

Opinnäytetyö (AMK)
Sosiaalian koulutusohjelma
Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö
2015

Aino-Maria Rapala

MITEN MONIAMMATILLINEN TYÖRYHMÄ TUKEE OHJAAJAN TYÖTÄ?



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö

2015 | 44 + 3

Laura Närvi

Aino-Maria Rapala

MITEN MONIAMMATILLINEN TYÖRYHMÄ TUKEE OHJAAJAN TYÖTÄ?

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, millaista tukea lastensuojelussa työskentelevät ohjaajat kokevat saavansa muiden alojen asiantuntijoilta. Tutkimuksessa pyritään myös löytämään kehittämiskohteita helpottamaan ja tukemaan ohjaajien tekemää työtä. Tutkimuksen toimeksiantaja oli Turussa sijaitseva perhekuntoutuskeskus Lauste.

Moniammatillista työskentelyä on tärkeä kehittää, sillä ohjaajat ovat tärkeä osa sijaishuollon työntekijöitä. He näkevät nuorta eniten ja näin ollen tuntevat nuoren käyttäytymisen ja luonteen parhaiten. Heidän työtään on tärkeä tukea ja helpottaa, sillä heillä on suuri rooli nuoren arjen ja itsenäistymisen tukemisessa. Moniammatillinen työryhmä mahdollistaa nuoren kokonaisvaltaisen tukemisen ja jakaa vastuuta työntekijöiden kesken. Näin heidän työssä jaksamisensa lisääntyy ja motivaatio pysyy yllä.

Tutkimus on laadullinen tutkimus. Tutkimus toimii alkukartoituksena Lausteella tehtävään moniammatillisen työryhmän kehittämistyöhön. Tutkimuksessa tarkastellaan moniammatillisuutta Lausteen ohjaajien näkökulmasta. Tutkimuksen aineisto kerättiin ryhmähaastatteluina. Tutkimuksessa pidettiin kaksi ryhmähaastattelua. Ensimmäiseen haastatteluun osallistuivat sellaiset ohjaajat, jotka ovat olleet mukana Lausteella toimivassa moniammatillisessa työryhmässä. Toiseen haastatteluun tulivat sellaiset ohjaajat, jotka eivät ole osallistuneet moniammatillisen työryhmän työskentelyyn. Haastattelujen tavoitteena oli kartoittaa millaista tukea ohjaajat ovat saaneet ja millaista tukea he vielä kaipaavat lisää. Aineisto analysoitiin teemoittelua käyttämällä.

Tulokset osoittavat, että tärkeimpänä tukena ohjaajat kokevat eri näkökulmien saamisen. Moniammatillisessa työryhmässä pääsee jakamaan ajatuksia muiden työntekijöiden kanssa. Ajatusten vaihto muiden asiantuntijoiden kanssa mahdollistaa omien näkökulmien laajentamisen. Tämä auttaa ohjaajaa toimimaan nuoren kanssa uudella tavalla ja havainnoimaan erilaisia asioita, joita ei itse tule ajatelleeksi. Lisäksi ohjaajat saavat konkreettisia neuvoja muilta asiantuntijoilta. Muiden tuki näkyy myös avunantona tilanteisiin, joissa ohjaajan osaaminen loppuu.

ASIASANAT:

moniammatillisuus, ryhmä, tiimityö, sosiaaliohjaaja

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme of Social Services | Child, youth and family work

2015 | 44 + 3

Laura Närvi

Aino-Maria Rapala

HOW DOES MULTI-PROFESSIONAL WORK GROUP SUPPORT SOCIAL INSTRUCTOR'S WORK?

In this research is meant to find out that what kind of support people working in child protection experience to get from experts in other fields. In the research is intended to also find to ease and support social instructor's work. Client of the research was a family wellness centre Lauste, which is located in Turku.

It's important to develop multi-professional working, because the instructors are a big part of foster care workers. They see the young person the most and so they know this young person's acting and character the best. Their job is important to support and ease, because they have a big role in supporting young person's everyday life and independence. Multi-professional work group allows the best support to the young person. So this way their coping in work is going to increase and the motivation stays high.

The research is qualitative research. The research examines multiprofessionality in the view of the social instructors in Lauste. The study material were collected as a group interview. The study took place in two group interviews. In the first interview participated social instructors who have been involved in operating multi-professional work group. In the second interview participated those kind of social instructors who have not been involved working in multi-professional work group. The aim of the interviews was to scan what kind of support instructors have been getting and what kind of support they crave for more. The material were analyzed by using thematisation.

The results prove, that the most important support what instructors get is from different perspectives. In multi-professional work group you get to share your thoughts with other employees. Exchange of thoughts with other professionals allows the expansion of their own points of view. This helps the instructor to act with the young person in a new way and observing a variety of things that you wouldn't think by yourself. Also the social instructors get concrete advice from other professionals. The support from other people appears also as assistance in situation in which the social instructor's expertise.

KEYWORDS:

multi-professional, group, teamwork, social instructor

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 ERI AMMATTIRYHMIEN VÄLINEN YHTEISTYÖ	8
2.1 Moniammatillisuus tutkimuksen kohteena	8
2.2 Moniammatillisuus käsitteenä	9
2.3 Moniammatillisessa työryhmässä työskentely	11
3 MONIAMMATILLISUUS LASTENSUOJELUSSA	15
3.1 Lastensuojelu Suomessa	15
3.2 Moniammatillisuus perhekuntoutuskeskus Lausteella	17
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	20
4.1 Tutkimuksen tausta, tarve ja tutkimuskysymykset	20
4.2 Tutkimusmenetelmä	21
4.3 Tutkimusaineiston keruu ja analysointi	22
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	25
5.1 Haastatteluihin osallistuneiden taustatiedot	25
5.2 Moniammatillisuus ohjaajien näkökulmasta	25
5.3 Ohjaajien kokemuksia ja näkemyksiä moniammatillisesta työryhmästä	27
5.4 Ammatillinen tuki ohjaajien työssä	29
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	34
6.1 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen	34
6.2 Tutkimuksen luotettavuus	37
7 POHDINTA	39
LÄHTEET	42

LIITTEET

- Liite 1. Toimeksiantosopimus
- Liite 2. Haastatteluiden infokirje
- Liite 3. Haastattelurungot

KUVIOT

Kuvio 1. Ryhmän kehitysprosessi (Isoherranen 2005, 53).

Kuvio 2. Lastensuojelutyön jaottelu (Ahlroth & Kurganova 2007, 7).

1 JOHDANTO

Tutkimuksen kenttänä sosiaalialalla on lastensuojelu. Tutkimus on osa perhekuntoutuskeskus Lausteen tekemää moniammatillisen työryhmän kehittämistyötä. Tutkimuksen aihe kehiteltiin yhteistyössä Lausteen sosiaalityöntekijän kanssa. Työni toimii alkukartoituksena ja tarkastelee moniammatillisen työryhmän toimivuutta ja kehittämiskohteita ohjaajien näkökulmasta. Tutkimuksella pyrittiin löytämään keinoja tukea ja helpottaa ohjaajien tekemään työtä. Tutkimusaineisto kerättiin ryhmähaastatteluilla, johon osallistui ohjaajia Lausteen eri osastoilta.

Moniammatillisuus on aina ollut tärkeä osa sosiaalialan työtä. Sen painottaminen on kuitenkin lisääntynyt viime vuosien aikana. Moniammatillisuus on tullut ajankohtaisemmaksi ja yhteistyötä on kehitetty, koska tieto on lisääntynyt ja monipuolistunut eikä yksi ihminen pysty sisäistämään ja oppimaan kaikkea. Ihmisillä on nykyään enemmän moniongelmaisuuksia, johon ei yhden ihmisen tietotaito riitä. Ongelmien ratkaisu vaatii monien eri alojen osaamisen. Yhteistyö mahdollistaa asioiden huomioimisen monista eri näkökulmista ja ihminen huomioidaan kokonaisuutena.

Tutkimusraportti alkaa olennaisten käsitteiden teoreettisella läpikäynnillä, jonka jälkeen käsittelemme tutkimuksen teoriatietoa. Tämän jälkeen raportissa ovat tutkimuksen tulokset, johtopäätökset ja pohdinnat. Teoreettinen viitekehys on rakennettu siten, että ensin esittelen muutamia aiempia tutkimuksia moniammatillisuudesta. Tämän jälkeen avaamme moniammatillisuuden käsitettä, jonka jälkeen siirrymme ryhmän kehittymiseen ja siihen vaikuttaviin asioihin. Ryhmän ja yhteistyön jälkeen käsittelemme lastensuojelua, johon moniammatillinen työskentely perustuu. Tämän jälkeen kerron perhekuntoutuskeskus Lausteesta ja siellä toimivasta moniammatillisesta työskentelystä.

Teoriaosuudessa avaamme ryhmää ja sen kehitysvaiheita, koska vaiheiden tiedostaminen on oleellista ryhmätyöskentelyn kehittämisen kannalta. Yhteistyötä tehtäessä luottamuksen rakentaminen on yksi tärkeimmistä asioista. Luottamuksen

kehittyminen vaatii kuitenkin ryhmältä aikaa. Kun tiedostaa ja ymmärtää mitä ryhmän kehityksessä tapahtuu, työskentely helpottuu ja luottamuksen kehittymistä on mahdollista edistää. Lisäksi ryhmän työskentelyä on helpompi kehittää ja tehokkuutta on mahdollista lisätä, kun tietää mitä kehitysvaiheita ryhmä käy läpi. Lausteen ohjaajat ovat mukana monissa moniammatillisissa työryhmissä, joten tästä syystä haastattelurungossa en kuitenkaan käyttänyt hyväksi teoretietoa ryhmän kehitysvaiheista. Ryhmää käsiteltäessä avaan myös tiimin ja tiimityöskentelyn käsitettä, sillä käytän tutkimuksessa ryhmän synonyymina tiimiä.

Haastattelurungossa ei myöskään ollut kysymyksiä liittyen lastensuojeluun. Teoreettisessa viitekehyksessä käyn kuitenkin perusasiat lastensuojelusta läpi, koska Lausteen toiminta ja siellä työskentelevä moniammatillinen työryhmä, perustuu lastensuojeluun.

Olen iloinen, että sain tehdä tutkimuksen koskien moniammatillisuutta. Koen moniammatillisuuden tärkeänä, sillä sitä on painotettu opiskelun aikana paljon. Lisäksi olen tehnyt opiskelun aikana muutamia projekteja, joissa on ollut mukana monien eri alojen opiskelijoita. Olen siis saanut käytännön kokemusta siitä, kuinka hyödyllistä ja tehokasta eri alojen yhteistyön tekeminen on. Tutkimus oli hyödyllinen myös sen monikäyttöisyyden vuoksi. Moniammatillisuus ei rajoitu ainoastaan lastensuojeluun, vaan sitä tehdään sosiaalialan kentällä monissa eri työympäristöissä. Tästä syystä tutkimuksen tekeminen oli hyödyllistä, sillä teoriaa pystyy hyödyntämään moniin eri työpaikkoihin ja erilaisiin työtehtäviin.

2 ERI AMMATTIRYHMIEN VÄLINEN YHTEISTYÖ

2.1 Moniammatillisuus tutkimuksen kohteena

Moniammatillisuus on harvoin keskeisenä tutkimuskohteena sosiaalialan tutkimuksissa. Hoitotieteeseen liittyviä moniammatillisen yhteistyön tutkimuksia on enemmän. Nämä tutkimukset käsittelevät pääosin lääkäreiden ja hoitajien tai hoitotiimeissä työskentelevien terveydenhuollon työntekijöiden keskinäistä yhteistyötä. (Pärnä 2012, 51.) Tutkimuksia, joissa olisi tullut ilmi juuri sosiaalialalla työskentelevien ohjaajien näkökulma, ei löytynyt. Tutkimukset, joiden tuloksia pystyy soveltamaan ja jotka koettiin hyödyllisiksi, olivat Pärnän, Isoherrasen ja Katajamaen tekemät yliopistolliset väitöskirjat.

Isoherranen (2012, 5) on kartoittanut väitöskirjassaan haasteita ja ilmiöitä, joita asiantuntijat kohtaavat, kun moniammatillista yhteistyötä on lähdetty kehittämään heidän organisaatiossaan. Tutkimus toteutui laadullisena tutkimuksena. Aineistot kerättiin eri asiantuntijaryhmille suoritettuina ryhmähaastatteluina. Tutkimuksen tuloksena moniammatillisen yhteistyön kehittämisen haasteina ilmenivät joustavat roolit, vastuukysymysten määrittely, organisaation rakenteet, yhteisen tiedon luomisen käytännöt sekä tiimityön ja vuorovaikutustaitojen oppiminen. Tuloksista nousi esiin myös, että hyvin toimivissa tiimeissä asiantuntijat saivat toisistaan tukea ja luottamusta. Tällaisissa tiimeissä koettiin halua työskennellä. Työntekijät kokivat saavansa niistä sosiaalista pääomaa, joka tuki työssäjaksamista.

Pärnä (2012, 4-6) tarkastelee tutkimuksessaan kehittämishankkeen kautta tulleita kokemuksia moniammatillisesta yhteistyöstä ja sen kehittämisestä. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia edellytyksiä lapsiperheiden ja työntekijöiden yhteistyön käynnistymiselle on, miten yhteistyön tavoitteet rakentuvat ja miten niiden toteutumista arvioidaan. Aineistot kerättiin hankkeen työntekijöiden haastatteluina ja ryhmäkeskusteluina. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin hankkeessa tuotettuja dokumentteja. Ennen toiminnan aloittamista oli tehty yksilöhaastatteluja, joissa selvitettiin työntekijöiden odotuksia ja omaan työhön liittyviä kehittä-

mistarpeita. Tuloksista ilmeni, että moniammatillinen yhteistyö vaatii asiakasläh-
töisen yhteistyötarpeen tunnistamista ja yhteistyötahtoa. Luottamuksen syntymi-
nen mahdollistaa moniammatillisen yhteistyöprosessin käynnistymisen ja edisty-
misen. Tärkeäksi koettiin myös, että toiminnan tavoitteet hahmotettiin monita-
soiseksi. Tämä mahdollistaa toiminnan arviointia. Pärnän tutkimuksen tuloksena
ilmeni myös, että moniammatillinen yhteistyö on prosessi, joka sisältää resurs-
sien, vastuun ja osaamisen jakamista.

