



Yhteistyön arvostava kehittäminen Espoon keskuksen perhekeskustoiminnassa

Maiju Niskanen, Annika Rinta-Jouppi

2021 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

**Yhteistyön arvostava kehittäminen
Espoon keskuksen perhekeskustoiminnassa**

Maiju Niskanen, Annika Rinta-Jouppi
Sosiaali- ja terveysala
Opinnäytetyö YAMK
Joulukuu, 2021

Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla
Sosionomi, Sairaanhoidaja (YAMK)

Maiju Niskanen, Annika Rinta-Jouppi

Yhteistyön arvostava kehittäminen Espoon keskuksen perhekeskustoiminnassa

Vuosi 2021 Sivumäärä 80

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö. Se osallistui Länsi-Uudenmaan sote-hankkeen (2020-2022) perhekeskuksen kohtaamispaikkatoiminnan kehittämisspilottiin, jonka tavoitteena on edistää kohtaamispaikkatoiminnan organisaatioiden yhteistyötä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda näkyviin yhteistyön mahdollisuuksia ja vahvuuksia sekä vahvistaa voimavara- ja lähtöistä ajattelua yhteistyön kehittämisessä. Tähän pyrittiin virtuaalisen työpajan avulla. Työpajan teoreettisena viitekehysinä toimi organisaatioiden kehittämismalli Appreciative Inquiry (AI-malli), joka pohjautuu positiivisten mielikuvien voimaan muutoksessa.

Opinnäytetyön tietoperustassa esitellään työn keskeisiä käsitteitä, kuten voimavara- ja lähtöisyys, yhteiskehittäminen ja perhekeskustoiminta. Tietoperustassa avataan kattavasti myös Appreciative Inquiry-mallin periaatteita ja vaiheita. Mallista muokattiin Länsi-Uudenmaan Sote-hankkeen pilotin tarpeisiin soveltuva virtuaalinen työpaja. Työpajan avulla pyrittiin tukemaan kohtaamispaikkatoiminnan toimijoiden yhteistyön aloitusta. Samalla opinnäytetyössä arvioitiin Appreciative Inquiry-mallin eri elementtien hyödynnettävyyttä työyhteisöjen toiminnassa yleisesti.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin virtuaalisen työpajan osallistujilta. Aineistonkeruu menetelmänä käytettiin kyselyä, yksilöhaastattelua sekä havainnointia. Haastatteluaineisto analysoitiin temaattista analysointimenetelmää käyttäen ja siitä nimettiin neljä teemaa: AI-mallin toimivuus, verkkoympäristössä työskentely, fasilitoinnin merkitys ja toimiva yhteiskehittäminen. Kyselystä ja havainnoinnista saatua aineistoa käytettiin täydentämään haastatteluaineiston tuloksia.

Aineiston tuloksista nousi esiin mm. se, että yhteistyö koetaan tärkeänä ja että onnistunut yhteistyö vaatii avoimuutta ja luottamusta. Vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin pohjautuva AI-malli koettiin teemoiltaan sopivan hyvin perhekeskustekstiin. Myös AI-mallin mukainen virtuaalinen työpaja koettiin onnistuneeksi aloitukseksi ryhmän yhteistyölle. Toisaalta osallistujat toivoivat selkeämpää yhteenvetoa ja jatkosuunnitelmaa työpajan päätteeksi, jotta yhteistyöhön sitoutuminen vahvistuisi. Virtuaalisen työpajan onnistumisen edellytykseksi tunnistettiin selkeä fasilitointi ja ohjaajien hyvin toimiva keskinäinen yhteistyö.

Aineistosta saatujen tulosten perusteella opinnäytetyössä esitetään AI-mallin vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin perustuvien toimintatapojen monipuolisia hyödyntämismahdollisuuksia. Voimavaraistavia työtapoja voi käyttää sekä henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja työmotivaation, työyhteisön sisäisen toiminnan että organisaatioiden välisen yhteistoiminnan vahvistamiseen. Lisäksi opinnäytetyön lopussa pohditaan jatkotutkimustarvetta AI-mallin hyödyllisyyden arvioimiseksi sosiaali- ja terveysalan asiakastyössä sekä nuorten ja opiskelijoiden ohjaamisessa alalla.

Asiasanat: Appreciative Inquiry, arvostava kehittäminen, yhteiskehittäminen, perhekeskustoiminta, verkkoympäristötyöskentely

Development and Management of Empowering Working Methods in Health Care and Social Services

Master's Degree

Maiju Niskanen, Annika Rinta-Jouppi

Developing Cooperation in Family Center Services using Appreciative Inquiry

Year

2021

Pages

80

This thesis is a research-based development work. It participated in the pilot for the Social and Health Service project of Western Uusimaa. The pilot aims to promote the organizational cooperation in Espoo family centers. The aim of this thesis is to discover the strengths and opportunities of organizational cooperation and affirm strength-based collaboration by conducting a virtual workshop for family center operators. The virtual workshop was based on the Appreciative Inquiry method that leans on positivity in future visions.

The essential concepts of the thesis, like strength-based work, co-creation and Family Center Services, are introduced in the theory section. Also, Appreciative Inquiry principles and phases are widely described in the theory section. The Appreciative Inquiry method was used to modify a virtual workshop for the pilot's needs to support cooperation of the family center operators. The developmental goal of the thesis was to evaluate the utilisation of Appreciative Inquiry elements in workplaces in general.

The data for this thesis was collected from the participants of the virtual workshop using inquiry, interview and observation. The data collected in interviews was analyzed using thematic design and four themes were discovered: the usability of Appreciative Inquiry, working in network environment, the importance of facilitation and successful co-creation. The data from inquiry and observation were used to supplement the interview results.

Based on the results, cooperation is thought of as important and it requires transparency and trust. It can be concluded that work based on strengths and opportunities is suited well for the family center concept. The virtual workshop based on Appreciative Inquiry principles was also considered successful for the organization's collaboration. On the other hand, the participants hoped for a clearer wrap up and plans for the future at the end of the workshop. This way the participants' commitment would be stronger in the future. Adequate facilitation and mutual work of the leaders were recognized as the elements of a success virtual workshop.

The results from the data show that there are diverse strength-based benefits in Appreciative Inquiry methods. One can use these strength-based methods to improve personal well-being and work motivation or to strengthen the organizational cooperation in a workplace or between workplaces.

At the end of the thesis, the need for further research is discussed in order to determine the applicability of the Appreciative Inquiry method in social and health care patient work and in counseling students who are studying social and health services.

Keywords: Appreciative Inquiry, co-creation, family center, network environment

Sisällys

1	Johdanto	8
2	Tietoperusta.....	9
2.1	Positiivinen psykologia ja voimavaralähtöisyys	9
2.2	Arvostavan kehittämisen AI-malli	11
2.3	Lapsi- ja perhepalvelut sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmässä.....	14
2.4	Perhekeskustoiminta	15
2.4.1	Perhekeskustoiminnan kehittämisen historia	17
2.4.2	Kohtaamispaikkatoiminta osana perhekeskustoimintaa	19
2.5	Moniammatillinen yhteistyö perhepalveluverkostossa	21
2.6	Yhteiskehittäminen	24
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tutkimuskysymykset ja tutkimusstrategia.....	25
4	Opinnäytetyön toteuttaminen	27
4.1	Opinnäytetyön eteneminen	27
4.2	Käytännön työpajatyöskentely	27
4.2.1	Opinnäytetyön kehittämisympäristö ja osallistujat	27
4.2.2	Työpajan suunnittelu	31
4.2.3	Työpajan toteutus	34
4.3	Aineiston keruu	36
4.3.1	Työpajatyöskentelyn havainnointi	36
4.3.2	Palautekysely	37
4.3.3	Yksilöhaastattelut.....	38
4.4	Aineiston analysointi	39
4.4.1	Haastatteluiden analysointi	39
4.4.2	Kyselyn analysointi.....	42
4.4.3	Havainnoinnin analysointi	42
5	Tulokset	42
5.1	Haastatteluiden tulokset	43
5.2	Kyselyn tulokset	48
5.3	Havainnoinnin tulokset.....	51
5.4	Yhteenveto tuloksista	52
6	Pohdinta.....	56
6.1	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	60
6.2	Kehittämisehdotuksia	63
	Lähteet	67
	Kuviot	72
	Taulukot	73

Liitteet.....	74
---------------	----

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö osallistuu Länsi-Uudenmaan sote-hankkeen (2020-2022) perhekeskusten kohtaamisaikatoiminnan kehittämispilottiin, joten se on aiheena hyvin työelämälähtöinen ja ajankohtainen. Pilotin tavoitteena on edistää kohtaamisaikatoiminnan organisaatioiden yhteistyötä perhekeskuskontekstissa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda näkyviin Espoon keskuksen perhekeskusten kohtaamisaikatoiminnan toimijoiden yhteistyön mahdollisuuksia ja vahvuuksia sekä vahvistaa voimavaroilähtöistä ajattelua yhteistyön kehittämisessä virtuaalisen työpajan avulla. Virtuaalisen työpajan teoreettisena viitekehysenä toimii David Cooperriderin 1980-luvulla luoma organisaatioiden kehittämismalli, Arvostavan haastattelun (Appreciative Inquiry) menetelmä, joka pohjautuu positiivisten mielikuvien voimaan muutoksessa (Cooperrider, Whitney & Stavros 2008, 225). Tässä raportissa Appreciative Inquiry-mallista käytetään suomenkielistä termiä arvostava kehittäminen ja lyhennettä AI-malli.

Vanhempien hyvinvointi on ratkaisevan tärkeää lasten ja koko perheen terveen ja hyvinvoivan elämän kannalta. Terveiden ja hyvinvoinnilaitoksen vuonna 2018 tekemän laajan (otos yli 17 000 perhettä 290 eri kunnasta) kyselytutkimuksen mukaan suuri osa pikkulapsiperheiden vanhemmista kokee itsensä ja perheensä voivan hyvin. Silti 35% työelämässä olevista nelivuotiaan lapsen vanhemmista tuntee laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi ja 12% kokee riittämättömyyttä vanhempana. (Vuorenmaa 2019, 6-8.) Nykyisessä hallitusohjelmassa (2019) todetaan, että käytössä olevat toimintatavat ja tuen muodot eivät ole vastanneet kaikkien perheiden todellisiin tarpeisiin. Yhteiskunnassa ei ole esimerkiksi riittävästi pystytty edistämään työn ja perheen yhteensovittamista eikä vanhemmuuden hyvinvointiin ja ongelmatilanteiden ratkaisuun ole kaikkialla käytössä järjestelmällisiä ja yhdenvertaisia tukimuotoja. Nämä seikat asettavat perheet eriarvoiseen asemaan. Hallitusohjelman (2019) tavoitteena onkin ollut rakentaa sosiaali- ja terveyspalvelut joustavasti ja kokonaisvaltaisesti ihmisen elämäntilanteiden ja tarpeiden ympärille. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019, 143-144, 151.)

Perheille suunnattujen palveluiden verkostoa on pyritty kehittämään vuodesta 2005 alkaen kansallisesti kattavammaksi ja paremmin perheitä palvelevaksi perustamalla perhekeskuksia ja luomalla siihen soveltuvaa perhekeskustoimintamallia. Viimeisimpänä tähän tarpeeseen pyritään vastaamaan Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusohjelmalla (2020-2022), johon myös Länsi-Uudenmaan sote-hanke liittyy. Perhekeskusten perustaminen on todettu olevan lupaavin keino uudistaa palvelujärjestelmää perheiden tarpeiden mukaisesti, vähentää perheiden eriarvoisuutta ja ehkäistä syrjäytymistä. (Hastrup, Pelkonen & Varonen 2021, 2-3.) Tärkeä osa perhekeskustoimintaa on antaa tukea ja ohjausta perheen omien voimavarojen vahvistamiseksi sekä keskinäisen vuorovaikutuksen parantamiseksi. Tähän pyritään esimerkiksi

kohtaamispaikkatoiminnalla, jossa erityisesti kolmannen sektorin toimijoilla on tärkeä rooli. (Hastrup ym. 2021, 9.)

Meneillään olevan Länsi-Uudenmaan sote-hankkeeseen (2020-2022) osallistumisen lisäksi opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuutta tukee virtuaalisten menetelmien hyödyntäminen ja näiden tarkastelu laajempaan ilmiönä. Loppuvuonna 2019 alkanut maailmanlaajuinen pandemia aloitti laajan etäyhteyksiin pohjautuvan toiminnan sekä työelämässä, koulutuksessa että vapaa-ajalla. Viimeisimpien kyselyjen (Muilu, 2021) mukaan suuri osa etätyötä tehneistä haluaa jatkaa etätyöskentelyä myös pandemian jälkeen, joten erilaiset virtuaaliset toimintatavat tulevat olemaan osa arkeamme jatkossakin. Opinnäytetyömme tulokset ovat siten hyödyllisiä työelämässä alasta riippumatta sekä sen ulkopuolisissa aktiviteeteissa.

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö. Työssä halutaan saada selville, kuinka AI-mallista muokattu työpaja toimii verkkoympäristössä toteutettuna, millaisia kokemuksia työpajan osallistujat tuovat esiin AI-mallin mukaisesta yhteiskehittämisestä ja miten organisaatiot voivat hyödyntää AI-mallia toiminnassaan. Opinnäytetyötä varten suunniteltu ja ohjattu arvostavan kehittämisen työpaja pyrkii tukemaan Länsi-Uudenmaan sote-hankkeen kohtaamispaikkatoiminnan toimijoiden yhteistyön suotuisaa kehittymistä hankkeen alkuvaiheissa.

2 Tietoperusta

2.1 Positiivinen psykologia ja voimavaralähtöisyys

Positiivinen psykologia sekä voimavaralähtöisyys ovat keskeisiä käsitteitä, joiden ympärille opinnäytetyö rakentuu. Boniwell & Tunariu (2019, 2) tuovat esille, että positiivinen psykologia keskittyy tutkimaan yksilöiden välisiä onnellisuuden ja positiivisuuden kokemuksia, mutta myös ryhmien ja yhteisöjen hyvinvoinnin, vahvuuksien, luovuuden ja mielikuvituksen piirteitä. Huomiota kiinnitetään yksilön onnellisuuden lisäämisen lisäksi ryhmissä ilmeneviin positiivisiin piirteisiin ja näiden vaikutuksien tutkimiseen. Positiivisella psykologialla ei tarkoiteta pelkästään positiivista ajattelua tai positiivisia tunteita, vaan se keskittyy tutkimaan ja havainnoimaan tekijöitä, jotka saavat yksilöt ja yhteisöt kukoistamaan.

Nykypäivän yhtenä merkittävämpänä positiivisen psykologian luojana ja määrittelijänä pidetään professori Martin E.P. Seligmania. Hän peräänkuulutti, että psykologia ei ole pelkästään sairauksien, heikkouksien ja huolien tutkimista, vaan sen tulee tutkia myös vahvuuksia ja hyveitä. (Seligman 2002, Boniwell ym. 2019, 4-5 mukaan.) On kuitenkin muistettava, että ihminen on kautta aikojen tutkinut hyvän elämän ominaisuuksia. Esimerkiksi Abraham Maslow on käyttänyt positiivisen psykologian käsitettä jo useita vuosikymmeniä ennen professori Seligmania. (Maslow 1954, Boniwell ym. 2019, 7 mukaan.)

Maslow (1954) tunnetaan tarvehierarkian teoriasta, jossa kuvaillaan yksilön tarpeiden hierarkista järjestelmää pyramidin tavoin. Järjestelmään kuuluu pyramidin pohjimmaisten perus- ja fysiologisten tarpeiden lisäksi huipulla olevien yhteenkuuluvuuden ja arvostuksen tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Maslowin tarvehierarkian teoriassa määritellään, että ylimällä mahdollisella itsensä kunnioittamisen -tasolla ihminen näkee itsensä kykenevänä, aikaansaavana yksilönä. Maslow halusi teoriansa painottavan ihmisen kykyjä, pyrkimyksiä ja vahvuuksia sekä sitä, että ihminen on pohjimmiltaan tulevaisuusorientoitunut. (Maltby, Day & Macaskill 2017, 132-133; Boniwell ym. 2019, 9.)

Positiivinen psykologia, vahvuuksiin keskittyminen sekä voimavaralähtöisyys kietoutuvat vahvasti toisiinsa. Nykyaikaisen voimavaralähtöisen työskentelyn juuret luotiin 1980-luvun lopulla Yhdysvalloissa. Tuolloin mielenterveystyössä nähtiin, että perinteiset työtavat perustuivat pitkälti ongelmakeskeisyyteen ja epänormaaliuteen. Ammattilaisten käyttämä valta kielen ja puheen kautta nähtiin liian vallitsevana ominaisuutena auttamistyössä. Voimavaralähtöinen lähestymistapa syntyi kritiikkinä näitä työtapoja ja ajattelua kohtaan. Yhdysvaltalaiset Kansasin ja Indianan yliopistojen professorit Rapp, Saleeby & Sullivan (2005, 81-83) esittelevät artikkelissaan "The future of strength-based social work", miten vahvasti yksilön tai yhteisön hyvinvoinnin vahvistumiseen vaikuttavat resilienssikyky, toiveikkuus, positiivinen psykologia ja mielikuvat ja miten keskittymällä näihin saadaan parhaita tuloksia. Rapp ym. (2005, 81-83) ovat identifioineet kuusi tunnusmerkkiä vahvuuksiin pohjautuvalle toimintatavalle. Näiden tunnusmerkkien mukaan vahvuuksiin perustuvalla toiminnalla on ominaista tavoitekeskeisyys, vahvuuksien järjestelmällinen tunnistaminen ja arvioiminen, toivon ylläpitäminen sekä yksilöiden oma aktiivisuus ja osallisuus. (Rapp ym. 2005, 81-83.)

Myös suomalaiset Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio (2009, 119-120) tuovat esiin samansuuntaisia ajatuksia. Heidän mukaansa toimintatapoja ja työvälineitä voimavaralähtöiseen työskentelyyn on useita, mutta on tiettyjä periaatteita, joihin työskentely perustuu. Yhdessä työskenteleminen sekä menneisyyden merkityksien tutkiminen mahdollisena voimavarana ongelmien ratkaisussa ovat työskentelyn tärkeitä elementtejä. Myös tulevaisuuteen katsominen, kunnioittamisen osoittaminen sekä edistyksen varaan rakentaminen nähdään tärkeinä työskentelyn alueina. (Mäkinen ym. 2009, 119.120.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että kokemalla positiivisia tunteita laajennamme perspektiiviamme sekä tunnistamme toisten näkökulmia paremmin ja näin ollen kehitämme vahvempia suhteita toisiimme (Boniwell ym. 2019, 34-35). Achor puolestaan (2011, 204-205) kirjoittaa, että peilineuronien vuoksi tunteemme tarttuvat helposti toisiin ihmisiin. Tämän tiedostamattoman prosessin lisäksi arvioimme ympärillä olevien ihmisten mielialoja jatkuvasti. Näiden kahden ansiosta tunteidemme on mahdollista siirtyä ihmisestä ihmiseen silmänräpäyksessä. (Achor 2011, 204-205.)

Positiiviset tunteet voivat siis olla voimakas työkalu työyhteisöjen suoriutumisessa ja yhteistyössä. Tätä ilmiötä tarkemmin tutkineen Barsaden (2001, 38, 42) mukaan tunteiden tarttumista tapahtuu toistuvasti ryhmän sisällä. Tunteiden tarttuminen ei vaikuta pelkästään toisten ihmisten mielialaan, vaan sillä on myös vaikutusta ryhmän dynamiikkaan sekä yksilöllisiin asenteisiin ja käyttäytymiseen. Tämän vuoksi se on hyvin hienovarainen, mutta tärkeä tekijä ryhmän tunnelman luojana. (Barsade 2001, 38, 42.)

2.2 Arvostavan kehittämisen AI-malli

Professori David L. Cooperrider kiinnitti 1980-luvulla huomiota siihen, että kun organisaation toimintaa haluttiin kehittää, keskityttiin pääasiassa organisaation heikkouksiin. Cooperrider pohti, voisiko toisesta näkökulmasta lähestyen saada parempia tuloksia. Niinpä hän kollegoineen Case Western Reserve University’sta, USA:sta alkoi rakentaa uudenlaista mallia organisaatioiden toiminnan kehittämiseksi. Tätä mallia kutsutaan Appreciative Inquiry eli AI-malliksi ja sen ydinajatus on keskittyä organisaatiossa jo hyvin toimiviin asioihin ja pyrkiä vahvistamaan niitä, kuitenkin haasteita väheksymättä tai unohtamatta. AI-mallissa uskotaan, että positiivisten esimerkkien ja onnistumiskokemusten esiin nostaminen on paras tapa motivoida, inspiroida ja kannustaa yksilöitä ja yhteisöjä kehittymään ja kehittämään itseään. AI-malli on levinnyt ympäri maailman ja sitä tai sen muunnelmia on käytetty monenlaisten yhteisöjen, organisaatioiden ja jopa valtioiden toiminnan kehittämässä. (Lewis, Passmore & Cantore 2016, 33-35; Cooperrider, Whitney & Stavros 2008, 225.)

AI-malli nojautuu siis paljolti positiivisen psykologian voimaan ja sen periaatteisiin. Positiivinen psykologia, kuten AI-mallikin, keskittyy positiivisiin kokemuksiin menneisyydessä, nykyajassa sekä tulevaisuuden näkemyksissä. Tulevaisuuden näkemyksissä korostuvat erityisesti toivon ja optimismin näkökulmat. Parhaimmillaan tämä näkökulma antaa yhteisöille, ryhmille ja yksilöille uudenlaista perspektiiviä olemassa oleviin ideoihin, ajatuksiin ja kehittämistyöhön. (Boniwell ym. 2019, 3.)

AI-malli perustuu yksinkertaiseen olettamukseen siitä, että kaikilla organisaatioilla on vahvuuksia, joiden avulla on mahdollista aloittaa positiivinen ja toivottu muutos. Arvostavan kehittämisen näkökulmana on vahva usko siihen, että keskustelun ja onnistumisten jakamisen kautta organisaatioiden ja yhteisöjen positiivinen ydin alkaa tulla näkyviin. Mallin perustana on sosiaalisen konstruktionismin prosessi eli kaikki sosiaalinen todellisuutemme rakentuu sosiaalisessa kanssakäymisessä. Arvostavan kehittämisen prosessi hyödyntää tätä sosiaalisen konstruktionismin viitekehystä. Menetelmässä painotetaan, että tärkeä tekijä konstruktiivisessa organisaatiomuutoksessa on kollektiivinen mielikuva ja keskustelu tulevaisuudesta. Teorian mukaan mielikuvat ja odotukset ohjaavat toimintaamme ja tuovat tulevaisuuden nykyhetkeen. Positiivinen muutos vaatii paljon sosiaalista yhdessä tekemistä, toivoa, inspiraatiota sekä ilon kokemuksia yhdessä luomisesta. Monet menetelmän periaatteet nousevat

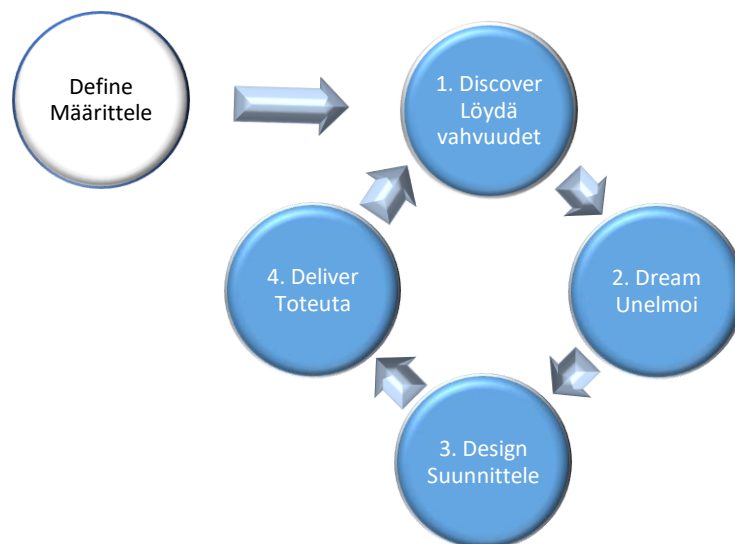
olettamuksesta, että ihminen ohjaa omaa elämänsä kulkuaan visioimalla tulevaisuuden tapahtumia ja kehittymistä toivomaansa suuntaan. (Cooperrider ym. 2008, 3, 9, 10, 14.)

Lewis ym. (2016, 48) huomauttavat, että prosessissa kysymykset ovat kuin avaimia, jotka avaavat ovia ajatteluun ja ohjaavat siten myös ihmisten toimintaa. Siksi haastatteluissa, keskusteluissa ja työpajoissa on hyvä kysyä kysymyksiä, jotka ohjaavat miettimään sitä, mikä organisaatiossa toimii hyvin ja mitä halutaan vahvistaa haasteiden ja ongelmien tarkastelun sijaan. Tämä kaikki rakentaa positiivista tarinaa tarkasteltavana olevasta organisaatiosta, yhteisöstä ja henkilöistä, jotka sen muodostavat. Kysytyt kysymykset puolestaan asettavat alustan sille, mitä keskusteluissa oivalletaan. Näistä syntyy tarina ja tieto, joiden avulla rakennetaan organisaation tulevaisuus. (Lewis ym. 2016, 48; Cooperrider ym. 2008, 8-10.)

Arvostavan kehittämisen prosessissa on tärkeää ymmärtää menetelmän viisi periaatetta, jotka ovat olleet teorian inspiraatio sekä lähde. Nämä viisi periaatetta ovat konstruktionismi, samanaikaisuus, tarinallisuus, ennakoiva ja odottava suhtautuminen sekä positiivisuus. Periaatteet teroittavat sitä, että positiivinen mielikuva tuottaa positiivista toimintaa. Teoria painottaa, että ihmisten sosiaalinen tietoisuus sekä kokemukset ovat yhteydessä organisaation olosuhteisiin. Siksi on tärkeää tiedostaa, että organisaatio on elävä, inhimillinen rakennelma ja että kysymämme kysymykset ja mielikuvamme vaikuttavat siihen materiaaliin, jolla tulevaisuus rakennetaan. (Cooperrider ym. 2008, 8.)

Myös Worthington (2019, 23, 27) nostaa esiin tarinallisuuden ja ennen kaikkea sen potentiaalin ihmisiä yhdistävänä ja muutosta aikaan saavana tekijänä. Kun ihmisillä on syviä ja merkityksellisiä tarinoita jaettavanaan tai jopa yhdessä rakennettavanaan, luo se yhteistyöhön ja toisten tukemiseen tunnelatauksen. Näin olosuhteet yhteistyölle ja tavoitteiden saavuttamiselle ovat suotuisimmat. (Worthington 2019, 23, 27.)

Kuviossa 1 esitellään AI-mallin prosessin vaiheet, jotka on nimetty Discover-, Dream-, Design- ja Deliver -vaiheiksi. Ennen muutosprosessin alkua organisaation on määriteltävä muutosta tarvitseva kohde. Tätä muutoskohteen määrittelyä kutsutaan nimellä Define. Lewis ym. (2016, 47-48) mukaan AI-malli sopii parhaiten uusien ideoiden kehittämiseen ja pitkäjänteiseen kehittämisprosessiin. Nopeaa muutosta vaativille kehittämiskohteille se ei ole toimivin tapa edetä. Samaan johtopäätökseen on tullut myös Paronen (2016, 75-76) tutkiessaan AI-mallin soveltuvuutta lyhyenä prosessina. Hän huomauttaa johtopäätöksissään, että pienimuotoisen prosessin ohjaamisessa virtuaalisista toteuttamisen tavoista voi olla hyötyä.



Kuvio 1: AI-mallin vaiheet (mukaillen Lewis ym. 2016, 59-61).

Discover - Löydä vahvuudet nykytilanteesta

Kehittämisen alussa Discover-vaiheessa keskitytään miettimään organisaation vahvuuksia ja ainutlaatuisia ominaisuuksia. Vaiheessa kiinnitetään huomio nimenomaan organisaation aiempiin onnistumisiin ja menestymisiin. Tällä tavalla liitetään historia osaksi nykyhetkeä ja luodaan yhteistä tarinaa. (Lewis ym. 2016, 49-54.)

Dream - Unelmoi parhaasta mahdollisesta tilanteesta

AI-mallissa kannustetaan ja ohjataan unelmoimaan tulevaisuutta. Näin yksilön sisäinen puhe voi muuttua positiivisemmaksi, jolloin myös tulevaisuus voi näyttää optimistisemmalta. Vaiheeseen voi kuulua organisaation jäsenten yksilö - tai ryhmähaastatteluja, pienryhmätyöskentelyä tai unelmakarttojen tekemistä. Dream-vaiheen tavoitteena on tuoda näkyväksi organisaation positiivinen ydin, vahvistaa sitä sekä luoda innostunut ja tarmokas ilmapiiri tulevaisuutta kohtaan. (Lewis ym. 2016, 54-57.)

Design - Suunnittele miten unelma tavoitetaan

Design- eli suunnitteluvaiheessa unelmat muokataan konkreettisemmiksi teemoiksi. Pienryhmissä esimerkiksi mietitään, toimiiko organisaation rakenne, toiminta, yhteistyö ja kommunikointi siten, että unelmat saadaan muutettua todellisuudeksi. (Lewis ym. 2016, 57.)

Deliver - Toimi!

Viimeisessä vaiheessa luodaan työryhmät suunnittelemaan konkreettisia käytännön toimia aiemmissä vaiheissa määritellyille unelmille ja tavoiteltaville muutoksille. Työryhmien

tarkoituksena on konkretisoida unelmien saavuttaminen sekä varmistaa, että muutokseen tähtäävä prosessi jatkuu alkuun pääsemisen jälkeenkin. (Lewis ym. 2016, 59-61.)

Suomessa AI-mallia on kokeillut mm. Sitra, joka vuonna 2015 järjesti Unelmaklubi-työpajoja Helsingin yliopiston opiskelijoille. Kokeilun jälkeen opiskelijat kertoivat itsetuntonsa ja rohkeutensa lisääntyneen. He oppivat ymmärtämään itseään paremmin ja hyödyntämään vahvuuksiaan esimerkiksi työnhaussa. He myös kertoivat löytäneensä uusia oivalluksia ja mahdollisuuksia. (Juntunen 2015.)

2.3 Lapsi- ja perhepalvelut sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmässä

Perhepalveluja tuottavat kunnissa useat tahot, jotka perinteisesti ovat sitoutuneet eri toimialoille rinnakkain. Näitä ovat esimerkiksi terveydenhuollossa äitiys- ja lastenneuvolat, koulu-terveydenhuolto, muut terveyskeskuspalvelut ja erikoissairaanhoido sekä sosiaalitoimessa varhaiskasvatus ja avoimet varhaiskasvatuspalvelut, lastensuojelu, perheen sosiaalityö sekä kasvatus- ja perheneuvolat. Lapsi- ja perhepalveluiden pirstaleisuus kohti eheää toiminnallista kokonaisuutta yli sektori- ja aluerajojen on ollut monille kunnille haaste. Palvelujen käytäntöjen yhtenäistäminen sekä monialainen yhteistoiminta ovat edellytyksiä sille, että perheiden syrjäytymisen ehkäisyssä, pulmien varhaisessa tunnistamisessa ja avun oikea-aikaisessa ajoittamisessa käytetyillä toimenpiteillä on vaikuttavuutta. (Perälä, Halme, Hammar & Nykänen 2011, 17.)

