitä asioita ovat luottamuksellisuus ja anonymiteetti. Täydellistä anonymiteettiä ei aina kuitenkaan voida luvata, sillä esimerkiksi kyseeseen vastaamattomien muistuttaminen ei muuten onnistuisi. (Eskola & Suoranta 1999, 57.) Tuomi ja Sarajärvi (2009, 131) kiteyttävät, että ihmisoikeudet ovat eettinen perusta ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on suoraan verrannollista tutkimuksen uskottavuuteen. Tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan tekemät eettiset valinnat ovat puolestaan ehdottomasti kytköksissä toisiinsa. Hyvän

tieteellisen käytännön noudattamisesta huolehtiminen on tutkimuksen tekijän harteilla ja myös tutkimuksen ohjaajilla oppilaitoksissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131–133; Reynolds 1987 Tuomi & Sarajärven 2009, 133 mukaan.) Suomen Akatemian tutkimuseettisten ohjeiden mukaan hyvää tieteellistä käytäntöä ovat muun muassa rehellisyys ja huolellisuus tutkimustyössä, avoimuus ja muiden tutkijoiden työn kunnioittaminen (Suomen Akatemia 2012).

Tutkimukseen odotettiin vastausta kahdeltakymmeneltäkahdelta vastaajalta, joiden ammattipiirissään yleisesti tiedetään osallistuvan hyvinvointineuvolan tiimeihin. Vastaukset pyydettiin, käsiteltiin ja analysoitiin nimettöminä. Tutkimuksen analyysissa tai tuloksissa ei missään vaiheessa rikottu perhetyöntekijöiden anonymiteettisuoja. Aineisto säilytettiin tutkimuksen ajan lukitussa tilassa ja tuhottiin tutkimuksen valmistuttua. Lomakehaastatteluun vastanneet saivat osallistua arvontaan ja arvontakupongiin tuli vastaajien kirjoittaa yhteystietonsa. Kupongit palautettiin kirjekuorissa erikseen. Näin toimimalla niitä ei pystytty yhdistämään vastausten kanssa. Myös arvontakupongit tuhottiin arvonnän jälkeen. Tutkimuksen analyysivaiheessa pyrittiin noudattamaan erityistä huolellisuutta sekä tarkistettiin vastaukset ja havaintomatriisit analyysia tehdessä useita kertoja.

Käsityksistä laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta ja objektiivisuudesta on vaihtelevaa tietoa. Tähän vaikuttavat myös erilaiset näkemykset eli teoriat siitä, mitä totuus on tai miten siihen suhtaudutaan. Totuusteorioiden enemmistön mukaan voidaan katsoa laadullisen tutkimuksen antaman tiedon olevan totuudenmukaista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134–135.)

Tässä tutkimuksessa on avoimista kysymyksistä luotu määrällisesti analysoitavaa materiaalia. Riskinä voi olla, että tutkija ymmärtää väärin, mitä vastaaja on tarkoittanut sanallisella, avoimella vastauksellaan. Vastausten sisällönanalyysivaiheessa onkin siis tärkeää noudattaa erityistä tarkkaavaisuutta. Joissakin kysymyksissä vastaajat vastasivat suoraan kysyttyyn kysymykseen yhdellä vastauksella. Joidenkin kysymysten kohdalla vastaajat mainitsivat useita eri tekijöitä samassa vastauksessaan. Toisinaan taas joihinkin kysymyksiin jotkin vastaajat eivät kirjoittaneet mitään..

Tulosten paikkansapitävyyden lisäksi kysymyksenä on myös tulosten puolueettomuus eli objektiivisuus. Tutkija luo tutkimusasetelman ja tulkitsee tutkimusaineistoa. Tutkija edustaa esimerkiksi tiettyä sukupuolta, rotua ja ikää sekä tutkijan tapaa katsoa maailmaa määrittävät myös omat elämäkokemukset. Herää kysymys, kykeneekö tutkija tarkastelemaan ja tulkitsemaan aineistoa riisuen kaikki henkilökohtaiset tekijät, jotka voivat vaikuttaa siihen, miten hän aineiston näkee. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.) Lomakehaastattelun vastauksia luokitellessa olisi jotkin vastaukset voitu ymmärtää monella eri tavalla. Aineistoa kuitenkin pyrittiin tarkastelemaan mahdollisimman objektiivisesti ja tulkitsemaan vastaukset niin kuin vastaajat olivat ne tarkoittaneet.

Opinnäytetyön luotettavuutta ja yleistettävyyttä pohdittaessa tulee muistaa, että vastaajien kokemus on aina subjektiivinen ja kuvaa hyvinvointineuvoloiden tiimien toimintaa ja vaikutuksia vain yhden ammattiryhmän näkökulmasta. Myös vastauksia on tulkittu vain yhdestä näkökulmasta ja aina voi olla mahdollista, että jokin toinen opinnäytetyön tekijä olisi luonut erilaisen tutkimusasetelman ja tulkinnut aineistoa eri tavalla.

### **3 EHKÄISEVÄÄ LASTENSUOJELUA TAMPEREELLA – PERHETYÖ JA HYVINVOINTINEUVOLA**

#### **3.1. Ehkäisevä lastensuojelu**

Kunta on velvollinen järjestämään ehkäisevää lastensuojelua. Ehkäisevällä lastensuojelulla tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla edistetään ja turvataan lasten ja nuorten kasvua, kehitystä ja hyvinvointia sekä tuetaan vanhemmuutta silloin, kun lapsella tai perheellä ei ole lastensuojelun asiakkuutta. Ehkäisevää lastensuojelua tehdään esimerkiksi opetuksessa, nuorisotyössä, päivähoidossa sekä äitiys- ja lastenneuvoloissa (THL 2012a; Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 3 a §).

Ehkäisevän lastensuojelun tärkeimpiä tehtäviä on lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaamisen lisäksi ehkäistä joutumista turvautumaan raskaampiin lastensuojelun toimenpiteisiin. Ehkäisevä perhetyö tai lapsiperheiden kotipalvelu on myös eräs tärkeä osa ehkäisevää lastensuojelua, kuten myös Tampereella käyttöön otettu hyvinvointineuvola-toimintamalli.

#### **3.2 Perhetyö**

Perhetyön historia alkaa Suomessa vuodesta 1920, jolloin Mannerheimin Lastensuojeluliitto alkoi järjestää lapsiperheille kotiapua. Kotipalvelutyö organisoitui ja kehittyi vuosikymmenien aikana ja sen järjestäminen siirtyi järjestöjen päävastuulta kunnille. (Ikonen & Julkunen 2007, 36–37). 1990-luvun lama kuitenkin heikensi dramaattisesti kuntien lapsiperheille suunnattua kotipalvelutyötä ja muita lapsiperheiden palveluita. Ehkäisevän lastensuojelutyön vähentyminen johti siihen, että jouduttiin turvautumaan raskaampiin ja kalliimpiin korjaaviin palveluihin. (Anttila-Varpula & Tuomela-Jaskari 2011, 1–2.)

Perhetyö on lastensuojelulain mukaan määritelty lapsiperheiden lastensuojelun avohuollon tukitoimeksi, mutta se voi tarkoittaa myös muuta kuin lastensuojelua. Perhetyö voi olla ehkäisevää palvelua ennen kuin perheellä on tarvetta lastensuojelun tukitoimiin.

(Järvinen ym. 2007, 11–12, 15; Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 36 §). Kunnat ovat vastuussa perhetyön järjestämisestä. Ne voivat tuottaa palvelun itse sekä ostaa palvelun muilta tuottajilta kolmannelta tai yksityiseltä sektorilta. (Järvinen ym. 2007, 12). Joissakin kunnissa perhetyötä järjestetään esimerkiksi nimikkeellä lapsiperheiden kotipalvelu.

Kunnallisesta perhetyöstä osa on lastensuojelun perhetyötä, jonka tarkoitus ei ole antaa arkista apua perinteisiin kotitaloustöihin, vaan se on keskustelupainotteisempaa ja sisältää aina myös kontrollin ulottuvuuden (esim. Ylikoski, Sirkan 2005, 12–13 mukaan). Kotipalvelun eli ennaltaehkäisevän perhetyön palvelut eivät ole kuntalaiselle subjektiivinen oikeus, eikä niiden saaminen ole välttämättä helppoa. Arkisen kotiavun tarve ei kuitenkaan ole poistunut eikä vähentynyt, vaikka perhetyö on suuntautunut yhä enemmän ammatillistuneempaan ja keskustelupainotteiseen, psykososiaalisen työn suuntaan (Heino 2008, 7.)

### **3.2.1 Perhetyö Tampereella**

Tampereella ehkäisevä perhetyö on sosiaalihuoltolain 17§ ja 20§ mukaista kotipalvelua lapsiperheille (Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710). Perhetyö on osa lapsiperheiden sosiaalipalveluita ja palvelut on jaettu etelän, idän ja lännen ja keskisen alueisiin. Palvelut on tarkoitettu kaikille kunnassa asuville lapsiperheille, joten se ei tällöin ole lastensuojelun avohuollon tukitoimi, eikä perheellä tarvitse olla lastensuojelun asiakkuutta. Lastensuojelun perhetyö toimii erikseen. Tampereella perhetyön asiakkaita on noin 2/3 ja lastensuojelun perhetyön asiakkaita 1/3 kaikista perhetyön asiakkaista. Tampereella siis ainakin tältä osin lasten ja nuorten kasvun tukemisen strategian mukainen ennalta ehkäisevän lastensuojelun painopisteen korostaminen on onnistunut perhetyön osalta. (Nurminen 2012a; Tampereen kaupunki 2009b, 13, 16.)

Hyvinvointineuvolatoiminta koskettaa ehkäisevän perhetyön palveluita ja siksi tässä opinnäytetyössä keskitytään siihen. Ehkäisevästä perhetyöstä puhutaan Tampereen sosiaalipalveluissa perhetyönä ja myös tässä opinnäytetyössä käytetään termiä perhetyö kuvaamaan tätä ehkäisevää perhetyötä.

Perhetyön tehtävänä on ennaltaehkäistä ongelmatilanteita perheissä ja tukea perheiden selviytymistä erilaisissa elämäntilanteissa. Perhetyö on perheen arjessa tapahtuvaa, tilapäistä lasten- ja kodinhoidollista apua. (Tampereen kaupunki 2012a). Tavoitteena on perheiden arjessa selviytymisen vahvistaminen sekä elämänhallinnan ja omien voimavarojen käyttöönoton tukeminen (THL 2012a).

Perhetyöntekijä voi antaa opastusta, neuvontaa, keskustelutukea ja kertoa muista palveluista kodin- ja lastenhoidollisen avun ja tuen lisäksi. Perhetyöntekijä myös tukee vanhemmuutta ja varhaista vuorovaikutusta ja voi esimerkiksi auttaa perhettä löytämään normaalin päivärytmin. Näin perhetyön avulla pyritään ehkäisemään syrjäytymistä ja laajentamaan perheen sosiaalisia verkostoja. (Tampereen kaupunki 2012a; THL 2012a; Järvinen ym. 2007, 37).

Perhetyö tekee yhteistyötä eri tahojen kuten neuvolan, sosiaalityön ja ensi- ja turvakodin kanssa. Perhetyöntekijä voi ohjata perheitä näiden lisäksi avoimen varhaiskasvatuksen, päivähoidon ja perhetupien palveluihin. (Nurminen 2012a; Tampereen kaupunki 2012a.) Perhetyöntekijät ovat mukana hyvinvointineuvolatyössä sekä muissa moniammatillisissa yhteistyöneuvotteluissa sekä dokumentoivat asiakaskäyntejä. Lisäksi he kirjoittavat yhä enenevässä määrin lausuntoja lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. (Tampereen kaupunki 2009b, 4.)

Tampereen kaupungin perhetyö on tarkoitettu ensisijaisesti tilapäiseksi avuksi alle kouluikäisten lasten perheille. Kiireellisyyskriteereistä tärkeimpänä on lapsen arjen turvaaminen. Toissijaisesti palvelua tarjotaan sairaan lapsen hoitoon tai vanhemman hoito- tai asiointikäyntien ajaksi. Esimerkiksi raskauden loppuvaihe ja synnytys, vauvaperheen uupumus, tuen tarve arkirutiinien hallintaan, äkillinen elämänmuutos (esim. vanhempien ero) tai lastensuojelun huoli ovat seikkoja, joiden perusteella perhetyötä myönnetään. (Tampereen kaupunki 2009b, 7; 2012a.)

Perhetyön palveluita voi saada kotiinsa tilaamalla perhetyöntekijän eli tekemällä palvelupyynnön perhetyön ohjaajalle puhelimitse. Perhetyön tarve arvioidaan yhdessä perheen kanssa ja päätös tehdään kiireellisessä tilanteessa 1-3 arkipäivän kuluessa. Perhe voi ohjautua perhetyön piiriin myös esimerkiksi hyvinvointineuvolasta tai neuvolan terveydenhoitaja voi tarvittaessa neuvoa tilaamaan perhetyöntekijän. Tampereella on

suunnittelija Minna Nurmisen mukaan pystytty vastaamaan palvelupyyntöihin hyvin. (Järvinen ym. 2007, 37; Tampereen kaupunki 2009b, 8; Nurminen 2012a.)

### **3.2.2 Perhetyöntekijän ammatillinen osaaminen**

Ennaltaehkäisevän lastensuojelun perhetyöntekijän ammatillisesta osaamisesta löytyi niukasti tietoa. Lastensuojelun perhetyöstä sen sijaan on keskusteltu ja sitä on tutkittu paljonkin. Vaikka näiden kahden työmuodon välillä on eroavaisuuksia, rohkenee ammattien perusosaamisen ominaisuuksia yleistää koskemaan kaikkea perhetyötä välittämättä siitä, onko perhetyö lastensuojelun avohuollon tukitoimi, vai onko työssä kodinhoidollinen orientaatio.

Pohdittaessa perhetyöntekijän tai jonkin muun sosiaalialan ammatin edustajan osaamista, ammattitaitoa ja pätevyyttä tulee huomioida se, että nykypäivänä työn hallitsemiseen ei riitä yksinomaan se, että suoriutuu pätevästi varsinaisista konkreettisista työtehtävistä. Työntekijältä vaaditaan lisäksi työn kokonaisuuden hahmottamista ja työn kehittämisen näkökulmaa. (Reijonen 2005, 12.) Yksittäisen työntekijän ammattitaito koostuu työntekijän pätevyydestä sekä työn vaatimista tiedoista, taidoista, kokemuksesta ja valmiuksista eli kvalifikaatioista. (Reijonen 2005, 12; Hanhinen 1998, 20 Reijosen 2005, 13 mukaan.)

Ammatillisia kvalifikaatioita on jaettu kolmeen eri luokkaan. Normatiivisilla kvalifikaatioilla tarkoitetaan työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten vuorovaikutustaitoja, työhön sopeutumisvalmiuksia tai motivaatioita. Innovatiivisilla kvalifikaatioilla kuvataan ammatillista osaamista. Työntekijä nähdään tässä oman työnsä ja oman, itsenä näköisen työtavan kehittäjänä ja edistäjänä. Tuotannolliset kvalifikaatiot puolestaan liittyvät työn välittömään suorittamiseen tarvittaviin ammatillisiin taitoihin. (Reijonen 2005, 13.)

Reijosen (2005, 13) mukaan perhetyöntekijän työssä tarvitaan kaikkia kolmea ammatillista kvalifikaatiota. Pienimmässä osassa näyttelee kuitenkin tuotannolliset kvalifikaatiot, joista tärkeänä osana perhetyöntekijän työtä voidaan mainita tietotekniikkataidot. Keskeisimpiä perhetyöntekijän työssä ovat normatiiviset ja innovatiiviset kvalifikaatiot.

Perhetyössä tilanteet ovat alati muuttuvia niin asiakas- kuin organisaatiotasolla. Perhetyöntekijältä vaaditaan kykyä sujuvasti vaihtaa rooliaan työpäivän aikana aina tilanteen edellyttämällä tavalla. Normatiivisista kvalifikaatioista tässä tarvitaan sopeutumiskykyä, työhön sitoutumista ja motivaatiota. Perhetyöntekijöiden ammatillinen kasvu ja jatkuva koulutus, työmenetelmien kehittäminen, moniammatillinen yhteistyö ja kehittämishankkeet edustavat perhetyön innovatiivisten kvalifikaatioiden puolta. (Reijonen 2005, 13.)

Perhetyöntekijän koulutuksen voidaan nähdä saaneen alkunsa sosiaalihoitajakoulutuksesta ja kodinhoitajakoulutuksesta (Reijonen 2005, 7–8). Nykyään ennaltaehkäisevän perhetyöntekijän koulutuksena on useimmiten lähihoitajan tutkinto tai aikaisempi kodinhoitajan tutkinto työn kodin- ja lastenhoidollisen hoidollisen painotuksen vuoksi (Järvinen ym. 2007, 37; Nurminen 2012a).

Perhetyöntekijän osaamista käytännössä on kokonaisvaltaisen tuen ja ohjauksen antaminen arjessa sekä kyky ottaa puheeksi ja keskustella vaikeistakin asioista perheen kanssa. Perhetyöntekijän tehtäviin voi sisältyä vanhemmuuden mallittamista ja rajojen asettamisen harjoittelua perheen kanssa. ”Työntekijä on kuuntelija, auttava käsi ja tukeva olkapää” (Järvinen ym. 2007, 37.) Eräs perhetyöntekijän tärkeä työväline onkin vuorovaikutus (Järvinen ym. 2007, 189).

Perhetyöntekijällä on laaja-alainen perheen arkeen liittyvä osaaminen: arjen hallinnan osaaminen, lasten- ja kodinhoidollinen osaaminen sekä vuorovaikutusosaaminen. Työssä tarvitaan myös vahvoja ohjaustaitoja ja tietoa palvelujärjestelmästä sekä lasten kasvatuksesta, kehityksestä ja hoidosta. Perhetyöntekijän osaamista on myös vanhemmuuden ja parisuhteen tukeminen ja vahvistaminen (Järvinen ym. 2007, 38.)

Perhetyöntekijä tarvitsee taitoja monelta eri osa-alueelta niin käytännön kuin teorian osalta. Perhetyöntekijän työssä edellytyksenä on kyky itsenäiseen yksintyöskentelyyn, kuitenkin yhdessä perheenjäsenten kanssa, perheen omalla alueella. Tärkeää on myös kyky reagoida ja arvioida tilanteita nopeasti. Perhetyöntekijä voi usein kohdata vastakkainasetteluja työssään joutumalla puuttumaan perheen arkeen, mutta samaan aikaan olemaan hienovarainen. Perhetyöntekijän voimavarojen ja objektiivisuuden säilyttämi-

seksi on pystyttävä irtaantumaan välillä varsin intensiivisestä työstä perheen parissa. (Rosenberg 2001, 3.)

Perhetyöntekijän työhön kuuluu työn tavoitteiden laatiminen yhdessä asiakasperheen kanssa, mikä vaatii taitoja nähdä ja auttaa asiakasta näkemään olennaiset asiat, joiden tavoittelemisen edistäisi asiakasperheen tilannetta. Joskus perhe ei itse ymmärrä avuntarpeidensa syitä. Lapsella saattaa olla epäasianmukainen vaatetus, epäsäännöllinen ruokailu- ja päivärytmi ja lapsi on voinut kohdata laiminlyöntejä, kuten jättämistä pitkäksi aikaa valvomatta ulos tai yksin kotiin jo hyvin nuorella iällä. Tämänkaltaisissa perheissä ei välttämättä nähdä mitään muutettavaa elämäntavassaan eivätkä he ymmärrä, miksi heidät on ohjattu perhetyön piiriin, vaikka viranomaisen huolen syytä on yritetty heille selvittää. (Rosenberg 2011, 25.)

