

# ”MEHÄN SE TEHHÄÄN SE TYÖHYVINVOINTI”

Kokemuksia työssä jaksamisen tuesta Huolitiimissä

Sara Huhtala ja Marjo Käsmä

Opinnäytetyö, kevät 2013

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön

suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK)

+ diakonin virkakelpoisuus

## TIIVISTELMÄ

Huhtala, Sara & Käsmä, Marjo. ”Mehän se tehhään se työhyvinvointi” – Kokeuksia työssä jaksamisen tuesta Huolitiimissä, kevät 2013, 58 s., 6 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakonisen sosiaaliryhmittymisen suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + diakonin virkakelpoisuus.

Opinnäytetyö kuului Lapsen hyvä arki 2 -hankkeeseen, joka on osa PaKaste -hanketta (Pohjoisen alueen Kaste). Lapsen hyvä arki 2 -hanke jatkaa lapsiperhepalveluiden kehittämistä juurruttamalla, levittämällä ja syventämällä ensimmäisen hankevaiheen tuloksia. Taivalkosken Huolitiimi on syntynyt Lapsen hyvä arki 1 -hankkeen aikana.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Taivalkosken Huolitiimin työntekijöiden kokemuksia siitä, miten moniammatillinen tiimi tukee tiimiläisten työssä jaksamista. Tavoitteena oli myös kerätä huolitiimiläisten kokemuksia tiimin toiminnasta työntekijälähtöisen kehittämisen näkökulmasta.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka aineisto kerättiin kahdessa ryhmässä teemahaastattelun avulla. Kahteen ryhmähaastatteluun osallistui yhteensä 12 huolitiimiläistä. Analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Opinnäytetyön tarkastelun kohteena olivat Taivalkosken Huolitiimin työntekijöiden kokemukset moniammatillisesta yhteistyöstä, työhyvinvoinnista työssä jaksamisen näkökulmasta, hiljaisesta tiedosta sekä Huolitiimin ja seurakunnan välisestä yhteistyöstä.

Huolitiimi nähtiin hyvänä työvälineenä. Työssä jaksamista tiimissä tukivat moniammatillisuus, luottamus, avoimuus ja tasavertaisuus. Huolitiimi voi toimia muiden tehtäviensä lisäksi työntekijöidensä työssä jaksamisen tukena. Oman huolen jakamisen tärkeys nousi tärkeimmäksi työssä jaksamisen tueksi.

Opinnäytetyö voi olla askel kohti Huolitiimin työskentelyn ja toimintatapojen selkiyttämistä. Tuleville sosiaali-, terveys- ja kirkon alan ammattilaisille tämä opinnäytetyö luo näköalaa moniammatillisen tiimin mahdollisuuksista tukea työntekijää, jotta työ kuormittaisi vähemmän hänen henkisiä voimavarojaan.

Avainsanat: moniammatillisuus, työssä jaksaminen, hiljainen tieto, Taivalkosken Huolitiimi, Taivalkosken seurakunta

## ABSTRACT

Huhtala, Sara & Käsmä, Marjo.

“We do the work well-being together” – Experiences on work well-being support in Huolitiimi. 58 p. 6 appendices. Language: Finnish. Diaconia University of Applied Sciences, spring 2013. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services + Deacon.

The thesis belonged to the project Lapsen hyvä arki 2, which is a part of the project PaKaste. The project continues developing the family services by instilling, spreading and deepening the results of the first phase of the project. Taivalkoski Huolitiimi (“Concern Team”) was born during the first phase of the project.

The purpose of this thesis was to describe the views of Taivalkoski Huolitiimi workers on the theme “how does the multi-professional team support work well-being of the team members?” Another aim was to gather the experiences of Huolitiimi workers from the perspective of employee-driven development.

The thesis was a qualitative research and the material was collected by using a theme interview. In two group interviews participated twelve members of Huolitiimi. The material was analyzed by using material-oriented content analysis.

The subjects of the thesis were Taivalkoski Huolitiimi workers’ views on multi-professional cooperation, work well-being from the perspective of being at work, tacit knowledge, as well as the Huolitiimi and Taivalkoski parish cooperation.

The results of the thesis indicate that Huolitiimi was a good working tool. Multi-professionalism, confidence, openness and equality supported work well-being in the team. In addition to its other aims, Huolitiimi could work as a work well-being support to its workers. Sharing a personal concern was the most important work well-being support for the team members.

The thesis may facilitate the work and practice of Huolitiimi and further clarify them. For the future employees in social, health and church work, this thesis gives a sight for multi-professional team work. Also, it provides answers for the question: how could the multi-professional team save employee’s mental resources?

Key words: multiprofessionalism, multi-professional team work, work well-being, tacit knowledge, Taivalkoski Huolitiimi, Taivalkoski parish

## SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT.....	3
SISÄLLYS.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 MONIAMMATILLINEN TIIMI TYÖHYVINVOINNIN TUKENA.....	8
2.1 Moniammatillisuus tiimissä.....	8
2.2 Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi tiimissä.....	10
2.3 Vertaistuki ja palaute tiimissä.....	12
2.4 Hiljainen tieto tiimin työvälineenä.....	13
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TEHTÄVÄ.....	16
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	17
4.1 Taivalkosken Huolitiimi.....	17
4.2 Aineisto ja aineiston kerääminen.....	18
4.3 Aineiston analysoiminen.....	21
5 TYÖSSÄ JAKSAMISEN KOKEMUKSIA HUOLITIIMISSÄ.....	24
5.1 Opinnäytetyön tulokset.....	24
5.1.1 ”Lyyään viisaat päät yhteen”.....	24
5.1.2 ”Mehän se tehhään se työhyvinvointi toinen toisillemme”.....	26
5.1.3 ”Samaan suuntaan varmaan katotaan”.....	29
5.2 Tulosten vertailua aikaisempiin tutkimuksiin.....	30
6 POHDINTA.....	37
6.1 Opinnäytetyön eettisyys.....	38
6.2 Opinnäytetyön luotettavuus.....	39

LIITE 1. Teemahaastattelun runko.....	50
LIITE 2. Huolitiimin puu ja työssä jaksamisen aurinko .....	53
TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä .....	55
TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston ryhmittelystä.....	56
TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston ryhmittelystä alaluokasta yläluokaksi .....	57
TAULUKKO 4. Aineiston abstrahoinnissa muodostettu yhdistävä luokka.....	58

## 1 JOHDANTO

Väestön ikääntyessä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tarve lisääntyy. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden eläköityessä myös työvoiman tarve kasvaa lähivuosina. Alojen houkuttelevuutta täytyisi siis lisätä. Henkilöstön saatavuus ja työssä jaksaminen ovat suuria haasteita. (KASTE 2012, 17.) Jatkuvat muutospaineet, vähäiset resurssit ja asiakkaiden monet odotukset tekevät työn entistä haastavammaksi (Suonsivu 2003, 3). Joka viides sosiaalialan työntekijä kokee psyykkistä kuormitusta erittäin paljon (Työministeriö 2007). Työntekijät ja työyhteisöt eivät aina kykene vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Tavoitteiden ja mahdollisuuksien välinen ristiriita uuvuttaa henkisesti, eikä työntekijöiden koke- ma alan ammattien alhainen arvostus edistä työssä jaksamista. Tarvitaan vii- sasta johtamista, jotta saataisiin sosiaali- ja terveysalalle ammattitaitoinen, työssään viihtyvä ja jaksava henkilöstö (KASTE 2012, 30). (Pesonen 2006, 164,166.)

Tulevina sosiaali- ja kirkon alan ammattilaisina meitä mietityttää työntekijöiden tuen saaminen vaikeissa työtilanteissa. Työssä jaksamisen aihe tuntuu olevan aina ajankohtainen. Miten lähtisimme kehittämään tulevina työntekijöinä työ- kenttää niin, että se kuormittaisi vähemmän työntekijän henkisiä voimavaroja?

Taivalkoski sijaitsee Koillismaalla Pohjois-Pohjanmaan maakunnassa. Taival- koskea voisi pitää lasten ja nuorten kuntana, sillä 4422 asukkaasta joka neljäs oli vuonna 2011 alle 18-vuotias. Kunnassa on työntekijöitä (2012) 345 henkilöä, joista 177 työskentelee sosiaali- ja terveystalveluiden piirissä. Henkilöstö näh- dään Taivalkosken kunnassa voimavarana. Kunnan sosiaali- ja terveystalvelui- den tulevaisuuden visioita ovat muun muassa moniammatillisten toimintamallien ja verkostojen kehittäminen ja vahvistaminen lapsiperhepalveluita tarjoavien tahojen välillä. (Tilastokeskus 2012; Taivalkosken kunta 2012a; Taivalkosken kunta 2012b; Taivalkosken seurakunta i.a.)

Taivalkoski oli mukana vuosien 2009-2001 aikana Lapsen hyvä arki- hankkeessa, jolloin syntyi moniammatillinen Huolitiimi. Huolitiimi vastaa lasten-

suojelun varhaisen puuttumisen ja ennakoinnin tarpeisiin. Lapsen hyvä arki 2 -hankkeessa lapsiperhepalveluiden kehittämistä jatketaan juurruttamalla, levittämällä ja syventämällä ensimmäisen hankevaiheen tuloksia. Hankkeen väliraportin mukaan Huolitiimin tavoitteina on kehittää moniammatillista kumppanuutta ja yhteistyökäytäntöjä sekä mallintaa varhaisen tuen yhteistyöprosesseja. Tiimin työskentelyä ja toimintatapoja pyritään selkiyttämään. (Lapsen hyvä arki -hanke 2012.)

Lastensuojelulain mukaan kunnissa tulee turvata lastensuojelun moniammatillinen asiantuntemus asettamalla kuntaan asiantuntijaryhmä, jossa on sosiaali- ja terveydenhuollon edustajia, lapsen kasvun ja kehityksen asiantuntijoita sekä muita lastensuojelutyössä tarvittavia asiantuntijoita. Huolitiimi toimii lastensuojelulain velvoittamana moniammatillisena asiantuntijaryhmänä Taivalkosken kunnassa. (Lastensuojelulaki 14 §; Birgitta Ojala, henkilökohtainen tiedonanto 19.9.2012.)

Suomen evankelisluterilainen kirkko toimii usein yhteistyössä yhteiskunnan muiden auttajien kanssa. Seurakunnista 66 prosenttia teki vuonna 2011 säännöllisesti yhteistyötä kunnan sosiaali- ja terveystoimen kanssa. Satunnaista yhteistoimintaa oli lähes kolmanneksella seurakunnista, ja neljä prosenttia seurakunnista arvioi yhteistyön kunnan kanssa olevan olematonta. (Haastettu kirkko 2012, 195, 210.) Taivalkosken noin 4400 asukkaasta 92 % on seurakunnan jäseniä. Seurakunnan henkilöstöön kuuluu 12 työntekijää. Seurakunta järjestää monenlaista toimintaa, jonka ytimessä on evankelisluterilaiseen tapaan jumalanpalvelustoiminta. (Taivalkosken seurakunta i.a.)

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kuvata Taivalkosken Huolitiimin työntekijöiden kokemuksia siitä, miten moniammatillinen tiimi tukee tiimiläisten työssä jaksamista. Tavoitteena on myös kerätä huolitiimiläisten kokemuksia tiimin toiminnasta työntekijälähtöisen kehittämisen näkökulmasta. Työntekijöiden näkökulmasta työssä jaksamisen kokemuksista on mielenkiintoinen ja tarpeellinen, kun sosiaali-, terveys- ja kirkon alaa halutaan kehittää houkuttelevammaksi työkentäksi.

## 2 MONIAMMATILLINEN TIIMI TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Etsimme opinnäytetyön viitekehykseen ensin tietoa tiimien moniammatillisuudesta ja työssä jaksamisesta. Pyrimme pitämään esillä sosiaali-, terveys- ja kirkon alan näkökulmaa. Teoriasta nousi vahvasti esiin työhyvinvoinnin ja hiljaisen tiedon merkitys työssä jaksamiselle, joten otimme ne mukaan viitekehykseen. Opinnäytetyön tulosten jälkeen lisäsimme vielä teoriaa vertaistuen ja palautteen merkityksestä tiimin toiminnalle.

### 2.1 Moniammatillisuus tiimissä

Sosiaali- ja terveysalalla moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten toteuttamaa yhteistoimintaa esimerkiksi erilaisissa työryhmissä. Moniammatillisessa yhteistyössä hyväksytään asiantuntijuuden erot. Perinteiset ammatilliset rajat ylitetään yhteisen päämäärän hyväksi. (Osaava lähihoitaja 2020 2011.)

Tiimi eli ryhmä on kahden tai useamman ihmisen muodostama yhteisö tai joukko, joka on jatkuvasti keskenään vuorovaikutuksessa jonkin yhteisen tavoitteen vuoksi (Tilastokeskus i.a). Työyhteisön moniammatillisuus tarkoittaa sitä, että erilaisen koulutustaustan omaavat työntekijät tuovat oman osaamisensa yhteiseen käyttöön esimerkiksi tiimissä ja samalla luodaan uudenlaista osaamista (Karila & Nummenmaa 2001,3). Pirneksen (2002) tutkimuksen mukaan näennäisten ja todellisten tiimien välinen ero on selvä. Näennäistiimeissä ei keskitytä tarpeeksi sen voimavarojen hyödyntämiseen, kun taas todellisten tiimien jäsenet ovat yhtä paljon sitoutuneita yhteiseen päämäärään, tavoitteisiin, toimintatapaan ja tuntevat yhteisvastuuta. Todellisissa tiimeissä jäsenillä on toisiaan täydentäviä tietoja ja taitoja, joita myös hyödynnetään tiimeissä. Todellisten tiimien jäsenet asettavat yhteiset päämäärät, sopivat toiminnan tavoitteet, kehittävät yhteiset toimintatavat, kehittävät ammatillisia taitojaan korkeatasoisiksi ja laaja-alaisiksi sekä pitävät itseään yhteisvastuullisina toiminnan tuloksista ja



toistensa henkilökohtaisesta kasvusta ja menestymisestä. (Pirnes 2002, 45–46.)

Samoilla linjoilla on myös Nieminen (2012) tutkimuksessaan. Tiimien työntekijät ovat motivoituneita työssään, kun he pystyvät vaikuttamaan ja antamaan oman panoksensa yhteiseen työskentelyyn. Motivaatiota lisäävät muun muassa osaamisen ja hiljaisen tiedon jakaminen sekä laaja vuorovaikutus. (Nieminen 2012, 3.)

Ryhmästä tulee entistä vaikuttavampi, kun sen jäsenet voivat oppia eri tavoin toisiltaan yhteisen kokemuksen kautta. Liikaa rutinoitumista tulee kuitenkin välttää, ettei se muodostu esteeksi ryhmän kehittymiselle. (Berman, Down & Hill 2002, 13–31.) Työterveyslaitoksen mukaan hyvässä työyhteisössä on kannustava ilmapiiri, yhteistyö toimii ja monipuolista osaamista hyödynnetään (TTL 2012).

Oppivassa työorganisaatiossa on positiivista yhteisöllisyyttä. Se osaa käyttää kaikkien yksilöiden ja ryhmien oppimiskykyä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja kykenee luomaan jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen kannustavaa ilmapiiriä. Oppimisen edellytyksenä on aktiivinen vuorovaikutus, jonka pohjana on luottamus. Oppivan työorganisaation syntymisen lähtökohtana on, että organisaation jokainen jäsen oppii puhumaan omista kokemuksistaan. Tämä taas edellyttää, että jäsenillä on riittävästi yhteistä ymmärrystä tavoitteista, toimintaympäristöistä ja niiden edellyttämistä toimintatavoista. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 16.)

Oulun ammattikorkeakoulun yliopettaja on pitänyt Lapsen hyvä arki 2-hankkeen järjestämässä Koillismaan ajankohtaisfoorumissa esityksen aiheesta ”Varhaista tukea moniammatillisessa yhteistyössä”. Moniammatillisuus on hyvin ajankohdainen aihe. Sosiaali- ja terveysalan uudenlaiset haasteet kaipaavat uudenlaisia ratkaisuja, ja nyt vastausta etsitään moniammatillisesta yhteistyöstä. Moniammatillisen yhteistyön ydin on se, että asiat nähdään erilaisina, kun tullaan eri aloilta. (Veijola 2012.)