Perhetyö on keskeinen osa perhepalveluja. Sen tavoitteena on koota lapsille ja perheille suunnatut hyvinvointia edistävät sekä varhaisen tuen lähipalvelut. Perhetyö antaa tukea ja ohjausta perheen omien voimavarojen vahvistamiseksi sekä keskinäisen vuorovaikutuksen parantamiseksi. Perhetyöhön sisältyy etenkin varhaisen tuen näkökulma, jonka tarkoituksena on varmistaa, että perheet saavat tukea ja ohjausta oikea-aikaisesti osana peruspalveluja. Ennaltaehkäisevästä näkökulmasta on tärkeää, että palveluun ohjautuminen tapahtuu varhaisessa vaiheessa. (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 58.)

Rönkkö & Rytönen (2010, 27) korostavat, että käsitteenä perhetyö on monimerkityksellinen sekä monisäikeinen, sillä sitä tehdään monissa erilaisissa toimintaympäristöissä. Peruslähtökohtana ovat aina perheiden tarpeet, jotka liittyvät lasten kehitys- ja kasvatuskysymyksiin, elinoloihin, vanhemmuuden tukemiseen, perheen toimintakykyyn tai hyvinvoinnin lisäämiseen. Perhetyön nähdäänkin pohjautuvan niihin sosiaalivaltion huolehtimisen ja välittämisen periaatteisiin, joissa katsotaan tarpeelliseksi taata kaikille yhteiskunnan jäsenille tuki turvallisuuteen ja hyvinvointiin. (Rönkkö & Rytönen 2010, 27.)

Perheiden monimuotoisuus näkyy sosiaali- ja terveyspalveluiden arjessa. Hallitusohjelmassa (2019) keinot, joilla pyritään vahvistamaan perheiden lasten ja nuorten hyvinvointia ovat mm. matalan kynnyksen tukipalvelujen, kuten neuvolatoiminnan, psykologipalveluiden,

kotipalvelun ja perheneuvonnan kehittäminen sekä kielikoulutuksen lisääminen työelämän ulkopuolella oleville maahanmuuttajataustaisille vanhemmille. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019, 167.) Näissä, kuten monissa muissakin palveluissa, monitahoinen yhteistyö on mahdollista ja suotavaa. Maakuntien järjestämien julkisten palveluiden rinnalla toimivat myös yksityisten ja kolmannen sektorin järjestämät palvelut. Hallitusohjelmassa korostetaan osallisuutta ja yhteistyötä näiden eri toimijoiden kesken sekä perhekeskustoimintamallin ja lapsi- ja perhepalveluiden kehittämisen merkitystä. Hallitusohjelma pyrkii erityisesti vahvistamaan järjestöjen roolia hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä sekä turvaamaan järjestöjen mahdollisuutta tuottaa palveluja. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019, 147, 151-154.)

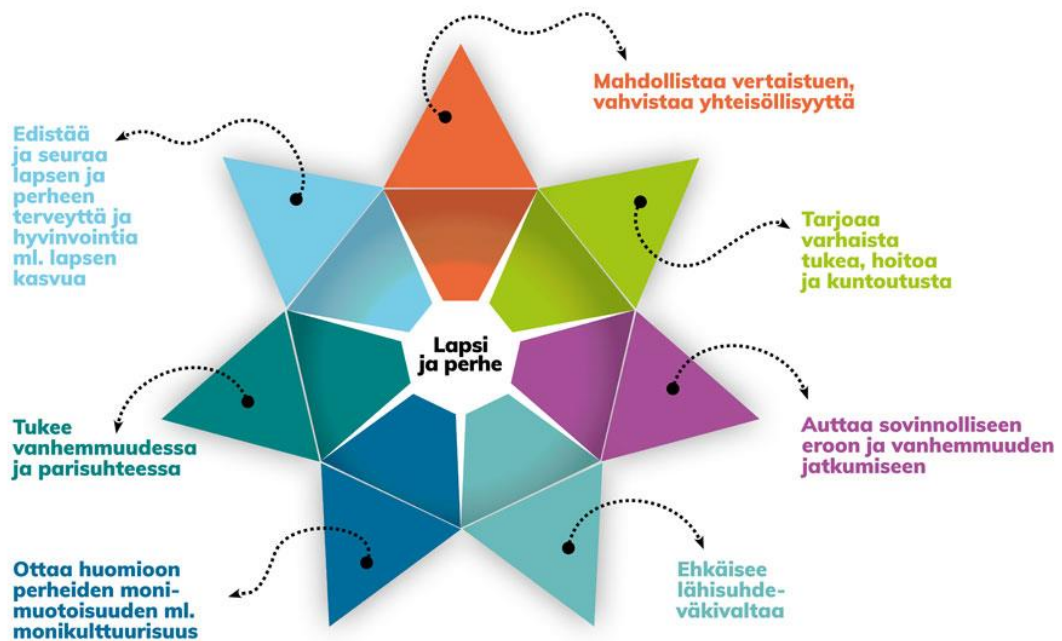
Sosiaalihuollon palvelujärjestelmää on jo pitkään pyritty uudistamaan paitsi palveluiden taloudellisuuden ja tehokkuuden parantamiseksi, mutta myös hallitusohjelmassa (2019) esiin nostetun toimijoiden välisen yhteistoiminnan ja ymmärryksen edistämiseksi. Näitä tekijöitä lisäävät käytännöt jäävät usein kuitenkin arvioimatta ja kehittymättä. Merkitys nousee siitä, miten uusia tapoja tutkitaan ja kehitetään. Tutkittua ja hyväksi havaittua tietoa tai tapaa ei aina onnistuta viemään työkäytäntöihin niin, että käytännöt tosiasiaassa muuttuisivat. Organisaatiotutkijat korostavatkin, että työmenetelmien kehittämisessä erityisen oleellista on yhteisen tiedon muodostus ja sen mukaiset kokeilut. Siksi kehittämistyössä edellytetään monita- soista rakenteiden, organisaatioiden ja asiakastyön yhteistoiminnallista ja tutkimukseen perustuvaa arviointia. (Mönkkönen, Kekoni, Jaakola, Profiam Sosiaalipalvelut Oy:n henkilöstö & Pehkonen 2019, 139, 141.)

2.4 Perhekeskustoiminta

Perhekeskustoimintaa pidetään modernina ja kustannustehokkaana tapana koota lasten, nuorten ja perheiden palvelut toimivaksi palveluverkostoksi. Perhekeskuksen palvelut on tarkoitettu kaikille lapsille, nuorille ja perheille ja niitä voi järjestää eri toimipisteissä, asiakkaan arjessa ja myös sähköisten palveluiden kautta. Monialaiseen palveluverkoston kuuluvat lakisääteisten perus- ja erityistason sosiaali- ja terveystyöpalveluiden lisäksi myös kunnan sivistyspalvelut, terveyden ja hyvinvoinnin edistämistoiminta ja muut kunnan perhepalvelut sekä kolmannen sektorin järjestämät palvelut ja toiminnot. Palveluverkosto toimii ja sitä johdetaan kokonaisuutena, vaikka se ylittää eri hallinnonala- ja organisaatorajat. Toiminnalla on yhteiset tavoitteet, viitekehys, arvopohja ja toimintatavat. Kyseessä on siis hyvin laaja kokonaisuus, joka vaatii vahvan toimintamallin pohjaksi. (Pelkonen, Hastrup, Normia-Ahlsten, Halme, Kekkonen, Kiviruusu, Liukko, Lämsä, & Muranen 2020, 11-12; Hastrup, Pelkonen & Varonen 2021, 8, 20.)

Perhekeskuksen ydintehtävä on edistää perheiden terveyttä ja hyvinvointia ja vahvistaa niiden voimavaroja. Toiminta perustuu YK:n Lapsen oikeuksien sopimukseen. Muita merkittäviä toimintaperiaatteita ovat lapsi- ja perhelähtöisyys, perheiden monimuotoisuuden huomioon

ottaminen, vastavuoroinen kohtaaminen, suhteen jatkuvuus ja luottamus sekä vertaistuki ja yhteisöllisyys. Perhekeskustoiminnalla pyritään edistämään lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia siirtämällä palvelujärjestelmän painopistettä korjaavista toimista ennaltaehkäiseviin toimiin. Tähän pyritään monenlaisin tehtävin, jotka esitellään kuviossa 2. Tehtävät perustuvat tutkimustietoon sekä lapsilta, nuorilta ja perheiltä kyselyillä saatuun palautteeseen. (Pelkonen ym. 2020, 23-25.)



Kuvio 2: Perhekeskuksen tehtävät (Pelkonen ym. 2020, 24).

Perhekeskuksen tehtävissä nousee vahvasti esiin vanhempien hyvinvoinnin merkitys lapsen hyväksi kasvuksi ja kehitykselle (Pelkonen ym. 2020, 24). Perusajatus on, että lapsen hyvinvoinnilla ja vanhempien voimavaroilla on vahva yhteys. Vahvistamalla vanhemmuutta edistetään lapsen hyvinvointia ja terveyttä. Parhaiten tämä onnistuu matalan kynnyksen palveluissa, joissa tavoitetaan suuri osa lapsiperheistä. (Halme, Kekkonen & Perälä 2012, 15.)

Hastrup ym. (2021) mukaan perhekeskusten perustaminen on lupaavin keino kehittää perhepalvelujärjestelmää perheiden tarpeiden mukaisesti ja vähentää korjaavien palveluiden tarvetta. Perhekeskustoiminnan on todettu hyödyttävän perheiden lisäksi myös ammattilaisia, palveluita järjestäviä tahoja ja koko yhteiskuntaa. Hyvin toimiva yhteistyö, yhdessä sovitut linjaukset, tavoitteet ja toimintatavat sekä monialainen tiimityö helpottavat ammattilaisten työtä ja lisäävät työhyvinvointia. Yhteiskunta hyötyy perhekeskustoiminnasta, koska sen

avulla pystytään panostamaan ongelmien ennaltaehkäisyyn ja varhaiseen tukeen. Tämä puolestaan hillitsee kustannusten kasvua. (Hastrup ym. 2021, 1-2.)

Perhekeskustoiminnan tavoitteena on, että kaikkien lasten, nuorten ja perheiden avunsaanti aikaistuu, tarpeisiin vastaaminen paranee, heidän osallisuuden ja kohdatuksi tulemisen tunteensa vahvistuvat ja voimavaransa kasvavat. Koko perhepalvelujärjestelmän uudistus sai alkunsa perheiden esiin tuomista epäkohdista, kuten palveluiden hajanaisuudesta, viiveestä avun saamisessa ja palveluiden koordinoimattomuudesta. Nämä epäkohdat aiheuttivat korjaavien palveluiden tarpeen kasvua, kustannusten nousua sekä perheiden eriarvoistumisen ja syrjäytymisen lisääntymistä. (Pelkonen ym. 2020, 11-12.)

Jotta perhekeskustoiminta pystyy saavuttamaan tavoitteensa ja auttamaan lapsia, nuoria ja perheitä paremmin, oikea-aikaisemmin ja tasa-arvoisemmin, tarvitaan pitkäjänteistä, järjestelmällistä ja monitasoista kehittämistä. Ei riitä, että kehitetään perhekeskustoiminnan sisältöjä ja menetelmiä vaan tarvitaan myös rakenteiden, koordinoinnin ja johtamisen kehittämistä. Lisäksi on otettava huomioon eri hyvinvointialueiden resurssit ja ominaispiirteet. Haasteita voi aiheuttaa se, että kehittämistyö ylittää hallinnonala- ja organisaatorajat sekä se, että monilla palveluilla on pitkä erillään toimimisen historia. Onkin tärkeää suunnitella realistinen aikajana yhteisen toimintamallin luomiselle ja vakiinnuttamiselle, jotta perhekeskustoinnista saadaan suurin hyöty kaikille osapuolille. (Pelkonen ym. 2020, 14-15; Hastrup ym. 2021, 17, 25.)

2.4.1 Perhekeskustoiminnan kehittämisen historia

Perhekeskustoiminta on pohjoismainen innovaatio, jonka idea syntyi Ruotsissa 1970-1980-luvuilla. Suomessa perhekeskustoimintaa aloiteltiin paikallisesti vuosituhannen vaihduttua ja sen kansallinen kehitystyö alkoi osana 2005-2007 toiminutta PERHE-hanketta. Sittemmin perhekeskustoimintaa on kehitetty useassa eri kansallisessa hankkeessa ja ohjelmassa; Kaste I (2008-2011), Kaste II (2012-2015), LAPE (2016-2018) ja viimeisimpänä Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus-ohjelma (2020-2022). Tähän opinnäytetyöhön liittyvä Länsi-Uudenmaan sote-hanke on osa tätä ohjelmaa. Kehittämishajelmilla on ollut eri painotusalueita, mutta yksi kaikille yhteisistä tavoitteista on ollut vahvistaa eri toimijoiden välistä yhteistyötä. (Pelkonen ym. 2020, 16-17; Hastrup ym. 2021, 2.)

Suomessa perhekeskustoiminnan kehittäminen alkoi vuonna 2002 Espoon kaupungin ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyönä. Tuolloin uudistuksen kohteena oli neuvolan perhevalmennus. Perhevalmennusta haluttiin kehittää ruotsalaisen Leksand-mallin mukaiseksi, jossa vanhemmuuteen valmentavia ryhmätapaamisia järjestetään moniammatillisena yhteistyönä äitiys- ja lastenneuvolan, varhaiskasvatuksen, sosiaalitoimen ja kolmannen sektorin kesken. Ryhmätoiminnan tavoitteena on tiedon jakamisen lisäksi antaa vauvaperheille mahdollisuus luoda sosiaalisia verkostoja ja näin jakaa vertaistukea. Kehittämishankkeita oli myös muualla

Suomessa, mutta kehittäminen oli pirstaleista eikä sillä ollut selkeää yhteistä visiota tai ohjausrakennetta. Yhteistä kehittämishankkeille oli se, että aiemman ongelmiin keskittyvän työtavan sijaan pyrittiin vaikuttamaan perheen asioihin ennaltaehkäisevästi ja voimavaralähtöisesti. (Halme ym. 2012, 18-20.)

Vuosina 2016-2018 toiminut hallituksen kärkihanke Lape eli Lapsiperheiden palveluiden muutosohjelma ja sen tuomat yhteistyömallit sekä kehitysaskeleet ovat huomion arvoisia. Yhtenä päätavoitteena Lape-hankkeella oli kehittää ja luoda lapsi- ja perhelähtöisiä palveluita. Tästä tavoitteesta käsin yksi kehittämiskokonaisuus oli luoda pääkaupunkiseudulle yhtenäinen perhekeskustoimintamalli sekä lisätä peruspalveluiden välistä yhteistyötä tukemalla kuntien sen aikaista perhekeskustoimintaa. (Lapsen paras - yhdessä enemmän 2018, 3-4.) Perhekeskustoimintamallien uudistamisen myötä muokattiin muun muassa Uudenmaan perhekeskusten toimintaperiaatteet sekä asiakasprosessit yhtenäisiksi. Toimintamalliin kehitettiin myös perhekeskuksen johtamisen, organisoinnin sekä toiminnan yhteensovittamisen sisältöjä. (Uudenmaan perhekeskustoimintamalli 2018a, 5-6.)

Uudenmaan perhekeskustoimintamallin raportissa (2018b, 4) tuodaan esiin, että moniammatillinen yhteistyö ja sen merkitys ovat hyvin ajankohtaisia kaikissa sosiaali- ja terveysalan palveluissa, niin myös perhepalveluiden osalta. Lape-hankkeen avulla on pyritty aiempaa asiakaslähtöisempiin palveluihin, joissa avainasemassa on tiivis yhteistyö palveluiden tuottajien kesken. Vuonna 2020 alkaneessa Länsi-Uudenmaan sote-hankkeessa sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen jatkuu. Hankkeessa keskitytään palveluiden parantamiseen asiakaskokemuksen näkökulmasta ja uudistus jakautuu kolmeen kehittämiskokonaisuuteen. Nämä ovat tulevaisuuden sote-keskuksen toimintakonsepti, uudet digi- ja ict-ratkaisut sote-palvelujen järjestämisessä sekä yhteinen organisaatio ja toimintamallit. Uudistuksessa korostetaan asiakaslähtöisyyttä sekä yhteiskehittämistä ja kuntalaisilla onkin mahdollisuus vaikuttaa sote-palveluiden kehittämiseen osallistumalla Unelmien sote-palvelut -yhteisön toimintaan. Yhteisö järjestää mm. erilaisia keskustelutilaisuuksia, kyselyitä ja kehittämisryhmiä. (Länsi-Uudenmaan sote-hanke 2021.)

Oleellinen osa sosiaali- ja terveystalouden kehittämisestä on perhekeskustoiminnan kehittäminen. Tätä ohjaavat kansalliset linjaukset. Linjaukset yhtenäistävät perhekeskuksen määrittelyä ja sen kehittämistä sekä vahvistavat lasten, nuorten ja perheiden yhdenvertaisuutta. Perhekeskustoiminnan kehittämisessä pidetään asiakaskokemusta sekä lasten, nuorten ja perheiden osallistumista kehittämistyöhön tärkeänä. Yhteistyötä eri toimijoiden kesken halutaan vahvistaa, tehtäviä konkretisoida, työnjakoa selkeyttää, yhteistyörakenteita muokata ja toimintakulttuuria uudistaa. Osa-alue, jossa monitahoinen yhteistyö tulee konkreettisesti näkyväksi, on perhekeskuksen kohtaamispaikkatoiminta. (Kekkonen 2019, 1-4; Pelkonen ym. 2020, 11.)

2.4.2 Kohtaamispaikkatoiminta osana perhekeskustoimintaa

Kohtaamispaikkatoiminta on osa perhekeskusten toimintaa ja palvelujärjestelmää. Kohtaamispaikassa perheillä on mahdollisuus vapaaseen yhdessäoloon, vertaistoimintaan sekä yhteisöllisyyttä vahvistavaan toimintaan. Tavoitteena on, että kohtaamispaikan toimintaan osallistuminen mm. vahvistaa vanhemmuuden voimavaroja, tukee vertais- ja ystävyysuhteiden rakentamista, vähentää yksinäisyyttä, auttaa nuorten kohdatuksi ja autetuksi tulemista ja tukee maahan muuttaneiden perheiden kotoutumista. Järjestöillä, yhdistyksillä ja seurakunnilla on usein tietoa ja osaamista erilaisten asiakasryhmien auttamista ja tukemista varten. Esimerkiksi maahanmuuttajien kotoutumista tukevien yhdistysten toiminta on iso osa sosiaali- ja terveyspalveluita. Kolmannen sektorin järjestämät matalan kynnyksen palvelut saattavat olla perheelle helpommin lähestyttävää, joka voi madaltaa kynnystä ottaa yhteyttä myös ammattilaiseen. Kohtaamispaikkatoiminnan tavoitteena on vahvistaa lasten ja vanhempien osallisuutta, vuorovaikutusta ja voimavaroja sekä tukea perheiden hyvää arkea ja yhteisöllisyyttä. (Kekkonen 2019, 1; Hastrup ym. 2021, 9.)

Toimintaa kohtaamispaikalle tuottavat maakunta, kunta, järjestöt, yhdistykset, seurakunnat ja yksityiset toimijat. Toiminta perustuu toimijoiden yhteisiin tavoitteisiin ja toimintasuunnitelmaan ja sitä suunnitellaan, arvioidaan ja kehitetään säännöllisesti lasten, nuorten ja perheiden kanssa. Myös vapaaehtoiset ja muut toimijat voivat osallistua suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen. Toiminta on ammatillisesti koordinoitua, jatkuvaa ja säännöllistä sekä pääsääntöisesti maksutonta. Toiminnassa näkyvät sitä ohjaavat arvot; inhimillisyys, erilaisuuden hyväksyminen, yhdenvertaisuus ja avoimuus. Toimintaan osallistuvat henkilöt ja perheet kohdataan arvostavasti, mikä vahvistaa heidän turvallisuuttaan, luottamustaan, voimavarojaan ja madaltaa kynnystä ottaa huolenaiheet puheeksi. Kohtaamispaikan työntekijät osaavat tunnistaa ja ottaa puheeksi perhe-elämään liittyviä huolia sekä kohdata perheen välittömästi avun tarpeen tullessa ilmi. Keskusteluapua ja tukea tarjotaan lasten kasvatukseen, vanhemmuuteen ja parisuhteeseen sekä perheen kokemiin haasteisiin liittyen. Kohtaamispaikan työntekijä työskentelee tiiviissä yhteistyössä perhekeskuksen muiden työntekijöiden sekä tarvittaessa muiden tahojen kanssa. (Kekkonen 2019, 2-4.) Kuviossa 3 esitellään kohtaamispaikkatoiminnan rooli osana perhekeskustoimintaa ja palvelukokonaisuutta.



* Koulu- ja opiskeluterveydenhuolto voivat olla osa perhekeskusta tai sen verkostoyhteistyötä.

Kuvio 3: Perhekeskuksen palvelukokonaisuus (Hastrup ym. 2021, 21).

Kohtaamispaikkatoiminnan kehittäminen osana perhekeskustoimintaa alkoi edistyä Kaste-hankkeiden (2008-2015) aikana. Keskeistä näiden hankkeiden aikana oli vahvistaa vanhemmuuden tukea, vanhempien vertaistukitoimintaa ja perheiden osallisuutta. Toiminnan kehittäminen jatkui Lapsi- ja perhepalvelujen (LAPE) muutosohjelman (2016-2018) aikana, jolloin kohtaamispaikkatoiminnalle suunniteltiin laatuksiteerit. Kohtaamispaikkatoiminta on levinnyt lyhyessä ajassa koko maahan; kohtaamispaikkoja oli vuoden 2012 perhekeskusselvityksen mukaan 16 ja keväällä 2019 niitä oli jo noin 500. (Pelkonen ym. 2020, 16, 63.)

Kohtaamispaikkatoiminnassa kolmannen sektorin toimijoilla on suuri rooli. Kohtaamispaikka tarjoaa toimintaympäristön kunnan lapsi- ja perhepalveluiden, järjestöjen, seurakuntien sekä alueen sidosryhmien ja vapaaehtoisten yhteistyölle. Kohtaamispaikan toimijat voivat toimia yhteistyössä joko samassa fyysisessä toimitilassa tai toimintaa voidaan toteuttaa yhteistyöverkostossa eri toimintapaikoissa. (Kekkonen 2019, 2-3.) Suomessa on useita järjestöjä, jotka työskentelevät lasten ja perheiden hyväksi ja tukevat perheitä monin eri tavoin ja toimintamuodoin. Järjestöt tarjoavat erityisesti matalan kynnyksen ja varhaisen tuen palveluja mutta myös erityistason vaativia palveluja. Monet järjestöt järjestävät vapaaehtoistoimintaa sekä tekevät tärkeää vaikuttamistyötä lasten ja perheiden hyvinvointikysymyksiin liittyen. (Lastensuojelun keskusliitto 2021.)

Kuviossa 4 esitellään esimerkkinä Helsingin Itäkadun perhekeskuksen kohtaamispaikkatoiminnan viikko-ohjelma. Se kuvastaa eri toimijoiden yhteistyön tuottaman, perheiden hyvinvointia tukevan toiminnan monipuolisuuden.

Itäkadun perhekeskuksen viikkokalenteri

Viikko 50 9.-13.12.

- MAANANTAI:
 - Klo 9.30 MLL:n perhekahvila aulassa - AVOIN
Perhekahvilassa jutellaan ja kahvitellaan, leikitään lasten kanssa tai kuullaan asiantuntija- alustuksia.
 - Klo 11.00 Suomen Pakolaisavun Linkki-hanke, huoneet 106-107 - AVOIN
Apua pakolaisille ja siirtolaisille mm. erilaisten virallisten papereiden lukemisessa ja niihin vastaamisessa, oleskelulupa-asioissa, kielenopetuksen etsinnässä sekä työnhakuasioissa. Kielet mm: somali, arabia ja kurdi (sorani).
 - Klo 12-15 Women to work –hankkeen esittely aulassa
Tanja Namrood kertoo kiinnostuneille asiakkaille ryhmästä, joka on suunnattu maahanmuuttajanaisille, jotka tarvitsevat apua työnhakuun ja opiskelupaikan hakemiseen liittyvissä asioissa.
- KESKIVIIKKO:
 - Klo 13 MLL:n perhetreffit aulassa – AVOIN
Tule tapaamaan alueen muita perheitä kahvikupposen äärelle.
 - Klo 17.30 ÄIMÄ, huone 101 – AVOIN
Vertaistukiryhmä äideille ja raskaana oleville, jotka kärsivät masennuksesta
 - Klo 18.00 Leijonaemot, huoneet 106-107 – AVOIN
Vertaistukiryhmä erityislasten vanhemmille. Keskustelut käydään ilman lapsia, tarvittaessa pyritään järjestämään lastenhoito, joka varataan etukäteen.

Helsinki

5.12.2019

Itäkadun perhekeskus

1

Kuvio 4: Helsingin Itäkadun perhekeskuksen viikkokalenteri.

Järjestöjen toimintaympäristöt sekä niiden laajuudet vaihtelevat. Osa järjestöistä toimii valtakunnallisesti, osa taas tietyn alueen tai maakunnan alueella. Tämän vuoksi myös järjestöjen omat verkostot toimivat hyvin monilla eri tasoilla ja tavoilla. Järjestöjen verkostot kiinnittyvät erilaisiin teemoihin, kuten perhekeskustoimintaan. Verkostoilla onkin keskeinen rooli keskustelun ja yhteistyön vahvistamisessa. Yhdessä tekeminen ja aito kumppanuus ovat avaintekijöitä perheiden tarpeisiin vastaamisessa ja heidän hyvinvointinsa vahvistamisessa. (Lastensuojelun keskusliitto 2020.)

2.5 Moniammatillinen yhteistyö perhepalveluverkostossa

Moniammatillinen yhteistyö on Länsi-Uudenmaan sote-hankkeen kehittämistyön keskeisiä käsitteitä. Moniammatillisuutta voidaan kuvata sateenkaarikäsitteenä, jolla on eri muotoja ja merkityksiä (Mönkkönen, Kekoni & Pehkonen 2019, 9; Isoherranen 2012, 19). Kekoni, Mönkkönen, Hujala, Laulainen & Hirvonen (2019, 16) kuvaavat, että moniammatilliseen työhön liittyy ammattilaisten keskuudessa yleistynyt rajapintojen käsite. Tällä tarkoitetaan aluetta, joka jää eri työtehtävien välimaastoon. Käsitteen rinnalla on puhuttu myös yhdyspinnan käsitteestä, joka ei painota rajoja vaan yhtymäkohtia ja joissa yhteistyö on luontevaa. Moniammatillisuus usein sisältää yhteistoiminnan, dialogisuuden, moniäänisyyden ja yhteisen tiedonmuutoksen käsitteitä. (Kekoni ym. 2019, 16.)

Sosiaali- ja terveysalalla korostetaan moniammatillisuutta ja nämä nähdään osana erilaisia työtehtäviä ja tiimejä. Toimiva moniammatillisuus onnistuu vuorovaikutuksessa, kun eri alojen osaajat hyödyntävät toistensa asiantuntemusta. Asiantuntijatyöhön, kuten perhetyöhön, kuuluu uuden tiedon tuottaminen ja työn kehittäminen. Luottamuksellisuus, kunnioittava ilmapiiri, asiantuntijuuden rajojen tunnistaminen ja niiden ylittäminen sekä yhteinen keskustelu työntekijöiden välillä ovat moniammatillisen työn edellytyksiä. (Mönkkönen, Kekoni, Jaakola, Profiam Sosiaalipalvelut Oy:n henkilöstö, Pehkonen 2019, 138; Isoherranen 2012, 30.)

Rönkkö & Rytönen (2010, 285) mainitsevat, että Suomessa on pitkä yksilöasiantuntijajärjestelmä. Tämän vuoksi moniammatillisen toiminnan onnistuminen voi olla haasteellista. Palvelujärjestelmässä voidaan toimia asiantuntijoina hyvin erillään, vaikka työn tarpeet, haasteet ja asiakkaatkin ovat yhteisiä. Palveluissa voi olla hajanaisuutta ja päällekkäisyyttä. Ammattikulttuurissa erkaantuminen voi aiheuttaa sen, että saman alan ammattilaiset eivät keskustele keskenään. He voivat olettaa virheellisesti, että työtehtävät ja lähtökohdat ovat erilaisia eivätkä siksi tunnista yhteisiä alueita. Kun toimijat löytävät yhteisiä rajapintoja ja samanlaisuutta, tarve korostaa oman asiantuntijuuden erityisyyttä vähenee. Asioiden ratkominen yhdessä sekä vuoropuhelun käynnistäminen siitä, mikä on kaikille tärkeää ja mihin suuntaan yhteistyötä tulisi kehittää, vähentävät puhetta ja kokemusta erilaisuudesta. (Rönkkö ym. 2010, 285; Mönkkönen ym. 2019, 139-141.)

Mönkkönen, Kekoni & Pehkonen (2019, 10) tuovat esiin, että mielikuvaltaan ja oletukseltaan moniammatillisuus nähdään myönteisenä asiana. Termiä käytetään yleisesti esimerkkinä yhteistyöstä ja rajojen ylittämisestä, mutta positiivinen vaikutelma voi kätkeä sisälleen myös ansoja. Joskus yhteistyö voi estää näkemästä, että moniammatillisuus sisältää laadullisesti monipuolista erilaista toimintaa ja erilaisia merkityksiä. Moniammatillisuus mielletään kiinteäksi toimintatavaksi, mutta työskentelytavoista voi löytyä myös jännitteisyyttä, kilpailua ja haluttomuutta ymmärtää toista. (Mönkkönen ym. 2019, 10.)

Yhteisistä pelisäännöistä sopiminen ja positiiviseen ryhmäkulttuuriin panostaminen vahvistavat ryhmädynamiikkaa ja tekevät yhteistyön onnistumisesta todennäköisempää. On tärkeää huomata, että onnistunut moniammatillinen yhteistyö vaatii yhteistyökumppaneiden yhteistä käsitystä yhteistyöstä, asenteiden muutosta yhteistyötä kohtaan, harjoitusta kommunikaatioon ja tiimin yhteistoimintaan, kehitysprosessin ohjausta ja yhteistyöorientoitunutta johtajuutta. Yhteistyön tärkeitä elementtejä ovat luottamuksellisuus, kumppanuus, vuorovaikutus ja jakaminen. Jakamiseen kuuluu paitsi tiedon, myös vastuun, vallan ja päätöksenteon jakaminen. Tämä vaatii vahvaa kumppanuutta, joka puolestaan tarvitsee kehittyäkseen avointa ja rehellistä kommunikaatiota, keskinäistä luottamusta ja kunnioitusta sekä yhteisiä tavoitteita. Luottamus ja arvostus ovat tärkeitä tekijöitä tiimin psykologiselle ilmastolle. Turvallinen ilmasto tukee rakentavan dialogin kehittymistä, mikä puolestaan auttaa ehkäisemään ristiriitoja ja kehittämään yhteistyötä edelleen. Yhteistyö onkin jatkuvasti kehittyvä

vuorovaikutusprosessi, jonka onnistumiseen vaikuttaa vahvasti myös johtajuustyö, jota organisaatiossa toteutetaan. (Isoherranen 2012, 23-25, 29, 57; Mönkkönen ym. 2019, 67.)

