

Kirsi Laine

YHTEISTYÖSSÄ ON VOIMAA

Pienen paikkakunnan työntekijöiden antamia merkityksiä
perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden
monialaiselle yhteistyölle

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Syyskuu 2022

TIIVISTELMÄ

Kirsi Laine: Yhteistyössä on voimaa. Pienen paikkakunnan työntekijöiden antamia merkityksiä perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden monialaiselle yhteistyölle

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Sosiaalityö

Ohjaajat: Tuija Eronen ja Leena Autonen-Vaaranieniemi

Syyskuu 2022

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan, millaisia merkityksiä pienellä paikkakunnalla annetaan perhekeskustoimintamallin mukaisten lapsiperhepalveluiden monialaiselle yhteistyölle. Tutkielman tarkoitus on selvittää, millaisia merkityksiä perhekeskustoimintamallin mukaisten lapsiperhepalveluiden työntekijät antavat monialaiselle yhteistyölle ja miten heidän mielestään monialaista yhteistyötä voisi kehittää pienellä paikkakunnalla. Monialainen yhteistyö ja sen kehittäminen ovat ajankohtaisia ja yhteiskunnallisia teemoja varsinkin näin uusien hyvinvointialueiden perustamisen kynnyksellä.

Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus, jonka tutkimusaineistona on kolmella aineistonkeruumenetelmällä hankittu aineisto. Aineisto sisältää teemahaastatteluja, tulevaisuuden muistelu -kirjoitustehtävän sekä Comicubes -konseptointityökalulla kerätyn aineiston. Tekstiä aineistoon kertyi yhteensä 6 haastattelusta ja 7 kirjoitustehtävästä 46 sivua, jotka yhdistettiin yhdeksi tekstiaineistoksi, lisäksi Comicubes-kuutioita palautettiin 8 kappaletta. Tekstiaineisto on analysoitu aineistolähtöistä sisällönanalyysiä hyödyntäen ja Comicubes-sanat on analysoitu erikseen sisällönanalyysiä soveltaen.

Tutkimustuloksista selviää, että perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden työntekijät mieltävät perhekeskustoimintamallin laajaksi kokonaisuudeksi, joka toimisi parhaiten saman katon alla, niin että apua ja tukea olisi kokonaisvaltaisesti tarjolla yhdessä paikassa. Palvelukokonaisuus on riippuvainen paikkakunnasta ja sen koosta ja tämän koettiin eriarvoistavan pieniä paikkakuntia suhteessa isoihin paikkakuntiin. Monialainen yhteistyö on työntekijöiden mielestä laaja kokonaisuus, joka vaatii toimiakseen tiivistä ja hyvää vuorovaikutusta eri ammattialojen ja organisaatioiden toimijoiden välillä. Tutkimukseni osoitti, että pienen paikkakunnan työntekijöiden näkökulmasta monialainen yhteistyö on monimutkainen kokonaisuus, koska yhteistyön vahvuudet kääntyvät helposti myös yhteistyön haavoittuvuuksiksi. Tällaisia teemoja olivat muun muassa pieni työyhteisö, henkilöityminen, tapa olla vuorovaikutuksessa, resurssit ja laaja työnkuva.

Rajatyö miellettiin terminä haasteelliseksi hahmottaa ja toteuttaa käytännössä. Laajojen tehtäväkuvien vuoksi pienen paikkakunnan perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden työntekijöiden on hankala rajata työnkuvaa tarkasti ja samaan aikaan rajatyö ja toimiva monialainen yhteistyö estävät tämän tiukan rajanvedon eri toimijoiden välillä. Toimiva ja tiivis monialainen yhteistyö nimittäin edellyttää sitä, ettei rajaa toimintojen väliin vedetä liian tiukasti.

Tutkimukseni mukaan monialaista yhteistyötä olisi tarpeen kehittää johtamisen, toimijoiden välisen viestinnän ja rakenteiden sekä toimivien toimintamallien osalta. Työntekijät näkivät tärkeänä asiakkaiden osallistumisen omaan prosessiinsa.

Tutkimukseni pohjalta koostetun Comicubes-kuution mukaan monialaisen yhteistyön keskeiset elementit ovat 1) toimiva ja hyvä vuorovaikutus toimijoiden välillä, 2) johtamisen keskeinen rooli ja tuki, 3) selkeät yhteiset tavoitteet ja tahtotila, 4) monipuolinen osaamisen ja asiantuntijoiden joukko, 5) asiakaslähtöisyys ja 6) riittävät resurssit.

Kehitettäessä sosiaali- ja terveystalvueluita on tärkeää muistaa kehittää niitä myös pienet paikkakunnat huomioiden. Pienillä paikkakunnilla on paljon vahvuuksia ja hyvää osaamista sekä toimintatapoja, joista moni iso kaupunki voisi ottaa oppia. Samalla pienet paikkakunnat ovat erityisen haavoittuvassa asemassa juuri niiden koon ja resurssien vuoksi. Keskeiseksi teemaksi kuitenkin nousee kaupungin koosta huolimatta se, miten yhteistyötä tehdään ja miten paljon sille varataan aikaa. Kun puhutaan monialaisesta yhteistyöstä, täytyy muistaa, ettei se synny itsestään. Se tarvitsee vahvaa johtamista, säännönmukaisuutta, aikaa ja yhteistä tahtotilaa tehdä asiat toisin, paremmin ja kestävämmiin.

Avainsanat: sosiaalityö pienellä paikkakunnalla, perhekeskustoimintamallin kehittäminen, monialainen, moniammatillinen toiminta, yhteistyö ja rajatyö.

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

ABSTRACT

Kirsi Laine: There is strength in cooperation. Meanings given by the employees of a small community to the multidisciplinary cooperation of child family services of the family center operating model

Master's Thesis

Tampere University

Faculty of Social Sciences, Social Work

Supervisors: Tuija Eronen and Leena Autonen-Vaaraniemi

September 2022

This master's thesis examines what kind of meanings are given to the multidisciplinary cooperation of child family services according to the family center operating model in a small town. The purpose of the thesis is to find out what meanings the employees of child family services according to the family center operating model give to multidisciplinary cooperation and how, in their opinion, multidisciplinary cooperation could be developed in a small community. Multidisciplinary cooperation and its development are topical and social themes, especially at the threshold of the establishment of new welfare areas.

The study is a qualitative case study, the research material of which is the material acquired with three data collection methods. The material includes themed interviews, the writing task "reminiscence of the future" and material collected with the Comicubes conceptualization tool. A total of 46 pages of text were collected from 6 interviews and 7 writing assignments, which were combined into one text material, in addition, 8 Comicubes cubes were returned. The text material has been analyzed using material-based content analysis and the Comicubes words have been analyzed separately using content analysis.

The research results reveal that the employees of the child family services of the family center operating model consider the family center operating model to be a broad entity that would work best under the same roof, so that help and support could be comprehensively offered in one place. The service package depends on the locality and its size, and this was felt to discriminate between small localities and large localities.

According to the employees, multidisciplinary cooperation is a broad entity that requires close and good interaction between the actors of different professional fields and organizations in order to function. My research showed that from the point of view of the employees of a small community, multidisciplinary cooperation is a complex entity, because the strengths of the cooperation easily turn into the vulnerabilities of the cooperation. Such themes included, among others, a small work community, personalization, the way to interact, resources and a broad job description.

As a term, border work was thought to be challenging to conceptualize and implement in practice. Due to the extensive task descriptions, it is difficult for the employees of the child family services of the family center operating model in a small community to define their job description precisely, and at the same time boundary work and effective multidisciplinary cooperation prevent this strict delineation between different actors. Effective and close multidisciplinary cooperation requires that the line between functions not be drawn too tightly. According to my research, it would be necessary to develop multidisciplinary cooperation in terms of management, communication and structures between actors, and functional operating models. Employees saw it as important for customers to participate in their own process.

According to the Comicubes cube compiled on the basis of my research, the key elements of multidisciplinary cooperation are 1) functional and good interaction between actors, 2) the central role and support of management, 3) clear common goals and willpower, 4) a diverse pool of skills and experts, 5) customer orientation and 6) sufficient resources.

When developing social and health services, it is important to remember to develop them also taking into account small communities. Small towns have a lot of strengths and good know-how as well as operating methods that many big cities could learn from. At the same time, small towns are in a particularly vulnerable position precisely because of their size and resources. Regardless of the size of the city, however, the central theme is how cooperation is done and how much time is set aside for it. When talking about multidisciplinary cooperation, you have to remember that it does not arise by itself. It needs strong leadership, regularity, time and a common will to do things differently, better and more sustainable.

Keywords: social work in a small community, development of a family center model, multidisciplinary, multi-professional activities, co-operation and cross-border work.

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

Sisällys

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 2 PERHEKESKUSTOIMINTAMALLI..... | 3 |
| 2.1 Perhekeskustoimintamallin taustaa | 3 |
| 2.2 Pienen paikkakunnan erityispiirteet ja maaseutusosiaalityö | 7 |
| 3 MONIALAISEN YHTEISTYÖN KESKEISET ELEMENTIT..... | 10 |
| 3.1 Moniammatillisuus | 10 |
| 3.2 Monialainen yhteistyö | 11 |
| 3.3 Monialainen yhteistyö ammattilaisten välillä | 13 |
| 4 RAJATYÖN KÄSITE | 21 |
| 4.1 Rajatyön muotoja..... | 23 |
| 4.2 Rajatyön haasteet..... | 24 |
| 4.3 Rajoista yhdyspintoihin..... | 25 |
| 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN..... | 27 |
| 5.1 Tutkimustehtävä ja tavoitteet..... | 27 |
| 5.2 Tutkimusaineistot ja niiden kerääminen..... | 30 |
| 5.3 Aineiston analyysi sisällönanalyysin avulla..... | 34 |
| 5.4. Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys | 37 |
| 6 MONIALAISEN YHTEISTYÖN MERKITYKSET PIENELLÄ PAIKKAKUNNALLA | 42 |
| 6.1 Perhekeskustoimintamalli pienellä paikkakunnalla | 42 |
| 6.2 Monialainen yhteistyö | 43 |
| 6.3 Rajatyö osana monialaista yhteistyötä..... | 51 |
| 7 MONIALAISEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN PIENELLÄ PAIKKAKUNNALLA | 54 |
| 8 MONIALAINEN YHTEISTYÖ COMICUBESIN AVULLA..... | 59 |
| 9 JOHTOPÄÄTÖKSET | 62 |
| LÄHTEET..... | 69 |
| LIITE 1. SUOSTUMUSLOMAKE | 75 |
| LIITE 2. TEEMAHAASTATTELUPOHJA | 76 |
| LIITE 3. TULEVAISUUDEN MUISTELU -KIRJOITELMA..... | 77 |
| LIITE 4. COMICUBES-KONSEPTOINTITYÖKALU | 78 |

TAULUKOT

| | |
|--|----|
| Taulukko 1. Esimerkki luokkien muodostamisesta aineiston pohjalta..... | 37 |
|--|----|

KUVIOT

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Perhekeskuksen palveluverkosto..... | 5 |
| Kuvio 2. Organisaatioiden väliseen yhteistyöhön johtavat tekijät ja suhteet..... | 15 |
| Kuvio 3. Monitieteisen tiimin rakentamisen vaiheet | 16 |
| Kuvio 4. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen..... | 36 |
| Kuvio 5. Comicubes-kuutio tutkimusaineiston pohjalta..... | 61 |

1 JOHDANTO

Tässä pro gradu -tutkielmassani tarkastelen perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden työntekijöiden antamia merkityksiä monialaiselle yhteistyölle pienellä paikkakunnalla. Keskityn huomioimaan erityisesti sitä, millaisia merkityksiä työntekijät antavat monialaiselle yhteistyölle ja miten monialaista yhteistyötä voisi kehittää. Tavoitteenani on tuoda pienen paikkakunnan työntekijöiden näkemyksiä osaksi laajempaa kehittämistyötä perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluihin liittyen. Kiinnostukseni aiheeseen juontaa juurensa siitä, että usein kehittämistyötä tehdään isojen paikkakuntien ja kasvukeskusten ehdoilla, pienten paikkakuntien jäädessä vähemmälle huomiolle. On kuitenkin tärkeää huomioida, että pieniä paikkakuntia ja kaupunkeja on Suomen 309 kunnasta noin puolet eli 154 kappaletta vuoden 2021 tilastojen mukaan. Suomen kunnat ovat keskimäärin melko pieniä ja kuntien mediaanikoko on 6016 asukasta. (Kuntaliitto 2021.) Pienen paikkakunnan näkökulma kehittämistyössä koskettaa siis varsin laajalti Suomen kaupunkeja ja kuntia. Erityisesti nyt uusien hyvinvointialueiden muodostuksen alkutaipaleilla tämä on yksityiskohta, mitä ei sovi unohtaa.