Myös seurakuntien diakoniajohtajien mielestä työyhteisöön on löydettävä kokonaan uusi toimintakulttuuri. Yksin tekemisestä tulisi päästä yhteiseen tekemiseen niin, että työtä ohjaisivat yhteiset toimintaperiaatteet. Hankaluuksia yhteistyön toteuttamiselle tuovat tiedon, keskustelun ja tasa-arvon puutteet. Yhteistyötä varjostavat myös pelot esimerkiksi oman erityisaseman ja reviirin menettämisestä, ristiriidat ja epäluuloisuus eri ammattiryhmien välillä sekä pelko vaikeiden asioiden puheeksi ottamisesta. Esteiden voittamiseksi tarvitaan keskustelua. (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2009; Veijola 2012.)

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun opinnäytetyötutkimuksen mukaan Taivalkosken perhetyössä moniammatillisuuden kehittymiseen tarvitaan innostunutta ja avointa keskustelua, jotta luotaisiin uusia toimintaohjeita yhteistyön kehittämiseksi. Lisäksi tarvitaan toiminnan jatkuvaa arviointia uusien toimintamallien kehittämiseksi. (Parviainen 2011, 2.)

## 2.2 Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi tiimissä

Sosiaali- ja terveysalalla työilmapiirin merkitys työssä jaksamisen kannalta koetaan erittäin tärkeäksi asiaksi. Työntekijöiden jaksamista tukevia tekijöitä ovat säännöllinen palaute, koulutus, työnohjaus, työhön perehdytys, työkykyä ylläpitävä toiminta ja kuntoutuskurssit. Organisaatiokulttuurin ja työtoimintamallien nykyaikaistaminen ovat merkittävät asiat työntekijöiden jaksamisen tukemisessa. Tulostavoitteiden tulisi olla tasapainossa resurssien ja voimavarojen kanssa, jotta työntekijöiden työhyvinvointi säilyisi. Lastensuojelun sosiaalityöntekijä saa vaikeissa tilanteissa henkistä tukea lähiesimieheltään ja tiimiltään sekä tarvittaessa moniammatilliselta asiantuntijaryhmältä (Åberg 2012, 9). (Aaltonen 2008, 45; Suonsivu 2003, 2.)

Työhyvinvointi on vaikea käsite, koska ihminen on kokonaisuus. Emme voi erottaa hyvinvointia työssä ja hyvinvointia vapaa-ajalla. Yksinkertaistettuna työhyvinvointi on Leskisen ja Hultin (2010, 81) mukaan sitä, että ihminen voi hyvin työajalla tai työelämässä. Hyvinvointi työssä ei voi olla vaikuttamatta suuresti elämäämme: onhan työlle usein varattu kolmannes koko vuorokaudesta. Työ-

hyvinvointia kehittämällä voidaan vaikuttaa suotuisasti työkyvyn ylläpitämiseen ja myös työssä jatkamiseen. (Leskinen & Hult 2010, 81; Nuutinen ym. 2013, 4–5.)

Pauliina Karppinen (2011, 55–61) tutki pro gradussaan sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työn imun ja voimaantumisen näkökulmasta. Tulosten mukaan työtoverit ja hyvä työilmapiiri nähdään merkittävänä voimavarana työssä jaksamiselle ja työssä viihtymiselle. Työtovereilta saatua apua pidetään jopa esimiehen apua tärkeämpänä. Kun työilmapiiri on hyvä, työntekijät pystyvät jakamaan tietoa ja osaamista. Hyvät suhteet työkavereihin, mahdollisuus keskustella heidän kanssaan, avoimuus, mahdollisuus osallistua työyhteisön kehittämiseen sekä yhteenkuuluvuuden tunne ovat työntekijöiden merkittäviä voimavaroja. (Karppinen 2011, 55–61.)

Työstä nousevan tunnekuorman jakaminen ja esimiehen tuki nähdään tärkeänä. Myös omaan työhön vaikuttamismahdollisuudet ja tiimityön kehittäminen koetaan tärkeiksi työssä jaksamista edistäviksi tekijöiksi. Kestävän työssä menestymisen ehtona on se, että ihmiset, työ ja työolot kehittyvät. (Aaltonen 2008, 45.) Jotta työssä jakettaisiin hyvin, työyhteisössä tulisi osata priorisoida työtä, kantaa vastuuta yhdessä, ottaa asioita puheeksi ja sopia yhteiset toimintaperiaatteet (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009). Työhyvinvoinnin kehittämisen matkalla tarvittaisiin päämääriä, muuten kehittäminen ja johtaminen hankaloituvat (Leskinen & Hult 2010, 79–80).

Pesosen (2006) mukaan sosiaali- ja terveysala työkenttänä tarvitsee sellaisen toimintaympäristön ja työskentelyotteen, joka tukee työntekijän sekä asiakkaan arjen selviytymistaitoja. Jotta työntekijä voisi toimia parhaalla mahdollisella tavalla asiakkaansa hyväksi, hän tarvitsee tuekseen moniammatillista yhteistyötä, verkostoitumista, yhteisiä toimintaohjelmia, yhteistyötä yli toimintasektoreiden sekä vapaaehtoistyötä. (Pesonen 2006, 166.)

### 2.3 Vertaistuki ja palaute tiimissä

Vertaistoiminta perustuu kokemukselliseen asiantuntijuuteen. Vertaistuki on samankaltaisten kokemusten jakamista, mikä synnyttää ihmisissä eheyttävää ja jaksamista tukevaa vuorovaikutusta. Vertaistoiminnan lähtökohta on toisen ihmisen tasa-arvoinen kunnioittaminen. Sen avulla voidaan ottaa ihmisten sisäiset voimavarat käyttöön ja näin lisätä heidän hyvinvointiaan. (Laimio & Karnell 2010, 11–12.)

Kunnallisen sektorin työntekijät kokevat saavansa liian vähän palautetta tehdystä työstä niin esimiehiltään kuin työtovereiltaan. He kokevat myös itsekin antavansa liian vähän palautetta. Palaute kertoisi työntekijälle ja esimiehelle, miten hän työtään tekee. Työntekijän olisi saatava palautetta, jotta hän voisi kehittyä ammatillisesti sekä kokea tekevänsä työtään hyvin. Varsinkin lähiesimiesten on tärkeää opetella antamaan työntekijöille riittävästi palautetta. (Aaltonen 2008, 44.)

Meskasen (2011, 32–33) tutkimuksen tuloksissa nousee esiin palautteen merkitys oman työn kehittäjänä. Työkavereilta saatu palaute on tärkeää työn motiivoinnin ja työn kehittymisen kannalta. Se koetaan olevan työn tekemisen voimavara myös Karppisen (2011, 56) tutkimuksessa. Esimiehiltä toivotaan huomattavasti enemmän palautetta. Myös negatiivinen palaute rakentavassa muodossa on toivottua, jotta omaa työtään voisi kyseenalaistaa ja kehittää. Palautteen kautta työntekijä aktivoituu ajattelemaan omaa tekemistään ja saa uusia näkökulmia ja toimintatapoja työhönsä liittyen. (Karppinen 2011, 56; Meskanen 2011, 32–33.)

Saila Anolinin (2013) ”Diakoniatyössä jaksaminen - työyhteisön tukeminen” opinnäytetyön tulosten mukaan puolet tutkittavista on kokenut saavansa työyhteisöltä tukea omaan työhönsä. Tukea saaneet haluavat myös tukea muiden työtä ja parantaa omia heikkouksiaan. Toinen puoli tutkittavista taas kokee tekevänsä työtään yksin ilman työyhteisön tukea. Ilman tukea jääneet eivät motivoitu työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen. Työntekijöiden motivaatio huomioida muut työyhteisön työntekijät auttaa heitä jaksamaan työssään, joka on suo-

rassa syy-seuraussuhteessa siihen, ovatko työntekijät itse kokeneet saavansa apua silloin, kun ovat sitä tarvinneet. Kun työntekijä on kokenut tulleeensa kuuluksi ja arvostetuksi työpaikallaan, hänellä on enemmän motivaatiota tukea työkavereitaan. (Anolin 2013, 2, 47–48.)

Millaista puhetta, sellainen on työyhteisö. Työyhteisössä voi kuulua kunnioittavaa ja arvostavaa puhetta. Siellä voi kuulua ilopuhetta ja onnistumisen tarinoita. Siellä voi kuulua myös ongelmapuhetta, moitteen sanoja, ivaavaa ja ilkeää puhetta. Oman työyhteisön puhetta voi kuunnella aika ajoin ja pysähtyä myös oman puheensa kuunteluun. (Manka ym. 2007, 17.)

#### 2.4 Hiljainen tieto tiimin työvälineenä

Anna Kalskeen (2011) opinnäytetyössä tulee esille diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä hiljaisesta tiedosta ja sen jakamisesta työssään. Työntekijät kuvaavat hiljaisen tiedon rakentuvan sekä teorian tiedosta että työ- ja elämäkokemuksesta. Hiljainen tieto on siis yksilön tai yhteisön omaavaa tietoa, jonka taustalla vaikuttavat uskomukset, asenteet ja arvot. Hiljainen tietäminen on tavoitteellista, taitavaa toimintaa, joka toteutuu sosiaalisissa tilanteissa. Erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kohtaamisessa työntekijän omaa elämäkokemusta pidetään merkittävänä pääomana. (Kalske 2011 53–57.)

Hiljaista tietoa sanotaan hiljaiseksi, koska sitä on vaikea pukea sanoiksi. Hiljaista tietoa on muun muassa arvostava käyttäytyminen ja toisaalta se on puolustautumisen tapa työyhteisössä. (Mikkola 2012, 10.) Työilmapiirin merkitys työssä jaksamiseen koetaan erittäin tärkeäksi asiaksi. Työyhteisön tiedonkulku vaikuttaa ilmapiiriin. Kun tiedonkulku on heikkoa, työntekijät kokevat olevansa huonosti selvillä organisaationsa tavoitteista. Tällöin työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuudet työtään koskeviin kysymyksiin heikoiksi. Hyvä tiedonkulku ja tiedottaminen parantavat työyhteisön jäsenten itsetuntoa ja pätemisen tarvetta. Avoin ilmapiiri, jossa tietoa annetaan ja vastaanotetaan johdonmukaisesti, vähentää myös työntekijöiden muutosvastarintaa ja lisää viihtyvyyttä työpaikalla. (Aaltonen 2008, 45.)

Moilanen (2008, 235) näkee hiljaisen tiedon nimenomaan ikääntyvien työntekijöiden vahvuutena. Hiljainen tieto karttuu usein iän myötä, jos ihminen osaa ja huomaa ottaa opikseen erilaisista tilanteista ja kokemuksista. (Moilanen 2008, 235.) Tästä syystä kokemukset sinällään eivät tee ketään viisaaksi, vaan se, miten yksilö pystyy oppimaan kokemuksistaan. Kokemuksista oppiminen mahdollistaa hiljaisen tiedon. (Sternberg & Lubart 2001, 507.)

Peavyn (2004, 16–47) mukaan viisauteen kuuluu tunnistaa, milloin ja millaiset asiat etenevät yhteistyöllä. Viisaus lisääntyy kokemuksen ja hiljaisen tiedon myötä (Toom 2008, 13). Hiljainen tieto ja tietäminen aktivoituu haasteellisissa ja yllättävissä tilanteissa ja toisaalta hyvin onnistuvissa ja menestyksellisissä vuorovaikutustilanteissa yksilöiden välillä. Hiljaisen tiedon nähdään olevan vain osittain ihmisten tiedossa. Hiljaisen tiedon tunnistaminen arjen työelämässä on vaikeaa, koska asiat muuttuvat osaamisen ja taitojen kehittymisen myötä niin automaattisiksi ettei niihin kiinnitetä enää huomiota. Ja kun niitä ei osata tunnistaa, niitä ei voi myöskään välittää helposti toisille työntekijöille työyhteisössä. Tähän hiljaisen tiedon tunnistamisongelmaan Moilanen (2008) löytää ratkaisun ryhmäprosessista, jossa eri-ikäiset työntekijät kutsutaan koolle. Jokainen työntekijä nostaa ryhmässä oman osaamisensa ja hiljaisen tietonsa esille. Asioita ihmetellään, kysellään ja käsitellään vuorovaikutuksessa niin kauan, että itseltään selvyedet häviävät. Hiljaisen tiedon muuttuessa näkyväksi siitä on mahdollisuus keskustella, muodostaa käsityksiä ja jakaa niitä toisten kanssa. (Heikkinen & Huttunen 2008, 208; Moilanen 2008, 235, 238, 251–253; Toom 2008, 33–34, 52–53.)

Toom (2008, 7, 53) sanoo hiljaisen tiedon olevan sosiaalista tietoa, ja suuri osa siitä omaksutaan arkea elämällä, yhdessä olemalla ja toimimalla. Etenkin kehittämistoiminnan yhteydessä syntyy ja hyödynnetään monenlaista tietämystä, myös hiljaista tietoa (Toikko & Rantanen 2009, 40–41). Erilaiset työtilanteet aiheuttavat työntekijässä monenlaisia tunteita, turhaumia ja kuormitusta. Jotta ne eivät jäisi taakaksi, niiden käsitteleminen on aivan välttämätöntä. Käsitellyt tilanteet vahvistavat työntekijän osaamista ja hiljaisen tiedon karttumista. Omasta elämäkokemuksesta ja työkokemuksesta tulee merkittävää henkistä pääomaa

vaikeassa tilanteessa olevien ihmisten kohtaamiseen. Asioita pitää prosessoida omassa itsessään. Työkaveri, yhteistyökumppani, työnohjaaja tai kouluttaja voi auttaa asioiden reflektomisessa. (Toom 2008, 7, 53.)

Kestin (2012) väitös kertoo henkilöstön hiljaisen tiedon lisäävän tuottavuutta ilman kustannuksia. Tutkimuksessa hiljaisen tiedon todetaan ohjaavan työntekijöitä etsimään itse työkaluja ja innovaatioita ongelmien ratkaisemiseksi. Kestin mukaan olisi tärkeää kuunnella tarkasti työntekijöissä piilevää sisäistä yrittäjää, koska heillä on usein jo olemassa ratkaisut ongelmiin, he eivät vain tiedosta sitä. (Mikkola 2012, 10.)

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TEHTÄVÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Taivalkosken Huolitiimin työntekijöiden kokemuksia siitä, miten moniammatillinen tiimi tukee tiimiläisten työssä jaksamista. Tavoitteena oli myös kerätä huolitiimiläisten kokemuksia tiimin toiminnasta työntekijälähtöisen kehittämisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Minkälaisena Taivalkosken Huolitiimin jäsenet kokevat moniammatillisen yhteistyön?
2. Millainen toiminta Taivalkosken Huolitiimissä tukee tiimiläisten kokemusta työssä jaksamisesta?
3. Miten huolitiimiläiset kokevat Huolitiimin ja seurakunnan välisen yhteistyön?

Opinnäytetyön tehtävänä oli kehittää Taivalkosken Huolitiimiä moniammatillisuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta, sekä antaa tuleville sosiaali-, terveys- ja kirkon alan ammattilaisille näköalaa moniammatillisuuteen ja työssä jaksamiseen.



## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö oli laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Koska tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin kuin määrälliseen tietoon, aineiston tutkimukseen kerää ihminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157, 160.) Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja tieto, joka perustuu erilaisiin dokumentteihin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71).

### 4.1 Taivalkosken Huolitiimi

Taivalkosken moniammatilliseen Huolitiimiin kuuluu 12 jäsentä, jotka työskentelevät kunnassa sosiaali- ja terveysalalla sekä päivähoidon puolella. Lisäksi Huolitiimiin tuli mukaan tammikuussa 2013 Taivalkosken evankelis-luterilaisen seurakunnan työntekijä. Huolitiimin tehtävä on ottaa puheeksi työntekijällä herännyt huoli lapsesta tai perheestä, ja tukea perheitä moniammatillisen yhteistyön kautta, kun huoli on vielä pieni. Näin vältettäisiin mahdollisesti lastensuojelun asiakkuus. (Birgitta Ojala, henkilökohtainen tiedonanto 19.9.2012; Ojala 2011.)