Perhepalveluissa on merkittävää huomioida eri organisaatioiden samankaltaisten, toisiaan tukevien palveluiden yhteistyö. Kolmannen sektorin tuottama toiminta on tarpeellinen lisä perheiden peruspalveluverkostossa. Näin ollen kolmannen sektorin sekä kunnallisten palveluiden välinen synteesi on otettava huomioon. Mönkkönen, Kekoni & Pehkonen (2019, 7) nostavat esiin, että usein palveluita kritisoidaan sen byrokraatiasta, työntekijöidensä ammatillisista reiviireistä sekä palveluprosessien tehottomuudesta. Sosiaali- ja terveystieteissä on pyritty vastaamaan näihin haasteisiin sekä asiakkaiden sukkulointiin monimutkaisessa palveluverkostossa. Ihanteellisessa tilanteessa asiakas pärjää kevyemmällä tuella jatkossa, kun tukea vahvistetaan varhaisessa vaiheessa. Inhimillisen ja laadukkaan palvelun sekä asiakkaiden edun edellytyksinä on yhteistyö organisaatioiden sisällä, mutta myös organisaatorajojen yli. Yhteistyö on tärkeää etenkin palvelujen uudistuessa. Muutokset edellyttävät työnteon uudistamista sekä asiantuntijuuden jakamista. Uudistaminen puolestaan edellyttää sujuvaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta. (Mönkkönen, Kekoni & Pehkonen 2019, 7; Mönkkönen, Kekoni, Jaakola, Profiam Sosiaalipalvelut Oy:n henkilöstö & Pehkonen 2019, 142.)

Perhekeskusten perhetyössä moniammatillisuus on ilmeinen ehto. Pyrkimykset luoda perhekeskusten ja -palveluiden verkko eri puolille Suomea on lähtöisin periaatteesta, että usein perheet tarvitsevat monen eri ammattiryhmän osaamisen hyvinvointinsa tueksi. Taustalla vaikuttavat perheiden tilanteiden moniulotteisuus tai -ongelmaisuus sekä niin sanottu moniasiakkuus. (Rönkkö ym. 2010, 288.) Jotta perheet saavat tarvitsemansa avun ja tuen oikea-aikaisesti ja -tasoisesti, on palveluverkoston oltava vahva ja siinä työskentelevien ammattilaisten ja muiden toimijoiden yhteistyön sujuvaa. Lastensuojelun keskusliiton Perheet keskiöön! -hankkeen (2020) toimintasuosituksessa esitellään, miten järjestöt voivat kiinnittyä perhekeskustoimintaan. Suosituksen mukaan on tärkeä vahvistaa vuorovaikutusta eri verkostojen välillä ja varmistaa, että järjestöjen ääni kuuluu niissä mahdollisimman hyvin. Rakenteet sekä yhteisesti sovitut periaatteet ja käytännöt nähdään elinehtona tällaiselle yhteistyölle. Perhekeskustoimintaan kiinnittymisessä pääperiaatteet voidaan kiteyttää kolmeen teemaan: koordinaatio, edustuksellisuus ja sopimuksellisuus. (Lastensuojelun keskusliitto 2020.)

Viitala, Kekkonen & Paavolan (2008, 43) mukaan yhteistyön vahvistaminen lasten ja perheiden palveluissa on merkityksellinen alue. Perhekeskuksissa ja niiden alueilla toimii monia eri toimijoita ja palveluntarjoajia ja kumppanuuksia näiden toimijoiden välillä syntyy ainoastaan yhteistyön avulla. Yhteistyöllä on oltava selkeät yhteiset tavoitteet, käsitys voimavarojen koomisesta ja toiminnan koordinoinnista. Kumppanuuden ja yhteistyön avulla vahvistetaan perheiden osallisuutta ja yhteisöllisyyttä palveluissa. (Viitala ym. 2008, 43.) Juuri näitä korostetaan myös parhaillaan toiminnassa olevassa Länsi-Uudenmaan sote-hankkeessa. Etenkin

tulevaisuudessa yhteistyön ja kumppanuuden huomioiminen ovat tärkeitä, koska kenenkään voimavarat eivät yksin riitä palvelujen tarpeen ja tuottamisen kohtaamisessa.

2.6 Yhteiskehittäminen

Torfin, Sorensen & Roiseland (2019, 801-808) käsittelevät Administration & Society-julkaisussa yhteiskehittämisen hyötyjä, haasteita, esteitä ja erilaisia näkökulmia aiheeseen. Yhteiskehittäminen voidaan määritellä monella tavalla ja käyttää monenlaisissa konteksteissa. Torfin ym. (2019) esittelevät artikkelissaan yhteiskehittämisen prosessiksi, jossa kaksi tai useampi julkinen ja yksityinen toimi pyrkivät ratkaisemaan jaettua ongelmaa, haastetta tai tehtävää. Tässä tärkeää on tiedon, resurssien, osaamisen ja ideoiden jakaminen niin, että se lisää julkisen sektorin arvoa visioiden, suunnitelmien, periaatteiden ja strategioiden suhteen. Torfin kollegoineen (2019) tuo esiin, että käyttämässämme kielessä on useita termejä sekä synonyymejä yhdessä tekemiselle, kuten yhteistyö, yhteistoiminta ja yhteiskehittäminen. Siksi yhteiskehittämistä aloitettaessa onkin tärkeää määritellä, mitä sillä tarkoitetaan, mitkä ovat yhteiskehittämisen tavoitteet, yhteistyökumppaneiden roolit ja vastualueet. (Torfin ym. 2019, 801-808.)

Yhteistoiminnan hyötyinä Torfin ym. (2019, 808-809) nostavat esiin yhteisöllisyyden ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden vahvistumisen, joka puolestaan voimistaa sekä yksilöitä että yhteisöjä, vahvistaa yhteisöllistä ja yhteiskunnallista luottamusta ja tekee yhteisöistä resilienssimpiä. Yhteiskehittämisen mahdollisia riskejä puolestaan ovat puolueellisuus resurssien, tiedon tai vallan jaossa, päätöksentekoon liittyvä epäselvyys ja läpinäkymättömyys ja se, että yhteiskehittäminen on vain pintapuolinen ele, jossa kaikilla yhteistyökumppaneilla ei todellisuudessa ole vaikutusvaltaa tai merkitystä. (Torfin ym. 2019, 808-809.)

Torfin kollegoineen (2019, 810-814, 818-819) esittää artikkelinsa lopussa johtopäätöksen, että julkinen sektori kannattaa muuttaa yhteiskehittämisen areenaksi, jossa erilaiset toimijat yksityisistä kansalaisista erilaisiin sidosryhmiin yhdessä tuottavat uudenlaisia innovatiivisia toimintatapoja. Yhteiskehittäminen täydentää ja muuttaa perinteisiä tapoja ajatella ja toimia ja voi luoda uusia mahdollisuuksia sekä aikaansaada entistä tehokkaampia ja vaikuttavampia ratkaisuja. Yksi haastavimmiksi esteiksi voi muodostua tutuiksi tulleiden roolien ja asemien muutokset. Vaikka organisaatioiden virallinen strategia muutettaisiin, saattaa henkinen muutos yksilöille olla vaikeampi toteuttaa. Yksilöiden ja yhteisöjen tukeminen muutosprosessissa tuo esiin johtamisen roolin ja toimintatavat, joihin on myös kehitetty uusia teorioita. (Torfin ym. 2019, 810-814, 818-819.)

Erityisen haasteellisena Torfin ym. (2019, 825) näkevät vapaaehtoisten ja julkisen sektorin ammattilaisten välisen yhteiskehittämisen orkestroimisen. Vapaaehtoisten ja ammattilaisten lähtökohdat ovat hyvin erilaiset, koska vapaaehtoistoiminnassa mukana olevat henkilöt ovat usein hyvin itsenäisiä eivätkä he ole välttämättä kiinnittyneenä mihinkään organisaatioon.

Kuitenkin he tarvitsevat ohjausta yhteiskehittämisessä yhtä lailla kuin ammattilaiset. Vapaaehtoisten ohjaamisessa onkin tärkeää panostaa motivaatioon ja yhteisiin sopimuksiin. (Torfing ym. 2019, 825.)

Yhteiskehittäminen on yleistynyt maailmanlaajuisesti ja sitä tutkitaan ja kehitetään monissa projekteissa. Näistä yksi esimerkki on vuosina 2018-2020 Suomessa toteutettu CoHeWe-hanke (Co-created Health and Wellbeing). Hanke edisti yritysten ja kaupunkien yhteiskehittämistä sekä uusien, asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämistä ja käyttöönottoa Helsingissä, Tampereella, Oulussa ja Vantaalla. Hankkeessa toteutettiin 35 yrityskokeilua ja siihen osallistui 148 yritystä, 830 sosiaali- ja terveysalan ammattilaista sekä 1490 asiakasta. Lisäksi hankkeessa muotoiltiin yhteiskehittämisen prosessi sekä muita työkaluja yhteiskehittämisen tueksi. (Kauppinen, Kesäniemi, Luojus, Lange & Lönn 2020, 3.)

Myös CoHeWe-hankkeen tuottamassa yhteiskehittämisen prosessi-mallissa korostetaan kehittämissryhmän moninaisuuden merkitystä. Palveluympäristöstä nousevien kehittämistarpeiden tunnistamisessa, toiminnan tavoitteiden määrittelyssä, käytännön toteutuksen suunnittelussa ja toiminnan arvioimisessa erilaiset asiakkaat ja alan ammattilaiset ovat tärkeässä roolissa. Tärkeinä mainitaan myös ammattilaisten sitoutuminen yhteiskehittämiseen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, tavoitteiden ja resurssien oikeudenmukainen yhdistäminen, prosessin vahva koordinointi sekä sinnikkyys, joustavuus ja epävarmuuden sietokyky. Yhteiskehittämisen prosessimalli esitetään kattavasti ja yksityiskohtaisesti hankkeen julkaisussa Tarpeesta ratkaisuksi - Yhteiskehittämisen opas sosiaali- ja terveydenhuollossa. (Kauppinen ym. 2020, 3-6.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tutkimuskysymykset ja tutkimusstrategia

Opinnäytetyö osallistui Länsi-Uudenmaan Sote-hankkeen perhekeskusten kohtaamispaikkatoiminnan yhteistyön aloitukseen. Hankkeen tavoitteena on edistää organisaatioiden tulevaa yhteistyötä perhekeskuskontekstissa. Yhteistyön kehittäminen aloitettiin AI-mallin periaatteiden mukaisena virtuaalisena työpajana, jonka avulla pyrittiin tuomaan näkyviin toimijoiden yhteistyön mahdollisuuksia ja vahvuuksia sekä vahvistamaan voimavaralähtöistä ajattelua yhteistyön kehittämisessä.

Virtuaalisessa työpajassa käytettiin tarkoituksenmukaisia vaiheita AI-mallista, jotta tavoite vastata Länsi-Uudenmaan sote-hankkeen tarpeeseen onnistuisi mahdollisimman hyvin. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten AI-mallista muokattu versio soveltuu eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittämiseen verkkoympäristössä toteutettuna työpajana. Tavoitteena oli myös saada selville, minkälaisia kokemuksia AI-mallin mukaisesta yhteiskehittämisestä saadaan ja miten organisaatiot voivat hyödyntää AI-mallia toiminnassaan.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten AI-malli toimii lyhennettynä prosessina verkkoympäristössä toteutettuna?
2. Millaisia kokemuksia osallistujat tuovat esiin AI-mallin mukaisesta yhteiskehittämisestä?
3. Miten organisaatiot voivat hyödyntää AI-mallia toiminnassaan?

Opinnäytetyössä on eri tutkimusstrategioiden piirteitä. Laadullinen tutkimus kattaa monenlaisia tutkimuslajeja ja -suuntauksia, joista tässä työssä on käytetty arviointitutkimuksen ja toimintatutkimuksen menetelmiä. Laadullisen tutkimuksen piirteitä ovat muun muassa ne, että aineisto kootaan aidoissa tilanteissa tarkoituksenmukaisesti valitulta kohderyhmältä, aineistoa analysoitaessa käytetään induktiivista (yksityisestä yleiseen) päättelyn logiikkaa ja että tutkimussuunnitelmaa muutetaan tutkimuksen edetessä olosuhteiden muuttuessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 164; Tuomi & Sarajärvi 2018, 80.)

Arvioivan tutkimuksen piirteisiin kuuluvat ratkaisukeskeisyys, eteenpäin suuntautuneisuus, yhteisöllisyys ja osallisuus. Nämä tekijät näkyvät vahvasti opinnäytetyön toteutuksessa. Julkisen sektorin kustannuspaineiden ja uusien ajattelutapojen myötä arviointitutkimuksen merkitys sosiaali- ja terveysalalla on kasvanut. Erilaiset uudistusohjelmat, taloudellisuuden vaatimukset, toiminnan tehostamistavoitteet ja palveluiden yksityistyminen luovat tarvetta toiminnan arvioimiselle aiempaa enemmän. Arviointitutkimuksen tavoitteena onkin tutkia ja tunnistaa hyvin toimivia käytäntöjä tutkittavan kohteen toiminnassa. (Anttila 2007, 33; Sulkunen 2005, 39-44.)

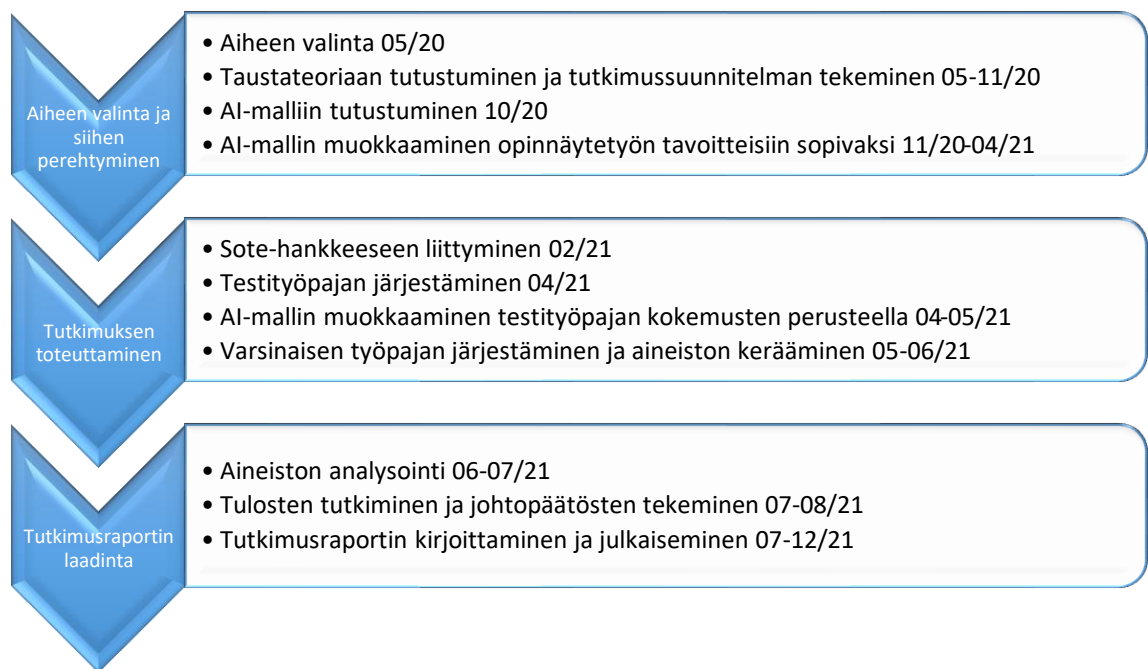
Opinnäytetyössä on myös toimintatutkimuksen piirteitä, sillä prosessiin liittyy vahva käytännön toteutus. Heikkinen (2018, 215) esittää, että toimintatutkimus on lähestymistapa, jossa yhdistyvät tutkimus sekä käytännön kehittämistyö. Toimintatutkimukselle on ominaista, että sitä ohjaa käytännöllinen intressi; halu tietää, miten asiat voisi tehdä paremmin. Sama intressi näkyy myös tässä opinnäytetyössä. Toimintatutkimus pyrkii löytämään tietoa, joka auttaa käytännön kehitystyössä ja tätä tietoa pyritään löytämään eri tutkimusmenetelmiä käyttämällä. (Heikkinen 2018, 215.)

Sekä arviointi- että toimintatutkimuksen prosessissa korostuvat yhteisöllisyys ja osallisuus. Nämä piirteet ovat vahvasti läsnä opinnäytetyön käytännöllisessä osuudessa, sillä sen avulla pyritään osallistamaan osapuolia yhteistyön aloituksessa. Käytännön toimijat pohtivat ja kehittävät työtään yhdessä, tuovat esille vaihtoehtoja ongelmien ratkaisemiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi sekä tuottavat toiminnastaan uutta tietoa, jota arvioidaan keskustelemalla ja kokeilemalla käytännössä. Toimintatutkimuksessa harvoin tavoitellaan tietoa vain tietämistä varten vaan siksi, että saadaan tietoa, jonka avulla voidaan parantaa käytännön toimintoja. (Heikkinen 2018, 220, 226, 228.)

4 Opinnäytetyön toteuttaminen

4.1 Opinnäytetyön eteneminen

Opinnäytetyöprosessi alkoi keväällä 2020 aiheen valinnalla ja eteni syksyllä aiheen taustoihin perehtymisellä, viitekehysten rakentamisella, AI-malliin tutustumisella sekä tutkimussuunnitelman laatimisella. Vuoden 2021 alussa opinnäytetyö liittyi osaksi Länsi-Uudenmaan Sote-hanketta ja sovimme virtuaalisen työpajan järjestämisestä hankepäällikön kanssa. Loppukevällä ja kesällä 2021 toteutimme työpajan ja keräsimme aineistoa, jonka jälkeen analysoimme aineiston sekä kokosimme aineistosta saadut tulokset. Loppukesän ja syksyn aikana laadimme tutkimusraportin. Kuviossa 5 esitetään opinnäytetyöprosessi aikatauluineen.



Kuvio 5: Opinnäytetyöprosessi aikatauluineen

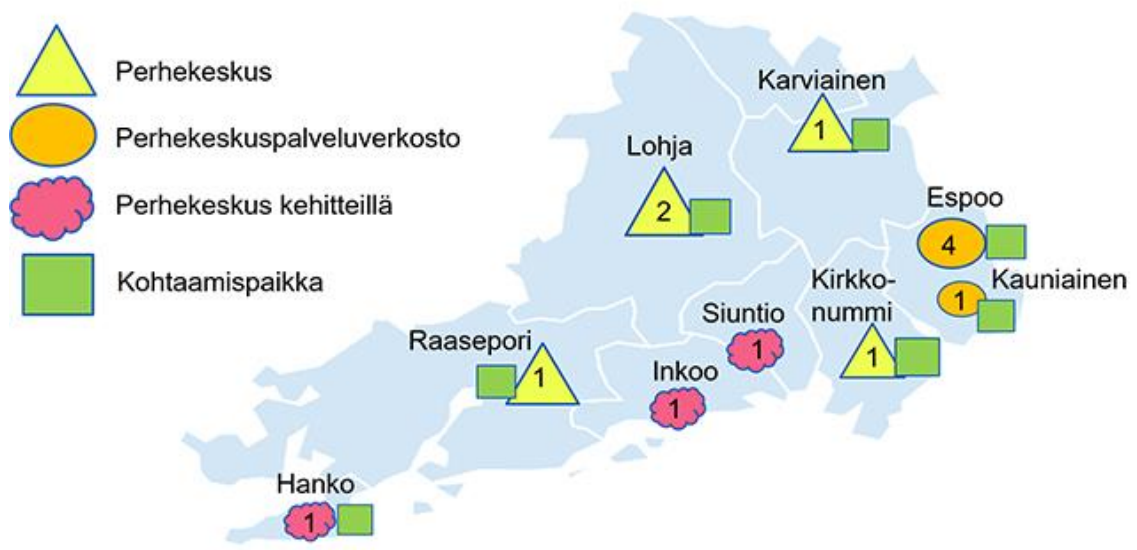
4.2 Käytännön työpajatyöskentely

4.2.1 Opinnäytetyön kehittämissympäristö ja osallistujat

Opinnäytetyö toteutettiin osana Länsi-Uudenmaan sote-hanketta (2020-2022), jonka tavoitteena on kehittää perhekeskustoimintaa asiakaslähtöisemmäksi, osallistavammaksi ja yhteisöllisyyttä vahvistavammaksi. Keväällä 2022 Espoon keskukseen valmistuvat uudet, remontoituvat toimitilat perhekeskukselle. Tällä hetkellä perhepalvelut ovat sijoittuneet eri toimipisteisiin, joten uusi perhekeskus tukee perheiden hyvinvointia sijoittamalla palvelut saman katon alle. Tällöin oikeanlaisen avun ja tuen löytäminen helpottuu ja aikaistuu. Lisäksi ammattilaisten välinen yhteistyö vahvistuu ja monipuolistuu, mikä omalta osaltaan tukee perheiden

hyvinvoinnin vahvistumista. Uuteen perhekeskukseen on tulossa myös muunneltavia tiloja, mikä puolestaan vahvistaa perheiden yhteisöllisyyttä mahdollistamalla erilaiset ryhmätoiminnot ja kohtaamispaikkatoiminnan järjestämisen. (STT info 2021.)

Keväällä 2022 valmistuvan toimitilan lisäksi Espoossa on perhepalvelukeskittymä Matinkylässä, kauppakeskus Ison Omenan palvelutorilla ja muillekin suuralueille on suunnitteilla perhekeskusten muodostaminen. Kuviossa 6 esitellään Länsi-Uudenmaan alueen perhekeskukset ja kohtaamispaikat helmikuussa 2021. Karttaan on merkitty kohtaamispaikat, joissa palvelua tai toimintaa tuottaa yhdessä vähintään kaksi toimijaa. Lisäksi kaupunki tarjoaa sähköisiä perhepalveluita. Tästä esimerkkinä sähköinen Pyydä apua!-lomake, jonka täyttämällä saa helposti yhteyden kaupungin perhepalveluiden ammattilaisiin. (Espoo 2021b).



Kuvio 6: Länsi-Uudenmaan perhekeskukset ja kohtaamispaikat, tilanne helmikuussa 2021. (Espoo 2021a).

Länsi-Uudenmaan Sote-hankkeen avoimen kohtaamispaikkatoiminnan pilotti toteutetaan Espoon keskuksen alueella. Yhteistyön aloittavaan arvostavan kehittämisen työpajaan osallistui sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia seitsemästä alueella toimivasta organisaatiosta. Nämä toimijat esitellään kuviossa 7. Espoon kaupungin osalta osallistujia oli sosiaali- ja terveystalvakuista sekä varhaiskasvatuspalveluista. Kolmannen sektorin osallistujat edustivat monipuolisesti Espoon keskuksen alueella perhetoimintaa järjestäviä tahoja.



Kuvio 7: Arvostavan kehittämisen työpajaan osallistuneet organisaatiot.

Asukasmäärältään (292 796 henkilöä 31.12.2020) Espoo on Helsingin jälkeen Suomen toiseksi suurin kunta. Tilastokeskuksen mukaan Espoossa asui vuonna 2020 6,5% Suomen lapsiperheistä ja väestöstä alle 15-vuotiaita oli 18,7%. Espoossa väestön monikulttuurisuus on maan keskiarvoa korkeampaa. Ulkomaalaistaustaisten asukkaiden osuus Espoossa (19,1%) on huomattavasti suurempaa kuin Suomessa keskimäärin (8%). Tämä tarkoittaa luonnollisesti myös vieraskielisten kuntalaisten suurempaa määrää. Espoon väestöstä vieraskielisiä on 19% koko maan keskiarvon ollessa 7,8%. (Tilastokeskus 2021.)

Suuri maahanmuuttajataustaisten asukkaiden osuus asettaa vaatimuksia ja erityispiirteitä perhepalveluita järjestäville tahoille ja niissä työskenteleville ammattilaisille Espoossa. Luonnollisesti yhteisen kielen puuttuminen vaikuttaa kommunikointiin ja tätä kautta yhteistyöhön. Siksi on tärkeää huolehtia viestinnän selkeydestä esimerkiksi tulkin, selkokieliyden, käännettyjen ohjeiden tai kuvien avulla. Maahanmuuttajien kanssa työskentelevillä tulisi olla myös kulttuurisensitiivisyyttä. Kulttuurisensitiivisyys tarkoittaa kykyä havainnoida ja ymmärtää eri kulttuurisesta ja etnisestä taustasta tulevan henkilön kokemusmaailmaa. Kulttuurisensitiivisyys ei kuitenkaan tarkoita, että ihmistä tarkastellaan vain kulttuurinsa edustajana. Erojen olemassaolo tiedostetaan, mutta yhteiset tekijät ovat tärkeämpiä. Kulttuurieroista huolimatta ammattilaisen pitää pystyä toimimaan asiakkaan kanssa ja hänen hyväkseen

kunnioittavasti ja asiakkaan toimijuus huomioiden. (Härkönen, Manelius, Turunen, & Peltola 2005, 101; Jäppinen 2016; Peltola 2005, 148.)

Mannerheimin Lastensuojeluliitto (MLL) on koko maassa toimiva avoin kansalaisjärjestö, jonka tehtävänä on edistää lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointia. MLL on perheiden arjen asiantuntija, vapaaehtoistyön toteuttaja, arjen tuen kehittäjä ja yhteiskunnallinen vaikuttaja. MLL rakentaa yhdessä kumppaneidensa kanssa lapsiystävällistä yhteiskuntaa, jossa lapsia ja lapsuutta arvostetaan ja jossa kaikki kantavat vastuunsa lasten hyvinvoinnista. MLL:n toimintaa ohjaavat sen arvot; lapsen ja lapsuuden arvostus, yhteisvastuu, inhimillisyys ja yhdenvertaisuus sekä periaatteet; avoimuus, ilo, osallisuus, kumppanuus ja arjen arvostus. (MLL 2020.)

Espoon Monikulttuuriset lapset ja nuoret ry on voittoa tavoittelematon, vapaaehtoisvoimin toimiva nuorisoyhdistys, joka järjestää virkistys- ja harrastustoimintaa monikulttuuristen ja kantasuomalaisten perheiden lapsille ja nuorille. Yhdistys haluaa edistää monikulttuurisuuden suvaitsevuuksia ja luoda yhteenkuuluvuutta yhdistyksen jäsenten keskuuteen. Yhdistys on vuodesta 2009 alkaen järjestänyt Espoossa mm. retkiä, keskustelu- ja infotilaisuuksia, hyvinvointia ja kotoutumista tukevaa toimintaa sekä kerhotoimintaa. (Espoon Monikulttuuriset lapset ja nuoret ry 2021.)

Nicehearts ry on vuonna 2001 perustettu yhdistys, jonka tavoitteena on tyttöjen ja naisten voimaantumisen tukeminen ja mahdollistaminen, hyvinvoinnin lisääminen ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistäminen sekä rauhan rakentaminen yhteiskunnallisen vaikuttamistyön avulla. Yhdistyksen toiminta pohjautuu sen arvoihin; tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteisöllisyys ja ilo. Nicehearts ry:n toiminta mahdollistaa naisten keskinäisten verkostojen muodostumisen ja vahvistumisen sekä edistää erikulttuuristen ja eri-ikäisten kohtaamisia arjessa. Nicehearts ry toimii Helsingissä, Espoossa, Vantaalla ja Lappeenrannassa. Espoossa yhdistys järjestää monipuolista toimintaa me-talolla Espoon keskuksessa. (Nicehearts ry 2021.)

SOS-lapsikylä-toiminta sai alkunsa Itävallassa 1949. Järjestö perustettiin auttamaan sodassa orvoiksi jääneitä lapsia. Suomessa ensimmäinen SOS-lapsikylä aloitti toimintansa 1966 Espoon Tapiolassa. Nykyään toimintaa on yhdeksällä paikkakunnalla. Espoossa SOS-lapsikylän tilat sijaitsevat Espoon keskuksessa sekä Niittykummussa. Lapsikylästä löytyy mm. perhehoidon ja perhekuntoutuksen asuntoja. Lisäksi Matinkylään avautui maaliskuussa 2021 erityistason lastenkoti Rauha. SOS-lapsikylän palvelut ovat monipuolisia lastensuojelupalveluita yltäen ennaltaehkäisevistä palveluista asiantuntijapalveluihin ja sijaishuoltoon. (SOS-lapsikylä 2021.)

Filoksenia ry on vuonna 1996 perustettu sosiaali- ja terveysalan järjestö, joka toimii hyvinvoinnin ja kulttuurien välisen yhteistyön edistämiseksi. Yhdistyksen tavoitteena on lisätä erilaisuuden näkemistä voimana ja rikkautena, luoda yhteenkuuluvuuden kokemuksia sekä edistää tasa-arvoa. Keskeisinä toimintamuotoina ovat sekä yksilölliset kohtaamiset että

suomalaisuuden ja eri kulttuurien yhteisöllinen vuorovaikutus. Filoksena ry järjestää opinto- ja harrasteryhmiä, juhlia, tapahtumia ja maksutonta neuvontapalvelua maahan muuttaneille henkilöille Kansainvälisessä kohtaamispaikassa Trapesassa, joka sijaitsee Espoon keskuksessa. (Filoksena ry 2021.)

Espoon evankelis-luterilainen seurakunta järjestää monenlaisia palveluita ja ohjelmaa lapsille, nuorille ja perheille. Näitä ovat muun muassa perhekerhot, päiväkerhot, pyhäkoulut, retket, leirit ja erilaiset tapahtumat. Seurakunta tekee vahvaa yhteistyötä Espoon kaupungin sivistystoimen varhaiskasvatuksen ja koulu yhteistyön kanssa. Seurakunta tukee perheitä järjestämällä myös erilaisia parisuhdetta tukevia tapahtumia ja kursseja sekä perhevalmennusta ensimmäistä lastaan odottaville perheille. (Kirkko Espoossa 2021.)

4.2.2 Työpajan suunnittelu

Työpajatyöskentelyssä isossa roolissa on ohjaamisen eli fasilitoinnin lainalaisuudet, joihin pehdyimme työpajan suunnitteluvaiheessa. Kantojärvi (2012, 11) kirjoittaa fasilitoinnista ja sen tuomista eduista innovoinnissa ja ratkaisujen etsinnässä. Hän toteaa, että fasilitointi on neutraalia ryhmäprosessin ohjaamista. Fasilitaattori avustaa ja kannustaa ryhmän työskentelyä puuttumatta prosessin asiasisältöön. Fasilitaattorilla on tärkeä tehtävä ryhmäprosessin suunnittelussa sekä siinä, että ryhmän koko kapasiteetti tulee käytettyä tavoitteiden saavuttamiseksi. Tämä seikka oli tavoitteenamme koko suunnitteluprosessin ajan, sillä koimme työpajan yksityiskohtaisen suunnittelun olevan onnistumisen kannalta tärkeässä roolissa. Kantojärvi (2012, 11) tuo esille, että sisällön tuottamisesta ja toimenpiteistä vastaavat ryhmätyöskentelyn osallistujat. Tiedostimme, että huolella suunniteltu työpaja edesauttaa osallistujia tuottamaan sisältöä tavoitteidensa mukaisesti ja motivoituneesti yhteisen päämäärän tavoittamiseksi.