Mikäli perhe ei näe elämäntavassaan tai arjessaan mitään korjattavaa, on haasteena tavoitteiden laatiminen yhdessä asiakkaiden kanssa ja heidän sitouttamisensa näihin. Tällöin perhetyöntekijä voi asettaa kotikäynteihin niin sanottuja ”piilotavoitteita”, jotka ovat työntekijän itse työlleen asettamia tai työyhteisössä sovittuja ammatillisia tavoitteita. Nämä tavoitteet pyrkivät yleensä perheen aktivoimiseen jonkin asian suhteen, jota perhe itse ei pidä tärkeänä perustelujenkaan jälkeen, kuten säännölliset ja terveelliset ruokailut. (Rosenberg 2011, 25.)

### **3.3 Hyvinvointineuvolamalli Tampereella**

Tampereen kaupungin lasten ja nuorten kasvun tukemisen strategiaan on kirjattu tavoitteeksi painopisteen siirtäminen korjaavista palveluista varhaisen tuen palveluihin. Lasten ja nuorten palvelujen painopisteen tulisi olla ennaltaehkäisyssä vuoteen 2013 mennessä. Tähän tavoitteeseen pyritään pääsemään muun muassa laajentamalla hyvinvointineuvolatoimintamalli kaikkiiin Tampereen äitiys- ja lastenneuvoloihin vuoteen 2013 mennessä. (Tampereen kaupunki 2009a, 13,16; Tampereen kaupunki 2010.) Ensimmäinen hyvinvointineuvola Tampereella aloitti pilottina vuonna 2003 Linnainmaalla. Tällä hetkellä kaksi kolmasosaa Tampereen äitiys- ja lastenneuvoloista on hyvinvointineuvoloita. (Tampereen kaupunki 2006.) Idea hyvinvointineuvolasta on lähtenyt Stakesin tutkimusprofessori Matti Rimpelän ajatusten pohjalta Pirkanmaan mielenterveystyön

hankkeen Peruspalvelutiimi-projektissa vuosina 2002- 2004 (Kangaspunta & Värri 2007, 2). Hyvinvointineuvola voi verrata perhekeskuksiin, joita toimii useissa kunnissa ympäri Suomea (THL 2012b). Tampereen hyvinvointineuvolastamallin kuvaamiseen on käytetty tärkeimpänä lähdeaineistona hyvinvointineuvolahanketta vetävien perheneuvolan psykologi Riitta Kangaspunnan ja neuvolapsykologi Merja Värriin kirjoittamaa raporttia Hyvinvointineuvola – toimintamalli Tampereella 2007.

Hyvinvointineuvola on käytännössä tavallinen lasten- ja äitiysneuvola, jossa huomio painottuu vahvasti raskaus- ja pikkulapsivaiheeseen, koko perhe huomioiden. Tarkoituksena on kiinnittää huomiota suunnitelmallisesti asiakasperheen psykososiaaliseen hyvinvointiin määräaikaistarkastusten lisäksi. Hyvinvointineuvolassa terveydenhoitajilla on asiakasvastuualueenaan neuvolapiiri, jossa on noin 200 lasta ja 35–40 synnytystä vuosittain. Terveydenhoitaja pysyy lapsella samana raskausajasta koulun aloittamiseen asti, mikä edistää luottamuksellisempaa asiakassuhdetta. Tavoitteena on näin helpottaa ongelmien esilletuontia sekä asiakkaan että työntekijän näkökulmasta. (Kangaspunta & Värri 2007, 2–3.)

Hyvinvointineuvolassa käytetään ongelmien puheeksioton apuvälineinä perheen psykososiaalista tilannetta kartoittavia vanhemmille jaettavia lomakkeita, joiden avulla huolista on luontevampaa alkaa keskustelemaan. Kyselylomakkeet on kohdennettu vaiheisiin, joissa perheessä on paljon muutoksia ja jotka ovat tärkeitä vanhemman ja lapsen vuorovaikutuksen kehittymiselle. Lomakkeet annetaan erikseen isälle ja äidille täytettäväksi ja niiden pohjalta käydään purkukeskustelut vanhempien kanssa. Muita työvälineitä hyvinvointineuvolassa ovat raskaudenaikainen kotikäynti ja vertaisryhmät. Hyvinvointineuvolan terveydenhoitaja tekee perinteisen synnytyksen jälkeisen kotikäynnin lisäksi mahdollisuuksien mukaan raskaudenaikaisen kotikäynnin. (Kangaspunta & Värri 2007, 7–8.) Raskausajan ja syntymän jälkeiseen kotikäynti voi olla hyödyllisempi, mikäli terveydenhoitaja tekisi kotikäynnit työparityöskentelynä yhdessä perhetyöntekijän kanssa. Joissakin kunnissa STM:n mukaan toteutetaan perhetyöntekijän ja terveydenhoitajan yhteisiä kotikäyntejä kaikkiin lasta odottaviin perheisiin (STM 2009, 65).

Hyvinvointineuvoloissa pyritään antamaan vanhemmille mahdollisuus vertaistukeen eli samassa elämäntilanteessa olevien antamaan sosiaaliseen tukeen vertaisryhmien kautta. Tampereen neuvoloissa järjestetään perhevalmennusta ensimmäistä lastaan odottaville

vanhemmille. Valmennuskertojen aiheina ovat parisuhde, vanhemmuus, lapsivuodeaika ja vauvanhoito. Vertaistuen aktivoimiseksi järjestetään hyvinvointineuvolassa myös neljä ryhmäneuvolakäyntiä, jotka korvaavat vastaavat määrääaikaisneuvolakäynnit. (Kangaspunta & Värri 2007, 8–9.)

### **3.4 Hyvinvointineuvolan moniammatillinen tiimi**

Käytetyin määritelmä tiimille lienee Katzenbachin ja Smithin (1993) määritelmä ”Tiimi muodostuu pienestä joukosta ihmisiä, joiden taidot täydentävät toisiaan. He ovat sitoutuneita yhteiseen tarkoitukseen, suoritustavoitteisiin ja toimintatapaan, josta he kokevat olevansa yhteisvastuussa.” (Katzenbach & Smith 1993, Isoherranen, Rekolan & Nurminen 2008, 86 mukaan.)

Tiimit ovat erityismuotoja työryhmätyöskentelystä. Tiimien historia alkaa 1960–1970-luvuilta, tiimit nykyisessä muodossaan aloittivat toimintansa 1980- ja 1990-lukujen vaihteen tienoilla. Tarve tiimiin käytölle työryhmänä syntyi työelämän muutoksista ja tiedon lisääntymisestä. Nykyään erityisosaamisen määrä on lisääntynyt huomattavasti suuremmaksi, kuin mitä yksi asiantuntija pystyy hallitsemaan. Tästä kehityksestä ovat tiimit heränneet jälleen kukoistukseensa. (Isoherranen ym. 2008, 86.)

Moniammatillista yhteistyötä ja tiimityötä tarvitaan myös ennaltaehkäisevässä työssä, sillä varhaistakin tukea tarvitsevien perheiden ongelmat ja tarpeet voivat olla monimuotoisia. Tuen järjestäminen vaatii monialaista yhteistyötä sosiaali- terveys- ja mielenterveysalan ammattilaisilta. Hyvinvointineuvolassa vastuu asiakkaiden tukemisesta jakautuu neuvolan moniammatilliselle tiimille. (Kangaspunta & Värri 2007, 3–4.)

Hyvinvointineuvolassa kahden–kolmen viikon välein kokoontuvan moniammatillisen tiimin kokoonpano on kaksi–kolme terveydenhoitajaa, yksi–kaksi perhetyöntekijää, lääkäri, neuvolapsykologi ja sosiaalityöntekijä. Noin joka toiseen tiimikokoukseen osallistuu perheneuvolan edustaja ja tarpeen mukaan päivähoidon työntekijä. Tarvittaessa voidaan kokouksiin kutsua muita perheen kanssa toimivia tahoja tai perheen palveluverkostoon kuuluvia toimijoita. Asiakasperheelle kerrotaan tiimin olemassaolosta ensimmäisessä asiakastapaamisessa ja asiakkaalta pyydetään alustava lupa käyttää tiimiä

työn tukena. Mikäli perheen henkilötietojen on tarpeen tulla julki tiimipalaverissa, kysytään asiakkaalta aina kirjallinen lupa tähän. (Kangaspunta & Värri 2007, 4–5.)

Hyvinvointineuvolan tiimi toimii työntekijän ja asiakasperheen apuna tilanteesta ja tarpeesta riippuen eri tasoilla. Eräs taso on tiimin toimiminen työntekijöiden konsultatiivisena ja työnohjauksellisena yhteistyöfoorumina. Tiimiläiset voivat tällöin pohtia työongelmia laajasti muiden ammattilaisten kanssa. (Kangaspunta & Värri 2007, 5)

Mikäli asiakasperheellä on erityisen tuen tarvetta, tiimi voi toimia perheen kohtaajana eli asiakkaalle voidaan tarjota mahdollisuutta osallistua tiimitapaamiseen. Tällöin asiakas voi saada monen ammattilaisen ammattitaidosta apua etsimään ratkaisuja huolenaiheisiinsa. Mukaan voidaan pyytää myös asiakkaan asioihin liittyviä edustajia ydintiimin ulkopuolelta. Tapaamisessa etsitään ratkaisuja yhteistyössä asiakkaan ja tiimin kesken, päätetään tarvittavista tukitoimista ja sovitaan vastuut. (Kangaspunta & Värri 2007, 5)

Ennen asiakkaan ohjaamista erityispalvelujen piiriin, voi tiimi toimia osana palveluohjauskäytäntöä. Tällöin hyödynnetään ensiksi yksittäisen työntekijän ja moniammatillisen tiimin osaamista ja tukea asiakasperheen tilanteen ratkomiseksi ja vasta sen jälkeen ohjataan harkitusti ja yhteistyössä eteenpäin muihin palveluihin. (Kangaspunta & Värri 2007, 6.)

Hyvinvointineuvolan tiimi voidaan nähdä myös palvelujen kehittäjänä. Kangaspunnan ja Värin (2007, 6) mukaan oman alueen asiakkaiden erityistarpeet näkyvät parhaiten käytännön asiakastyötä tekeville ammattilaisille ja siten moniammatillisessa tiimissä on hyvät edellytykset kehittää asiakkaiden tarpeista lähteviä ja niihin vastaavia työmuotoja, kuten vertaisryhmät.

### **3.4.1 Perhetyöntekijä hyvinvointineuvolan tiimissä**

Hyvinvointineuvolan tiimiin on nimetty yksi–kaksi perhetyöntekijää, jotka osallistuvat yksin tai parina tiimikokouksiin. Perhetyöntekijöillä on oma tärkeä paikkansa hyvinvointineuvolan tiimissä. Perhetyöntekijällä on näköalapaikka suoraan perheen arkeen ja

lapsen todellisuuteen ja tätä kautta perhetyöntekijän tehtäväksi ja jää puhutun vieminen käytäntöön. (Kangaspunta 2007, 17.)

Perheneuvolan psykologi Riitta Kangaspunta kertoo ”Perhetyö perheiden elämässä” -seminaarissa perhetyöntekijöiden kokemuksista hyvinvointineuvolan tiimissä. Perhetyöntekijät kokivat tiimiin osallistumisen säännöllisyyden ja oman esimiehen tuen tähän erittäin tärkeänä. Omaan jaksamiseensa työssään perhetyöntekijät kokivat saavansa apua tiimistä rohkaisun ja myötäelämisen kautta ja he kokivat tiimin toimivan työnohjauksellisenä tukena esimerkiksi kysymyksissä puheeksi ottamisen tavoista. Perhetyöntekijöiden kokemuksen mukaan perhetyö tulee yhteistyön kautta tutuksi muille tiimiläisille. (Kangaspunta 2007, 18.)

On tärkeää, että perhetyöntekijän osaaminen ja työnkuva tulee tutuksi yhteistyön kautta muille ammattilaisille. Silloin muille voi herätä helpommin ymmärrys perhetyöntekijän työn tärkeydestä ja korvaamattomuudesta asiakasperheille. Ehkä perhetyöntekijän osaamista ei aina tunneta tarpeeksi muiden lasten hyvinvoinnin puolesta työskentelevien ammattilaisten keskuudessa eikä perheiden tarvetta perhetyöhön tunnisteta välttämättä tarpeeksi ajoissa (esim. Järvinen & Taajamo 2008, 17).

Tutkimusprofessori Matti Rimpelä toteaa raportissaan jonkun ammattiryhmän vastustavan aina ehdotettuja uudistuksia lasten palveluihin. Suunniteltaessa hyvinvointineuvolan tiimikokoonpanoa ja ydintiimiparia oli Sosiaali- ja terveystieteiden neuvolatyöryhmä esittänyt terveydenhoitajan rinnalle perhetyöntekijää. Tämä ajatuksen oli terveydenhoitajien ammattijärjestö kyseenalaistanut heti. (Rimpelä 2007, 23.)

### **3.4.2 Ryhmän teoreettiset kehitysvaiheet vaikuttavat myös moniammatillisissa tiimeissä**

Hyvinvointineuvoloiden tiimien toiminta on eri neuvoloissa eri kehitysvaiheessa. Ei voida olettaa, että toiminta olisi yhtä tehokasta aloittelevassa tiimissä, jossa jäsenet vasta tutustuvat toisiinsa, kuin tiimissä, joka on toiminut kymmenen vuotta. Ryhmän teoreettisia kehitysvaiheita voidaan käyttää työkaluna ymmärtämään tiimin kehitystä.

Kirjallisuudessa yleisin malli ryhmän kehitysvaiheista on Tuckmanin (1965) malli, jossa ryhmän kehitysvaiheet on jaettu neljään osaan. Englanninkieliset termit forming, storming, norming ja performing eli muotoutumis-, kuohunta-, yhdenmukaisuuden- ja suorittamisen vaihe kuvaavat vaiheita osuvasti. Muotoutumisvaiheessa ryhmä hakee muotoaan, kuohuntavaiheessa ryhmässä esiintyy tyypillisesti konflikteja, yhdenmukaisuudenvaiheessa kiinteys ja yhteenkuuluvuudentunne kehittyvät ja viimeisenä suorittamisen vaiheessa ryhmän jäsenet sisäistävät tarkoituksenmukaiset roolit ja ryhmän toiminta on tehokasta. (Isoherranen 1991, 64; Niemistö 2002, 160–161; Jauhiainen & Eskola 1994, 93–94.)

Isoherrasen, Rekolan ja Nurmisen (2008, 108) mukaan moniammatillisten tiimien kehityksessä on selvästi havaittavissa nämä ryhmän kehitysvaiheet. Kuitenkin tiimien elämä on varsin dynaamista ja vaihtuvat tiimikokoonpanot kulkevat teoreettisia kehitysvaiheita vaihdellen läpi. Neljäs suorittamisen vaihe saattaa kestää vain vähän aikaa. Eri jäsenet saattavat myös elää eri kehitysvaiheita. (Isoherranen ym. 2008, 108, 110.) Kangaspunta ja Värri (2007, 10) toteavat, että tiimitoiminnan käynnistymisessä on nähtävissä rinnakkain sekä työntekijän henkilökohtainen prosessi, että tiimin yhteinen prosessi.

Erilaisten ryhmämuodostelmien kehitysprosessit ovat erilaisia. Tavoitteellisessa ryhmässä on selkeämmin havaittavissa kehitysvaiheet hajanaisesta muotoutumisvaiheesta toimivaksi ryhmäksi. Tärkeää kehittymisen kannalta on toisensa ja tavoitteensa tiedostavia ryhmäjäseniä, joiden vuorovaikutus ja sitoutuminen on jatkuvaa. (Jauhiainen & Eskola 1994, 92.)

Kangaspunnan ja Värri (2007,6) mukaan hyvinvointineuvolan uusille tiimeille järjestetään perehdytyskoulutus, jonka avulla pyritään edistämään tiimiytymistä. Kirjoittajat näkevät tiimiytymisen prosessina, alkaen toistensa nimeämisestä kehittyen luovaksi, asiasisältöihin ja kehittämistyön hallintaan kykeneväksi tiimiksi.

## 4 MONIAMMATILLISUUS HYVINVOINTINEUVOLASSA

### 4.1 Moniammatillisuuden määrittelyä

Lasten ehkäisevissä palveluissa tarvitaan yleensä moniammatillista yhteistyötä ja verkostomaista työtettä (STM 2009, 63). Moniammatillinen yhteistyö onkin ollut viime vuosina varsin ajankohtainen kysymys sekä keskustelun ja kehittämisen kohde (esim. Sirkka, 2005, 9; Karila & Nummenmaa 2001, 7). Moniulotteisten asioiden hallintaan ja käsittämiseen tarvitaan useita näkökulmia (Kontio 2010, 6). Myös ammattilaisten työnjaot ja toimintatavat muuttuvat ja työmuotoja kehitetään sektoreittain jatkuvasti. Nämä lisäävät yhteistyön tarvetta eri toimijoiden kesken asiakkaiden kokonaistilanteen hahmottamiseksi (Seikkula & Arnkil 2005, 9).

Käsitteenä moniammatillinen yhteistyö vakiintui Suomessa 1990-luvulla. Käsitteenä moniammatillisuudella ei ole tarkkaa sisältöä, vaan sitä käytetään laajasti ja moninaisissa merkityksissä. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008, 33.) Moniammatillisuus voi tarkoittaa monen ammattiryhmän asiantuntijatehtävissä työskentelevää henkilöä, mutta useimmiten käsite mielletään eri ammattiryhmiin kuuluvien henkilöiden tiimi- ja yhteistyöksi. Tämä erilaiset asiantuntijuudet yhdistävä yhteistyö voi tapahtua joko organisaation sisällä tai organisaatiorajat ylittävänä työnä. (Karila & Nummenmaa 2001, 3.) Moniammatillisuus toimiikin sateenvarjokäsitteenä monenlaisille yhteistyömuodoille. Asiakaslähtöisyys, tiedon kokoaminen, vuorovaikutustaidot, muutokset roolien rajoissa ja kontaktit yhteistyöverkostoihin ovat yhteistyössä tärkeitä asioita, oli työympäristö millainen tahansa. (Isoherranen ym. 2008, 33, 35.)

Lähtökohtana moniammatilliselle yhteistyölle on asiantuntijoiden yhteisesti jaettu näkemys toiminnan tavoitteista ja arvoista. Tärkeää on myös samansuuntainen ihmiskäsitys ja yhteinen uskomus siitä, että jakamalla tietoa ja osaamista saavutetaan jotain suurempaa kuin mihin yksittäinen työntekijä pystyisi (Karila & Nummenmaa, 2001, 3; Sirkka, 2005, 6). Moniammatillisuus on parhaimmillaan toisiaan täydentävistä osista koostuva ammattilaisten kokonaisuus, jossa eri osapuolet tietävät, keneltä täydentävää asiantuntemusta saa, kun sitä tarvitaan (Seikkula & Arnkil 2005, 9). Tiivistysti mo-

niammatillisuuden voi sanoa olevan taitoa käyttää hyödyksi muiden tietotaitoa (Järvinen & Taajamo 2008, 12).

#### **4.2 Asiantuntijuuden kokemus moniammatillisessa tiimissä**

Moniammatillisessa tiimityössä hyvinvointineuvolassa on kyse eri asiantuntijoiden yhteistyöstä. Asiantuntijuuden määrittely ei välttämättä ole yksioikoinen asia. Voidaan pohtia, kuka voi perustellusti kutsua itseään asiantuntijaksi tai mitä asiantuntijuus yleensä on. Osaamisen nimeäminen asiantuntijuudeksi antaa näkemyksille ja toiminnalle vahvemman painoarvon ja oikeuttaa tietynlaiseen auktoriteettiin. (Isopahkala-Bouret 2008, 85)

Ulpukka Isopahkala–Bouret tarkastelee väitöskirjaansa pohjaavassa artikkelissa asiantuntijuutta kokemuksellisenä ilmiönä. Asiantuntijuuden voi nähdä luonteeltaan kollektiivisena, jolloin on mahdollista katsoa sitä myös kokemuksellisenä ilmiönä. Edellytyksenä asiantuntijuuden kokemukselle on osallistuminen ja muilta saatu tunnustus. Isopahkala–Bouret’n (2008,85) mukaan asiantuntijuuden määrittely on valtaansa sidonnainen asia ja näkee tärkeänä pohtia myös asiantuntijuuden määrittelyyn kietoutuvaa keskustelua ja vallankäyttöä. (Isopahkala-Bouret 2008, 85.)