Vastaavaan palvelutasoon pääseminen pienellä paikkakunnalla voi olla hyvinkin haastavaa esimerkiksi rekrytoinnin, kunnan taloudellisen tilanteen tai välimatkojen näkökulmasta. Pienellä paikkakunnalla työnkuva voi olla myös laajempi, koska palveluyksiköt ovat pienempiä ja henkilökuntaa on vähemmän. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda näkyväksi pienen paikkakunnan työntekijöiden ajatuksia monialaisesta yhteistyöstä ja sen kehittämisestä. Aihe on hyvin ajankohtainen meneillään olevan Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen (SOTE-uudistus) ja rakenteilla olevien hyvinvointialueiden vuoksi. (Perhekeskustoimintamalli 2017; THL 2020; THL 2021c.)

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus ja se on toteutettu tapaustutkimuksen periaatteita hyödyntäen. Teoreettisena viitekehyksenä toimivat monialaisen yhteistyön ja rajatyön käsitteet. Avaan monialaisen yhteistyön yhteydessä myös laajemmin yhteiskunnallisia muutoksia, mitä monialaiseen yhteistyöhön liittyy. Käsittelen SOTE-uudistuksen keskeisimmiltä osin sekä avaan, mitä perhekeskustoimintamallin mukaisilla lapsiperhepalveluilla tarkoitetaan ja miksi ne ovat oleellisessa roolissa juuri tässä

tutkimuksessa. Lisäksi kerron rajatyöstä toimintana ja avaan sen ideologiaa sosiaalityön näkökulmasta käsin. Aineiston analyysiin olen käyttänyt sisällönanalyysiä.

Tuloslukuja on yhteensä kolme ja käyn niissä läpi perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden työntekijöiden ajatuksia monialaisen yhteistyön ja rajatyön nykytilanteesta, nostan esille haasteita, kehittämiskohtia ja työntekijöiden näkemyksiä unelmatilanteesta. Lopuksi olen koostanut tuloksista Comicubes-kuution, mihin olen kiteyttänyt monialaisen yhteistyön kuusi peruselementtiä pienen paikkakunnan työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteenani on, että tätä visuaalista työkalua voitaisiin myös jatkossa hyödyntää osana monialaisen yhteistyön kehittämistä. Viimeinen luku tutkimuksessani on johtopäätöksille. Reflektoin tutkimustuloksia ja niistä esiin nousseita asioita sekä peilaan niitä aiempiin tutkimuksiin ja teoreettiseen tietoon. Luvun lopussa pohdin vielä tutkijana tekemiäni valintoja sekä mahdollisia jatkojalostusajatuksia tutkimukselleni.

2 PERHEKESKUSTOIMINTAMALLI

Tässä luvussa käyn läpi perhekeskustoimintamallia käsitteenä, siihen oleellisesti liittyviä ilmiöitä, kuten sosiaali- ja terveystalveluiden uudistus (myöhemmin tekstissä SOTE-uudistus) ja perhekeskustoimintamallin taustaa sekä pienen paikkakunnan erityispiirteitä. Tämän luvun ja näiden käsitteiden on tarkoitus avata taustaa tutkimukseni takana sekä auttaa ymmärtämään yhteiskunnallista tilannetta ja keskustelua, mihin tutkimukseni nivoutuu. Valitsemani käsitteet ovat myös keskeisessä roolissa tuloksia tarkasteltaessa.

2.1 Perhekeskustoimintamallin taustaa

Perhekeskustoimintamalli on saanut alkunsa Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman (myöhemmin tekstissä termillä LAPE-hanke) aikana. Kyseessä on suomalainen kehittämishanke lapsiperheiden perustalveluille. LAPE-hanke on saanut alkunsa hallituskaudella 2016-2019 ja sitä jatketaan nykyisen hallitusohjelman mukaisesti vuoteen 2023 asti. Nykyään LAPE-hankkeen tavoitteet ja missio on integroituna SOTE-uudistuksen sisään. LAPE-hankkeen tavoitteina on ollut lasten, nuorten ja perheiden varhainen tukeminen ja hyvinvoinnin vahvistaminen, eriarvoistumiskehityksen pysäyttäminen sekä ennaltaehkäisevien ja korjaavien sosiaali- ja terveystalveluiden korkea laatu, oikea-aikaisuus ja saatavuus. Tähän on pyritty esimerkiksi kehittämällä perhekeskustoimintamallia ja sen sisällä olevia talveluita, vahvistamalla kasvun, oppimisen ja koulunkäynnin tukea, lisäämällä mielenterveys- ja päihdepalveluita oppilaitosten yhteyteen, vahvistamalla sosiaali-, terveys- sekä sivistysalan yhteistyötä ja panostamalla lastensuojelun asiakkaan yksilöllisiin tuen tarpeisiin. (THL 2021c.)

Perhekeskustoimintamallilla tarkoitetaan suomalaista, valtakunnallisesti käytössä olevaa lasten ja perheiden lähitalveluiden verkostoa, joiden tarkoitus on toimia matalalla kynnyksellä ja joista lapsiperheet saavat kokonaisvaltaista apua oikea-aikaisesti. Perhekeskustoimintamallin (2017) mukaan näitä edellä mainittuja toimijoita ovat lapsiperheiden kotitalvelu, perhetyö, kasvatus- ja perheneuvonta, lapsiperheiden sosiaalityö, perheoikeudelliset talvelut, äitiys- ja lastenneuvolatoiminta, ehkäisy- ja seksuaalineuvonta, lääkäritalvelut, psykologitalvelut, lapsiperheiden terapia- ja kuntoutustalvelut, suun terveydenhuolto sekä koulu- ja opiskeluterveydenhuolto. Tarvittava

apu ja tuki tuodaan perheen arkiympäristöön ja keskeisenä ajatuksena on se, ettei asiakasta ohjata palvelusta toiseen, vaan palvelut saadaan helposti "yhdeltä ovelta". Mallin tarkoitus on verkostoida ja sovittaa jouhevasti yhteen julkisia hyvinvointipalveluita sekä järjestöjen, seurakuntien ja yksityisten toimijoiden toimintoja lasten ja perheiden kokonaisvaltaiseksi auttamiseksi. Kyseessä on kokonaisuus, missä erilaiset toiminnot, palvelut ja toimijat sekä palveluiden tuottajat sovitetaan yhteen saumattomaksi kokonaisuudeksi yhteisiä sopimuksia ja toimintamalleja hyödyntäen. (Perhekeskustoimintamalli 2017; THL 2020.) Perhekeskustoimintamallin mukaiset lapsiperheiden palvelut ovat lakisääteisiä ja näin ollen jokaisen kaupungin ja kunnan niitä täytyy asukkailleen tarjota.

Perhekeskustoimintamallin tarkoituksena on, että kuntien perhekeskuspalveluiden kokonaisuuksia yhtenäistetään. Jokaisella maakunnalla on oma perhekeskustoimintamalliin liittyvä suunnitelmansa. Tavoitteena on kehittää sähköisen perhekeskuksen sisältöjä sekä vahvistaa monialaista sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä sivistyspalveluiden välistä kumppanuutta kunnan järjestöjen, seurakuntien ja muiden keskeisten toimijoiden kesken. (Kuvio 1.) Mallin avulla pyritään muotoilemaan monialaisia palveluprosesseja ja toimintatapoja, kehittämään matalan kynnyksen asiakasohjausmalleja, käyttöönottamaan konsultaatiomalleja, jalkautuvan työn toimintamalleja sekä tehostamaan perus- ja erityispalveluiden välistä yhteistyötä. Lisäksi otetaan käyttöön monialaisia maakunnallisia varhaisen tuen toimintamalleja, joiden tarkoituksena on esimerkiksi vanhemmuuden tukeminen, eropalvelut, perhe- ja lähisuhdeväkivaltatyö, neuropsykiatrisesti oireilevien lasten ja nuorten palveluiden kehittäminen sekä tukipalvelut vähävaraisille lapsiperheille. Tavoitteena on myös parantaa koulu- ja opiskeluterveydenhuollon saatavuutta sekä ottaa käyttöön monialaisia, yhteisöllisiä ja lapsilähtöisiä työ- ja toimintamalleja. (Sote-uudistus Pirkanmaa 2022.) Perhekeskustoimintamallissa on siis kyse varsin isoista rakenteellisista ja toiminnallisista muutoksista koskien laajalti lapsien, nuorten ja perheiden palveluita. Raitakarin ym. (2019) mukaan perhekeskustoimintamalli mahdollistaa matalan kynnyksen ennaltaehkäisevän työn lisäksi myös vaativan asiantuntijatyön tekemisen matalalla kynnyksellä hyvinvoinnin turvaamiseksi, arjen sujumisen takaamiseksi sekä osallisuuden vahvistamisen nyky-yhteiskunnassa.

Alla olevassa kuvassa (Kuvio 1) on esitelty Pirkanmaan versio perhekeskustoimintamallikaaviosta. Keskityn omassa työssäni tämän kuvion oranssiin lohkoon eli lapsiperheiden sosiaali- ja terveyspalveluihin. Kaaviolla on tarkoitus hahmottaa

sitä laajaa rakenteellista kokonaisuutta, mihin perhekeskustoimintamalli kuuluu ja millaisista osista se rakentuu.



Kuvio 1. Perhekeskuksen palveluverkosto. (Perhekeskustoimintamalli 2017).

Nykyinen SOTE-uudistuksen eduskunta on hyväksynyt hallituksen esityksen pohjalta kesäkuussa 2021. Esityksessä on ehdotettu muun muassa hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveysterveystoimien sekä pelastustoimen uudelleen järjestämistä. Sosiaali- ja terveydenhuollon sisällön ja rakenteiden uudistamisen valmistelu on aloitettu jo pääministeri Sanna Marinin hallituskaudella ja hänen hallitusohjelmassaan (2019, 153) siitä mainitaan seuraavasti:

”Uudistetaan sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden työnjakoa ja toimintatapoja. Jaetaan tehtäviä yhä laajemmin eri ammattiryhmien välillä. Moniammatillisten tiimien käyttö ja työnjaon kehittäminen takaavat hoidon jatkuvuuden ja vaikuttavuuden, palvelujen sujuvuuden ja kustannusten hallinnan.”

... ja sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksesta (s. 155):

”Sosiaalipalveluiden ja terveydenhuollon sekä perus- ja erityistason palveluiden yhteensovittaminen eli integraatio ja eri ammattiryhmien välinen yhteistyö on saumatonta, jotta palvelut eivät pirstoudu ja alueilla on edellytykset ja kannuste suunnitella palveluja kokonaisuutena. Palveluiden yhteensovittamisen tavoitteena on yhtenäiset palveluketjut ja erityisesti paljon palveluja tarvitsevien ihmisten hoidon ja hoivan kehittäminen.”

SOTE-uudistuksen verkkosivujen mukaan uudistuksen tavoitteena on turvata yhdenvertaiset ja laadukkaat sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut hyvinvointialueella asuville, parantaa palveluiden saatavuutta ja saavutettavuutta, kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja, turvata ammattitaitoisen työvoiman saanti, vastata ikääntymisen ja syntyvyyden laskun asettamiin haasteisiin sekä hillitä kustannusten kasvua (SOTE-uudistus 2020). Eli toisin sanoen pienen paikkakunnan näkökulmasta SOTE-uudistus lupaa, että myös pienillä paikkakunnilla kauempana maakuntakeskuksista tai hyvinvointialueiden keskuksista saadaan yhdenvertaisia ja laadukkaita palveluita. Jos palveluiden saatavuutta pyritään parantamaan ja hyvinvointi- ja terveyseroja kaventamaan, tarkoittaisi se sitä, että palveluita tuotaisiin lähemmäs asiakasta tai ainakin helpommin saatavaan muotoon.

Nykyisestä perhekeskustoimintamallista ja sen toiminnasta ei ole vielä juurikaan olemassa tutkimustietoa, mutta perhekeskustoiminta ja sen mukainen malli ei sinänsä ole uusi asia. Raitakari ym. (2019) ovat omassa teoksessaan tutkineet integroivaa työtapaa perhekeskuskontekstissa ja tulleet tutkimuksessaan siihen tulokseen, että resurssikysymykset asiakas-, kehittämis- ja yhteistyössä nousevat usein esille. Keskustelut palaavat usein resursseihin koskettaen aikaa, rahaa, osaamista, oppimisen halua, sitoutumista, mielenkiintoa ja ammatti-identiteettiä. Heidän mukaansa perhekeskustoimintamalleja rakennettaessa on olennaista turvata kaikkien jaksaminen keskellä rakenteiden, työtapojen ja asiakasprosessien muutosta sekä hyödyntää kaikkien toimijoiden näkemyksiä, kokemuksia ja asiantuntijuutta. (Raitakari ym. 2019, 116.)