Korona-pandemian vuoksi arvostavan kehittämisen työpaja suunniteltiin ja toteutettiin verkkovälitteisesti, joten jouduimme tarkoin pohtimaan virtuaalisen työpajatyöskentelyn mahdollisuuksia ja mahdollisia haasteita. Pyrimme erityisesti ottamaan huomioon eri työkalujen ja sovellusten käytön osallistujan motivoitumisen ja sitoutumisen kannalta sekä näkemään työpajatyöskentelyn mahdollisuutena enemmän kuin uhkana. Andersen, Nelson & Ronex (2021, 271) kirjoittavat tuoreessa oppaassaan fasilitoinnista verkkoympäristössä. He mainitsevat, että virtuaalisten työpajojen tarkoitus on tuoda ihmiset työskentelemään sitoutuneesti yhteisen asian äärelle. He mainitsevat, että virtuaaliset työpajat voivat olla hyvin tuottoisia ja hyödyllisiä, jos ne ovat järjestetty asianmukaisesti. Etänä toteutetun työpajan etuna on, että matkustaminen tapahtumapaikalle säästää aikaa ja osallistuminen onnistuu eri paikoista käsin. Teknologian ja etäyhteyksin toteutetussa tilaisuudessa on vähemmän joustavuutta, joten etukäteen suunnittelulla on erityisen tärkeä rooli. Suunnittelussa tulee Andersen ym. (2021,

87) mukaan painottaa työskentelyn tarkoitusta, osallistujien osallistamista sekä työskentelyalustan toimivuutta.

Ajankohta sekä työpajaan osallistuvien henkilöiden maksimimäärä suunniteltiin yhdessä Länsi-Uudenmaan sote- hankkeen päällikön kanssa. Koska opinnäytetyö on laadullinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli tutkia tiettyä aihetta (AI-mallin toimivuus yhteistyötä aloitettaessa), oli tarkoituksenmukaista kerätä tietoa henkilöiltä, jotka tulevat myöhemmin jatkamaan yhteistyötä tässä ryhmässä. Tarkoituksena ei ollut tehdä tilastollisia yleistyksiä, joten aineiston kokoa merkittävämpää oli saatujen tulosten syvyys ja kestävyys. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 73.)

Suunnittelimme työpajasta eri versioita ja pohdimme tarkoin, miten saamme parhaan mahdollisen lopputuloksen. Pyrimme suunnittelemaan työpajasta aidosti antoisan ja hyödyllisen osallistujille. Suunnittelimme työpajan keskustelujen ja tehtävien lomaan lyhyitä virkistäviä ja positiivista tunnelmaa luovia taukoja. Nämä oli sijoitettu työpajan ohjelmaan siten, että ne erottivat eri osiot toisistaan ja loivat omalta osaltaan työryhmän tarinaa eteenpäin.

Osallistumista ja osallistamista auttaa helposti lähestyttävä ja ennalta tarkkaan mietitty työpajan runko. Etukäteen huolellisesti suunniteltu työpaja antaa myös fasilitoijalle mahdollisuuden joustavuuteen ja kohdata yllättäviäkin tilanteita. (Andersen ym. 2021, 275.) Edellä mainittuja halusimme vahvistaa testaamalla työpajan runkoa sekä harjoituksia verkkovälitteisesti yhdessä testiryhmän kanssa. Järjestimme ennen varsinaista työpajaa testityöpajan saadaksemme kokemuksia verkkovälitteisestä työpajan fasilitoinnista, AI-mallin harjoituksista sekä osallistujakokemuksia työpajasta. Rekrytoimme osallistajat testiryhmään työkollegoistamme. Testiryhmä muodostui kolmesta julkisella sektorilla ja kahdesta kolmannella sektorilla työskentelevästä henkilöstä.

Testityöpajan tarkoituksena oli saada kokemusta erityisesti osallistujien osallisuutta ja aktiivisuutta vaativista harjoitteista, mahdollisista verkkovälitteisen toiminnan aikaansaamista haasteista sekä erilaisten verkkotyökalujen käytöstä työpajatoiminnassa. Hyödynsimme testiryhmän palautetta muokatessamme työpajasuunnitelmaa edelleen. Myös omat aiemmat kokemuksemme virtuaalisista ryhmistä sekä ryhmän vetäjinä että osallistujina olivat hyödyllinen lisä suunnitteluvaiheessa. Pyrimme suunnittelemaan työpajan mahdollisimman selkeäksi ja loogisesti eteneväksi, jotta se tuottaisi osallistujille turvallisen ilmapiirin heittäytyä aiheeseen. Koska työpaja aloitti yhteistyön ja -toiminnan kehittämisen kohtaamispaikkatoimijoiden välillä, koimme erityisen tärkeäksi luoda motivaatiota, kiinnostusta ja innostusta työpajan osallistujien välille.

Haasteellista etäohjauksessa on tunneällyn käyttäminen virtuaalituloissa, joissa ei ole mahdollisuutta fyysisiin yhteyksiin (Andersen ym. 2021, 47-48). Ryhmänohjaajalla tulee siis olla erilaisia taitoja, jotta prosessille asetetut tavoitteet toteutuisivat virtuaalisessa ympäristössä.

Pohdimme erityisesti, miten ohjaajina ohjaamme työpajatyöskentelyä kohti tasa-arvoista dialogia ja mahdollistamme prosessin tavoitteiden toteutumisen osallistujien kesken, jotka eivät vielä tunne toisiaan. Huolella etukäteen suunniteltu työpajan aikataulu sekä sisältö helpottavat onnistunutta työskentelyä, mutta osallistujien huomioiminen, kunnioitus ja luottamuksen syntyminen olivat niitä ominaisuuksia, joihin halusimme ohjaajina keskittyä. Repo-Kaarento (2007, 119-120) huomauttaa, että dialoginen ohjaaja kunnioittaa kaikkia osallistujia. Dialogioppiminen perustuu siihen, että kaikilla ryhmän jäsenillä on keskusteluun jotain annettavaa. Ohjaaja edistää keskustelua tekemällä erityisesti avoimia kysymyksiä, sillä nämä antavat vastaajalle tilaa kertoa käsityksistään enemmän kuin suljetut kysymykset. Myös Kantojärvi (2012, 31) mainitsee, että olemalla kertojan sijaan kysyjä, ohjaaja siirtää vastuun sisällöstä osallistujille. Näin osallistujilla on mahdollisuus vaikuttaa, mikä puolestaan on edellytys innostumisen ja sitoutumisen saavuttamiseen.

Etäohjaus teknologian turvin ei ole helppoa, sillä fasilitaattorilta vaaditaan sekä itse työskentelyprosessin että teknologian hallitsemisen taitoja. Etäohjaukseen valmistautuessa on tärkeää suunnitella etätapaamiset ja harjoitteet niin, että ne ovat aivoystävällisiä sekä tehokkaita oikeanlaisia alustoja käyttäen. (Andersen ym. 2021, 47-48.) Suunnitteluvaiheessa kiinnitimme huomiota siihen, että harjoituksissa käytetyt sovellukset olisivat osallistujille mielekkäitä sekä mielenkiintoa ylläpitäviä. Pyrimme suunnittelemaan työpajan niin, että työpajan koko aika käytetään tehokkaasti hyödyksi. Emme kuitenkaan halunneet osallistujille tunnetta kiireestä tai siitä, että työpajan teemoille ei anneta tarpeeksi aikaa.

Andersen ym. (2021, 271, 273) mainitsevat, että työpajat voivat olla kestoiltaan hyvin eri mittaisia, mutta virtuaalisten työpajojen ei tulisi olla yli viittä tuntia pidempiä. Tärkeää on myös, että työpaja on osallistava ja interaktiivinen. Suunnittelimme työpajan kolmen tunnin mittaiseksi keskittymisen ja mielenkiinnon ylläpitämisen turvaamiseksi. Suunnittelimme työpajan jokaiseen käsiteltävään teemaan erilaiset osallistavat harjoitukset, jotka sisälsivät sekä osallistujien itsenäistä työskentelyä että ryhmätyöskentelyä. Harjoituksiin käytettiin kolmea erilaista sovellusta, kuten pienryhmätiloja sekä anonyymia sovellusta yhteisideointiin.

Päädyimme keskittymään kolmetuntisessa työpajassa AI-mallin askeliin Discover (vahvuuksien löytäminen) sekä Dream (unelmointi), sillä yhteistyö toimijoiden kesken jatkuu edelleen syksyllä. Kohtaamispaikkatoiminnan hankesuunnitelma oli jo määritellyt askeleen Define (tavoitteen määrittely), sillä hankkeen tarkoituksena on luoda yhteistyöverkosto tuottamaan monipuolisia palveluja perheille perhekeskuksen kohtaamispaikassa. Koska kyseessä on yhteistyön aloitustyöpaja ja jatkossa yhteistyöryhmä kokoontuu säännöllisesti toimintaa suunnitellakseen ja toteuttaakseen, jätimme myös askeleet Design (toiminnan suunnittelu) ja Deliver (toiminnan toteuttaminen) tästä työpajasta pois.

Hankepäällikkö kokosi työpajaan osallistujat sekä toimi työpajan koollekutsujana. Hän lähetti hyvissä ajoin yhteistyöryhmän edustajille laatimamme työpajakutsun. Pyrimme tekemään kutsusta innostavan ja positiivisuutta henkivän (liite 1). Lähetimme muutama päivä ennen työpajaa muistutusviestin työpajaan kutsutuille, jossa muistutimme heitä osallistumisesta ja kannustimme etukäteen pohtimaan oman organisaation vahvuuksia, aiempia onnistuneita yhteistyökokemuksia sekä omia unelmiaan tulevaa yhteistyötä koskien. Työpajan ohjelma ja aikataulu esitellään liitteessä 2. Työpajatyöskentelyllä pyrittiin voimavaralähtöisyyteen, yhteisöllisyyteen ja positiivisiin mielikuviin. Positiivisuus, osallisuus, yhteisöllisyys ja voimavaraistuminen ovat sekä perhekeskustoiminnassa että AI-mallissa oleellisia tekijöitä, joten viitekehyyksenä arvostava kehittäminen antoi työpajalle oivan pohjan työskennellä kyseisen aiheen ympärillä.

4.2.3 Työpajan toteutus

Avoimen kohtaamispaikkatoiminnan virtuaalinen kehittämistyöpaja toteutettiin toukokuussa 2021. Työpajan myötä alkavan toimijoiden välisen keskustelun kautta pyrimme mahdollistamaan yhteistyön toimivan alkamisen ja siihen syventymisen. Kuten Lewis, Passmore & Cantore (2016, 28) tuovat AI-mallista kertoessaan esiin, keskustelun on tapahduttava ennen muutosta, sillä keskustelun avulla teemme suunnitelmia muutoksesta sekä hankimme tietoa tulevasta muutosprosessista. Opinnäytetyössä muokkasimme AI-mallista Länsi-Uudenmaan sote-hankkeen tavoitteisiin sopivan virtuaalisen työpajan ja käytimme sitä kohtaamispaikkatoiminnan yhteistyön aloittamisen menetelmänä. Työpajan aikana keräsimme opinnäytetyöhön aineistoa havainnoimalla, palautekyselyllä sekä työpajatyöskentelyn jälkeen yksilöhaastatteluilla.

Kantojärven (2012, 40) mukaan hyvän fasilitaattorin ominaisuuksia ovat mm. läpinäkyvyys, puolueettomuus ja joustavuus. Fasilitaattori antaa selkeitä ohjeita, pitää ryhmän energiatason sopivana sekä on neutraali sisällön suhteen. Näihin pyrimme ohjaajina koko työpajatyöskentelyn ajan. Kantojärvi (2012, 43) mainitsee myös, että työpajan tarkoitus, sen kesto sekä pääpiirteet on oltava selkeät osallistujille. Esittelimme osallistujille diaesityksen avulla työpajan alkuun työpajapäivän aikataulun sekä sen, mitä asioita päivän aikana käsitellään. Osallistujia voi olla haasteellista saada motivoitumaan ja aktivoitumaan, jos he eivät tiedä miksi he jakavat osaamistaan tai ylipäättänsä ovat läsnä tilaisuudessa (Kantojärvi, 2012, 43).

Andersen ym. (2021, 276-277) tuovat esille, että virtuaalinen työpaja on hyvä aloittaa niin, että se ottaa heti alussa oikean suunnan kohti prosessin tavoitetta. Aloituksessa on suositeltavaa kertoa työpajan tarkoituksesta sekä siitä, mitä osallistujilta odotetaan. Työpajatyöskentely aloitettiin positiivissävytteisellä lyhyellä videolla, jonka kaikki osallistujat katsoivat yhtä aikaa. Tällä haluttiin herätellä osallistujien mielenkiintoa työpajan teemoihin sekä tuomaan positiivista tunnelmaa heti työskentelyn alkuun. Andersen ym. (2021, 276-277) mainitsevat, että työpajan vetäjän on tärkeää pitää yllä osallistujien energiaa, jotta työpajaan

osallistuminen onnistuisi mahdollisimman hyvin. Esimerkiksi pienet tauot tai keskittymistä ylläpitävät harjoitukset voivat olla hyvä keino säädellä osallistujien energiatasoja. Työpajaan sisällytettiin kunkin käsitellyn teeman välille lyhyt keskittymistä ylläpitävä harjoitus sekä yksi kymmenen minuutin tauko.

Fasilitoijan tehtävänä on antaa osallistujille selvä käsitys, miten työpajan eri osioissa toimitaan, sillä selkeät ohjeet harjoitusten ja alustojen käyttämisessä ovat avainasemassa onnistumisessa (Andersen ym. 2021, 277). Ohjaajina pyrimme mahdollisimman selkeästi ohjeistamaan kunkin harjoituksen ja sovelluksen käyttöä osallistujille. Tähän käytimme visuaalista, kirjattua ohjetta diaesityksessä sanallisen ohjeen lisäksi. Andersen ym. (2021, 85) tuovat esiin, että osallistujan on koettava osallistuvansa sekä antavansa osansa tilaisuuteen. Näin tilaisuudella on mahdollisuus olla osallistujilleen aidosti vaikuttava. Tässä työpajassa jokainen käsiteltävä teema käsiteltiin osallistavien harjoitusten kautta.

Hyödynsimme verkkoympäristössä toteutetussa työpajassa erilaisia virtuaalisia työkaluja, jotka mahdollistivat osallistujien vahvemman osallisuuden ja yhteisöllisyyden syntymisen. Ensimmäisenä harjoituksena osallistujat esittäytyivät toisilleen organisaatioidensa vahvuuksien kautta. Toisessa harjoituksessa osallistujat jaettiin pienryhmätiloihin keskustelemaan aiemmin onnistuneista yhteistyökokemuksista. Viimeinen harjoitus toteutettiin anonyymia alustaa käyttäen, jossa osallistujia pyydettiin kirjaamaan tulevaisuuden unelmia yhteistyöhön liittyen samaan dokumenttiin reaaliajassa. Viimeiseen harjoitukseen valitsimme työkaluksi anonyymin menetelmän, jotta kynnyks tuoda esiin toiveita ja ideoita olisi mahdollisimman matala.

Andersen ym. (2021, 49-51) mukaan teknologiataidot ovat etäfasilitoinnissa olennaisia taitoja, mutta eivät tärkeimpiä. He mainitsevat, että ennen kaikkea fasilitoijan on oltava tavoitteita, prosessia ja osallistujia varten. Tätä varten suositellaan, että etätapaamisissa olisi mukana ainakin kahdesta roolista käsin olevia fasilitoijia. Näin toinen voi olla täysin pääfasilitaattorin roolissa sekä toinen apufasilitaattorina, joka on pääfasilitoijan tukena sekä huolehtii teknologian ja yhteyksien turvaamisesta. Pääfasilitaattorin tehtävänä on huolehtia tilaisuuden etenemisestä sekä esittää mahdollisten tehtävien ja keskustelujen aiheet. Pääfasilitaattori huolehtii, että tilaisuus pysyy keskustelun osalta raiteilla. Suositeltavaa kuitenkin on, että roolit ja vastuut jaetaan tasaisesti, jotta aito läsnäolo tilaisuudessa mahdollistuu. (Andersen ym. 2021, 49-51.)

Työpajatyöskentely toteutettiin niin, että ohjaajina olimme molemmat sekä pääfasilitoijan että apufasilitoijan rooleista käsin mukana ohjaustyöskentelyssä. Tämän nähtiin ylläpitävän omaa energiatasoamme ohjaajina sekä tuomaan osallistujille vaihtelua ohjaukseen. Toisessa ollessa pääfasilitoijana, toinen tarkkaili ajankulkua ja Chat-viestejä, teki havaintoja työpajan toimivuudesta ja tarvittaessa tuli mukaan keskusteluun. Kunkin harjoituksen päätteeksi keskustelua vetänyt teki käsitellystä teemasta pienen yhteenvedon ja lyhyellä ohjeistuksella

ohjasi työpajan seuraavaan osioon. Teimme myös keskusteluista muistiinpanoja, jotka työpajan jälkeen kirjattiin auki. Työpajan visuaalinen ilme toteutettiin siten, että ne ilmentäisivät voimavaraisuutta ja uuden alkua. Tästä esimerkkinä alla oleva kuva työpajan dioista (kuvio 8).

Työpajan kulku

1. TUNTI – ESITTÄYTYMINEN JA VAHVUUSKESKUSTELU

TAUKO

2 TUNTI – AIEMMAT ONNISTUNEET YHTEISTYÖKOKEMUKSET

TAUKO

3. TUNTI – TULEVAISUUDEN UNELMOINTI



Kuvio 8: Esimerkki työpajan PowerPoint-dioista.

4.3 Aineiston keruu

Opinnäytetyöhön kerättiin aineistoa kolmella menetelmällä. Työpajatyöskentelyn aikana teimme havaintoja ja sen päätteeksi pyysimme osallistujia vastaamaan anonyymiin palautekyselyyn. Työpajatyöskentelyn jälkeen haastattelimme viittä työpajaan osallistunutta henkilöä. Seuraavaksi esitellään aineiston keruumenetelmät tarkemmin siinä järjestyksessä kuin ne toteutettiin.

4.3.1 Työpajatyöskentelyn havainnointi

Ensimmäisenä aineiston keruumenetelmänä käytimme osallistuvan havainnoinnin menetelmää työpajatyöskentelyn aikana. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija osallistuu tutkittavien toimintaan jonkinlaisessa roolissa (Hirsjärvi ym. 2010, 214-216). Havainnoinnin käyttäminen muiden aineistonkeruumenetelmien kanssa voi tuottaa runsaasti tulosta, mutta tiedonkeruumenetelmänä se on aikaa vievä. Havainnointi on kuitenkin perusteltu menetelmä varsinkin, jos tutkittavasta ilmiöstä ei tiedetä paljon tai siitä on vaikea saada tietoa. Havainnoinnin avulla voi myös saada muut aineistokeruumenetelmät yhdistettyä paremmin saatuun tietoon. (Tuomi ym. 2018, 70; Grönfors 2010, 157.)

Havainnointi oli opinnäytetyössämme perusteltu aineistokeruumenetelmä, sillä tavoitteenamme oli arvioida mallin vaiheiden toimivuutta työpajan aikana. Näitä havaintoja

teimme omasta, ohjaajan, roolistamme käsin. Suunnittelimme työpajan toteutuksen siten, että koko ajan toisella oli mahdollisuus havainnoida ja tehdä muistiinpanoja. Havainnoimme samoja asioita, joita kyselyssä ja haastatteluissa selvitimme kohderyhmältä; kuinka verkko-ympäristössä toimiminen onnistui, minkälainen ilmapiiri työpajassa vallitsi ja kuinka aktiivisesti osallistujat osallistuivat tehtäviin. Havainnointia tuki se, että toisen toimiessa aktiivisempana fasilitaattorina ja työpajan vetäjänä, toinen toimi havainnoijana. Vuorottelimme näitä rooleja säännöllisesti, jolloin myös havaintojen määrä ja laatu monipuolistuivat.

4.3.2 Palautekysely

Palautekysely toteutettiin virtuaalisen työpajan päätteeksi. Työpajan osallistujia pyydettiin vastaamaan anonyymiin Webropol-kyselyyn (liite 3). Webropol on suomalainen sähköinen kysely- ja raportointityökalu, joka mahdollistaa monipuolisen kyselytutkimuksen tekemisen. Sovellus on helppokäyttöinen ja käyttäjälähtöinen. Webropol-sovelluksella voi tehdä yksinkertaisia kyselyitä ja lisämoduulien avulla sovellusta voi muokata laajasti oman tutkimuksen tarpeisiin sopivaksi. (Webropol 2021.)

Palautekyselyssä oli asteikkokysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joissa kysyttiin osallistujien ajatuksia ja kokemuksia työpajan järjestelyihin ja aiheisiin liittyen. Kyselylinkki oli auki useita päiviä työpajan jälkeen ja osallistujia muistutettiin vastaamaan kyselyyn. Osallistujille korostettiin, että vastaaminen on vapaaehtoista ja anonyymiä, jotta kynnys vastaamiseen maltuisi.

Kysely on aineiston keräämistapa, jossa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta (Hirsjärvi ym. 2010, 193; Anttila 2007, 115). Tässä opinnäytetyössä perusjoukon muodostivat työpajaan osallistuneet 18 henkilöä. He edustivat seitsemää eri organisaatiota. Hirsjärven ym. (2010, 195) mukaan kyselymenetelmää pidetään toisaalta tehokkaana, aikaa säästävänä ja saadun aineiston käsittelyn kannalta hyvin toimivana tapana kerätä tietoa suureltakin tutkittavalta joukolta, mutta kyselyyn liittyy myös haittoja. Kyselyn haasteita voivat olla esimerkiksi vastausprosentin pienuus sekä epätietoisuus siitä, ovatko vastaajat perehtyneet juuri niihin asioihin, joista kyselyssä kysytään. Kyselyn luotettavuutta kyseenalaistaa myös se, ovatko vastaajat vastanneet rehellisesti ja huolellisesti ja ovatko he ymmärtäneet kysymykset ja vastausvaihtoehdot siten kuin tutkija on ne tarkoittanut. Väärinymmärryksiä voi siis olla hankala kontrolloida ja tutkimustuloksia vaikea tulkita. Näistä syistä kyselytutkimuksella kerätty aineisto saatetaan nähdä pinnallisena ja teoreettisesti vaatimattomana. (Hirsjärvi ym. 2010, 195.)

Kyselymenetelmään liittyviä haasteita pyrittiin vähentämään muistuttamalla kohderyhmää kyselystä ja kannustamalla heitä vastaamaan sekä suunnittelemalla kyselykaavake tarkoin. Hirsjärvi ym. (2010) neuvovat esimerkiksi suosimaan lyhyitä, spesifisiä kysymyksiä sekä välttämään ammattisanastoa ja johdattelevia kysymyksiä sekä kysymyksiä, joihin liittyy

kaksoismerkityksiä. He kehottavat miettimään tarkoin kysymysten määrää ja järjestystä kyselylomakkeessa. He myös muistuttavat lomakkeen etukäteiskokeilun, pilottitutkimuksen, tärkeydestä. (Hirsjärvi ym. 2010, 202-204.) Ennen varsinaista työpajapäivää kokeilimme kyselylomaketta testityöryhmän kanssa ja muokkasimme lopullista kyselylomaketta saatujen testityöryhmän kokemusten pohjalta.

Opinnäytetyössä haluttiin selvittää osallistujien kokemuksia ja mielipiteitä arvostavan kehittämisen mallista sekä etäyhteyksin toteutetusta verkkotyöpajasta. Mielipiteiden mittaamisen yksi suosituimmista asteikoista on Likertin asteikko, jossa usein käytetään paritonta määrää vastausvaihtoehtoja (Hirsjärvi ym. 2010, 200). Kyselylomakkeessamme esitettiin yhdeksän väittämää, joita vastaajaa pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 (1 = olen täysin eri mieltä, 5 = olen täysin samaa mieltä). Tämän lisäksi kyselylomakkeessa esitettiin kysymys riittävästä ajankäytöstä kolmen eri aihealueen osalta, johon annettiin kolme vastausvaihtoehtoa (1 = liian vähän, 2 = sopivasti, 3 = liian paljon).

Asteikkokysymysten lisäksi kyselylomakkeessa oli kuusi avointa kysymystä. Avointen kysymysten käyttäminen kyselyssä voi nostaa vastausten joukosta hyviä uusia ideoita sekä mahdollisuuden saada vastaajan perusteellisempaa mielipidettä selville. Kyselyn avointen kysymysten analysointiin voidaan käyttää laadullista tarkastelua, esimerkiksi teemoittelua. (Valli 2018, 114.)

4.3.3 Yksilöhaastattelut

Opinnäytetyön aineiston monipuolisuutta ja luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan palautekyselyn jälkeen järjestetyillä yksilöhaastatteluilla. Haastattelun etu tiedonkeruumenetelmänä on, että siinä voidaan säädellä tiedonkeruuta joustavammin tilanteeseen sopivaksi ja tulkita vastauksia paremmin. Haastateltavat henkilöt ovat myös mahdollista tavoittaa myöhemmin, jos aineistoa tarvitsee tarkentaa tai täydentää tai halutaan tehdä seurantatutkimusta. Haastattelussa haastateltava voi antaa tietoa laajemmin ja monitasoisemmin kuin kyselyssä. (Tuomi ym. 2018, 63-64.)

Haastattelumenetelmän heikkouksia ovat esimerkiksi, että haastattelu vaatii sekä enemmän aikaa että taitoa haastattelijalta kuin kysely. Haastattelu ei ole anonymi, mikä puolestaan voi aiheuttaa vääristyneitä tuloksia ja heikentää tutkimusaineiston luotettavuutta. Ihminen hän pyrkii usein haastattelussa antamaan sosiaalisesti hyväksyttäviä vastauksia. Haastattelu tiedonhankintamenetelmänä vaatiikin tutkijalta erityistä taitoa tulkita vastauksia niiden konteksti- ja tilannesidonnaisuudesta huolimatta ja kykyä osata olla yleistämättä tuloksia liikaa. (Hirsjärvi ym. 2010, 204-207.)

Haastatteluissa käsiteltiin samoja teemoja kuin Webropol-kyselyssä, mutta näihin pureuduttiin syvemmin. Haastattelukysymykset esitellään liitteessä 4. Haastattelukysymykset

suunniteltiin siten, että ne tuottaisivat merkityksellistä tietoa opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin liittyen. (Tuomi ym. 2018, 65.) Toteutimme yhteensä viisi haastattelua teemahaastatteluna eli teema-alueet olivat ennalta suunnitellut, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys muokkaantuivat haastattelun edetessä. Teemahaastattelu sopi opinnäytetyön aineiston hankintamenetelmäksi hyvin, koska se mahdollisti tarkentavien ja syventävien kysymysten esittämisen haastateltavan vastauksiin perustuen. Tarvittaessa haastatteluaineistosta voi laskea frekvenssejä, mikä monipuolistaa tulosten analysointia ja tulkintaa. (Tuomi ym. 2018, 65; Hirsjärvi ym. 2010, 208.)

4.4 Aineiston analysointi

Aineistoa opinnäytetyöhön kerättiin kolmella eri tavalla, minkä vuoksi saatuja aineistoja käsiteltiin ja analysoitiin eri tavoin. Koska yksilöhaastattelut tuottivat eniten aineistoa, on haastattelu opinnäytetyön pääasiallinen aineiston lähde. Näin ollen käsittelemme sitä ensin ja kattavammin kuin kyselyn ja havainnoinnin analyysinä.

4.4.1 Haastatteluiden analysointi

Jotta haastatteluaineistosta voi tehdä tulkintoja ja päätelmiä, tarkistimme ja järjestelimme sitä ensin. Nauhoitettu haastatteluaineisto oli tarkoituksenmukaista litteroida eli kirjoittaa puhtaaksi. Litteroinnin aikana tutustuimme aineistoon tarkasti, mikä vahvisti aineiston myöhempiä analysointia. (Braun & Clarke 2018, 95.) Tiedostimme, että aineistoon tutustumamme ja sitä käsitellessämme teimme jo valintoja, jotka saattavat vaikuttaa aineiston tulkintoihin ja tutkimuksen lopullisiin johtopäätöksiin. Siksi pyrimme löytämään sellaiset aineiston käsittely- ja analysointitavat, joilla saamme luotettavimmin vastauksia tutkimuskysymyksiimme. (Hirsjärvi ym. 2010, 223-224.)

Viiden haastattelun kestot vaihtelivat 14 minuutin 10 sekunnin ja 25 minuutin 4 sekunnin välillä. Kaikille haastateltaville esitettiin samat kysymykset. Keskimäärin haastattelun kesto oli 18,5 minuuttia. Yhteensä haastattelut tuottivat 92 minuuttia, 5 sekuntia tallennettua aineistoa. Litteroituna tästä saatiin 21 arkkia tutkimusaineistoa (4A, fontti Ariel, fonttikoko 11, riviväli 1,5).

Hirsjärven ym. (2010, 205-206) mukaan haastattelun teko vaatii niin laajaa valmistautumista ja haastattelu tiedonkeruumenetelmänä voi sisältää monia tutkimuksen luotettavuutta heikentäviä tekijöitä, ettei alle puoli tuntia kestävään haastatteluun kannata edes ryhtyä. He kehottavat harkitsemaan tarkoin haastattelumenetelmän soveltuvuutta tiedonkeruutavaksi. (Hirsjärvi ym. 2010, 205-206.) Koimme haastattelujen täydentävän ja syventävän kyselystä saatua aineistoa, joten haastatteluiden lyhyehköstä kestoista huolimatta ne olivat työlle hyödyllisiä. Hirsjärvi ym. (2010, 205) mainitsevat, että haastattelu on usein pääasiallinen tiedonkeruumenetelmä kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Opinnäytetyö on laadullinen kehittämistyö ja

siinä käytettiin kolmea eri menetelmää rinnakkain, jotka monipuolistivat ja vahvistivat aineistoa. Tällöin haastatteluiden kestoja merkityksellisempää on niiden muita tiedonkeruumenetelmiä täydentävä ominaisuus.