Asiantuntijuus on kontekstisidonnaista, eli henkilö voi kokea tietyssä tilanteessa tai ryhmässä olevansa asiantuntija, mutta jossain toisessa ei (Isopahkala–Bouret 2008, 85). Asiantuntijuus kokemuksena yksittäiselle henkilölle syntyy vuorovaikutteisesti ja tarvitsee sosiaalista tunnustusta muilta, esimerkiksi mielipiteen tai neuvojen kysymistä. (Isopahkala–Bouret 2008, 85; Hakkarainen, Palonen & Paavola 2002, 456, Isopahkala–Bouret’n 2008, 85) mukaan.

Isopahkala–Bouret’n (2008, 91) mukaan poissuljettuna ei pääse vaikuttamaan asioiden saamaan suuntaan, eikä silloin kokemus asiantuntijuudesta ole mahdollinen. ”Kokemus asiantuntijuudesta voidaan mitätöidä vaikkapa kyseenalaistamalla henkilön tietämyksen merkitys käsillä olevan asian suhteen” (Isopahkala-Bouret 2008, 91.) Näin voidaan toimia esimerkiksi sulkemalla henkilö pois asioista käytävästä keskustelusta.

### 4.3 Haasteet moniammatillisessa yhteistyössä

Moniammatillisen yhteistyön haasteina esiintyy monenlaisia tekijöitä. Haastavat tekijät ovat usein samantyyppisiä riippumatta siitä, minkälaisien organisaatioiden yhteistyöstä on kyse. Kun yhteistyötä tekee toistensa työnkuvaa tai tavoitteita kunnolla tietämättömät henkilöt, syntyy ongelmia helposti. (Sirkka 2005, 10.)

Sirkan (2005, 9) mukaan moniammatillisen yhteistyön todellisuuteen liitetään usein negatiivisia seikkoja kuten ristiriitoja, esteitä ja yhteistoiminnan vähyyttä. Eri ammattiryhmien toisistaan eroavat näkemykset ja tavat työn tekemiseen voivat olla haasteena tai jopa esteenä yhteistyölle. Tyypillisinä ongelmina moniammatilliselle yhteistyölle Sirkka (2005, 9) mainitsee muun muassa yhteistyötiimin liian harvat tapaamiset, yhteistyön vähyyden ja sen toteutumattomuuden käytännön tasolla sekä liian vähäisen tiedon moniammatillisen tiimin muiden jäsenien työnkuvasta. Erityispiirteinä sosiaali- ja terveysalalla ovat hierarkkiset rakenteet, tiukka työnjako ammattikuntien välillä, eriytynyt päätöksenteko sekä yksittäisten tehtävien korostaminen. Nämä seikat ovat olleet esteinä moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen (Eriksson- Piela 2003 Isoherrasen, Rekolan & Nurmisen 2008, 13 mukaan.) Myös haasteena yhteistyölle voivat olla eri ammattien edustajien erilaiset asenteet, teoreettiset näkökulmat ja käsitykset siitä, mikä on asiakkaille hyväksi (Isoherranen ym. 2008, 73; Nikander 2002, Isoherrasen ym. 2008, 73 mukaan).

Isoherrasen ym. (2008, 102) mukaan että on luonnollista, jopa väistämätöntä, että syntyy ristiriitatilanteita, kun erilaisen koulutuksen saaneet henkilöt tekevät yhdessä työtä. Tämä on yleistä varsinkin, jos ryhmällä on paljon paineita esimerkiksi tiukan aikataulun tai resurssipulan vuoksi. Tärkeää on se, kuinka syntyneitä erimielisyyksiä osataan käsitellä. Asian avoin ilmaisu, käsittely ja perustelu sekä roolien selkeyttäminen puhdistavat ilmaa. Näin toimimalla herää usein ymmärrys toisten ryhmän jäsenten näkökulmiin ja yhteenkuuluvuuden- ja turvallisuudentunne lisääntyy (Isoherranen ym. 2008, 95, 102–103, 106.)

Moniammatillisessa yhteistyössä työskentelevien henkilöiden välillä saattaa olla suuria eroja suhteessa heidän ikäänsä, työkokemukseensa, koulutukseensa tai elämänskoke-

mukseensa. Siksi moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä on panostaminen yhteiseen vuoropuheluun ja yhteisen näkemyksen löytymiseen. (Sirkka 2005, 9.) Sirkka (2005, 9) viittaa useisiin tutkimuksiin, joiden perusteella hän esittää, että moniammatilliselle yhteistyölle on ominaista eri ammattiryhmien välinen epäluuloisuus, kilpailu, kateus, pelko ja peräti vihamielisyys toisiaan kohtaan (Overveit 1995, Virtanen 1998, Reynolds 1999, Irvine ym. 2002, Heikkinen 2003, Glenning 2003, Sirkan 2005, 9 mukaan). Myös Isoherranen ym. (2008, 73) tuovat esiin, että asiantuntijoilla voi olla valmiita asenteita muita ammattiryhmiä kohtaan, mikä vaikuttaa siihen, kuinka he suhtautuvat muiden ammattien edustajien näkökulmiin tai puheenvuoroihin. Myös perinteinen erottelu ammattiryhmiin ja luokittelu ovat ylläpitäneet hierarkkisuutta ammattien välillä. Hierarkkiseen statukseen vaikuttavina tekijöinä on nähty työtehtävien vaativuus ja koulutustaso. Luokkahierarkiassa korkeimmalle on asetettu henkilöt, joiden on nähty olevan erityisasiantuntijan asemassa, kuten lääkärit. (Eriksson-Piela 2003, Isoherrasen 2008, 14 mukaan.)

Myös Kangaspunta ja Värri (2007, 6) toteavat, että tiimityön aloittamiseen voi sisältyä jännitteitä, pelkoja ja vastarintaa. Voi myös olla vaikeaa tuoda omaa työtään ja työtapojaan näkyviin ja oman ammatillisuuden riittävyys voi alussa epäilyttää (Kangaspunta & Värri 2007, 6).

Moniammatillisuus haastaa nykypäivän koulutusorganisaatiot. Koulutuksissa tulisi huomioida entistä laajemmin ja syvällisemmin se, millaisia valmiuksia moniammatillinen työtapaa vaatii työntekijältä. Järvinen ja Taajamo ovat sitä mieltä, että moniammatillista yhdessä tekemistä ja suunnittelua tulisi harjoittaa enemmän opiskelijoilla koulutuksen aikana. (Järvinen & Taajamo 2008, 14.)

#### **4.4 Edellytykset moniammatillisen yhteistyön onnistumiseen**

Moniammatilliset kohtaamiset ovat yleistymässä. Tällöin kohtaa joukko ammattilaisia, joilla on oma, määritelty asemansa ja tehtävänkuvansa omassa yksikössään. Kohdatessaan moniammatillisessa tapaamisessa kohtaa joukko ammattilaisia, joilla on perustehtävänsä mukaan jokaisella oma kytköksensä käsiteltävään asiaan. Tapaamisissa keskustelevat ja kohtaavat keskenään myös eri sektorit eri henkilöiden mukana, kuten sosiaali-

toimi, neuvola ja perhetyön yksikkö. Kysymyksenä on, että mitkä ovat näiden ammattilaisten suhteet toisiinsa kohdatessa eri sektoreiden välisessä tapaamisessa? Tämänkaltaisissa tilanteissa eivät osallistujien keskinäiset suhteet ole selkeitä niin kuin hierarkkisen yksikön sisällä. Tällöin keskinäiset suhteet määritellään ja neuvotellaan rivien välissä esimerkiksi käsiteltäessä asiakasasiaa: puheenvuoroissa ilmaistaan yleensä non-verbaalisin keinoin puhujan oma käsitys asemastaan asian määrittelijänä. Tärkeää on, että arvostetaan ja hyväksytään toisen määrittely asemastaan. (Seikkula & Arnkil 2005, 31-32.)

Työyhteisöjen, kuten myös työtiimien ja -ryhmien, kehittämisessä on kyse suhteista ja niiden toimivuudesta. Näkymättömiä valtarakenteita usein naamioidaan eikä niitä pystytä helposti tuomaan laadunarvioinnissa esille. Yhteisön jäsenet tiedostavat tämän, mutta silti pitävät yllä hankalia vuorovaikutussuhteita. (Mönkkönen & Roos 2010, 169.) Uusia oivalluksia voisi syntyä, mikäli toisinaan totutut roolit ja vuorovaikutusasetelmat kääntyisivät ympäri. Tilapäinen asemien murtuminen ja huumori voisivat tuoda tilaa uusille ajatuksille. (Mönkkönen & Roos 2010, 165; Bahtin 1991 Mönkkösen & Roosin 2010, 168 mukaan.)

Moniammatillinen yhteistyö vaatii opettelua onnistuakseen (Sirkka 2005, 6). Vaikka moniammatillisen yhteistyön toimijat edustavat eri ammatteja, ei moniammatillisuuden tarvitse merkitä yksittäisen henkilön koulutuksen ja osaamisen antaman perspektiivin häivyttämistä. Kyse on ennemminkin oman erityisosaamisen kirkastamisesta, jotta se on mahdollista tuoda yhdeksi rakennuspalikaksi moniammatillisen ryhmän yhteiseen osaamiseen. (Karila & Nummenmaa 2001, 34.) Kangaspunta ja Värri (2007, 6) toteavat, että tiimissä jokaisen jäsenen on tuotava oma panoksensa yhteisen tavoitteen mahdollistamiseksi, muuten tiimi ei tule toimimaan. Kirjoittajat tuovat esiin, että hyvinvointineuvolan moniammatillisissa tiimeissä on aluksi tärkeää tutustua toisiinsa ja toisten töiden sisältöihin sekä pohtia ammattien perusarvoja. (Kangaspunta ja Värri 2007, 6)

Dialogisuus vaikuttaa olevan eräs tärkeimmistä näkökulmista onnistuneessa vuorovaikutustilanteessa. Taajamon ja Järvisen (2008, 19) mukaan ”dialogisuus on puhekulttuurin ylin porras ja moniammatillisen työn tuloksellisuuden yksi edellytys.” Mönkkönen ja Roos (2010, 161) sanovat, että ymmärrys ei ole dialogisessa vuorovaikutussuhteessa toisiin sulautumista, vaan yhteistyökumppaneiden väliltä löytyvä uusi alue. Tällä alueel-

la, eri osapuolien näkökulmat yhdistettynä, syntyvät ratkaisut ja päätökset yhteisellä osaamisella. (Mönkkönen & Roos 2010, 161.)

Joskus moniammatillisessa tapaamisessa voi keskustelu olla eri asiantuntijoiden vuorottaisia monologeja omista näkemyksistään, eikä eri puheenvuoroilla ole yhteyttä toisiinsa (Järvinen & Taajamo 2008, 18). Dialogisuudessa sen sijaan kyse on ennemminkin siitä, mitä tapahtuu ihmisten välisessä kohtaamisessa kuin itse dialogissa, sanojen vaihdossa. Puhuja pyrkii huomioimaan keskustelun osalliset ja antaa tilaa muiden puheelle ja vastauksille, joiden annetaan tuoda uutta näkökulmaa puhuttuun sen sijaan, että ne antavat lopullista vastausta tai sulkevat asian. Läsnaolijat huomioiva puhe kannustaa eri osapuolten aktiiviseen läsnäoloon, mikä taas lisää toistensa aktiivista huomioimista ja sisäistämistä. Tällaista sosiaalista todellisuutta voi kuvailla polyfoniseksi eli moniääniksi. Termi ääni tarkoittaa tapahtumaa, jossa ”puhujan viesti rakentuu osana kuulijoiden ja puhujan välistä vuorovaikutusta” (Seikkula & Arnkil 2005, 85-87).

Polyfonisessa keskustelutodellisuudessa ei valita, onko jonkun ääni oikein tai väärin, vaan kaikki osalliset kantavat oman totuutensa yhteen luodakseen uuden, keskinäisen yhteisymmärryksen, jossa kaikkien äänet painavat yhtä paljon. Päinvastoin kuin monologisessa keskustelussa, ei dialogisessa ja polyfonisessa keskustelussa ammattikuntien välisellä hierarkialla ole merkitystä. Kaikki äänet ovat yhtä arvokkaita osallistujien koulustaustasta riippumatta ja useammat äänet rikastuttavat ja laajentavat yhteistä näkemystä tilanteesta. (Seikkula ja Arnkil 2005, 88.)

Dialogisuus on saanut myös kritiikkiä. Sitä on kritisoitu esimerkiksi siitä, että yhteisen käsityksen syntyminen voi olla aikavievää ja hankalaa. Sitä ei myöskään saavuteta pelkillä keskustelutaidoilla, vaan se vaatii myös vuorovaikutuskulttuurin tukea. (Isoherranen ym. 2008, 68).

#### **4.5 Asiakas mukana moniammatillisessa työssä**

Hyvinvointineuvolan moniammatilliseen tiimitapaamiseen voivat osallistua myös asiakkaat. Omat haasteensa moniammatilliseen kohtaamiseen saattaa tällöin asettaa myös se, että samassa tilassa kohtaavat niin maallikot kuin ammattilaiset. Seikkulan ja Arnki-

lin (2005, 9) mukaan pahimmillaan moniammatillinen työ voi olla muun muassa epätie-toisuutta vastuunjaosta ja avunhakijoiden tilanteen ajautumista yhä vaikeammaksi. Asiakas voi kokea tulevansa määritellyksi vieraalla tavalla tai olevansa ristiriitaisten toimenpiteiden kohde vailla kuulluksi tulemisen kokemusta. Seikkula ja Arnkil (2005, 19) sanovat, että työntekijöiden ja asiakkaiden yhteistapaaminen on interventio asiakkaiden elämään, jossa tavoitteena ja ehtona on vähintäänkin se, että asiakkaat poistuvat tapaamisesta kuntoutuneempina kuin saapuessaan.

Monet asiakkaat kuuluvat usean eri palvelun piiriin tai asioivat useassa eri palvelujärjestelmän toimipisteessä. Asiakkaan kokonaistilanteen hahmottamiseksi ja parhaan tuen tuottamiseksi on tärkeää, että eri toimijat tekevät keskenään yhteistyötä. Asiakkaalle on tärkeää tieto siitä, ketkä työskentelevät hänen asiansa yhteydessä ja minkälaista tukea heiltä voi saada. Moniammatillinen yhteistyö pyrkii selkeyttämään asiakkaan tilannetta ja tukemaan muutoksessa. Kun asiakkaan esille tuoman tiedon lisäksi on käytettävissä eri ammattilaisten näkökulmat, mahdollistuu kattavamman kokonaisnäkemyksen saavuttaminen. Kun asiakasasiaa käsitellään moniammatillisessa työryhmässä tai tiimissä, mahdollistuu yksittäisille jäsenille oppia muilta uusilta keinoja ja löytää uusia näkökulmia asiakastyöhön. (Järvinen & Taajamo 2008, 14.)

Asiakas moniammatillisessa työryhmässä tai tiimissä voi olla mukana joko asiantuntijakeskeisesti tai asiakaslähtöisesti. Asiantuntijakeskeisesti työskenneltäessä asiakkaalle ei tehdä tarkentavia kysymyksiä eikä häntä edes välttämättä nähdä. Asiakas on mukana ryhmässä vain asiakirjojen välityksellä ja asiantuntijat määrittelevät hänen tilanteensa näiden perusteella. Tällöin myös salassapitovelvollisuus asettaa haasteensa asian käsittelyyn. (Järvinen & Taajamo 2008, 20.) Toisaalta, vaikka asiakas olisi paikalla, saattaa hän kohdata asiantuntijakeskeisesti työskentelevät työntekijät. Jos työntekijät puhuvat keskenään asiakkaan yli eivätkä suoraan hänelle tai jos he määrittävät asiakkaan tilanteen ilman, että ovat kunnolla kuunnelleet, mitä asiakkaalla olisi kerrottavaa, ei työskentely ole asiakaslähtöistä.

Asiakaslähtöisessä työssä asiakas on läsnä käsiteltäessä hänen asioitaan. Asiakkaan omia kokemuksia ja näkemyksiä kuunnellaan ja otetaan huomioon ja tapaamisessa puhutaan kielellä, jonka asiakas ymmärtää. Ammattisanastoa ei silloin käytetä. Myös osallistuvien asiantuntijoiden tulee keskenään varmistaa, että he ymmärtävät asiat samalla

tavalla. Asiakasta tuetaan ilmaisemaan näkemyksiään ja kokemuksiaan esimerkiksi kysyen tarkentavia kysymyksiä. Asiakkaalla on yleensä asiakassuhde johonkin ryhmään tai tiimin jäsenen. Erityisesti tämän tutun työntekijän tehtävänä on tukea asiakasta tuomaan näkökulmansa esiin ja toimia tarvittaessa ikään kuin asiakkaan asianajajan roolissa. (Järvinen & Taajamo 2008, 20.)

#### **4.6 Moniammatillisuuden portaات**

Järvinen ja Taajamo (2008, 16) käyttävät havainnollistavaa taulukkoa ”moniammatillisuuden portaات” (taulukko 1) kuvaamaan moniammatillisuuden laadullista kehittymistä asteittain ja toimijoiden välistä yhteistyötä. Portaita voidaan hyödyntää arvioidessa moniammatillisuuden toteutumista ja kehittymistä. Kirjoittajat muistuttavat, että taulukko on suuntaa-antava, eikä moniammatillisuus ole vastaus kaikkiin työelämän ongelman-teisiin. Joskus kevyempi moniammatillisuuden taso on tarkoituksenmukaisempi vaihtoehto suhteessa perustehtävään kuin 4. portaان ”laadukkain” moniammatillisuus. Portais-sa on viisi eri osa-aluetta, joissa moniammatillisuuden kehitystä tarkastellaan: yhteis-työn tarve, rakenne ja vastuu, vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot, asiakas yhteistyöryh-mässä sekä käsitteiden käyttö. Moniammatillisuudesta voi löytää myös muitakin osa-alueita taulukossa huomioitujen lisäksi. (Järvinen & Taajamo 2008, 15.)

Moniammatillisuuden portaات -taulukko tiivistää ja havainnollistaa erinomaisesti asioita tästä opinnäytetyön neljännessä luvusta. Portaات vaikuttavat käyttökelpoiselta välineeltä arvioitaessa moniammatillisuuden toteutumista. Tulee kuitenkin huomata, että hyvinvointineuvolan moniammatillisissa tiimeissä on tarkoituksenmukaista myös konsultoida asiakasasioita ilman, että asiakas on paikalla. Konsultointi voi tapahtua nimettömänä, tai nimellä asiakkaan antaessa siihen suostumuksensa. Kuten myös Järvinen ja Taajamo (2008, 15) selventävät moniammatillisuuden portaita, ei hyvinvointineuvolan tiimissä ole aina perustehtävän kannalta tarkoituksenmukaista, että asiakas on aina läsnä.