Taivalkosken Huolitiimin toiminnassa on tarkoitus lisätä moniammatillista yhteistyötä ja vähentää päällekkäisen työn tekemistä. Huolitiimin periaatteena on, että lapsen ja perheen asioiden käsittelyyn tiimissä tarvitaan perheeltä lupa. Huolitiimiä pidetään oikeana huolen jakamisen paikkana, jossa joku sen työntekijöistä voi ottaa tietyn asian, huolen, hoitaakseen ja vastuun asian eteenpäin viemisestä. (Birgitta Ojala, henkilökohtainen tiedonanto 19.9.2012; Ojala 2011.)

Huolitiimiläiset ovat saaneet huolen puheeksi ottamiseen koulutuksen (Ojala 2011). Linnakankaan ja Lohvansuun (2010) tutkimuksen mukaan Huoli puheeksi -koulutuksella on myönteisiä vaikutuksia työntekijöiden työskentelyyn. Työntekijöiden vastuu huolen puheeksi ottamiseen ja pienienkin huolien esille tuomi-

seen on korostunut koulutuksen myötä. (Linnakangas & Lohvansuu 2010, 2, 33.)

#### 4.2 Aineisto ja aineiston kerääminen

Laadullisen tutkimuksen prosessi lähtee liikkeelle havaitsemisesta (Hirsjärvi ym. 2007,178). Opinnäytetyön alkuvaiheessa teimme havaintoja vieraillessamme Taivalkoskella sosiaali- ja terveystieteiden johtavan sosiaalityöntekijän ja hankkeen kehityskoordinaattorin luona. Alatalo (2012a) kertoi Taivalkosken ainutlaatuisen hyvästä työilmapiiristä. Lisäksi hän kertoi Taivalkosken kunnan työntekijöiden olevan sitoutuneita työhönsä. Ojala (2012) kertoi puolestaan Huolitiimin tilanteesta. Hänen mukaansa Huolitiimiä ei ole osattu vielä hyödyntää niin paljon kuin olisi mahdollista hyödyntää. Huolta perheistä ei ole uskallettu ottaa puheeksi. (Kirsi Alatalo, henkilökohtainen tiedonanto 19.9.2012a; Birgitta Ojala, henkilökohtainen tiedonanto 19.9.2012.)

Nämä kaksi erillistä keskustelua herättivät kiinnostuksemme. Mietimme, miksi hyvässä ilmapiirissä ei ole uskallettu ottaa huolia puheeksi. Vaitiolovelvollisuus osoittautui esteeksi huolista puhumiselle. Perheiltä täytyi saada kirjallinen lupa ottaa heidän asiansa puheeksi ja käsittelyyn moniammatillisessa Huolitiimissä. Tätä luvan kysymistä perheiltä arasteltiin. (Birgitta Ojala, henkilökohtainen tiedonanto 19.9.2012.) Ammatillisella on kuitenkin aina vastuu asioiden puheeksi ottamisesta. Asiakkaalle annetaan lupa kertoa vaikeasta asiastaan. Kun ammattilainen ottaa vaikean asian puheeksi, se on merkki siitä, että hän kestää kuunnella asiakkaan kertomia, pahojakin asioita. (Niina Jorma, henkilökohtainen tiedonanto 13.3.2013.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma muotoutuu olosuhteiden mukaisesti tutkimuksen aikana. Tutkimukseen täytyisi kuitenkin löytyä mahdollisimman selkeä ja tarkkarajainen johtoajatus, jonka mukaisesti tutkimuksen pääongelma kiteytyisi. (Hirsjärvi ym. 2007, 122.) Opinnäytetyöhön liittyvien keskustelujen (Kirsi Alatalo, henkilökohtainen tiedonanto 19.9.2012a; Birgitta Ojala, henkilökohtainen tiedonanto 19.9.2012) myötä meissä heräsi ajatus siitä, voisi-

ko Huolitiimi toimia myös tiimiin kuuluvien työntekijöiden työssä jaksamisen tukena. Opinnäytetyön näkökulma tarkentui keskustelussa Huolitiimin moniammatillisuuteen ja työssä jaksamiseen. Kirjallisuuskatsauksesta nousi lisäksi hiljaisen tiedon merkitys moniammatillisessa työssä sekä työhyvinvointiasiat työssä jaksamisessa, joten otimme ne mukaan tähän tutkimukseen. Miten huolitiimiläiset kokevat moniammatillisuuden, työhyvinvoinnin ja hiljaisen tiedon Huolitiimissä? Miten nämä edellä mainitut asiat voisivat vaikuttaa yksittäisen Huolitiimiläisen työssä jaksamiseen?

Opinnäytetyöhön tarvittiin myös kirkollinen näkökulma diakoniatyöhön suuntautumismme vuoksi. Opinnäytetyötä aloittaessamme yhtään evankelisluterilaisen seurakunnan työntekijää ei ollut vielä mukana Huolitiimissä. Huolitiimi reagoi nopeasti tähän ja kutsui seurakunnan työntekijän mukaan tiimiin. Paitsi, että opinnäytetyömme tarvitsi kirkollisen näkökulman, myös Huolitiimi tarvitsi seurakunnan työntekijän tiimiinsä, koska seurakunta tavoittaa niitäkin lapsia ja perheitä, jotka eivät ole päivähoitossa tai käytä aktiivisesti kunnan lapsiperhepalveluita.

Keräsimme aineiston teemahaastatteluilla. Haastattelut olivat ryhmähaastatteluja, joihin osallistuivat kaikki Taivalkosken Huolitiimin työntekijät. Kahdentoista jäsenen tiimin haastattelemine yhtenä ryhmänä tuntui haastavalta, joten jaotimme ryhmän kahteen kuuden hengen ryhmään. Haastattelimme ryhmät saman päivän aikana työntekijöiden työajalla. Kumpaankin haastatteluun olimme varanneet aikaa kaksi tuntia, joka oli riittävä. Ennen varsinaisia haastatteluja teimme yhden koehaastattelun.

Tutkimusmenetelmä tarkoittaa menettelytapaa, jonka avulla tieteessä haetaan tietoa tai ongelman ratkaisua. Menetelmän valintaan vaikuttaa se, millaista tietoa haetaan ja mistä sitä etsitään. Haastattelulla voidaan tuoda esille tutkimukseen osallistuvien näkökulmia suhteessa tutkittavaan asiaan. Kokemuksia tutkivassa eli empiirisessä tutkimuksessa menetelmällä on keskeinen asema. (Hirsjärvi ym. 2007, 160, 178–179.) Tähän opinnäytetyöhön haastattelu aineistonkeruumenetelmänä sopi hyvin, koska halusimme kuvata Huolitiimin työntekijöiden kokemuksia. Ryhmähaastattelu innosti työntekijöitä pohdintaan ja syvällisem-

pään reflektointiin, koska haastattelutilanteessa pystyi kommentoimaan toisten puheenvuoroja. Haastateltavat jakoivat myös ideoita toisilleen. Mielestämme ainakin osa huolitiimiläisistä sai haastattelun aikana tukea työssä jaksamiseen. Yksilöhaastattelussa tämä ei olisi ollut mahdollista.

Mietimme, pitäisikö haastateltaville antaa haastattelukysymykset tiedoksi etukäteen. Jos halutaan mahdollisimman paljon tietoa haastattelusta, on perusteltua antaa haastattelukysymykset tai -aiheet jo hyvissä ajoin etukäteen tutustuttavaksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73). Toisaalta emme halunneet etukäteen hiottuja vastauksia, joista olisi mahdollisesti jo keskusteltu etukäteen muiden haastateltavien kanssa. Silloin ryhmähaastattelun idea spontaanista keskustelusta olisi voinut kadota. Lähetimme haastateltaville etukäteen kuitenkin haastattelussa käsiteltävät teemat. Onhan eettisesti perusteltua kertoa haastateltaville, mitä aihetta haastattelu koskee. Ihmiset sitoutuvat paremmin tutkimukseen, kun tietävät mistä on kyse (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73).

Teemahaastattelu etenee tutkimukselle keskeisten teemojen varassa. Tutkittavien tulkinnat asioista ovat keskiössä. Vuorovaikutuksellisuus teemahaastattelussa on merkityksellistä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.) Opinnäytetyöme haastatteluissa toinen meistä haastatteli ja toinen havainnoi haastateltavia. Näimme jo haastattelun aikana, kuinka haastateltavissa syntyi kokemus työssä jaksamisesta. Haastattelussa myös tehtiin hiljaista tietoa näkyväksi ja sitä jaettiin vanhempien ja uudempien tiimiläisten kesken. Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä sopi tähän opinnäytetyöhön hyvin.

Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti, jotka ovat nousseet tutkimuksen viitekehyksestä eli jo tiedetystä teoriasta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Teemahaastattelumme teemat nousivat osittain aiemmin tutkitusta tiedosta. Moniammatillisuus työssä jaksamisen tukena oli alusta alkaen mukana keskusteluissamme. Työhyvinvointi ja hiljainen tieto nousivat työssä jaksamisen teoriasta. Tämän opinnäytetyön teemahaastattelu koostui neljästä eri teemasta, jotka oli johdettu opinnäytetyön tutkimuskysymyksistä.

Ensimmäinen teema ”jäsenenä moniammatillisessa Huolitiimissä” johdatteli tiimiläiset yleisesti Huolitiimin perustehtävän äärelle. Tämä oli tarpeellinen varsinkin uuden tiimiläisen ollessa mukana ensimmäistä kertaa kokoontumisessa. Toisen teeman ”hiljainen tieto Taivalkosken Huolitiimissä” avulla mietittiin, mitä hiljainen tieto tarkoittaa juuri tässä tiimissä, ja miten hiljaista tietoa hyödynnetään ja jaetaan Huolitiimissä. Kolmas teema ”työhyvinvointi Taivalkosken Huolitiimissä” syvensi tutkimusta Huolitiimin voimavaroihin ja kehityshaasteisiin, jotta se voisi toimia tiimiläisten työssä jaksamisen tukena. Neljäs teema ”Taivalkosken evankelisluterilaisen seurakunnan rooli Huolitiimissä” muun muassa kartoitti tiimiläisten ja seurakunnan edustajan odotuksia tulevalle yhteistyölle.

Teimme teemojen alle haastattelurungon, jossa oli pääkysymyksiä, joihin ainakin halusimme vastauksen. Lisäksi teimme apukysymyksiä, joiden tarkoituksena oli lisätä ja tarkentaa keskustelua oikeaan suuntaan. Haastattelukysymyksiä testasimme etukäteen, koska Hirsjärven ym. (2007, 206) mukaan haastattelijan on varauduttava toisaalta puheliasiin ja toisaalta niukkasanaanaisempiin haastatteliin. Muutimme sellaisia kysymyksiä, joihin tuli niukkasanaanainen vastaus. Haastattelurunko toimi suuntaa antavana ja tukena keskustelun ohjaamisessa. Sen avulla kaikki oleellinen muistettiin kysyä. Teemahaastattelun runko haastattelukysymyksineen ovat liitteenä. (LIITE 1.)

#### 4.3 Aineiston analysoiminen

Opinnäytetyön aineiston sisällönanalyysi tehtiin aineistolähtöisesti. Aineistosta pyritään tuomaan olennainen näkökulma esiin. Aineiston olennaisuuden määrittää teoreettinen viitekehys ja kysymyksenasettelu (Alasuutari 2001,4). Aineistoa tarkastellaan monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti, jotta aineistosta löydetään tärkein tulos. Opinnäytetyön suunnitteluun ja toteutukseen liittyy monia eettisiä kysymyksiä. On huolehdittava tutkimussuunnitelman laadukkuudesta ja raportoinnin huolellisuudesta alkaen ihan jo tiedonhausta, lähteiden käytöstä, tutkimustuloksiin saakka. Kaikissa opinnäytetyön vaiheissa on noudatettava rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. (Hirsjärvi ym. 2007, 23 – 25.)

Nauhoitimme molemmat ryhmähaastattelut ja litteroimme sen jälkeen koko aineiston. Joissakin kohdissa haastattelua haastateltavan ääni ei kuulunut niin hyvin, että olisimme saaneet asian sanasta sanaan kirjoitettua, mutta muistimme asian sisällön. Haastattelun kirjoittaminen tekstiksi kesti kaksi päivää, jonka jälkeen aloitimme aineiston pelkistämisen alleviivaamalla tutkimuksen kannalta olennaiset asiat.

Pelkistuksen (TAULUKKO 1.) jälkeen aloitimme klusteroinnin eli pelkistettyjen lauseiden ryhmittelyn Tuomen ja Sarajärven (2009, 110) mukaan. Ryhmittelyssä keräsimme samaa asiaa tarkoittavat käsitteet omiksi ryhmikseen. Näin syntyneet ryhmät nimesimme alaluokiksi niiden sisältöä kuvaavalla käsitteellä. (TAULUKKO 2.)

Tutkimuksessa pelkistetyt ilmaukset alkuperäisistä ilmauksista jäivät edelleen monisanaisiksi alaluokiksi (TAULUKKO 2.). Alaluokkia yhdistellessämme yläluokiksi saimme suurimman osan käsitteistä kuvattua kahdella sanalla (TAULUKKO 3.). Osaa yläluokista oli kuitenkin vaikeaa tiivistää lyhyeksi, esimerkiksi *moniammatillinen yhdessä pohtiminen tukee ja voimauttaa työssä* -yläluokkaa. Joidenkin alaluokkien kohdalla mietimme pitkään, mihin yläluokkaan ne sijoittaisimme. Esimerkiksi *moniammatillisuus on tiimin voimavara ja vahvuus* olisi sopinut mielestämme kahteenkin yläluokkaan; *moniammatillinen yhdessä pohtiminen tukee ja voimauttaa työssä* -yläluokkaan ja *hyvä yhteistyö* -yläluokkaan. (TAULUKKO 3.)

Aineiston ryhmittelyä seuraa käsitteellistäminen. Käsitteellistämisessä edetään alkuperäisistä kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111.) Kun opinnäytetyön yläluokat oli nimetty, aloimme etsiä yläluokista pääluokkia. Niiden tekeminen tuntui hankalalta, joten otimme avuksi kolme tutkimuskysymystä. Ne olivat ”*minkälaisena Taivalkosken huolitiimiläiset kokevat moniammatillisen yhteistyön* ” ja ”*millainen toiminta Taivalkosken Huolitiimissä tukee tiimiläisten kokemusta työssä jaksamisesta*” sekä kolmas tutkimuskysymys, ”*seurakuntakysymys*”, joka ei ollut vielä tarkentunut tässä vaiheessa. Tuntui, että tehtävä on toisaalta liian yksinkertainen ja toisaalta monimutkainen. Pohdimme erilaisia ratkaisuja, kuten teemahaastattelun

teemojen ottamista mukaan ryhmittelyn avuksi, mutta lopulta siirtelimme yläluokat kuitenkin tutkimuskysymysten alle.

Tutkimuskysymyksiä on siis kolme. Ensimmäinen kysymys *”moniammatillisen yhteistyön kokemuksesta Huolitiimissä”* auttoi muotoilemaan ensimmäisen pääluokan nimeksi *”moniammatillisuuden tuki työssä jaksamiseen”*. Toinen tutkimuskysymys oli *”millainen toiminta Taivalkosken Huolitiimissä tukee tiimiläisten kokemusta työssä jaksamisesta”*. Tästä saatiin toinen pääluokka, joka on *”tiimin tuki työssä jaksamiseen”*. Kolmas tutkimuskysymys muotoutui siis vasta analyysin tässä vaiheessa. Se oli opinnäytetyön alusta saakka kulkenut mukana keskusteluissamme *”seurakuntakysymyksenä”*. Tässä vaiheessa se tarkentui kolmanneksi tutkimuskysymykseksi, joka on *”miten huolitiimiläiset kokevat Huolitiimin ja seurakunnan välisen yhteistyön”*. Kolmannen pääluokan nimeksi saimme aineiston perusteella yksinkertaisesti *”Huolitiimin ja seurakunnan välinen yhteistyö”*. (TAULUKKO 4.)

Abstrahointia eli käsitteellistämistä jatketaan yhdistelemällä luokkia niin kauan kuin se on aineiston sisällön näkökulmasta mahdollista (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111). Kolme pääluokkaa yhdistyivät yhdeksi yhdistäväksi luokaksi. Yhdistävän luokan nimeksi tuli luontevasti *”Huolitiimin työntekijöiden kokemuksia moniammatillisen tiimin tuesta työssä jaksamiseen”*. (TAULUKKO 4.)