Haastatteluaineiston analyysinä käytettiin temaattista analyysimenetelmää, jonka periaatteet ja logiikka ovat hyvin samanlaiset kuin sisällönanalyysimenetelmässä (Braun ym. 2006; Tuomi ym. 2018, 103). Nämä molemmat menetelmät kuuluvat ymmärtäviin analysointitapoihin eli analyysia ei ohjaa mikään tietty teoria, mutta siihen voi soveltaa erilaisia teoreettisia lähtökohtia. Analysointi eteni aineistolähtöisesti eli induktiivisesti (Tuomi ym. 2018, 78-80, 91; Hirsjärvi 2010, 224). Braunin ym. (2006, 77-81) mukaan temaattinen analyysi on heikosti mallinnettu ja tunnustettu, mutta laajalti käytetty laadullinen analysointimenetelmä, joka ansaitsisi tulla määritellyksi selkeästi omaksi metodikseen pelkän yleisen toimintatavan sijaan. Temaattisen analyysin eduiksi he mainitsevat sen joustavuuden ja teoria-sitoutumattomuuden, minkä ansiosta sitä voi käyttää monenlaisissa tutkimusasetelmissä ja sen avulla voi saada monipuolista ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta aiheesta. Temaattinen analyysi soveltui hyvin haastatteluiden analyysimenetelmäksi myös siksi, ettei se vaadi tutkimuksen tekijöiltä laajaa teoreettista tietoutta eri lähestymistavoista. Näin ollen se on käyttökelpoinen myös aloitteleville tutkijoille. (Braun ym. 2006, 77-81, 94; Tuomi ym. 2018 106-107.)

Temaattinen analyysiprosessi alkoi perusteellisella aineistoon tutustumisella. Luimme aineiston aktiivisesti läpi useita kertoja sisäistääksemme sen laajuuden ja syvyyden. Etsimme aineistosta malleja, teemoja ja merkityksiä ja teimme muistiinpanoja. Nämä muistiinpanot loivat pohjan aineiston koodaukselle, joka puolestaan kehittyi myöhemmin temaattiseksi analyysiksi. (Braun ym. 2006, 86-88.) Merkitsimme Excel-taulukkoon kaikki haastateltavien vastaukset omille riveilleen. Kunkin vastauksen viereen omaan sarakkeeseensa merkitsimme alustavia koodeja, jotka toivat esiin vastauksesta nousseita aiheita. (Tuomi ym. 2018, 92.)

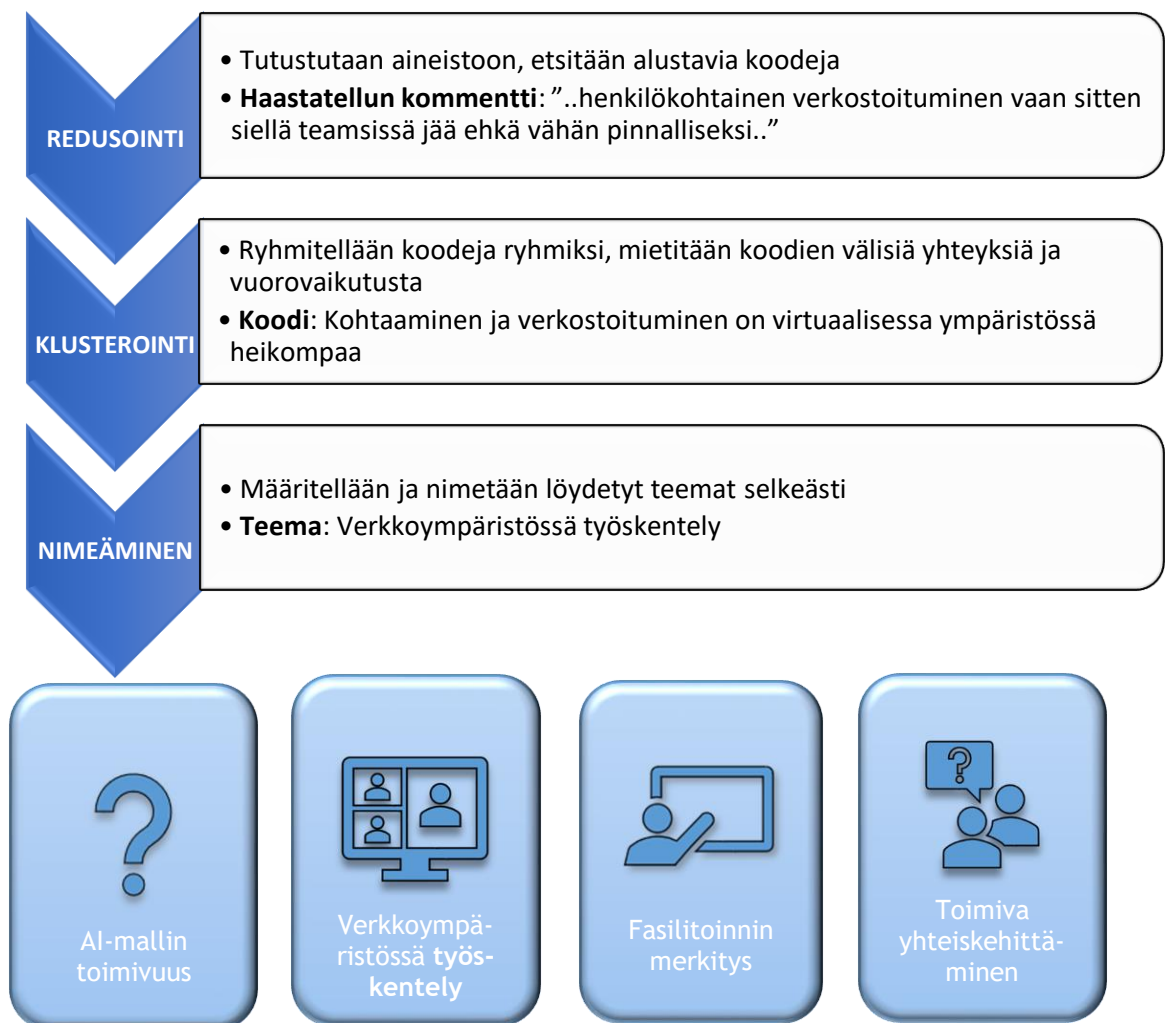
Aineiston redusoimisen jälkeen hyödynsimme työpajatyöskentelyssäkin käytettyä Jamboard-alustaa. Jamboard on digitaalinen kirjoitusalue, jonka avulla usea henkilö voi samanaikaisesti työstää samaa dokumenttia. Alustalle voi kirjoittaa muistiinpanoja, lisätä kuvia ja verkkolinkkejä ja sen voi tallentaa Google Drive-pilvipalveluun, jolloin sitä on helppo jatkaa myöhemmin. Jamboard-sovellus on yhteisöllinen, helppokäyttöinen ja innostava työkalu luovaan työskentelyyn ja yhteistyöhön. (Cloudpoint 2021.)

Alustalla koodien lajittelun jälkeen yksittäiset koodit ryhmiteltiin eli klusteroitiin laajemmiksi ryhmiksi ja edelleen teemoiksi (Tuomi ym. 2018, 92-93). Koodien lajittelun ja ryhmiteltyä jälkeä mietimme näiden välisiä yhteyksiä ja vuorovaikutusta. Vertailimme myös kyselyssä ja haastatteluissa saatuja aineistoja toisiinsa ja tarkastelimme niiden yhteneväisyyksiä ja eroja. Braun ym. kehottavat käyttämään tässä vaiheessa apuna teemallista karttaa, johon merkitään kaikki löydetty koodit, alateemat ja yläteemat. Tässä opinnäytetyössä karttana käytettiin

Jamboard-alustaa. Kartan avulla eri osien merkitys, niiden vaikutukset toisiinsa ja teemojen väliset erot alkoivat selkiytyä. (Braun ym. 2006, 87-91.)

Analyysiprosessin edetessä tarkastelimme muodostuneita teemoja, vertailimme niitä alustaviin koodeihin ja aineistoon kokonaisuudessaan, yhdistelimme ja jaoimme teemoja, toisin sanoen muokkasimme kokonaisuutta johdonmukaisemmaksi ja selkeämmäksi. Tarvittaessa palasimme aiempiin vaiheisiin varmistaaksemme teemallisen kartan oikeellisuuden suhteessa aineistoon. Analyysin päätteeksi määrittelimme ja nimesimme muodostuneet teemat selkeästi. (Braun ym. 2006, 92-93, 96.)

Kuviossa 9 esitellään analyysiprosessin vaiheita ja prosessissa määritellyt ja nimetyt teemat: AI-mallin toimivuus, verkkoympäristössä työskentely, fasilitoinnin merkitys ja toimiva yhteiskehittäminen.



Kuvio 9: Analysointiprosessi ja prosessin päätteeksi määritellyt neljä teemaa.

4.4.2 Kyselyn analysointi

Kyselyn aineistoa analysoitiin pääosin tuottamalla siitä kuvailevaa ja ryhmittelevää tietoa. Kyselyn avointen kysymysten kautta saatuun aineistoon käytimme samaa temaattista analyysimenetelmää kuin haastatteluaineistoon. Koska kyselyn avoimiin kysymyksiin saimme vastauksia vain 5-6 henkilöltä, yhdistettiin tämä aineisto haastatteluaineistoon ja analysoimme nämä yhdessä. Arvioimme näin saavamme selkeimmät vastaukset tutkimuskysymyksiimme ja pysyimme hyödyntämään kaiken keräämämme tutkimusaineiston (Hirsjärvi 2010, 225).

Asteikkokysymysten käsittelyyn ja analysointiin käytimme Webropol-kyselyn raportointitoimintoa. Tätä toimintoa hyödyntämällä saimme tilastolliset tiedot taulukoineen käytettäväksi. Taulukoista ilmenee kunkin kysymyksen vastaajamäärä, vastausten jakautuminen asteikolla 1-5, kunkin väitteen keskiarvo, mediaani ja moodi.

Kyselyn aineiston käsittely ja analysointi aloitettiin jo ennen haastatteluiden toteuttamista. Koska opinnäytetyön aineiston keruu toteutettiin eri menetelmiä käyttäen, aineiston analysointi ja kerääminen tapahtuivat osittain samanaikaisesti ja rinnakkain. Kyselyaineiston käsittely ja analysointi aloitettiin välittömästi aineiston keruun jälkeen. (Hirsjärvi ym. 2010, 223.)

4.4.3 Havainnoinnin analysointi

Kolmas aineistonkeruun menetelmä oli havainnointi. Havainnointi voidaan jakaa systemaattiseen ja osallistuvaan, joka oli myös tässä opinnäytetyössä käytetty havainnoinnin tapa. Olimme aktiivisesti osallistuvina jäseninä työpajassa, jossa keräsimme aineistoa. Roolimme oli olla työpajan ohjaajina ja fasilitaattoreina. (Hirsjärvi ym. 2010, 214-216.)

Työpajan aikana teimme muistiinpanoja havainnoistamme. Työpajan jälkeen keskustelimme niistä. Havainnointi oli kolmesta käyttämästämme aineistonkeruun menetelmästä vähiten aineistoa tuottava. Käsittelimme ja analysoimme havainnoinnin aineistoa lähinnä haastattelu- ja kyselyaineistoa täydentävänä ja sitä selittävänä.

5 Tulokset

Kyselyn, haastatteluiden ja havainnoinnin kautta saatua aineistoa tutkimalla haluttiin selvittää, miten AI-mallista muokattu virtuaalinen työpaja toimii perhekeskustoimijoiden yhteistyön aloituksessa. Aineistoista saadut tulokset esittelemme aineistonkeruumenetelmien mukaan. Haastatteluaineisto oli kokonaisaineistosta kattavin. Kyselyn sekä havainnoinnin tuloksia käytetään tukemaan haastatteluaineiston tuloksia.

5.1 Haastatteluiden tulokset

Kuten edellä mainittiin, suppeutensa (vastausprosentti 28%) takia kyselyn avointen kysymysten aineisto liitettiin haastatteluaineistoon ja näin muodostunut aineisto analysoitiin ja tulkittiin yhtenä kokonaisuutena. Analyysiprosessin päätteeksi aineistosta nimettiin neljä teemaa: AI-mallin toimivuus, verkkoympäristössä työskentely, fasilitoinnin merkitys ja toimiva yhteiskehittäminen.

AI-mallin toimivuus

Ensimmäisenä haastatteluaineistosta nousseista teemoista esitellään AI-mallin menetelmälliseen toimivuuteen liittyviä tuloksia. Aineistosta ilmenee, että AI-mallin mukaisten harjoitusten koettiin antaneen uusia ideoita ja toimintatapoja työpajaosallistujien työhön. Erityisesti vahvuuksiin perustuva esittäytyminen sai positiivista palautetta. Työpajan alussa esittäytyminen muille työpajaosallistujille vahvuuskeskustelun kautta nähtiin uudenaikaisena ja positiivisuutta henkivänä toimintatapana.

Haastatteluaineistosta nousi esiin kommentteja, että vahvuuksien kautta esittäytyminen koettiin uudenaikaisena ja virkistävänä tapana esittäytyä. Eräs haastateltava kertoi, että usein kohdataan ongelmakeskeistä puhetta, joka johtaa hymyttömään tekemiseen. Haastateltavat kommentoivatkin, että vahvuuksista lähtevä yhteistyö pohjautuu alusta alkaen positiiviseen ja rakentavaan suuntaan, jonka myötä myös ryhmän ryhmäytyminen voi onnistua paremmin. Aineistosta nousee esiin, että vahvuuksien miettiminen sai vastaajat näkemään paitsi toisten organisaatiot, myös oma organisaatio uudella tavalla, vahvuuksien kautta. Haastatteluissa mainittiin mielenkiintoa herättäväksi asiaksi se, miten omat työkollegat esittelivät yhteistä organisaatiota. Toisaalta haastatteluissa tuotiin myös esiin, että vahvuuksien esittely voi tuntua vaikealta ja vahvuuksiin keskittymistä pitää harjoitella.

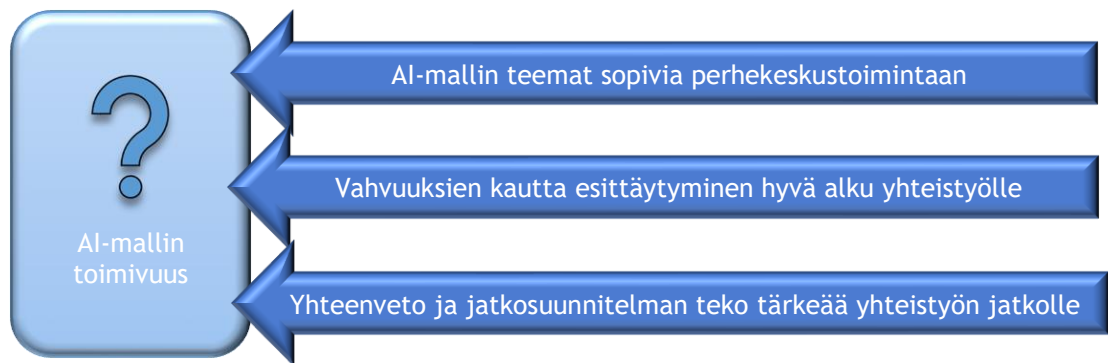
AI-mallin mukainen yhteinen unelmointi koettiin hyväksi tavaksi luoda uusia ideoita ja toimintatapoja. Unelmointia kommentoitiin haastatteluissa niin, että sille on varattava tarpeeksi aikaa ja se onnistuu parhaiten brainstorm -tyylillä. Eräs haastateltava mainitsi, että unelmointi kannattaa aloittaa konkreettisista asioista. Hän toi esille, että unelmointi kannattaa aloittaa pienistä yksityiskohdista ja edetä sitten laajempiin kokonaisuuksiin.

Aineistosta nousee esiin, että haastateltavien mielestä työpajan kesto sekä aiheille varattu aika jakautuivat tasaisesti ja mikään aiheista ei vaatinut suurempaa roolia työpajassa. Työpajan teemat eli vahvuudet, aiemmat positiiviset yhteistyökokemukset sekä tulevan yhteistyön unelmointi koettiin tulosten mukaan merkittävinä ja edesauttavina tekijöinä kohtaamispaikatoiminnan yhteistyön aloituksessa. Aineistosta nousee esiin osallistujien pohdintaa teemojen tärkeydestä, erityisesti toimijoiden moninaisuudesta ja eri organisaatioista johtuen.

Aineistosta ilmenee myös se, että osalle jäi epäselväksi, mikä oli työpajan tarkoitus ja päämäärä. Esiin nousi epäily siitä, oliko työpajassa mukana henkilöitä, joilla on oikeasti mahdollisuus vaikuttaa lopputulokseen kohtaamispaikan toiminnassa. Aineistosta selviää, että osallistujat kaipasivat työpajan päätteeksi jonkinlaista yhteenvetoa tai konkreettista jatkosuunnitelmaa, joka sitouttaisi jatkotyöskentelyyn vahvemmin. Järjestämämme työpaja koettiin hyvänä aloituksena yhteistyölle, mutta yhteys jatkotyöskentelyyn jäi heiveröiseksi.

”Silti jäi hieman epäselväksi, mikä on tämän ryhmän tehtävä ja päämäärä. En ihan jaksa innostua aina muiden ”kuulumisista” eikä minulle hahmottunut, mitä minun olisi pitänyt ymmärtää.”

Kuviossa 10 esitetään kolme aineistosta vahvasti esiin nousutta aihetta AI-mallin toimivuuteen liittyen.



Kuvio 10: AI-mallin toimivuus.

Verkkoympäristössä työskentely

Toinen käsiteltävä teema on verkkoympäristössä työskentely. Haastatteluaineistosta on luetavissa verkkoympäristön eri piirteitä, kuten mahdollisia haasteita ja hyötyjä. Aineistosta nousee esiin, että verkossa tapahtuvan työskentelyn etuina nähtiin osallistumisen helppous sekä se, että se ei ole paikkariippuvaista. Näin ollen aikaa vievät paikasta toiseen siirtymiset jäävät pois. Haastatteluissa tuotiin esimerkiksi esiin, että tämän vuoksi osallistujat voivat osallistua tilaisuuteen laajemmalla alueella, mikä monipuolistaa ryhmää. Tuloksista voidaan havaita, että osallistujien mielestä kyseinen verkkovälitteinen työpaja onnistui hyvin.

”No siis musta tää toimii yllättävän hyvin. En mä ainakaan niinku jotenkin kokenut, että mä olisin ollut edes jossain verkossa.”

Verkkoympäristötyöskentelyn haasteiksi osallistujat mainitsivat mahdolliset tekniset ongelmat ja sopivien laitteiden vaatimuksen. Haasteina tuotiin esiin myös kohtaamisten pinnallisuus sekä verkostoitumisen heikkous. Tätä perusteltiin sillä, että virtuaalisessa ympäristössä kaikki

oheistoiminta, kuten käytäväkeskustelut, jäävät pois. Mahdollisena haasteena nähtiin myös hiljaisemman osallistujan vaikeus saada äänensä kuuluviin yhteisissä keskusteluissa. Eräs haastateltava toi myös esiin, että virtuaalinen ympäristö voi toimia kankeasti, jos ryhmän pitää suunnitella konkreettisia toimia.

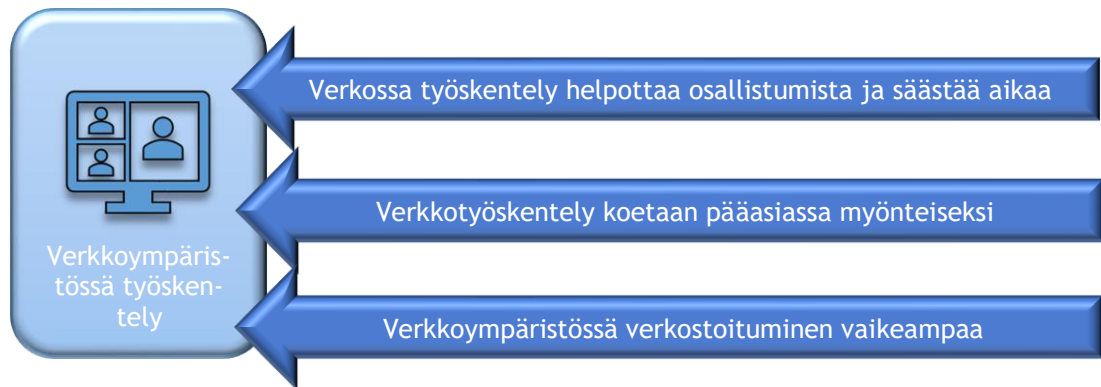
”Varsinkin sitten, jos se on semmoista missä suunnitellaan pidemmälle muuta niin tuota sellaiseenhan toi verkkoympäristö on hieman kankea.”

Multitaskaaminen eli monen asian yhtäaikainen tekeminen mainittiin muutaman vastaajan toimesta yhtenä verkkoympäristössä työskentelyn haasteena. Aineistosta nousee kuitenkin esiin, että tässä työpajassa keskittyminen aiheeseen ja työskentelyyn onnistui hyvin.

”Virtuaalinen työpaja onnistui odotettua paremmin. Näissä on nyt vuoden verran oltu ja usein ajaudun tekemään jotain ihan muuta (luen sähköposteja, kirjoitan viestejä tai teen muuta työtä). Nyt vain muutaman kerran lyhyesti jouduin harhapoluille.”

Haastatteluissa tuotiin esiin, että virtuaalinen työskentely ja tätä kautta erilaiset virtuaaliset alustat ovat tulleet monelle tutuiksi koronapandemian aikana. Haastateltavat toivat esille kokeneensa kyseisessä työpajassa erilaisten virtuaalisten alustojen ja työkalujen käytön hyödyllisenä ja toimintaa selkeyttävänä tekijänä. Virtuaalisten työkalujen käyttäminen työpajassa mainittiin myös osallistujia innostavaksi ja motivoivaksi tekijäksi. Haastateltavat antoivat kaiken kaikkiaan positiivista palautetta työpajassa käytetyistä sovelluksista, kuten chat-toiminnosta, pienryhmätiloista sekä anonyymistä Jamboard-alustasta. Jamboard-alustan anonyymiteetin nähtiin madaltavan kynnystä osallistua ja tuoda oma mielipide esiin. Haastatteluissa tuotiin esiin myös muita vaihtoehtoisia virtuaalisia työkaluja, joita voi käyttää verkkovälitteisissä työpajoissa. Aineistosta ilmeneekin, että haastateltavat kaipasivat erityisesti visuaalisuutta, kun työpajaosallistujat kertoivat organisaatioidensa vahvuuksista muille.

Haastateltavat kertoivat kokeneensa pienryhmätehtävään osallistumisen sekä oman mielipiteen esiin tuomisen helpoksi. Aineistosta ilmenee, että pienryhmissä jokainen sai puheenvuoron, vaikka niissä ei ollutkaan mukana varsinaista fasilitoijaa. Yksi haastateltava tosin mainitsi, että virtuaalisessa ympäristössä vapaassa keskustelussakin kannattaa olla jonkinlainen runko ja roolitus, jotta se on mahdollisimman toimivaa. Haastateltavat toivat esiin, että pienryhmissä oli välitön ja mukava tunnelma, osallistujat olivat kiinnostuneita toistensa ajatuksista ja ryhmätehtävät vahvistivat yhteisöllisyyttä. Vastauksissa mainittiin myös, että jotkut osallistujat olivat hiljaisempia kuin toiset. Kuviossa 11 on yhteenvetoa verkkoympäristössä työskentelyyn liittyen.



Kuvio 11: Verkkoympäristössä työskentely.

Fasilitoinnin merkitys

Kolmas haastatteluaineistosta esille noussut teema on fasilitoinnin merkitys. Haastatteluissa työpajan fasilitointi nousi erityisenä huomioitavana seikkana työpajatyöskentelyyn liittyen. Aineistosta nousee esille osallistujien näkemys, että työpajaan osallistuminen ja keskittyminen olivat helppoa. Haastateltavat perustelivat helpompaa keskittymistä sillä, että työpaja oli suunniteltu selkeäksi, se eteni loogisesti sekä uudenlaiset, hauskat tehtävät pitivät mielenkiintoa yllä koko työpajan ajan. Aihe, jota useimmat haastateltavat pitivät tärkeänä, oli työpajan aikataulussa pysyminen. Haastateltavat toivat esille, että tarkoin suunniteltu aikataulu ja se, että siitä pidettiin kiinni, koettiin osallistujia kunnioittavaksi ja ammattimaiseksi toimintatavaksi.

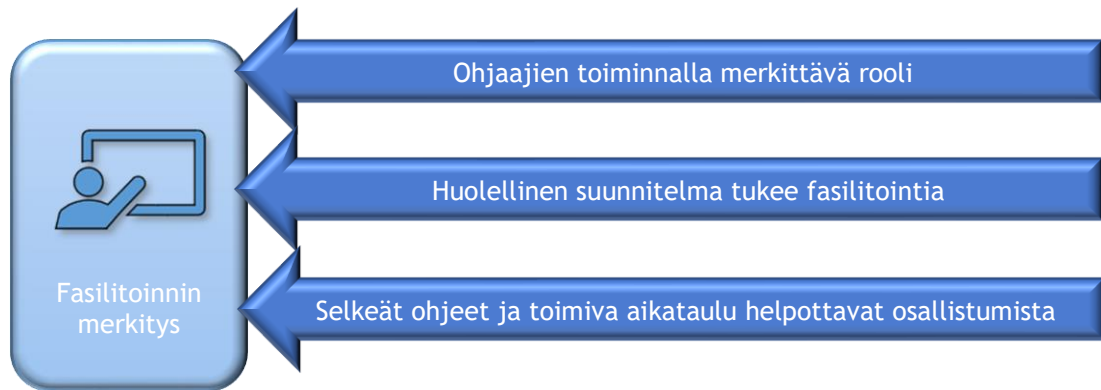
”Sehän on aina voitto kouluttajalta tai valmentajalta, että tota jos sanotaan että lopetetaan 16.30 ja jos lopetetaan vaikka 16.27 niin sekin on jo voitto.”

Ohjaajien selkeän toiminnan ja hyvin toimivan yhteistyön nähtiin luovan ryhmään luottamusta, jonka eräs osallistuja mainitsi tärkeäksi tekijäksi ryhmätoiminnan onnistumiselle. Ohjaajien määrätietoinen ja rauhallinen ryhmän johtaminen auttoivat erään haastateltavan mielestä heittäytymään oppijan rooliin ja tilaan, jolloin uudet ideat parhaiten vapautuivat. Keskittymistä lisääviksi tekijöiksi puolestaan mainittiin pienet, säännölliset tauot ja mieltä virkistävät välitehtävät.

”No erittäin hyvä kokemus se oli, selkeä ja se oli hyvin ohjeistettu.”

Haastatellut mainitsivat onnistuneen fasilitoinnin merkiksi sen, että ohjaajat käyttäytyivät ammattimaisesti ja arvostavasti sekä työpajan osallistujia että toisiaan kohtaan. Määrätietoinen ja napakka, mutta silti tarvittaessa joustava ohjaustyyli sai kiitosta ja loi haastateltavien mielestä luottamusta. Aineistosta ilmeni myös, että osallistujalla voi olla ennakkoluuloja

ohjaajaa kohtaan. Erään haastateltavan mielestä luottamus ohjaajaan syntyy tämän toimiessa ammatillisesti, määrätietoisesti ja selkeästi sekä kohtelemalla myös ohjaajakollegaansa kunnioittavasti. Haastatellun mielestä luottamuksen syntymistä tässä työpajassa vahvisti lisäksi se, että ennen työpajaa työpajaan kutsutuille lähetettiin innostavia ja rohkaisevia sähköposteja (liite 1). Kuviossa 12 esitellään aineistosta nousseita huomioita fasilitointiin liittyen.



Kuvio 12: Fasilitoinnin merkitys.

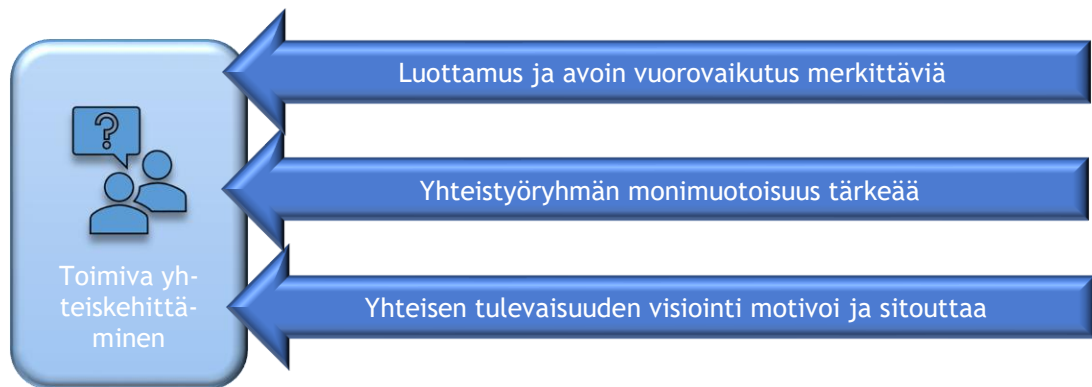
Toimiva yhteiskehittäminen

Neljäs haastatteluaineistosta noussut teema on toimiva yhteiskehittäminen. Haastatteluissa nousi vahvasti esiin luottamus. Haastateltavat pohtivat luottamuksen muodostumista sekä osallistujan ja ohjaajan välillä, mutta myös osallistujien kesken. Esiin nostettiin, että ryhmässä kokemusten, ajatusten ja unelmien kertominen vaatii uskallusta ja luottamusta ryhmän muihin jäseniin, varsinkin tutustumisvaiheessa ja yhteistyön aloituksessa. Rohkeus ottaa yhteyttä toisiin toimijoihin ja antaa uusille avauksille mahdollisuus mainittiin tärkeänä yhteistyötä vahvistavana ja monipuolistavana asiana.

Yhtenä toimivan yhteiskehittämisen osana oli tulevaisuuden työskentely. Haastatteluissa ilmeni, että työpajassa koettiin oivalluksia ja keskityttiin tulevan työn mahdollisuuksiin. Haastatteluista nousi esiin, että vastaajien mielestä aiempia hyviä kokemuksia kannattaa hyödyntää ja aiemmista kokemuksista pyrkiä oppimaan.

Tuloksista nousi esiin, että osallistujien moninaisuus nähtiin tärkeänä ja yhteistyötä rikastavana asiana. Monipuolisuudella tarkoitettiin sekä organisaatioiden että henkilöiden roolien monipuolisuutta. Toisaalta koettiin, että verkostoa oli työpajassa riittävästi, toisaalta osallistujajoukkoon kaivattiin myös erityisesti asiakkaiden edustajaa, esimerkiksi alueella asuvan perheen vanhempaa. Haastateltavat pitivät yhteistyöryhmän monipuolisuutta onnistuneen yhteistoiminnan edellytyksenä. Eräs haastateltava mainitsi, että nyt yhteistyötä aloittavan työpajan osallistujissa oli hyvin kokeneita ammattilaisia, joilla on paljon kokemusta sekä

nuorempia kollegoita, joilla puolestaan on uusinta tietoa koulutuksen myötä. Hänen mielestään tämä on hyvä lähtökohta ja nämä kaksi kannattaa yhdistää parhaan mahdollisen lopputuloksen saavuttamiseksi. Monipuolisuudella tarkoitettiin paitsi eri ammattiroolien ja työkokemuksen moninaisuutta, myös asiakkaiden ja vapaaehtoisten toimijoiden roolia työryhmässä.



Kuvio 13: Toimiva yhteiskehittäminen.