TAULUKKO 1. Moniammatillisuuden portaat (Järvinen &amp; Taaajamo 2008, muokattu)

Moniammatillisuuden portaat	1. Portaan moniammatillisuus	2. portaan moniammatillisuus	3. portaan moniammatillisuus	4. portaan moniammatillisuus
<b>Yhteistyön tarve</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– määrittelemätön</li> <li>– sattumanvarainen</li> <li>– omien intressien ja mielenkiinnon mukaan tapahtuva</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– mielenkiinto herännyt toisia ammattiryhmiä kohtaan</li> <li>– opittu tuntemaan toisiaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– yhdessä tekeminen</li> <li>– tiedon kulun tehostuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kunnioittaminen</li> <li>– arvostaminen</li> <li>– yhdessä tekemisen arviointi</li> <li>– kumppanuus</li> </ul>
<b>Rakenne, (yhteisöllinen ja yksilöllinen) vastuu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– tapaamiset satunnaisia, järjestäminen ei kenenkään vastuulla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– huomattu, ettei työssä pärjää ilman toisia</li> <li>– tapaamiset tarpeen mukaan, vastuu järjestämisestä jollakin</li> <li>– prosessinomaisuus puuttuu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– suunnitelmallisuus, säännölliset tapaamiset</li> <li>– vastuu, sitoutuminen,</li> <li>– prosessinomaisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– jatkuva oppiminen</li> </ul>
<b>Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– rupattelu, vuorovaikutuksen mahdollisuuksien avaaminen</li> <li>– monologit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– keskustelu, jossa jaetaan vuorollaan omia näkökulmia</li> <li>– yritys luoda dialogia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– väittely, oman näkökulman puolustaminen muita vastaan</li> <li>– tavoitteena dialogi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– dialogi, tarkoituksena tuottaa uusia oivalluksia</li> <li>– dialoginen keskustelukulttuuri</li> </ul>
<b>Asiakas yhteistyöryhmässä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– asiakkaan näkökulma taustalla</li> <li>– asiakas läsnä asiakirjojen välityksellä</li> <li>– työntekijöiden keskinäinen konsultointi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– asiakkaan näkökulma silloin tällöin esiin</li> <li>– ymmärretään, että vain yhteistyön kautta asiakasta voidaan auttaa</li> <li>– asiakas voi olla mukana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– asiakkaan ääni tärkeä</li> <li>– asiakas osallistuu ja määrittää omaa tilannettaan työntekijöiden tukemana</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– asiakas aina mukana käsiteltäessä hänen asioitaan, asiakas kumppanina</li> <li>– asiakkaan oikeudet ja velvollisuudet selvitetään yhdessä vuoropuheluna</li> </ul>
<b>Käsitteiden käyttö</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– käsitteitä käytetään omista lähtökohdista</li> <li>– ei mietitä, tarkoittavatko käsitteet eri ammattiryhmille eri asioita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– hahmotetaan, että puhutaan eri kieltä</li> <li>– mietitään, miten opittaisi ymmärtämään toisiaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– yhteinen ymmärrys käsitteistä syntyy dialogisuuden kautta</li> <li>– uteliaisuus muiden määrittämisiksi kohtaan eri käsitteistä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– käsitteistä puhutaan niin, että eri ammattiryhmät ja asiakas ymmärtää ne</li> <li>– asiakas mukana käsitteiden jäsentelyssä</li> </ul>

## 5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

### 5.1 Tutkimusaineiston taustatiedot

Lomakehaastatteluun saatiin vastaus 17 perhetyöntekijältä 22:sta. Vastausprosentti oli siis 77 %. Perhetyöntekijät jakaantuvat alueittain itäiseen, läntiseen, eteläiseen ja keskiseen alueeseen. Idän ja lännen alueella vastaajia oli saman verran, vajaat kolmannekset kaikista vastaajista. Etelän vastaajia oli noin neljännes ja keskisen alueen vastaajia oli noin viidennes kaikista vastaajista.

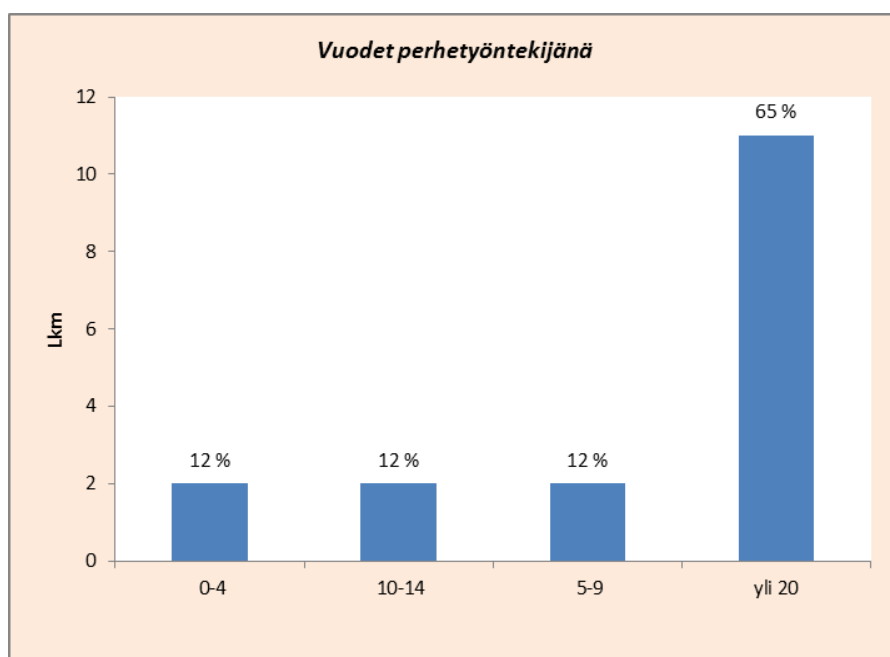
Kesäkuussa 2012 tuli tieto, että Tampereella lakkautetaan kaikki kolme perheryhmää, joissa työskenteli yhteensä 3 hyvinvointineuvolan tiimeihin kuulunutta perhetyöntekijää. Perheryhmien lakkauttamisesta uutisoi muun muassa Aamulehti 3.9.2012 (Taponen 2012, 8). Myös 10 säästösyistä täyttämättä ollutta perhetyöntekijän vakanssia lakkautettiin kokonaan (esim. Nurminen 2012b).

Organisaatiomuutos voi olla eräs selittävä tekijä viiden työntekijän vastaamatta jättämiseen. Työntekijöiden näkökulmasta muutokset olivat rajuja, nopeita ja yllättäviä supistuksia. Syksyllä alkavia ryhmiä oltiin jo kokoamassa, kun tieto perheryhmätoiminnan lakkauttamisesta tuli (Taponen 2012, 8). Leikkaukset johtuvat siitä, että Tampereen lasten ja nuorten palveluiden menot olivat uhanneet ylittyä 5,1 miljoonalla eurolla vuodelle 2012 asetetun talousarvion. Tavoitteena on säästää 4,6 miljoonaa euroa leikkaamalla lasten ja nuorten palveluista. Lasten ja nuorten palveluiden menojen kasvamisen syynä ovat olleet tamperelaisten lasten lukumäärän kasvun seurauksena syntynyt päivähoidon kulujen nousu. Myös lastensuojelun sijaishuollon kustannukset ovat kasvaneet. (Tampereen kaupunki, 2012b.)

Vastaajien määrään voi olla tyytyväinen, sillä selvä enemmistö tutkimusjoukosta antoi vastauksensa. Vastaajien aktiivisuus kesälomista ja organisaatiomuutoksista huolimatta voi selittyä työntekijöiden vilpittömällä halulla kehittää tiimien toimintaa hyvinvointineuvoloissa ja tuoda perhetyön näkökulmaa esiin. Ehkäisevän lastensuojelutyön tärkeys on varmastikin kaikille perhetyöntekijöille itsestäänselvyys ja asia, jota halutaan tuoda esiin aina, kun mahdollista. Ehkäisevän lastensuojelutyön kustannustehokkuutta tai tar-

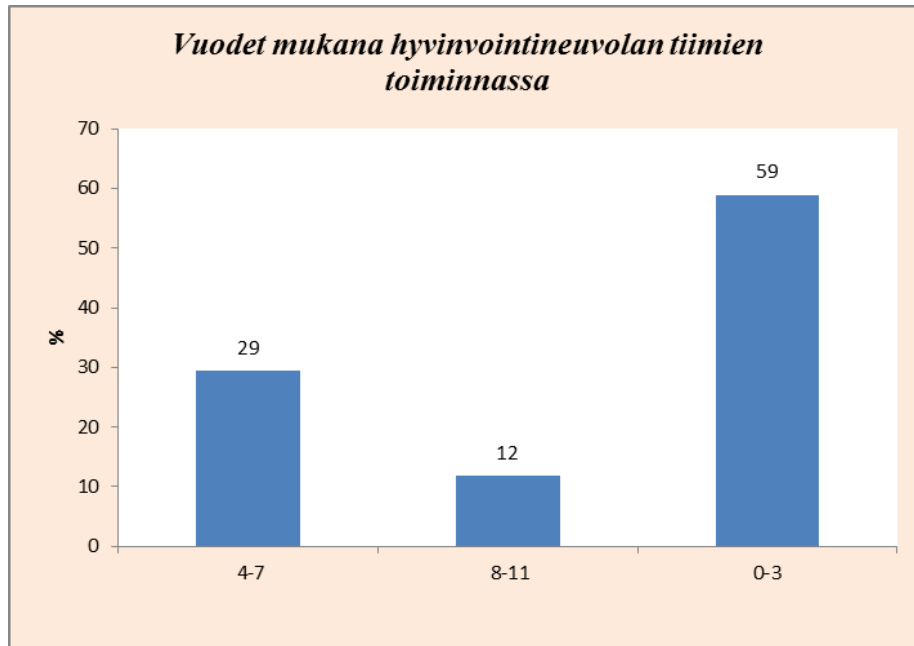
peellisuutta on vaikea mitata ja saattaa olla, että siksi se voi päätyä helpommin supistusten kohteeksi. Silloin nousee työntekijöiden halu puolustaa työtään ja tuoda sen tärkeyttä esiin.

Hyvinvointineuvolan tiimeihin osallistuvista perhetyöntekijöistä oli 65 %:lla, eli suurimmalla osalla, yli 20 vuoden työkokemus perhetyöntekijän työstä, kuten kuviossa 1 on nähtävissä.



KUVIO 1. Vastaajien työkokemusvuodet perhetyöntekijänä

Ensimmäinen hyvinvointineuvola aloitti toimintansa vuonna 2003, toiset vasta käynnistivät toimintaansa. Siksi perhetyöntekijöiden osallistumisvuodet hyvinvointineuvoloiden tiimitoimintaan osoittautuivat vaihteleviksi. Suurin osa vastaajista oli osallistunut hyvinvointineuvoloiden tiimeihin 0-3 vuotta. Vajaa kolmannes oli osallistunut 4-7 vuotta tiimeihin ja vähiten vastaajista oli ollut hyvinvointineuvolan tiimien jäseninä 8-11 vuotta. (Kuvio 2.)



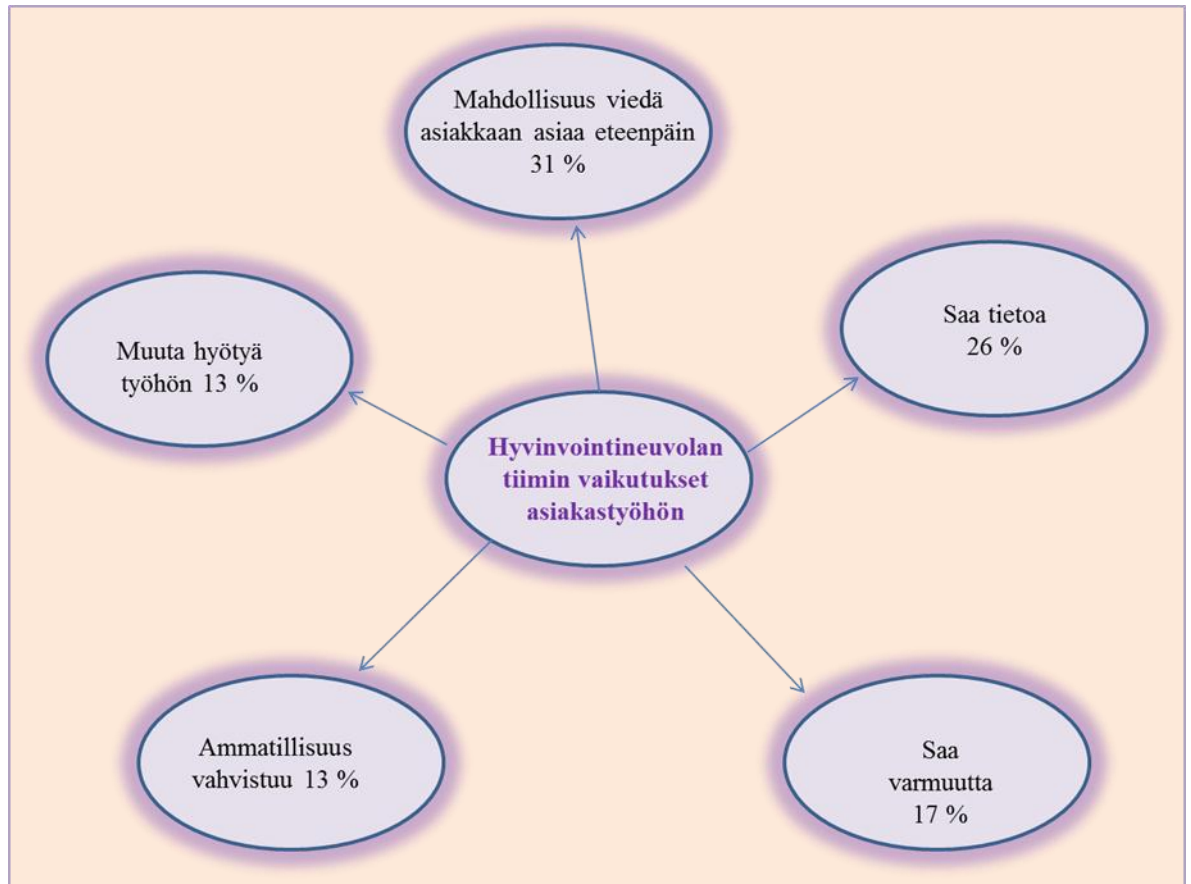
KUVIO 2. Perhetyöntekijöiden osallistumisvuodet hyvinvointineuvolan tiimeihin

## 5.2 Hyvinvointineuvolan tiimi asiakastyön tukena

Perhetyöntekijöiltä kysyttiin, kuinka hyvinvointineuvolan tiimi näkyy heidän omassa työssään asiakkaiden kanssa. Kaikissa vastauksissa ilmaistiin vaikutusten olleen positiivisia. Jotkin vastaajat mainitsivat enemmän kuin yhden asiakastyön parantumiseen vaikuttavan tekijän. Vastausten perusteella eniten (31 % vastauksista) tiimin jäsenyys hyödytti asiakastyötä siten, että asiakkaan asioita oli mahdollisuus viedä paremmin eteenpäin. Vastauksissa mainittiin esimerkiksi valmiudet asiakkaan asian eteenpäinviemiseksi ja palveluohjauksen helpottuminen. Asiakasasioiden eteenpäinvieminen voi olla esimerkiksi asiakkaan asian vieminen tiimiin asiakkaan luvalla tai asiakkaan osallistuminen tiimiin tai muiden työntekijöiden konsultointi asiakasasiassa joko nimettömästi tai nimellä.

Vastauksissa ilmaistiin, että hyvinvointineuvolan tiimistä sai tietoa hyödyntämään asiakastyötä. Tämä tarkoittaa muun muassa työkaluja, neuvoja, ohjeita ja vinkkejä, kuten neuvolan uusimmat suositukset ruokailusta tai lapsen kehityksestä ja kasvusta. Ammatillisuuden vahvistuminen ja varmuuden saaminen mainittiin myös hyvinvointineuvolan tiimin vaikutuksina asiakastyöhön. Tiimin jäsenyyden hyötyjen mittasuhteita on vaikeaa mitata. Tieto, asiakkaan asian eteenpäinviemisen ja konsultoinnin mahdollisuus ja jo

yksinomaan moniammatillisen tiimin jäsenyys lisäävät varmuutta ja vahvistavat ammatillisuutta. Varmuudentunteen lisääntyminen työssä ja vahvempi ammatillisuuden kokemus voivat tehostaa asiakkaan asioiden parempaa hoitamista. Tiimin vaikutukset ikään kuin linkittyvät toisiinsa ja ovat toistensa syitä ja seurauksia. (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Hyvinvointineuvolan tiimin näkyminen perhetyöntekijöiden tekemässä asiakastyössä

### 5.2.1 Asiakasasioiden vieminen tiimiin

Hyvinvointineuvolan tiimeihin on mahdollista tuoda paikan päälle omia asiakkaita tai asiakkaan luvalla puhua hänen asioistaan tiimissä nimellä tai nimettömästi. On myös mahdollista ottaa puheeksi huolta asiakkaasta nimettömänä, jos työntekijä tarvitsee omalle työlleen tukea ja konsultointia. Myös työtovereiden asiakasasioita voi ottaa käsittelemään tiimissä.

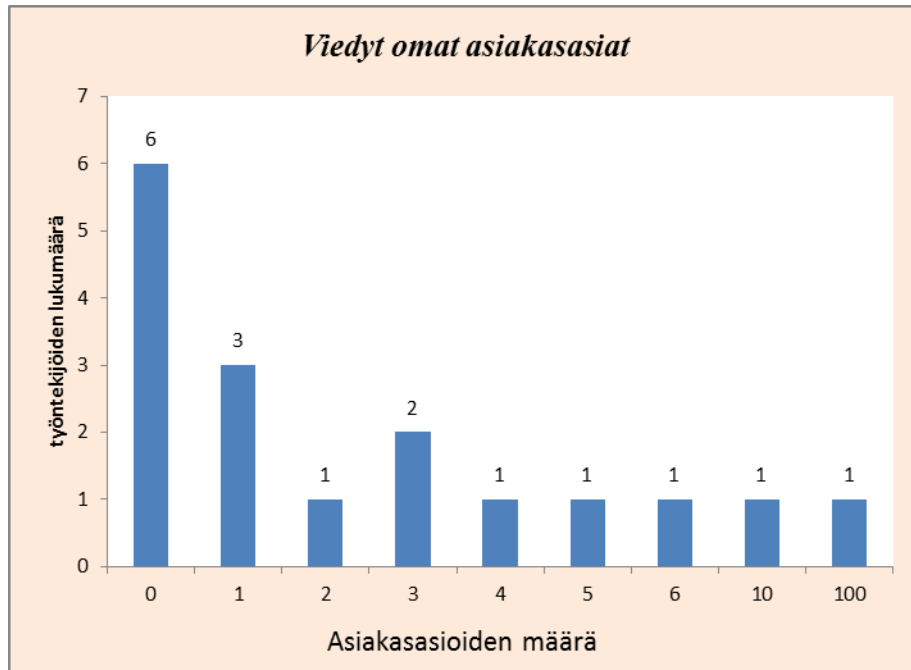
Hyvinvointineuvolan tiimien hyödyntämistä omassa työssä voidaan mitata esimerkiksi tarkastelemalla, paljonko asiakasasioita vastaajat ovat vieneet tiimeihin (kuviot 4 ja 5). Kysymyksenasettelussa ei määritelty tarkemmin, kysytäänkö konkreettisten tiimiin osallistuneiden asiakkaiden määrää vai pelkkää konsultointia asiakkaan asiassa. Relevanttia ei olekaan, millä tavalla asiakkaan asia on tiimiin viety, vaan se, onko omien tai kollegoiden asiakkaiden suhteen hyödynnetty hyvinvointineuvolan tiimin jäsenyyttä.

Perhetyöntekijät veivät omia ja muiden työntekijöiden asiakasasioita tiimiin yhteensä 208 kappaletta (taulukko 2). Määrää nosti huomattavasti se, että eräs vastaaja kertoi tuoneensa tiimiin yli sata omaa asiakasasiaa ja 50 muiden työntekijöiden asiakasasiaa.