Moniammatillisesta, monialaisesta, monitoimijaisesta, sektorit ylittävästä yhteistyötä on tehty lukuisia opinnäytetöitä, graduja ja väitöskirjoja niin sosiaalityön kuin terveystieteidenkin saralla sekä raportteja ja ohjeita THL:n toimesta. Näissä tutkimuksissa tulosten hajonta on laajempi näkökulmien kirjon vuoksi, mutta useissa korostetaan yhteistyöhön panostamisen tärkeyttä, resursseja ja riittävän hyvää johtamista. Myös maaseutusosiaalityötä on tutkittu aiemmin esimerkiksi Lohmannin ja Lohmannin (2005), Pughin ja Cheersin (2010) sekä Hämeenahon (2012) toimesta.

Tutkimukseni poikkeaa näistä aiemmin tehdyistä siltä osin, että se keskittyy nimenomaan pienen paikkakunnan työntekijöiden näkökulmaan monialaisesta yhteistyöstä ja sen kehittämisestä perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluissa. Käytännössä siis tutkimukseni yhdistää nämä edellä mainitut näkökulmat yhteen ja luo niistä yhden tavan tarkastella kokonaisuutta.

2.2 Pienen paikkakunnan erityispiirteet ja maaseutusosiaalityö

Tutkimukseni keskittyy erityisesti pienen paikkakunnan työntekijöiden kokemukseen monialaisesta yhteistyöstä, koska laajassa maakunnallisessa kehittämistyössä pienet paikkakunnat jäävät usein isojen rakenteellisten muutosten jalkoihin, eivätkä voi reagoida niihin samassa tahdissa, kuin isot kaupungit tai kaupunkikeskukset. Kyse ei ole pelkästään kehittämistyöstä, vaan myös tasavertaisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta saada lakisääteisiä palveluita.

Suomessa oli vuonna 2021 yhteensä 309 kuntaa, joista 107 käyttää itsestään kaupunki -nimitystä ja 202 kuntaa kunta -nimitystä. Pienellä paikkakunnalla tarkoitetaan tässä työssä Kuntaliiton määrittämää mediaanikokoa kunnalle. Kuntaliiton sivujen mukaan Suomen kunnat ovat keskimäärin kooltaan melko pieniä ja niiden mediaanikoko on 6016 asukasta. Puolet Suomen kunnista on asukasmäärältään pienempiä kuin mediaani. Tämä tarkoittaa tilastojen mukaan noin 154 kuntaa. (Kuntaliitto 2021.) Yle on uutisoinut artikkelissaan (2022) Suomen kuntien haasteellisesta väestötilanteesta. Uutisen mukaan vain 31 näistä 309 kunnasta on sellaisia, missä syntyvyys on suurempaa kuin kuolleisuus. Samaisessa uutisessa aluetutkija Timo Aro ottaa kantaa kunnille pakollisen palveluverkoston toimintaan ja siihen, miten palvelut on järjestetty kovin eri tavalla eri kunnissa. Aro arvelee tulevan hyvinvointialueuudistuksen auttavan kuntia, mutta samalla lisäävän kuntaliitosten tarvetta.

Lohmann Nancy ja Roger (2005) esittelevät tutkimuksessaan Yhdysvaltojen maaseutusosiaalityöstä. Tutkimuksessa moni kokonaisuus on peilattavissa suomalaiseen sosiaalityön kenttään haja-asutusalueilla. Pugh ja Cheers (2010) puolestaan keskittyvät tutkimuksessaan ”*eurooppalaisvaikutteiseen*” maalaisosiaalityöhön, kuten he itse asian ilmaisevat. Hämeenaho (2012) tuo esille omassa tutkimusartikkelissaan sitä, miten suomalainen harvaan asuttu maaseutu on toimintaympäristönä haastava esimerkiksi pitkien välimatkojen, harvan palveluverkoston sekä perheiden haasteellisten aikataulujen vuoksi. Asuinpaikka vaikeuttaa herkästi mahdollisuutta käyttää peruspalveluita sujuvasti, esimerkiksi perheen aikuisten työpaikan sijainnin vuoksi. Lisäksi palveluiden hankala saatavuus heikentää perheiden luottamusta palveluihin ja palveluverkoston. Kaikkien kolmen näkemykset maaseutusosiaalityön haasteista ovat yhteneviä huolimatta erilaisista maantieteellisistä sijainneista.

Maaseutualueilla rakenteelliset realiteetit sosiaalityölle ovat vaihtelevia. Maaseudulla resurssien puute on hyvin tavallinen ilmiö sosiaalipalveluissa niin julkisella kuin yksityiselläkin puolella. Maaseudulla työskentelevät sosiaalityöntekijät kohtaavat työssään hyvin erilaisia ongelmia ja kysymyksiä ja tästä syystä luovuutta, joustavuutta, palveluverkoston tuntemusta sekä kykyä muokata palvelut asiakkaan tarpeisiin, arvostetaan. (Lohmann & Lohmann 2005, 6; Pugh & Cheers 2010; Hämeenaho 2012.) Lohmannin ja Lohmannin (2005, 6–10) mukaan maaseudulla vaadittava monipuolinen osaaminen ei ole uusi ilmiö. Sosiaalityöntekijän täytyy erilaisten asiakasryhmien auttamisen lisäksi osata kehittää myös yhteisöä. Esille nostetaan myös oleellisena osana kulttuurin ymmärrys. Maaseudulla tehtävä sosiaalityö nähdään haastavana maaseudun vetovoiman vuoksi. Nyky-yhteiskunnassa esikaupungit ja kaupungit ovat vetovoimaisempia kuin maaseudut ja tästä syystä sosiaalityö nähdään tärkeänä osana vetovoiman säilyttämisessä.

Maaseutuyhteisöt ovat herkkiä kaikenlaisille yhteiskunnallisille ja rakenteellisille muutoksille. Esimerkkejä tällaisista muutoksista ovat aiemmin mainitun vetovoiman lisäksi palvelurakenteiden muutokset, palveluiden saatavuus, välimatkat palvelun ja asiakkaan välillä, talouteen liittyvät muutokset kuten verotus ja inflaatio. Pienten paikkakuntien muutosherkkyys johtuu osittain esimerkiksi siitä, ettei niissä ole tarjolla samaan tapaan yleishyödyllisiä palveluita, kuin isoissa kaupunkikeskitymissä. (Lohmann & Lohmann 2005, 6–10, 124; Hämeenaho 2012.) Hämeenahon (2012, 33) mukaan monille kunnille maaseudun palveluiden järjestäminen on haastavaa. Peruspalveluiden, kuten tutkimukseni lapsiperhepalveluiden vaikea saatavuus maaseudulla on arkipäivää. Kun palveluita keskitetään esimerkiksi kuntakeskuksiin tai tuleviin hyvinvointikeskuksiin, heikkenee palveluiden saatavuus syrjäisemmillä alueilla. Kyse ei ole pelkästään saatavuudesta vaan myös tasapuolisuudesta. Alueelliset erot peruspalveluissa aiheuttavat jo nyt eroja hyvinvoinnin jakautumiseen, entä jatkossa hyvinvointialueiden kehittämisen myötä? SOTE-uudistus kuitenkin lupaa, että palvelut olisivat helpommin asiakkaan saatavilla, mutta mikä lopulta on todellisuus?

Viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana tapahtuneet merkittävät ympäristömuutokset kuten kaupungistuminen ja taloudelliset muutokset, ovat vähentäneet tai heikentäneet maaseutuyhteisöjen kykyä tarjota riittäviä julkishyödykkeitä asukkailleen. Jotta muutokseen voitaisiin reagoida ennakoivasti, täytyy sosiaalityöntekijällä olla tietotaitoa yhteisön rakentamisesta. Vaikka sosiaalityöllä on pitkä ja rikas historia yhteisön rakentamisessa,

harvat ammattilaiset ansaitsevat nykyään elantonsa yhteisön suunnittelusta, yhteisön kehittämisestä tai yhteisön toimintojen järjestämisestä. On tärkeää, että asukkaat otetaan mukaan yhteisön rakentamiseen jo pelkästään sosiaalityön voimaannuttamisen ja vahvistavan työtteen näkökulmasta. Samalla toimijoiden on muistettava, että heidän ammatillisena tehtävänsä on auttaa maaseutuyhteisöjä reagoimaan muutoksiin tavoilla, jotka edistävät oikeudenmukaisuutta ja jakavat julkisia hyödykkeitä inhimillisen ja sosiaalisen potentiaalin toteuttamiseksi erityisesti haavoittuvien väestöryhmien keskuudessa. (Lohmann & Lohmann 2005, 138; Hämeenaho 2012, 42; Raitakari ym. 2019 23–26.) Lisäksi täytyy muistaa, ettei tämä yksistään riitä, vaan tarvitaan myös vahvoja rakenteellisia muutoksia sosiaalityön tueksi.

Lohmannin ja Lohmannin mukaan (2005, 316) maaseudun ja kaupunkien väliset erot ovat lopulta luonteeltaan suurimmaksi osaksi kontekstuaalisia eikä merkittäviä eroavaisuuksia kolmenkymmenen vuoden tutkimuksen tuloksena ole löydetty. Leon Ginsberg (2004, 10) päätyi vertailukelpoiseen johtopäätökseen ja huomautti, että *"sosiaalityö pienemmillä alueilla ei ole niin hirveän erilaista kuin sosiaalityön käytäntö missään muualla, vaikka pienten kaupunkien ammatinharjoittajat ovat kiinnostuneita omasta identiteettistään."* Tätä johtopäätöstä voi pitää osittain totena, jos mietitään haasteita ja ongelmakohtia erikokoisissa kaupungeissa. Kuitenkin, jos otamme tarkasteluun resurssit ja taloudellisen näkökulman, ei mielestäni voida sanoa, etteikö isojen ja pienten kaupunkien välillä olisi eroja. Rekolan (2008a, 11) mukaan väestön terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät haasteet ovat kovin erilaisia erilaisissa asunympäristöissä. Hänen mukaansa maaseudulla yhdistyvät usein kohtuullinen elintaso, sen tasainen kohoaminen ja vähäiset psykososiaaliset ongelmat verrattuna kaupunkien korkeaan elintasaan ja korkeisiin psykososiaalisiin ongelmiin sekä kasaantuneeseen huono-osaisuuteen. Kuten Rekola (2008a, 18) tekstissään toteaa, voi monialainen yhteistyö olla myös aluesidonnaista, eikä kaikkea voida sellaisenaan siirtää muualle. Tämä on tärkeä yksityiskohta, joka tulee huomioida laajoja alueita koskevassa kehittämistyössä, kuten meneillään olevassa SOTE-kehittämistyössä.

3 MONIALAISEN YHTEISTYÖN KESKEISET ELEMENTIT

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni kannalta yhtä oleellisimmista kokonaisuuksista, monialaista yhteistyötä toimintana. Aluksi kuvaan moniammatillisuutta ja monialaista yhteistyötä sekä jäsenmän monialaisuuden sisällä olevia toimintoja. Olen valinnut tämän tarkastelunäkökulman, koska nämä erilaiset monialaisen yhteistyön toiminnot ovat keskeisessä roolissa, kun selitetään ja tutkitaan eri toimijoiden välistä yhteistyötä, sen toimivuutta ja haasteita sekä kehittämismahdollisuuksia. Käsittelen näin alkuun termiä *moniammatillisuus* ja sen jälkeen keskityn termiin *monialaisuus*. Nämä kaksi käsitettä ovat hyvin lähellä toisiaan ja menevät usein sekaisin. Tämä johtuu osittain siitä että, moniammatillisen ryhmän toimintaa kutsutaan monialaiseksi yhteistyöksi eli toisaalta termit kulkevat myös vahvasti rinnatusten. Moniammatillinen kuvaa ryhmässä olevia eri alojen ja ammattien toimijoita kuten sosiaalialan ja terveysalan toimijoita ja monialaisuus näiden henkilöiden toimintaa ja yhteistyötä. Keskityn tutkimuksessani tämän henkilöiden välisen toiminnan ja yhteistyön tarkasteluun.