Katajamäen (2010, 5-6) laadullisessa tutkimuksessa selvitettiin opiskelijoiden ja
opettajien kokemuksia monialaisuuden ja moniammatillisuuden ilmenemisestä
ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalla. Tutkimusaineisto koostuu opiske-
lijoiden oppimispäiväkirjoista, opettajien teemahaastatteluista ja projektikokous-
ten dokumenteista. Aineistoa täydentävät opiskelijoiden kanssa käydyt keskus-
telut, kirjalliset ennakko-odotukset ja projektin puolivälin kirjalliset arvioinnit ja tut-
kijan päiväkirja. Tulokset osoittavat, että moniammatillisuuden voi nähdä yhtei-
söllisenä ja yksilöllisenä. Tutkimuksesta ilmeni myös, että moniammatillisuus
vaatii kunnioitusta, ohjausta, arviointia, motivaation, yhteisöllisen oppimisen mah-
dollistamista ja pätevyyden oppimista.

2.2 Moniammatillisuus käsitteenä

Moniammatillisuudelle on olemassa monta määritelmää. Sosiaali- ja terveysalalla
moniammatillisesta yhteistyöstä on tullut tietynlainen sateenvarjokäsite. Tämä
tarkoittaa sitä, että moniammatillisuus pitää sisällään monia määritelmiä ja viite-
kehyksiä riippuen käsitteen määrittelijästä. Käsitteen avaaminen ja ymmärryksen
lisääminen sen merkityksestä ja taustasta saattaa auttaa kehittämistyötä tekeviä.
(Isoherranen 2012, 19.)

Katajamäki (2010, 26) määrittelee moniammatillisuuden monialaisuudeksi, jossa
tunnistetaan ja hyödynnetään eri alojen osaaminen. Käsitteellä on sekä yhteisöl-
linen että yksilöllinen puoli. Yhteisöllisenä ominaisuutena se tarkoittaa, että yh-
teisö tuottaa vaadittavan osaamisen hyödyntämällä jäsenten osaamista. Yksilön
näkökulmasta moniammatillisuus on erilaisten pätevyyksien kuvausta. Tällaisia

ovat sosiaali- ja terveysalan työelämävalmiudet tai yleiset taidot, kuten asenteet, päätöksenteko-, ongelmanratkaisu- sekä vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot.

Isoherranen (2012, 22) kuvaa käsitettä asiakaslähtöisenä työskentelynä, jossa huomioidaan potilaan elämän kokonaisuus ja hoito- ja hoivapolku. Tiedonkäsitteilyssä eri alojen osaaminen kootaan yhteen ja he rakentavat tapauskohtaisen tavoitteen ja yhteisen käsityksen asiakkaan tilanteesta ja tarvittavista tuki- ja palvelutarpeista. Tiedot kootaan yhteen joustavasti ja sovituin välinein ja toimintaperiaattein. Asiakas ja hänen läheisensä voivat olla tarvittaessa mukana keskustelussa.

Pärnä (2012, 50) kirjoittaa moniammatillisuuden tarkoittavan eri koulutustaustaisten ja eri ammattinimikkeillä toimivien ja monenlaisista taustayhteisöistä tulevien työntekijöiden kykyä tehdä yhteistyötä. Tarkoituksena on tehdä työtä mahdollisimman hyvin asiakkaan parhaaksi. Jokainen työntekijä tuo oman osaamisensa ja tietonsa yhteiseen käyttöön ja kaikkien tulisi kohdata joustavasti asiakkaat ja muut ammattiryhmien edustajat.

Moniammatillisuus voidaan nähdä yhteistyönä, jossa on voimassa perinteiset hierarkiat, valta-asetat ja työnjaot. Yksi määritelmä käsitteelle on poikkitieteellinen yhteistyö, jossa korostetaan yhteistä työskentelyä. Tässä työssä käsitettä tarkastellaan siitä näkökulmasta, jossa yhdistetään poikkitieteellisen yhteistyön määritelmä sekä ajatus siitä, että moniammatillisuus nähdään asiantuntijoiden keskusteluna ja yhdessä muodostettuna käsityksenä asiakaslähtöisestä tavoitteesta. (Heinonen 2012.)

Moniammatillisen asiakastyön tavoitteena on asiakkaan tilanteen selkiytyminen ja muutoksen tukeminen. Asiakkaan tulee tietää, kenen kanssa hän työskentelee ja millaista tukea hän heiltä saa. (Järvinen ym. 2007, 194.) Organisaation näkökulmasta moniammatillisen työn tavoitteena voivat olla esimerkiksi asiakaspalvelun laadun parantaminen ja ammatillisen työn kehittäminen ja vahvistaminen. Instituutio saattaa nähdä moniammatillisuuden myös innovatiivisuuden kehittäjänä ja monipuolisen ymmärryksen ja tuloksellisen ongelmanratkaisun saavuttajana. (Rönkkö & Rytönen 2010, 288.) Moniammatillinen työskentely kehittää

työntekijän oman osaamisen päälle verkosto- ja vuorovaikutusasiantuntijuuden. Eri alojen työntekijöiden on hyvä tietää oman asiantuntijuutensa vahvuudet ja osaamisensa rajat. (Järvinen ym. 2007, 194.) Moniammatillisuudesta voidaankin käyttää termiä joustava yhdessä työskentely (Lammi-Taskula 2011, 153).

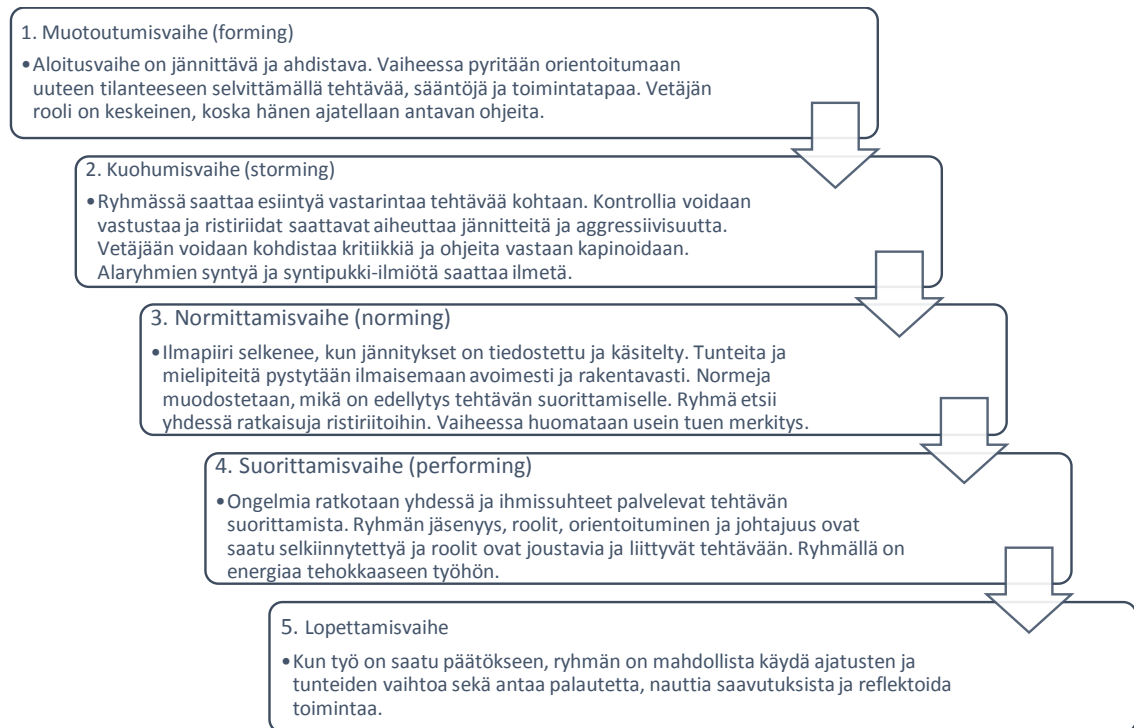
Sosiaalialalla tarvitaan moniammatillista yhteistyötä, sillä työ on niin monimuotoista, ettei mikään ammattiryhmä pysty yksinään ratkomaan ongelmia (Järvinen ym. 2007, 194). Yhteistyötaitoja tarvitaan, kun yhden henkilön osaaminen ei enää riitä (Isoherranen 2012, 38). Tiedot asioista ovat lisääntyneet ja erikoistuneet, joten kaiken tiedon hallitseminen ei ole yksittäisille työntekijöille mahdollista. Tämä on yksi syy, miksi työtä tehdään lisääntyvässä määrin erilaisissa moniammatillisissa tiimeissä ja ryhmissä, pysyvissä tai joustavissa kokoonpanoissa. (Aho 1999, 332.)

2.3 Moniammatillisessa työryhmässä työskentely

Ryhmästä on kyse silloin, kun kahdella tai useammalla jäsenellä on toiminnan kannalta yhteinen tavoite. Työn tuloksiin vaikuttavat muun muassa ryhmään kuuluvien henkilöiden historia, osallistuminen ja vuorovaikutus, ryhmän yhtenäisyys, päämäärät ja ilmapiiri. (Pentti 2003, 179.) Ryhmät, joissa toimitaan tiettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi, käyvät läpi samantyyppisiä kehitysvaiheita. Ryhmän kehityksessä on mahdollista saavuttaa tietty kypsyyt, taantua tai ryhmä saattaa jopa hajota. Ryhmän sosioemotionaalisella yhteistyöllä tarkoitetaan ihmissuhteita ja tunteita. Kehitysprosessit kuvaavat sitä, kuinka tämä yhteistyö kehittyy tukemaan ryhmän pyrkimyksiä. Sosioemotionaalista kehitystä tapahtuu huomaamatta, mikäli ryhmässä työskennellään selkeiden, yhteisten tavoitteiden eteen. Kehitysvaiheiden tunnistaminen helpottaa ymmärtämään ryhmien tunne- ja ihmissuhdetason kehitystä, joka saattaa joskus olla melko kaottista. (Isoherranen ym. 2008, 106–107.)

Eräs kuvaus ryhmän kehitysprosessista on Tuckmannin jako muotoutumis-, kuohumis-, normittamis- ja toimintavaiheeseen. Vaiheisiin voidaan liittää myös lopettamisvaihe, mikäli ryhmä on lyhytaikainen. Pienetkin muutokset voivat palauttaa

kehityksen aikaisempaan vaiheeseen tai kehityksen alkuun. Tällaisia tekijöitä saattavat olla esimerkiksi jäsenen vaihtuminen, uudet tehtävät ja tavoitteet tai ulkopuolinen, yllättävä kritiikki. (Isoherranen ym. 2008, 107.)



Kuvio 1. Ryhmän kehitysprosessi

Tiimeillä tarkoitetaan työryhmätyöskentelyn erityismuotoja. Moniammatillisten tiimien kehityksessä on havaittu ryhmän muodostumisen kanssa samankaltaisia kehitysvaiheita. Ryhmä saattaa olla Tuckmannin kehitysprosessin neljässä vaiheessa vain lyhyen aikaa. Moniammatilliset tiimit eivät kehity vaihe vaiheelta, vaan ryhmän elämä on dynaamista. Yksi ryhmän jäsen voi vaikuttaa koko ryhmään ja sen kehitysvaiheeseen. Uudella jäsenellä saattaa olla erilaista osaamista, erilaiset sosiaaliset taidot ja persoonallisuus. Ryhmän tavoitteellista toimintaa on mahdollista tukea tehokkaammin, kun ymmärtää, mitä ryhmän vuorovaikutuksessa tapahtuu. Tämän kaltainen osaaminen on tärkeää moniammatillisen työskentelyn kannalta. (Isoherranen ym. 2008, 86, 108, 109, 84.)

Moniammatillisella työskentelyllä tarkoitetaan eri koulutustaustaisten ammattilaisten yhteistyötä. Tällaisen työskentelyn tavoitteena ovat asiakkaan kokonaisvaltainen tukeminen ja työntekijöiden vastuun jakaminen sekä tätä kautta heidän

jaksamisensa lisääminen. (Vilén ym. 2008, 103.) Eri ammattiryhmien tietojen, taitojen ja kokemusten yhdistäminen mahdollistaa asiakkaiden ongelmien ratkaisun. Yhteistyön tekeminen parantaa ja tehostaa palvelujen laatua. Asiakkaan lisäksi, myös työntekijä hyötyy, sillä työn tekemisestä tulee mielekkäämpää. (Lammi-Taskula 2011, 153.)

Moniammatillisen työn taustalla ovat yhteistyötaidot ja kokonaisvaltainen näkemys ihmisestä. Kokonaisvaltaisuus tarkoittaa, että ihminen nähdään psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen ulottuvuuden lisäksi oman elämäntilanteensa merkityksenantajana. (Kolkka ym. 2009, 103.) Moniammatillisen työryhmän erikoisuutena on, että ryhmän jäsenenä on mahdollisuus kuulla ja oppia toisilta työntekijöiltä eri näkökulmia ja näin löytää uusia keinoja ongelmien ratkomiseen. Oma näkökulma saa uuden perspektiivin ja työn tekeminen monipuolistuu. (Järvinen ym. 2007, 194.) Tästä syystä moniammatillisesta työstä voidaankin käyttää nimitystä oppiva työyhteisö tai organisaatio (Vilén ym. 2008, 103).

Moniammatillinen työ on tarpeellista erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa asiakkaalla on samanaikaisesti useita ongelmia, ja hän käyttää useiden ammattilaisten palveluja, jotta ongelmat saataisiin ratkaistua (Järvinen ym. 2007, 194). Esimerkkinä moniongelmaisuudesta voidaan mainita asiakas, jolla on mielenterveyden häiriö, joka saattaa johtaa oppimisvaikeuksiin ja asosiaaliseen käyttäytymiseen. Moniongelmaisuus voi ilmetä muun muassa nuoren samanaikaisena päihteiden ja huumeiden käyttönä, koulunkäynnin laiminlyöntinä, aggressiivisuutena, rikoksiin syyllistymisenä ja välinpitämättömyytenä sekä sääntöjä että normeja kohtaan. (Mahkonen 2014, 311.)