5.2 Kyselyn tulokset

Tässä kappaleessa esitellään anonyymien Webropol-kyselyn asteikkokysymysten tulokset. Kyselyn avointen kysymysten tuottama aineisto liitettiin haastatteluaineistoon tämän pienen määrän takia. Asteikkokysymysten vastausprosentiksi tuli 61%. Asteikkokysymysten ensimmäinen tulostaulukko on kokonaisuudessaan nähtävissä liitteessä 6. Soveltuvia osia taulukosta on esillä myös kyselyn tulosten esittelyssä tekstiä täydentämässä.

Työpajassa käytiin läpi AI-mallin vaiheet Discover/Löydä vahvuudet ja Dream/Unelmoi, joissa käsiteltiin organisaatioiden vahvuuksia, aiempia onnistuneita yhteistyökokemuksia sekä tulevaisuuden unelmointia. Kyselyyn vastanneet ilmaisivat kokevansa nämä teemat yleisesti ottaen tärkeiksi aiheiksi yhteistyön aloitukselle ja arvostavan kehittämisen työpajan olleen onnistunut kokonaisuus. Tämä tulos osaltaan täydentää ja vahvistaa haastattelutuloksia, joiden mukaan AI-malli antoi uusia ideoita ja toimintatapoja työlle.

Asteikkokysymyksen väitteistä vastaajat olivat voimakkaimmin samaa mieltä väitteestä ”Työpajasta jäi positiivinen tunne”, johon lähes kaikki vastasivat arvon 5 (91%), keskiarvon ollessa 4,9. Erityisesti keskustelu aiemmista onnistumisista yhteistyössä nähtiin kannustavana asiana tulevalle yhteistyölle. Tähän väitteeseen yli 90% vastasi olevansa joko osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Eniten hajontaa kyselyssä puolestaan aiheutti väite ”Täydellisestä yhteistyöstä ja -toiminnasta unelmointi poiki oivalluksia ja ideoita, joita haluaisin edistää”, johon lähes viidennes (18%) vastasi arvolla 3, noin puolet (45%) arvolla 5 ja reilu kolmas

osa (36%) arvolla 5 (asteikko 1-5: 1= olen täysin eri mieltä, 5 = olen täysin samaa mieltä). Myös väitteen ”Työpaja sai minut näkemään oman organisaationi vahvuudet ja mahdollisuudet yhteistyölle” vastaukset jakautuivat niin, että yli 90% vastasi arvon 4 tai 5 ja yksi vastaaja oli osittain eri mieltä (arvo 2). Kaikkien asteikkokysymysten vastausten keskiarvot olivat välillä 4,0-4,9 asteikolla 1-5. Osa asteikkokysymyksen tuloksista esitetään taulukossa 1. (Taulukko kokonaisuudessaan liitteessä 6.)

Väite	1	2	3	4	5	Yht	KA
Työpajasta jäi positiivinen tunne.	0	0	0	1	10	11	4,9
	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	90,9%		
Työpaja sai minut näkemään oman organisaationi vahvuudet ja mahdollisuudet yhteistyölle.	0	1	0	8	2	11	4,0
	0,0%	9,1%	0,0%	72,7%	18,2%		
Keskustelu aiemmista onnistumisista yhteistyössä kannusti panostamaan tulevaan yhteistyöhön ja -toimintaan.	0	0	1	5	5	11	4,4
	0,0%	0,0%	9,1%	45,4%	45,5%		
Täydellisestä yhteistyöstä ja -toiminnasta unelmointi poiki oivalluksia ja ideoita, joita haluaisin edistää.	0	0	2	5	4	11	4,2
	0,0%	0,0%	18,2%	45,4%	36,4%		

Taulukko 1: Webropol-kyselyn tuloksia. Kysymys: Miten arvioit seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= Olen täysin eri mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä)

Työpaja jaettiin aikataulullisesti kolmeen osaan, jolloin jokaiselle teemalle (vahvuudet, aiemmat onnistumiskokemukset ja unelmointi) oli noin tunti aikaa. Ajankäyttöön liittyvässä asteikkokysymyksessä kysyttiin vastaajien näkemystä eri aiheisiin varatun ajan riittävydestä. Kyse-lyssä esitettyyn ajankäyttökysymykseen vastasi 10 henkilöä (vastausprosentti 56%). Vastaa- jista suurin osa (70-80%) piti eri teemoihin varattua aikaa sopivana, mutta aiempien positiivis- ten kokemusten jakaminen ja unelmointi olisi 10% mielestä tarvinnut enemmän aikaa. Tosin viidennes (20%) vastaajista koki jokaisen teeman kohdalla, että aikaa oli liian paljon teeman käsittelyyn.

Kuinka sopivasti aikaa oli varattu aiheiden käsittelyyn?	1	2	3	Yht	KA
Oman organisaation vahvuuksien ja mahdollisuuksien pohdinta	0	8	2	10	2,2
	0,0%	80,0%	20,0%		
Aiempien positiivisten yhteistyökokemusten jakaminen	1	7	2	10	2,1
	10,0%	70,0%	20,0%		
Unelmien yhteistyön ideointi	1	7	2	10	2,1
	10,0%	70,0%	20,0%		
Yhteensä	2	22	6	30	2,1

Taulukko 2: Webropol-kyselyn tuloksia. Kysymys: Kuinka sopivasti aikaa työpajassa oli varattu seuraavien aiheiden käsittelyyn? (1= liian vähän, 2= sopivasti, 3= liian paljon)

Yleisesti ottaen kyselyyn vastanneet henkilöt ilmoittivat olevansa verkkoympäristössä toteutettuun työpajaan tyytyväisiä ja heidän mielestään yhteistyön aloittaminen verkkoympäristössä toteutetun työpajan avulla onnistui hyvin. Kuten taulukossa 3 esitetään, asteikkokysymyksen väitteeseen ”Yhteistyön aloittaminen verkkoympäristössä toteutetun työpajan avulla onnistui hyvin” lähes puolet (45,5%) vastasi arvon 4 ja yli puolet (54,5%) arvon 5 (asteikko 1-5; 1= Olen täysin eri mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä).

Väite	1	2	3	4	5	Yht	KA
Yhteistyön aloittaminen verkkoympäristössä toteutetun työpajan avulla onnistui hyvin.	0	0	0	5	6	11	4,5
	0,0%	0,0%	0,0%	45,5%	54,5%		

Taulukko 3: Webropol-kyselyn tulokset. Kysymys: Miten arvioit seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= Olen täysin eri mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä)

Kyselyn tuloksista nousi esiin, että työpajaan osallistuneet kokivat yhteistyön aloittamisen onnistuneen hyvin arvostavan kehittämisen työpajassa. Valtaosa (lähes 73%) kyselyyn vastanneista oli täysin samaa mieltä väitteen ”Työpaja sai minut innostumaan yhteistyön tekemisestä muiden perhetoimijoiden kanssa” kanssa, joka esitetään taulukossa 4.

Väite	1	2	3	4	5	Yht	KA
Työpaja sai minut innostumaan yhteistyön tekemisestä muiden perhetoimijoiden kanssa.	0	0	0	3	8	11	4,7
	0,0%	0,0%	0,0%	27,3%	72,7%		

Taulukko 4: Webropol-kyselyn tuloksia. Kysymys: Miten arvioit seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= Olen täysin eri mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä)

5.3 Havainnoinnin tulokset

AI-mallin mukaiset teemat (oman organisaation vahvuudet, aiemmat onnistumiset yhteistyössä ja tulevan yhteistyön unelmointi) otettiin havaintojemme mukaan innokkaasti vastaan työpajassa. Työpajan aluksi pyysimme osallistujia miettimään oman organisaationsa vahvuuksia ja esittäytymään muille valitsemansa vahvuuden avulla. Esittäytymisen aikana havainnoimme, että suurin osa kertoi vahvuuksista innokkaasti, kun taas osa osallistujista esitteli organisaationsa toimintamuotoja ja omaa tehtäväkuvastaan.

Vahvuuskeskustelun aikana havaitsimme, että osallistujien mainitsemat organisaatioiden vahvuudet olivat hyvin samanlaisia. Moni mainitsi organisaationsa vahvuudeksi monialaisen asiantuntijuuden sekä työyhteisön jäsenten monipuolisen tieto- ja taitopohjan. Lähes kaikki mainitsivat myös kohtaamisen taidon, jolla he tarkoittivat nimenomaan taitoa kohdata asiakas ja ymmärtää tämän tilanne ja tarpeet. Luottamus nähtiin myös tärkeänä, jo olemassa olevana vahvuutena. Samoin kyky ja halu kehittyä sekä ketteryys reagoida muutoksiin.

Havaitsimme työpajan keskusteluissa, että maahanmuuttajien kotoutumista tukevien toimijoiden mukana oleminen avoimen kohtauspaikkatoiminnan yhteistyöryhmässä koettiin hyvin tärkeänä. Monikielisyys, monikulttuurisuus ja kulttuurinen sensitiivisyys mainittiin merkittävinä vahvuuksina, jotka vahvistavat perhepalveluverkoston. Espoon ollessa kotikunta monille maahan muuttaneille lapsille, nuorille ja perheille, nämä vahvuudet ovatkin tärkeässä roolissa perheiden palveluita järjestettäessä.

Työpajan unelmointitehtävä tuotti anonyymille Jamboard-alustalle 83 post-it lappua, joissa ideoitiin ja unelmointiin tulevaa yhteistyötä ja toimintaa. Havaintomme unelmointiin liittyen oli, että aluksi osallistujilla kesti hetki ennen kuin he alkoivat kirjoittaa unelmiaan. Muutaman lapun ilmestyttyä ne alkoivat nopeasti lisääntyä. Tästä päättelemme, että unelmointi vaatii hetken aikaa päästäkseen vauhtiin. Olimme varanneet unelmointitehtävälle runsaasti aikaa, joten hidaskäynnin alkaminen ei aiheuttanut ongelmia. Havaitsimme myös, että esille

nousseet unelmat olivat hyvin konkreettisia. Yhtenä unelmana nousi esimerkiksi se, että yhteistyölle olisi tarpeeksi työaika.

Havaintojemme perusteella osallistujat osallistuivat aktiivisesti tehtäviin ja olivat läsnä työpajassa. Tämä näkyi esimerkiksi niin, että suurin osa piti videokameraa päällä työpajan aikana, käytti chat-toimintoa kommunikoinnin välineenä ja reagoi muiden puheenvuoroihin sanattomalla viestinnällä, esimerkiksi hymyilemällä ja nyökyttämällä päätään. He myös osallistuivat aktiivisesti tehtävien keskusteluihin. Erityisen aktiivisia osallistujat olivat unelmointivaiheen harjoituksen aikana, jossa osallistujat kirjoittivat unelmiaan ja ideoitaan Jamboard-alustan anonyymeille post-it lapuille. Havaitimme työpajan keskusteluissa ja ilmapiirissä innokkuutta ja aitoa halua kehittää yhteistyötä edelleen. Osallistujat vaikuttivat ohjaajien näkökulmasta kiinnostuneilta kuulemaan toisten kokemuksia ja ajatuksia.

Kuten haastattelujen ja kyselyn aineistossa, myös työpajan aikana käydyissä keskusteluissa luottamuksen merkitys yhteistyön onnistumiselle nousi vahvasti esiin. Osallistujat korostivat hyvän yhteistyön onnistumisen edellytyksenä luottamusta toimijoiden välillä ja myös luottamusta siihen, että yhteistyöhön saa tukea organisaatioiden johdon ja rakenteiden taholta. Resurssien riittävyyttä peräänkuulutettiin. Osallistujien mielestä yhteistyön täytyy olla hyvin suunniteltua, roolit ja vastualueet selkeästi sovitut ja yhteistyökumppaneilla täytyy olla yhteinen tavoite, johon jokainen on aidosti sitoutunut. Myös kykyä ja halua kuunnella toista ja oppia aiemmista kokemuksista mainittiin tärkeinä tekijöinä yhteistyön onnistumiselle.

5.4 Yhteenveto tuloksista

Opinnäytetyössä haluttiin selvittää AI-mallin toimivuutta perhekeskustoimijoiden yhteistyön aloituksessa. Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä haettiin vastauksia, miten AI-malli toimii lyhennettynä prosessina verkkoympäristössä. Tuloksista nousee esiin, että työpaja koettiin ajallisesti sopivan mittaiseksi ja jokainen vaihe sai tarpeeksi aikaa aiheen käsittelyyn. Työpajan osallistujat kuitenkin toivoivat selkeämpää suunnitelmaa jatkotyöskentelyä ajatellen. AI-mallin toimivuus voisi kenties toimia paremmin, jos vaiheiden Discover (löydä vahvuudet) ja Dream (unelmointi) lisäksi työpajatyöskentelyyn lisättäisiin Design (suunnittele) vaiheen menetelmiä. Design- eli suunnitteluvaiheessa unelmat muokataan konkreettisemmiksi teemoiksi (Lewis ym. 2016, 57-59). Tällöin työpaja ei päättyisi unelmointiin, vaan päästäisiin konkreettisesti tekemään yhteinen päätös unelmasta ja tavoitteesta, jota lähdetään tavoittelemaan. Tällöin jatkotyöskentely mahdollisesti pääsisi työryhmän jäsenten mielissä alkamaan, ja he voisivat ennen seuraavaa työpajaa pohtia, mitä oma organisaatio voi tehdä tavoitteen saavuttamisen eteen. Tämä on myös AI-mallin prosessin tavoite.

Verkkoympäristössä työskentely koettiin aineiston perusteella antoisana ja positiivisena kokemuksena. Virtuaalista työskentelyä tukivat selkeät ja perusteelliset ohjeistukset, harjoitteiden mielekkyys ja monipuolisuus sekä osallistujien yhteinen intressi. Aineistosta nousi esille

myös työpajan aikataulussa pysymisen tärkeys luottamuksen näkökulmasta. Koska etäyhteyksin toteutetussa tilaisuudessa on itsessään vähemmän joustavuutta, on sen etukäteen suunnittelu erityisen tärkeää (Andersen ym. 2021, 85). Aikataulussa pysymistä tuki se, että työpaja oli tarkoin suunniteltu ja testiryhmän kanssa etukäteen testattu. Tehtävien selkeät ohjeistukset aikatauluineen mahdollistivat tehokkaan ajankäytön ja tuottivat parhaan mahdollisen tuloksen.

Kuten Andersen ym. (2021, 14-15) tuovat esiin, asianmukainen ohjaus on tärkeää onnistuneessa virtuaalisessa työpajassa. Voidaan todeta, että onnistunut verkkotyöskentely tukee saman asian äärellä olevien yhteistyötä, mikäli tilaisuus on etukäteen hyvin suunniteltu ja se pitää osallistujansa mielenkiinnon yllä. Aineistosta ilmenee, että osallistujat kokivat ohjaajien systemaattisen, vuorovaikutteisen ja napakan ohjaustyylin sekä ohjaajien välisen toimivan yhteistyön työpajan onnistumista tukevin tekijöinä. Kantojärvi (2012, 40) kirjoittaakin, että fasilitaattorin on annettava selkeitä ohjeita, pitää ryhmän energiataso sopivana sekä olla neutraali sisällön suhteen.

Toisena tutkimuskysymyksenä haluttiin selvittää, millaisia kokemuksia osallistujat toivat Almallin mukaisesta yhteiskehittämisestä. Yhteenvedona tuloksista voidaan todeta, että yhteinen keskustelu, tekeminen ja unelmointi nähtiin tärkeinä toimijoiden yhteistyön aloituksessa. Kuten yksi kyselyyn vastanneista nosti esille, yhdessä tehdessä osaaminen kertaantuu ja yhteistoiminta monipuolistuu. Myös Mönkkönen ym. (2019, 138) mainitsevat, että toimiva moniammatillisuus onnistuu vuorovaikutuksessa, kun eri toimijat hyödyntävät toistensa asiantuntemusta. Yhteistoimijuudessa on puolestaan tärkeää korostaa inhimillisiä voimavaroja, kuten dialogia, vuorovaikutusta ja suhteita. Inhimillisiä voimavaroja voi olla vaikea havaita, mutta niiden teho moniammatillisen työn tuloksiin on huomattavaa. (Mönkkönen ym. 2019, 52-53.)

Työpajan osallistujat ilmaisivat pitävänsä yhteistyötä tärkeänä asiana, jota he haluavat edelleen kehittää. Yhteistyön aloittamista helpottaa osallistujien mielestä se, että heitä yhdistää sama konteksti: perhekeskustoiminta. Toisaalta he myös tunnistavat sen, että organisaatioilla on erilaiset taustat. Siksi vahvuuksien, mahdollisuuksien, aiempien onnistumiskokemusten ja unelmien jakaminen koettiin tärkeänä. Vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin perustuva työote katsottiin sopivaksi perhekeskustoiminnan ideologiaan ja toimintatapoihin. Uudenlainen lähtökohta myös innosti ja rohkaisi visioimaan yhteistyötä uudella tavalla.

Yksi merkittävimmistä huomioista tuloksissa on se, että työpajan aloittaminen ja muihin osallistujiin tutustuminen vahvuuksien näkökulmasta koettiin erittäin toimivaksi toimintatavaksi. Kaikki haastateltavat toivat esille tämän olleen positiivinen lähestymistapa. Työpajan osallistujat kertoivat olevansa tyytyväisiä siihen, että pääsivät näin kuulemaan avoimen kohtaamispaikkatoiminnan yhteistyökumppaneiden ajatuksia ja näkemyksiä vahvuuksiin liittyen ja siten jo luomaan yhteistä tulevaisuutta ja yhteistoimintaa. Vahvuuksiin keskittyvässä esittelyssä

yhteistyötä aloittavan ryhmän yhteinen tavoite ”Perheiden parhaaksi yhdessä” kirkastui. Samalla tuli esiin myös se, että erilaisista taustoista ja painotusalueista huolimatta organisaatioilla on hyvin samanlaisia vahvuuksia, joiden varaan tulevaa yhteistyötä voi lähteä rakentamaan.

Työpajan osallistujat pitivät tärkeänä sitä, että yhteistyöryhmä koostuu mahdollisimman monipuolisesta joukosta. Samaa korostavat Pelkonen ym. (2020, 11). Erityisesti lasten, nuorten ja perheiden ääntä kaivataan yhteistyöryhmiin. Perhekeskustoiminnan yksi tavoitteista onkin lisätä lasten, nuorten ja perheiden osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Tällöin myös muut tavoitteet (avun ja tuen saanti varhaistuu, tarpeisiin vastaaminen paranee, kohdatuksi tulemisen kokemukset lisääntyvät ja voimavarat vahvistuvat) todennäköisemmin toteutuvat. (Pelkonen ym. 2020, 11.) Kutsuimme järjestämäämme työpajaan alueella asuvien perheiden vanhempia yhteistyöryhmässä olevan toimijan kautta, mutta valitettavasti emme saaneet työpajaan asiakasedustajaa. Tämä oli valitettava seikka, minkä moni työpajan osallistuja toi esiin.

Aineistosta nousi esiin myös työpajaosallistujien huoli siitä, onko työpajaan osallistuvilla aidosti mahdollisuus vaikuttaa kohtaamispaikkatoiminnan tulevaisuuteen. Torfing ym. (2019, 808-809) mainitsevat tämän mahdollisena yhteiskehittämisen riskinä, sillä esille voi nousta puolueellisuutta resurssien, tiedon tai vallan jaossa sekä päätöksentekoon liittyvää epäselvyyttä. He mainitsevat riskinä myös sen, että yhteiskehittäminen on vain pintapuolinen ele, jossa kaikilla yhteistyökumppaneilla ei todellisuudessa ole vaikutusvaltaa tai merkitystä. (Torfing ym. 2019, 808-809.)

Kuten useassa tutkimuksessa ja lähteessä (Mönkkönen ym. 2019; Sinisammal ym. 2014; Isoheranen 2012; Pelkonen ym. 2020; Hastrup ym. 2021), myös järjestämämme työpajan osallistujien vastauksissa nousi vahvasti esiin luottamus toiseen yhteistyötä vahvistavana tekijänä. Luottamus yhteistyökumppaniin nähtiin ratkaisevan tärkeänä yhteistyön onnistumiselle. Myös luottamus organisaatioiden johtoon, rakenteisiin ja resursseihin mainittiin työpajan keskusteluissa. Vastauksissa todettiin, että luottamus toiseen vahvistuu, kun tämän tuntee paremmin. Yhteistyökumppanin tuntemisen lisäksi on tärkeää tuntea hänen edustamansa organisaation toimintakulttuuri, toimintatavat ja arvot. Onnistunut yhteistyö edellyttää sitoutumista yhteisiin arvoihin, tavoitteisiin ja toimintatapoihin, mikä voi tarkoittaa omista tutuista tavoista luopumista. Tämä vaatii paitsi joustavuutta, avointa vuorovaikutusta, toisen kunnioittamista ja aitoa halua yhteistyöhön, myös rohkeutta. Rohkeus mainittiinkin useamman osallistujan toimesta yhdeksi tärkeistä ominaisuuksista yhteistyötä aloitettaessa ja tehtäessä.

Perhekeskuksen palveluverkosto ylittää hallinnonala- ja organisaatorajat ja monilla palveluilla on pitkä erillään toimimisen historia, joten yhteisten käytäntöjen ja toimintatapojen löytäminen voi viedä aikaa. On hyvä huomata, että perhekeskustoiminta käsittää laajan kokonaisuuden ja sen kehittäminen sekä vakiinnuttaminen vie vuosia. (Hastrup ym. 2021, 17, 25.)

Länsi-Uudenmaan Sote-hankkeen kohtaamispaikkatoiminnan yhteistyön onnistumista tukee se, että työpajan osallistujia yhdistää vahva halu auttaa ja tukea lapsia, nuoria ja perheitä mahdollisimman hyvin. Perhekeskuskonsepti on heille jo ennestään tuttu ja lähes kaikilla työpajaan osallistuneilla on pitkä kokemus moniammatillisesta ja poikkihallinnollisesta yhteistyöstä. Havaitsimme työpajan aikana ja myöhemmin haastatteluissa, että osa osallistujista tunsi toisensa jo aiemmista yhteistyötilanteista tai he olivat olleet aiemmin kollegoina samassa organisaatiossa. Myös muutamat heistä, jotka eivät vielä tunteneet muita työpajan osallistujia kommentoivat saaneensa uusia ammatillisia kontakteja, vaikkakin toisaalta lähes kaikki mainitsivat virtuaalisen toiminnan heikentävän verkostoitumista.

Kolmas tutkimuskysymys opinnäytetyössä oli, miten organisaatiot voivat hyödyntää AI-mallia toiminnassaan. Yhteenvetona voidaan todeta, että AI-mallin mukainen vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin keskittyminen tukee moninaisesti organisaatioiden ja yksilöiden työskentelyä. Mallin periaatteet tukevat yhteisen toiminnan sujuvaa kehittämistä niin asiakastyössä kuin yhteistyötä tehtäessä kollegoiden ja yhteistyökumppaneiden kesken. Kyselyyn vastanneet ja haastatellut henkilöt toivat vahvasti esiin sen, miten työpajan alun vahvuuksien kautta esittäytyminen vei heidän ajatuksiaan positiiviseen, mahdollisuuksien suuntaan ja loi ryhmään innostunutta, tulevaisuuteen suuntaavaa asennetta. Ryhmä alkoi tuottaa yhteistä tarinaansa jakamalla ajatuksiaan ja kokemuksiaan vahvuuksista ja aiemmista onnistumisista sekä tulevaisuuden toiveista. Achor (2011, 207) kirjoittaa kirjassaan yhteisymmärryksen luomisesta ryhmässä. Hänen mukaansa yhteisymmärryksen luomisessa vaaditaan jäsenten keskittymistä, lämmön tunnetta sekä vastaanottamista. Työntekijät, jotka työskentelevät yhteisymmärryksessä ajattelevat ryhmänä luovemmin ja tehokkaammin. (Achor 2011, 207.)

Vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin keskittyvän lähtökohtansa ansiosta AI-mallin menetelmät ovat soveltuvia monenlaisiin ihmisten välisiin sosiaalisiin vuorovaikutustilanteisiin ja myös yksittäisten yksilöiden hyvinvoinnin vahvistamiseen. Verkostot ja yhteisöt muodostuvat ihmisistä. Jokaisen yksilön oma hyvinvointi on tärkeä osa kokonaisuutta. Omaan jaksamiseen ja voimavaroihin täytyy kiinnittää huomiota ja niistä huolehtia. Kuten Walsh ym. (2018) esittävät, positiivinen asenne ja optimistinen mieliala tukevat työtyytyväisyyttä, sinnikkyyttä, luovuutta ja joustavuutta, toisin sanoen resilienssiä, joka on merkittävässä roolissa yksilön tai yhteisön joutuessa muutoksen eteen. AI-mallin periaatteita ja menetelmiä voi hyödyntää hyvin monipuolisesti sekä yksilöt että laajemmat yhteisöt toimintakykynsä ja hyvinvointinsa vahvistamisessa. (Walsh ym. 2018.)

Ammattilaiset voivat hyödyntää AI-menetelmän periaatteita myös asiakastyössään. Auttamalla asiakasta huomaamaan omat vahvuutensa ja asiat, jotka toimivat hyvin, luodaan asiakkaalle toiveikkautta ja uskoa omiin voimavaroihin. AI-mallin vaiheet; Discover, Dream, Design ja Deliver antavat selkeän ja konkreettisen suunnitelman toiminnalle, jota ammattilainen ja

asiakas voivat yhdessä lähteä toteuttamaan. Toki tälle täytyy olla tarpeeksi aikaa ja erityisesti luottamuksen syntymiseen on panostettava.

Perhekeskustoimintamallin periaatteet; lapsi- ja perhelähtöisyys, perheiden monimuotoisuuden huomioon ottaminen, vastavuoroinen kohtaaminen, suhteen jatkuvuus ja luottamus sekä vertaistuki ja yhteisöllisyys (Pelkonen ym. 2020, 23) linkittyvät ristiriidattomasti AI-mallin periaatteisiin; konstruktionismi, samanaikaisuus, tarinallisuus, ennakoiva ja odottava suhtautuminen sekä positiivisuus (Cooperrider ym. 2008, 8). Esimerkiksi perhekeskustoiminnan pyrkimys edistää lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia siirtämällä palvelujärjestelmän painopistettä korjaavista toimista ennaltaehkäiseviin toimiin kuvastaa ennakoivaa ja positiivista suhtautumista tulevaisuuteen.

Kuten todettu, vuorovaikutus on olennainen osa moniammatillista yhteistyötä. Dialogisessa kohtauksessa yhteisen ymmärryksen rakentaminen, erilaisten ajattelutapojen ymmärtäminen sekä luottamus osapuolien välillä kuvaavat hyvää vuorovaikutusta. Vuorovaikutusosaaminen on käsitteenä laaja osa osaamisen ja työelämän kehittämisessä sillä sen merkitys tunnistetaan alati muuttuvassa työympäristössä. (Mönkkönen, Leinonen, Arajärvi, Hovatta, Tusa & Salokangas 2019, 47-48.) AI-mallin arvot ja periaatteet tukevat tätä vuorovaikutuksen osa-aluetta ja kehittämistä sekä luottamuksen syntymistä eri toimijoiden välillä.

Kaiken kaikkiaan työpajaan osallistuneet henkilöt kertoivat kokeneensa työpajan antoisana ja sen tunnelman positiivisena. Yhteenvetona voidaan todeta, että aineistosta nousseet teemat linkittyvät vahvasti toisiinsa onnistuneen työpajatyöskentelyn sekä yhteistyön kehittämisen näkökulmista. Erityisesti fasilitoinnilla on iso merkitys verkkovälitteisen työpajan onnistumisessa. Kuten Andersen ym. (2021, 14-15) mainitsevatkin, virtuaalisessa työpajassa fasilitoijan rooli on vielä tärkeämpi kuin fyysisessä työpajassa. Osallistujien ollessa fyysisesti erillään toisistaan, he voivat olla varauksellisempia ja pidättäytyväisempiä. Siksi tarvitaan fasilitoija, joka tekee osallistumisen helpommaksi. Verkkovälitteisessä vuorovaikutuksessa voi siis esiintyä haasteita, mutta AI-mallin mukaiset askeleet ja harjoitteet antavat hyvät lähtökohdat onnistuneelle fasilitoinnille.

6 Pohdinta

Sosiaali- ja terveyspalvelut ovat jatkuvassa muutoksessa ja etenkin digitalisaatio ja sähköinen asiointi alalla ovat lisääntyneet merkittävästi korona-aikana (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Tämä voi olla sekä alan ammattilaisten työtä helpottava että haastava muutos. Opin- näytetyön työpajan osallistujat, kuin myös Andersen ym. (2021, 271), mainitsevat virtuaaliseen työpajaan osallistumisen hyvinä puolina sen, että osallistuminen ei ole paikkasidonnaista ja aikaa säästyy siirtymisten poisjäämisen ansiosta. Toisaalta työpajan osallistujat totesivat

kohtaamisen olevan pinnallisempaa ja verkostoitumisen vaikeampaa virtuaalisissa tapaamisissa. Tällöin myös luottamuksen syntyminen virtuaalisessa ympäristössä voi olla haastavampaa. Sopivien laitteiden ja toimivien yhteyksien tarvekin huomioitiin haasteena. Sähköisten palveluiden käytön lisääntyessä nämä tekijät ovat tärkeää huomioida palveluja suunniteltaessa ja kehitettäessä.

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten jaksaminen ja hyvinvointi ovat olleet koetuksella erityisesti viimeisen puolentoista vuoden ajan. Korona-pandemian aiheuttamat muutokset työskentelytapoihin, työskentely-ympäristöön ja yleinen epävarmuuden tunne aiheuttavat stressiä, heikentävät työmotivaatiota ja vaarantavat työhyvinvointia. Hakonen, Viitala & Kääntä (2020) mainitsevat, että työhyvinvointi koostuu ihmisen fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista voimavaroista. Siihen vaikuttavat monet tekijät työssä ja työn ulkopuolella. Työhön liittyvistä tekijöistä tärkeimpinä mainitaan usein työn mielekkyys, vaikutusmahdollisuudet ja oppimisen kannustimet. Työhyvinvointiin vaikuttavat vahvasti myös työyhteisön ilmapiiri, sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutuksen avoimuus. Samoin kokemus arvostuksesta, välittämisestä ja oikeudenmukaisesta kohtelusta ovat tärkeitä. (Hakonen ym. 2020, 65, 67-68.)

Erityisesti haastavissa tilanteissa ja äkillisissä muutoksissa koetellaan yksilön tai yhteisön resilienssikykyä. Resilienssillä tarkoitetaan joustavuutta, sopeutumiskykyä ja toimintaa, jolla pärjää vaikeissa ja yllättävissä tilanteissa. Resilienssi on kykyä käyttää omia ja ympäristön voimavaroja vaikeuksia kohdatessa ja selvittää ongelmatilanteista. Resilientti henkilö kohtaa muutoksen realistisesti, pohtii sen aiheuttamia vaatimuksia peilaten niitä omiin vahvuuksiinsa ja kapasiteettiinsa uudistua. Hän suhtautuu joustavasti muuttuviin tilanteisiin ja hankkii tarvittaessa uutta osaamista. Yhteisön muiden jäsenten osoittama sosiaalinen tuki ja kannustus vahvistavat yksilön resilienssiä. Yhteisön resilienssiä puolestaan voi vahvistaa osallistavalla johtajuudella, jolloin koko yhteisö otetaan mukaan keskustelemaan ja päättämään tärkeistä asioista. Tunne osallisuudesta tukee keskinäisen luottamuksen kehittymistä. (Hakonen ym. 2020, 66.)