TAULUKKO 2. Perhetyöntekijöiden tiimeihin viemät asiakasasiat

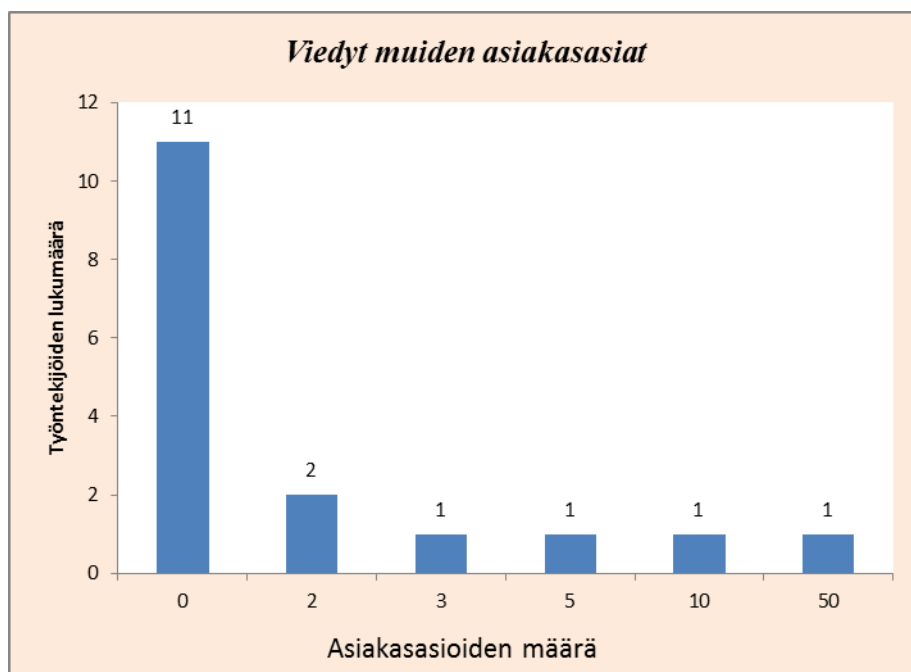
Tiimeihin viedyt omat asiakasasiat	Tiimeihin viedyt muiden työntekijöiden asiakasasiat	Yhteensä
136 kpl	72 kpl	208 kpl

Vietyjen omien asiakasasioiden määrää ja vietyjen muiden työntekijöiden asiakasasioiden määrää on tarkasteltu tarkemmin kuvioissa 4 ja 5. Kuvioista 4 käy ilmi, kuinka yksi vastaaja on tuonut hyvinvointineuvolan tiimiin sata omaa asiakastapausta. Kuusi työntekijää ei ole vienyt yhtään omaa asiakasasiaa, loput kymmenen vastaajaa on tuonut tiimiin 1-10 omaa asiakasasiaa. Asiakasasioiden määrä ei välttämättä vastaa täysin todellista, koska osa työntekijöistä ei muistanut täsmällistä viemiensä asiakasasioiden määrää. Näissä tapauksissa on opinnäytetyön tekijä ottanut vapauden käyttää arviota määrästä.



KUVIO 4. Perhetyöntekijöiden viemät omat asiakasasiat hyvinvointineuvolan tiimeihin

Ilmenee, että suurin osa vastaajista ei ole vienyt yhtään työtoverin asiakasasiaa hyvinvointineuvolan tiimeihin (kuvio 5). Sen sijaan suurin osa, eli 11 työntekijää on vienyt omia asiakasasioita hyvinvointineuvolan tiimeihin.



KUVIO 5. Perhetyöntekijöiden viemät muiden työntekijöiden asiakasasiat hyvinvointineuvolan tiimeihin

Kaikki perhetyöntekijät, jota veivät asiakasasioita tiimeihin, kertoivat, että siitä oli hyötyä. Tärkein hyöty on ollut asiakkaan asian eteneminen. Asiakkaita on ohjattu palveluihin tai hänelle on annettu ohjausta ja neuvontaa perheensä pulmiin, kuten kasvatus- ja ruokailuongelmiin. Asiakkaille on usein hyötyä jo siitä, että saavat kertoa mieltään painavista asioista ja kokea kuulluksi tulemisen tunteen. Vastauksista käy ilmi, että asiakkaille on hyöty näkynyt jo siinä, että asia on saatu puhuttua auki ja huoli on tullut näkyväksi. Siitä on helpompi lähteä yhdessä pohtimaan, mitä toimenpiteitä asiakkaan auttamiseksi on tarpeen tehdä. Työntekijät kertovat myös saaneensa tiimistä itse tukea, vahvistusta, neuvoja ja näkökulmia asiakastyöhön, jolloin tiimin hyöty näkyy työntekijän välityksellä asiakkaalle. Eräs työntekijä kertoi kokemuksestaan konsultointituen merkityksestä asiakastyön onnistumisen kannalta:

*Jo perheen tilanteen puhuminen ääneen moniammatillisen tiimin läsnäollessa selvitti itselleni ajatuksiani, jota kautta asiakas sai täsmäapua pulmatilanteessaan (Vastaaaja 6).*

### 5.2.2 Tiedonsiirto hyvinvointineuvolan tiimistä omiin tiimeihin

Perhetyöntekijät veivät hyvinvointineuvolasta saatua tietoa ja osaamista perhetyön tiimeihin enimmäkseen tiedottamalla ja kertomalla (13 vastaajaa). Asiat, joita kerrottiin, olivat esimerkiksi päätetyt asiat, lasten saama apu, asiakkaiden asioista tiimissä heränneet ajatukset ja muita muistuteltiin myös siitä, että työntekijä voi viedä ongelmia ratkaistavaksi hyvinvointineuvolan tiimiin. Mainittiin myös, että asiakkaan asioista ei voi puhua ilman asiakkaan lupaa, mutta asioista tai muiden hyvinvointineuvolan tiimiläisten mielipiteistä voi puhua yleisellä tasolla tai muunneltuina esimerkkeinä (Vastaaaja 1). Kehitysehdotuksia tiedonsiirroille kumpusi vastauksista spontaanisti. Vastaaaja 14 kokee tärkeäksi, että saisi kertoa esimiehelleen perheen tilantesta.

*— että voisi kertoa oleellisen tiedon perheen tilanteesta myös esim. omalle esimiehelle, jotta perhe saisi mahdollisimman ja oikein kohdistetun tuen perhetyöstä.*

Myös lisää aikaa tiedonsiirroille kaivattiin (Vastaaja 15). Eräs vastaaja ei koe saaneensa hyvinvointineuvolan tiimistä tietoa siirrettäväksi perhetyön tiimeihin:

*Meidän tiimissä ei keskustella muusta kuin terv. hoitajien resurssi pulasta. Tiimi ei toimi! eipä niistä paljoa ole tietoa tuotavaksi (Vastaaja 10).*

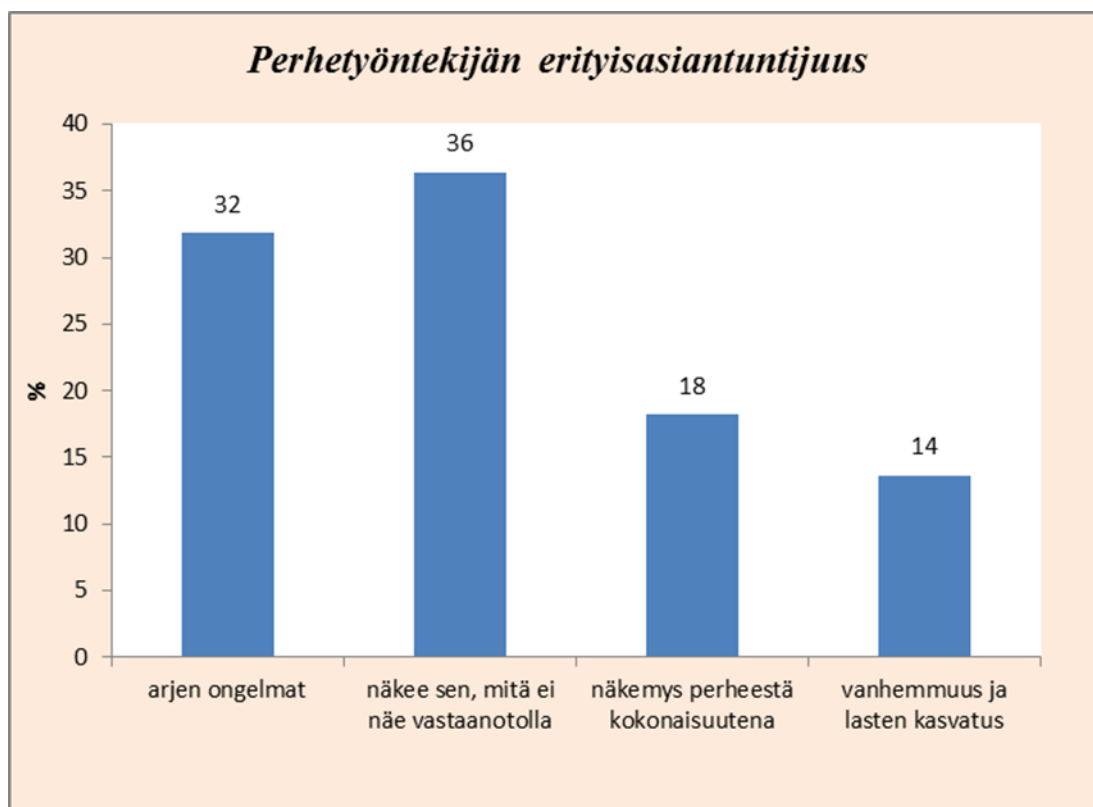
Vastauksessa kiteytyy vastaajan turhautuminen tiimin toimimattomuuteen. Kehitysehdotus käsittää siis koko tiimin toiminnan pelkän tiedonsiirron sijaan. Katsottaessa vastausta moniammatillisuuden portaiden kautta, voi päätellä, että kyseisessä tiimissä toiminta on ensimmäisen portaan moniammatillisuuden tasolla. Keskustelu on rupattelun tasolla ja työntekijöiden, tässä tapauksessa mahdollisen tiiminvetäjän intressien mukaista.

### **5.3 Perhetyöntekijän asiantuntijuus hyvinvointineuvolan tiimissä**

Perhetyöntekijöiltä kysyttiin, että minkälaista erityisasiantuntijuutta he mielestään tuovat tiimiin. Useimmissa vastauksissa mainittiin monta eri tekijää, joista vastaajien erityisasiantuntijuus koostuu. Eniten mainintoja oli siitä, että perhetyöntekijät näkevät ne asiat, joita on helppo peittää vastaanotolla tai ne eivät tule vastaanotolla näkyviin. Runsaasti mainintoja oli myös asiantuntijuudesta arjen ongelmissa. Vastaajat tarkentavat tätä arjen ammattilaisuutta tietämyksellään päivärytmin, ruokailun ja rutiinien merkityksestä ja lasten- ja kodinhoidon osaamisellaan. Näkemys perheestä kokonaisuutena sai 18 % maininnoista. Usein viranomaiset ja auttamisen ammattilaiset tapaavat perheestä vain yhtä henkilöä, esimerkiksi perheen äitiä. Perheen dynamiikka ja keskinäinen vuorovaikutus tai kotitalouden ulkopuolisten henkilöiden vaikutus perheeseen voi tällöin jäädä huomaamatta. Perhetyöntekijöiden näkökulma perheestä on kokonaisuutena ja havainnot asiakasperheestä kokonaisuutena ovatkin huomionarvoisia. Vanhemmuuden ja lasten kasvatuksen erityisosaamisesta oli 14 % maininnoista. (Kuvio 6).

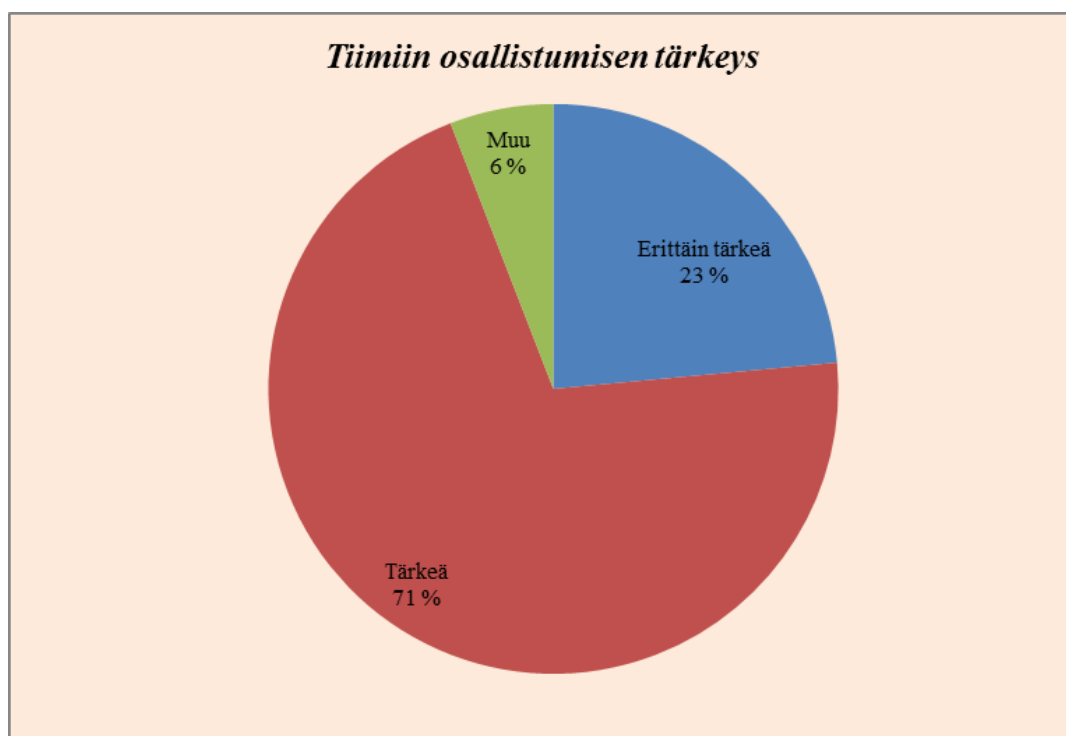
Edellytyksenä asiantuntijuuden kokemukseen on se, että työntekijä pystyy nimeämään erityisen tietämyksensä, eli omaa asianmukaista tietämystä ja hyvän käsityksen osaamisestaan suhteessa muiden osaamiseen (Isopahkala-Bouret 2008, 86). Perhetyöntekijät osasivat kuvailla hyvin asiantuntemuksensa ja olivat tietoisia siitä, että kyseistä asiantuntemusta kotona tehtävästä työstä ei muilla tiimin jäsenillä ole.

Suurimmalla osalla vastaajista on yli 20 vuoden työkokemus perhetyöntekijänä. Heille on rakentunut vahva ammatti-identiteetti ja varmuus siitä, että tietävät, mitä tekevät. Kymmenien vuosien työkokemus työstä perheiden parissa voi myös vahvistaa erityisasiantuntijuutta.



KUVIO 6. Perhetyöntekijöiden tuoma erityisasiantuntemus hyvinvointineuvolan tiimeihin

Lähes kaikki perhetyöntekijät (94 %) kokivat, että heidän oma osallistumisensa tiimiin on tärkeää tai erittäin tärkeää (kuvio 7). Tämä osaltaan voi kertoa, että perhetyöntekijöiden asiantuntijuuden kokemus on vahva. Edellytyksenä asiantuntijuuden kokemukseen on, että henkilö kykenee saamaan itsensä ja muut vakuuttuneeksi siitä, että hänen osaamisensa ja tietämyksensä on niin arvokasta, että sitä voidaan nimittää asiantuntijuudeksi (Isopahkala-Bouret 2008, 90).



KUVIO 7. Perhetyöntekijän kokemus hyvinvointineuvolan tiimiin osallistumisensa tärkeydestä

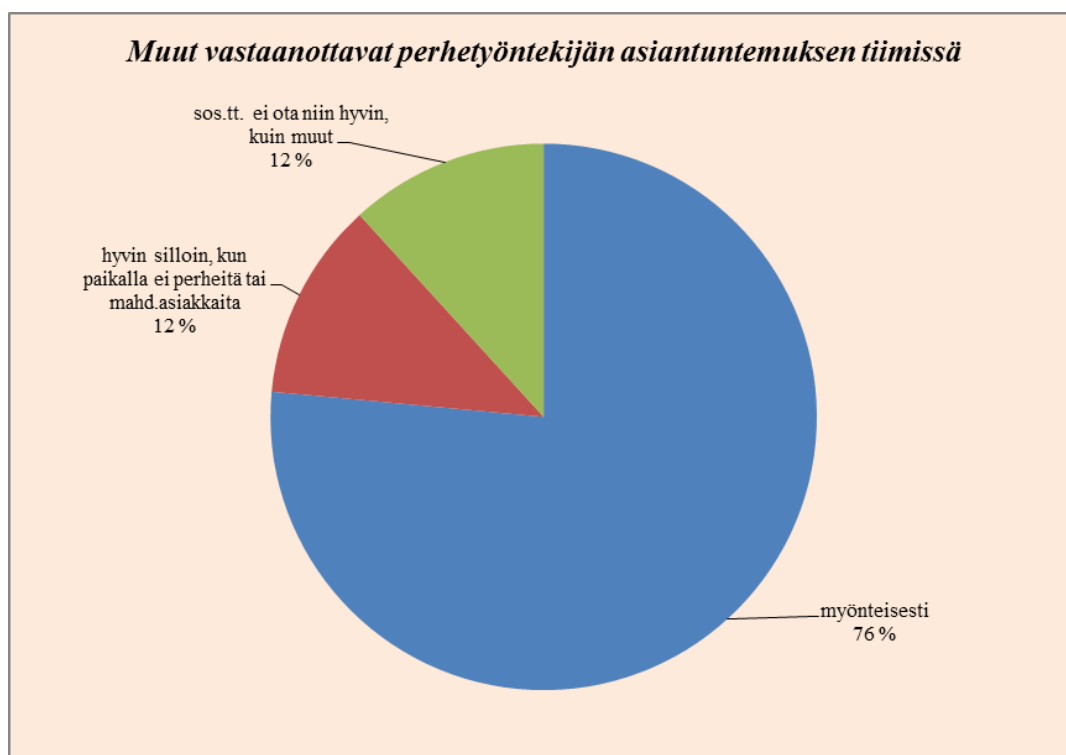
Perhetyöntekijöistä lähes kaikki kokivat asiantuntijuutensa saavansa muilta tiimiläisiltä positiivisen vastaanoton, kuitenkin 24 % perhetyöntekijöistä kokee ehdollisena tämän myönteisen vastaanoton. Mielenkiintoisena seikkana paljastui, että 12 % perhetyöntekijöistä koki, että sosiaalityöntekijät eivät arvosta heidän näkemystään yhtä hyvin kuin muut. 12 % perhetyöntekijöistä koki, että heidän asiantuntemuksensa otetaan vastaan positiivisesti silloin, kuin tiimissä ei ole asiakasperheitä tai mahdollisia muita kuin perhetyön asiakasperheitä. Kun paikalla on perheitä, joita perhetyö ei koske, eivät nämä kyseiset perhetyöntekijät osallistuneet tiimiin. On siis luonnollista, että perhetyöntekijöille voi syntyä kokemus siitä, että heidän asiantuntemusta ei arvosteta silloin kun muita kuin perhetyön asiakasperheitä on paikalla. Toisaalta on tärkeää huomioida, että koska vastaajien määrä oli suppea, ei voida kokemuksia 12 prosentin vastaajamäärästä yleistää. (Kuvio 8.)