Moniammatillinen työ vaatii dialogisuutta, jolla tarkoitetaan aktiivista toisten kuuntelemista ja kannustamista, vaihtoehtojen miettimistä, erilaisten ideoiden huomiointia ja hyödyntämistä sekä tärkeiden asioiden tiivistämistä ja kokoamista (Kihlman 2005, 103). Dialogisuudessa pyritään yhteisen ymmärryksen rakentamiseen. Dialogi-termi saatetaan nähdä synonyyminä keskustelulle. Ne eivät kuitenkaan ole sama asia, sillä keskustelu saattaa olla pinnallista tai muodollista. Dialogisuudessa tärkeää on vastavuoroisuus. Jokaisen osapuolen tulee päästä

vaikuttamaan tilanteeseen ja yhteisiin päätöksiin. Moniammatillisen tiimin vuoropuhelussa asiakkaan tilanteesta saattaa rakentua täysin uusi ymmärrys. Ymmärrys on lähtökohdiltaan jo sellaista, mitä kukaan ei voi yksin saavuttaa. (Mönkkönen 2007, 86, 128.)

Dialogisuuteen liittyy eettinen keskustelu, jolla tarkoitetaan tiimin jäsenten kykyä nähdä monia vaihtoehtoja sekä toiminnassa että toiminnan vaikutuksissa. Eettinen keskustelu ja dialogisuus kärsivät, mikäli ryhmäläiset eivät käsittele ikäviä asioita. Tämän lisäksi eettinen pohdinta ei onnistu, jos jollain on liian suuret harhaluulot omasta ammattitaidosta. Onnistunut lopputulos saavutetaan avoimuudella, rohkeudella puhua ongelmista ja uskalluksella ottaa asiat puheeksi. (Manninen ym. 2007, 41.) Lisäksi ristiriitojen käsittely kasvattaa luottamusta ja ymmärrystä (Lammi-Taskula 2011, 154).

Moniammatillisuuden kehittäminen on tärkeää, koska sosiaalialan asiakastyö on monimuotoista ja innostavaa, mutta usein myös raskasta. Vaihtuvat tilanteet vaativat työntekijältä harkintaa ja eettistä arviointia. Työntekijän asiakkaana saattaa olla yksi ihminen tai koko perhe, jolla on erilaisia tarpeita ja toiveita. Valmiita toimintamalleja ei voi soveltaa kaavamaisesti eri tilanteisiin. (Lammi-Taskula 2011, 139.) Ammatillisessa auttamistyössä on kyseessä holistinen kokonaisuus, kun työn päämääränä on ihmisen hoito, hoiva, tuki ja ohjaus. Tällöin asiakas ja jokainen ammattilainen tuovat oman asiantuntemuksensa mukaan työhön. Millään ammattiryhmällä ei ole oikeutta määritellä asiakasta ainoastaan omasta viitekehystä ja jättää huomiotta se, mikä on ihmisen elämän kokonaisuuden kannalta tärkeintä. Olennaista on löytää yhteisen työn mahdollisuudet ja suunnat näiden rajapintojen avulla. (Kolkka ym. 2009, 185.) Moniammatillinen osaaminen mahdollistaa muun muassa lastensuojelun asiakkaiden yksilöllisen auttamisen monenlaisissa elämäntilanteissa (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015d).

3 MONIAMMATILLISUUS LASTENSUOJELUSSA

3.1 Lastensuojelu Suomessa

Lastensuojelu on lakisäätteistä toimintaa (Bardy 2013, 71). Se on osa laajaa lasten suojelua, joka perustuu YK:n lasten oikeuksien yleissopimukseen. Yleissopimuksen mukaan lapsella on oikeus muun muassa erityiseen suojeluun. Suomessa sopimus on vahvistettu ja saatettu voimaan laissa vuonna 1991. Tämä tarkoittaa sitä, että lastensuojelulaki velvoittaa viranomaisia samalla tavoin kuin muukin lainsäädäntö. (Taskinen 2012, 19.) Lastensuojelulaki on laadittu turvaamaan lapsen oikeus muun muassa turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen ja erityiseen suojeluun (THL 2015a).

Sosiaalitoimi on päävastuussa lastensuojelun toteuttamisesta, mutta ennaltaehkäisyn ja palvelujen järjestämisestä ovat vastuussa myös muut hallinnonalat. Lastensuojelulakiin on kirjattu velvoitteita eri tahoille lasten kasvuolojen kehittämiseksi ja vanhempien tukemiseksi. Pyrkimyksenä on taata lapselle ja perheelle heidän tarvitsemansa tuki mahdollisimman varhaisessa vaiheessa esimerkiksi terveydenhuollossa, päivähoitossa, perheneuvolassa ja koulussa. (Taskinen 2012, 12.)

Lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat myös lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto. (Lastensuojelulaki 12.2.2010/88.) Lastensuojelulakiin on tehty viime vuosina muutoksia ja 1.4.2015 alkaen lastensuojelulaissa on voimassa kohta liittyen asiakassuunnitelmaan ja avohuoltoon. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua toteutetaan tekemällä asiakassuunnitelma sekä järjestämällä avohuollon tukitoimia (Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302).

Määritelmästä käy ilmi, että lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu. Lastensuojelulain mukaisia palveluja voi kohdistaa yksin lapseen tai jär-

jestää palveluja myös lapsen vanhemmille, huoltajille tai lapsesta vastuussa oleville henkilöille. (Räty 2010, 4.) Lasten hyvinvoinnin edistämiseen ja ongelmien ehkäisyyn on olemassa monia yhteiskunnallisia toimia. Suomessa kaiken taustalla on lastensuojelulaki. Lapsen arjen ympäristöillä on suuri vaikutus lapsen hyvinvointiin. Ympäristöillä ja yhteisöillä (esimerkiksi koulu, päivähoito) on vaikutusta lapsen kehitykseen vanhempien ohella. Lastensuojelun kannalta on tärkeää, että kaikille suunnatut palvelut tukevat lasten kasvatusta. (THL 2015a.)

Lastensuojelutyön voi jaotella ehkäisevään työhön, varhaiseen tukeen ja korjaavaan työhön. Ehkäisevällä työllä eli primääripreventiolla vaikutetaan lasten kasvuoloihin. (Ahloth & Kurganova 2007, 7.) Varsinaisen lastensuojelun tarvetta pystytään ehkäisemään lasten ja nuorten hyvinvointia edistävillä toimilla ja ehkäisevä lastensuojelu tarjoaa apua varhain, jolloin pystytään ehkäisemään ongelmien syntymistä tai pahenemista. Ehkäisevää työtä tekevät erityisesti neuvola, päivähoito ja koulu. (THL 2015a.)

Sekundääripreventiolla tarkoitetaan varhaista tukea, joka kohdistuu tiettyihin ryhmiin tai yksilöihin, kun ongelmat eivät ole vielä suuria, ja huoli on vähäistä (Ahloth & Kurganova 2007, 7). Mikäli lastensuojelun tarve havaitaan mahdollisimman varhain, ongelmien synty saadaan ehkäistyä (THL 2015a). Tertiääripreventio on korjaavaa työtä, jossa ongelmat ovat isoja ja huoli on suuri. Työ on yksilö- tai moniammatillista ryhmätyötä, jossa tavoitteena on ongelmien aiheuttaman toimintakyvyttömyyden tai oireilun vähentäminen tai poistaminen. (Ahloth & Kurganova 2007, 7.)



Kuvio 2. Lastensuojelutyön jaottelu

Varhainen tuki nähdään myös moniammatillisena yhteistyönä (Heinonen 2012). Lastensuojelulakiin on kirjattu määräys, jolla turvataan moniammatillinen asiantuntemus. Kunnan on huolehdittava siitä, että lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä on käytettävissään lapsen kasvun ja kehityksen, terveydenhuollon, oikeudellista sekä muuta lastensuojelutyössä tarvittavaa asiantuntemusta. Kunnan tai useamman kunnan yhdessä tulee asettaa sosiaali- ja terveydenhuollon edustajista, lapsen kasvun ja kehityksen asiantuntijoista sekä muista lastensuojelutyössä tarvittavista asiantuntijoista koostuva lastensuojelun asiantuntijaryhmä. Lastensuojelun asiantuntijaryhmä avustaa sosiaalityöntekijää lapsen huostaanottoa sekä sijaishuoltoa koskevien asioiden valmistelussa ja muussa lastensuojelun toteuttamisessa. Lisäksi asiantuntijaryhmä antaa lausuntoja lastensuojelutoimenpiteitä koskevan päätöksenteon tueksi. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.)

Jokaisen lapsen, nuoren ja perheen tilanteet ja tarpeet ovat yksilöllisiä. Lastensuojelua vaativat tilanteet ovat erityislaatuisia sekä lapselle että hänen verkostolle. Tällöin vaaditaan lastensuojelun eri palvelumuotojen osaamista, kuuntelua sekä asiakkaiden aitoa ja avointa kohtaamista. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015a.)

3.2 Moniammatillisuus perhekuntoutuskeskus Lausteella

Perhekuntoutuskeskus Lauste on yksityinen lastensuojelupalveluiden tuottaja (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015a). Lastensuojelullisella kuntoutuksella pyritään lapsen ja perheen turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen. Työn tavoitteena on tukea nuorta ja perhettä selviytymään arjessa. Kuntoutuksessa vastataan yksilöllisesti lapsen ja perheen tarpeisiin. Kuntoutus on tavoitteellinen prosessi, jossa tehdään yhteistyötä perheen ja lähiverkoston, lastensuojelun työntekijöiden ja moniammatillisen työryhmän kesken. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2015.)

Lauste on toiminut yli 95 vuotta perheiden tukena lasten kasvattamisessa. Lasten ja perheiden kuntoutusta toteutetaan erilaisilla palveluilla. Toiminta tukee jokaisen lapsen etua olla osa turvallista ja pysyvää yhteisöä. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015a.)

Perhekuntoutuskeskus Lausteella on toimitiloja sekä Turussa että Uudessakau-pungissa. Tiloissa on noin 70 asiakaspaikkaa lapsille ja nuorille sekä 16 asiakaspaikkaa perheille. Tilat tarjoavat lapsille ja perheille rauhallisen ympäristön, jossa kohdata arjen ongelmatilanteita ja työstää niitä paremman tulevaisuuden saavuttamiseksi henkilökunnan tuella ja avustuksella. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015a.)

Lausteella työskentelee 180 työntekijää lastensuojelun, erityisopetuksen ja perhekuntoutuksen saralla. Toiminnan ohjenuorana on lapsen hyvinvointi. Lausteelta löytyy peruskouluopetusta, apua ja tukea itsenäistyville nuorille ja monipuolista apua intensiivistä tukea tarvitseville perheille. Lisäksi tarjolla on terapia- ja lääkäripalveluja. Heidän erityisosaamiseensa kuuluvat erilaiset sijaishuollon palvelut, erityinen huolenpito ja perhekuntoutus. Lisäksi Lausteella on päihdeyksikkö, joka tarjoaa kuntoutusta sijaishuollossa oleville lapsille, jotka vaarantavat kehitystään käyttämällä päihteitä. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015a.)

Lausteen erityisosaamiseen kuuluvat muun muassa erityisen huolenpidon palvelut niille lapsille, jotka vaarantavat käytöksellään oman terveytensä ja kehityksensä (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015b). Erityisen huolenpidon järjestämisestä ja toimeenpanosta on säädetty lastensuojelulain kolmessa eri pykälässä 71 §, 72 § ja 73§ (Lastensuojelulaki 12.2.2010/88). Erityinen huolenpito tarkoittaa sijaishuollossa olevan 12 vuotta täyttäneen lapsen erityistä, moniammatillista hoitoa ja huolenpitoa (Saastamoinen 2010, 276).

Lausteella on erityisen huolenpidon osastolla kuusi paikkaa, joihin voidaan sijoittaa lapsia kotoa tai muista yksiköistä. Hoitojakson aikana lapsen vakavasti vahingollinen käyttäytyminen pyritään pysäyttämään ja luomaan mahdollisuuksia jatkuvalla huolenpidolle. Lähtökohtana ovat lapsen omat taidot ja voimavarat. Lausteella työskentelee moniammatillinen työryhmä erityistä huolenpitoa vaativien

nuorten asioissa. Työryhmä suorittaa arviointia, jolla varmistetaan että lapsi saa tarpeitaan vaativaa hoitoa. Lausteen erityisen huolenpidon työryhmään kuuluvat omaohjaajat, sosiaalityöntekijä, psykiatri, psykologi, erityisopettaja ja toimintaterapeutti. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015b.)

Lisäksi Lausteen moniammatillinen työryhmä toteuttaa arvion kiireellisen sijoituksen aikana (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015c). Päätös lapsen kiireellisestä sijoituksesta on säädetty lastensuojelulain pykälässä 38 § (Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302). Tarve kiireelliselle sijoitukselle voi olla esimerkiksi silloin, kun lapsen terveys tai kehitys on välittömässä vaarassa kodin olosuhteiden tai lapsen huolenpidon puutteiden vuoksi. Kiireellisen sijoituksen syy voi olla myös huoltajien väliaikainen kykenemättömyys hoitaa lastaan. (THL 2015b.)