## 5 TYÖSSÄ JAKSAMISEN KOKEMUKSIA HUOLITIIMISSÄ

Haastatteluun osallistui 12 huolitiimiläistä. Ryhmähaastatteluissa työntekijät pohtivat moniammatillisuuden, työssä jaksamisen, hiljaisen tiedon ja seurakunnan roolia Huolitiimissä kokemuksiensa perusteella. Suurin osa haastatelluista oli ollut mukana Huolitiimin perustamisesta (2011) lähtien, mutta mukana oli myös tuoreempia tiimiläisiä. Sisällönanalyysin jälkeen aineistosta tärkeimpänä nousi työssä jaksamisen teema Huolitiimissä. Havainnollistaaksemme opinnäytetyön tuloksia, johtopäätöksiä ja kehittämishaasteita piirsimme kuvan Huolitiimin puusta (LIITE 2).

### 5.1 Opinnäytetyön tulokset

Ensimmäinen kappale ”Lyyään viisaat päät yhteen” käsittelee sitä, miten moniammatillisuus tukee työssä jaksamista Huolitiimissä. Toinen kappale ”Mehän se tehhään se työhyvinvointi toinen toisillemme” kertoo työssä jaksamisesta Huolitiimissä. Tiimiläiset pohtivat, mitä toisten tuki heille merkitsee ja mitkä asiat tiimissä tukevat heidän työssä jaksamistaan. Myös hiljaisen tiedon rooli Huolitiimissä tulee esille. Kappale ”Samaan suuntaan varmaan katotaan” kuvaa Huolitiimin ja seurakunnan yhteistyötä, sen mahdollisuuksia ja yhteistyön kynnystä.

#### 5.1.1 ”Lyyään viisaat päät yhteen”

Erilaisista koulutustaustoista ja ammateista huolimatta tai juuri sen takia Taivalkosken Huolitiimissä on tasavertainen vuorovaikutus ja hyvä yhteistyö, mikä tukee työssä jaksamista. Moniammatillisuus nähdään Huolitiimin vahvuutena ja voimavarana.

...meille jokkaiselle koulutus tuo niinku sen oman niinku näkökulman siihen että miten me sitä työtä tehhään ja kuitenkin mä aatelen että se on rikkaus että meillä on näitä niinku erillaisia näkökulmia tulis siihen...



Moniammatillinen yhdessä pohtiminen tuo uusia ratkaisumalleja ja vastuu voidaan jakaa. Haastateltujen mukaan Huolitiimissä on laaja osaaminen ja näkemys, joka nähdään työssä jaksamisen vahvuutena ja voimavarana.

... tarkoitus tavallaan on pohtia jonku perheen tai jonku ongelman niinkö laajasta moniammatillisesta ryhmästä käsin, että pohditaan yhdessä, lyyäään viisaat päät yhteen.

...mutta ei yksin oo kukkaan vastuussa, vaan että yhdessä, mutta että jollain on päävastuu siitä.

Huolitiimissä asioista on puhuttu syvällisemmin ja laajemmin kuin omassa työyhteisössä. Huolitiimi on hyvä työväline, mutta sen kaikkia vaikutusmahdollisuuksia ei ole työntekijöiden mukaan vielä hyödynnetty tarpeeksi. Muuten tiimiläisten välinen yhteistyö tiimin ulkopuolellakin on lisääntynyt ja kynnys ottaa yhteyttä madaltunut. Huolitiimiläiset kokevat kollegiaalisuutta toisiaan kohtaan. Toisilta saa näkökulmia ja suuntaa omaan työhön.

...tavallaan kun tullaan tutummaksi niin se kynnys ottaa muutenki yhteyttä toisiin ja tehdä yhteistyötä niin se on madaltunu.

Ammatillinen arvostus on lisääntynyt Huolitiimin myötä, kun toisten työ ja työpaikat ovat tulleet tutummaksi ja sitä on voinut hyödyntää omassa työssä. Toisaalta pienen kunnan etu on aina ollut se, että työntekijät ovat tulleet tutuiksi, eikä yhteistyö ole ollut kasvotonta.

... huomaa että niitä ratkaisumalleja tulee siellä esille heleposti, siellä pohditaan ja keskustellaan niistä, ei siellä tuppisuina istuta.

Huolitiimiläiset ovat yhtä mieltä siitä, että tiimin ilmapiiri on luottamuksellinen ja avoin. Hyvän ilmapiirin pohjana on vaitiolovelvollisuus, joka velvoittaa luottamuksellisuuteen.

...sataprosenttinen luottamus siihen, että ne asiat ovat siellä. -- meillä kaikilla on korkea ammattietiikka.

Huolitiimiläiset kokevat, että vuorovaikutus tiimissä on tasavertaista. Kaikki tulevat kuulluksi, asioihin voi vaikuttaa halutessaan, eikä tiimissä ole hierarkiaa tai puhejärjestystä.

...että kaikkia ajatuksia pidetään tärkeinä...

Huolitiimissä voi peilata omaa ammatillisuuttaan ja toimintamallejaan. Positiivisella palautteella nähdään olevan voimauttava vaikutus, ja huolitiimiläiset haluaisivatkin lisätä sen osuutta tiimiläisten välillä.

...valitettavan useinhan se on niin että siinä kyllä sitä kielteistä palautetta aina silloin tällöin jostaki suunnasta tulee, mutta sitte että muistetaanko me työntekijöinä antaa toisille sitä myönteistä.

Negatiivisen palautteen sijaan halutaan panostaa myönteiseen palautteeseen, vaikka huolitiimiläiset näkevät myös rehellisen, rakentavan palautteen olevan merkityksellistä ammatilliselle kasvulle.

...voi kasvaa ammatillisesti sitte jos saa sitä semmosta rehellistä palautetta.

### 5.1.2 ”Mehän se tehhään se työhyvinvointi toinen toisillemme”

Yhdessä pohtiminen tuo voimia ja uutta näkökulmaa omaan työhön. Tiimiläiset näkevät sen auttavan osaltaan työssä jaksamiseen. Moniammatillinen keskusteleminen voimauttaa Huolitiimin työntekijää ja ennaltaehkäisee työstressiltä ja uupumukselta. Huolitiimin arvioidaan toimivan jopa vertaistukena, erityisesti yksinäistä työtä tekeville.

...sielä niitä vakavia asioita saahaan yhdessä pohtia ja sitte tosiaan jakaa sitä taakkaa sielä huolitiimissä. Kyllä se jollai tavalla tukkee...

Melkein jokaisella tiimiläisellä on työnohjausta työssä jaksamisensa tueksi, mutta kuten seuraavassa sitaatissa sanotaan, keinoja ei ole koskaan liikaa. Kollegiaalinen tuki vaikuttaa positiivisesti työarkeen ja jaksamiseen.

... koskaan ei liikaan oo niitä konsteja siihen että ainaki ite aattelen että miksei se huolitiimi voi niinkin, siinäkin näkökulmassa nimenomaan toimia, että mites sinä oot jaksanu, miten teillä sielä hurisee, miten pärjäilet?

Työntekijöiden mielestä Huolitiimi säästää aikaa, sillä turhat yhteydenotot ja soittokierrokset jäivät vähemmälle, kun yhteistyökumppaneita tapaa säännöllisesti kasvokkain. Kokoonnutumiset ovat kiireettömiä ja rauhallisia, ja tiimiläiset kokevat, että asioihin voi paneutua niin, että ”muut asiat ovat poissa”.

Saman pöyän ääressä ollaan ja tietään, ettei jokkainen omalla tahollaan hoia sitä sun tätä tietämättä toisistaan mitään.

Huolen ja vastuun jakaminen on Huolitiimin ydinasia. Ne työntekijät, jotka ovat omassa työssään yksin, kokevat saavansa Huolitiimistä kaipaamaansa ammatillista toveruutta. Tapaamiskerroilla on kysely myös kunkin työntekijän ja työpaikan kuulumisia. Toisten jaksamisesta halutaan pitää huolta, ja haastattelussa heitettiin ilmaan kysymys, voisiko Huolitiimissä käsiteltävä yksi huolenaihe olla huoli työntekijän jaksamisesta.

Työtyytyväisyys ja henkilökunnan työssä jaksaminen ja kyllä se varmaan niinkö heijastuu, mehän se tehhään se työhyvinvointi toinen toisillemme, arvostetaan toisia ja hyväksytään...

Kun huoli asiakkaasta herää työntekijän mielessä, tietoisuus Huolitiimistä laittaa käyntiin ajatusprosessin. Työntekijä alkaa työstää mielessään huolen puheeksi ottamista. Huolen puheeksi ottamisen koulutus on tehty helpottamaan tätä prosessia.

Ku joku asia ahistaa eikä itekkään oikein tarkasti tiiä että mikä, sitte jos pitäski niinku tuua tänne niin se pitäs vielä kysyä vanhemmilta niin sittenhän siinä niinkun rupee työstämään tätä asiaa ...

Työntekijöitä pyydettiin nimeämään kolme työssä jaksamiseen liittyvää arvoa Huolitiimissä. Molemmissa haastatteluryhmissä esille tulivat avoimuus ja luottamus. Huolitiimiläisillä on siis hyvin yhtenäinen näkemys siitä, mitkä asiat tiimissä tukevat työssä jaksamista. Muita arvoja, jotka tiimiläiset keskenään vali-

koivat, olivat moniammatillisuus, tasavertaisuus ja toiminnan jatkuvuus. Näitä pidettiin Huolitiimin voimavaroina.

Hiljaisen tiedon osuus Huolitiimissä on hyvin itsestään selvä, ja sitä käytetään tiedostamatta. Avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa hiljaisen tiedon jakamisen. Hiljaisen tiedon jakaminen, erilaiset näkökulmat ja palautteen antaminen koetaan auttavan henkilökohtaisessa ammatillisessa kasvussa.

Tiimissä on mukana pitkän työkokemuksen omaavia ammattilaisia. Osa heistä on asunut ikänsä Taivalkoskella, joten he tuntevat asiakkaansa ja heidän sukunsa pitkältä ajalta. He pystyvät siirtämään kokemuksen kautta tullutta tietoaan toisille tiimiläisille. Toisaalta muualta paikkakunnalle tulleet voivat tuoda uutta tietoa ja raikastaa vakiintuneita toimintatapoja. Huolitiimiläiset näkevät rikkauteena myös tiimiläisten erilaiset työkokemukset, elämäntilanteet, asuinpaikat ja perheet.

...mehän varmaan tuuaan siltä hiljaisen tiedon osa-alueeltaki tiedostamattaanki niitä asioita ja niitä pohdintoja, tässähän just se moniammatillisuus. Ollaan, moniki on vielä pitkän linjan työntekijä, ja on monessa ollu mukana...

Ammattilaisillakin on joskus pelko kysyä toisilta apua ja neuvoja. Huolitiimiläinen voi epäillä, onko oma huoli tai asia tarpeeksi suuri, tai kuvitella olevansa huono työntekijä, jos tarvitsee muilta apua. Osa huolitiimiläisistä kokee tunnetta asiakkaan pettämisestä, vaikka työntekijällä olisi asiakkaan lupa puhua asioista tiimissä. Yleisellä tasolla on vaikea puhua asiakkaan asioista, koska pienessä kunnassa asianosaiset tunnistetaan helposti. Myös luvan kysyminen asiakkaalta jarruttaa työntekijän huolen tuomista tiimiin. Vaikeita asioita ei ole helppo ottaa puheeksi.

...täytyy olla lupa se lupa että sitä sitte saa käsitellä sen se voi olla yks semmonen este tavallaan sille asialle, että ennen ku siitä julkisesti täällä käsitellään, että ollaanhan me joku kerta käsitelty nimettömänä jotaki mutta meidänkin pienet piirit niin äkkiä.

### 5.1.3 ”Samaan suuntaan varmaan katotaan”

Huolitiimissä arvostetaan Taivalkosken seurakunnan toimintaa. Haastateltavat kehuivat seurakunnan toiminnan laajuutta ja tavoittavuutta. Työntekijät kertoivat myös asiakkaidensa kehuneen esimerkiksi seurakunnan kerhoja. Haastattelussa työntekijät pohtivat, että seurakunnan toiminta tavoittaa niitäkin taivalkoskelaisia perheitä, jotka eivät näy kunnan palvelujen piirissä. Esimerkiksi kaikista alle kouluikäisistä lapsista yli puolet hoidetaan kotona, eivätkä he ole silloin kunnan päivähoiton piirissä. Suuri osa näistä lapsista käy kuitenkin seurakunnan päiväkerhossa.

Seurakunnan edustaja tekee yksinäistä työtä, ja on kokenut sen varjopuolet. Hän toivookin saavansa Huolitiimistä tukea ja keinoja työhönsä. Hän voi myös toimia linkkinä seurakunnan ja kunnan välillä, lisätä yhteistyötä ja vähentää molemminpuolisia moniammatillisuuden esteitä. Haastattelun aikana huolitiimiläiset lupasivat sydämellisesti tukea seurakunnan edustajan työssä jaksamista.

Koska Huolitiimiin liittyi vain yksi seurakunnan työntekijä, oli haastattelussa havaittavissa epäilyä siitä, onko yhdellä työntekijällä mainittavasti annettavaa Huolitiimille. Useimmat työntekijät kuitenkin suhtautuivat asiaan laajemmin. He näkivät seurakunnan edustajan tuovan tiimiin uuden näkökulman ja näin lisäävän moniammatillisuutta.

...moniammatillisen puolen siihen lissää. Siihen tiimiin. Ja taas uuden semmosen näkökannan, varmaan ajatusmaalimanki verrattuna tähän meidän kuntasektoriin.

Kunnan ja seurakunnan välillä on kuitenkin jonkinasteinen kynnys, joka tuli esille haastatteluissa. Osa huolitiimiläisistä on aikaisemmin miettinyt, osataanko seurakunnan osaamista arvostaa ja hyödyntää kunnallisessa työssä. Seurakunnan työntekijää ei oltu huomattu pyytää mukaan Huolitiimiin, ennen kuin asia tuli opinnäytetyömme yhteydessä puheeksi.

Niin että ihan oikeasti ollaan unohettu ja siitä ollaan tosi pahoillaan että seurakunta löyty vasta nyt.

Kysyimme tiimiläisiltä, kuinka hyvin he tuntevat Taivalkosken seurakunnan toimintaa asteikolla 1–5, ja vastausten keskiarvoksi tuli 3,2. Vastausten välillä oli hajontaa 4,9 ja 2 välillä. Yleisin vastaus oli 3. Kunnan ja seurakunnan välisen kynnyksen syyksi ehdotettiin kunnan ja seurakunnan erillään olemista, yleistä seurakunnasta ja kirkon instituutiosta vieraantumista sekä seurakunnan itsensänselvyytenä pitämistä.

Huolitiimiläisten mukaan seurakunnalla voisi olla useinkin jotakin henkistä apua annettavana Huolitiimin huolenaiheisiin. Huolitiimiläiset näkevät seurakunnan mukaan liittymisen positiivisena asiana ja odottavat innolla ja uteliaana yhteistyön alkamista. Uuden tahon liittymisen oletetaan myös aiheuttavan Huolitiimin sisällä keskustelua.

...on se meille kuitenkin semmonen uus juttu että kyllä se varmaan meillä pitää niinkö yhdessä hänen kanssa vähän miettiä että mikä se rooli siinä huolitiimissä on tai miten hän sen kokkee...

Tiimiläisten mukaan seurakunta voi tuoda Huolitiimiin lisää tarpeellista tietoa, resursseja sekä hengellistä tukea työntekijöiden työssä jaksamisen hyväksi. Yhteistyön toivotaan lisääntyvän kunnan ja seurakunnan välillä, koska päämäärä, lapsen ja perheen hyvinvointi, nähdään yhteisenä.

...sama se tavoite on meillä ja seurakunnalla lapsi ja perhetyössä se tavoite on lapsen ja perheen hyvinvointi, niin samaan suuntaan varmaan katotaan.