Voi olla mahdollista, että tiimiläiset tai tiiminvetäjät ovat ajatelleet, että asiakastapaamisissa ei saa olla liikaa työntekijöitä, jotta asiakkaalle ei tule epämukava olo tiimissä. Toisaalta perhetyöntekijän näkökulmasta voi olla asiakkaalle hyötyä, vaikka asiakas ei olisikaan perhetyön välittömässä tarpeessa. Eräs perhetyöntekijä ilmaisee ytimekkäästi

näkemyksensä, että asiakas ei ole silloin moniammatillisessa tiimissä, jos jokin tiimin kokoonpanoon kuuluva ammattiryhmä puuttuu:

*mielestäni silloin asiakas ei ole ”tiimissä”, kun kaikki sen jäsenet ei ole paikalla. th [terveydenhoitaja] ei voi olettaa että as. [asiakas] ei tule tarvitsemaan perhetyötä milloinkaan (Vastaaja 14).*

Isopahkala-Bouret’n (2008, 91) mukaan henkilön kokemus asiantuntijuudesta voidaan mitätöidä asettamalla kyseenalaiseksi hänen läsnäolonsa ja tietämyksensä tarpeellisuus käsiteltävän asian suhteen (Isopahkala-Bouret 2008, 91). Näin voidaan toimia esimerkiksi sulkemalla henkilö pois asioista käytävästä keskustelusta, tässä tapauksessa asiakastapaamisista.

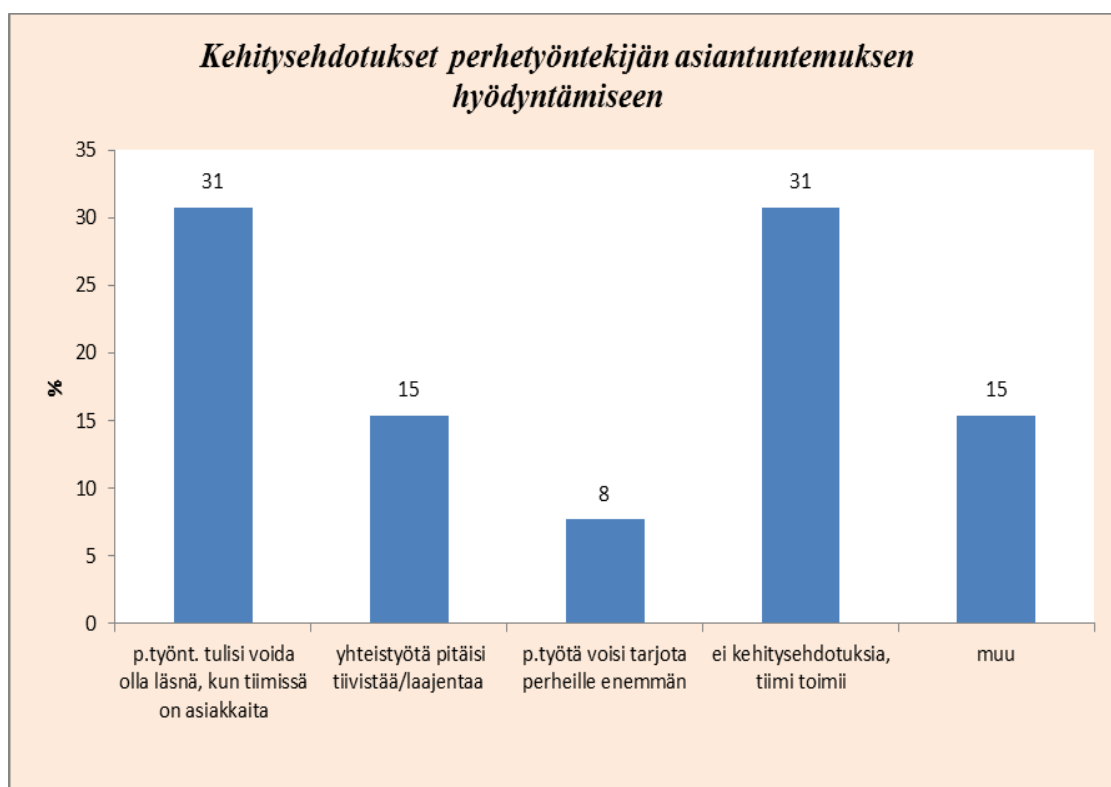


KUVIO 8. Perhetyöntekijöiden kokemus siitä, miten muut hyvinvointineuvolan tiimiläiset vastaanottavat heidän asiantuntemuksensa.

Perhetyöntekijöiltä kysyttiin kehitysehdotuksia siitä, miten heidän asiantuntemustaan voidaan hyödyntää paremmin hyvinvointineuvolan moniammatillisessa tiimissä. Lähes kolmannes vastaajista ilmaisi, että tiimi toimii hyvin, eikä heillä ole kehitysehdotuksia.

Vastaajista 15 % oli sitä mieltä, että yhteistyötä tulisi tiivistää tai laajentaa edelleen. (Kuvio 9.) Eräs vastaaja ehdottaa yhteistyön lisäämiseksi yhteiskäyntejä uusissa perheissä neuvolan terveydenhoitajan kanssa (Vastaaja 17).

Tärkeimpänä kehitysehdotuksena 31 %:lta vastaajista nousi esiin se, että perhetyöntekijöiden tulisi voida olla läsnä tiimissä, kun paikalla on asiakkaita. Tämä on ymmärrettävä näkökulma: mikäli perhetyöntekijät eivät ole asiakkaiden läsnä ollessa paikalla, eivät asiakkaat voi tällöin hyödyntää perhetyön näkökulmaa. Asiakastilanteista ulkopuolelle jäävät perhetyöntekijät käyttivät vastauksissaan sanoja ”syrjäyttää” ja ”sulkea ulkopuolelle”. Tärkeää on tunne siitä, että pystyy vaikuttamaan asioihin ja sen edellytyksenä on päästä osallistumaan itse tekemiseen ja sitä koskeviin neuvotteluihin (Isopahkala-Bouret 2008, 88).



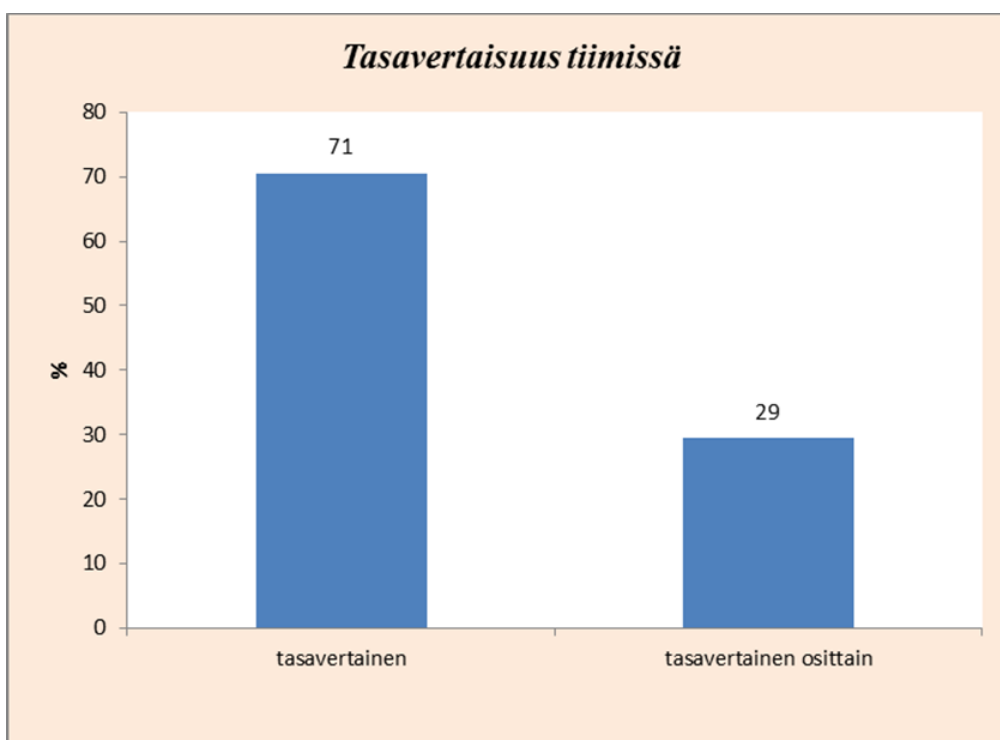
KUVIO 9. Perhetyöntekijöiden kehitysehdotukset asiantuntemuksensa hyödyntämiseen hyvinvointineuvolan tiimissä

Ulkopuolisena työntekijän ei ole mahdollista saada asiaankuuluvaa tietoa eikä sen vuoksi pysty luomaan asioista kokonaiskäsitystä. Asioiden saamaan suuntaan ei pysty vaikuttamaan, mikäli on suljettuna ulkopuolelle. Näin ollen ei myöskään voi saavuttaa kokemusta asiantuntijuudesta. (Isopahkala-Bouret 2008, 91.) Voivatko perhetyöntekijät,

jotka eivät ole päässeet osallistumaan asiakastapaamisiin tiimeissään, kokea tunteen, että ovat päässeet vaikuttamaan asioihin kyseisten asiakasasioiden suhteen? Horjuuko silloin heidän asiantuntijuuden kokemuksensa?

### 5.3 Perhetyöntekijän tasavertaisuus ja rooli tiimissä

Perhetyöntekijöiltä kysyttiin, kokevatko he olevansa tasavertaisia hyvinvointineuvolan tiimissä. Kaikki vastaajat kokivat olevansa tasavertaisia, mutta jopa vajaa kolmannes koki olevansa tasavertainen osittain (kuvio 10.) Huomionarvosta on se, että 80 % eli neljä viidestä niistä, jotka vastasivat kokevansa olevansa osittain tasavertaisia, perustelivat vastaustaan osallistumattomuudellaan asiakastapaamisiin.



KUVIO 10. Perhetyöntekijöiden kokemus tasavertaisuudesta tiimissä

Termiä ”tasavertainen osittain” on analyysin luokittelussa käytetty kattokäsitteenä ilmauksille, joita eivät kuvasta, että vastaajat kokisivat olevansa täysin tasavertaisia tiimissä. Vastauksissa esiintyy muun muassa ilmaukset ”lähestulkoon” tai ”kyllä ja ei”.

Vastaajat kuvailivat tasavertaisuuden näkyvän siinä, että tiimissä on toisia kunnioittava henki (vastaaja 7), tai että

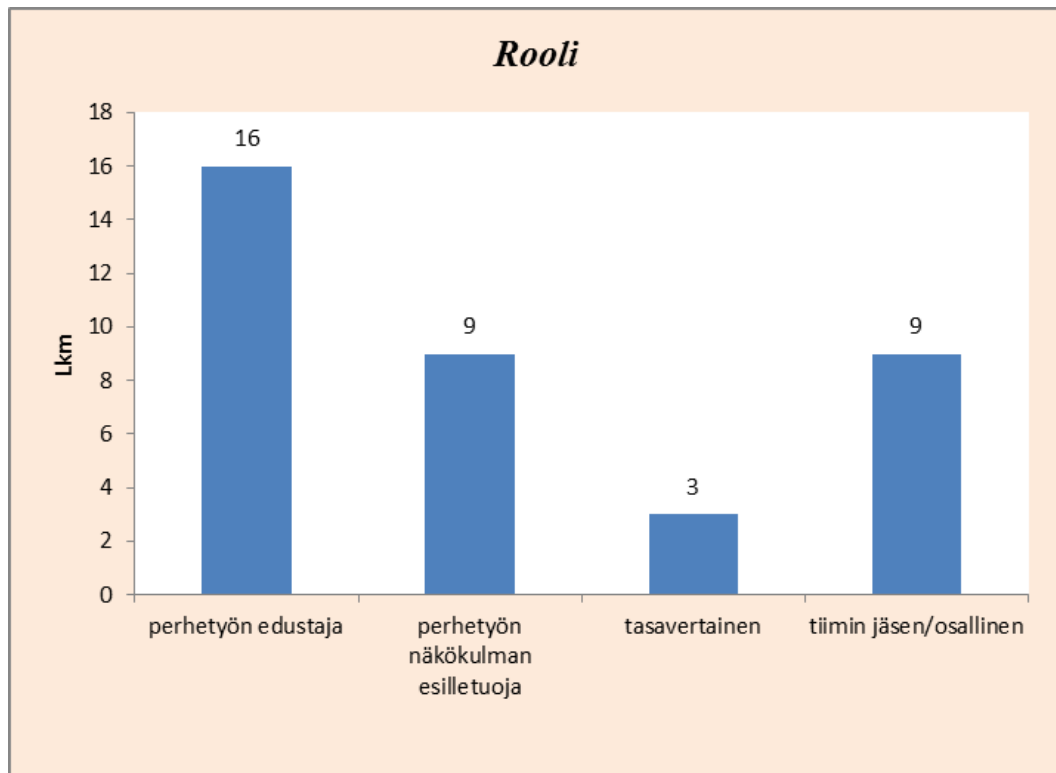
*– – minua kuunnellaan ja minun mielipidettä kysytään. Pyydetään asiakastilanteisiin mukaan (Vastaaja 8).*

Tasavertaisuuden tunne vaikutti kumpuavan pääsääntöisesti kuulluksi tulemisen tunteesta, mielipiteiden kysymisestä, tiimin hyvästä ilmapiiristä ja siitä, että jäsenet tuntevat olevansa tervetulleita tiimiin sekä asiakastilanteisiin mukanaan. Viitaten Isopahkala-Bouret'n (2008, 85) artikkeliin, syntyy asiantuntijuus kokemuksena yksittäiselle henkilölle vuorovaikutteisesti ja tarvitsee sosiaalista tunnustusta muilta, esimerkiksi mielipiteen tai neuvojen kysymistä. Vastauksissa mainittiin usein seikka, että muut kuuntelevat ja kysyvät mielipidettä. Tämän voi nähdä olevan yksi rakennuspalikka perhetyöntekijöiden asiantuntijuuden kokemuksen rakentumisessa kontekstina hyvinvointineuvolan tiimi. (Isopahkala-Bouret 2008, 85; Hakkarainen, Palonen & Paavola 2002, 456 Isopahkala-Bouretn 2008, 85 mukaan.)

Sen sijaan vaikuttavina tekijöinä siihen, että ei tunne oloaan täysin tasa-arvoiseksi tiimissä, mainittiin se, että ei käytä tietokonetta töissä niin paljon kuin muut (vastaaja 16), sekä muiden työntekijöiden itseään korostava asenne ja valikointi, kuka saa osallistua asiakastapaamisiin. Alla olevassa vastauksessa tiivistyy tasavertaisuuden ja muiden vastaanottamiseen liittyvien kysymysten kehityskohdat.

*Sosiaalityöntekijät ja jotkut terveydenhoitajat pitävät itseään paljon tärkeämpinä kuin muita. Tasavertaisuus näkyy, jos kaikki tiimin jäsenet kutsutaan paikalle, eikä valikoida (Vastaaja 4).*

Perhetyöntekijöitä pyydettiin kuvaamaan rooliaan hyvinvointineuvolan tiimissä. Lähes kaikki vastasivat käyttäen useaa eri käsitettä. Vastauksista voitiin havaita neljä eri pääluokkaa: perhetyön edustajan rooli, josta esiintyi 16 mainintaa eli 43 % luokitelluista maininnoista, rooli perhetyön näkökulman esilletuojana ja tiimin jäsenenä tai osallisena saivat kumpikin 9 mainintaa. Kolme mainintaa oli vielä erikseen tasavertaisuudesta. (Kuvio 11.)

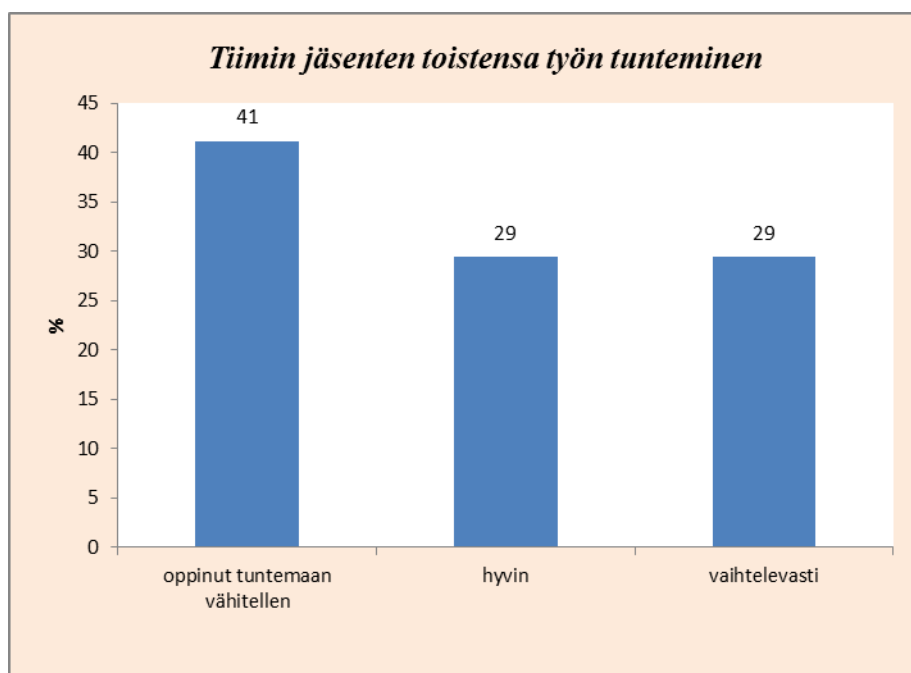


KUVIO 11. Perhetyöntekijän kuvaus roolistaan hyvinvointineuvolan tiimissä

Roolikuvauksia voisi vielä tiivistää kahteen luokkaan näistä neljästä. Vastausten perusteella tärkeimpänä roolina perhetyöntekijöille hyvinvointineuvolan tiimissä oli perhetyön ”sanansaattajan” rooli. Toisena esiintyi tiimin (tasavertaisen) jäsenen rooli.

#### 5.4 Moniammatillisuus hyvinvointineuvolan tiimissä

Tiimin toiminnan kannalta on tärkeää, että tiimiläiset tuntevat toistensa työtä. Perhetyöntekijöiltä kysyttiin, kuinka tiimin jäsenet tuntevat toisensa työkuva. Vastaukset luokiteltiin kolmeen luokkaan. Havaittavissa on, että enemmistö kokee, että tiimiläiset ovat vähitellen oppineet tuntemaan toistensa työnkuvan. Alle kolmannes vastaajista kertoo, että tiimiläiset tuntevat toistensa työkuvan hyvin. Vastaava määrä työntekijöistä kokee toistensa tuntemisen vaihtelevana. (Kuvio 12.)



KUVIO 12. Hyvinvointineuvolan tiimin jäsenten toistensa työn tunteminen

Vastauksista on havaittavissa, että tutustuminen ja keskusteleminen omasta ja muiden työnkuvasta on tärkeää. Kangaspunta totesi jo vuonna 2007, että perhetyöntekijöiden kokemuksen mukaan tiimityö tuo perhetyöntekijöiden työtä tutuksi muille tiimin jäsenille (Kangaspunta 2007, 18). Hyvinvointineuvolan käynnistymisvaiheessa olevien ohjattujen tiimiytymispalavereiden tarkoituksena on saada tiimiläiset tutustumaan toisiinsa ja toistensa työhön. Kuitenkin vastauksista on havaittavissa, että joissakin tiimeissä omista työnkuvista keskusteleminen voisi olla hyödyksi. Eräs perhetyöntekijä ehdottaa, että olisi hyvä, jos jokainen tiimiläinen kertoisi omasta työnkuvastaan. Se tarkoittaisi asiaa, sillä jokaisessa työssä tapahtuu välillä muutoksia. (Vastaja 13.) Varsinkin tiimin alkuvaiheessa on hyödyllistä käyttää aikaa tutustuakseen toisiinsa ja heidän työnkuviinsa.

*Kun tiimi aloitettiin, puhuttiin paljon itsestä ja ammatista, opittiin tuntemaan toisiamme. (Vastaja 3.)*

Ensimmäisen portaan moniammatillisuuden vaihe tai ryhmän kehitysvaiheiden ensimmäinen, muotoutumisvaihe ovat aikaa, jossa itsestään kertomisen kautta päästään eteenpäin seuraaviin vaiheisiin, kohti dialogista keskustelukulttuuria.