3.1 Moniammatillisuus

Julkiset palvelut ovat ainakin viimeiset kymmenen vuotta olleet erilaisten kehittämisprojektien ja -prosessien kohteena Suomessa (Raitakari ym. 2019, 23–26). Nykyaikaisen hyvinvointiyhteiskunnan keskeisimmiksi kysymyksiksi kehityksen kannalta ovat muodostuneet integraatio ja erikoistuminen erilaisiin palveluihin (Axelsson & Axelsson 2006). Keskusteluun ovat nousseet esimerkiksi palveluiden laatu sekä mahdollisimman saumaton yhteistyö ja asiakaspalvelu. Kuten Mönkkönen ym. (2019a, 7) toteavat, yhteistyö organisaatioiden sisällä ja organisaatioiden välillä on ratkaisevassa ja tärkeässä roolissa. Yhteistyötä tarvitaan, kun halutaan luoda jotain uutta tai kehittää vanhasta vielä toimivampaa. Axelsson ja Axelsson (2006, 75) viittaavat tutkimusartikkelissaan Lawrencen ja Lorschin (1967) teoriaan siitä, miten organisaatioiden on mukauduttava siihen, mitä ulkomaailmassa ja yhteiskunnassa milloinkin tapahtuu. Tästä syystä organisaatiot erottelevat palveluitaan osiin, mutta samaan aikaan näitä osia olisi tarpeellista integroida, että organisaatio voisi kokonaisuudessaan toimia. Erottelun ja erikoistumisen haasteeksi voi

muodostua se, että erikoisalojen ja -osaamisen välille muodostuu alueita, mitkä jonkun toimijan pitää kuitenkin täyttää.

Moniammatillisella tarkoitetaan sitä, että mukana on asiantuntijoita useista eri organisaatioista ja ammattikunnista (Mönkkönen ym. 2019a, 9). Moniammatillisuudesta voidaan käyttää myös termejä moniasiantuntijuus, jaettu asiantuntijuus, sekä moniammatilliset verkostot ja tiimit (Sesay, 2013). Moniammatillisuuden keskiössä on uusien näkökulmien saaminen ja luominen sekä tiedon laajentuminen. Arkisuudesta huolimatta moniammatillinen yhteistyö on uudenlainen tapa tehdä töitä. (Isoherranen ym. 2008; Sesay 2013; Mönkkönen ym. 2019a; THL 2021.) Moniammatillinen yhteistyö on tarpeen silloin, kun asiakkaan tilanteeseen tarvitaan useamman eri alan asiantuntemusta eikä yhden ammattikunnan osaaminen riitä. Esimerkiksi sairaalasta kotiutuva potilas tai koulussa oireileva lapsi voisivat olla hyviä esimerkkejä siitä, kun tarvitaan useamman eri alan ammattilaisen apuja. Moniammatillisen työn yksi tärkeimmistä tavoitteista on vaikuttavan vuorovaikutuksen kehittäminen. (Mönkkönen ym. 2019a, 51.) Mönkkönen (2019a, 9) ja Sesay (2013) ovat yhtä mieltä siitä, että moniammatillisuus voidaan ajatella ikään kuin systeeminä. Työntekijöistä koostuvat yhteisöt muodostavat erilaisia, moninaisia ja monipuolisia verkostoja, jotka toimivat yhdessä ja erikseen asiakkaan hyväksi.

3.2 Monialainen yhteistyö

Monialainen yhteistyö ymmärretään usein toiminnaksi, missä yhdistyvät useat eri hallintokunnat ja tieteenalat sekä heidän osaamisensa. Monialaisuudella ei niinkään viitata toimijoihin vaan itse toimintaan. Monialaisuus tarkoittaa lasten, nuorten ja perheiden parissa työskentelevien ammattilaisten asiantuntijuuden yhteensovittamista asiakkaan tilanteen edistämiseksi, kollegoiden näkökulmien kuuntelemista sekä oman asiantuntijuuden ja näkökulman tuomista toisten käyttöön, kollegoiden ammattitaidon, ymmärryksen ja huomioiden kunnioittamista ja arvostamista. Monialaisuus on avoimena pysyvää dialogia, joka mahdollistaa uuden oivalluksen ja uusien ratkaisujen ja kokonaisuuksien löytymisen. Se mahdollistaa tilanteen monipuolisen tutkimisen ja erilaisen ammatillisen osaamisen yhteensovittamisen. Yhdessä tekemisen, jakamisen ja oppimisen tila synnyttää parhaimmillaan yhteistä uutta ja luo tilan kohtaamiselle. (Kontio 2010; Aaltonen 2011; Mönkkönen 2019a; THL 2021.) Monialaiselle yhteistyölle on myös lainsäädännössä oma kohtansa ja siellä se määritellään eri toimialojen ammattilaisten välisenä yhteistyönä, jossa

kohtaavat eri sektoreiden palvelut ja niissä oleva ammattitaito. Raitakari ym. (2019) summaa raportissaan, että monialaista yhteistyötä määritetään ja säädellään muun muassa terveydenhuoltolaissa (1326/2010, 32. §), sosiaalihuoltolaissa (1301/2014, 41. §), varhaiskasvatuslaissa (540/2018, 7. §), oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa (1287/2013, 2. §) ja lastensuojelulaissa (417/2007, erityisesti 26. §, 30. §, 31. §).

Tällä hetkellä monialainen yhteistyö on murroksessa Suomessa SOTE-uudistuksen vuoksi. Aihe on herättänyt kiinnostusta erityisesti palveluissa, joista asiakasta ei enää voida ohjata eteenpäin. Tämä on varsin ymmärrettävää, koska asiakkaalle halutaan tarjota mahdollisimman monipuolinen ja hyvä palvelu. Sellaisen toteutuminen vaatii laaja-alaista yhteistyötä eri ammattikuntien välillä sekä vuorovaikutusta. Ennako-oletukseni on, että eteenpäin ohjaamisen haaste on todellinen myös pienillä paikkakunnilla, erityisesti peruspalveluiden ja erikoissairaanhoidon välillä koska palveluita ei ole tai ne ovat liian kaukana. Ennako-oletustani tukee esimerkiksi Hämeenahon (2012) tutkimusartikkeli, johon viittasin aiemmin luvussa kaksi.

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa työtä tehdään pääsääntöisesti oman ammattiryhmän tavoitteista käsin. Mikäli yhteistyö muihin tahoihin on jo lähtökohtaisesti haastavaa, heikentää se monialaisen palvelukokonaisuuden toteuttamista erityisesti niiden asiakkaiden kohdalla, jotka tarvitsevat erilaisia palveluita. (Mönkkönen ym. 2019a, 113.) Toimiakseen monialainen yhteistyö tarvitsee monimutkaisissa ongelmanratkaisuprosesseissa tiivistä yhteistyötä ja sitoutumista, koska työntekijät ovat riippuvaisia toistensa työpanoksesta. Monialaisessa yhteistyössä täytyy tiedostaa oma roolinsa asiantuntijana sekä tuntee yhteistyötahojen työnkuva. (Aaltonen 2011, 26–27; Lammintakainen ym. 2019, 8–10.) Asiakkaan kokonaisvaltaisen auttamisen näkökulmasta kukaan toimija ei voi yksin tehdä riittävästi, vaan tarvitaan monialaista yhteistyötä.

Monialainen työskentely perustuu asiakaslähtöisyyteen, tiedon ja erilaisten näkökulmin kokoamiseen, vuorovaikutustietoiseen yhteistyöhön, rajanylityksiin ja verkostojen huomioimiseen ja hyödyntämiseen. Oikein toimiessaan monialaiset yhteistyöverkostot ovat asiakkaan etu, koska niissä hänen asiansa tulee käsiteltyä laajasti ja tarkoituksena on löytää asiakkaan yksilöllistä tilannetta parhaiten tukevat toimintatavat. Monialainen yhteistyö voi rakenteeltaan olla jatkuvaa tai tarpeen mukaan käynnisteltävää. Tarkoituksena on yhdistää jo olemassa olevat tiedot asiakkaasta, muodostaa yhteinen tavoite ja kannatella asiakasta hänen polkunsu vaikeimmissa vaiheissa. (Kontio, 2010; Aaltonen 2011; THL 2020.)

Isoherranen (2008,26) referoi Michael Argylea (1991), jonka mukaan ”yhteistyö on koordinoitua toimintaa yhdessä yhteisten tavoitteiden eteen ja siinä toteutuvat yhdessä toimimisen ilo ja sosiaaliset suhteet vahvistuvat”. Yhteistyössä toimimiselle edellytyksenä on yhteisen tavoitteen tunnistaminen ja siihen pääseminen mahdollisimman tehokkaasti ja onnistuneesti. On tärkeää huomata, että yhteistyössä merkittävässä roolissa ovat tavoitteen lisäksi sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus. Mitä monimutkaisempien asioiden äärellä tehdään yhteistyötä, sitä tärkeämmässä roolissa yhteinen kieli, käsitteistö ja vuorovaikutussäännöt ovat. Lisäksi tarvitaan aikaa. Hyvä yhteistyö vaatii toteutuakseen sen, että sitä opetetaan ja se hyväksytään sosiaalisesti käyttäytymismalliksi. Kulttuurilliset tekijät vaikuttavat myös vahvasti tapaan tehdä yhteistyötä. Avoin vuorovaikutus ja kommunikaatio, omien näkemysten ja asiantuntijuuden esille tuominen sekä jämäkkyys. Tarpeellista on myös yhteistyöosaaminen ja hyvä ammatillinen itsetunto sekä ammatti-identiteetti. Kun työntekijä luottaa omaan osaamiseensa sekä tiedostaa ammattinsa rajat, rohkaisee se päätöksentekoon ja monialaiseen toimintaan. Hyvä yhteistyöosaaminen sisältää myös toisen asiantuntijuuden arvostamista ja siihen luottamista. (Rekola 2008b, 16–17.) Olen Rekolan kanssa samaa mieltä. Lisäisin kuitenkin hänen ajatukseensa ajan merkityksen ja johdon tuen tärkeyden osana laadukkaana työskentelyn rakentumista.

3.3 Monialainen yhteistyö ammattilaisten välillä

Kekoni ym. (2019, 19) määrittelevät monialaisen yhteistyön käyttämällä Laura Bronsteinin (2003) määritelmää. Bronsteinin määritelmän mukaan monialainen työskentely voidaan jakaa yhteiseen historiaan, ammatilliseen rooliin, rakenteellisiin tekijöihin sekä persoonallisiin tekijöihin. Isoherranen (2008) puolestaan summaa, että monialaisessa yhteistyössä on tärkeää ottaa huomioon asiakaslähtöisyys, tiedon kokoamisen mahdollisuus, vuorovaikutustaidot, roolien muutokset ja yhteydet verkostoihin. Raitakari ym. (2019) puolestaan käyttävät Anne Edwardsin käsitteistöä monialaiseen yhteistyöhön liittyen. Raitakari ym. kertovat, että Edwardsia voidaan pitää monialaisen yhteistyön merkittävänä kehittäjänä ja edistäjänä erityisesti lapsiperheiden ja hyvinvoinnin alalla. Edwards jäsentää yhteistyötä suhdeasiantuntijuuden, yhteisen tiedon, suhdetoimijuuden, suhdekäänteiden ja rajapintatilojen avulla. (Raitakari ym. 2019, 50–51.) Yhteistyötä helpottavia rakenteellisia tekijöitä ovat yhteistyökykyinen johtajuus, yhteistyötä tukeva organisaatiokulttuuri, tehokkaat viestintämenetelmät ja yhteissijoittaminen (Goldman ym. 2010; Howard ym. 2011; Kates

ym. 2011; ref Ambrose-Miller & Ashcroft 2016, 102.) Nämä kaikki kolme määritelmää kertovat mielestäni monialaisen yhteistyön keskeisimmistä elementeistä, mutta erilaisella painotuksella. Bronstein keskittyy vahvasti yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja toimijoiden persoonakohtaisiin tekijöihin. Isoherranen korostaa tapa toimia yhteistyössä ja Edwards korostaa toimijoiden välistä suhdetta. Tutkimuksessani keskittyy monialaiseen yhteistyöhön ja sen kehittämiseen, joten keskiöön nousee toimijoiden väliset suhteet ja tapa toimia yhdessä. On tärkeää kuitenkin huomioida, että rakenteet ovat tässä kohtaa myös keskeisessä roolissa, koska ne estävät tai mahdollistavat toimijoiden välistä yhteistyötä toimijoiden oman toimijuuden ohella.

Ambrose-Millerin ja Ashcroftin (2016) mukaan ammattien välinen yhteistyö eli monialainen toiminta nähdään yhä tärkeämpänä osana sosiaalityöntekijöiden työtä. Heidän mukaansa monialaista yhteistyötä haastavat ja edistävät kuusi teemaa. Nämä teemat ovat: kulttuuri, ammattilaisen oma identiteetti, roolien selkiyttäminen, päätösten tekeminen, kommunikaatio ja valtasuhteet. Ambrose-Miller ja Ashcroft referoivat artikkelissaan Kvarnströmiä (2008), jonka mukaan organisaatorakenne vaikuttaa toimialojen väliseen yhteistyöhön ja samalla sisältää yhteistyökäytäntöjä ohjaavia klinisiä ja hallinnollisia järjestelmiä sekä perusterveydenhuollon laitusrakenteen ominaispiirteitä. Axelssonin ja Axelssonin (2006, 75) mukaan organisaatioiden lisääntyvän erikoistumisen ja erillistymisen myötä tarve organisaatioiden väliselle integraatiolle ja yhteistyölle on kasvanut. Tällaisen integraation mahdollistaminen vaatii ja edellyttää organisaatioiden välistä yhteistyötä eri sektorien välillä. Sektorien välinen yhteistyö pystytään järjestämään parhaiten monialaisina tiimeinä eri toimijoiden välisten rajojen yli. Haasteena on kuitenkin se, että tällainen rakenne on hauras ja epävakaa ja tästä syystä tarvitseekin paljon johdon tukea selviytyäkseen. Tehtävä on johdolle haasteellinen, mutta haasteellisempaa on integroida eri organisaatioiden toimintaa. Tämä johtuu usein esimerkiksi organisaatioiden erilaisesta johtamishierarkiasta. (Weick 1979; ref. Axelsson & Axelsson 2006, 76.)