Lauste vastaanottaa kiireellisesti sijoitettavia, 7-17-vuotiaita lapsia. Palvelua tarjotaan ympärivuorokautisesti sekä Turussa että Uudessakaupungissa. Moniammatillisen työryhmän tekemässä arviossa selvitetään lapsen ja perheen tilannetta kokonaisvaltaisesti. Arviointityö voidaan suorittaa, vaikka lapsi asuisi kiireellisen sijoituksen aikana kotona. Työryhmään kuuluvat: sosiaalityöntekijä, psykologi, perheterapeutti, toimintaterapeutti, päihdetyöntekijä, kuraattori ja ohjaajat. Lisäksi käytössä ovat tarvittavat lääkäripalvelut. Arvioinnin aikana työskennellään yhdessä lapsen ja perheen kanssa ja selvitetään perhetilannetta ja palvelutarvetta. Yhteistyötä tehdään koko verkoston kanssa. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015c.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tausta, tarve ja tutkimuskysymykset

Tutkimus on tehty perhekuntoutuskeskus Lausteelle. Tutkimuksen aihe lähti liikkeelle sen ajankohtaisuudesta. Lausteella tehdään kehittämistyötä, joten tutkimus on tehty osana tätä projektia. Tutkimuksen toteuttamista ja aihetta työstettiin yhdessä Lausteen sosiaalityöntekijän kanssa. Koska Lauste tekee kehittämistyötä, tutkimus on alkukartoitus moniammatillisen työryhmän kehittämiseksi. Perhekuntoutuskeskukselta tuli kiinnostus tutkia ohjaajien saamaa tukea muiden alojen asiantuntijoilta, sillä he ovat keskeisin joukko Lausteen sijaishuollon työntekijöitä. Ohjaajat ovat läsnä arjessa, ja he tuntevat lapset parhaiten. Tämä on yksi syy, miksi heidän läsnäolonsa moniammatillisessa työskentelyssä on erittäin tärkeää. Lauste haluaa tukea ja helpottaa ohjaajien tekemää työtä. Tutkimuksessa on tarkoitus tuottaa tietoa ohjaajien kokemuksista ja ajatuksista heidän saamastaan ja tarvitsemastaan moniammatillisesta tuesta. Tarkoituksena on myös löytää kehittämiskohteita tulevaisuutta ajatellen.

Tutkimuksessa on tarkoitus haastatella ohjaajia, jotka ovat mukana moniammatillisessa työryhmässä ja ohjaajia, joilla ei ole kokemusta moniammatillisesta työryhmästä. Haastattelut toteutetaan ryhmähaastatteluina. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten Lausteen moniammatillisessa työryhmässä mukana olevat ohjaajat kokevat saavansa ammatillista tukea muiden alojen asiantuntijoilta?
2. Millaista tukea sellaiset ohjaajat kokevat saavansa, jotka eivät ole mukana työryhmässä?
3. Miten tukea pystyttäisiin lisäämään?

Lausteen neljän osaston esimiehet valitsivat haastatteluihin tulevat ohjaajat. Jokaiselta osastolta valittiin yksi sellainen ohjaaja, joka on ollut mukana moniammatillisessa työryhmässä ja yksi sellainen, jolla ei ole kokemusta moniammatillisesta työryhmästä. Esimiesten oli helpompi ja loogisempi valita ohjaajat, sillä he

tietävät, ketkä ovat olleet mukana työryhmässä ja ketkä eivät ole. Vaikka esimiehet tietävät, ketkä heidän osastoltaan osallistuivat haastatteluihin, ohjaajien henkilöllisyys ei tuloksissa paljastu. Raportointi ja tulokset kirjattiin siten, ettei niistä pysty päättämään kuka on sanonut mitään.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmän valintaa mietittiin tarkkaan, sillä se on tieteellisen tutkimuksen keskeinen asia. Tutkimusmenetelmää valittaessa tulee miettiä, mikä on paras tapa selvittää tutkimusongelmaa. Jos tutkimusmenetelmä on valittu väärin, tulosten luotettavuus kyseenalaistuu. (Paavilainen 2014, 33.) Tutkimusmenetelmä määräytyi teorian, metodikirjallisuuden sekä tutkimusongelman että tutkimuksen tavoitteiden mukaan. Tutkimusmenetelmän valinta oli osittain hankalaa, sillä aina ei ole olemassa yhtä ja oikeaa tutkimusmenetelmää, vaan käytettäviä tutkimusmenetelmiä saattaa olla useita. Valintaan vaikuttaa muun muassa näkökulma sekä tutkimustavoitteiden ja resurssien asettamat rajoitteet. (Heikkilä 2014, 12.)

Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa moniammatillisen työryhmän hyödyistä ja kokemuksista. Tarkoituksena on myös selvittää, mitä asioita pitäisi kehittää tulevaisuutta ajatellen. Metodikirjallisuuteen perustuen tutkimukseksi valikoitui laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, koska laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta. Tutkimuksella halutaan ymmärtää tutkimuskohteen ajatuksia ja kokemuksia. Kvalitatiivinen tutkimus valittiin, koska se sopii hyvin tilanteisiin, joissa tarkoituksena on toiminnan kehittäminen, vaihtoehtojen etsiminen ja sosiaalisten ongelmien tutkiminen. (Heikkilä 2014, 15.) Kvalitatiivisen tutkimuksen valintaa puoltaa sekin, että se sopii käytettäväksi, kun olemassa olevaan tutkimusalueeseen halutaan saada uusi näkökulma (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 50).

Yksi syy kvalitatiivisen tutkimuksen valintaan oli, että se liittyy läheisesti esimerkiksi sekä sosiaali-, käyttäytymis- ja kasvatustieteisiin että terveydenhuoltoon

(Holopainen & Pulkkinen 2013, 20). Kyseessä on laadullinen tutkimus, koska tarkoituksena on ilmiöiden mittaamisen ja selittämisen sijaa tutkimusaineiston kuvaaminen, luokittelu, ymmärrys ja tulkinta. Tutkimus on kvalitatiivinen, koska kiinnostuksen kohteena ovat yksilöiden subjektiiviset kokemukset. (Paavilainen 2014, 17.) Tutkimuksen kvalitatiivisuutta tukee sekin, että tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita eikä tutkimuksessa pyritä määrällisen tutkimuksen yleistyksiin (Kananen 2014, 18). Laadulliseen tutkimukseen päädyttiin, koska tarkoituksena on analysoida mahdollisimman tarkasti pieni määrä tutkittavia (Heikkilä 2014, 15).

4.3 Tutkimusaineiston keruu ja analysointi

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastatteluina. Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelu, koska se on menetelmänä joustava. Se antaa haastattelijalle mahdollisuuden oikaista väärinkäsityksiä ja vähentää vastaamattomuutta. (Heikkilä 2014, 65.) Koska tutkimuksen tarkoituksena on saada sellaista tietoa, joka koskee henkilöiden mielipiteitä ja kokemuksia, aineistonkeruumenetelmässä päädyttiin haastatteluun. Haastattelu on tähän tarkoitukseen sopiva tutkimusväline, koska sillä saadaan kerättyä nopeasti ja helposti suurikin määrä aineistoa. Apuna käytettiin ääninauhoitusta, jotta haastattelut pystyttiin litteroimaan. Hyvän haastattelijan ominaisuuksia ovat muun muassa hyvä kuuntelija, yhteistyökykyisyys, luottamusta herättävä, taitava muodostamaan kysymyksiä ja johdattamaan keskustelua eteenpäin. Haastattelututkimuksessa on tärkeä hoitaa luotettavasti henkilöiden anonymiteettiä. Haastattelututkimuksen kohdalla tulee miettiä myös tutkimuksen reliabiliteettia. (Anttila 1998.)

Haastattelun tyyppiä jouduttiin miettimään tarkkaan, koska niitä on olemassa monia erilaisia. Puolistrukturoitu haastattelu valittiin, koska siinä tutkija johdattelee haastateltavan yleisluontoisilla kysymyksillä kohti tutkimuksen teemoja. Puolistrukturoitu haastattelu oli valintana sopiva, koska siinä haastateltavilta kysytään samoja asioita, mutta kysymysten esitys järjestyksessä ja sanamuoto on vapaampia. Tästä johtuen haastattelu on usein luontevampaa. (Paavilainen 2014, 37.)

Fokusryhmä on eräs ryhmähaastattelumenetelmä. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui fokusryhmähaastattelu, koska sen avulla pystytään saamaan tehokkaasti ja runsaasti tietoa halutuista teemoista. (OK-Opintokeskus.) Ryhmähaastattelu oli valintana sopiva, sillä sitä käytetään hyödyksi erityisesti alkukartoituksissa (Key 1997). Puolistrukturoituun fokusryhmähaastatteluun päädyttiin, koska tavoitteena on luoda yhteinen tilanne useiden henkilöiden kesken. Henkilöt keskustelevat siitä, miten he ymmärtävät moniammatillisuuden sekä jakavat kokemuksiaan ja suhtautumisiaan moniammatilliseen työskentelyyn ja työryhmään liittyen. Ryhmähaastattelun etuna normaaliin teemahaastatteluun verrattuna on se, että jäsenten vastaukset ja kommentit vievät keskustelua eteenpäin kyseessä olevasta temasta. Tämän takia osallistujat joutuvat tarkentamaan ja kommentoimaan sanomisiaan. (Tilastokeskus.)

Tutkimuksen aikana kaikki tuotetut aineistot ovat lähtökohtaisesti yhtä tärkeitä, joten dokumentointitapaa tulee miettiä (Salonen 2013, 23). Tutkimuksen kannalta on tärkeää, että tutkimuksen tulokset on dokumentoitu luotettavasti (Jyväskylän yliopisto 2015). Tutkimuksessa käytettävä dokumentointitapa riippuu materiaalista ja koska kyseessä oli ryhmähaastattelu, päädyttiin äänitykseen. Muita vaihtoehtoisia dokumentointitapoja äänityksen lisäksi olisi ollut esimerkiksi kirjoittaminen ja videointi. (Salonen 2013, 18, 24.) Haastattelut äänitettiin, koska aineisto piti saada tallennettua. Tarkoituksena oli saada aineisto litteroitua eli kirjoitettua puhtaaksi ja tämä onnistui äänittämällä haastattelut. (Hirsjärvi ym. 2009, 222.) Äänitys mahdollisti sen, että haastattelutilanteeseen pystyttiin palaamaan uudelleen ja keskittymään aineiston tulkintaan. Näin tuloksista pystytään saamaan mahdollisimman objektiivinen ja etsimään syvempiä merkityksiä. (Paavilainen 2014, 17.)

Koska kyseessä on tutkimus, noudatetaan materiaalien ja aineistojen analyysissä tieteen tekemisen sääntöjä. Analysointimenetelmiä pohdittaessa perehdyttiin analyysitapoihin (esimerkiksi litteroidut äänitteet, tekstit, kuvat, muistiinpanot ja mittaukset), koska ne ovat laadullisen aineiston menetelmiä. (Salonen 2013, 24.) Tarkoituksena on tarkastella aineistoa kokonaisuutena, koska kyseessä on laadullinen analyysi (Alasuutari 2014, 38).

Analyysitapoja vertailtiin ja lopulta päädyttiin käyttämään teemoittelua. Analyysimenetelmän valintaan vaikutti myös ryhmähaastattelun tavoite (Moilanen 1995, 66). Teemoittelu valittiin, koska se on yksi laadullisen analyysin perusmenetelmistä. Tarkoituksena on hahmottaa tutkimusaineistosta keskeisiä aihepiirejä, joten teemoittelu on tähän paras analyysitapa. (Jyväskylän yliopisto.) Teemoittelu oli sopiva analyysitapa, koska tavoitteena on löytää kehittämissideoita työskentelyyn. Teemoittelun avulla saadaan olennaista tietoa aineistosta. (Silius 2008.)

Teemoittelu osoittautui sopivaksi menetelmäksi, koska se on luonteva etenemistapa esimerkiksi teemahaastatteluiden analysoinnissa. Haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin sanasta sanaan puhtaaksi. Litteroinnin jälkeen aineisto järjestettiin keskeisiin teemoihin, jotka ovat tutkimusongelman kannalta oleellisia. Kunkin teeman alle kerättiin haastatteluista ne kohdat, joissa puhutaan kyseisestä teemasta. (KvaliMOTV.)

Teemoittelussa aineisto jaettiin ja ryhmiteltiin erilaisten aihepiirien mukaan. Aihepiirit oli jaettu haastattelun teemojen sisällön mukaan. Aineisto ryhmiteltiin sen mukaan, mitä teemasta oli sanottu tai mihin sen katsottiin sisältyvän. Tämän jälkeen aineistosta etsittiin varsinaisia teemoja. Koska haastattelurunko oli jo jaettu hyviin teemoihin, analyysissa oli loogista käyttää haastattelurungon teemoja. Teemoittelussa aineistosta etsittiin teemoihin liittyviä näkemyksiä. Näkemykset vietiin teemojen alle. Näin saatiin luokiteltua näkemyseroja, joita eri teemoilla on. (Kajaanin ammattikorkeakoulu.) Tulosten joukkoon kirjoitettiin suoria lainauksia haastatteluista, koska ne antavat havainnollistavia esimerkkejä ja toimivat todisteena aineiston olemassaololle (KvaliMOTV).

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Haastatteluihin osallistuneiden taustatiedot

Ennen haastatteluja osallistujille lähetettiin alustavaa tietoa haastattelijasta, haastatteluiden teemoista, tutkimuksen tavoitteesta ja tarkoituksesta. Ryhmähaastattelun alussa haastateltaville jaettiin tarkempi infokirje, jossa vielä esiteltiin haastateltavan opinnot, harjoittelu ja suuntautuminen. Lisäksi lapussa kerrattiin tutkimuksen tarkoitus. Infolappu käytiin yhteisesti läpi ja haastateltaville kerrottiin vielä äänittämisestä ja heidän anonyymiydestään. Lisäksi heille on annettu yhteystiedot, mikäli heillä herää kysymyksiä tutkimukseen liittyen.

Ensimmäiseen haastatteluun osallistui kolme ohjaajaa, jotka ovat olleet mukana moniammatillisessa työryhmässä. Toiseen haastatteluun osallistui neljä sellaista ohjaajaa, joilla ei ole kokemusta moniammatillisesta työryhmästä. Alkuun jokainen haastateltava kertoi taustatietoja itsestään: mikä on koulutukseltaan, kauan on työskennellyt Lausteella ja missä osastolla sekä oman työhistoriansa. Kaikki haastatteluihin osallistuneet olivat naisia. Kuudella oli aiempaa kokemusta sosiaali- & terveysalalta, yhdelle Lauste oli ensimmäinen työpaikka kyseiseltä alalta. Yksi haastateltava sanoi tehneensä edellisessä työpaikassa työtä eri viranomaisverkostojen kanssa, minkä hän koki olevan verrattavissa moniammatilliseen työryhmään. Haastateltavat olivat koulutukseltaan lähihoitajia, sosionomeja, sairaanhoitaja ja ensihoitaja.