## 5.2 Tulosten vertailua aikaisempiin tutkimuksiin

Huolitiimissä on meneillään Lapsen hyvä arki 2 -hankkeen kautta tullut kehittämisvaihe, jonka tavoitteena on moniammatillisen kumppanuuden ja yhteistyökäytäntöjen kehittäminen sekä varhaisen tuen yhteistyöprosessien mallintaminen Huolitiimissä. Näitä tavoitteita tavoitellaan edelleen selkiyttämällä tiimin työskentelyä ja toimintatapoja. Organisaation kehittymiselle voidaan luoda uusia mahdollisuuksia, kun otetaan työntekijöiden oppimisresurssit, mielipiteet ja ideat käyttöön (Pehkonen 2010, 44). Huolitiimi on ollut toiminnassa reilun vuoden ja

huolitiimiläisillä on kova tahtotila toiminnan kehittämiseen. (Birgitta Ojala, henkilökohtainen tiedonanto 19.9.2012; Lapsen hyvä arki-hanke 2012.)

Taivalkosken Huolitiimin arvoista avoimuus on hyvä lähtökohta työhyvinvoinnin kehittämiseksi tavoiteltaessa työssä jaksamista, koska Viljakaisen (2009, 35–36) tutkimuksen mukaan tiimityöllä on merkitystä työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen tai jaksamattomuuteen. Avoin ilmapiiri lisää työmotivaatiota. Huolitiimissä halutaan lisätä rakentavan ja positiivisen palautteen vaihtoa, jolla Viljakainen toteaaakin olevan yhteys työhyvinvointiin, erityisesti työmotivaatioon sekä työssä jaksamiseen. (Viljakainen 2009, 35–36.)

Tiimityön kehittäminen on tärkeää, jotta tiimi toimisi parhaalla mahdollisella tavalla päämääränsä hyväksi. Työntekijät ovat vastuussa itsensä kehittämisestä. Työnantaja taas on vastuussa siitä, että työolot ja työ ovat mielekkäitä. Hyvinvoinnin tuottaminen on siis työntekijän ja työnantajan yhteinen matka, jossa molemmat osapuolet mahdollistavat toistensa menestymisen. (Leskinen & Hult 2010, 79–80.)

Nieminen (2012) tutki opinnäytetyössään diakonian ammattilaisten kokemuksia oman työn kehittämisestä. Hän totesi kehittämistoimintaan osallistumisen lisänneen tiimin jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tiimin jäsenten välille kasvanut luottamus ja halu saavuttaa yhteiset tavoitteet eivät edellyttäneet edes esimiesten erityistä tukea, koska heillä oli motivaatiota suoriutua myös muutoksia vaatineista tehtävistä. (Nieminen 2012, 3, 73).

Tämän opinnäytetyön haastattelujen perusteella Huolitiimi on todellinen tiimi: jäsenillä on toisiaan täydentäviä tietoja ja taitoja (Pirnes 2002, 45–46), joita myös hyödynnetään Huolitiimissä. Huolitiimissä on vielä haastetta tasavertaiseen sitoutumiseen esimerkiksi huolen puheeksi ottamisesta asiakkaiden kanssa.

Moniammatillisen yhteistyön ydin on se, että asiat nähdään erilaisina, kun tullaan eri aloilta (Veijola 2012). Pienemmissä seurakunnissa yhteistyökumppanit on haettava muista seurakunnan työntekijöistä, naapuriseurakuntien kollegoista

tai yhteistyöverkostoista. Taivalkoskella tämä toteutuu seurakunnan työntekijän tullessa mukaan Huolitiimin toimintaan. Helinin ym. mukaan asiakkaan tilannetta pohtiva työntekijä voi konsultoida työtovereitaan tai kollegoita yhteistyöverkostossa. Näin hän pystyy löytämään ratkaisuja ongelmatilanteisiin sekä jaksamaan paremmin. (Helin, Hiilamo & Jokela 2010, 53.)

”Luottamuksellinen työskentelyilmapiiri mahdollisti vertaistuen saamisen toisilta työntekijöiltä” (Nieminen 2012, 73). Huolitiimin luottamuksellinen ilmapiiri tulee vahvasti esille tämän opinnäytetyön tuloksissa. Huolitiimi on joillekin työntekijöille työyhteisön korvike silloin, kun omaa työyhteisöä ei ole. Tiimiä rinnastetaan jopa vertaistukeen. Huolitiimissä on Laimion ja Karnellin (2010) tutkimuksen mukaisia vertaistoiminnan aineksia, joita ovat kokemuksellinen asiantuntijuus ja toisen ihmisen tasa-arvoinen kunnioittaminen. Kun ihmiset jakavat samankaltaisia kokemuksia keskenään, heidän sisäiset voimavaransa tulevat käyttöön. Tämä synnyttää eheyttävää ja jaksamista tukevaa vuorovaikutusta sekä lisää ihmisten hyvinvointia. (Laimio & Karnell 2010, 11–12.)

Niemisen tutkimustulokset osoittavat, että työskentelytilanteiden ”epämuodollisuus” ja dialogisuus mahdollistavat myöhemmässä vaiheessa mukaan tulleiden työntekijöiden liittymisen mukaan kehittämistoimintaan. Työntekijät kokevat yhteiset työskentelytilanteet tärkeinä tiedon ja hiljaisen tiedon vaihdon paikkoina. He näkevät nämä tilanteet myös tärkeinä tutustumisen ja verkostoitumisen, eli ammatilliset rajat ylittävän yhteistyön, mahdollisuuksina. (Nieminen 2012, 73.)

Työyhteisön tiedonkulku vaikuttaa ilmapiiriin. Jos avoimessa työilmapiirissä annetaan ja vastaanotetaan tietoa johdonmukaisesti, vähentää se työntekijöiden muutosvastarintaa ja lisää viihtyvyyttä työpaikalla. (Aaltonen 2007, 45.) Huolitiimiläisten pelko siitä, että ”oonko määhän ihan pöljä, kun mun pitää kysyä” on Kontion (2010, 10) mukaan aiheetonta. Hän näkee asioiden jakamisessa positiivisen moniammatillisuuden mahdollisuuden. Moniammatillisen tiimin jäsenet voivat uudistaa asiantuntijuuttaan tuomalla rohkeasti oman näkemyksensä esille yhteiseen arviointiin, asiantuntijoiden vuoropuheluun. (Kontio 2010, 10.)



Uusi huolitiimiläinen otettiin haastattelutilanteessa avosylin vastaan tiimiin, ja odotukset yhteistyölle olivat korkealla. Aiemminkin uudet tulokkaat olivat kokeneet päässeensä nopeasti sisälle tiimiin. Haastattelun aikana koimme, miten Huolitiimin avoin tiedottaminen tiimin toiminnasta, tavoitteista ja tehtävistä helpotti uuden työntekijän astumista mukaan tiimin toimintaan. Tiedon kertaaminen teki tietoa ja hiljaista tiedon osaamista näkyväksi myös muille tiimiläisille.

Hiljaisen tiedon tunnistaminen arjen työelämässä on vaikeaa, koska asiat muuttivat osaamisen ja taitojen kehittymisen myötä niin automaattisiksi, ettei niihin kiinnitetä enää huomiota. Kun hiljaista tietoa ei osata tunnistaa, sitä ei voida myöskään välittää helposti toisille työntekijöille työyhteisössä. (Moilanen 2008, 235.) Kuusisto-Niemen ja Kääriäisen (2005) mukaan juuri hiljainen tieto antaa vahvan eettisen velvollisuuden työntekijälle tehdä näkyväksi sen, mitä hän työssään havainnoi ja ajattelee. Pelkkä puhuminen hiljaisesta tiedosta tulisi lopettaa ja tieto pitäisi tehdä näkyväksi. Tiedon avoin reflektointi sosiaalityössä mahdollistuu tuottamalla työhön liittyvät asiat puheeksi, sanoiksi ja teksteiksi. Hiljaisesti tiedetyt asiat on siis saatava näkyviin ja se onnistuu vain jakamalla. Mitä enemmän työyhteisössä on piilossa hiljaista tietoa, sitä hallitsemattomampaa ja ennakoimattomampaa työyhteisön toiminta on. (Kuusisto-Niemi & Kääriäinen 2005, 452–460.)

Huolitiimissä on monia ”pitkän linjan ammattilaisia”. Näillä työntekijöillä on pitkä työkokemus ja paljon hiljaista tietoa. Osa hiljaisesta tiedosta on tullut elämäkokemuksen myötä. Huolitiimiläiset siirtävät hiljaista tietoa toisilleen tiedostaen ja tiedostamattaankin. Haastattelutilanteessa kuulimme, miten tietoa siirrettiin uudelle huolitiimiläiselle tiedostaen, mutta sana ”tiedostamatta” jäi vaivaamaan mieltämme. Tarkoittaako se, että Huolitiimissä pidetään hiljaista tietoa itsestään selvänä, kuten Moilasan (2008) tutkimus osoittaa?

Nieminen (2012, 73) sanoo tiimityöskentelytilanteiden olevan tärkeitä tiedon ja hiljaisen tiedon vaihdon paikkoina. Hiljainen tieto leviää parhaiten, kun työntekijät tekevät työtä yrityksen sosiaalisissa rakenteissa määritellysti työpareittain (Droege & Hoobler 2003, 50–64). Lewinin ja Crossin (2004, 1477–1490) mukaan tiiviit ja vahvat siteet työtovereiden välillä saattavat merkitä sitä, että tiedon

siirtäminen heidän välillään on heikkoa. Syyksi tähän Lewin ja Cross kertovat toisilleen läheisten työntekijöiden työskentelyn samalla alalla. Silloin työntekijöillä on paljon päällekkäistä tietoa. Huolitiimissä osa työntekijöistä on toisilleen tuttuja pitkältä ajalta, jolloin helposti oletetaan, ettei kaikkea ”perustietoa” tarvitse siirtää. Kuitenkin juuri se ”perustieto” voi olla hiljaista tietoa, jota toisella ei olekaan, vaan se pitää siirtää. Tutkijoiden (Lewin & Cross 2004) mukaan paras tilanne tiedon siirtämiseen olisi, jos työparin välillä olisi heikot siteet, mutta luja luottamus. Keskinäinen luottamus auttaa hiljaisen tiedon siirtämisessä. Heikot siteet vaikuttavat siten, että jos työskentelyparit eivät ole keskenään muuten tuttuja, se auttaa kertomaan toiselle niitäkin asioita, joita itse pitää itsestäänselvyytenä. (Lewin & Cross 2004, 1477–1490.) Oletamme, että Lewinin ja Crossin teoria kertautuu sitä mukaa, mitä useampi ihminen työskentelee tiimissä. Siispä Huolitiimissä pitäisi kiinnittää erityistä huomiota hiljaisen tiedon esille tuomiseen.

Haastattelussa mielipide-erojen tarkastelu vaatii tarkkaa analyysiä, sillä kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa eriäviä mielipiteitä esitetään verhotusti esimerkiksi ironian keinoin (Pietilä 2011, 222). Huolitiimissä syntyi naurua ja ironiaa esimerkiksi silloin, kun keskustelussa ehdotettiin positiivisen palautteen antamista muille huolitiimiläisille. Keskustelussa vilahtivat lauseet ”taivalkoskelaiset eivät kehu” ja ”kehu kaveri päivässä” hymyssä suin. Myös Huoli puheeksi -menetelmän käytöstä kysyty kysymys aiheutti naureskelua, koska menetelmä ei ollut kaikille ihan tuttu. Melkein kaikki ovat saaneet koulutuksen Huoli puheeksi -menetelmän käyttöön, mutta jostain syystä kaikki eivät ole käyttäneet sitä systemaattisesti. Kuitenkin ryhmässä oltiin yhteisesti sitä mieltä, että menetelmä voisi olla toimiva.

Taivalkosken kokeneiden työntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttaa se, että he saavat työssään ilmaista mielipiteensä avoimesti (Alatalo 2012a). Huolitiimiläiset ovat tiedostaneet omien asenteidensa, pelkojensa ja ennakkoluulojensa vaikutuksen työskentelyyn. He keskustelivat myös yhteistyön peloista ja esteistä avoimesti, joka auttaa Huolitiimiä kehittymään moniammatilliseen yhteistyöhön, kuten Veijolan (2012) puheenvuoro Koillismaan ajankohtaisfoorumissa vakuuttaa. Moniammatillisuus nähdään Huolitiimin tärkeänä voimavarana.

Helinin ym. (2010, 65, 69) mukaan työkokemuksessa kertynyt intuitiivinen tieto ja ammattitaito tuovat osaamista työhön. Juuri tämä työkokemuksessa kertynyt hiljainen tieto näkyy erityisesti intuition käytössä. Helinin ym. mukaan lisä- ja täydennyskoulutuksella voidaan saada vielä lisää uusia välineitä työskentelyyn. (Helin ym. 2010, 65, 69.)

Alatalo (2012b) on tehnyt pro gradun Taivalkosken sosiaali- ja terveystoimen kokeneiden työntekijöiden työtyytyväisyyden rakentumisesta. Organisaation toimivat rakenteet antavat työtyytyväisyydelle kehyksen. Tärkeimpiä tuloksia ovat työn monipuolisuus ja merkityksellisyys, jota vahvistaa asiakkailta saatu myönteinen palaute. Työpaikkojen hyvä me-henki vaikuttaa siihen, että työntekijät saavat vaikuttaa omaan työhönsä ja kertoa mielipiteensä avoimesti. Nämä luovat hallinnan tunnetta kiireiseen työhön. Yhteisöllisen työyhteisön ilmapiiriä kuvataan avoimeksi ja turvalliseksi, mikä lisää työtyytyväisyyttä. Lisäksi tutkimuksen tuloksissa nousee esille esimieheltä saatava tuki ja kannustus, tiedon saaminen ja koulutusmyönteisyys. Työkavereilta saatu tuki koetaan tärkeänä, ja tuen antaminen työkaverille lisää työtyytyväisyyttä. (Alatalo 2012b; Mainio 2012.)

Taivalkosken sosiaali- ja terveystoimen kokeneiden työntekijöiden kokemukset ovat osittain samoja, mitä moniammatillinen Huolitiimi tavoittelee työssä jaksamisen tueksi. Eroakin Alatalon (2012b) tutkimuksesta löytyy verrattuna Huolitiimiin. Selkeä työnjako kokeneiden työntekijöiden mukaan helpottaa työn tekemistä ja auttaa keskittymään omaan vastuualueeseen. Tämä taas koetaan Huolitiimissä moniammatillisuuden esteeksi, koska laaja-alainen yhdessä pohtiminen on yksi Huolitiimin perustehtävistä. Tiimiläiset kokevat, että Huolitiimissä on puhuttu asioista syvällisemmin ja laajemmin kuin omassa työyhteisössä. Huolitiimin toimivuuden kannalta koetaan, että katsetta tulisi siirtää omasta työstä yhteiseen tekemiseen.

Samaa mieltä ovat seurakuntien diakoniajohtajat. Heidän mielestään työyhteisöön olisi löydettävä kokonaan uusi toimintakulttuuri. Yksin tekemisestä tulisi päästä yhteiseen tekemiseen niin, että työtä ohjaisivat yhteiset toimintaperiaatteet. Niiden lisäksi työssä jaksamisen kannalta tärkeitä asioita olisivat työn prio-

risoiminen, yhdessä vastuun kantaminen ja asioiden puheeksi ottaminen. Etenkin työstä nousevan tunnekuorman jakamista ja esimiehen tukea diakoniajohtajat pitävät tärkeänä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009.)

Aiemmin tutkituissa teorioissa on kaksi täysin erilaista näkökulmaa esimiehen roolista tiimeissä. Nieminen (2012, 73) ja Karppinen (2011, 55–61) väittävät, että tiimin jäsenten välille kasvanut luottamus ja halu saavuttaa yhteiset tavoitteet eivät edellytä edes esimiesten erityistä tukea, koska heillä on motivaatiota suoriutua myös muutoksia vaatineista tehtävistä kehittäessään työtään. Alatalon (2012b) tutkimuksessa taas nousee esille esimieheltä saatava tuki kokoneiden työntekijöiden työtyytyväisyydessä. Samoin Meskasen (2011) mukaan erityisesti esimiesten palautetta toivotaan enemmän. Toisaalta Niemisen tutkimuksessa tutkitaan diakonian ammattilaisten kokemuksia, ja diakoniatyöntekijät ovat olleet perinteisesti itsenäisen, yksinäisen työn tekijöitä. Omaan työhön vaikuttaminen on kummassakin tutkimuksessa (Nieminen 2012, 73; Karppinen 2011, 55–61) työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä. Tämän opinnäytetyön mukaan kaikki huolitiimiläiset ovat tasavertaisia ja Huolitiimissä ei ole hierarkiaa.