Axelssonin ja Axelssonin (2006, 81) artikkelissa on esitelty kaavio (kuvio 2), jossa kuvataan organisaatioiden välisen yhteistyön suhteita ja yhteistyöhön johtavia tekijöitä. Kaaviossa on nostettu esille rakenteellinen ja toiminnallinen eriyttäminen, vastuun hajoaminen, eri alojen ja ammattilaisten mukana olo, tarve integraatiolle, tahtotila tehdä yhteistyötä ja yhteistyön laajuus. Kuten kaaviossa näkyy (kuvio 2), riippuu yhteistyön laajuus siitä, miten paljon ja miten sitoutuneesti eri toimijat ja ammattilaiset ovat mukana ja millainen heidän tarpeensa

yhteistyölle on. Nämä seikat taas ovat riippuvaisia siitä, miten vastuuta hajotetaan ja miten rakenteellinen ja toiminnallinen eriyttäminen on toteutettu kussakin organisaatiossa.

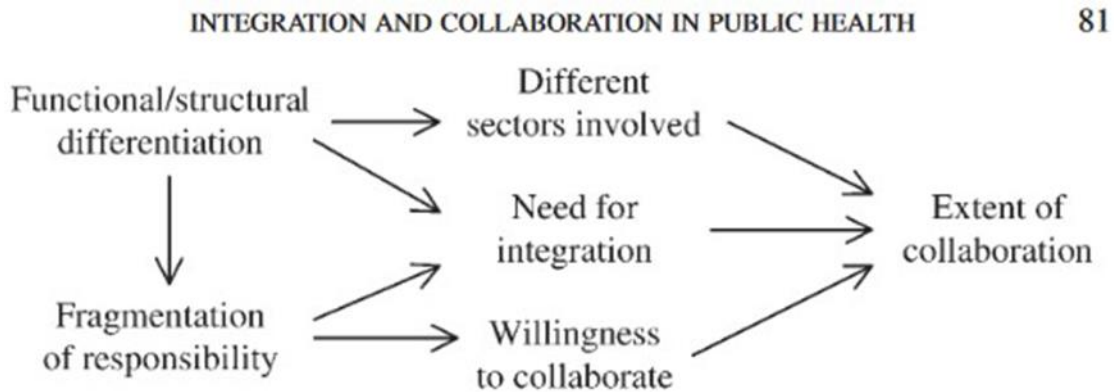


Figure 3. Factors and relationships leading to inter-organisational collaboration

Kuvio 2. Organisaatioiden väliseen yhteistyöhön johtavat tekijät ja suhteet (Axelsson & Axelsson 2006, 81.)

Toimiva yhteistyökulttuuri

Hyvän yhteistyökulttuurin mainittiin olevan tärkeä osa onnistuneen yhteistyön kannalta. Hyvään yhteistyökulttuuriin kuuluu tukeva, arvostava ja kannustava ilmapiiri. Yksilöiden asenteet ja uskomukset, johtajuus ja hoidon tai palvelun laatu muokkaavat organisaatiokulttuuria. Kannustava työyhteisö on myös houkutteleva työympäristö. (Ambrose-Miller & Ashcroft 2016, 104.) Ambrose-Miller ja Ashcroft (2016) sekä Axelsson ja Axelsson (2006) nostivat tutkimuksissaan esille johtajuuden. Heidän mukaansa johtajan rooli monialaisen yhteistyön onnistumisessa nähdään keskeisessä osassa, koska hyvällä johtamisella työskentelyä viedään selkeästi eteenpäin, mutta sen puuttuessa toiminta saattaa kokonaan hiipua. Tätä ajatusta tukevat myös Raukon (2014, 84–85) ja Myllärin (2014, 90–91) tutkimukset, joissa käsitellään monialaista ja moniammatillista toimintaa sekä sosiaali- ja terveysalan johtamisen tulevaisuuden haasteita. Raukko (2014, 84) toteaa, ettei muutoksen johtaminen ja sektorisesta johtamisesta monialaiseen ja moniammatilliseen johtamismalliin siirtyminen ole helppoa. Suomessa on hänen mukaansa kymmenien, jopa satojen vuosien perinteet sektorikohtaisella johtamisella ja vahvoilla professioilla. Sektorikohtainen osaaminen on suomalaisen hyvinvointijärjestelmän tärkeä tukipilari. Raukon (2014, 85) mukaan monialainen tapa toimia antaa mahdollisuuden tarkastella

palvelujärjestelmäämme uudella tavalla, ottaen huomioon esimerkiksi asiakkaiden kokonaistarpeet. Se mahdollistaa palveluiden uudelleen järjestelyn niin, että päästäisiin käsiksi ongelmiin ja haasteisiin, mitä nykyinen järjestelmä ei tavoita. Raukko (2014, 85) mainitsee, että oleellisessa osassa muutoksen johtamista ovat myös ammattilaisten omat kokemukset monialaisesta ja moniammatillisesta yhteistyöstä. Myllärin (2014, 90) mukaan työntekijöitä puhututtavat usein liiallinen kiire, puutteelliset resurssit, vaativat asiakkaat ja huonoksi koettu johtaminen. Eri ammattiryhmien edustajat tuovat usein esille yhteistyön haasteita eivätkä ammattilaisten ajatukset useinkaan kohtaa erilaisen ammattikielen vuoksi. Tästä syystä sosiaali- ja terveystalveluiden johtaminen on monesti hyvin haasteellista.

Axelsson ja Axelsson (2006, 83) esittelevät omassa tutkimuksessaan hyvän monitieteisen tiimin rakentuvan neljästä eri vaiheesta: muodostusvaihe, myrskyvaihe, normien muodostusvaihe ja suorituvaihe (kuvio 3). Heidän mukaansa mahdolliset haasteet missä tahansa vaiheessa voivat aiheuttaa sen, että tiimi pitää hajottaa ja yhteistyön rakennusprojekti aloittaa alusta. Tämä selittää ehkä osittain sitä, miksi monialainen toiminta saattaa joskus jämähtää paikoilleen tai tuntua toimimattomalta. Sen sijaan, että toimintaa yritettäisiin korjata, yritetään sitä viedä väkisin eteenpäin. Tätä toimintamallia haavoittavat esimerkiksi henkilöstövaihdokset ja erimielisyydet. Isoherranen (2008, 34) tukee tätä ajatusta toteamalla, että kaikilla osallistujilla pitää olla mahdollisuus vaikuttaa keskusteluun ja päätöksentekoon sekä mahdollisuus tuoda oma osaaminen ja näkemykset vapaasti esille. Toimiva yhteistyökulttuuri edellyttää toisten erityistietojen, erityisosaamisen ja asiantuntijuuden tunnistamista ja tunnustamista.

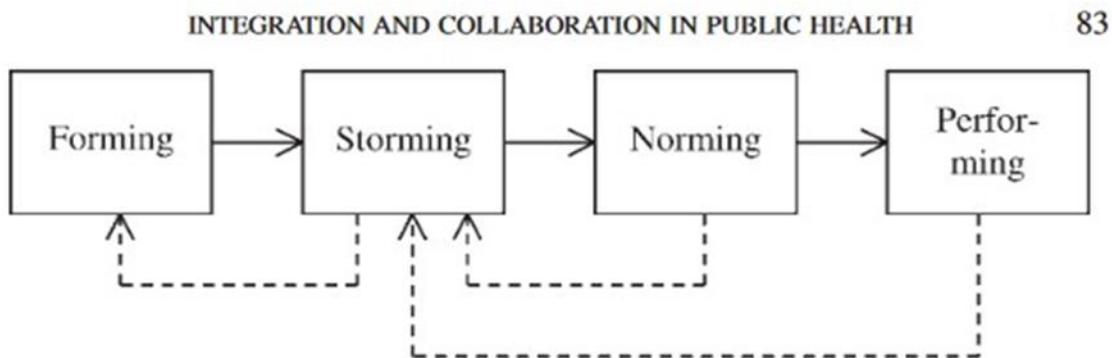


Figure 4. Stages of multidisciplinary team building

Kuvio 3. Monitieteisen tiimin rakentamisen vaiheet. (Axelsson & Axelsson 2006, 83.)

Erilaiset roolit

Organisaation toiminnan kannalta on oleellista tehdä selkeä työnjako ja vastualueet. Näin roolit ja tehtävien hoitaminen selkiytyvät. Tästä seuraa usein toiminnallinen eriytyminen, minkä seurauksena voi syntyä käytökseen ja asenteisiin liittyviä eroja. Vastuualueiden pirstominen johtaa helposti erilaisiin tehokkuus- ja laatuongelmiin. Näiden erojen kurominen yhteen on tärkeää monialaisen yhteistyön toiminnan kannalta. (Axelsson & Axelsson 2006, 77.) Sosiaalityöntekijä on usein monialaisissa yhteistyöryhmissä sosiaalityön- ja sosiaalialan ainut asiantuntija. Asiantuntijuuteen kuuluu oman erityisosaamisen hahmottamisen lisäksi laajojen kokonaisuuksien hahmottaminen ja ymmärtäminen sekä kyky tarkastella tilannetta laajemmin kuin oman työn näkökulmasta. Asiantuntijuuteen liitetään usein taitoja ja kykyjä, kuten riittävä ammattitaito, luovuus, innovatiivisuus, kyky reflektoida, kriittinen ajattelukyky päätöksenteossa, luottamus sekä omiin että toisten toimijoiden kykyihin ja osaamiseen sekä hyvät vuorovaikutustaidot. (Rekola 2008b, 15, 147.) Isoherrasen (2008, 95) mukaan toimijan virallinen rooli syntyy asiantuntijuuden ja mahdollisen ryhmän antaman roolin kautta. Epävirallinen rooli puolestaan syntyy toimijan persoonallisuuden piirteistä, tavoista ja käyttäytymisestä ryhmässä. Tästä syystä rooleilla on iso merkitys monialaisen yhteistyön toimintaan. Esimerkiksi toimijan epävirallisesta roolista voi aiheutua haasteita toimijoiden välisessä kommunikaatiossa.

Ambrose-Millerin ja Ashcroftin (2016) mukaan kollegoiden kouluttaminen monialaisesti nähtiin tärkeänä. Esimerkiksi sosiaalityön ammattilaiset voisivat opettaa lääketieteen kliinisissä ympäristöissä yhteistyössä tapahtuvasta dynamiikasta ja keskustelun tärkeydestä. Tämä edesauttaisi esimerkiksi yhteisten työskentelyyn liittyvien käsitteiden ja sanaston luomisessa. Tärkeänä osana roolien selkiyttämistä nähtiin myös se, että monen alan ammattilaisia sijoitetaan saman katon alle tai esimerkiksi tarjotaan sosiaalityön palveluita terveystaloiden yksiköihin. Näin työtä tehdään paremmin näkyväksi.

Lohmannin ja Lohmannin (2005) tutkimuksessa nähdään tärkeänä se, että sosiaalityöntekijä olisi osa yhteisöä. Pienillä paikkakunnilla sosiaalityöntekijällä on kuitenkin suurempi riski joutua kaksoissuhteeseen, koska asukkaita on vähemmän. Kuka tahansa sosiaalityöntekijän läheinen, tuttava tai yhteistyötaho voi päätyä asiakkaaksi tai sosiaalityöntekijä voi tarvita kenen tahansa asukkaan palveluita. Tämä asettaa haasteen työn rajaamiselle ja myös muodostaa maaseudulla tehtävälle sosiaalityölle rajatyn käsitteen siitä, missä menee ammattilaisen ja siviiliroolin raja. National Association of Social Workers (NASW) on laatinut eettiset ohjeet kyseisiä tilanteita varten. Näiden ohjeiden

mukaan asiakkaan tulee myös olla tietoinen siitä, että sosiaalityöntekijällä on useampi kuin yksi rooli asiakkaan elämässä. Ammatillisen suhteen varhaisessa vaiheessa täytyy selittää eri roolit asiakkaalle auki sekä se, miten roolit saattavat vaikuttaa asiakkaan elämään. On tärkeää auttaa asiakasta ymmärtämään, miksi sosiaalityöntekijä käyttäytyy eri tavalla ammattiroolissa ja ei-ammattiroolissa. (Lohmann & Lohmann 2005, 105–108.)