Koronapandemia on muuttanut vuorovaikutustyöskentelyä valtavan paljon. Etätyöstä on monille tullut aiemman satunnaisuuden sijaan jopa jokapäiväistä. Tämä on luonut uusia haasteita, osalle jopa ongelmia. Kyselyymme vastanneet ja haastatteluun osallistuneet toivat esiin etätyöskentelyn haasteina muun muassa kohtaamisen pinnallisuuden, verkostoitumisen hankaluuden ja sopivien välineiden ja yhteyksien tarpeen. Elinkeinoelämän keskusliiton vuonna 2017 tekemän henkilöstö- ja koulutustiedustelun mukaan 530 kyselyyn vastanneesta organisaatiosta lähes 90% arvioi digitalisaation tuoneen mukanaan uusia osaamistarpeita ja 65% henkilöstön osaamisessa on niin suuria puutteita, että se vaikeuttaa organisaation toimintaa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2017, 5-6.) Kyselystä saadut tulokset ovat ajalta ennen koronakriisiä, joten tulokset samasta kyselystä voivat olla hyvin erilaisia nyt, kun maailma on muuttunut luultavasti pysyvästi nopeassa tahdissa. Näin voimakkaassa ja nopeassa

muutoksessa resilienssikyky, toiveikkaus, sisukkuus ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä ominaisuuksia niin yksilöille kuin yhteisöillekin.

Toisaalta etätyöskentelyssä on myös etuja ja monet haluavat jatkaa etätyöskentelyä koronapandemian jälkeenkin. Työpajaan osallistuneet toivat esiin hyötyinä ajan säästymisen, etäosallistumisen helppouden ja nopeuden sekä sen, että osallistuva ryhmä voi olla monipuolisempi, koska osallistuminen ei ole paikkaan sidottua. Korona-pandemian myötä monenlaisia uusia virtuaalisia työskentelymuotoja, -alustoja ja -menetelmiä on kehitetty ja otettu käyttöön. Myös työpajaan osallistuneet toivat esiin vaihtoehtoisia sovelluksia työskentelylle. Organisaatiot ovatkin hankkineet uudenlaisia työkaluja ja kouluttaneet henkilöstöjään käyttämään niitä, mikä puolestaan on tuottanut uudenlaisia palvelutarpeita ja työllistymistä. Yhteinen kriisi on vahvistanut myös yhteisöllisyyttä ja luonut uusia yhteistyötä tekeviä ryhmiä. Tällainen on esimerkiksi virtuaalisen työskentelyn tueksi luotu Facebook-ryhmä ”Virtual Facilitation Finland - verkkotilaisuuksien vetäjät”, jonka tarkoituksena on edistää yhteistyötä verkkotilaisuuksissa ja tarjota vertaisryhmä- ja keskustelualusta etäkokousten, -kouluttajien ja -työpajojen vetäjille. Tästä ryhmästä oli apua ja tukea myös meille arvostavan kehittämisen työpajan suunnittelussa.

Vahvuuksiin perustuva työote, positiivisuus ja voimavaraistavat toimintatavat ovat YAMK-opintojemme ydintä. On siis luontevaa, että ne muodostavat myös opinnäytetyön pohjan. Positiivisuutta on käsitelty monissa tutkimuksissa. Walsh, Boehm & Lyubomirsky (2018) esittelevät tutkimustuloksia liittyen onnellisuuteen ja työssä menestymiseen. Laajassa meta-analyysissä he toteavat, että sekä pitkittäis-, poikittais- että kokeellisten tutkimusten perusteella optimistinen mieliala ja positiiviset tunteet korreloivat työtyytyväisyyden, työssä onnistumisen ja menestymisen, sosiaalisen käyttäytymisen sekä tulotason kanssa. Tutkimusten mukaan optimistiset henkilöt esimerkiksi uskovat omiin kykyihinsä vahvemmin, arvioivat omaa toimintaansa positiivisemmin, ovat sinnikkäämpiä haastavien tehtävien suhteen ja ovat kyvykkäämpiä löytämään kompromisseja kuin pessimistisemmät kollegansa. He ovat myös luovempia, innovatiivisempia ja innokkaampia kokeilemaan uudenlaisia toimintatapoja. (Walsh ym. 2018, 207, 209.) Nämä piirteet korostuvat myös AI-mallin periaatteissa ja tätä kautta työpajamme sisällöissä.

Walsh ym. (2018) tuovat esiin positiivisuuden vaikutuksia laajemmin. Heidän mukaansa tutkimukset ovat osoittaneet, että positiivisuus siirtyy yhteisön sisällä henkilöstä toiseen. Positiivisesti asennoitunut henkilö suhtautuu ympärillään oleviin henkilöihin positiivisesti ja näin tartuttaa tätä myös ympäristöönsä. Positiivisuus siis luo positiivisuutta spiraalimaisesti, ei ainoastaan henkilön itsensä elämässä vaan myös hänen ympärillään olevassa yhteisössä. (Walsh ym. 2018, 208, 210.) Työpajassamme pyrimmekin luomaan positiivisen ja tulevaisuuteen toiveikkaasti suhtautuvan tunnelman, jotta Walshin ym. (2018, 208, 210) kuvaileva positiivisuuden spiraali alkaisi työryhmässä muodostua.

Vaikka positiivisuuden hyödyllisyydestä on näyttöä monen tutkimuksen ansiosta, huomauttavat Walsh ym. (2018), ettei positiivisuutta ja negatiivisuutta pidä asettaa paremmuusjärjestykseen. Molemmat lähestymistavat ovat toimivia ja hyödyllisiä erilaisissa konteksteissa. He esimerkiksi mainitsevat, että vaikka positiivisuus on hyödyllinen luovuutta ja innovatiivisuutta vaativissa tilanteissa, ei se ole yhtä hyödyllinen ongelmanratkaisua vaativissa tehtävissä. He kannustavatkin organisaatioita tarkastelemaan työskentelytapojaan ja -kulttuuriaan sekä muokkaamaan niitä tarvittaessa siten, että organisaation jäsenten vahvuudet pääsevät esiin, he voivat hyvin ja positiivisuus organisaation sisällä vahvistuu. (Walsh ym. 2018, 209-211.)

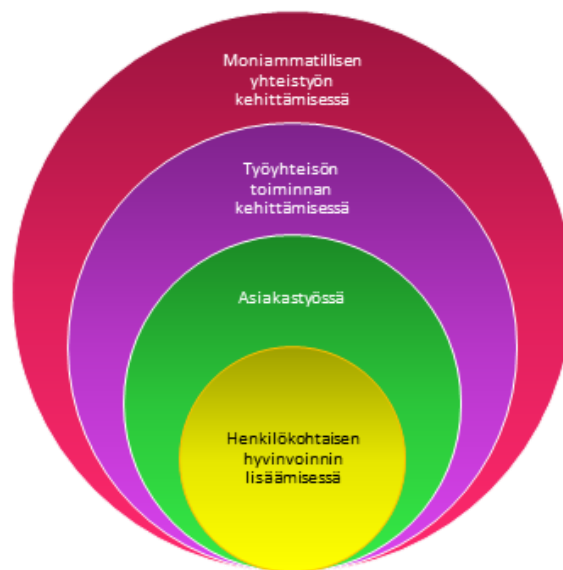
Positiivinen mieli on myös vastaanottavaisempi uutta tietoa kohtaan. Buckingham & Goodall (2019, 7) mainitsevat, että oppimista tapahtuu erityisesti silloin, kun olemme omalla vahvuusalueellamme, koemme onnistumista, saamme oivalluksia ja luovuus pääsee kukoistamaan. Silloin uusi tieto täydentää jo olemassa olevaa parhaalla mahdollisella tavalla. Yhteistyöryhmien on siis tärkeää tunnistaa ja tunnustaa jäsentensä erilaiset vahvuudet ja antaa jokaisen hyödyntää niitä yhteisen hyvän lisääntymiseksi. On taito osata tunnistaa positiivisia seikkoja ja antaa niille tilaa kehittyä ja kehittää toimintaa. Eräs haastateltava kertoi olevansa ”helmien kerääjä”. Tällä hän tarkoitti sitä, että pyrkii aktiivisesti huomaamaan muiden hyviä toimintatapoja ja aina mahdollisuuksien mukaan hyödyntämään näitä omassa työssään. Mielestämme hyvin koordinoitu yhteistyö ja avoin vuorovaikutus mahdollistavat tällaisen ”helmien keräilyn”, jolloin eri organisaatioiden oivallukset ja keksinnöt hyvistä toimintatavoista pääsevät loistamaan ja hyödyttämään mahdollisimman monia.

Järjestämässämme työpajassa oli osallistujia suurista, valtakunnallisista toimijoista ja myös pienemmistä, nuoremmista ja suppeammalla maantieteellisellä alueella toimivista organisaatioista. Osallistujissa oli muun muassa toimijoita, jotka pyrkivät tukemaan alueen maahanmuuttajataustaisten asukkaiden kotoutumista ja kuntalaisten välisen monimuotoisuuden vahvistumista. Työpajassa oli myös toimijoita, joiden tavoitteena on tukea kaikkien alueella asuvien lapsiperheiden hyvinvointia monin eri tavoin. Organisaatiot siis tuottavat monenlaista perheiden hyvinvointia tukevaa toimintaa alueella. Heillä on paljon helmiä jaettavaksi ja kerättäväksi. Organisaatioiden työskentelyssä on erilaisia painotuksia ja erikoisaloja, mutta kaikkien yhteisenä tavoitteena on kunnan asukkaiden ja erityisesti lapsiperheiden turvallisen tulevaisuuden tukeminen. Tämä yhteinen tavoite ja vahva tahtotila tukevat yhteistyön kehittymistä toivottuun suuntaan. Työpajallamme halusimme tukea tämän positiivisen lähtökohdan vahvistumista edelleen.

Työpajan osallistajat korostivat kaiken toiminnan perustana asiakas- ja tarvelähtöisyyttä. Tärkeänä pidettiin laajan turvaverkon muodostamista ja ylläpitämistä, jotta yksikään asiakas ei putoa palveluiden ulkopuolelle. Asiakkaiden aito, ihmisenä ihmiselle-kohtaaminen ja konkreettisen avun antaminen heille nousivat keskusteluissa vahvasti esiin. Dialogisuus eli avoin, toista kunnioittava keskustelu on kaikessa kohtaamisessa tärkeää. Dialogissa synnytetään tila,

jossa tilannetta tutkitaan yhdessä. Siinä kummankin dialogiin osallistuvan todellisuus saa olla olemassa ja molempien kiinnostuksen kohteena. Parhaat ja luovimmat ratkaisut eri tilanteisiin löytyvät, kun monenlaisille ajatuksille annetaan tilaa ja osapuolet saavat kokemuksen kuulluksi tulemisesta. Kuulluksi tuleminen on ihmiselle voimia antava kokemus. (Hastrup ym. 2021, 9.)

Tämä avoin, toista kunnioittava keskustelu pätee asiakastyön lisäksi myös toimijoiden väliin vuorovaikutukseen. Mielestämme AI-malli on hyödynnettävissä alasta riippumatta kaikenlaisten organisaatioiden arjessa, sillä se antaa oivia työkaluja sekä ammattilaisten oman hyvinvoinnin vahvistamiseen, asiakastyön tilanteisiin, organisaation sisäiseen kehittämiseen että yhteistyön tekemiseen muiden kanssa. Kuviossa 14 havainnollistetaan AI-mallin toimintatapojen monet hyödyntämismahdollisuudet.



Kuvio 14: AI-mallin menetelmien hyödyntämismahdollisuudet.

6.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Pyrimme noudattamaan opinnäytetyöprosessissa tutkimuseettisiä näkökulmia ja läpinäkyvyyttä koko prosessin ajan. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tieteellinen tutkimus on luotettavaa ja sen tulokset uskottavia, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön mukaan. Käytännön keskeisiä lähtökohtia ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa. Tähän kuuluu myös tarvittavien tutkimuslupien hankinta. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012a, 6) Opinnäytetyön toteuttamista varten haimme tutkimusluvan yhteistyössä Länsi-Uudenmaan sote-hankkeen kanssa Espoon kaupungin lupahallinnosta. Tutkimuksessa käytettyihin muiden tutkijoiden tekemiin tutkimuksiin

ja julkaisuihin viittaamme asianmukaisella, Laurea ammattikorkeakoulun ohjeistamalla tavalla (Laurea 2020).

Pyrimme toteuttamaan kunnioittavaa ja arvostavaa yhteistyötä toisiamme ja Länsi-Uudenmaan sote-hankkeen päällikköä kohtaan avoimella vuorovaikutuksella sekä sopimalla osapuolten rooleista ja vastuista selkeästi. Säilytimme työpajassa esiintyneistä keskusteluista tehdyt muistiinpanot sekä Webropol-kyselyn ja haastatteluiden tulokset asianmukaisesti henkilökohtaisten käyttäjätunnustemme ja salasanojemme suojaamina sekä haastateltavien allekirjoittamat haastattelun suostumuslomakkeet lukitussa kaapissa. Hävitimme kaikki aineistot asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012b, 6; Tuomi ym. 2018, 110-111.)

Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että perustelemme ja esittelemme tutkimuksen tarkoituksen sekä aineistonkeruu- ja analysointimetodit selkeästi raportissa. Tällöin lukijalla on mahdollisuus arvioida tutkimusta ja tulosten uskottavuutta paremmin. Metodien avaaminen on tärkeää erityisesti laadullisessa tutkimuksessa. Toisin kuin teoreettisessa tutkimuksessa, laadullisen tutkimuksen etiikkaan kuuluu se, ettei tiedonlähteinä olevien yksittäisten henkilöiden yksityisyys kärsi. Opinnäytetyön luotettavuuden puolesta puhuu myös se, että käytimme siinä monipuolisia, korkeatasoisia lähteitä ja se, että varasimme työn tekemiselle riittävästi aikaa. (Tuomi ym. 2018, 20-21, 123-124, 135-137.)

Tämä opinnäytetyö on tutkimustyyppiltään laadullinen ja esittelemme ja perustelemme siinä käytetyt aineistonkeruu- ja analysointimetodit kappaleissa 4.3 ja 4.4. Varmistimme aineistonkeruussa ja -analysoinnissa osallistujien yksityisyyden suojan tarkoin. Tämä toteutettiin siten, että työpajan yhteydessä tehty webropol-kysely oli anonyymi ja haastatteluista saatu materiaali käsiteltiin nimettömästi. Haastateltujen alkuperäisiä kommentteja käytimme tutkimusraportissa harkiten. Sitaatteihin liittyy aina tutkijan oma tulkinta eivätkä ne välttämättä anna raporttiin lisäarvoa. Laadullisen tutkimuksen eettisyyttä tarkasteltaessa täytyy huomioida myös puolueettomuusnäkökulma. Koska tutkija tekee tutkimuksen aikana aktiivisesti monenlaisia valintoja ja tulkintoja, on inhimillistä, että hän saattaa huomaamattaan toimia kapealaisesti. Tätä ehkäistäksemme pyrimme toimimaan ilman omaa henkilökohtaista viitekehystämme. (Tuomi ym. 2018, 21, 119.)

Haasteellista opinnäytetyöprosessissa oli haastateltavien rekrytoiminen työpajatyöskentelyn jälkeen. Tiedotimme työpajan osallistujia jo ennen työpajaa mahdollisuudesta osallistua haastatteluun ja kannustimme heitä osallistumaan siihen. Annoimme ohjeet haastatteluun ilmoittautumisesta työpajan päätteeksi, mutta vain yksi osallistuja ilmoittautui heti työpajan jälkeen. Tämän takia viidestä haastattelusta kolme toteutui vasta kahden viikon kuluttua työpajasta. Tällöin haastateltavien muistikuvat olivat jo varmasti ehtineet hieman hämärtyä, mikä voi vaarantaa tutkimuksen luotettavuutta. Myös työpajan päätteeksi toteutetun kyselyn

vastausprosentti jäi alhaiseksi (61%). Ehkä aktiivisemmalla ja paremmin ajoitetulla viestinnällä olisimme saaneet useampia haastateltavia ja vastausprosentin korkeammaksi.

Hirsjärven ym. (2010, 198, 200-204) mukaan kyselylomakkeen laadinta on haastavaa ja onnistuneen lomakkeen laadinta riippuu monesta tekijästä. Lomakkeen selkeys ja kysymysten tarkka suunnittelu tehostavat kyselyn onnistumista. Kyselyssä käytetty asteikkokysymyksen malli oli Likertin 5-portainen asteikkomalli, jossa esitettiin erilaisia väitteitä tutkimuskysymyksiin liittyen. Vastaajia pyydettiin valitsemaan vaihtoehdoista se, miten voimakkaasti hän oli samaa tai eri mieltä väitteen kanssa. Kyselyn toteuttamisen jälkeen huomasimme, että asteikkokysymyksissä vastausvaihtoehto ”En osaa sanoa” puuttui. Kyselyssä ei myöskään avattu kaikkien vastausvaihtoehtojen (1-5) merkitystä, ainoastaan ääripäät eli 1= Olen täysin eri mieltä ja 5= Olen täysin samaa mieltä. Asteikkokysymystä selkiyttäisi ja siihen vastaamista helpottaisi, jos kaikki vastausvaihtoehdot olisi kirjoitettu auki (täysin samaa mieltä/jokseenkin samaa mieltä/neutraali kanta/jokseenkin eri mieltä/täysin eri mieltä). (Hirsjärvi ym. 2010, 200.)

Aineiston kerääminen virtuaalisen työpajan kautta on myös eettisiä näkökulmia esiin nostava seikka. Työpajassa osallistuja voi kokea oman mielipiteen esiin tuomisen vaikeaksi. Tätä riskiä pyrimme pienentämään jakamalla puheenvuoroja tasaisesti ja hyödyntämällä Teams-sovelluksen pienryhmähuoneita. Pyrimme luomaan työpajaan avoimen, hyväksyvän ilmapiirin, jotta osallistujilla olisi mahdollisimman matala kynnys tuoda mielipiteitään esiin. Korostimme myös työpajan päätteeksi tehdyn kyselyn ja haastatteluiden vapaaehtoisuutta, jotta kokemus osallistumisen pakollisuudesta olisi mahdollisimman pieni.

Se, että suunnittelimme ja ohjasimme työpajan toimien samanaikaisesti tutkijoina, voi vaikuttaa työn luotettavuuteen kahdella tavalla. Ensinnäkin olimme työpajan suunnittelijoina ja fasilitaattoreina keskeisessä roolissa työpajan onnistumisen kannalta ja täten jossain määrin jäävejä arvioimaan ja tulkitsemaan sen tuloksia. Opinnäytetyössä puolueettomuutta tukee kuitenkin se, että työskentelimme tasavertaisina kollegoina ja käsitelimme tutkimusaineistoa ja teimme valintoja yhdessä, jolloin Tuomi ym. (2018, 119) mainitsema riski tutkijan henkilökohtaisen viitekehyksen vaikutuksesta pienenee.

Toisaalta liittyen opinnäytetyön luotettavuuteen ja tutkijan samanaikaiseen fasilitoijan rooliin, opinnäytetyön luotettavuutta voi uhata myös se, että yksi aineistonkeruun menetelmämme oli havainnointi. Koska olimme työpajassa aktiivisesti mukana ohjaajien rooleissa, saattoi havainnointi kärsiä ja aineiston laajuus ja laatu jäädä vähäisemmäksi kuin jos olisimme keskittyneet ainoastaan havainnointiin. Tätä luotettavuutta uhkaavaa seikkaa pyrimme vähentämään toimimalla Andersen ym. (2021, 49-51) suosittelemalla tavalla eli toimimme molemmat vuorotellen pää- ja apufasilitaattorina. Apufasilitaattori pystyy tekemään havainnot paremmin, sillä pääfasilitaattori vastaa työpajan etenemisestä. Koska vuorottelimme

pää- ja apufasilitaattoreina, myös havainnot olivat monipuolisempia ja opinnäytetyön luotettavuutta tukevia.

Kokemattomuutemme tutkijoina asettaa myös riskin opinnäytetyön luotettavuudelle. Vaikka pyrimme parhaamme mukaan toimimaan eettisten ohjeistusten ja periaatteiden mukaisesti, emme välttämättä aina osanneet ennakoida kaikkia tilanteita. Näistä esimerkkeinä yllä mainitsemamme haasteet haastateltavien rekrytoinnissa ja kyselylomakkeen luomiseen liittyvät puutteet. Kokemattomuutemme tieteellisinä tutkijoina näkyi myös siinä, että pohdimme ja muokkasimme tutkimuskysymyksiämme pitkään. Toisaalta kuten Tuomi ym. (2018) mainitsevat, laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelmaa voidaan muuttaa tutkimuksen aikana olosuhteiden muuttuessa. (Tuomi ym. 2018, 80.)

6.2 Kehittämisehdotuksia

Työpajan osallistujat pitivät työpajan alussa pidettyä esittäytymistä oman organisaation vahvuuksien kautta antoisana ja virkistävänä. Tällaista esittäytymismenetelmää voisi hyödyntää erilaisissa ryhmätoiminnoissa enemmän, jotta yhteistyö eri organisaatioiden kesken alkaisi ja kehittyisi positiiviseen suuntaan ja sitoutuminen yhteistoimintaan vahvistuisi alusta alkaen. Vahvuuksiin perustuvaa esittäytymistä voi hyödyntää myös organisaation sisäisen toiminnan kehittämisessä. Työyhteisön jäsenet näkevät yhteisönsä jokainen omalla tavallaan ja keskustelut erilaisista vahvuuksista voivat vahvistaa sekä yhteisöä kokonaisuutena että sen jäseniä monella tavalla.

Kuten tuloksissa ja johtopäätöksissä mainittiin, työpajasta saamamme palautteen perusteella kolmen tunnin mittaisen työpajan lopussa olisi hyvä varata aikaa unelmien tarkastelulle ja yhteenvedolle, jolloin osallistujille jäisi selkeämpi kuva jatkosta ja heidän motivaationsa yhteistyön jatkamiselle vahvistuisi. Yhteenveto ideoista ja unelmista toimitettiin jatkotyöskentelyä varten hankepäällikölle, mutta työpajan päätteeksi tehty yhteenveto voisi antaa työryhmän jäsenille jäsenyntyneemmän kuvan yhteistyöprosessista ja sitouttaisi heitä siihen vahvemmin. Yhteistyöryhmän sitoutumista ryhmään ja yhteiseen tekemiseen voisi vahvistaa myös esimerkiksi ryhmälle muodostettu Whatsapp-ryhmä tai muu virtuaalinen yhteydenpitoväylä. Tällöin he voisivat olla yhteydessä toisiinsa, tutustua ja viedä yhteistä tarinaa eteenpäin myös virallisten työpajojen ja muiden tapaamisten välillä. Yhteinen ryhmä vahvistaisi me-henkeä ja lisäisi vuorovaikutusta ryhmän jäsenten välillä, jolloin opinnäytetyössä monesti esiin tullut luottamus pääsisi voimaantumaan.

Työpajan järjestämiseen ja fasilitointiin liittyen oivalsimme, että osallistujien selkeä, säännöllinen ja oikea-aikainen tiedottaminen ovat tärkeitä innostuksen ja motivaation vahvistamisessa. Osa osallistujista kommentoi, että ennen työpajaa lähettämämme sähköpostiviestit olivat innostavia ja positiivisuutta henkiviä. Osallistujat kertoivat työpajan olleen antoisa ja ohjeistusten selkeät, mutta osa kommentoi työpajan tavoitteen olleen heille epäselvä.

Fasilitoijien onkin tärkeää varmistaa, että viestintä on kaikilta osin selkeää ja avointa. Viestintää ja vuorovaikutusta voi aina kehittää ja muokata paremmaksi.

Virtuaaliseen työpajaan toivottiin enemmän yhtä viestinnän muotoa eli visuaalisuutta. Yhteenvetoon ja visuaalisuuden voi yhdistää hyödyntämällä erilaisia digitaalisia työkaluja, esimerkiksi virtuaaliset alustat Mural, Miro ja työpajassakin käyttämämme Jamboard. Näitä hyödyntämällä yhteiset ideat voidaan jakaa eri aihepiireihin ja näin selkeyttää jatkotyöskentelyä. Ideoita ja unelmia yhdessä käsiteltäessä osallistujat pääsevät tutustumaan toisiinsa, monien mainitsema luottamus alkaa kehittyä ja yhteinen tarina muodostua. Toimijoiden seuraavassa työpajassa työskentely ehkä alkaa nopeammin ja tehokkaammin, kun yhteinen tavoite on jo näkyvissä.

Länsi-Uudenmaan sote-hankkeen perhekeskustoiminnan yhteistyöryhmä on jatkanut yhteistyön kehittämistä edelleen syksyllä 2021. Yhteistyön aloitustyöpajassa toukokuussa käsitelimme AI-mallin vaiheita Discover ja Dream. Tulevissa työpajoissa ryhmä voisi jatkaa vaiheilla Design ja Deliver. Design-vaiheessa unelmat muokataan konkreettisemmiksi teemoiksi ja tutkitaan miten organisaatioiden rakenteet, toimintatavat ja yhteistyö soveltuvat niiden toteuttamiseen. Yhteisen tavoitteen sopimisen jälkeen jokainen osapuoli miettii omalta osaltaan, miten tähän tavoitteeseen voi pyrkiä. Deliver-vaiheessa suunnitellaan selkeät toimintatavat, joilla tavoitetta kohti lähdetään etenemään. Tärkeää on muistaa myös toiminnan seuranta ja arviointi jatkossa. (Lewis ym. 2016, 57, 59-61.)

Ihanteellisinta olisi, jos jokaista AI-mallin vaihetta (Define, Discover, Dream, Design ja Deliver) varten olisi oma työpajansa, jolloin jokaiseen vaiheeseen olisi mahdollisuus keskittyä tarkemmin. Ottaen huomioon sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kiireisen arjen suurine asiakasmäärineen, tämä voi olla vaikea toteuttaa. Kuten Mönkkönen ym. (2019) ja Isoherranen (2012) huomauttavat, yhteistyön kehittyminen vaatii aikaa, jota ammattilaisilla valitettavan harvoin on tarpeeksi. (Mönkkönen ym. 2019, 67; Isoherranen 2012, 37-40.) Saman haasteen nostivat esiin myös järjestämämme työpajan osallistujat.

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten asiakasmääriin tai työnkuviin emme pysty vaikuttamaan. Sen sijaan voimme pyrkiä tukemaan heidän välistään yhteistyötä sekä työhyvinvointiaan, motivaatiotaan ja jaksamistaan AI-mallin voimavaraistavien menetelmin. Myöhemmissä opinnäyte- tai kehittämistöissä AI-mallin hyödynnettävyyttä voisi tutkia esimerkiksi asiakastyön välineenä tai sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työssä jaksamisen ja työmotivaation tukemisessa. Tutkimuskohteena voisi olla myös sosiaali- ja terveysalan houkuttelevuuden lisääminen nuorten, ammattiuraa suunnittelevien tai alaa jo opiskelevien keskuudessa. On huolestuttavaa, että suuri osa alan ammattilaisista miettii alan vaihtoa eikä sosiaali- ja terveysalaa pidetä kovin houkuttelevana urapolkuna. Väestön ikääntyessä ja palvelutarpeen kasvessa motivoituneita ja päteviä ammattilaisia tarvitaan enenevässä määrin.

Haasteena sosiaali- ja terveystalalla on myös se, että asiakkaiden tarpeet ja eri hyvinvointialueiden mahdollisuudet vastata niihin ovat hyvin erilaisia. Tämä asettaa asiakkaat eriarvoiseen asemaan. Perhepalveluiden osalta tätä pyritään estämään perhekeskustoimintaa ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä kehittämällä. Perhekeskustoiminnan mukaisesti toteutetusta palvelumallista hyötyvät perheiden lisäksi myös ammattilaiset. Yhteisesti sovitut linjaukset, periaatteet ja toimintatavat sekä monialainen tiimityö vahvistavat osaamista, helpottavat työtä, säästävät voimia ja lisäävät työhyvinvointia. (Hastrup ym. 2021, 2-3.)

Työskentelytavat ja -ympäristöt muuttuvat ja kehittyvät jatkuvasti, joskus myös yllättäen ja hyvin nopeasti, kuten korona-pandemia on osoittanut. Ihminen psykofyysissosiaalisena olentona muuttuu huomattavasti hitaammin. Kuitenkin ihmisen pitää pystyä sopeutumaan näihin muuttuviin olosuhteisiin kyetäkseen toimimaan tuottavasti ja voidakseen hyvin. Tässä tarvitaan resilienssi- eli sopeutumiskykyä. Voimaannuttavilla työtavoilla sekä yksittäinen yksilö että yhteisö voi vahvistaa resilienssiään ja tukea työ- sekä yleistä hyvinvointiaan. AI-mallin mukaiset vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin perustuvat menetelmät, tarinallisuus sekä tulevaisuuden suuntautuva näkökulma vahvistavat uskoa tulevaisuuteen ja tukevat resilienssin kehittymistä.

Opinnäytetyömme aihe syntyi työelämä- ja käytännönläheisesti. Olemme molemmat opinnäytetyön tekijät työskennelleet jo pitkään lapsi- ja perhepalvelujen parissa ja tehneet moniammatillista ja poikkihallinnollista yhteistyötä erilaisissa työryhmissä. Yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa on kertynyt monenlaisia kokemuksia. Kuten työpajaan osallistuvat ammattilaiset, myös me pidämme toimivaa yhteistyötä perhepalveluja tuottavien ja järjestävien tahojen kesken tärkeänä ja kehittämisen arvoisena asiana. Yhteistyö sekä sote-hankepäällikön että -työryhmän kanssa sujui joustavasti ja positiivisessa hengessä. Koimme keskinäisen yhteistyömme vahvuutena sen, että kumpikin oli avoin toisen ehdotuksille ja näkemyksille. Etsimme kumpikin aktiivisesti tietoa ja lähteitä aiheeseen liittyen ja kävimme mielenkiintoisia keskusteluja niistä. Toteutimme myös yhteistyössämme AI-mallin periaatteita: vahvuuksiin perustuva asenne, tarinallisuus, innokas suhtautuminen tulevaan sekä positiivisuus (Cooperrider ym. 2008, 8).

YAMK opinnäytetyöt ovat työelämälähtöisiä, itsenäisiä tutkimuksia, selvityksiä tai kehittämisprojekteja opiskelijan omalta koulutusosalta (Arene ry 2020, 16). Opinnäytetyömme on tehty sosiaali- ja terveystalalla kontekstissa, mutta sen tulokset ovat hyödynnettävissä monipuolisesti työelämän eri aloilla. Vaikka YAMK-opinnäytetöiden kuuluu olla työelämää kehittäviä ja työelämän kanssa yhteistyössä toteutettuja (Laurea), on opinnäytetyömme ensisijaisesti kuitenkin henkilökohtainen oppimisprosessimme, jonka tarkoituksena on edistää asiantuntijuuttamme, ammatillista kehittymistämme ja työelämätaitojamme. (Arene ry 2020, 17.)