Uuden väitöstutkimuksen mukaan "Vanhempien työ, työn siirräntä kotiin ja lasten hyvinvointi – kohtaamisia tuulikaapissa" mukaan vanhempien työpäivän tunnelma välittyy lapselle jo tuulikaapissa. Tutkija Vasikkaniemi on havainnut, että vanhempien kokemukset omasta työstään vaikuttavat lapsiin jopa enemmän kuin vanhempien kasvatustyyli. Varsinkin vanhempien negatiiviset kokemukset työstään aiheuttivat lapsille ahdistuneisuutta ja ärtyneisyyttä. Vanhempien tyytymättömyys työhön ja uupumisasteinen väsymys näyttivät vaikuttavan suoraan lasten hyvinvointiin. Äitien kokemus epäitsenäisestä työstä ja aikapaineesta sekä isien kokema vähäinen tuki työssään ovat yhteydessä kielteisiin työn kokemuksiin perheissä. (Ihanainen-Alanko 2013, 6.) Haapalan (2008) tutkimuksen mukaan nykypäivän työ ja sitä kautta vanhempien työ voivat omalta osaltaan vaikuttaa lasten pahoinvointia lisäävästi. Eräs parhaista voimavaroista työhön ja työssä jaksamiseen on toimiva perhetilanne (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009, 14). Työssä jaksamista tukevat tiimit työpaikoilla parantaisivat sekä työntekijän että työntekijöiden perheiden hyvinvointia.

## 6 POHDINTA

Seurakunnan työntekijä, joka Huolitiimiin liittyi, oli ensimmäisen kerran mukana Huolitiimissä opinnäytetyön ryhmähaastattelun aikana. Hän sai muilta tiimiläisiltä paljon tietoa Huolitiimin historiasta ja tehtävästä, ja uskomme haastattelun olleen hänelle hyvä katsaus Huolitiimin toimintaan ja mahdollisuuksiin. Haastattelussa oli aistittavissa hyvä ilmapiiri sekä Huolitiimin hyvät arvot, avoimuus ja luottamus, ja seurakunnan työntekijä toivotettiin sydämellisesti tervetulleeksi joukkoon. Havaitsimme, että vaikka seurakunnan mukaan tuleminen oli nopeaa, eikä siihen ollut liiemmin valmistauduttu, yhteistyön alkamisen ilo oli molemminpuolinen. Samalla tilanteessa tapahtui hiljaisen tiedon siirtoa.

Huoli puheeksi -menetelmän avulla on helpompi ottaa vaikeita asioita puheeksi. Menetelmään liittyvän lomakkeen avulla työntekijä muistaa kysyä kaiken oleellisen. Voisikohan Huoli puheeksi -menetelmää käyttää apukeinona myös Huolitiimin palaverissa, jos puheeksi ottaminen jonkun perheen asioista on työntekijälle vaikeaa perheen luvasta huolimatta? Lomakkeen avulla huolesta puhuminen voisi olla helpompaa, ja työntekijä voisi perustella huolensa itselleen ja muille.

Vaitiolovelvollisuus on Huolitiimin voimavara, koska se tuo luottamusta ja turvallisuutta. Vaitiolovelvollisuus antaa suojaa, mutta samalla se on este avoimuudelle ja Huolitiimin toiminnalle. Huolitiimiläiset ovat ammattilaisia, ja Huolitiimissä on tiimiläisten mukaan sataprosenttinen luottamus. Laki estää asioista puhumisen spontaanisti. Voisivatko kaikki asiakkaat allekirjoittaa systemaattisesti luvan keskustella heidän asioistaan Huolitiimissä tarpeen vaatiessa? Terveyskeskuksessa ja sairaalassa kysytään lupa tietojen antamiseen muille hoitaville tahoille silloinkin, kun varsinaista tarvetta ei ole vielä ilmennyt. Samalla tavalla Huolitiimi voisi pyytää luvan asiakkaan asioiden käsittelyyn tiimin työntekijöiden jokaiselta asiakkaalta. Silloin spontaani huolen puheeksi ottaminen voisi toteutua. Se voisi toimia asiakkaan parhaaksi ja huolitiimiläisten työssä jaksamisen tukena.

Osalla Huolitiimin työntekijöistä on ollut jonkin verran epäluuloisuutta tiimiä kohtaan, johtuen aiemmista huonoista tiimityöskentelykokemuksista. Huolitiimi koetaan kuitenkin ”erilaisena”, toimivana tiiminä.

... epäluuloisuus eri ammattiryhmien välillä. Niin on kokemuksia semmosistaki palavereista, jotka on ollu aika mykkiä, joissa on ollu tämmönen luottamuspula ja monet asiat vaikuttaneet. Että semmonen on niinkun pikkusen taustalla, että tää on semmonen erilainen kokemus tämä Huolitiimi.

Opinnäytetyön prosessin aikana työn aihepiiristä tuli vastaan joitakin asioita, joita voisi vielä pohtia uudelleen. Eräs pieni, mutta merkittävä yksityiskohta liittyy Huolitiimin nimeen. Kun kerroimme lähipiirille ja tuttaville opinnäytetyöstämme ja Huolitiimistä, tiimin nimi herätti joissakin ihmisissä negatiivisia tunteita ja hämmennystä. Minkä vuoksi lastensuojelun tiimin nimi on negatiivissävytteinen? Olisiko Huolitiimille olemassa joku positiivisempi nimi? Asiakkaiden mielikuva tiimistä voisi olla alusta asti myönteisempi, ja lupa asiakkaan asioiden käsittelylle tiimissä voisi tulla helpommin. Huolitiimiläiset ideoivat toiminnan laajentamista tekemällä Huolitiimiä tutuksi Taivalkoskella. Huolitiimin tunnettavuuden lisääntytyä mielikuva tiimistä voisi olla sen suuntainen, että kaikki sosiaali- ja terveystieteiden asiakkaiden asiat voisivat mennä automaattisesti tiimiin, ja lupa asioiden käsittelylle olisi rutiinia.

## 6.1 Opinnäytetyön eettisyys

Tuomi ja Sarajärvi (2009) kirjoittavat, että yleistäen ihmisoikeudet muodostavat ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisen perustan. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten arvioinnissa. Tutkittavien suojaan kuuluu saada tietää etukäteen tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät ja mahdolliset riskit. Tutkimukseen tulee osallistua vapaaehtoisesti. Tutkimustiedot ovat luottamuksellisia eli niitä ei luovuteta ulkopuolisille, eikä käytetä muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. Osallistujat osallistuvat ni-

mettöminä ja nimettömyys säilytetään läpi tutkimuksen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131–132.)

Koska tutkimusaiheen valinta on jo eettinen kysymys (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129), tavoitteenamme oli miettiä työssä jaksamista tukevia asioita jo opiskeluaikana. Meille oli myös alusta asti tärkeää kuulla Huolitiimin työntekijöiden omia kokemuksia työssä jaksamiseen liittyvissä asioissa. Haastattelun alussa korostimme tätä opinnäytetyön tarkoitusta. Huolitiimin kehittäminen sen työntekijöiden kokemusten näkökulmasta on huolitiimiläisten omaksi parhaaksi.

Olimme sopineet haastattelun hyvissä ajoin etukäteen kaikille sopivaan ajankohtaan. Haastattelu tapahtui fyysisesti tutussa paikassa haastateltavien omalla maaperällä. Varmistimme, että kaikki osallistuivat vapaaehtoisesti haastatteluun. Haastattelusta sai vielä ennen sen alkamista kieltäytyä, mutta kukaan ei kieltäytynyt, vaikka monella olisi varmasti ollut muuta tehtävää. Haastattelu oli haastateltavien työaikaa, mikä varmasti helpotti tehtäväämme.

Pyrimme pitämään mielessämme läpi koko analysoinnin ajan, etteivät haastateltavien sanomat asiat henkilöidy. Tällainen menettely takasi sen, että tulokset olivat eettisesti oikein. Pienen paikkakunnan haaste tälle opinnäytetyölle oli kuitenkin se, että kaikki tunsivat toisensa. Lisäksi se, että seurakunnasta tuli mukaan Huolitiimiin vain yksi henkilö, vaikeutti opinnäytetyön eettisyyttä tältä kohdalla. Pyrimme kuitenkin ottamaan esimerkit alkuperäisistä ilmauksista niin, ettei niistä voi tunnistaa henkilöllisyyksiä.

## 6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata Taivalkosken Huolitiimin työntekijöiden kokemuksia siitä, miten moniammatillinen tiimi tukee tiimiläisten työssä jaksamista. Tavoitteena oli myös kerätä kokemuksia Huolitiimin toiminnasta työntekijälähtöisen kehittämisen näkökulmasta. Huolitiimin työntekijöiden kokemukset ovat heidän aitoja, omia kokemuksiaan moniammatillisesta yhteistyöstä, työhyvinvoinnista työssä jaksamisen näkökulmasta, hiljaisesta tiedosta sekä

Huolitiimin ja seurakunnan välisestä yhteistyöstä. Koko opinnäytetyöprosessin ajan pyrimme pitämään työntekijälähtöisyyden johtotähtenä, opinnäytetyön tuloksiin asti.

Olimme kokeneet työssä jaksamisen teeman tärkeäksi koulutuksemme alusta asti. Tulevina sosiaalialan ja kirkon alan ammattilaisina halusimme saada työkaluja itsellemme ja muille työssä jaksamisen tueksi. Työssä jaksaminen, moniammatillisuus, työhyvinvointi ja hiljainen tieto ovat monitahoisia käsitteitä, jotka ovat avautuneet meille opinnäytetyön tekemisen aikana. Opinnäytetyön prosessin myötä olemme oppineet kiinnittämään niihin huomiota myös harjoittelupaikoissamme, aidoissa sosiaali- ja kirkon alan työympäristöissä. Haastatteluisa esiin tullut lausahdus ”mehän se tehhään se työhyvinvointi toinen toisillemme” on mielestämme konkreettisesti totta – työyhteisön hyvinvointi muodostuu pitkälti työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta. Opiskelijakin saa harjoittelujaksosta sitä enemmän irti, mitä parempi suhde hänellä muodostuu työyhteisöön. Olemme huomanneet, että työssä jaksamisesta, moniammatillisuudesta ja hiljaisesta tiedosta voi jatkuvasti oppia lisää.

Ennako-oletuksemme opinnäytetyön tuloksista kävivät toteen. Emme kuitenkaan osanneet etukäteen ajatella, että saisimme nähdä omin silmin ryhmähaastattelussa voimaannuttavia työssä jaksamisen ja vertaistuen elementtejä. Opinnäytetyön haastattelussa eräs huolitiimiläisten varovainen toive oli kehittyä antamaan positiivista palautetta toisilleen. Kehittämistoive alkoi heti toimia käytännössä: saimme haastattelumme aikana kuulla tiimiläisten antavan toisilleen tukea sekä kaunista ja luontevaa palautetta.

Ryhmähaastattelu on tehokas menetelmä tiedon keruuseen, koska siinä tieto kerätään yhtä aikaa monelta ihmiseltä (Hirsjärvi ym. 2007, 205). Pietilän mukaan yksilö- ja ryhmähaastattelut tuottavat erilaista aineistoa erilaisen vuorovaikutustilanteen vuoksi (Pietilä 2011, 215). Opinnäytetyön ryhmähaastattelussa saimme vastauksiksi yleisemmän tason mielipiteitä. Yksilöhaastattelu olisi luultavasti antanut henkilökohtaisempaa tietoa ja haastateltavat olisivat uskaltaneet olla avoimempia. Hirsjärven ym.(2007, 206) mukaan ryhmä voi jopa estää kielteisten asioiden esiintuloa ryhmän kannalta, jos ryhmässä on dominoivia henki-



löitä. Nämä voimakkaat persoonat voivat ohjailta keskustelun suuntaa. Ryhmässä voi olla myös auttavia osapuolia, jotka voivat korjata väärinymmärryksiä ja auttaa muistamisessa.

Valitsimme ryhmähaastattelun kuitenkin juuri sen vuorovaikutuksen erilaisuuden vuoksi. Halusimme tiimiläisten käsittelevän Huolitiimin asioita ryhmän jäsenenä. Ryhmäkeskustelussa haastateltavat muodostavat yhdessä jaettua ymmärrystä yksilöllisistä kokemuksista, käsityksistä ja uskomuksista, joka edellyttää erilaisten mielipiteiden ja ajattelutapojen vertailua ja eroavaisuuksista käytävää keskustelua (Pietilä 2011, 215). Pietilä väittää, että prosessin analysointi on tärkeämpi kuin tulos (Pietilä 2011, 217). Ajatus Huolitiimistä työssä jaksamisen paikana voi laittaa liikkeelle pitkän aikavälin prosessin tiimiläisten ajatuksissa. Tämä mahdollistaa Huolitiimin toiminnan kehittymisen yhä paremmin työssä jaksamisen suuntaan.

Opinnäytetyön haastattelut analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Tämä tarkoitti sitä, että jo haastattelukysymyksiä tehdessämme pyrimme viimeiseen asti välttämään valmiita vastauksia. Huolitiimin työntekijöille haluttiin antaa mahdollisuus kertoa itse oma näkemyksensä Huolitiimistä ja sen kehittämisestä, kuitenkin valittujen teemojen sisällä. Jotta työntekijöiden ääni kuuluisi mahdollisimman muuttumattomana opinnäytetyössä, halusimme, että tekstissä on paljon sitaatteja. Nauhoitimme haastattelun ja kirjoitimme sen sanasta saan kahden päivän aikana heti haastattelun jälkeen, etteivät asiat ehtisi unohdeta. Ryhmähaastattelun haaste oli sen purkamisessa – haastateltavat puhuivat välillä yhtä aikaa, joten osa sanoista jäi kuulematta ja kirjoittamatta. Hävitimme nauhoitetun aineiston opinnäytetyön valmistuttua.

Teimme haastattelun analyysin kaikki vaiheet yhdessä pohtien. Jokaisesta analyysin vaiheesta teimme esimerkkitaulukon, josta analyysin kulkua voi tarvittaessa palata tarkastelemaan. Kirjoitettuaamme analyysin raportiksi otimme aiemmin tutkittua tietoa vertailukohteeksi opinnäytetyöllemme. Erottelimme, mikä opinnäytetyössä oli samaa ja mikä erilaista kuin aiemmissa tutkimuksissa. Keskustelimme paljon haastattelusta nousseista asioista, joka auttoi meitä saamaan tuloksia sanoiksi. Lopuksi otimme visuaaliseksi tueksi puun (LIITE 2.),

jonka avulla hahmottelimme opinnäytetyön tärkeimmät tulokset, kehittämishaasteet ja johtopäätöksen.

Opinnäytetyömme tuloksia voi soveltaa suoraan kaikkien pienten paikkakuntien moniammatillisiin tiimeihin, joissa suurin osa työntekijöistä on tullut tutuksi ilman tiimiäkin. Suurempien paikkakuntien tiimeissä työntekijät voivat olla toisilleen tuntemattomia ja työn alkuun saattaminen voi viedä enemmän aikaa. Toisaalta suurempien paikkakuntien tiimeissä, joiden työntekijöillä voi olla heikommat keskinäiset siteet, hiljaisen tiedon jakaminen voi sujua hyvin, jos saadaan aikaan luja luottamus. Avoimuus ja luottamus syntyvät pikkuhiljaa

Taivalkosken Huolitiimi on ollut toiminnassa reilun vuoden ja kaikki elementit moniammatilliseen työssä jaksamisen tukeen ovat olemassa ja osittain käytössäkin. Tämä voi johtua juuri siitä, että suurin osa huolitiimiläisistä tuntee toisensa muutenkin. Toisaalta haastattelussa todettiin, että oli eri asia tuntea toinen ihminen siviilissä kuin huolitiimissä. Ihmisen ammatillisen puolen näkee tiimissä.