Valtasuhteet nousivat Ambrose-Millerin ja Ashcroftin (2016) tutkimuksessa esille pääasiassa negatiivisessa valossa, koska ne toimivat esteenä hyvälle yhteistyölle. Valtasuhteista käydyssä keskustelussa nostettiin esille tasavertaisuuden tärkeys toimijoiden välillä, se miten toiselle puhutaan ja palkkauksen eriarvoisuus. Myös Rekola (2008b,14) kritisoi hierarkiaa referoiden tekstissään Eriksson-Pielan (2003) näkemystä ammattiluokituksista, mitkä asettavat eri ammatit tietynlaiseen hierarkkiseen asemaan ja tämä näkyy eri ammattien välisessä yhteistyössä. Hierarkiaan hänen mukaansa vaikuttaa työtehtävien vaativuus, koulutustaso ja ammattitaito, joiden perusteella toiset toimijat sijoitetaan hierarkiassa korkeammalle kuin toiset. Esimerkkinä tekstissä käytetään terveydenhuollon ammattilaisia kuten lääkäreitä, osastohoitajia ja sairaanhoitajia, joiden kesken vallitsee usein selkeä hierarkia.

Vuorovaikutuksen ja viestinnän merkitys

Tehokas kommunikaatio kuvattiin ammattien väliselle yhteistyölle välttämättömäksi, jolloin huonoa viestintää pidettiin yhteistyön esteenä. Kommunikaatio oman toiminnan kautta nähtiin hyvänä tapana viestiä, koska tällöin muut pystyvät oppimaan toisen roolista. Myös konsultointi nähtiin tärkeänä osana oman ammatin kautta viestimistä. Asiakaspalvelukaaviot puolestaan nähtiin tärkeänä osana oman työn näkyväksi tekemistä toisille ammattilaisille sekä niiden kautta kollegat saivat myös tunnustusta hyvin tehdystä työstä. Kasvokkain tapahtuva vuoropuhelu listattiin yhdeksi tärkeimmäksi tavaksi kommunikoida monialaisissa tiimeissä yhteisistä asiakkaista. Vastaavasti sähköiset järjestelmät nähtiin haasteena useasta syystä. Syitä olivat eriävät tavat kirjata, kaikki eivät lukeneet kaikkea kirjattua eikä kaikilla ollut pääsyä samoihin sähköisiin materiaaleihin. Hyvä yhteistyö ja hyvä viestintä vie aikaa ja vaatii ympäristön tuen toteutuakseen. (Ambrose-Miller & Ashcroft 2016.) Edellä mainitut viestinnän haasteet ovat myös tulevien hyvinvointialueiden haasteina.

Mönkkösen ym. (2019b, 47) mukaan sujuva vuorovaikutus on ensiarvoisen tärkeää monialaisessa yhteistyössä. Vuorovaikutusosaaminen voidaan jakaa

substanssiosaamiseen ja prosessiosaamiseen. Substanssiosaamisella tarkoitetaan oman alan, oman ammatin peruslähtökohtien, menetelmien ja tietopohjan hallintaa. Voidaan puhua myös professio-osaamisesta. Se käsittää tiedot ja taidot, joita aletaan kerätä ammattiin opiskelun myötä ja jotka vahvistuvat työskentelyn ja työkokemuksen myötä. Monialaisessa yhteistyössä tällaisesta substanssiosaamisesta on hyötyä vasta siinä vaiheessa, kun se saatetaan yhteen toisten toimijoiden substanssiosaamisen kanssa. Tällöin yhteinen asiantuntemus laajenee. Tästä syystä keskinäinen vuorovaikutus monialaisessa yhteistyössä on ratkaisevassa asemassa. Sujuvan viestinnän ja vuorovaikuttamisen mahdollistamiseksi, täytyy meidän ensin ymmärtää toistemme osaamista ja tulla tietoisiksi siitä. Tämä on oleellinen osa myös hyvää monialaista päätöksentekoa. Isoherranen (2008, 117–122) lainaa tekstissään Brandstatteria ym. (1982) todeten, että päätöksenteossa ryhmä on tehokkaampi kuin yksilö. Kuitenkin, jos yksilö kantaa yksin vastuun päätöksestä, voi ryhmän yhteisöllisyys kärsiä. Päätöksenteko on ihanteellista monialaisessa ryhmässä silloin, kun siihen käytetään kaikkien tietoa ja osaamista. Kun keskustelua käydään päätöksenteon tueksi eikä ajatella asiaan olevan vain yhtä oikeaa ratkaisua, tulee päätöksen tekemisestä perustellumpaa. Tällainen jaettu asiantuntijuus ei kuitenkaan ole itsestänselvyyttä, koska se vaatii aikaa.

Monitasoinen keskustelu päätöksen tueksi voi olla haasteellinen myös siihen osallistuvien eri asiantuntija-alueiden yhteensovittamisen näkökulmasta. Monialaisessa yhteistyössä tehty päätös tarvitsee myös tuekseen toimijoiden keskinäistä luottamusta. Yhteistyö ja sitä kautta laadukas päätöksenteko ei voi toimia ilman keskinäistä luottamusta. Kuten Axelsson ja Axelsson (2006, 83) tutkimusartikkelissaan toteavat, epäluottamus aiheuttaa ryhmän rakentamiseen liittyvän prosessin aloittamisen alusta. Ambrose-Miller ja Ashcroft (2016) tukevat Isoherrasen (2008) sekä Axelssonin ja Axelssonin (2006) ajatusta päätöksenteosta prosessina.

Prosessiosaamisessa puolestaan on kyse kyvystä viedä prosessia eteenpäin ja tehdä sitä näkyväksi. Prosessiosaamisessa täytyy osata hyödyntää kysymyksiä: koska, ketä ja miten. Eli toisin sanoen prosessia täytyy osata viedä eteenpäin oikea-aikaisesti, täytyy hahmottaa, ketkä toimijat tarvitaan osaksi prosessia ja miten nämä toimijat saadaan sitoutumaan tähän yhteiseen prosessiin. Osa prosessiosaamisesta on myös kyky luoda avoin ja luottamuksellinen vuoropuhelu toimijoiden kesken, että jokaisen toimijan substanssiosaaminen pääsee osaksi prosessia. (Mönkkönen ym. 2019b, 48.)

Tulevaisuudessa tarvitaan yhä enemmän rajoja ylittävää ”hybridiasiantuntijuutta”, kuten Riitta Hari ym. (2015) on tuonut esiin teoksessaan. Yhdessä tekeminen ja yhdessä ajattelu edellyttävät, että osapuolet tulevat ensin tietoisiksi omista ja toisen näkemyksistä. Rajatyö on vastuiden ja oman toiminta-alueen rajaamista ja määrittelyä eri toimijoiden välillä. Osapuolet käyvät tilannekohtaista neuvottelua tehtäväalueista, osaamisesta ja vastuukysymyksistä. (Räsänen & Saario, 2020.)

4 RAJATYÖN KÄSITE

Valitsin rajatyön käsitteen tutkimukseeni, koska se kuvaa hyvin sitä rajapintaa ja työskentelyä mitä eri toimijoiden, organisaatioiden ja asiakkaiden välillä tapahtuu. Rajatyön käsite yhdistetään sosiaalityöhön sekä monialaiseen yhteistyöhön. Tarkastelen rajatyön käsitteen avulla sitä, mitä tällainen rajapinta ja sillä työskentely vaatii toimijoiltaan ja mikä tekee siitä niin haasteellisen toimintakentän. Kuten Slembrouck ja Hall (2014) toteavat, käsite on haasteellinen myös sen luonteen vuoksi, se rajaa ja mahdollistaa samaan aikaan. Esittelen tässä luvussa rajatyön käsitettä ja sen eri muotoja sekä toimintaa monialaisen yhteistyön rajapinnalla.

Rajatyö on jatkuvaa vuorovaikutteista liikettä kehittyvässä sosiaalityössä. Sosiaalityölle ominaista ei ole struktuuri vaan jatkuva liike ja luovinta asiakkaan kanssa. Aaltosen (2011, 141) mukaan eri ammatti- ja hallintokuntien edustajien työskennellessä yhteisen asiakkaan asioissa jaetulla rajapinnalla, puhutaan rajapintatyöskentelystä. Tällöin työntekijät voivat jakaa tietoa sekä osaamistaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Ammatilliset ja koulutukselliset erot ylittyvät, ja jaettu halu uudistaa palveluita voi yhdistää eri toimijoita. Rajatyö koskee valvontaa, toiminnan virtauksen ja laajuuden seurantaa, siinä on kyse sosiaalityön muokkaamisesta, suhdetoiminnan rajaamisesta. Rajatyö sosiaalityössä on asioiden tekemistä, jotka ei välttämättä kuulu toimenkuvaan. Rajatyö tarjoaa tilaisuuksia mutta myös rajoituksia. Rajatyö on sosiaalityössä läpäisevää. Sitä tapahtuu koko ajan ja tapahtuessaan sillä on seurauksia siitä, miten vuorovaikutus jatkuu ja vuorovaikutuksen toimenpiteiden määrittämiseksi. Rajatyö on lähes aina yhtä aikaa sekä mahdollistavaa että rajoittavaa. (Slembrouck & Hall 2014.)

Rajatyön ja rajapinnan tilalle on esitetty käsitettä yhdyspinta. Tämä tarkoittaa yhtymäkohtien korostamista. (Mönkkönen ym. 2019a, 16.) Tämä ajatus tukee perhekeskustoimintamallin ajatusta siitä, että asiakas on aina ”oikealla ovella” koska asiakkaan näkökulmasta oleellista on saada oikea-aikaista palvelua. Yhdyspinnalla voidaan tarjota eri palveluntuottajilta palveluita samassa paikassa, matalalla kynnyksellä. (Perhekeskustoiminta 2017; THL 2020.) Monialaisessa kohtaamisessa tietoa rakennetaan yhdessä, ja kun jokaisen ammattilaisen osaaminen saatetaan yhteen toisten kanssa, kaikkien asiantuntijuus lisääntyy ja monialaisuus kasvaa (Mönkkönen ym. 2019b, 48, 54).

Blomgren ym. (2016, 147) raportissa todetaan sosiaalityön yhteiskunnallisen aseman olevan vähintäänkin haastava. Yksilön ja yhteiskunnan rajapinnassa oleva sosiaalityö on joutunut kamppailemaan asemastaan muiden ammattikuntien kanssa eikä sosiaalityötä ole otettu vakavasti otettavana professiona. Sosiaalityön on täytynyt perustella toimintatapojaan ja olemassaoloon muille ammattialoille. Väliin putoaminen johtuu osittain siitä, että sosiaalityössä sovelletaan monia muita voimakkaita professioita, kuten lääketiedettä, psykologiaa ja juridiikkaa. Tämä on jo sinänsä hankala asetelma monialaista yhteistyötä ajatellen, jos yhtä yhteistyön oleellista osaa ei oteta vakavasti tai sitä ei nähdä tarpeelliseksi.

Vuonna 2014 voimaan tullessa sosiaalihuoltolaissa yhtenä painotuksena on monialaisen yhteistyön tekeminen. Blomgrenin ym. raportin (2016, 132–134) mukaan haasteeksi kuitenkin nousee se, ettei sosiaalityö itsessään ole selvää edes sitä toteuttaville sosiaalityöntekijöille. Epäselväksi usein myös jää, kenelle yhteistyötilanteissa kuuluu päätäntävästuu. Sosiaalityö on uuden edessä ja sitä on tarpeen kehittää. Ambrose-Miller ja Ashcroft (2016,102) ovat yhtä mieltä Blomgrenin ym. (2016) raportin kanssa siitä, miten perusterveydenhuollon palvelukokonaisuuksissa sosiaalityöntekijät joutuvat usein neuvottelemaan roolistaan osana monialaista yhteistyötä. Sosiaalityö joutuu "todistelemaan" tarpeellisuuttaan ja ainutlaatuisuuttaan. Sen auktoriteetti kyseenalaistetaan, mikäli se ei pysty vakuuttamaan muita. Monialainen yhteistyö täytyisi pystyä näkemään hienona mahdollisuutena tehdä laadusta asiakastyötä yhteisen tavoitteen eteen, ei uhkana omalle ammattitaidolle tai organisaatiolle. Esimerkiksi terveysosiaalityö on terveydenhuollon ja lääketieteen toimintaympäristössä tapahtuvaa sosiaalityötä ja tästä syystä hyvä esimerkki moniammatillisesta ja monialaisesta rajapinnalla tapahtuvasta työskentelystä. Terveysosiaalityössä yhteistyön merkitys esimerkiksi sosiaalityöntekijän ja lääkärin välillä on ensiarvoisen tärkeää kokonaisvaltaisen auttamisen näkökulmasta. (Metteri ym. 2014, 9–11.) Sairaalassa lääkäri on ensikädessä päätäntävästuu, joten yhteistyö ja yhteisen näkökulman luominen lääkärin ja muiden toimijoiden välillä on ensiarvoisen tärkeää.