Perhetyöntekijän työ poikkeaa muiden tiimiläisten työstä siinä, että työtä ei tehdä vastaanotolla. Perhetyöntekijän työnkuva vaatii aukaisemista, jotta muut ymmärtävät sen:

*Kaikki muut tekee vastaanotoilla työtään, kotikäynnit olisi monelle oppimisen paikka säännöllisesti tehtynä. Moni olettaa, että olemme ”siivoojia” sitä käsitystä olen tarkennellut. (Vastaaja 7.)*

Vastausten perusteella useat perhetyöntekijät ovat aktiivisesti kertoneet perhetyöstä, jotta muut oppisivat tuntemaan perhetyötä paremmin. Perhetyöntekijät mainitsevat vastauksissaan kaksi ammattiryhmää, joiden työnkuva on heille hieman epäselvä: perheneuvolan työntekijä (Vastaaja 16) ja sosiaalityöntekijä (vastaaja 1). Parhaiten jotkin perhetyöntekijät mainitsivat tuntevansa terveydenhoitajan työtä (vastaajat 14, 1) ja lääkärin työtä (vastaaja 1).

Moniammatillisuuden portaiden toisella portaalla on opittu tuntemaan toisia ja mielenkiinto on herännyt toisia ammattiryhmiä kohtaan. Vastuksista voisi päätellä, että useat tiimit ovat toiset portaan moniammatillisuuden kohdalla.

Kysymykseen haasteista tiimityössä oman osaamisen esilletuomisen näkökulmasta vastasi 14 vastaajaa. Heistä kolme oli sitä mieltä, että haasteita ei ole, sillä tiimit toimivat hyvin. Lopussa vastauksista mainittiin erilaisia asioita. Vastaaja 4 näkee haasteena tasavertaisen huomioimisen:

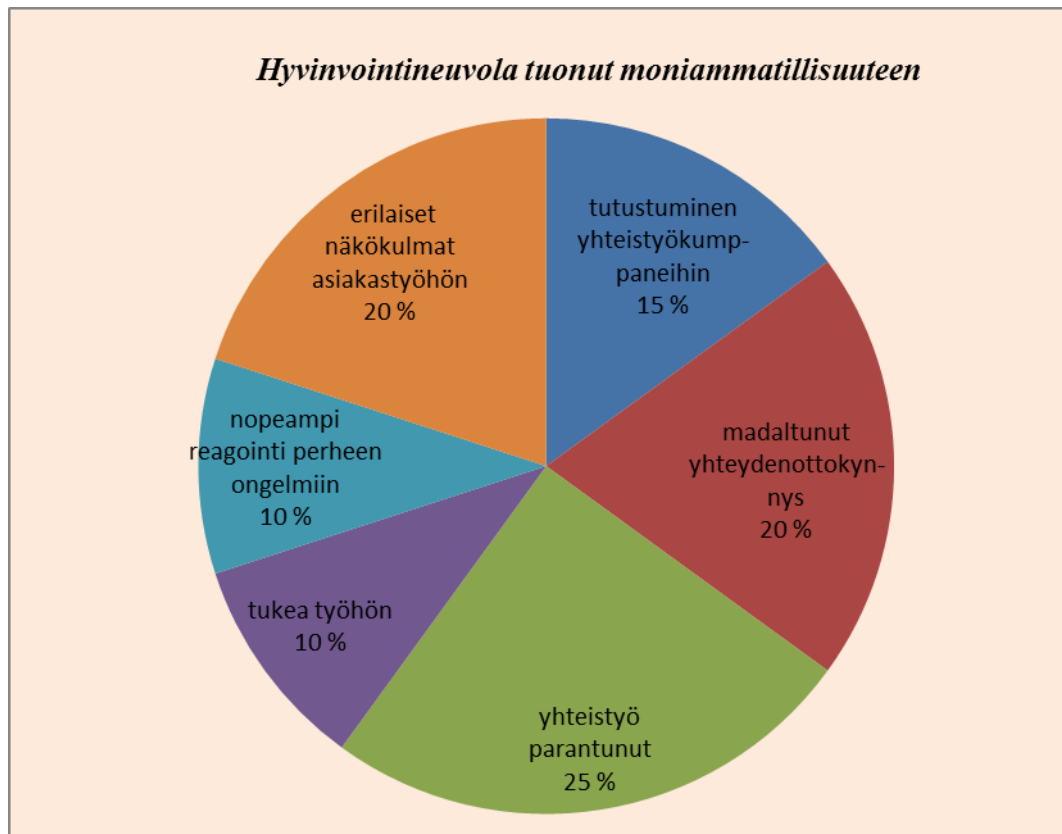
*Tiimiläisten tulee kohdella kaikkia tasavertaisesti ja kysyä mielipiteitä.*

Luonnollisesti haasteena voi olla se, että käsiteltävät asiakastapaukset eivät ole entuudestaan tuttuja työntekijälle (vastaaja 16), tai perheen tilanne on niin haastava, että perhetyö ei ole ratkaisu enää (vastaaja 17). Edellä mainitut haastekohdat eivät kuitenkaan liity varsinaiseen tiimitoimintaan, vaan tiimin käsittelemiin asioihin. Voidaan olettaa, että itse tiimin toimintaan kyseiset vastaajat ovat tyytyväisiä. Huomionarvoisen näkökulman esitti vastaaja 14 tiedonkulun tärkeydestä ja siitä, että haasteena on perhetyöntekijän käytännön asiantuntijuuden hyödyntäminen myös silloin, kun perhe ei ole perhetyön asiakas. Sen sijaan pitkään toimineessa tiimissä näyttäisi olevan vähemmän haasteita oman osaamisen esilletuonnissa:

*Eipä ihmeempiä, meidän tiimi on toiminut jo pitkään yhdessä, luottamus on (Vastaja 3).*

Lomakehaastattelussa kysyttiin perhetyöntekijöiden mielipidettä siitä, mitä uutta hyvinvointineuvola on tuonut moniammatillisuuteen (kuvio 13). Vastajat mainitsivat useita erilaisia asioita, jotkin kirjoittivat monta eri tekijää. Kaikki maininnat luokiteltiin, luokkia saatiin yhteensä kuusi. Tärkeimpänä tekijänä vastaajat kokivat parantuneen yhteistyön. Yhteistyön koettiin parantuneen monella eri tavalla, esimerkiksi sen koettiin helpottuneen ja lisääntyneen. Toiseksi eniten mainintoja saivat erilaiset näkökulmat asiakastyöhön sekä madaltunut yhteydenottokynnys, molemmilla 20 % maininnoista. Tiimissä on mahdollisuus saada työssä esiintyviin ongelmatilanteisiin eri ammattikuntien näkemystä samanaikaisesti, mitä ei esimerkiksi omasta työyhteisöstä ole mahdollista saada. Mahdollisuus monialaisiin näkökulmiin onkin rikkaus. Madaltunut yhteydenottokynnys voi olla seurausta yhteistyökumppaneihin tutustumisesta, jota mainittiin 15 % vastauksista. Matalammasta yhteydenottokynnyksestä seurauksena voidaan nähdä nopeampi puuttuminen perheen ongelmiin, jota mainittiin 10 % maininnoista. Tuen saaminen työhön mainittiin myös 10 % maininnoista.

Eräs perhetyöntekijä kirjoittaa, että ”ilman hyvinvointineuvolaa yhteistyö olisi minimaalista” (Vastaja 4). Huolestuttavaa onkin, että kuinka perheiden asioita on pystytty aikaisemmin hoitamaan yhteistyössä ilman hyvinvointineuvolaa.



KUVIO 13. Mitä uutta hyvinvointineuvola on tuonut moniammatillisuuteen?

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Hyvinvointineuvolatoiminta laajenee kaikkiin Tampereen neuvoloihin ja moniammatillinen tiimitoiminta tulee olemaan näin pysyvä osa neuvolatoimintaa. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää tiimitoiminnan kehittämiseen ja aloittelevien tiimien tueksi, jotta perhetyöntekijöiden osaamista pystytään paremmin hyödyntämään. Perhetyöntekijöillä on runsaasti asiantuntemusta aihepiiristä, joka koskettaa jokaisen lapsiperheen arkea: vanhemmuus, lasten kasvatusta, kodinhoito, rutiinit ja päivärytmi. Joillakin Tampereen perhetyöntekijöillä on myös erityisosaamista intensiivisestä vauvaperhetyöstä, jossa keskitytään varhaisen vuorovaikutuksen tukemiseen.

Perhetyöntekijät pystyvät havainnoimaan työssään asioita, joita asiakas pystyy peittämään vastaanotolla tai ne eivät muuten tule siellä ilmi. Opinnäytetyön tutkimuksesta käy ilmi, että tämä näköalapaikka asiakkaiden arkeen on perhetyöntekijän tärkein asiantuntijuuden osa-alue tiimin jäsenenä. Voi kuvitella tilanteen, kuinka terveydenhoitajan vastaanotolla asioi reipas, tyylikkäästi pukeutunut äiti ja kalliissa vaunuissa rauhallisesti nukkuvaa vauva. Äiti kertoo vauvan isä olevan töissä, eikä siksi päässyt vastaanotolle mukaan. Hän vakuuttelee asioiden olevan todella hyvin ja että vauva nukkuu yöt hyvin. Perhetyöntekijä havaitsee kotikäynnillä sen sijaan asioita, jotka kertovat jostain muusta. Kotona on sekaista, imuri on mennyt rikki pari viikkoa sitten, eikä ole varaa hankkia uutta. Lapsen isää ei ole näkynyt muutama viikkoon, hänellä saattaa olla vankilareissu edessä. Isä ei välitä hoitaa lastaan eikä osallistu perheen arkeen tai taloudellisiin menoihin. Koska pariskunta kuitenkin asuu virallisesti yhdessä, ei äiti saa yksinhuoltajan etuuksia. Tiskipöydällä on tyhjiä siideripulloja, kaapissa on rauhoittavia lääkkeitä. Äiti paljastaa ottavansa unilääkkeen lähes joka ilta, eikä herää välttämättä yöllä vauvan itkuun. Keittiön pöydällä on pino avaamattomia laskuja perintätoimistoista sekä sähkölaitokselta kirje, jossa kerrotaan, että sähkökatkaistaan viikon kuluttua, mikäli laskua ei makseta. (Keksitty esimerkki.)

Edellä mainitun esimerkkitalanteen avulla pyritään havainnollistamaan perhetyöntekijän näköalapaikkaa, ikkunaa asiakkaan arkeen. Tätä erityisasemaa sekä sen tuomaa asiantuntemusta on tärkeää hyödyntää hyvinvointineuvolan tiimissä. Vaikka perhe ei olisi perhetyön tarpeessa, voi perhetyöntekijä tarjota perhettä hyödyttävää arvokasta osaa-

mista. Siksi voi olla tärkeää keskustella perhetyöntekijöiden osallistumisesta tiimien asiakastapaamisiin. On kuitenkin hyvä huomioda, että perhetyöntekijöiden osallistumattomuus muiden työntekijöiden asiakastapaamisiin oli vain joidenkin tiimien käytäntö. Tuloksista päätellen tasavertaisuuden kokemukseen tärkein vaikuttava tekijä on asiakastapaamisiin osallistuminen.

Tärkeimpiä havaintoja kehityskohdista perhetyöntekijöiden huomioimiseen tiimeissä ja tiimien yleiseen toimimiseen on kaksi. Ensimmäisenä on neuvottelu siitä, ketkä osallistuvat asiakastapaamisiin, mitä edellä käsiteltiin. Toisena kehityskohtana on tiimiläisten työnkuvien selventäminen. Lähes kolmannes perhetyöntekijöistä tuntee muiden tiimiläisten työtä vaihtelevasti. Suurin osa kertoi oppineensa vähitellen tuntemaan muiden työtä. Erityisesti aloittelevissa tiimeissä voisi olla hyödyllistä käydä tiimiläisten ammatteja ja työnkuvia läpi tarkemmin. Tietojen päivittäminen säännöllisesti pidempäänkin toimineissa tiimeissä voisi olla hyödyksi. Liian vähäinen tieto muiden työnkuvasta onkin tyypillinen ongelma moniammatillisessa yhteistyössä (Sirkka 2005, 9). Perhetyöntekijän työnkuvasta on tärkeä myös muiden saada tietoa. Esimerkiksi Järvinen ja Taa-jamo (2008, 17) kirjoittavat, että perhetyöntekijän osaaminen ja työnkuva tulee tutuksi yhteistyön kautta muille ammattilaisille. Eräs perhetyöntekijä kirjoittaa, että monet olettavat perhetyöntekijöiden olevan siivoojia. Myös tämänkaltaisten ajatusten oikaisemiseksi runsaampi keskusteleminen omista työnkuvista voisi olla aiheellista. Suurimmaksi osaksi perhetyöntekijät kuitenkin arvioivat, että heidän työnsä on muille tuttua.

Vastausten perusteella hyvinvointineuvolan tiimi tukee perhetyöntekijöiden työtä. Perhetyöntekijät hyötyvät monella eri tavalla hyvinvointineuvolan tiimin jäsenyydestä. Ennen kaikkea asiakastyötä hyödyttää mahdollisuus viedä asiakkaiden asioita eteenpäin. Asiakkaiden asioiden eteenpäinvieminen voi tarkoittaa monia erilaisia asioita tilanteesta riippuen, kuten asiakkaan ohjaamista palveluihin. Perhetyöntekijät saavat tiimistä runsaasti tietoa, vinkkejä ja työkaluja työhönsä. Tiimin myötä myös perhetyöntekijöiden oma varmuus ja ammatillisuuden kokemus vahvistuvat, mikä tukee heidän tekemäänsä työtä. Myös muut perhetyöntekijät hyötyvät yksittäisen työntekijän tiimijäsenyydestä, kun perhetyöntekijät tuovat hyvinvointineuvolan tiimeistä tietoa omiin perhetyön tiimeihinsä. Muilla perhetyöntekijöillä on mahdollisuus antaa asiakasasioita vietäväksi hyvinvointineuvolan tiimiin tiimin jäsenen kautta. Tätä mahdollisuutta on hyödynnetty

jonkin verran, mutta suurin osa perhetyöntekijöistä ei ole vienyt kollegoidensa asiakasasioita hyvinvointineuvolan tiimeihin.

Perhetyöntekijät kokevat merkityksensä tiimin jäsenenä varsin tärkeänä ja he osaavat hyvin nimetä oman erityisasiantuntemuksensa. Koska perhetyöntekijöillä on sellaista asiantuntemusta, mitä muilla tiimin jäsenillä ei ole, toimii se perusteluna perhetyöntekijöiden osallistumisen tärkeyteen. Kaikki perhetyöntekijät ovat kertomansa mukaan tasavertaisia tiimin jäseniä, mutta jopa vajaa kolmannes kokee olevansa tasavertainen vain osittain. Perhetyöntekijöiden tärkein rooli hyvinvointineuvolan tiimissä on perhetyön ”sanansaattajan” rooli. Taulukkoon 3 on tiivistetty keskeiset vastaukset tutkimuskysymyksiin.

TAULUKKO 3. Tutkimuskysymysten tulosten yhteenveto

Tutkimuskysymykset	Tulokset
1. Millä tavalla hyvinvointineuvolan tiimi tukee perhetyöntekijän työtä?	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mahdollisuus viedä asiakkaan asiaa eteenpäin paremmin <ul style="list-style-type: none"> <li>• palveluohjaus</li> <li>• konsultointituki</li> </ul> </li> <li>➤ Lisää tietoa <ul style="list-style-type: none"> <li>• työkaluja</li> <li>• ohjeita</li> </ul> </li> <li>➤ Ammatillisuuden ja varmuudentunteen vahvistuminen</li> </ul>
2. Minkälainen merkitys perhetyöntekijällä on hyvinvointineuvolan tiimissä?	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Asiantuntemus: <ul style="list-style-type: none"> <li>• havaitsee sen, mitä ei vastaanotolla nähdä</li> <li>• Perheen arjen toiminta, käsitys perheestä kokonaisuutena</li> </ul> </li> <li>➤ Melko tasavertainen jäsen, perhetyön edustaja</li> <li>➤ Merkitys tiimissä tärkeä</li> </ul>
3. Miten perhetyöntekijän asiantuntijuutta voidaan hyödyntää paremmin hyvinvointineuvolan tiimissä?	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Keskustelu tiimin jäsenten työnkuvista</li> <li>➤ Keskustelu perhetyöntekijöiden osallistumisesta asiakastapaamiin</li> </ul>

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen on ollut sosionomi (AMK) -opintojeni haasteellisimpia tehtäviä. Prosessi opinnäytetyön idean syntymisestä ja työelämätahon kanssa neuvottelusta valmiiseen työhön on sisältänyt kompastuskiviä ja umpikujia, mutta myös onnistumisen iloa ja ylpeyttä valmistuneesta työstä. Opinnäytetyön tekeminen on vahvistanut projektihallintataitojani ja kykyäni pitkäjänteiseen, itsenäiseen työhön.

Opinnäytetyö vastasi tutkimuskysymyksiin. Olosuhteisiin nähden kyselylomakkeen laatiminen onnistui hyvin, ja erityisesti perhetyöntekijöiden kannustaminen vastaamaan. Vastausprosenttiin voikin olla erittäin tyytyväinen. Jälkikäteen ajateltuna lomakehaastattelu olisi voinut olla suppeampi. Aineiston määrä olisi riittänyt huomattavasti laajempaan tutkimukseen, kuin mihin opinnäytetyöllä pyritään. Myös kysymyksenasettelussa olisi ollut järkevää käyttää enemmän asteikkokysymyksiä avointen kysymysten lisäksi tai sijaan. Näin olisi saavutettu luotettavampaa määrällisesti analysoitavaa materiaalia. Avointen kysymysten vastausten muuttaminen määrällisesti analysoitavaan muotoon oli haasteellista, erityisesti kun vastaajat esittivät lukuisia vastauksia joihinkin yksittäisiin kysymyksiin. Kaiken kaikkiaan voin olla varsin tyytyväinen opinnäytetyöhöni ja uskon siitä olevan hyötyä työelämätaholle.

Koen tärkeäksi tukea ennaltaehkäisevän lastensuojelun työmuotoja Tampereella ja siksi on ikävää kuulla uutisia jonkin ennaltaehkäisevän toiminnan lakkauttamisesta tai resursien pienentämisestä. Ilokseni opinnäytetyön tuloksien pohjalta hyvinvointineuvolan tiimitoiminta on ennaltaehkäisevän työn muotona onnistunut, ainakin perhetyöntekijöiden näkökulmasta. Myös hyvinvointineuvolan pilottivaiheesta tehty tutkimus osoittaa, että jopa varsin pieni moniammatillinen panos vaikuttaa positiivisesti perheen ongelmiin (Kangaspunta ym. 2005, Kangaspunnan & Värriin 2007, 2 mukaan).

Moniammatillinen tiimitoiminta hyvinvointineuvoloissa on kehittänyt varsinkin alueellista yhteistyötä eri toimijoiden ja ammattiryhmien välillä huomattavasti. Aiheen tutkiminen ja kehittäminen edelleen on tärkeää. Erään lomakehaastattelun loppuun oli perhetyöntekijä kirjoittanut, että on hienoa, kun hyvinvointineuvoloiden tiimityötä tutkitaan.

Hän kiitti minua ja totesi, että ”pidän itse tätä työtä erittäin tärkeänä ja saan paljon tämänkaltaisesta työstä”.