5.2 Moniammatillisuus ohjaajien näkökulmasta

Moniammatillisuus käsitteenä:

Haastattelun ohjaajat, jotka ovat olleet mukana moniammatillisessa työryhmässä, sanoivat moniammatillisuuden olevan monien eri alojen tietotaidon edustamista, jonka avulla jokainen pystyy laajentamaan omaa näkökulmaansa. Mo-

niammattillisuus koettiin eri alojen yhteistyönä, jossa vaihdetaan ajatuksia. Haastateltavat mainitsivat esimerkkinä ohjaajien katsovan asiaa eri perspektiivistä kuin esimerkiksi toimintaterapeutti, joka tapaa nuoria harvemmin ja eri ympäristössä.

H1: Mahollisimman monen alan tietotaito on edustettuna ja sitä kautta sit niinku saadaan omia näkökulmia laajennettua.

H2: Nii ja ennen kaikkee eri näkökulmii. Osastotyöntekijät näkee asiat ihan eri perspektiivistä ku vaik esimerkiksi toimintaterapeutti tai psykologi.

Ohjaajat, joilla ei ole kokemusta moniammatillisesta työryhmästä kokivat moniammatillisuuden eri alojen työntekijöiden kanssa tehtävä yhteistyönä, ja työtä tehdään yhden asian puolesta. Jokainen työntekijä tarkastelee asiaa oman koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Tästä syystä moniammatillisuus nähtiin rikkautena, sillä jokainen tuo omalta alaltaan näkemyksiä ja näin ollen päästään vaihtamaan ja laajentamaan omia perspektiivejä.

H4: Yhteistyötä eri alojen kesken yhden asian puolesta.

Moniammatillisen työskentelyn tavoite:

Ohjaajat, jotka ovat mukana moniammatillisessa työryhmässä, sanoivat moniammatillisen työskentelyn tavoitteena olevan nuoren kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen. Haastateltavat mainitsivat jokaisella työntekijällä olevan omat vahvuutensa ja osaamisalueensa, joilla pystyy auttamaan ja tukemaan nuorta. Työntekijät kykenevät omien työtapojensa avulla ohjaamaan nuorta tarpeen vaatiessa eteenpäin. Tästä syntyy hyvä ja kokonainen paketti, jolloin nuoren saama tuki on kokonaisvaltaista. Haastateltavat toivat esiin, että kyseessä on moniongelmaisia nuoria, jolloin ainoastaan osastolla annettu apu ei riitä, vaan moniammatillinen työryhmä mahdollistaa sellaisen avun ja tuen, jolloin pystytään miettimään jokaisen nuoren kohdalla yksilöllisesti, mitä tukea ja palveluja juuri tämä nuori tarvitsee.

H3: Nuoren kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin eteen. -- Me tarkastellaan asiaa yhdestä näkökulmasta ja psykologeilla ja toimintaterapeuteilla on oma tapansa auttaa ja niinku ohjata sitä nuorta sit eteenpäin.

H1: Niin ja näin saadaan silleen tavallaan mahdollisimman spesifi apu, mitä se nuori tarvitsee.

Toisen haastattelun ohjaajat, jotka eivät ole osallistuneet moniammatilliseen työryhmään, vastasivat moniammatillisen työskentelyn tavoitteen olevan nuoren tilanteen käsittelyä ja pohtimista yhdessä. Eri alojen edustajat pohtivat ja miettivät, mitkä ovat parhaat palvelut ja tukikeinot nuorelle ja miten nuorta pystytään auttamaan Lausteella. Ohjaajat pohtivat asioita, joita työryhmässä käydään läpi. He kokivat, että työryhmässä olisi tärkeää miettiä muun muassa sellaisia asioita kuten, onko Lauste ja osasto oikea sijoituspaikka ja miten tukea nuoren koulunkäyntiä.

H4: --Yhdessä mietitään, mitkä on nuorelle parhaat toiminnot täällä ja mitä voidaan tarjota.

5.3 Ohjaajien kokemuksia ja näkemyksiä moniammatillisesta työryhmästä

Vahvuudet:

Ohjaajat, jotka ovat osallistuneet työryhmään, mainitsivat työryhmän vahvuutena palvelujen ja avun läheisyyden. Kaikki on helposti ja nopeasti saatavilla, sillä kaikki toimii samassa talossa. Apua ei tarvitse lähteä soittamaan muista laitoksista tai virastoista. Haastateltavat mainitsivat esimerkkinä toimintaterapeutin, jolle on helppo laittaa viestiä, ja joka vastaa nopeasti ja lähtee sopimaan tapaamisaikojen nuoren kanssa välittömästi. Vahvuutena koettiin myös se, että esimerkiksi toimintaterapeutti tulee käymään ja seuraamaan ohjaajan toimintaa osaston ympäristössä. Ohjaajat kokivat, että tämänhetkinen moniammatillinen työryhmä kattaa laajasti kaikkien alojen osaamista eikä sinne tarvitse lisätä mitään. Haastateltavat kokivat työryhmän vuoropuhelun olevan dialogista. Tapaamisissa keskustelu on vastavuoroista ja tasapuolista. Eräässä moniammatillisessa työryhmässä toimittiin niin, että tapaamisen alkuun jokainen työntekijä kertoi oman näkökulmansa, jonka jälkeen asiasta keskusteltiin yhteisesti ajatuksia ja ideoita vaihtaen.

H2: Ehkä ainaki se, et kaikki toimii samassa talossa. Ei tarte sillai soitella mihinkää toiseen laitokseen tai virastoon.

H3: Nii ja nopeest saatavilla. Sil tavalla et laittaa vaik toimintaterapeutille viestiä, et voitko tavata nuorta, ni se on jo heti kännykkä kädessä sopimassa aikoja.

Kehittämiskohteet ja toiveet työryhmästä:

Yhtenä kehittämiskohteena nousi pintaan se, että kaikki tarvittavat asiantuntijat osallistuisivat tapaamisiin. Lisäksi koettiin tarpeellisena omaohjaajan läsnäolo etenkin ennen kuin nuori on saapunut Lausteelle. Haastatteltavat miettivät myös palaverien pituutta. Tällä hetkellä kestona on tunti. Haastattelijat pohtivat, että erityisesti sellaisissa tilanteissa, kun nuori ei ole vielä saapunut paikalle, kesto voisi olla lyhyempi tai tapaamisessa voisi käydä läpi toisenkin nuoren asioita.

Haastattelussa mietittiin myös tapaamisten hyödyllisyyttä tietyissä tilanteissa. Nuori oli kiireellisesti sijoitettu osastolle, mutta jakson aikana ei ollut yhtään palaveria. Kun nuoren sijoitus päättyi, palaveri pidettiin, mutta se oli ehkä hieman turha, koska nuoren sijoitusta Lausteella ei jatkettu.

Haastattelijat pohtivat ensimmäisessä palaverissa tehtäviä palvelun ja tuen suunnittelua. Ennen kuin nuori on tullut Lausteelle, työryhmä on pelkkien papereiden varassa ja suunnittelua tehdään niiden avulla. Haastattelijat toivat esiin, että on tarpeellista myös miettiä, mitä suunnitellaan ja kohtaako se sen kanssa, millainen nuori todellisuudessa on. Tärkeää olisi miettiä vaihtoehtoja, jotta suunnitelmat kohtaavat todellisuuden kanssa. Haastattelijat kokivat kuitenkin hyvänä sen, että tapaamisia pidetään ja toimintaa suunnitellaan jo ennen kuin nuori tulee, jotta nuoren kanssa päästään heti tekemään töitä.

H1: Ihan niinki yksinkertainen asia, et kaikki tulis paikalle, ketä sinne niinku kaivataan.

H2: Jos on kyse vaik uudest nuorest, ni tärkeätä ois et omaohjaaja pääsee mukaan. -- me oltiin pelkästään niiden papereiden varassa ja tartuttiin kaikkeen. -- Sitte ku se nuori tuli ni me huomattiin et oho, eihän tää oo yhtään sitä mitä ajateltiin.

Kysyttäessä toiveita moniammatillisen työryhmän suhteen ohjaajilta, jotka eivät ole moniammatillisessa työryhmässä mukana, he toivovat työryhmältä aikaa puhua ja miettiä vaihtoehtoja yksilöllisesti jokaisen nuoren kohdalla. Ohjaajat toivovat saavansa muilta työntekijöiltä rakentavia ehdotuksia ja näkökulmia, joita ei oman työkokemuksen ja koulutuksen pohjalta osaa ajatella. Lisäksi he toivoivat saavansa käytännön neuvoja, niin sanotusti ”käteen jääviä” asioita. Toivomuksena on myös saada vahvistusta omalle työlle. On tärkeää saada kuulla, että toimii nuoren kanssa oikein ja tukee oikeita asioita ja on menossa oikeaan suuntaan. Ohjaajat ajattelevat kerran viikossa olevan riittävä tapaamisväli. He kokivat, että tämänhetkinen moniammatillinen työryhmä kattaa laajasti kaikkien alojen osaamista eikä sinne tarvitse lisätä mitään.

H5: Siellä on kaikki ketä voi vaan olla.

H4: Kerran viikossa on ihan hyvä aikaväli ja et olis aikaa puhua asioista. Sais rakentavii jotain ehdotuksia ja näkökulmii, mitä ite ei oman työkokemuksen ja koulutuksen pohjalta osaa ajatella.

H7: Vahvistusta siihen, et on oikealla tiellä.

5.4 Ammatillinen tuki ohjaajien työssä

Muilta ammattilaisilta saatu tuki:

Ohjaajat, jotka ovat olleet mukana moniammatillisessa työryhmässä, kokivat saavansa ammatillista tukea erityisesti toimintaterapeutilta ja päihdetyöntekijältä. Ohjaajat mainitsivat saaneensa toimintaterapeutilta konkreettisia ohjeita ja neuvoja. Mikäli nuorella on tarvetta erilaisille tutkimuksille, psykologi on vienyt niitä asioita eteenpäin. Ohjaajat kokivat, että psykologi on hoitanut sellaisia asioita, joihin ei oma osaaminen tai tietämys olisi riittänyt. Esimerkkeinä nousivat esiin nuorelle mahdolliset opiskeluvaihtoehdot ja niiden haut. Ohjaajien saamana apuna koettiin myös eri näkökulmat, joita muilta työntekijöiltä saa. Ohjaajana saattaa jäädä jokin näkökulma huomaamatta, jolloin on hyvä, kun toinen mainitsee ja nostaa sen esiin. Tämä antaa ohjaajille uutta perspektiiviä siihen, miten he

nuoren kanssa jatkossa toimivat osastolla sekä miten he tarkkailevat ja havainnoivat tätä.

H3: Semmosta apuu, mitä ite ei tiedä.

H1: Kaikkein eniten sitä, että on saanu erilaisia näkövinkkeleitä. -- Sit saa tavallaan ihan uutta perspektiiviä siihen, miten sen nuoren kanssa toimii ja tarkkailee.

Kaikki toisen haastattelun ohjaajat, joilla ei ole kokemusta moniammatillisesta työryhmästä, kokivat tällä hetkellä saavansa tukea muilta aloilta. Toimintaterapeutti ja päihdetyöntekijä koettiin erityisen läheiseksi ja helposti saatavilla oleviksi, sillä he käyvät osastoilla katsomassa toimintaa. Eräs haastateltava mainitsi myös, että sosiaalityöntekijän saa helposti kiinni puhelimitse. Muutamat kehuivat perhetyön toimivan ja sanoivat perhetyöntekijän olevan helposti tavattavissa. Ohjaajat mainitsivat tuen olevan ajatusten vaihtoa ja yhdessä pohtimista, mitä nuoren kanssa voidaan tehdä ja miten häntä voidaan tukea. He mainitsivat tarvinneensa tukea hyvinkin erilaisiin asioihin. Toimintaterapeutti tekee alkukartoituksen, jonka jälkeen hän on jatkanut nuoren tapaamista tarpeen vaatiessa. Tapaamisen jälkeen toimintaterapeutti keskustelee ohjaajan kanssa esiinnousseista asioista. Lisäksi ohjaajat ovat tarvinneet tukea esimerkiksi ahdistuneen nuoren kanssa työskentelyyn. Heitä on neuvottu, miten tilanteissa kannattaa toimia ja heille on annettu konkreettisia menetelmiä ahdistuksen lievittämiseen.

H5: Kyllä sitä (tukea) on hyvin tarjolla tässä talossa.

H7: Päihdetyöntekijä ja toimintaterapeutti käy säännöllisesti osastolla ja on siinä meidän arjessa mukana koko ajan. Ja kun tulee uus nuori, ni päihdetyöntekijä käy siinä aika nopeesti haastattelemassa nuorta.

H6: Kyllä esimerkiksi sosiaali- ja perhetyöntekijän saa hyvin kiinni tarvittaessa, jos on jotakin asiaa. Ja perhetyökin onnistuu hyvin.

H5: Lähinnä ehkä se on semmosta yhdessä pohtimista, et mitä voidaan tehdä ja ajatusten heittäjä puolin ja toisin. Ja jos tulee ideoita, ni lähdetään kokeilee ja tämmöstä.

H4: Tosi erilaista. - - Haastavan tapauksen kanssa tämmösiä ahdistuksen hallintakeinoja ja ihan säännöllisiä tapaamisia toimintaterapeutin kanssa. Hänen kanssa

illat oli tosi vaikeita, ni miten ne saadaan rauhoitettua. Saatiin neuvoja, miten lähestyä niitä tilanteita ja millaisia menetelmiä kannattaa käyttää.