Uskomme, että opinnäytetyö ja sen aihe ovat käynnistäneet huolitiimiläisissä ajatusprosessin omasta työssä jaksamisestaan. Työmme tulosten myötä työntekijät voivat kiinnittää huomion oikeisiin asioihin hyvän työssä jaksamisen kannalta: niihin, joita kannattaa säilyttää, ja niihin, joita vielä kannattaa kehittää eteenpäin. Koska kehittämistoiminnan yhteydessä syntyy uutta tietoa ja toisaalta pystytään hyödyntämään monenlaista tietämystä, voidaan kehittämisessä nähdä mahdollisuus tehdä tiimiläisten hiljaista tietoa näkyväksi yhteisen päämäärän, työssä jaksamisen tueksi.

Johtopäätös on, että Taivalkosken moniammatillinen Huolitiimi tukee työntekijöiden työssä jaksamista erityisesti huolen jakamisen saralla. Suurinta hyötyä tästä näyttäisivät saavan yksinäisen työn tekijät. Huolitiimillä on vankka, yhteinen arvopohja työssä jaksamiseen; se muodostuu moniammatillisuuden tuomasta laajasta perspektiivistä sekä keskinäisestä luottamuksesta, avoimuudesta ja tasavertaisuudesta. Hiljaisen tiedon merkitystä työssä jaksamiselle ei vielä tiedosteta Huolitiimissä tarpeeksi. Salassapidon ja huolen puheeksi ottamisen ristiriita pitäisi avata yhdessä pohtimalla. Huolitiimissä on työkalut hyvään työs-

sä jaksamisen tukeen valmiina. Tämä opinnäytetyö voi olla apuna työkalujen käyttöön ottamisessa.

Jatkotutkimushaasteena Huolitiimistä voitaisiin tehdä pienimuotoinen pitkittäistutkimus, jolla kartoitettaisiin Huolitiimin ja seurakunnan välisen yhteistyön toimivuutta ja kehittymistä. Toinen jatkotutkimushaaste voisi olla se, miten työskentelytapojen kehittäminen Huolitiimissä vaikuttaa työntekijöiden työssä jaksamiseen ja hiljaisen tiedon jakamiseen tiimissä.

## LÄHTEET

- Aaltonen, Jutta 2008. Työmotivaatio terveydenhuollossa – tapaustutkimus seitsemässä kirurgisessa yksikössä. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Vaasan yliopisto. Hallintotieteiden tiedekunta. Pro gradu –työ.
- Alatalo, Kirsi 2012a. Sosiaali- ja terveysjohtaja, Taivalkosken kunta. Taivalkoski. Henkilökohtainen tiedonanto 19.9.
- Alatalo, Kirsi 2012b. Kokeneiden työntekijöiden työtyytyväisyyden rakentuminen – tapaustutkimus Taivalkosken sosiaali- ja terveystoimesta. Hallintotiede. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -työ.
- Alasuutari, Pertti 2001. Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Anolin, Saira 2013. Diakoniatyössä jaksaminen – työyhteisön tukeminen. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diak Etelä, Helsinki. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Berman, S.L.; Down, J. & Hill, C.W.L. 2002. Tacit knowledge as a source of competitive advantage in the national basketball association. *Academy of Management Journal*. 45. (1), 13–31.
- Droege, S.B. & Hoobler, J. 2003. Employee turnover and tacit knowledge diffusion: a network perspective. *Journal of Managerial Issues*. xv.1., 50–64.
- Haapala, Mari 2008. Lasten pahoinvointi: ”Lasten pahoinvointi vanhempien työn ja päivähoidon näkökulmasta.” Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 24.3.2013. <https://publications.theseus.fi/handle/10024/1245>.
- Haastettu kirkko 2012. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja. Porvoo: Kirkon tutkimuskeskus.
- Heikkinen, Hannu L.T. & Huttunen, Rauno 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Auli Toom & Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. Ai-

- kuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura., 203–220.
- Helin, Matti; Hiilamo, Heikki & Jokela, Ulla 2010. Diakoniatyö. Asiakkaan palveluksessa. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ihanainen-Alanko, Sini 2013. Väitös: Tunnelma töissä välittyy lapselle. Sanomalehti Kaleva. Kotimaan uutiset. 17.3., 6.
- Kalske, Anna 2011. ”Että tää ois yhteinen juttu” – Espoolaisten diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä hiljaisesta tiedosta ja sen jakamisesta työssään. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diak Etelä, Järvenpää. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Karila, Kirsti & Nummenmaa, Anna-Raija 2001. Matkalla moniammatillisuuteen – kuvauskohteena päiväkotii. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Karppinen, Pauliina 2011. Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi – työn imun ja voimaantumisen näkökulma työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Sosiaalityö. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu –työ.
- KASTE 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012–2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:1.
- Kontio, Mari 2010. Moniammatillinen yhteistyö. Viitattu 23.4.2013.  
<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/99678721-328a-49f8-b1cb-495bf4215ff8>.
- Kuusisto-Niemi, S. & Kääriäinen, A. 2005. Hiljaisen tiedon vallasta näkyvän tiedon valtaan – puheenvuoro tiedon näkyväksi tekemisen puolesta. Janus 13.
- Laimio, Anne & Karnell, Sonja 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, Tanja (toim.). Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. Viitattu 31.3.2013.

[http://www.sosiaaliportti.fi/File/1a4faebc-f9d0-4694-8f40-3695743172f1/Vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](http://www.sosiaaliportti.fi/File/1a4faebc-f9d0-4694-8f40-3695743172f1/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf).

Lapsen hyvä arki –hanke 2012. Viitattu 12.9.2012.

[www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/pakaste2/pakaste2-valiraportti-1-2012.pdf](http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/pakaste2/pakaste2-valiraportti-1-2012.pdf).

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Viitattu 1.11.2012.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>.

Leskinen, Tomi & Hult, Hanna-Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitua toimintaa. Saavuta tavoitteesi. Latvia: Livonia Print.

Lewin, D.Z. & Cross, R. 2004. The strength of weak ties you can trust: the mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management Science* 50, 1477–1490.

Linnakangas, Silja & Lohvansuu, Tuula 2010. Huolet puheeksi. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Mainio, Tapio 2012. Uudistus huolettaa syrjäseudulla. Sote-uudistus on siirtämässä Taivalkosken terveystalouden pääpaikan kauas Kuusamoon. *Helsingin Sanomat*. 31.12.2012. Viitattu 12.3.2013.

<http://www.hs.fi/paivanlehti/kotimaa/Uudistus+huolettaa+syrja%20seudulla/a1356838949487>.

Manka, Marja-Liisa; Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampereen yliopisto ja Euroopan sosiaalirahasto. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Meskanen, Harri 2011. Työntekijöiden motivaatio ja palkitsevuus perhetukikeskuksessa. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Mikkola, Arja 2012. Kuuntele sisäistä yrittäjää – Väitös: Henkilöstön hiljainen tieto lisää tuottavuutta ilman kustannuksia. *Sanomalehti Kaleva*. 26.10., 10.

Moilanen, Raili 2008. Ikääntyvien asiantuntijoiden hiljaisen tiedon tunnistaminen. Teoksessa Auli Toom, Jussi Onnismaa, Anneli Kajanto (toim.) *Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta*. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura., 235–254.

- Nieminen, Sari T. 2012. ”SE PROSESSI ON NIINKU TÄRKEIN” Diakonian ammattilaisten kokemuksia oman työn kehittämisestä. Diak Etelä, Helsinki. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Nuutinen, Sanna; Heikkilä-Tammi, Kirsi; Manka, Marja-Liisa & Bordi, Laura 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Ojala, Birgitta 2011. Huolitiimin rakentuminen Taivalkoskella. Teoksessa Aira Vähärautio, (toim.). Lapsen hyvää arkea rakentamassa. Oulu: Oulun yliopisto. Viitattu 2.12.2012.  
<http://www.sosiaalikallega.fi/kaste/pohjois-pohjanmaa-lapsen-hyva-arkei/lapsen-hyvaa-arkea-rakentamassa-nettiversio.pdf>
- Ojala, Birgitta 2012. Johtava sosiaalityöntekijä. Taivalkosken sosiaalitoimi. Taivalkoski. Henkilökohtainen tiedonanto 19.9.
- Osaava lähihoitaja 2020, 2011. Sote-strategia käyttöön 2010–2011 -hanke. Viitattu 2.12.2012. [www.osaavalahihoitaja2020.wikispaces.com/home](http://www.osaavalahihoitaja2020.wikispaces.com/home)
- Parviainen, Oona 2011. Moniammatillisuus perhetyössä Taivalkoskella. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu Teoksessa J. Onnismaa. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Peavy, R. V. 2004. Sosiodynaaminen näkökulma ja ohjauksen käytäntö. Suomentanut Petri Auvinen., H. Pasanen & T. Spangar (toim.). Ohjaus ammattina ja tieteenalana, osa 3. Jyväskylä: Ps-Kustannus, 16–47.
- Pehkonen, Elina 2010. Työhyvinvointia tukeva johtaminen eräässä Espoon aikuissosiaalityön yksikössä. Laurea ammattikorkeakoulu. Terveiden edistäminen. Opinnäytetyö.
- Pesonen, Arja 2006. Hyväksytyksi tulemisen kokemus sosiaali- ja terveysalan auttamistyössä. Teoksessa Jari Helminen (toim.) Elämä koettelee, tuki kannattelee. Sosiaali- ja terveysalan työ monimuotoisissa perhesuhteissa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Pietilä, Ilkka 2011. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Johanna Ruusuvoori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) 2011. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

- Pirnes, Unto 2002. Kehittyvät tiimit. JTO tutkimuksia –sarja. Tampere: JTO-Palvelut Oy.
- Sternberg, R.J. & Lubart, T.I. 2001. Wisdom and creativity. In J. E. Birren & K. W. Schaie (Ed.), Handbook of the psychology of aging. Viides painos. San Diego: Academic Press., 500–522.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009. Diakoniatyöntekijöiden parempaan jaksamiseen. Suomen ev.lut kirkon keskushallinto. sarja C 2009:1 Viitattu 15.3.2013. [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D3B30363E1B1286CC2257574003CC582/\\$FILE/parempaanjaksamiseen.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D3B30363E1B1286CC2257574003CC582/$FILE/parempaanjaksamiseen.pdf).
- Suonsivu, Kaija 2003. Kun mikään ei riitä. – Hoitotyöntekijöiden masennuksen kokemukset ja niiden yhteydet työyhteisötekijöihin. Hallintotiede. Tampereen yliopisto. Taloudellis-hallinnollinen tiedekunta. Väitöskirja.
- Taivalkosken kunta 2012a. Taivalkosken kunnan palvelustrategia 2010–2015 – Strategiset päämäärät ja toimenpiteet. Viitattu 5.12.2012. [www.taivalkoski.fi/dman/Document.phx?documentId=xy36111123755344&cmd=download](http://www.taivalkoski.fi/dman/Document.phx?documentId=xy36111123755344&cmd=download).
- Taivalkosken kunta 2012b. Toiminta- ja tilinpäätöskertomus 2011. Viitattu 5.12.2012. [www.taivalkoski.fi/dman/Document.phx?documentId=hf26212082127824&cmd=download](http://www.taivalkoski.fi/dman/Document.phx?documentId=hf26212082127824&cmd=download).
- Taivalkosken seurakunta i.a. Taivalkosken evankelis-luterilainen seurakunta. Viitattu 3.12.2012. [www.taivalkoskenseurakunta.fi](http://www.taivalkoskenseurakunta.fi).
- Tilastokeskus 2012. Viitattu 5.12.2012. [www.stat.fi/tup/kunnat/kuntatiedot/832.html](http://www.stat.fi/tup/kunnat/kuntatiedot/832.html).
- Tilastokeskus i.a. Viitattu 9.3.2013. <http://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>.
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta – Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistumiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.
- Toom, Auli 2008. Hiljaista tietoa vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa Auli Toom, Jussi Onnismaa & Anneli Kajanto (toim.) Hiljainen tieto tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura. 33–58.



- TTL 2012. Työterveyslaitos. Viitattu 3.12.2012. [www.ttl.fi](http://www.ttl.fi).
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työministeriö 2007. Työssä jaksamisen ohjelma. Viitattu 15.3.2013. <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/index.htm>.
- Vasikkaniemi, Tuija 2013. Vanhempien työ, työn siirräntä kotiin ja lasten hyvinvointi – kohtaamisia tuulikaapissa. Psykologian ja sosiaalityön tutkimus. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Viljakainen, Katja 2009. Tiimityö dementiaosaston henkilöstön työhyvinvoinnin edistäjänä. Laurea ammattikorkeakoulu. Degree Programme in Health Promotion. Opinnäytetyö.
- Veijola, Arja 2012. Varhaista tukea moniammatillisessa yhteistyössä – Varhaista tukea lapselle ja perheelle yhteistyön keinoin. Koillismaan ajan-kohtaisfoorumi, Taivalkoski 18.4.2012. Viitattu 17.4.2013. <http://www.sosiaalikallega.fi/hankkeet/pakaste2/lapsen-hyva-ar-ki/koillismaa/Varhaista%20tukea%20moniammatillisessa%20yhteistyossa%20-%20Arja%20Veijola.pdf>.
- Åberg, Matias 2012. Sosiaalityöntekijä: Lastensuojelu on usein vaikeaa. Sanomalehti Kaleva 1.11., 9.

## LIITE 1. Teemahaastattelun runko

### **Teema 1: Jäsenenä moniammatillisessa tiimissä**

Mikä on mielestäsi Huolitiimin tarkoitus ja sen tehtävät?

Miten sisäinen yhteistyö mielestäsi toimii Huolitiimissä?

- tiedon kulku
- ammatillinen arvostus, vuorovaikutus
- miten puheenvuorot on jaettu

Millaista osaamista tarvitaan moniammatillisessa Huolitiimissä?

Koetko, että voit vaikuttaa asioihin Huolitiimissä?

- saatko äänesi kuuluviin Huolitiimin sisällä
- saako Huolitiimi äänensä kuuluviin Taivalkoskella
- onko Huolitiimin sanomalla mielestäsi merkitystä ?

Mitä odotuksia sinulla oli Huolitiimissä toimimisesta? Ovatko ne toteutuneet?

Tunnistatko moniammatillisuuteen liittyviä pelkoja itsessäsi (oman erityisase-  
man ja reviirin menettäminen, ristiriidat ja epäluuloisuus eri ammattiryhmien vä-  
lillä, pelko vaikeiden asioiden puheeksi ottamisesta)?

Millä tavalla Huolitiimi eroaa ”omasta” työyhteisöstäsi?

### **Teema 2: Hiljainen tieto Taivalkosken Huolitiimissä**

Mitä hiljainen tieto tarkoittaa Huolitiimissä?

Vaihtoehtokysymys: Miten hiljaista tietoa käytetään Huolitiimissä?

Tuntuuko sinusta, että saat tarpeen tullen tuoda esille Huolitiimissä oman elä-  
mäkokemuksesi, työkokemuksesi ja tietosi? Saavatko muut?

Koetko, että Huoli puheeksi -menetelmä tukee/helpottaa yhteistyötä muiden huolitiimiläisten kanssa? (miten, miksi)

Miten hiljaista tietoa käytetään Huolitiimissä?

### **Teema 3: Työhyvinvointi Taivalkosken Huolitiimissä**

Vaikuttaako Huolitiimissä oleminen positiivisesti vai negatiivisesti työssä jaksamiseen? (Myös muu kuin Huolitiimi -työ)

Millaiset asiat Huolitiimissä edistävät työssä jaksamistasi?

Miten tiedon jakamisen/vuorovaikutuksen tapoja voisi kehittää Huolitiimissä niin, että se tukisi työssä jaksamista paremmin?

Mikä tai mitkä asiat ovat Huolitiimin voimavaroja työssä jaksamisessa?

Mitä työssä jaksamiseen liittyviä haasteita ja kehittämistarpeita näkisit Huolitiimissä?

Kerro Huolitiimin kolme keskeisintä arvoa, jotka tukevat työssä jaksamista?

### **Teema 4: Taivalkosken evankelisluterilaisen seurakunnan rooli Huolitiimissä**

Miten seurakunnan tuleminen mukaan Huolitiimiin vaikuttaa?

Koetko seurakunnan työntekijän olevan ”samalla viivalla” kunnan työntekijöiden kanssa?