Oppimisprosessissa laajensimme henkilökohtaisia tietojamme ja taitojamme tutkimuksellisen kehittämistyön suunnittelemisessa ja toteuttamisessa. Opinnäytetyön valmistelu aiheen rajaamiseen ja moninaisine pohdintoineen sekä sen toteuttaminen luotettavasti ja laadukkaasti kehitti ammatillista asiantuntijuuttamme uudelle tasolle. Oma henkilökohtainen kehittyminen jatkuu edelleen ja erityisesti tutkimuksemme viitekehyksenä toiminut organisaatioiden toiminnan kehittämismalli AI ja sen monipuoliset vahvuuksiin keskittyvät menetelmät tulevat hyödyttämään sekä meitä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisina että työ- ja muita yhteisöjämme jatkossakin.

Lähteet

Painetut

Achor, S. 2011. *The Happiness Advantage. The Seven Principles that Fuel Success and Performance at Work. Second Edition.* UK: Virgin Books.

Andersen, H. H., Nelson, I. & Ronex, K. 2021. *Virtual Facilitation. Create more engagement and impact.* United Kingdom: Wiley.

Anttila, P. 2007. *Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö.* AKATIIMI Oy. Hamina.

Boniwell, I. & Tunariu, A., D. 2019. *Positive Psychology. Theory, Research and Applications. Second Edition.* London: Open University Press.

Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 2006. Vol 3, 77-101.

Buckingham, M. & Goodall, A. 2019. *Article Managing People. The Feedback Fallacy.* Harvard Business Review. March-April 2019.

Cooperrider, D., L., Whitney, D. & Stavros, J.M. 2008. *Appreciative Inquiry Handbook. For Leaders of Change.* 2. painos. Ohio: Crown Custom Publishing, Inc.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2017. *Henkilöstön osaamistarpeet digitaloudessa. EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu.* Maaliskuu 2017.

Grönfors, M. 2010. Havaintojen teko aineistonkeräyksen menetelmänä. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle.* 3. uudistettu ja täydennetty painos. Juva: PS-kustannus.

Hakonen A. & Viitala R. & Kääntä L. (toim.) 2020. *Ikkunoita henkilöstövahvuuden muutokseen.* Vaasan yliopiston raportteja 15.

Halme, N., Kekkonen M. & Perälä M-L. 2012. *Perhekeskukset Suomessa. Palvelut, yhteistyö ja johtaminen.* Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 62/2012.

Heikkinen, L. T. H. 2018. *Toimintatutkimus: kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat.* Teoksessa Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1.* Keuruu: PS-kustannus.

Härkönen, T., Manelius, L., Turunen, H. & Peltola, U. 2005. Teoksessa Härkönen, K. & Peltola, U. (toim.) 2005. *Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus Maajakka-Beacon -hankkeen loppuraportti.* Kuntoutussäätiön työselosteita, working papers 29/2005. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2010. *Tutki ja kirjoita.* 15.-16. painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Isoherranen, K. 2012. *Uhka vai mahdollisuus - moniammatillista yhteistyötä kehittämässä.* Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Unigrafia. Helsinki.

Kantojärvi, P. 2012. *Fasilitointi luo uutta. Menesty ryhmän vetäjänä.* 2. painos. Liettua: Talentum Media Oy.

Kekkonen, M. 2019. *Kohtaamispaikka perhekeskuksessa. Tutkimuksesta tiiviisti 2.* Tammikuu 2019. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Kekoni, T., Mönkkönen, K. Hujala, A., Laulainen, S. & Hirvonen, J. 2019. Moniammatillisuus käsitteinä ja käytänteinä. Teoksessa Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. (toim.) Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus Oy. 15-46.

Lewis, S., Passmore, J. & Cantore, S. 2016. Appreciative Inquiry for Change Management. Using AI to facilitate organizational development. 2. painos. Lontoo: KoganPage.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro.

Mönkkönen, K., Kekoni, T., Jaakola, A-M., Profiam Sosiaalipalvelut Oy. & Pehkonen, A. 2019. Kohti monitoimijaista kehittämistä. Teoksessa Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. (toim.) Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus Oy. 112-148.

Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Mönkkönen, K., Leinonen, L., Arajärvi, M., Hovatta, A-E., Tusa, N. & Salokangas, S. 2019. Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua. Teoksessa Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. (toim.) Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus Oy. 47-88.

Peltola, U. 2005. Monikulttuurinen ammatillinen työparityöskentely. Teoksessa Härkäpää, K. & Peltola, U. (toim.) 2005. Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus Majakka-Beacon-hankkeen loppuraportti. Kuntoutussäätiön työselosteita, working papers 29/2005. Helsinki: Yliopistopaino.

Rapp, C.A., Saleeby, D. & Sullivan, W.P. 2005. The future of strength-based social work. Advances in Social Work. Vol. 6(1), 79-91.

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Vantaa: Dark Oy.

Rönkkö, L. & Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Porvoo: WSOYpro Oy.

Sulkunen, P. 2005. Vaikuttavuus arviointitutkimuksen rivien välissä. Teoksessa Räsänen, P., Anttila A-H. & Melin H. (toim.) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Juva: PS-kustannus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimismetodeihin. Keuruu: PS-kustannus.

Walsh, L.C., Boehm, J.K. & Lyubomirsky, S. 2018. Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence. Journal of Career Assessment. Vol. 26(2), 199-219.

Worthington, M. 2019. Lead with a Story. The Power of Storytelling to Build Community. Share Your Story.

Sähköiset

Arene ry. 2020. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 1.9.2021. [AMMATTIKORKEAKOULUJEN OPINNÄYTETÖIDEN EETTISET SUOSITUKSET 2020.pdf \(arene.fi\)](#)

Barsabe, S. G. 2001. The Ripple Effect: Emotional Contagion In Groups. Yale School Of Management. Working Paper Series OB. Viitattu 25.2.2021 <http://dx.doi.org.nelli.laurea.fi/10.2307/3094912>

Cloudpoint. Jamboard. Viitattu 11.8.2021. <https://edu.cloudpoint.fi/google-workspace-for-education/jamboard/>

Espoo. 2021a. Perhekeskus on tukiverkko, joka auttaa jaksamaan. Viitattu 10.4.2021. [Perhekeskus on tukiverkko, joka auttaa jaksamaan | Espoon kaupunki](#)

Espoo. 2021b. Pyydä apua. Viitattu 10.8.2021. [Pyydä apua | Espoon kaupunki](#)

Espoon Monikulttuuriset lapset ja nuoret ry. 2021. Hyvinvointia lapsille ja nuorille jo vuodesta 2009. Viitattu 11.4.2021. [Espoon monikulttuuriset lapset ja nuoret ry \(espoonmokat.blogspot.com\)](#)

Filoksenia ry. 2021. Vieraanvaraisuudella yhteisen pöydän ympärillä. Viitattu 11.4.2021. [Filoksenia \(trapesa.com\)](#)

Halme, N., Kekkonen, M. & Perälä, M-L. 2012. Perhekeskukset Suomessa. Palvelut, yhteistyö ja johtaminen. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportti 62/2012. Viitattu 9.12.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-747-9>

Hastrup, A, Pelkonen, M & Varonen, P. 2021. Perhekeskusten kehittäminen ja vakiinnuttaminen tulevilla hyvinvointialueilla: ohjeita toimintasuunnitelman laadintaan. THL Työpöytä 9/2021. Viitattu 30.7.2021. [Perhekeskusten kehittäminen hyvinvointialueilla: ohjeita toimintasuunnitelman laadintaan \(julkari.fi\)](#)

Heinonen, O-P., Ikonen, A-K., Kaivosoja, M. & Reina, T. 2018. Yhdyspinnat yhteiseksi mahdollisuudeksi. Selvitys lapsi-, nuoriso- ja perhepalveluiden toteuttamiseen liittyvistä yhdyspinnista muuttuvassa toimintaympäristössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 8:2018. Viitattu 15.10.2020. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160555/LAPE-loppuraportti_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juntunen, R-E. 2015. Unelmat elämään Unelmaklubilla. Sitra. Viitattu 11.1.2021. <https://www.sitra.fi/blogit/unelmat-elamaan-unelmaklubilla/>

Jäppinen, M. 2016. Moninaisuuden kohtaaminen ja kulttuurisensitiivisyys sosiaalityössä. Praxis oppimisverkosto ja ammatillisen valmiudet. Viitattu 6.1.2021. http://www.socca.fi/files/5848/Moninaisuuden_kohtaaminen_ja_kulttuurisensitiivisyys_sosiaalityossa_Maija_Jappinen_31.10.2016.pdf

Kauppinen, S., Kesäniemi, E., Luojus, S., Lange, P. & Lönn, N. 2020. Tarpeesta ratkaisuksi. Yhteiskehittämisen opas sosiaali- ja terveydenhuollossa. Viitattu 1.11.2021. [Tarpeesta ratkaisuksi - Yhteiskehittämisen opas sosiaali- ja terveydenhuollossa.pdf - Google Drive](#)

Kekkonen, M. 2019. Kohtaamispaikka perhekeskuksessa. THL Tutkimuksesta tiiviisti 01/2019. Viitattu 11.4.2021. [TUTI 2019_2_15022019.pdf \(julkari.fi\)](#)

Kirkko Espoossa. 2021. Kyrkan i Esbo. Viitattu 2.6.2021. <https://www.esponseurakunnat.fi/>

Lapsen paras - yhdessä enemmän. 2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. Loppuraportti. Viitattu 10.1.2021. [ABC Projektimalli \(socca.fi\)](https://www.socca.fi)

Lastensuojelun keskusliitto. 2020. Perheet keskiöön! -toimintasuositus 4/2020. Viitattu 8.1.2021. <https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Jarjestojen-kiinnittymien-perhekeskukseen-toimintasuositus.pdf>

Lastensuojelun keskusliitto. 2021. Unelmien perhekeskus. Viitattu 8.1.2021. <https://www.lskl.fi/keskusliitto/organisaatio/perheet-keskioon/unelmien-perhekeskus/>

Laurea. 2020. Lähdeviitteet ja lähteiden merkintätavat Laureassa. Ohje. Viitattu 2.6.2021. <https://laureaas.sharepoint.com/sites/Opiskelijaintranet/Jaetut%20asiakirjat/L%C3%A4hdeviitteet%20ja%20L%C3%A4hteiden%20merkitseminen%20Laureassa.pdf>

Länsi-Uudenmaan sote-hanke. 2021. Sote-uudistus. Uutiskirje 1/21. Viitattu 11.4.2021. [Uutiskirje 1/2021, Länsi-Uudenmaan sote -hanke \(mail-eur.net\)](https://www.mail-eur.net)

MLL. 2020. Organisaatio. Viitattu 1.10.2020. <https://www.mll.fi/tietoa-mllsta/organisaatio/>

Muilu, H. 2021. Yle Uutiset. Etätyö. Pomoja laitetaan etäjohtamisen kurseille ja työpaikoilla tehtaillaan oppaita "sosiaalisen liiman" rakentamiseen - yli kolmasosa työntekijöistä haluaa tehdä enemmän etätöitä. Viitattu 2.8.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12036929>

Nicehearts ry. 2021. Muutos on meissä. Viitattu 11.4.2021. <https://www.nicehearts.com/>

Paronen, V. 2016. Arvostava kehittäminen pk-yrityksissä. Pro Gradu-tutkielma. Tampereen Yliopisto. Viitattu 1.3.2021. [GRADU-1481181440.pdf \(tuni.fi\)](https://www.tuni.fi)

Pelkonen, M., Hastrup, A., Normia-Ahlsten, L., Halme, N., Kekkonen, M., Kiviruusu, O., Liukko, E., Lämsä, R. & Muranen, P. (toim.). 2020. Perhekeskukset Suomessa 2019. Kehittämisen tilanne ja työn jatkuminen. THL Työpöytäpaperi 9/2020. Viitattu 30.7.2021. [Perhekeskukset Suomessa 2019 - Kehittämisen tilanne ja työn jatkuminen \(julkari.fi\)](https://www.julkari.fi)

Perälä, M-L., Halme, N., Hammar, T. & Nykänen, S. 2011. Hajanaisia palveluja vai toimiva kokonaisuus? Lasten ja perheiden palvelut toimialajohtajien näkökulmasta. Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen raportti 29/2011. Viitattu 14.12.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205085045>

Sinisammal, J., Leviäkangas, P., Autio, T. & Hyrkäs, E. 2014. Entrepreneurs` perspective on public-private partnership in health care and social services. Viitattu 25.1.2021 <https://search-proquest-com.nelli.laurea.fi/central/docview/2131880995/fulltextPDF/D83644BF8AB840E8PQ/2?accountid=12003>

Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2017:5. Viitattu 19.10.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3959-2>

SOS-lapsikylä. 2021. Tukea lapsille, nuorille ja perheille. Viitattu 11.4.2021. [SOS-Lapsikylä - tukea lapsille, nuorille ja perheille \(sos-lapsikylya.fi\)](https://www.sos-lapsikylya.fi)

STT info. 2021. Espoon perhekeskus saa uudet tilat Espoon keskuksesta - Kamreerintien kiinteistön ostava Hemsö tekee laajan perusparannuksen. Viitattu 10.8.2021. [Espoon perhekeskus saa uudet tilat Espoon keskuksesta - Kamreerintien kiinteistön ostava Hemsö tekee laajan perusparannuksen | Hemsö \(sttinfo.fi\)](https://www.sttinfo.fi)

Tilastokeskus 2020. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. Viitattu 1.8.2021. [PxWeb - Valitse taulukko \(stat.fi\)](https://www.stat.fi)

Torfig, J., Sorensen, E. & Roiseland, A. 2019. Transforming the Public Sector Into an Arena for Co-Creation: Barriers, Drivers, Benefits, and Ways Forward. Administration & Society. Vol. 51. (5) 798-825. Viitattu 24.2.2021 <https://doi-org.nelli.laurea.fi/10.1177/0095399716680057>

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauspäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. viitattu 30.11.2021. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Sote-uudistus edennyt - työvoiman saatavuus haastaa alaa. Viitattu 4.8.2021. [TEM -asiakirjamalli \(valtioneuvosto.fi\)](https://tem.fi/asiakirjamalli)

Uudenmaan perhekeskustoimintamalli 2018. Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma. 2018. Lape pääkaupunkiseutu ja muu Uusimaa. Viitattu 30.11.2021. [http://www.socca.fi/files/7598/Uudenmaan_perhekeskustoimintamalli_\(raportti\).pdf](http://www.socca.fi/files/7598/Uudenmaan_perhekeskustoimintamalli_(raportti).pdf)

Valtioneuvoston julkaisu 2019. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019 OSALLISTAVA JA OSAAVA SUOMI -sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Viitattu 1.10.2020. [Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019 \(valtioneuvosto.fi\)](https://valtioneuvosto.fi/paaministeri-sanna-marinin-hallituksen-ohjelma-10-12-2019)

Viitala, R., Kekkonen, M. & Paavola, A. 2008. Perhekeskustoiminnan kehittäminen. Perhehankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 12:2008. Viitattu 15.10.2020. [untitled \(valtioneuvosto.fi\)](https://valtioneuvosto.fi/untitled)

Vuorenmaa, M. 2019. Pienten lasten ja heidän perheidensä hyvinvointi 2018. THL Tilastoraportti 10/2019. Viitattu 1.10.2020. [THL Word Template \(julkari.fi\)](https://thl.fi/julkari)

Webropol. 2021. Webropol-johda tiedolla. Viitattu 10.8.2021. <https://webropol.fi/>

Kuviot

Kuvio 1: AI-kehittämisprosessin vaiheet.....	14
Kuvio 2: Perhekeskuksen tehtävät.....	17
Kuvio 3: Perhekeskuksen palvelukokonaisuus.....	21
Kuvio 4: Helsingin Itäkadun perhekeskuksen viikkokalenteri.....	22
Kuvio 5: Opinnäytetyöprosessi aikatauluineen.....	28
Kuvio 6: Länsi-Uudenmaan perhekeskukset ja kohtaamispaikat. Tilanne helmikuussa 2021...29	
Kuvio 7: Arvostavan kehittämisen työpajaan osallistuneet organisaatiot.....	30
Kuvio 8: Esimerkki työpajan PowerPoint-dioista.....	37
Kuvio 9: Analyysiprosessi ja prosessin päätteeksi määritellyt neljä teemaa.....	42
Kuvio 10: AI-mallin toimivuus.....	45
Kuvio 11: Verkkoympäristössä työskentely.....	47
Kuvio 12: Fasilitoinnin merkitys.....	48
Kuvio 13: Toimiva yhteiskehittäminen.....	49
Kuvio 14: AI-mallin menetelmien hyödyntämismahdollisuudet.....	61

Taulukot

Taulukko 1: Webropol-kyselyn tuloksia. Kysymys: Miten arvioit seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= Olen täysin eri mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä).....50

Taulukko 2: Webropol-kyselyn tuloksia. Kysymys: Kuinka sopivasti aikaa työpajassa oli varattu seuraavien aiheiden käsittelyyn? (1= liian vähän, 2= sopivasti, 3= liian paljon).....51

Taulukko 3: Webropol-kyselyn tuloksia. Kysymys: Miten arvioit seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= Olen täysin eri mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä).....51

Taulukko 4: Webropol-kyselyn tuloksia. Kysymys: Miten arvioit seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= Olen täysin eri mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä).....52

Liitteet

Liite 1: Kutsu työpajaan (sähköposti)	75
Liite 2: Työpajan ohjelma ja aikataulu 28.5.2021 klo 8.30-11.30	76
Liite 3: Webropol-kysely työpajaan osallistujille	77
Liite 4: Haastattelukysymykset.....	78
Liite 5: Suostumuslomake yksilöhaastatteluun	79
Liite 6: Webropol-kyselyn asteikkokysymyksen tulokset. Kysymys: Miten arvioit seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= Olen täysin eri mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä)	80

Liite 1: Kutsu työpajaan (sähköposti)

Aurinkoista kevään alkua!

Osana Länsi-Uudenmaan sote-hanketta kehitetään perhekeskusten kohtaamispaikkatoimintaa. Toiminnalla vahvistetaan perheiden osallisuutta, vuorovaikutusta ja voimavaroja sekä tuetaan alueen yhteisöllisyyttä. Kohtaamispaikkatoiminta yhdistää eri toimijoiden voimat ja mahdollisuudet kuntalaisten hyvinvoinnin lisäämiseksi ☺

Espoon Keskuksen alueen pilotti käynnistyy toukokuun lopussa. Olet kutsuttuna perhekeskusten kohtaamispaikkatoiminnan aluetiimiin, jonka tehtävänä on koordinoida, kehittää ja toteuttaa alueen kohtaamispaikkatoimintaa. Ryhmä täydentyy vielä lähipäivien aikana.

Työskentely alkaa työpajalla 28.5.21. Työpajan vetää Annika ja Maiju Laurean ammattikorkeakoulusta osana opinnäytetyötään.

Alla heidän kutsunsa.

HEI!

Olemme Annika ja Maiju, kaksi YAMK sosionomiopiskelijaa Laurea ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyömme osana perhekeskustoiminnan kehittämishanketta. **Kutsumme Sinut mukaan perhekeskusten kohtaamispaikkatoiminnan kehittämistyöpajaan 28.5.2021 klo 8.30-11.30.** Työpajatyöskentely perustuu arvostavan kehittämisen malliin, jossa keskitytään yhteistyön vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin. Käytämme työpajapäivän tuotoksia osana opinnäytetyötämme.

Mitkä ovat Sinun organisaatiosi vahvuuksia?

Minkälaisia hyviä kokemuksia Sinulla on aiemmasta yhteistyöstä muiden toimijoiden kanssa?

Minkälaista on unelmiesi yhteistyö?

Tule jakamaan ajatuksiasi, kokemuksiasi, toiveitasi, unelmiasi, villedäkin ideoitasi muiden Espoon keskuksen lapsiperhetoimijoiden kanssa avoimen kohtaamispaikan kick-offiin!

Saat myös kalenterikutsun työpajaan.

Arvostavin yhteistyöterveisin,

Maiju Niskanen & Annika Rinta-Jouppi

ja Hanna Lehtinen

Projektipäällikkö

Perhekeskustoiminnan kehittäminen

Espoon kaupunki ja Länsi-Uudenmaan sote -hanke

Liite 2: Työpajan ohjelma ja aikataulu 28.5.2021 klo 8.30-11.30

- **Klo 8.30-8.50 Tervetuloitovotus**
vetäjien esittäytyminen, kohtaamispaikkatoiminnan pilotin esittely, AI-mallin sekä työpajan aikataulun esittely, maininta loppukyselystä, yhteiset säännöt (videot auki ja mikit kiinni mielellään koko ajan, ellei toisin ohjeisteta, puheenvuoron pyytäminen viittaamalla, jokaisen mielipide on arvokas)
- **Lapset puhuvat onnellisuudesta-video**
- **Klo 8.50-9.25 Tehtävä 1: Esittäytymiskierros ja vahvuudet ryhmittäin**
Ensin osallistujat miettivät oman organisaationsa vahvuuksia itsekseen minuutin. Tämän jälkeen vetäjät pyytävät avaamaan kameran ja mikin organisaatioittain ja keskustelemaan vahvuuksista. Aikaa max. 5min/organisaatio. Lopuksi kaikkien videot avataan.
- **Tauko 5 min**
- **Klo 9.30-9.55 Tehtävä 2: Aiemmistä positiiviset kokemukset yhteistyöstä** Osallistujat jaetaan 3-4 hengen ryhmiin (eri organisaatioista)
- **Klo 9.55-10.25 Keskustellaan yhdessä hyvin onnistuneesta yhteistyöstä.**
- **Klo 10.25-10.30 Tauko: aivojumppa** Työpajan vetäjät ohjeistavat tekemään muutaman käsiliikkeen, jotka aktivoivat aivoja ja luovat innostunutta ilmapiiriä.
- **Klo 10.30- 10.40 Tehtävä 3: Brainstorming** - Unelmoi täydellisestä yhteistyöstä ja yhteistoiminnan mahdollisuuksista. Kirjoita Jamboardille ideasi/unelmiasi. Jokainen kirjoittaa unelmiaan ja ideoitaan nimettömänä yhteiselle alustalle. **Tukikysymykset:** Pilotti on edennyt eteenpäin. Kohtaamispaikkatoimijoiden yhteistyö ja -toiminta ovat kehittyneet matkan varrella ”unelmamaiseksi”. Mitä on tapahtunut, että tähän on päästy?
- **Klo 10.40-11.10 Keskustellaan unelmista ja ideoista.** Mietitään, miten ne saadaan konkreettisemmiksi.
- **Klo 11.10-11.15 Työpajan lopetus,** kiitos osallistumisesta. Pilotin seuraavat askeleet ja jatko. Millä fiiliksillä eteenpäin?
- **Klo 11.15-11.30 Loppukysely ja maininta** haastattelusta ja miten voi ilmoittautua.

Liite 3: Webropol-kysely työpajaan osallistujille

Kohtaamispaikkatoiminnan pilotin kick-off työpajan loppukysely

Tällä kyselyllä keräämme tietoa siitä, miten arvostavan kehittämisen työpaja-malli toimii lyhennettynä versiona verkkoympäristössä toteutettuna. Vastaaminen on vapaaehtoista ja anonyymiä. Kyselystä saatuja tietoja analysoidaan YAMK-opinnäytetyössämme ja saatu aineisto tuhoetaan asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

1. Miten arvioit seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= Olen täysin eri mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä)
 - Yhteistyön aloittaminen verkkoympäristössä toteutetun työpajan avulla onnistui hyvin.
 - Työpaja sai minut innostumaan yhteistyön tekemisestä muiden perhetoimijoiden kanssa.
 - Työpaja sai minut näkemään oman organisaationi vahvuudet ja mahdollisuudet yhteistyölle.
 - Keskustelu aiemmista onnistumisista yhteistyössä kannusti panostamaan tulevaan yhteistyöhön ja -toimintaan.
 - Täydellisestä yhteistyöstä ja -toiminnasta unelmointi poiki oivalluksia ja ideoita, joita haluaisin edistää.
 - Työpajan tehtävät/harjoitukset tukivat yhteistyön aloittamista muiden perhetoimijoiden kanssa.
 - Sain tuotua ajatuksiani esille virtuaalisessa työpajassa siten kuin halusin.
 - Työpaja oli kokonaisuudessaan hyödyllinen.
 - Työpajasta jäi positiivinen tunne.

Tässä voit halutessasi kertoa lisää ajatuksiasi yllä oleviin väittämiin liittyen.

2. Löysitkö työpajatyöskentelyssä konkreettisen yhteistyötä vahvistavan asian, jota voit jatkossa toteuttaa? Kerro siitä lisää!
3. Mitä positiivisia puolia verkkoympäristössä toteutettavassa työpajassa huomasit verrattuna "live"-työpajaan?
4. Mitä haasteita verkkoympäristössä toteutettavassa työpajassa huomasit verrattuna "live"-työpajaan?
5. Kuinka sopivasti aikaa työpajassa oli varattu seuraavien aiheiden käsittelyyn? (1= liian vähän, 2= sopivasti, 3= liian paljon)
 - Oman organisaation vahvuuksien ja mahdollisuuksien pohdinta
 - Aiempien positiivisten yhteistyökokemusten jakaminen
 - Unelmien yhteistyön ideointi
6. Mitä jäit kaipaamaan? Mitä oli liikaa?
7. Mitä muita ideoita, ehdotuksia ja havaintoja sinulla on työpajasta, sen aiheista, aika-
taulusta, toteutuksesta, ohjaajien toiminnasta? Olemme kiitollisia jokaisesta kommentista.

Lämpimät kiitoksemme osallistumisestasi! Aurinkoista kesää! Ystävällisin terveisin, Maiju & Annika

Liite 4: Haastattelukysymykset

1. Millainen kokemus työpaja oli verkkoympäristössä toteutettuna?

- Millainen kokemus esittäytyminen muille osallistujille vahvuuskeskustelun kautta oli?
- Millainen kokemus verkkoympäristössä toteutettu pienryhmäkeskustelu oli?
- Millainen kokemus Jamboard työkalulla toteutettu anonyymi unelmointi oli?
- Mitä hyötyjä/haittoja verkkoympäristössä toteutettu työpaja toi?
- Kuinka työpaja mielestäsi eteni johdonmukaisuutta ajatellen?
- Miten mielestäsi työpajan ajankäyttö onnistui?

2. Millainen kokemus työpaja oli kokonaisuudessaan?

- Millainen ilmapiiri työpajassa mielestäsi vallitsi?
- **Kuinka oman mielipiteen esille tuominen onnistui?**
- Kuinka koet vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin perustuvan työpajatyöskentelyn toimineen yhteiskehittämisen aloituksessa?
- **Millä tavoin teemat (vahvuuskeskustelu, aiemmat positiiviset kokemukset, unelmointi) tukivat kehittämistyön aloittamista?**
- Olisiko jokin teema vaatinut suuremman roolin työpajatyöskentelyn aikana?

3. Millaisia kehittämissuhteita sinulla on työpajaan liittyen?

Liite 5: Suostumuslomake yksilöhaastatteluun

Suostumus yksilöhaastatteluun

Opinnäytetyö kytkeytyy Länsi-Uudenmaan sote-hankkeen perhekeskuksen kohtaamispaikka-toiminnan kehittämiseen. Työn tarkoitus on tuoda näkyviin kohtaamispaikkatyön eri toimijoiden yhteistyön mahdollisuuksia ja vahvuuksia virtuaalisen työpajapäivän kautta. Työpajan viitekehys toimii Arvostavan haastattelun menetelmä, joka pohjautuu positiivisten mielikuvien voimaan muutoksessa. Työn tavoitteena on edistää toimijoiden tulevaisuuden yhteistyötä sekä tutkia, kuinka AI-malli soveltuu lyhyenä prosessina virtuaalisesti toteutettuna.

Aineistoa kerätään työpajan sekä yksilöhaastatteluiden avulla. Haastattelussa kerätty aineisto tallennetaan tietoturvallisesti Teams-sovellukseen tutkijoiden henkilökohtaisten tunnusten ja salasanojen turvaamana tiedostoihin ilman, että haastateltavien henkilötiedot tulevat ilmi. Haastateltava voi keskeyttää haastattelun missä tahansa vaiheessa niin halutessaan. Suostumuslomakkeet säilytetään tutkimuksen tekijän henkilökohtaisessa lukollisessa kaapissa. Tutkimusaineisto sekä suostumuslomakkeet hävitetään tietoturvallisesti silppurissa tutkimuksen valmistuttua 31.8.2021 mennessä. Tutkimuksessa kerättyä aineistoa ja suostumuslomakkeita käsittelevät tutkimusta tekevät henkilöt.

Annan suostumukseni yksilöhaastatteluun

Allekirjoitus _____

Nimenselvennys _____

Aika ja paikka _____

Tutkimuksen tekijät

Laurea Ammattikorkeakoulu

Annika Rinta-Jouppi

040-5148717

annika.rinta-jouppi@student.laurea.fi

Maiju Niskanen

040-5072430

maiju.niskanen@student.laurea.fi

Liite 6: Webropol-kyselyn asteikkokysymyksen tulokset. Kysymys: Miten arvioit seuraavia väittämiä asteikolla 1-5 (1= Olen täysin eri mieltä, 5= Olen täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5	Yht	KA
Yhteistyön aloittaminen verkko-ympäristössä toteutetun työpajan avulla onnistui hyvin.	0	0	0	5	6	11	4,5
	0,0%	0,0%	0,0%	45,5%	54,5%		
Työpaja sai minut innostumaan yhteistyön tekemisestä muiden perhetoimijoiden kanssa.	0	0	0	3	8	11	4,7
	0,0%	0,0%	0,0%	27,3%	72,7%		
Työpaja sai minut näkemään oman organisaationi vahvuudet ja mahdollisuudet yhteistyölle.	0	1	0	8	2	11	4,0
	0,0%	9,1%	0,0%	72,7%	18,2%		
Keskustelu aiemmista onnistumisista yhteistyössä kannusti panostamaan tulevaan yhteistyöhön ja -toimintaan.	0	0	1	5	5	11	4,4
	0,0%	0,0%	9,1%	45,4%	45,5%		
Täydellisestä yhteistyöstä ja -toiminnasta unelmointi poiki oivalluksia ja ideoita, joita haluaisin edistää.	0	0	2	5	4	11	4,2
	0,0%	0,0%	18,2%	45,4%	36,4%		
Työpajan tehtävät/harjoitukset tukivat yhteistyön aloittamista muiden perhetoimijoiden kanssa.	0	0	1	6	4	11	4,3
	0,0%	0,0%	9,1%	54,5%	36,4%		
Sain tuotua ajatuksiani esille virtuaalisessa työpajassa siten kuin halusin.	0	0	1	3	7	11	4,5
	0,0%	0,0%	9,1%	27,3%	63,6%		
Työpaja oli kokonaisuudessaan hyödyllinen.	0	0	0	5	6	11	4,5
	0,0%	0,0%	0,0%	45,5%	54,5%		
Työpajasta jäi positiivinen tunne.	0	0	0	1	10	11	4,9
	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	90,9%		
Yhteensä	0	1	5	41	52	99	4,5