Ongelmat:

Ensimmäisen ryhmän ohjaajat, jotka ovat osallistuneet moniammatilliseen työryhmään, mainitsivat ongelmista kysyttäessä, että avun saannissa on tullut ongelmia silloin, kun ohjaaja tulee iltavuoroon ja muut työntekijät ovat töissä klo 8-16:00. Iltavuoron ohjaajat eivät välttämättä ehdi soittamaan ja saamaan heitä kiinni. Muut toimijat kirjoittavat raportteja nuorten tapaamisista, mutta muuten heidät koettiin etäisiksi, sillä heitä ei tapaa samalla tavalla kuin toimintaterapeuttia tai päihdetyöntekijää, jotka tulevat käymään osastoilla. Vaikka koulu on lähellä ja läsnä jokaista arkipäivää, se koettiin kaukaiseksi. Haastateltavat kokivat, että koulun kanssa tehtävän yhteistyön tulisi olla saumatonta erityisesti niiden nuorten kohdalla, jotka käyvät Satulavuoren koulua. Osastoilla ei ole aina tiedetty, miten nuoren koulupäivä on mennyt, vaikka nuorella olisi oma kouluohjaaja. Yhteistyötä pitäisi yhtenäistää, sillä vaikka kouluohjaajat tulevat osastoilla koulupäivien jälkeen, kuulumisten vaihto ja päivän tapahtumien kertominen jää välillä pimentoon. Tähän haastateltavat pohtivat syitä ja esiin nousi monia tekijöitä. Yhteistyön sujuvuuteen ja tiedon puutteeseen vaikuttavat muun muassa nuori itse, koulun ja osaston ohjaajat ja joissakin tapauksissa esimiehet. Kaikki haastateltavat mainitsivat pystyvänsä puhumaan ongelmakohdista avoimesti esimiestensä kanssa ja kokivat saavat tukea ja neuvoa heiltä.

H1: Koulu on yllättävän kaukana, vaik se on läsnä jokaikistä arkipäivää.

H2: Haastavaa on se, et ne tekee 8-16.00 ja sit me tullaan iltavuoroon ni onko siinä sellanen sauma, et ehtii soittamaan.

Kehittämisideat:

Ohjaajat, jotka ovat osallistuneet työryhmään, pohtivat tuen tapaamisten määrää. He nostivat esiin sen, että tapaamisten määrä on yksilöllistä ja määräytyy nuorikohtaisesti. Tärkeänä he pitivät sitä, että he voivat lyhyelläkin varoitusaajalla soittaa ja sopia tapaamisen. Haastateltavat kokivat, että tällä hetkellä tapaamisia pystyy sopimaan nuorikohtaisesti, mutta joidenkin erityisen hankalien kohdalla

tapaamisia voisi olla useamminkin. Ohjaajat kokivat, että mikäli kaikki toimijat tulevat tapaamisiin, työryhmässä on tarpeeksi osaamista eikä heille tullut mieleen, että sieltä puuttuisi jokin ala. He pohtivat tukihenkilön osallistumista, mutta ajattelivat sen laajentavan osallistujien määrää ja muistuttavan sitten jo verkostotyötä.

H2: -- Voi soittaa lyhyelläkin varotusajalla ja sopia tapaamisen.

H1: -- Toki joidenkin, erityisen haastavien nuorien kanssa tapaamisia voisi olla useamminkin.

Ohjaajat, jotka eivät ole osallistuneet työryhmään, kaipaavat lisää tietoa päihhteistä ja lääkinnällisestä puolesta. Esiin nousi tarve tietää huumausaineiden vaikutuksesta nuoren käyttäytymiseen ja esiin nousi kiinnostus tietää miten huumeiden käyttö näkyy nuorten käytöksessä. Lisäksi perusosastojen ohjaajat toivoivat, että muut työntekijät tulisivat käymään enemmän osastoilla, jolloin he näkisivät arkea osastolla. He mainitsivat, että työntekijät tulevat vain silloin, kun heitä pyydetään käymään.

H4: Ehkä se, et ku itellä ei oo mitään tollasta lääkinnällistä koulutusta - - ja sit niitä pillereitä vaan jaetaan ja ite sit ei hirveesti tiä kuitenkaan et mikä vaikuttaa ja mihin.

H5: Ja sit päihhteet. Ne on niin vahvasti esillä täällä. Ni tarttis saada enemmän tietoa päihhteistä. Jotain sellasta tiivistä pakettia. Ensinnäkin niist huumausaineista et miten ne ilmenee nuorten käytöksessä.

H6: Ei ne nyt ihan silleen ihan varmaan säännöllisesti, mut silloin tällön. Jotenki ehkä kaipais sitä et kävis enemmän siellä osastolla, jotta ne näkis sitä arkea.

H5: Joo, ja meillä ei ainakaan käy et ainoastaan sit jos me otetaan yhteyttä ni sitte.

Ohjaajan osaaminen:

Kysyttäessä ohjaajan osaamisesta ohjaajat, jotka ovat osallistuneet työryhmään, kokivat tärkeänä arjessa ja itsenäistymisessä tukeminen. Ohjaajat tuntevat nuoret parhaiten, sillä he näkevät heitä useammin kuin muut työntekijät, jotka tapaa- vat nuoria harvemmin. Ohjaajat ovat mukana nuoren elämässä osastolla ja näkevät nuoren käyttäytymisen ja tunteiden kirjon. He ovat mukana ja läsnä niissä

tilanteissa, kun nuorta esimerkiksi ahdistaa. Tämän vuoksi he pystyvät kertomaan tapahtumista konkreettisesti työryhmän tapaamisissa. Ohjaajat mainitsivat myös kuulevansa osastoilla esimerkiksi nuoren päihdekokeiluista, mutta eivät pysty menemään asiassa syvemmällä. Tällöin päihdetyöntekijä tulee kuvaan ja alkaa työskentelemään nuoren kanssa ja pääsee pureutumaan asiaan.

H1: Meidän vahvuus on varmaan se niinku se perus arjen pyörittäminen. Me niinku tunnetaan toisaalta ehkä se nuori kaikkein parhaiten, koska me se nähdään joka päivä.

H2: Me ollaan läsnä siinä hetkessä kun esimerkiksi ahdistaa. -- Nuori kertoo osastolla et "joo mä pössyttelen" ni ehkä me ei päästä siitä syvemmälle mut sitte taas päihdetyöntekijä pääsee siinä astetta syvemmälle.

Toisessa haastattelussa ohjaajat, jotka eivät ole osallistuneet työryhmään, listasivat osaamiseksi elämisen nuoren kanssa arjessa. Ohjaajat näkevät ja tuntevat nuoren parhaiten. He kokevat olevansa nuoren elämän asiantuntijoita.

H4: Kylhän me siinä eletään niiden nuorten kaa siinä arjessa, et mehän niit nyt eniten nähdään ja tunnetaan ne siit tiimistä parhaiten.

Tähtihetket:

Haastattelun loppuun pyysin kertomaan tähtihetkiä ja jakamaan ajatuksia ja mielipiteitä, joita en osannut kysyä. Ohjaajat, jotka ovat osallistuneet moniammatilliseen työryhmään, mainitsivat työryhmän olevan kaikin puolin toimiva ja positiivisena ja tärkeänä asiana mainittiin, että ajankohtaa on vaihdettu siten, että ohjaajatkin pääsevät tapaamisiin mukaan. Haastattelussa tuli ilmi myös, että lähtökohteisesti on hyvä, että tapaamisissa on mukana nuoren omaohjaaja. Mikäli hänellä on esteitä, olisi hyvä, että joku osaston ohjaaja osallistuu tapaamiseen. Työryhmän tähtihetkenä mainittiin erään nuoren hyvä tämänhetkinen olotila, joka on koko työryhmän ansiota. Kaikkien osaamista ja työpanostusta tarvittiin, jotta tähän tavoitteeseen päästiin.

H3: Se on hyvä, et se aika muutettiin iltapäivään, et ohjaaja pääsee mukaan.

H1: Nii, onhan se ehdottoman tärkeää että se omaohjaaja on paikalla kertomassa niitä asioita.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Tutkimuskysymyksiin vastaaminen

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, millaista tukea ohjaajat, jotka ovat mukana työryhmässä, saavat muilta asiantuntijoilta. Ohjaajat kokivat, että he saavat tällä hetkellä hyvin tukea muilta aloilta. Tuki ja apu ovat helposti ja nopeasti saatavilla, sillä kaikki toimii samassa talossa. Toimintaterapeutti ja päihdetyöntekijä antavat konkreettisia neuvoja ja apu tulee nopeasti. Heille on helpompi ja luontevampi soittaa toisin kuin muille toimijoille. He myös käyvät usein osastoilla, joten heidän kanssaan pääsee vaihtamaan ajatuksia useammin kuin muiden toimijoiden kanssa. Psykologin tuki on näkynyt siten, että mikäli nuorella on tarvetta erilaisille tutkimuksille, hän on vienyt niitä asioita eteenpäin. Ohjaajat kokivat, että psykologi on hoitanut sellaisia asioita, joihin ei oma osaaminen tai tietämys olisi riittänyt. Esimerkkeinä nousivat esiin nuorelle mahdolliset opiskeluvaihtoehdot ja niiden haut. Isoherrasen (2012, 140) tutkimuksessa tuli ilmi, että moniammatillisuus on asiakaslähtoisempää ja hyödyntää kaikkien osaamista. Moniammatillinen tiimi lisää yhteistyötä ja työ on sujuvampaa, joustavampaa ja siinä tapahtuu keskinäistä oppimista. Samoja tuloksia oli Katajamäen (2010, 112) tutkimuksessa. Tuloksissa mainittiin, että monialaisuus ja moniammatillisuus eivät olleet yhden ihmisen laaja-alaista osaamista, vaan eri alojen asiantuntijat täydensivät toisiaan omien alojensa osaamisilla.

Ohjaajien saamana apuna koettiin myös eri näkökulmat, joita muilta työntekijöiltä saa. Ohjaajana saattaa jäädä jokin näkökulma huomaamatta, jolloin on hyvä, kun toinen mainitsee ja nostaa sen esiin. Tämä antaa ohjaajille uutta perspektiiviä siihen, miten nuoren kanssa jatkossa toimii osastolla, miten tätä tarkkailee ja havainnoi. Samoja tuloksia ilmeni myös Katajamäen (2010, 99) tutkimuksessa. Tuloksissa oli, että jokainen tieteenala tuo mukanaan oman näkökulman ja mahdollistaa näin ilmiön tarkastelun erilaisesta näkökulmasta.

Lisäksi ohjaajat mainitsivat, että tuki näkyy silloin, kun ohjaajien osaaminen loppuu. Osastolla nuori saattaa kertoa kokeilleensa jotakin päihdettä, jolloin ohjaajat

eivät pysty ongelmaan paneutumaan, vaan paikalle tulee päihdetyöntekijä, joka aloittaa työskentelyn nuoren kanssa ja pääsee ongelmassa syvemmälle. Isoherrasen (2012, 147) tutkimuksessa nousi esiin, että hyvin toimiva moniammatillinen tiimityö antaa myös sosiaalista tukea. Tiimeissä jaetaan vaikeita asioita ja tämän myötä työssä jaksaminen lisääntyy ja tiimeissä halutaan pysyä. Mikäli haastattelun ohjaajat kohtaavat työssään ongelmia, he kokevat esimiehensä läheisiksi ja pystyvät avautumaan heille. Esimiehet antavat tukea ja neuvoa ongelmatilanteisiin.

Toinen tutkimuskysymys oli, millaista tukea sellaiset ohjaajat, jotka eivät ole työryhmässä mukana, saavat muilta asiantuntijoilta. Kaikki ohjaajat kokivat saavansa tukea muilta aloilta. Toimintaterapeutti ja päihdetyöntekijä koettiin erityisen läheisiksi ja helposti saatavilla oleviksi, sillä he käyvät osastoilla katsomassa toimintaa ja tapaamassa nuoria. Sosiaalityöntekijästä mainittiin, että hänet saa helposti kiinni puhelimitse. Muutamit kehuivat perhetyön toimivan ja sanoivat perhetyöntekijän olevan helposti tavattavissa.

Ohjaajat mainitsivat tuen olevan ajatusten vaihtoa ja yhdessä pohtimista, mitä nuoren kanssa voidaan tehdä ja miten häntä voidaan tukea. Katajamäen (2010, 99–100) tutkimuksessa oli samoja tuloksia. Monialaisuutta kuvattiin konkreettisenä ja toiminnallisena ilmiönä, jossa ollaan monimuotoisessa vuorovaikutuksessa eri ammattien kanssa. Haastattelun ohjaajat mainitsivat tarvinneensa tukea todella erilaisiin asioihin ja tilanteisiin. Toimintaterapeutti tekee alkukartoituksen, jonka jälkeen on jatkanut nuoren tapaamista tarpeen vaatiessa. Tapaamisen jälkeen toimintaterapeutti keskustelee ohjaajan kanssa esiinnousseista asioista. Samoja tuloksia ilmeni myös Isoherrasen (2012, 115) tutkimuksessa, jossa puhuttiin jaetusta vastuusta. Jokaisella asiantuntijalla on oma vastuualueensa ja näin jokainen jäsen kantaa ammatillisen osavastuunsa tiimissä.

Lisäksi ohjaajat ovat tarvinneet tukea esimerkiksi ahdistuneen nuoren kanssa työskentelyyn. Heitä on neuvottu, miten tilanteissa kannattaa toimia ja heille on annettu konkreettisia menetelmiä ahdistuksen lievittämiseen. Lisäksi päihdetyöntekijä on kertonut nuoren vieroitusoireista, mikä on auttanut ohjaajia ymmärtämään nuoren käytöstä.

Kolmas tutkimuskysymys oli, miten tukea voisi lisätä. Kehittämiskohteena nousi pintaan muun muassa se, että kaikki tarvittavat asiantuntijat osallistuisivat tapaamisiin. Ohjaajat kokivat, että mikäli kaikki toimijat tulevat tapaamisiin, työryhmässä on tarpeeksi osaamista eikä heille tullut mieleen, että sieltä puuttuisi jokin ala. Samansuuntaisia tuloksia oli Isoherrasen (2012, 110) tutkimuksessa. Siinä nousi esiin toimintaterapeutin tarve olla mukana kokouksissa. Kaikkien tarvittavien asiantuntijoiden läsnäolo on tärkeää kokonaisvaltaisen moniammatillisen yhteistyön toteutumisen kannalta.