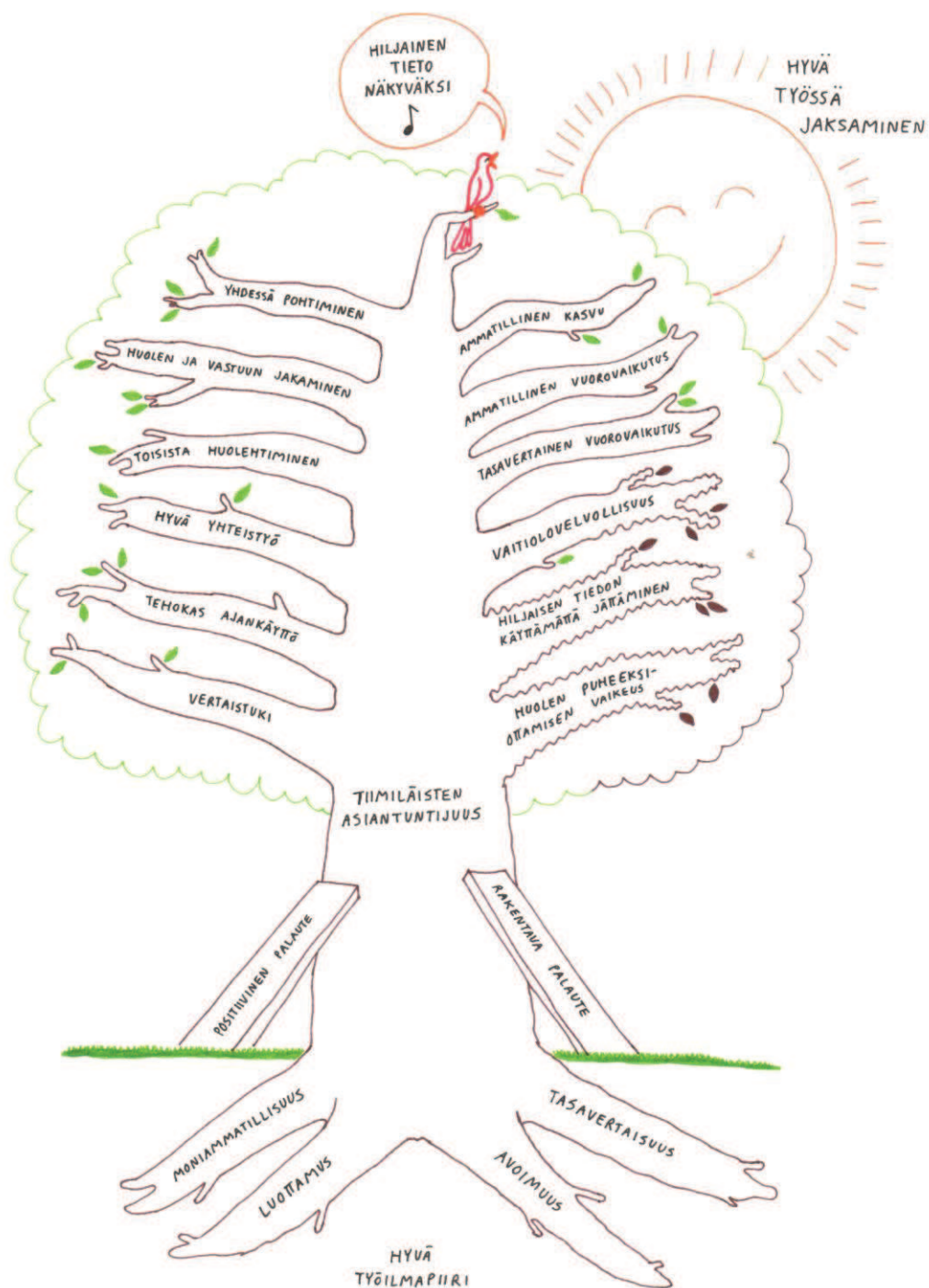
Tunnistatko moniammatillisuuteen liittyviä pelkoja itsessäsi liittyen seurakuntaan?

Mitä annettavaa Huolitiimillä on seurakunnalle?

Mitä annettavaa seurakunnan työntekijällä voi olla Huolitiimille?

Kuinka hyvin tunnet seurakunnassa tehtävää työtä, asteikolla 1–5? (kysymys muille kuin seurakunnan edustajalle)

## LIITE 2. Huolitiimin puu ja työssä jaksamisen aurinko



Havainnollistaaksemme opinnäytetyön tuloksia piirsimme kuvan Huolitiimin puusta. Kuvassa on puu ja aurinko. Puu kuvaa Huolitiimiä, joka kurottaa kohti aurinkoa, hyvää työssä jaksamista. Puu voi hyvin, kun se saa tarpeeksi valoa.

Puun juurina ovat moniammatillisuus, luottamus, avoimuus ja tasavertaisuus, joiden ansiosta Huolitiimikin pysyy tukevasti pystyssä. Hedelmällinen maaperä, josta juuret saavat ravintoa, on Huolitiimin hyvä työilmapiiri, jossa mielipiteensä voi ilmaista avoimesti ja suoraan.

Puun tukeva runko on oksien kasvualusta. Myönteisen ja rakentavan palautteen antaminen tukee puun runkoa. Puun runko kuvaa Huolitiimin jäsenten ammatillisuutta ja asiantuntijuutta, joka kurottuu kohti latvaa, kohti hiljaisen tiedon näkyväksi tekemistä.

Oksat tekevät puusta elävän ja versovat uutta. Huolitiimissä toteutuvat työssä jaksamista tukevat hyvät asiat, kuten huolen ja vastuun jakaminen yhdessä, hyvä yhteistyö ja vertaistuki, tasavertainen vuorovaikutus, tehokas ajankäyttö, ammatillinen vuorovaikutus, ammatillinen kasvu, huolenpito toisista ja yhdessä pohtiminen, joka tukee ja voimauttaa työssä.

Jotkut oksat puussa ovat kehittämishaasteita, jotka kaipaavat karsijaa. Hiljaisen tiedon käyttämättä jättäminen haurastuttaa puun oksia. Huolen puheeksi ottamisen vaikeus pitää karsia pois, koska se on este työlle. Vaitiolovelvollisuus tuo puuhun luottamusta ja turvallisuutta pysyä pystyssä, mutta samalla se on esteenä puun tasapainoiselle toiminnalle, jopa esteenä puun kasvulle. Tarvitaan edelleen jatkuvaa avoimuutta ja keskustelua, että Huolitiimin puu kasvaisi vielä suurempaan kohti aurinkoa.

Puun latvassa on lintu, joka haluaa, ettei hiljainen tieto olisi enää tiedostamaton asia, vaan se näkyisi tiimissä. Hiljaisen tiedon jakaminen parantaa työssä jaksamista. Huolitiimin kehittämisessä tulisikin nähdä yhteinen päämäärä, hyvä työssä jaksaminen.

## TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä

## ALKUPERÄINEN ILMAUS

## PELKISTETTY ILMAUS

”..huolitiimi tukee myös sitä työssä jaksamista. Että tavallaan sielä niitä vakavia asioita saahaan yhdessä pohtia ja sitte tosiaan jakaa sitä taakkaa sielä huolitiimissä. Kyllä se jollain tavalla tukee myös työssä jaksamista. Kyllähän minäki oon vähä yksin...”

HUOLITIIMI TUKEE TYÖSSÄ JAKSAMISTA, KOSKA POHDITAAN YHDESSÄ VAKAVIA ASIOITA JA SAA JAKAA TAAKKA MUIDEN KANSSA, KUN MUUTEN ON TYÖSSÄÄN YKSIN

”..on monenlaista erilaista näkemystä sitte, jos meillä on vaan tavallaan sossun näkemys. Jos nyt sinne tulee sitte terveydenhuollon, päivähoidon koulupuolen niin laajenee se tietämys, moniammatillisempaa

HUOLITIIMISSÄ ON LAAJEMPI TIETÄMYS JA NÄKEMYS KUIN TYÖYHTEISÖSSÄ, MONIAMMATILLISEMPI

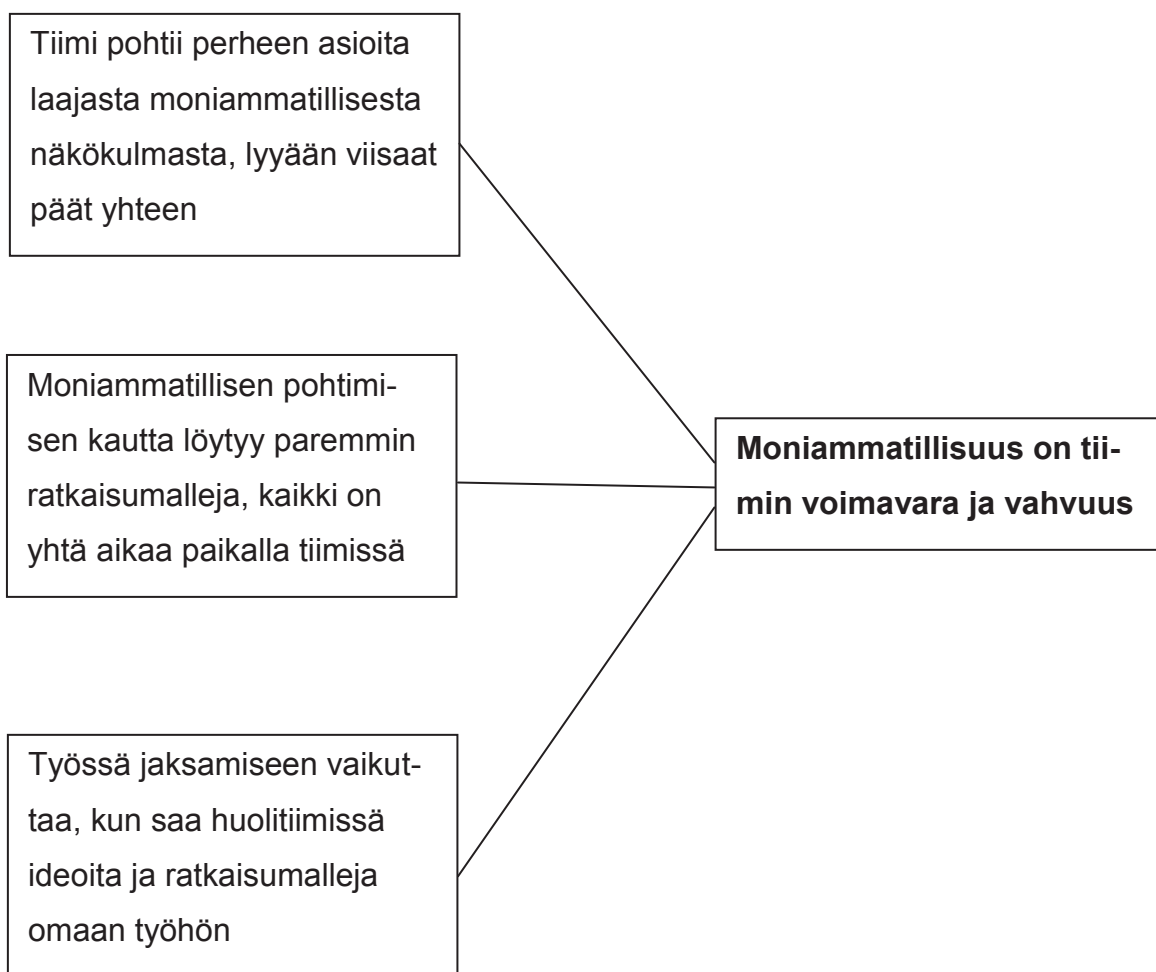
”Onhan se huolen jakaminen ja se keskusteleminen ja niiden keinojen löytäminen”  
 ”Se moniammatillisuuskin. Kyllä sielä on monta näkökantaa.” ”Sekkaitse voimavara on ja vahvuus joka tiimissä.”

HUOLITIIMIN VOIMAVAROJA TYÖSSÄ JAKSAMISSESSA ON HUOLEN JAKAMINEN, KESKUSTELEMINE, KEINOJEN LÖYTÄMINEN  
 HUOLITIIMIN VAHVUUS ON MONIAMMATILLISUUS

## TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston ryhmittelystä

## PELKISTETTY ILMAUS

## ALALUOKKA

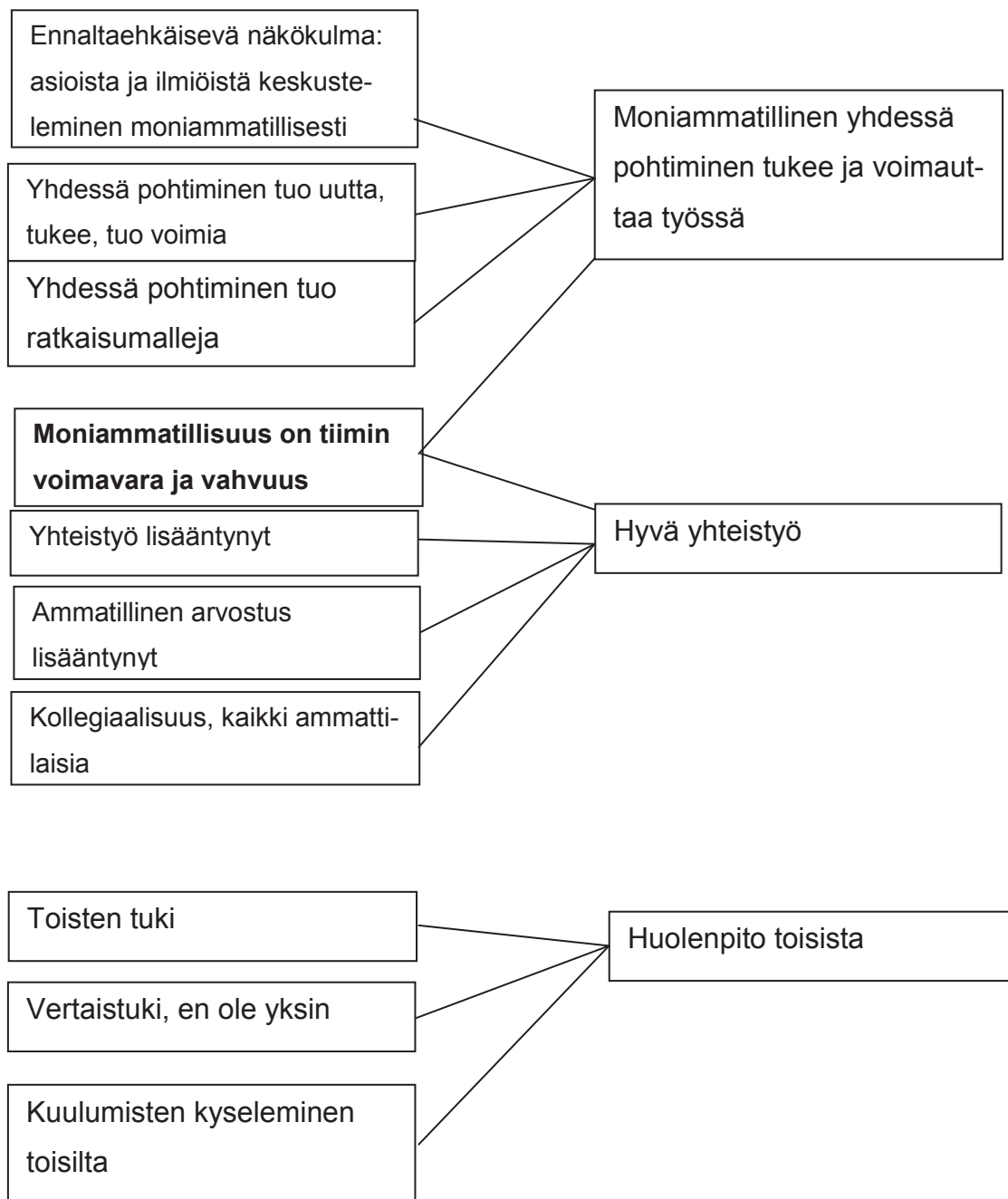




TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston ryhmittelystä alaluokasta yläluokaksi

## ALALUOKKA

## YLÄLUOKKA



TAULUKKO 4. Aineiston abstrahoinnissa muodostettu yhdistävä luokka

(Huolitiimin työntekijöiden kokemuksia moniammatillisen tiimin tuesta työssä jaksamiseen).