Jatkotutkimuksena voisi olla mielenkiintoista tutkia muiden työntekijöiden kokemuksia hyvinvointineuvoloiden tiimeistä esimerkiksi ryhmähaastatteluna. Asiakkaiden kokemuksia hyvinvointineuvoloiden tiimeistä olisi tärkeä tutkia myös enemmän. Esimerkiksi tässä opinnäytetyössä esiin noussut seikka perhetyöntekijöiden osallistumattomuudesta joidenkin tiimien asiakastapaamisiin herättää kiinnostuksen selvittää asiakkaiden näkökulmaa; kuinka he kokevat perhetyöntekijöiden asiantuntemuksen hyvinvointineuvolan moniammatillisessa tiimissä?

Southamptonin yliopiston terveydenhuollon innovaatioyksikön johtaja Debra Humphris (2007, 48) kirjoittaa, että huomattavana haasteena on kehittää nykyisten ja tulevien työntekijöiden kykyä ja taitoja toimia moniammatillisissa, tehokkaaseen yhteistyöhön kykenevissä tiimeissä. Sosiaali- ja terveydenhuollon sektoreilla on kasvava tarve yhteistyöhön eri ammattikuntien ja toimijoiden välillä. (Humphris 2007 48, 53.)

Suomessa on havaittu, että moniammatillisuus haastaa nykypäivän koulutusorganisaatiot. Koulutuksissa tulisi huomioida paremmin, millaisia valmiuksia moniammatillinen työtapaa vaatii työntekijältä. Moniammatillista yhdessä tekemistä ja suunnittelua tulisi-kin harjoittaa enemmän opiskelijoilla koulutusten aikana. (Järvinen & Taajamo 2008, 14.) Esimerkiksi Tampereen ammattikorkeakoulussa voitaisiin terveydenhuoltoalan ja sosiaalialan opiskelijoilla teettää enemmän yhteisiä projekteja, minkä avulla eri alojen opiskelijat voisivat luonnollisesti harjoittaa yhteistyötä.

## LÄHTEET

- Anttila-Varpula, E. & Tuomela-Jaskari S. 2011. Etelä-Pohjanmaan lapset, nuoret ja lapsiperheet – kehittämishanke. Kannanotto ehkäisevän perhetyön merkityksestä 1.9.2011. KASTE – ohjelma.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Jyväskylä: Vastapaino.
- Heino, T. 2008. Lastensuojelun avohuolto ja perhetyö: kehitys, nykytila, haasteet ja kehittämisehdotukset. Selvitys lastensuojelun kehittämisohjelmalle. Helsinki: Stakes.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 2009. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Tammi.
- Humphris, D. 2007. Multiprofessional working, interprofessional learning and primary care: A way forward? *Contemporary Nurse* 26, (1). 48–55.
- Ikonen, E-R. & Julkunen, S. 2007. Kehittyvä kotihoito. Helsinki: Edita.
- Isoherranen, K. 1991. Sosiaalipsykologiaa keskiasteelle. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Isoherranen, K., Rekola, L., & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Isopahkala-Bouret, U. 2008. Asiantuntijuus kokemuksena. *Aikuiskasvatus* 2/2008.Vol. 28. 84–93.
- Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Porvoo-Helsinki-Juva: WSOY.
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M., Virolainen, A. Perheen parhaaksi. 2007. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Järvinen, R. & Taajamo, T. 2008. Moniammatillisuuden haasteet ja mahdollisuudet perhetyössä. Teoksessa Noppari, E. (toim.) Monialaiset verkostot perheitä tukemassa. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. B raportteja 38. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Kangaspunta, R. 2007. Hyvinvointineuvola – toimintamalli Tampereella 2007. Power-Point -esitys. Perhetyö perheiden elämässä –seminaari 13.6 2007.
- Kangaspunta, R. & Värri, M. 2007. Hyvinvointineuvola – toimintamalli Tampereella 2007. Hyvinvointipalvelujen julkaisuja. 11/2007. Tampere: Tampereen kaupunki, hyvinvointipalvelut/avopalvelut.
- Karila, K. & Nummenmaa, A. R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen - kuvauskohteenä päiväkotia. Helsinki: WSOY.
- Kontio, Mari. Moniammatillinen yhteistyö. 2010. TUKEVA –hankkeen julkaisuja. Oulu: TUKEVA.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 2. 2. laitos. 3., uudistettu painos. Helsinki: International Methelp Ky.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. 2. painos. Oy Unipress AB. Kuopio.

Niemistö, R. 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdotukset. 5., uudistettu painos. Helsinki: Palmenia-Kustannus.

Nurminen, M. 2012a. Suunnittelija. Lapsiperheiden sosiaalipalvelut. Tampereen kaupunki. Haastattelu 25.1.2012. Haastattelijat Jokinen, M. & Karodia, T. Tampere.

Nurminen, M. 2012b. suunnittelija. Lapsiperheiden sosiaalipalvelut. Tampereen kaupunki. Sähköpostiin viittaaminen. Sähköpostiviesti. minna.nurminen@tampere.fi. Luettu 5.11.2012.

Reijonen, M. (toim.) 2005. Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Keuruu: PS-kustannus.

Rimpelä, M. 2007. Hyvinvointineuvola lapsiperheiden tukena: Ideasta toteutukseen. Stakes/KHS/Terveystietokeskus. Stakes.

Rosenberg, E. 2001. Lapsiperheiden kotipalvelun rakentuminen Kivikon sosiaalipalvelutoimiston alueella. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston selvityksiä. 2001:5. Helsinki: Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.

Seikkula, J. & Arnkil T. E. 2005. Dialoginen verkostotyö. 1. painos. Helsinki: Tammi.

Sippu, E., Vepsäläinen, E., & Kaasalainen, M. 2011. Kotona lapsen paras - Aluehallintoviraston väliintulon vaikutukset lapsiperheiden kotipalvelun järjestämiseen. Etelä-Suomen aluehallintoviraston julkaisuja. 11/2011. Hämeenlinna: Etelä-Suomen aluehallintovirasto.

Sirkka, K. Kynnysten ylityksiä moniammatillisen perhetyön arjessa. Jaketaan vanhempain - projektin ulkoisen arvioinnin raportti. Sarja B. Raportit 6/2005. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Suomen Akatemia. 2012. Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet 2003. Suomen Akatemian julkaisuja. Päivitetty 23.7.2012. Luettu 12.9.2012. <http://www.aka.fi/julkaisut>.

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710.

STM. 2009. Neuvolatoiminta, koulu- ja opiskeluterveydenhuolto sekä ehkäisevä suun terveydenhuolto. Asetuksen (380/2009) perustelut ja soveltamisohjeet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:20. Helsinki: STM.

Tampereen kaupunki. 2006. Hyvinvointineuvola. Päivitetty 17.1.2012. Luettu 28.2.2012. <http://www.tampere.fi/terveyspalvelut/neuvolat/hyvinvointineuvola.html>

Tampereen kaupunki. 2009a. Palvelustrategia. Lasten ja nuorten kasvun tukeminen. Lasten ja nuorten palvelujen lautakunta.

Tampereen kaupunki. 2009b. Perhetyön kriteerit. Lasten ja nuorten palvelujen lautakunta. Hyvinvointipalvelut. Yleinen sosiaalityö. Perhetyö. Hyväksytty 27.8.2009. Päivitetty 1.2.2010. Luettu 1.11.2012. <http://www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/perhetyo.html>

Tampereen kaupunki. 2010. Hyvinvointineuvolan strateginen toteutus ja suunnittelu 2010–2013. 2010.

Tampereen kaupunki. 2012a. Perhetyö. Päivitetty 14.2.2012. Luettu 24.2.2012. <http://www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/perhetyo.html>

Tampereen kaupunki. 2012b. Viestintä. Lasten ja nuorten palveluihin säästöjä loppuvuonna. Päivitetty 29.05.2012. Luettu 28.9.2012. <http://www.tampere.fi/tampereinfo/viestinta/tiedotteet/2012/67zk0IfrI.html>

Taponen, A. 2012. Perheryhmä auttoi nuoria äitejä, kun seinät kaatuivat päälle. Aamulehti 3.9.2012, 8.

THL. 2012a. Lastensuojelun käsikirja. Perhetyö. Päivitetty 9.2.2012. Luettu 23.2.2012. [http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/ehkaiseva\\_lastensuojelu/toimintamuotoja/perhetyo/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/ehkaiseva_lastensuojelu/toimintamuotoja/perhetyo/)

THL. 2012b. Perhekeskus. Perhekeskus kunnissa. Päivitetty 28.8.2012. Luettu 4.10.2012. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/PERHE-hanke/Kuntahankkeet/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 8., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

## LIITTEET

1 (5)

### Liite 1. Lomakehaastattelu perhetyöntekijöille

(alkuperäinen TAMK:n virallisella kirjepohjalla)

Lomakehaastattelu perhetyöntekijän roolista hyvinvointineuvolan tiimissä

Voit jatkaa vastauksiasi paperin taustapuolelle. Merkitse tällöin vastauksen yhteyteen kysymyksen numero ja kirjain. Haastattelu on teemoiteltu viiteen eri osa-alueeseen. Täytettyäsi haastattelulomakkeen sulje se oheiseen kirjekuoreen ja toimita oman alueesi perhetyönohjaajalle, jolta vastaukset välittyvät tutkijalle.

Tiedustelut/heränneet kysymykset:

Taika Karodia

[taika.karodia@piramk.fi](mailto:taika.karodia@piramk.fi)

p. [REDACTED]

#### 1. Taustakysymykset (rastita oikea vaihtoehto)

a) Mikä on koulutuksesi?

- a) Kodinhoitaja                      b) Lähihoitaja                      c) Sosionomi  
d) Muu

b) Millä alueella toimit perhetyöntekijänä?

- a) Itä                      b) Länsi                      c) Etelä                      d) Keskinen

c) Kuinka monta vuotta olet toiminut perhetyöntekijänä?

- a) yli 20                      b) 15-19                      c) 10-14                      d) 5-9                      e) 0-4

d) Kuinka monta vuotta olet ollut mukana hyvinvointineuvolan tiimien toiminnassa?

- a) 8-11                      b) 4-7                      c) 0-3

(jatkuu)

## 2. Asiantuntijuus ja osaaminen

2 (5)

a) Kuvaile rooliasi hyvinvointineuvolan tiimissä

---

---

---

---

---

---

b) Miten tärkeää mielestäsi on oma osallistumisesi hyvinvointineuvolan tiimiin? Miksi?

---

---

---

---

---

c) Minkälaista erityisasiantuntemusta sinulla on antaa tiimiin?

---

---

---

---

---

---

(jatkuu)

## 3. Osaamisen näkyminen hyvinvointineuvolan tiimissä

3 (5)

a) Kuvaile, miten asiantuntijuutesi saa tilaa hyvinvointineuvolan tiimissä ja miten tuot sitä tiimissä esiin?

---

---

---

---

b) Miten muut ammattiryhmät ottavat vastaan asiantuntemuksesi tiimissä?

---

---

---

---

---

---

d) Mitä kehitysehdotuksia sinulla on perhetyöntekijän asiantuntijuuden hyödyntämiseen tiimeissä?

---

---

---

---

---

e) Koetko olevasi tasavertainen muiden tiimiläisten kanssa? Kuinka tämä näkyy?

---

---

---

---

---

(jatkuu)

## 4. Hyvinvointineuvolan tiimin hyödyntäminen omassa työssä

4 (5)

a) Kuinka monta omaa asiakasasiaa olet vienyt hyvinvointineuvolan tiimiin?

\_\_\_\_\_ kpl

b) Oletko vienyt muiden työntekijöiden asiakasasioita hyvinvointineuvolan tiimiin?

Kyllä, \_\_\_\_\_ kpl asiakasasiaa b) En

c) Oliko tiimistä hyötyä viemäsi asiakkaan asian suhteen/ saiko asiakas apua? Kuvaile, miten?

---

---

---

---

---

c) Miten saat siirrettyä hyvinvointineuvolasta saatua tietoa ja osaamista perhetyön tiimeihin?

---

---

---

---

---

---

d) Miten hyvinvointineuvolan tiimeistä saatu tieto ja osaaminen näkyvät omassa perhetyöntekijän ammatillisessa työssäsi asiakkaiden kanssa?

---

---

---

---

---

---

(jatkuu)

## 5. Moniammatillisuus

5 (5)

a) Kuinka hyvin tunnet muiden hyvinvointineuvolan tiimeihin osallistuvien henkilöiden työtä? Entä kuinka hyvin he tuntevat sinun työtäsi?

---

---

---

---

---

b) Kuvaile, miten tiimiläisten erilainen koulutustausta näkyy tiimissä?

---

---

---

---

---

c) Mitä haasteita tiimityössä on oman osaamisesi esilletuonnin näkökulmasta?

---

---

---

---

---

Mitä uutta hyvinvointineuvola on tuonut moniammatillisuuteen?

---

---

---

---



KIITOS VASTAUKSISTASI

## Liite 2. Liitekirje lomakehaastatteluun

Aurinkoinen tervehdys teille, perhetyöntekijät!

Olen sosionomiopiskelija Tampereen ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä perhetyöntekijän roolista hyvinvointineuvolan tiimissä. Opinnäytetyölläni pyrin selkeyttämään perhetyöntekijän tämänhetkistä roolia hyvinvointineuvolan tiimissä. Tavoitteenani on myös tarkastella ja löytää kehitysehdotuksia siihen, miten perhetyöntekijän osaaminen pääsee paremmin esille tiimeissä ja miten perhetyöntekijät saisivat tiimeistä paremman hyödyn omaan työhönsä.

Näiden asioiden selvittämiseksi lähestyn teitä hyvinvointineuvolan moniammatillisiin tiimeihin osallistuvia perhetyöntekijöitä oheisella lomakehaastattelulla koskien osallistumistanne kyseisiin tiimeihin. Vastaamalla saatte oman äänenne kuuluviin ja tuotte esiin opinnäytetyöni onnistumisen ja moniammatillisen tiimityön kehittämisen kannalta ensiarvoista tietoa. Te olette oman työnne parhaita asiantuntijoita ja siksi on tärkeää, että te kaikki vastaatte haastatteluun!

Vastattuanne haastatteluun voitte toimittaa lomakkeet oheisessa kirjekuoressa oman alueenne perhetyönohjaajalle, jonka kautta vastaukset välittyvät minulle. Vastausaikaa on 6.8.2012 asti johtuen kesälomistanne. Toivon kuitenkin, että te, jotka ette vielä ole lomilla, täyttäisitte kyselyn mahdollisimman pian. Vastaukset käsitellään anonymiteettianne suojaten, hyvää tutkimuseettistä tapaa noudattaen. Opinnäytetyö valmistuu 12/2012 mennessä.

Minuun saa ottaa yhteyttä kaikissa kysymyksissä koko kesän ajan joko sähköpostitse [taika.karodia@piramk.fi](mailto:taika.karodia@piramk.fi) tai puhelimitse 0405183020. Vastauksenne ovat todella tärkeitä! Kiitän jo etukäteen vaivannäöstänne!

**P.S. Vastanneiden kesken arvotaan kahvi/herkkuyllätys☺**

Lämpöisin yhteistyöterveisin,



Taika Karodia

**Liite 3. Kannustuskirjelmä lomakehaastattelun**

Sinä

olet oman työsi paras asiantuntija

Sinun ajatuksesi ovat ainutlaatuisia

Ja ratkaisevan tärkeitä

Jokainen päivä on uusi mahdollisuus;

mahdollisuus tehdä asiat toisin

Sinulla on valta vaikuttaa, tuoda sanasi kuuluviin,

tuoda työtäsi esiin.

Työsi on tärkeää!

Kiitos vastauksestasi,

se on todella tärkeä

**Liite 4. Arvontalipuke****ARVONTALIPUKE**

♡ Voittona ihana kahvi- & herkkuyllätyspaketti!



Palauta perhetyöohjaajalle oheisessa erillisessä kuoressa palauttaessasi täytettyä lomakehaastattelua. Arvonta suoritetaan 7.8.2012. Arvontaan tulevat yhteystiedot eivät ole yhdistettävissä haastattelun vastausten kanssa. Arvontaan ovat oikeutettuja osallistumaan ainoastaan lomakehaastatteluun vastanneet henkilöt. Voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti ja palkinto on noudettavissa perhetyön toimistolta Sote-talolta 8.8.2012 alkaen. Onnea arvontaan!



Nimi\_\_\_\_\_

Alue\_\_\_\_\_

Sähköposti\_\_\_\_\_

Puhelinnumero (vapaaehtoinen)\_\_\_\_\_

## Liite 5. Ohjekirje perhetyönohjaajille

1(2)

(alkuperäinen TAMK:n virallisella kirjepohjalla)

Perhetyönohjaajille ohje perhetyöntekijöiden lomakehaastattelusta ja arvonnasta  
Tervehdys teille, perhetyönohjaajat!

Olen sosionomiopiskelija Tampereen ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä perhetyöntekijän roolista hyvinvointineuvolan tiimissä. Opinnäytetyölläni pyrin selkeyttämään perhetyöntekijän tämänhetkistä roolia hyvinvointineuvolan tiimissä. Tavoitteenani on myös tarkastella ja löytää kehitysehdotuksia siihen, miten perhetyöntekijän osaaminen pääsee paremmin esille tiimeissä ja miten perhetyöntekijät saisivat tiimeistä paremman hyödyn omaan työhönsä. Näiden asioiden selvittämiseksi lähestyn hyvinvointineuvolan moniammatillisiin tiimeihin osallistuvia perhetyöntekijöitä lomakehaastattelulla koskien heidän osallistumistaan kyseisiin tiimeihin.

Tarvitsisin hieman apuanne ja työpanostanne lomakehaastattelun onnistumisen ja toteutumisen varmistamiseksi. Toivoisin, että voisitte jakaa toimittamani haastattelukuoret oman alueenne perhetyöntekijöille heidän käydessään toimistolla. Käsittääkseni perhetyöntekijöitä on yhteensä kaikilta alueilta 22 kappaletta. Toimittamani kirjekuoret, jotka toimivat haastattelun vastauskuorina, sisältävät lomakehaastattelut, liitekirjeet, ”motivointikirjelmät” sekä arvontalipukkeet ja vastauskuoret niihin.

Työntekijöiden olisi tarkoitus toimittaa oman alueensa perhetyönohjaajalle täytetyt lomakehaastattelut vastauskirjekuoressa. Halutessaan osallistua vastanneiden kesken järjestettävään kahvi- ja herkkuyllätyspaketin arvontaan, tulisi heidän toimittaa samalla täytetyt arvontakupongit omassa kuorissaan.

Kesälomien takia vastausaika on 6.8.2012 saakka. Arvonta suoritetaan 7.8.2012 ja voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

(jatkuu)

2(2)

Tarkoitukseni on seurata kesän mittaan vastausten määrää ja lähettää muistutusviestit perhetyöntekijöille, mikäli vastauksia ei kuulu. Pyytäisin myös teitä esimiehinä muistuttelemaan työntekijöitänne aiheesta. Tulen noutamaan kesän mittaan kerääntyneitä lomakkeita. Viimeisen kerran tulen hakemaan vastaukset 7.8.2012, jolloin suoritan myös arvonnän.

Opinnäytetyöni valmistuu 12/2012 mennessä. Tutkimuksen tulokset ovat hyödynnettävissä esimerkiksi moniammatillisen tiimityön kehittämiseen ja perhetyöntekijän roolin vahvistamiseen. Tavoitteenani on, että tulokset ovat luotettavia ja yleistettävissä olevia. Siksi on erityisen tärkeää, että saisin vastaukset kaikilta perhetyöntekijöiltä.

Olen erittäin kiitollinen yhteistyöstänne ja avustanne! Se on korvaamattoman tärkeää työni tutkimuksen onnistumisen kannalta.

Minuun saa ottaa koko kesän ajan yhteyttä, mikäli tulee pienikin kysymys opinnäytetyöstä tai lomakkeesta joko sähköpostilla tai puhelimitse: [taika.karodia@piramk.fi](mailto:taika.karodia@piramk.fi) , puhelinnumero [REDACTED].

**SUURKIITOS TEILLE!**

Kesäisin yhteistyöterveisin,  
Taika Karodia