He pohtivat tukihenkilön osallistumista, mutta ajattelivat sen laajentavan osallistujien määrän turhan suureksi. Muut toimijat koettiin etäisiksi, sillä heitä ei tapaa samalla tavalla kuin toimintaterapeuttia tai päihdetyöntekijää, jotka tulevat käymään osastoilla. Erityisesti perusosastojen ohjaajat toivoivat, että muut asiantuntijat tulisivat käymään enemmän osastoilla, jolloin he näkisivät arkea osastolla. He mainitsivat, että työntekijät tulevat vain silloin, kun heitä pyydetään käymään. Ongelmia avun saannissa on ollut silloin, kun ohjaaja tulee iltavuoroon ja muut työntekijät ovat töissä klo 8-16:00. Iltavuoron ohjaajat eivät välttämättä ehdi soittamaan ja saamaan heitä kiinni.

Vaikka koulu on lähellä ja läsnä jokaista arkipäivää, se koettiin kaukaiseksi. Haastateltavat kokivat, että koulun kanssa tehtävän yhteistyön tulisi olla saumatonta erityisesti niiden nuorten kohdalla, jotka käyvät Satulavuoren koulua. Osastoilla ei ole aina tiedetty, miten nuoren koulupäivä on mennyt, vaikka nuorella olisi oma kouluohjaaja. Tähän haastateltavat pohtivat syitä ja esiin nousi monia tekijöitä. Yhteistyön sujuvuuteen ja tiedon puutteeseen vaikuttavat muun muassa nuori itse, koulun ja osaston ohjaajat ja joissakin tapauksissa esimiehet.

Lisäksi ohjaajat kaipaavat lisää tietoa päihteistä ja lääkinnällisestä puolesta. Esiin nousi tarve tietää huumausaineiden vaikutuksesta nuoren käyttäytymiseen ja ohjaajat esittivät halun tietää, miten huumeiden käyttö näkyy nuorten käytöksessä. Tuen lisäämisestä haastateltajat miettivät tapaamisten määrää. Tärkeänä he pitivät sitä, että he voivat lyhyelläkin varoitusajalla soittaa ja sopia tapaamisen. Haastateltavat kokivat, että tällä hetkellä tapaamisia pystyy sopimaan nuorikoh-

taisesti, mutta joidenkin erityisen hankalien kohdalla tapaamisia voisi olla useamminkin. Haastateltavat miettivät myös palaverien kestoa, joka on tällä hetkellä tunti. Haastattelijat pohtivat, että erityisesti sellaisissa tilanteissa, kun tulee uusi nuori, kesto voisi olla lyhyempi tai tapaamisessa voisi käydä läpi toisenkin nuoren asioita.

Haastattelijat pohtivat ensimmäisessä palaverissa tehtäviä palvelun ja tuen suunnittelua. Ennen kuin nuori on tullut Lausteelle, työryhmä on pelkkien papereiden varassa ja suunnittelua tehdään niiden avulla. Haastattelijat toivat esiin, että on tarpeellista myös miettiä, mitä suunnitellaan ja kohtaako se sen kanssa, millainen nuori todellisuudessa on. Tärkeää olisi miettiä vaihtoehtoja, jotta suunnitelmat kohtaavat todellisuuden kanssa.

Ohjaajat toivovat työryhmältä aikaa puhua ja miettiä vaihtoehtoja yksilöllisesti jokaisen nuoren kohdalla. Ohjaajat toivovat saavansa muilta työntekijöiltä rakentavia ehdotuksia ja näkökulmia, joita ei oman työkokemuksen ja koulutuksen pohjalta osaa ajatella. Lisäksi he toivoisivat saavansa käytännön neuvoja niin sanotusti ”käteen jääviä” asioita. Toivomuksen on myös saada vahvistusta omalle työlle. Tärkeä saada kuulla, että toimii nuoren kanssa oikein ja tukee oikeita asioita ja on menossa oikeaan suuntaan.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuudesta kannetaan huolta monissa metodikirjallisuuksissa, sillä yleensä tutkimuksen toteuttaa yksi henkilö ja hän saattaa tulla sokeaksi omalle tutkimukselleen. Tutkimuskirjallisuudessa puhutaan holistisesta harhaluulosta tai virhepäätelmästä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 159.) Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta kyseenalaistetaan, sillä tutkimuksen reliabiliteetti ei ole aina tarpeeksi korkea (Hakala 2003, 41). Tutkimus on luotettava, sillä tuloksia tehtäessä onnistuttiin olemaan objektiivisia eikä kiinnitetty huomiota sellaisiin tuloksiin, jotka tukevat suosikkiteorioita. Luotettavuutta lisää se, että tuloksia tehtäessä huomioitiin myös mahdolliset ristiriitaiset tulokset.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkimusaineistoon perehdyttäessä tehtiin tarkkaa ja harkittua tulkintaa. (Paavilainen 2014, 17, 29.)

Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida validiteetilla ja reliabiliteetilla. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointia voidaan tehdä erilaisten kriteerien avulla. Kriteereitä ovat muun muassa uskottavuus ja siirrettävyys. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160.)

Tutkimuksen luotettavuutta kuvaa tutkimuksen uskottavuus (credibility). Tutkimus on luotettava, sillä tulokset on kuvattu selkeästi. Lukija ymmärtää, miten analyysi on tehty ja mitkä ovat tutkimuksen vahvuudet ja heikkoudet, kun hän lukee tutkimusraporttia. Tutkimusta lukiessa pystyy tarkastelemaan analyysiprosessia ja tulosten validiteettia eli miten on onnistuttu tutkimaan juuri sitä mitä pitikin tutkia. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160.) Tutkimuksen validiteetti on luotettava, sillä tuloksista saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin ja haastatteluihin osallistui juuri tutkimusongelman kannalta oikeat ohjaajat.

Tutkimus on luotettava, koska tutkimusraportissa on kuvattu selkeästi tutkimuskonteksti, osallistujien valinta ja aineiston keruu sekä analyysi. Tutkimuksen siirrettävyys (transferability) on siis onnistunut. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta ja on tarpeellista siltä varalta, että toinen tutkija haluaa toistaa tutkimuksen. Kvalitatiivisen tutkimuksen raportissa esitetään usein suoria lainauksia haastattelutekstistä. Tämä todistaa aineiston olemassaolon ja näin pyritään varmistamaan tutkimuksen reliabiliteetti eli luotettavuus. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160.)

7 POHDINTA

Tulosten perusteella muodostui käytännönläheinen ja kehittämistyön kannalta hyödyllinen kuvaus ohjaajien saamasta ja tarvitsemasta tuesta muilta asiantuntijaryhmiltä. Lisäksi tutkimus antoi hyviä kehittämisideoita tulevaisuutta ajatellen. Tutkimus on hyödyllinen ja antaa tietoa sekä ohjaajille että erityisesti muille asiantuntijoille ja kehittämisryhmälle. Tutkimustuloksissa on kyse juuri Lausteen moniammatillisen työryhmän ohjaajista, mutta uskon, että ajatuksia ja näkemyksiä pystyy hyödyntämään myös muiden moniammatillisten työryhmien ohjaajiin. Ainakin näkökulmista pystyy keskustelemaan muiden ohjaajien kanssa.

Olen painottanut opintojani lastensuojeluun, sillä se on henkilökohtaisesti kiinnostavin työkenttä ja toivonkin saavani töitä siltä alueelta. Olin kuullut perhekuntoutuskeskus Lausteesta jo koulussa ja otin yhteyttä heidän asiakaskoordinatoriinsa syksyllä 2014 ja ilmaisin kiinnostukseni tehdä opinnäytetyöni heille. Aiheen suhteen olin avoin, mutta toin esiin mielenkiintoni tehdä mieluummin tutkimuksellisen kuin toiminnallisen opinnäytetyön. Asiakaskoordinatori selvitti mahdollisia aiheita koulun opettajilta ja heidän sosiaalityöntekijältään. Sain tammikuussa 2015 monta eri aihevaihtoehtoa opinnäytetyölleni ja tutustuin niihin rauhassa ja perusteellisesti.

Tutkimuksen tekeminen oli mielenkiintoista ja hyvällä tavalla haastavaa. Pääsin tutustumaan paljon uusiin teorioihin ja syvensin tietojani moniammatillisuuden lisäksi monesta muusta asiasta. Otin tutkimuksen tekemisen alusta asti vakavasti ja panostin sen tekemiseen kesällä, kun kirjoitin ja tutustuin teoriakirjallisuuteen. Koen, että tutkimuksen tekeminen on osittain haasteellisempaa kuin toiminnallisen ja tämä olikin yksi syy, miksi halusin tehdä mieluummin tutkimuksen kuin toiminnallisen: pääsin haastamaan itseäni ja astuin ulos omalta mukavuusalueeltani. Lisäksi tutkimuksen tekeminen oli opettavaista. Aion vielä jatkaa opiskeluja, joten uskon, että tutkimuksen tekemisestä oli hyötyä tulevaisuuttani ajatellen.

Olen onnellinen, että sain tehdä tutkimuksen juuri moniammatillisuudesta, sillä pidän aihetta erittäin tärkeänä. Lisäksi koin, että on hienoa olla osa isompaa projektia. Oli antoisaa päästä haastattelemaan juuri ohjaajia, sillä se on työtä, jota itse pääsen tekemään. Olen kiinnostunut moniammatillisuudesta myös sen monipuolisuuden vuoksi. Pystyn hyödyntämään oppimiani asioita muissakin työympäristöissä. Näen moniammatillisuuden sosiaalialalla ajattomana, sillä sen tärkeyttä painotetaan paljon ja sitä kehitetään jatkuvasti.

Tutkimusprosessin haasteellisin asia oli haastattelurungon laatiminen ja tulosten analysointi. Moniammatillisuus on käsitteenä laaja, joten runkoa tehtäessä piti huomioida, ettei lähde kyselemään tutkimuksen kannalta epäoleellisia asioita. Analysointia tehtäessä jouduin keskittymään äänityksiin huolella, sillä pelkäsin, että omat tietoni aiemmista tutkimuksista ja niiden tuloksista vaikuttaisivat siihen, mihin asioihin kiinnitän tulosten analysoinnissa huomiota.

Lisäksi haastatteluiden pitäminen jännitti minua, sillä tämä oli ensimmäinen kerta, kun pidin ryhmähaastattelua. Jännitin sitä, miten ohjaajat suhtautuvat tutkimukseeni ja miten paljon he uskaltavat sanoa ajatuksiaan ääneen ryhmässä. Onnistuinkin kuitenkin luomaa rennon ja avoimen ilmapiirin. Keskusteltuani ohjaajien kanssa haastatteluiden jälkeen sain kuulla, ettei jännitykseni näkynyt haastatteluiden aikana. Olen kaikin puolin tyytyväinen haastatteluiden keskusteluihin ja ohjaajien avoimuuteen.

Teemojen mukaan rakennettu haastattelurunko toimi mielestäni hyvin. Haastattelut etenivät omalla painollaan eikä se ollut niin vakavaa, vaikka teemat olisivat vähän sekoittuneet tai käsitelty eri järjestyksissä. Runko oli kuitenkin hyvä olla mukana, jotta pystyin pitämään keskustelun yllä oikeasta asiasta, emmekä lähteneet käsittelemään epäoleellisia asioita. Mikäli keskustelu meni mielestäni ohi aiheen, sain hyvin käännettyä puheen taas oikeaan teemaan, kun minulla oli kysymykset laadittuina. Ajattelin haastattelurungon olevan jopa liian pitkä, mutta ehdin kysymään kaikki kysymykset ja aikaa jäi vielä hieman ylikin. Sain kaiken tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon käytyä hyvin haastatteluissa läpi.

Koen, että onnistuin pitämään hyvin puheenjohtajan roolin haastatteluissa, vaikka minulla ei ole siitä kovin paljon kokemusta. Sain kaikkien haastateltavien ääneen kuuluviin, eikä kukaan haastateltavista vienyt kenenkään puheenvuoroa, vaan keskustelu eteni hyvin dialogisesti. En kirjoittanut haastatteluiden aikana muistiinpanoja, sillä ajattelin sen heikentävän omaa läsnäoloani haastattelussa enkä pystyisi seuraamaan keskustelua niin hyvin. Uskon, että kirjoittamatta oleminen oli myös yksi syy, miksi onnistuin puheenjohtajan roolissa. Sain keskittyä vain keskusteluihin ja haastateltavien kommentteihin ja tarpeen vaatiessa esittää lisäkysymyksiä ja tarkennuksia. Lisäksi jätin videoinnin pois, koska en koe, että haastattelijoiden elekielen analysoiminen olisi tuloksien kannalta oleellista.

Olisin halunnut suorittaa haastattelut myös muiden alojen asiantuntijoille (sosiaalityöntekijä, psykologi, toimintaterapeutti, esimies, päihdetyöntekijä, kuraattori, psykiatri, perheterapeutti, opettaja), mutta opinnäytetyön rajallisuuden vuoksi, se ei onnistunut. Heidän haastattelunsa olisi avartanut käsitystä ohjaajien osaamisesta ja olisi tuonut tutkimukseen uuden näkökulman. Tämä on kuitenkin yksi mahdollisuus jatkaa tutkimusta eteenpäin ja miettiä kehittämisideoita muiden työryhmäläisten näkökulmasta.

LÄHTEET

Ahlroth, E. & Kurganova, G. (toim.) 2007. Lastensuojelun työmenetelmiä. Esiteltyjä lastensuojelun menetelmiä. Helsinki: Sosiaalivirasto. Viitattu 8.4.2015 http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/fdfe2b804a1563bc9511f5b546fc4d01/0703_oppaita_nests_menetelmia.pdf?MOD=AJPERES

Aho, P. 1999. Haasteet ja asiantuntijuus sosiaalialan työssä. 1., painos. Helsinki: WSOY.

Alasuutari, P. 2014. Laadullinen tutkimus 2.0. 5., painos. Tampere: Vastapaino.

Anttila, P. 1998. 9.1.4 Haastatteluaineiston kokoaminen. Viitattu 17.10.2015 <http://www.metodix.com/fi/sisallys/> > Menetelmät > Tutkimusprosessi > Tutkimisen taito ja tiedon hankinta > 9. Tutkimusmenetelmät > 9.1.4 Haastatteluaineiston kokoaminen.

Bardy, M. 2013. Lastensuojelun ytimessä. 4., uudistettu painos. Tampere: Juvenes Print.

Hakala, U. 2003. Quantitative and Qualitative Methods of Analysing Advertising: Content Analysis and Semiotics. Turku: Grafia Oy.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Heinonen, H. 2012. Varhainen tuki ja moniammatillisuus. Viitattu 15.10.2015 http://www.lskl.fi/files/1197/HH_Varhainen_tuki_ja_moniammatillisuus_13.1.2011.pdf

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2013. Tilastolliset menetelmät. 5.-8. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. 1., painos. Vantaa: WSOY.

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Akateeminen väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos. Helsingin yliopisto.

Isoherranen, K.; Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Jyväskylän Yliopisto 2015. Tutkimushankkeet ja tutkimusaineistot. Viitattu 9.3.2015 www.jyu.fi > Etusivu > Yliopistopalvelut > Kirjaamo ja arkisto > Arkisto > Tutkimusaineistot.

Jyväskylän Yliopisto. Teemoittelu. Viitattu 17.9.2015 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

Järvinen, R.; Lankinen, A.; Taajamo, T.; Veistilä, M. & Virolainen, A. 2007. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. Helsinki: Edita.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. Teemoittelu. Viitattu 7.9.2015 <http://www.kamk.fi/opari/Opinnayte-tyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta/teemoittelu>

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. 1., painos. Helsinki: WSOY.

Katajamäki, E. 2010. Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.

- Key, P. 1997. Qualitative Research. Viitattu: 14.10.2015 <http://www.ok-state.edu/ag/agedcm4h/academic/aged5980a/5980/newpage21.htm>
- Kihlman, E. 2005. Sirpaleista kokonaisuudeksi moniasiantuntijuuden avulla. Teoksessa Reijonen, M. (toim.) 2005. Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 103.
- Kolkka, M.; Mantela, J.; Holopainen, A.; Louhela, J.; Packalén, L. & Kaisvuori, T. 2009. Yhteiskunnallinen osaaminen. Haaste ja tehtävät. 1., painos. Helsinki: Kirjapaja.
- KvaliMOTV. 7.3.4 Teemoittelu. Viitattu 17.10.2015 <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html> > Osio 7 > 7.3 Analyysi ja tulkinta > 7.3.4 Teemoittelu.
- Lammi-Taskula, J. 2011. Sosiaali- ja terveydenhuollon perusteet. 7., painos. Helsinki: WSOY.
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.
- Lastensuojelulaki 12.2.2010/88.
- Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302.
- Mahkonen, S. 2014. Uusi oppilashuoltolaki työväliseenä. Helsinki: Edita.
- Manninen, P.; Laine, V.; Leino, T.; Mukala, K. & Husman, K. 2007. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.
- MLL 2015. Lastensuojelullinen perhekuntoutus. Viitattu 15.10.2015 www.lastenkuntoutus.net > Palvelut perheille > Lastensuojelullinen perhekuntoutus.
- Moilanen, U. 1995. Ryhmähaastattelu työyhteisössä – tiedonkeruun ja vaikuttamisen väline. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. 1., painos. Helsinki: Edita.
- OK-opintokeskus. Fokusryhmä. Viitattu 18.10.2015 www.ok-opintokeskus.fi > Julkaisut > Verkko-oppimateriaalit > Järjestöarvioinnin ilmansuuntia Arvioinnin menetelmät ja työkalut Fokusryhmä.
- Paavilainen, P. 2014. Psykologian tutkimustyöopas. 1.-2., painos. Helsinki: Edita.
- Pentti, V. 2003. Turvallinen yhteisö – Turvattu yksilö. Turvallisuutta kasvatuksen ja yhteiskuntapolitiikan keinoin. Helsinki: Yliopistopaino.
- Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015a. Päättä lapsen parhaaksi.
- Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015b. Palvelumme. Erityinen huolenpito.
- Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015c. Kiireelliset sijoitukset. Palveluesite 7.
- Perhekuntoutuskeskus Lauste 2015d. Monipuolista mutta yksilöllistä. Pilke 2015, 13.
- Pärnä, K. 2012. Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Yliopistollinen väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos. Turun yliopisto.
- Räty, T. 2010. Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita.
- Rönkkö, L. & Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. 1., painos. Helsinki: WSOY.
- Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Silius, K. 2008. Teemoittelu ja tyypittely. Viitattu 17.10.2015 http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatko-opintosemma/2008/Silius_teemoittelu-tyypittely_141108.pdf

Taskinen, S. 2012. Lastensuojelulain soveltaminen. 1.-2., painos. Helsinki: Sanoma Pro.

THL 2015a. Mitä on lastensuojelu? Viitattu 8.4.2015 www.thl.fi > Lastensuojelun käsikirja > Mitä on lastensuojelu?

THL 2015b. Kiireellinen sijoitus. Viitattu 15.10.2015 www.thl.fi > Lastensuojelun käsikirja > Työprosessit > Kiireellinen sijoitus.

Tilastokeskus 2015. Ryhmähaastattelu. Viitattu 17.10.2015 <http://tilastokeskus.fi/virsta/tkeruu/> > Etusivu > 4. Haastattelutavat > Ryhmähaastattelu.

Vilén, M.; Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3., uudistettu painos. Helsinki: WSOY.



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**OPINNÄYTETYÖN
TOIMEKSIANTOSOPIMUS**

1

OPISKELIJAN TIEDOT

Nimi Aino-Maria Rapala
 Osoite Kaivokatu 2B 18 20500 Turku
 Puhelin koti 050 400 37 47 Puhelin työ _____
 Sähköposti aino-maria_rapala@hotmail.com
 Koulutusohjelma sosiaaliala

OPINNÄYTETYÖ

Aihe/ työnimi Moniammatillisen tiimityön kehittäminen
 Aikataulu 4.2. - 10.11.2015

TOIMEKSIANTAJA

Organisaatio Perhekuuntotuskeskus Lauste
 Työn ohjaaja / yhteyshenkilö Essi Vahala
 Osoite Mustionkatu 23, 20750 Turku
 Puhelin 010 1849190 Sähköposti essi.vahala@lauste.fi

OHJAAVAN OPETTAJAN YHTEYSTIEDOT

Ohjaava opettaja Laura Närvi
 Puhelin _____ Sähköposti _____

Turun ammattikorkeakoulu
 Joukahaisenkatu 3 A, 20520 Turku
 puh. 02 263 350 faksi 02 2633 5791
 sposti etunimi.sukunimi@turkuamk.fi



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

2

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

OHJAUS JA VASTUUT

Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Turun ammattikorkeakoulu vastaa opinnäytetyön ohjauksesta. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajorganisaation näkökulmasta.

OIKEUDET

Opinnäytetyön tekijänoikeus kuuluu tekijälle eli opiskelijalle. Tekijänoikeuden lisäksi myös muiden immateriaalioikeuksien osalta noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa kyseessä olevaa oikeutta koskevaa lainsäädäntöä.

TYÖSUHDE JA KUSTANNUKSET

Mahdollisesta työsuhteesta, työstä maksettavasta palkki-osta ja työstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten korvaamisesta toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä sopivat erikseen.

TULOSTEN JULKISTAMINEN JA LUOTTAMUKSELLISUUS

Opinnäytetyöstä laaditaan Turun ammattikorkeakoulun ohjeen mukainen kirjallinen raportti.

Kirjallinen raportti luovutetaan toimeksiantajalle ja asetetaan kirjaston kokoelmiin tai julkaistaan elektronisessa muodossa verkkokirjastossa.

Julkaistava opinnäytetyöraportti on laadittava niin, ettei se sisällä liike- tai ammattisalaisuuksia tai muita julkisuuslaissa (laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta) salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, vaan ne jätetään työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyön arvioinnissa otetaan huomioon sekä julkaistava että salassa pidettävä osa.

Opinnäytetyön toimeksiantaja ja opiskelija sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat.

Toimeksiantajan edustajalle varataan mahdollisuus tutustua opinnäytetyöraporttiin viimeistään neljätoista (14) päivää ennen aiottua julkaisemista. Toimeksiantaja antaa työstä ennen edellä mainittua julkaisemisajankohtaa lausunnon, jossa voidaan määritellä opinnäytetyöraporttiin mahdollisesti sisältyvät liike- tai ammattisalaisuudet, joita ei julkaista.

Mitä liike- tai ammattisalaisuuksiin liittyviä asioita ei esitetä opinnäytetyöraportissa?

OLEMME YHTEISESTI SOPINEET OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUKSESTA YLLÄ ESITETTYLLÄ TAVALLA

12 / 8 / 20 / 15

12 / 8 / 20 / 15

Aino-Maria Rapala
Opiskelija

Jussi Ketonen
TOIMEKSIANTAJA

LIITE : OPINNÄYTETYÖSUUNNITELMA

Tulosta lomake

Turun ammattikorkeakoulu
Joukahaisenkatu 3 A, 20520 Turku
puh. 02 263 350 faksi 02 2633 5791
sposti etunimi.sukunimi@turkuamk.fi

Ryhmähaastattelun infokirje

17.9.2015

Olen Aino-Maria Rapala, 23-vuotias kolmannen vuoden sosiaalialan opiskelija Turun ammattikorkeakoulusta. Olen suuntautunut lapsi-, nuoriso- ja perhetyöhön ja painottanut opintoni lastensuojeluun. Suoritan viimeisen suuntaavien harjoittelun Harjulassa. 10 viikon harjoittelusta on neljä viikkoa vielä jäljellä.

Toteutan opinnäytetyöni kvalitatiivisena tutkimuksena ja aiheena on moniammatillisen työryhmän kehittäminen. Pidän kaksi ryhmähaastattelua, joissa pyrin selvittämään ohjaajien kokemuksia ja ajatuksia moniammatillisesta työryhmästä ja ohjaajien saamasta ja tarvitsemasta ammatillisesta tuesta.

Opinnäytetyön tarkoitus on kehittää Lausteen moniammatillisen työryhmän työskentelyä ja tukea ja helpottaa erityisesti ohjaajien työtä. Olette ohjaajina avainasemassa ja teillä on suuri rooli nuoren kasvun ja arjen tukemisessa.

Haastattelun tavoitteena on keskustella rennossa ilmapiirissä Lausteella toimivasta moniammatillisesta työryhmästä. Teemoina ovat moniammatillisen työryhmän toimivuus ja kehittämisideat sekä ohjaajan saama ammatillinen tuki. Toivon, että keskustelu on avointa, uskallatte jakaa kokemuksia ja mielipiteitä.

Haastattelut äänitetään ja litteroidaan. Kirjaan tulokset opinnäytetyöhön ja pidän niistä myös esitelmän Lausteen esimiehille joulukuussa. Kenenkään henkilöllisyys ei paljastu raportissa eikä esitelmässä. Tuhoan kaiken materiaalin heti, kun en sitä enää tarvitse.

Mikäli teillä herää kysymyksiä, minuun voi olla yhteydessä sähköpostitse: aino-maria.rapala@edu.turkuamk.fi tai puhelimitse 050 400 37 47.

ISO KIITOS OSALLISTUMISESTA! ☺

Ystävällisin terveisin,
Aino-Maria Rapala

"Unity is strength..

when there is teamwork and collaboration,

wonderful things can be achieved. "

-Mattie Stepanek

Haastattelurungot

OHJAAJAT, JOTKA OVAT MUKANA TYÖRYHMÄSSÄ

TAUSTATIEDOT/ESITTELY:

1. Nimi ja osasto
2. Koulutus
3. Työhistoria

MONIAMMATILLISUUS OHJAAJAN NÄKÖKULMASTA.

4. Mitä moniammatillisuus mielestäsi sinulle tarkoittaa? Mitä asioita tulee mieleen sanasta moniammatillisuus?
5. Mikä on moniammatillisen työryhmän tavoite? Miksi teette moniammatillista työtä?

MONIAMMATILLISEN TYÖRYHMÄNN TOIMIVUUS.

6. Mitkä ovat moniammatillisen työryhmän vahvuudet?
7. Miten teidän moniammatillista työryhmää voisi kehittää?
8. Onko moniammatillisessa työryhmässä dialogista vuoropuhelua (= kuuntelu, kannustus, vaihtoehtojen pohtiminen, erilaisten ideoiden vastaanottaminen)?
9. Koetteko, että työryhmässä on riittävästi eri aloja edustettuna vai koetteko jonkun alan näkökulman puuttuvan?

AMMATILLINEN TUKEA.

10. Saatteko ohjaajana ammatillista tukea työryhmän jäseniltä? Perustelee.
11. Millaista tukea on ollut ja miten se on näkynyt ohjaajan työssä?
12. Mitä apua työryhmästä on ollut omaohjaajan työhönne?
13. Millä tavoin asiantuntijoiden tukea voisi lisätä?
14. Mitä osaamista ohjaajana pystytte muille työryhmäläisille antamaan?

Haastattelurungot

OHJAAJAT, JOTKA EIVÄT OLE MUKANA TIIMISSÄ

TAUSTATIEDOT/ESITTELY:

1. Nimi ja osasto
2. Koulutus
3. Työhistoria

MONIAMMATILLISUUS OHJAAJAN NÄKÖKULMASTA.

4. Mitä moniammatillisuus mielestäsi sinulle tarkoittaa? Mitä asioita tulee mieleen sanasta moniammatillisuus?
5. Mikä on moniammatillisen työryhmän tavoite? Miksi mielestänne sosiaalialalla tehdään moniammatillista työtä?

AMMATILLINEN TUKEA NYT ILMAN TYÖRYHMÄÄ.

6. Koetteko saavanne ammatillista tukea muilta ammattiryhmiltä tällä hetkellä?
7. Millaisissa tilanteissa olet tarvinnut tukea ja millaista tukea olet saanut?
8. Millaista tukea toivoisitte vielä saavanne eri ammattiryhmiltä?
9. Millaista tukea ohjaajana kaipaisit muiden alojen asiantuntijoilta?

MONIAMMATILLINEN TYÖRYHMÄ HAAVEISSA.

10. Mitä toivoisitte ja odotatte moniammatilliselta työskentelyltä?
11. Entä työryhmältä itseltään?
12. Mitä annettavaa teillä olisi ohjaajina moniammatillisessa työryhmässä?