Toisaalta Leinosen (2021) mukaan esimerkiksi hoidollisessa organisaatiossa toimiva sosiaalityöntekijä voi melko helposti ja huomaamattaan mukautua terapeuttisen työn virtaan, jolloin sosiaalityön perustehtävä ja ammattirooli on vaarassa hämärtyä. Lisäksi perustehtävän hämärtymistä vaarantaa sosiaalityöntekijöiden määrä suhteessa terveydenhuollon muuhun henkilökuntaan. Tästä syystä se, mitä ja kuinka sosiaalityöntekijä työtehtävässään tekee terveydenhuollon toimintaympäristössä, on sitä, miten muut

ammattiryhmät sosiaalityön siinä ympäristössä ymmärtävät. Sosiaalityöntekijä on usein ainut alansa edustaja moniammatillisessa ja monialaisessa työryhmässä, mistä syystä työ henkilöityy ja näin määrittää sosiaalityön yhden toimijan perusteella. (Mönkkönen ym. 2019a; Leinonen 2021.)

4.1 Rajatyön muotoja

Raitakarin ym. (2019, 77) mukaan rajatyö koostuu kolmesta strategialtaan erilaisesta näkökulmasta. Näitä ovat rajojen säilyttämisen ja varjelemisen strategia, rajajousten tekemisen strategia sekä roolit rajajousten tekemisen strategiassa. Näissä strategioissa tärkeitä huomion aiheita ovat esimerkiksi rakenteellisten tekijöiden hahmottaminen, luottamuksen rakentaminen ja lujittaminen, mielikuviin ja asenteisiin vaikuttaminen, johtajan keskeinen rooli sekä selkeät vastuut ja menettelytavat.

Saarion ja Räsäsen mukaan (2020) rajatyö voidaan jakaa neljään erilliseen tapaan toteuttaa rajatyötä. Nämä ovat *vastuuta poissulkeva*, *vastuuta ottava*, *asiantuntijaorientoitunut ja toimintaorientoitunut rajatyö*. Raitakari ym. (2019, 77) nostavat omassa tekstissään esille myös tämän poissulkevan tai mukaan lukevan elementin rajatyötä tehtäessä. Yleensä näitä rajatyön muotoja tarkastellaan vastapareina vastuun jakautumisen tai orientaation perusteella. *Vastuuta poissulkevassa* rajatyössä on kyse siitä, että organisaatio tai ammattiryhmä siirtää asiakkaan tai tehtävän oman toimintansa ulkopuolelle ajatuksella ”ei kuulu meille”. Tällaisesta rajatyön muodosta syntyy helposti vaikutelma, että asiakasta pallorellaan palvelusta toiseen. Vastakohtana tästä on *vastuuta ottava* rajatyö, jossa jokin organisaatio tai ammattiryhmä ottaa tietyn asiakkaan tai asian oman asiantuntijuutensa tai toimintansa kohteeksi. Molemmissa tavoissa haasteeksi muodostuu se, ettei asiakas tule oikeasti autetuksi, koska joku osa-alue hänen kokonaistilanteestaan tulee helposti suljettua pois. Tunnistan nämä määritelmät monialaisen yhteistyön kentältä.

Asiantuntijaorientoitunut rajatyö tarkoitetaan tilannetta, missä jollain tietyllä toimijalla katsotaan olevan paras tieto tilanteesta. Tällaisessa tilanteessa pyritään löytämään päätökselle yksittäinen vastuunkantaja. Tällaisessa tilanteessa voi syntyä mielikuva toisten ammattilaisten väheksynnästä tai haluttomuudesta tehdä yhteistyötä. Tällaisessa rajatyön muodossa avoimelle vuoropuhelulle ja luottamukselle ei juurikaan jää tilaa. Vastakohtana

tälle toiminnalle on *toimintaorientoitunut rajatyö*, missä tehtäviä ja rooleja jaetaan toimijoiden kesken. Yhdessä päätetään kuka vastaa mistäkin ja kuinka paljon. Tämä on ideaalitalanteessa varsin toimiva rajatyön muoto, mutta voi aiheuttaa toimijoiden kesken kamppailua siitä, kuka ”saa” hoitaa mitään asiaa. Vaaraksi muodostuu, etteivät sovitut asiat kuitenkaan etene, koska toimijoiden vuorovaikutus saattaa muodostua esteeksi vuoropuhelulle tehtävien jakamisesta. (Saario & Räsänen 2020.)

Raitakarin ym. (2019, 77) mukaan esimerkiksi juuri perhekeskustoimintamallin kannalta johtajan rooli on erittäin keskeinen yhteistyöneuvotteluissa ja yhteistyösuhteiden rakentamisessa eri toimijoiden kanssa. Työntekijän rooliin kuuluu koordinoida, valvoa ja tukea asiakkaan monialaisen palveluverkoston toimintaa ja tästä syystä työntekijällä on oltava kykyä ja toimivaltaa liikkua eri organisaatioiden, ammattiryhmien ja asiakkaan yksityiselämän rajapinnoilla.

4.2 Rajatyön haasteet

Rajatyötä haastaa usein vastuu ja sen jakaminen. Kuten rajatyön muodoistakin kävi ilmi, kun vastuuta ei jaeta järkevästi, kärsii monialainen yhteistyö siitä. Haasteeksi muodostuukin se, miten jakaa vastuuta yhteisessä asiassa tai asiakastilanteessa niin, että kukin toimija pystyy osallistumaan riittävästi ja tuomaan oman substanssiosaamisensa riittävästi kuuluville. Toisaalta myös selkeän johtajan ja johtamisen mallin puuttuminen on iso haaste toimivalle rajapintatyöskentelylle. (Raitakari ym. 2019; Saario & Räsänen 2020.)

Rajatyön haasteet liittyvät Lohmannin ja Lohmannin (2005, 105–108) mukaan myös kaksoisrooliin pienillä paikkakunnilla. ”Rajanylitys” kuvaa kaksoissuhdetta, jolla ei pyritä tahallisesti hyötymään asiakkaasta tai aiheuttamaan hänelle haittaa. Silti rajanylitykset voivat olla haitallisia, jos sosiaalityöntekijän ja asiakkaan välinen suhde aiheuttaa asiakkaalle haittaa. Lohmannin ja Lohmannin (2005, 138) mukaan Gutheil ja Gabbard (1993, 190) toteavat, että ammattilaisten tulisi määrittää ja arvioida rajanylityksen vaikutus tapauskohtaisesti, asiayhteys ja tilanne huomioiden. Samalla välttämättä mahdollisten haittojen aiheuttaminen asiakkaalle. Rajanylitykset ovat yleisiä maaseutuyhteisöissä, koska mahdollisuudet arkisiin valintoihin kuten asuinpaikkaan, ostoksiin, harrastamiseen ja yhteisön toimintaan osallistumiseen ovat rajalliset. Riski kohdata asiakas työn ulkopuolella,

on suurempi. Rajojen rikkominen on puolestaan epäeettistä toimintaa, joka uhkaa selkäesti asiakkaan oikeuksia ja etua.

4.3 Rajoista yhdyspintoihin

Palvelujärjestelmässä rajoja syntyy väistämättä kuntien ja maakuntien, organisaatioiden ja ammattilaisten sekä ammattilaisten ja asiakkaiden välille (Saario & Räsänen 2020). Kun ajatellaan sosiaali-, terveys- ja sivistyspalveluita, voidaan melko nopeasti todeta, että palvelujärjestelmässä syntyy rajoja väistämättä moniin erilaisiin kohtiin ja tilanteisiin. On tärkeää tarkastella myös sitä, mitä eroa on rajapinnalla ja yhdyspinnalla. Rajatyö on yksi ammattilaisten käyttämä strategia, jolla monialaista yhteistyötä tehdään ja jossa määritellään omat ja muiden vastuualueet. Oman työkentän ja asiantuntijuuden hallinta auttavat työnjaollisten vastuiden rajaamisessa ja määrittelyssä eri ryhmien välillä. Rajatyö keskittyy kuitenkin usein yhteisten tai mahdollisten yhteisten asiakkaiden asioiden äärelle ja näin ollen on oleellinen osa monialaista yhteistyötä. (Saario & Räsänen 2020.) Rajatyöllä on aina jokin tavoite (Abbott 1995). Edwardsin (2010, 43) mukaan vaikka rajapinnoilla käytävät neuvottelut ovat vaativia, toisaalta ne myös tasapainottavat organisaation toimintaa. Niiden avulla on mahdollista muokata ja kehittää sekä uudistaa käytäntöjä.

Vuorovaikutuksen osapuolet tekevät rajatyöllä ymmärrettäväksi oman roolinsa, asiantuntijuutensa ja toimivaltansa suhteessa muihin sekä hakevat asemallaan tunnustusta toisilta osapuolilta (Ranta ym. 2017, 166). Gieryn (1983) mukaan tutkijat tuottavat erontekoa tieteen ja ei-tieteen välille. Rajatyö liittyy tapaan käyttää ja ottaa valtaa. Se on kilpailua ammatillisesta toimivallasta. Pia Vuolanto (2013) tuo sosiologian väitöskirjassaan esille samaa rajatyön ominaisuutta ja sitä, miten tieteenalojen välinen rajatyö kuvaa tieteenalojen suhdetta toisiinsa. Rajatyöneuvotteluja käydään usein myös ”pienistä” valinnoista ja vastuista (Saario, Räsänen & Hall 2017).

Rajatyön käsitteen käyttö sopii monenlaisten organisaatioiden tutkimiseen ja se on aina läsnä oman työn ja työkentän määrittelyssä sekä ymmärtämisessä. Rajatyö käsitteenä on oleellinen osa ammatillisen osaamisen erottelua ja tehtävänjakoa. (Abbott 1995; Allen 2000.) Voidaan kysyä, missä menee raja oman ja toisen asiantuntijuuden välillä ja miten ymmärrämme oman toimijuutemme kentällä suhteessa kentän muihin toimijoihin? Milloin siirrytään rajanvedoista yhdyspintoihin?

Pärnä (2012) ja Vuolanto (2013) ovat tutkineet sosiologian väitöskirjoissaan ja Kontio (2013) kasvatustieteen väitöskirjassaan tätä rajapinnalla tapahtuvaa asiantuntijuutta ja monialaisen yhteistyössä tapahtuvaa toimintaa. Näissä kaikissa kolmessa väitöskirjassa erilaisesta näkökulmasta ja tieteenalasta huolimatta nousee esille kommunikaation tärkeys, yhteisen ymmärryksen jakaminen tilanteesta sekä monialaisen yhteistyön tärkeys kokonaisvaltaisessa asiakastyössä. Heidän lisäksi Raitakari ym. (2019) käyvät teoksessaan kattavasti läpi monialaisen yhteistyön ja integraation edellytyksiä. Tutkimukseni eroaa kuitenkin näistä yllä mainituista teoksista siinä, että se keskittyy nimenomaan pienen paikkakunnan asemaan ja näkökulmaan osana isompaa monialaista yhteistyökokonaisuutta.

Yhdyspinnat ei varsinaisesti toiminnan osalta eroa rajapinnoista ja rajatyön käsitteestä vaan siinä on kyse erilaisesta näkökulmasta. Molempia termejä tarvitaan, että päästään mahdollisimman tasapainoiseen lopputulokseen. Kuten Koivikko ja Sipari (2020) tutkimusartikkelissaan toteavat, yhdyspinnoista puhuttaessa halutaan korostaa eri toimijoiden välistä yhteistyötä rajanvedon sijaan. Tällöin on tärkeää korostaa valintojen ja sopimusten tekemistä yksikkörajojen yli ja jakaa palvelukokonaisuuksien ongelmia, sirpaleisuutta, arjen vaativuutta ja palveluiden saatavuutta laajemmalle yhteistyöverkostolle yhteisen ongelmanratkaisun keinoin. Toimiakseen yhdyspinnat tarvitsevat suunnittelua ja kehittämistä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimustehtävä ja tavoitteet

Tässä luvussa kerron tutkimusasetelmasta ja tutkimuksen toteuttamisesta tarkemmin. Tutkielmani on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja se on toteutettu tapaustutkimuksen periaatteita mukaillen. Laadullisen tutkimuksen tavoite on tutkimuksen kohteena olevien toimijoiden omien tulkintojen esille nostaminen ja tunnustaminen. Laadullista tutkimusta käytetään hyödyksi silloin, kun halutaan tuoda tietyn rajatun ihmisryhmän ääni kuuluville. (Hakala 2018, 22.) Huomioitavaa kuitenkin on, että tutkija tekee aina oman tulkintansa keräämästään aineistosta ja niin myös minä toimin tutkijana tämän tutkimuksen kohdalla. Koska tutkimusaiheeni on pienen paikkakunnan perhekeskustoimintamallin mukaisten lapsiperhepalveluiden työntekijöiden antamat merkitykset yhteistyön rajapinnoilla, oli perusteltua valita laadullinen tapaustutkimus.

Tapaustutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa keskitytään yhteen tapaukseen, joka voi olla monella eri tapaa rajattu (Vilkka ym. 2018, 192). Tapaus voi olla a) mahdollisimman tyypillinen, b) jonkinlainen rajatapaus, c) ainutkertainen, poikkeuksellinen tai opettava, d) paljastava tai e) esimerkillinen. Määrittelin tutkimuksessani tapaukseksi pienen paikkakunnan perhekeskustoimintamallin mukaisten lapsiperhepalveluiden työntekijöiden näkemyksen monialaisesta yhteistyöstä. Tällöin lähestymistapani on mahdollisimman tyypillinen (a) SOTE-kehittämistyötä ajatellen ja opettavainen (c) monialaiseen yhteistyöhön ilmiönä liittyen. Tapaustutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin mitä, miten ja mistä on kyse sekä miksi. Tapaustutkimuksen tutkimuskohde ei ole koskaan keinotekoinen, vaan ilmiötä pitää pystyä tarkastelemaan sen omassa ympäristössään. (Vilkka ym. 2018,192.)

Tapaustutkimukseni pyrki vastaamaan pienen paikkakunnan monialaisen yhteistyön (mitä) käsitykseen työntekijöiden antaman merkityksen perusteella (miten). On kyse perhekeskustoimintamallista ja kehittämistyöstä (mistä on kyse) ja syy tutkimukselle on pienten paikkakuntien tasa-arvoinen rooli osana kehittämishankkeita (miksi). Tapaustutkimuksen argumentit ovat teoreettisia ja käsitteillä sekä teorialla on tärkeä rooli. (Vilkka ym. 2018, 194.) Teoreettisena viitekehyksenä tutkimuksessani ovat rajatyö ja

monialainen yhteistyö. Valitsin nämä termit, koska ne ovat keskeisessä roolissa kuvattaessa toimijoiden välistä yhteistyötä eri ammattikuntien ja organisaatioiden välillä. Niiden kautta pyrin hahmottamaan myös lukijalle pienen paikkakunnan erityisyyttä suhteessa isoihin kaupunkeihin ja kasvukeskuksiin.

Aineiston olen kerännyt monimetodisesti kolmella eri metodilla: teemahaastettaluina, tulevaisuuden muistelu -kirjoitelmina ja Comicubes-menetelmällä. Aineistot ja niiden hankinta on kuvattu yksityiskohtaisemmin myöhemmässä vaiheessa tätä lukua. Monimetodinen tapaustyöskentely etenee syklisesti yksityisestä yleiseen eli induktiivisesti koko tapaustutkimuksen prosessin ajan. Syklisen työskentelyn avulla tutkija suhteuttaa koko ajan valitsemansa ja määrittelemänsä tapauksen yleistettävyyden tasoa tutkimuskohteeseen, käyttämiinsä aineistoihin ja tutkimusongelmaan. Tätä kautta myös aineiston saturaation eli kylläntymisen arviointi on tärkeää. Kun aineisto alkaa toistaa itseään, on aineistoa riittävästi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 100, 107; Vilka 2018, 195.) Tämä tarkoittaa sitä, että aineistoa kerätessä on tärkeää pitää silmällä sitä, mitä aineistossa nousee esiin, koska saturaatio saatetaan saada paljon pienemmällä aineistolla, mitä on alun perin suunniteltu.

Tutkimukseni tavoitteena on saada tuloksia, joita voidaan hyödyntää perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden toimintakäytäntöjä kehitettäessä pienet paikkakunnat huomioiden. Tutkin työntekijöiden antamien merkitysten avulla pienen paikkakunnan perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden toimivuutta ja etsin mahdollisia kehittämiskohtia. Hyödynnän rajatyön ja monialaisen yhteistyön käsitteitä. On kuitenkin tärkeää huomioida, etteivät tutkimani pienen paikkakunnan työntekijöiden näkemykset ole välttämättä sellaisinaan yleistettävässä muodossa muihin pieniin paikkakuntiin jo pelkästään palveluiden erilaisen toteutuksesta, järjestämisestä tai resursseista johtuen.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Millaisia merkityksiä perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden työntekijät antavat monialaiselle yhteistyölle pienellä paikkakunnalla?
- Miten monialaista yhteistyötä voisi kehittää pienellä paikkakunnalla?

Tutkimukseni teoreettis-metodologinen viitekehys on fenomenologis-hermeneuttinen. Tutkimuskysymysten näkökulmasta aineistosta nostetaan vain olennainen esiin luonnollisella kielellä. Tämän jälkeen kokonaisuuksia muodostamalla pyritään saamaan esiin erilaisia merkityksiä. Tutkimus lähtee liikkeelle spontaanin ymmärryksen kyseenalaistamisesta. Ihmistieteitä tutkivalle lähestymistavalle keskeisiä käsitteitä ovat kokemukset, merkitykset ja yhteisöllisyys. Ihmisten kokemat asiat merkitsevät heille aina jotain, jolloin ihmisten suhteesta maailmaan tulee intentionaalinen. Kokemukset muotoutuvat ihmisten niille antamien merkitysten kautta. Tavoitteena on ymmärtää ja selittää ilmiötä. Tässä tutkimuksessa tapaustutkimuksen kautta tarkasteltavaa ilmiötä. (Laine 2018; Tuomi & Sarajärvi 2018, 114–115.)

Fenomenologis-hermeneuttista lähestymistapaa käytettäessä voidaan ajatella, että se tekee tiedettyä tunnetuksi, merkityksistä tulee yhteisesti jaettuja. Hermeneuttisuus, jolla tarkoitetaan teoriaa tulkinnasta ja ymmärryksestä, yhdistyy fenomenologiaan tutkijan aineiston tulkinnan tarpeen vuoksi. Merkitykset välittyvät sen perusteella, miten hyvin haastateltava ja haastattelija tulkitsevat toisiaan. Huomioin tätä seikkaa tietoisesti tutkimuksessani, koska osa haastateltavista on minulle entuudestaan tuttuja henkilöitä. Näin ollen haastatteluvaiheessa oli tärkeää tehdä selväksi se, että haastateltavan täytyy vastata kuin vastaisi tuntemattomalle haastattelijalle. Hermeneuttisesti lähestyvä tutkija on kiinnostunut myös erilaisuudesta, eikä pyri ainoastaan yleistyksen. Tästä syystä sen avulla voidaan onnistuneesti ymmärtää myös jonkin instituution jäsenten antamien merkitysten välityksellä sen toimintakulttuuria. (Laine 2015, 31–34.) Juuri tästä syystä tämä näkökulma on sopiva minun tutkimukseeni, koska tarkoitukseni on nimenomaan ymmärtää jäsenten antamia merkityksien avulla toimintakulttuuria tietyllä toimintakentällä. Tätä lähestymistapaa käytettäessä on tärkeää ja huomion arvoista tutkijan kriittisyys ja reflektiivinen asenne. Tutkijana minun täytyi ottaa etäisyyttä tutkittavaan asiaan, ja pyrkiä sulkemaan tutkimuksen teoreettiset määritykset aineistoa tulkittaessa. Näin ollen fenomenologista lähestymistapaa pidetään aineistolähtöisenä metodina. (Laine 2015, 36–37.)

5.2 Tutkimusaineistot ja niiden kerääminen

Valitsin tapaustutkimukseni kohteeksi pienen paikkakunnan ja sen työntekijät Pirkanmaalta perhekeskustoimintamallia hyödyntäen. Mallissa on määritelty perhekeskustoimintamallin mukaiset lapsiperhepalvelut ja näissä palveluissa toimivat työntekijät. Päätin, että tämä työntekijäjoukko on tapaustutkimukseni kohderyhmä. Kohderyhmän työntekijät työskentelevät kahden eri organisaation alaisuudessa. Hain tutkimuslupaa kohderyhmäni paikkakunnan sosiaali- ja terveystieteiden hallinnosta. Aineistonkeruumenetelminä toimivat tulevaisuuden muistelu, Comicubes-konseptointityökalu ja teemahaastattelu. Tutkimuslupa tutkimusaineiston keruuta varten myönnettiin lokakuun 2021 loppupuolella. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen keräsin työntekijöiden yhteystiedot paikkakunnan nettisivuja hyödyntäen. Yhteystietojen keräämisen jälkeen lähestyin jokaista työntekijää erikseen sähköpostilla, missä kerroin tutkimuksestani ja siihen liittyvästä infotilaisuudesta. Tämän jälkeen järjestin kaksi infotilaisuutta tutkimukseen liittyen. Laitoin kaikkiaan 19 henkilölle sähköpostiviestin tulevasta infotilaisuudesta. Kontaktoidut henkilöt olivat johtavassa asemassa olevia sekä työntekijäroolissa olevia henkilöitä. Infotilaisuus toteutettiin Teamsin välityksellä, eikä siihen tarvinnut ilmoittautua etukäteen. Infotilaisuuksiin osallistui yhteensä 3 henkilöä. Laadin infotilaisuuksiin lyhyet diat, joiden avulla kerroin tutkimuksen etenemisestä. Infotilaisuuden jälkeen lähetin jokaiselle henkilölle erikseen salatun sähköpostin, missä oli tietoa tutkimuksesta, kerättävä aineisto etukäteen tutustuttavaksi, suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta sekä tietosuojailmoitus.

Tutkimuksen kaikki kolme aineistonkeruumenetelmää kohdennettiin perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluissa työskenteleville henkilöille. Näitä toimijoita ovat lapsiperheiden kotipalvelu, perhetyö, kasvatus- ja perheneuvonta, lapsiperheiden sosiaalityö, perheoikeudelliset palvelut, äitiys- ja lastenneuvolatoiminta, ehkäisy- ja seksuaalineuvonta, lääkäripalvelut, psykologipalvelut, lapsiperheiden terapia- ja kuntoutuspalvelut, suun terveydenhuolto sekä koulu- ja opiskeluterveydenhuolto. Koska tapaustutkimuksen kohteena olevalla paikkakunnalla ei näitä kaikkia palveluita ole saatavilla, lähestyttiin olemassa olevien palveluiden työntekijöitä. Näistä henkilöistä osa kieltäytyi osallistumasta. Aineisto kerättiin kolmella eri tavalla mahdollisimman laajan näkemyksen saavuttamiseksi, kuitenkin saturaatiota tarkkaillen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 100, 107; Vilka 2018, 195.) Kontaktoiduista 19 henkilöstä yhteensä seitsemän henkilöä

palautti tulevaisuuden muistelu -kirjoitelman ja Comicubes-kuution annettuun määräaikaan mennessä. Pyysin toimittamaan aineiston minulle 17.12.2021 mennessä joko sähköisenä tai paperisessa muodossa vastaajan omien mieltymysten mukaisesti. Paperisena palautettu vastaus mahdollisti sen, ettei vastauksessa ole mitään tunnistetietoja vastaajasta. Sähköinen vastaus oli mahdollista palauttaa salattuna sähköpostina.

Alkuun aineistoa kertyi vain Comicubes-menetelmästä ja tulevaisuuden muistelu -menetelmästä. Aineisto osoittautuikin tässä kohtaa liian pieneksi ja tästä syystä aineistonkeruuta täytyi jatkaa. Otin tässä vaiheessa yhteyttä tutkimusluvan myöntäneeseen tahoon ja tarkistin, että suunnitelmani muutos on tutkimusluvan puitteissa. Tämän jälkeen kontaktoin aluksi henkilöt, jotka eivät olleet kieltäytyneet tutkimuksesta, mutta eivät olleet vielä toimittaneet materiaalia. Tämä ei tuottanut haluttua tulosta, vastauksia palautui yksi. Muutin alkuperäistä teemahaastattelun kohderyhmää sekä kysymyksiä ja osoitin sen uudelleen jo aiemmin aineistoa palauttaneille työntekijöille. Näistä työntekijöistä kuusi suostui haastatteluun. Tästä syystä aineistoa on eri määrä. Aineistonkeruuseen liittyvä muutos aiheutti aikatauluviiveen, minkä vuoksi suunnitelmani valmiista pro gradu -tutkielmasta siirtyi muutamalla kuukaudella eteenpäin. Tekstiaineistoa kertyi yhteensä 46 sivua, joista 7 sivua oli tulevaisuuden muistelu -kirjoitustehtävästä ja 39 sivua litteroituja teemahaastatteluja sekä lisäksi Comicubes-kuutioita kertyi 8 kappaletta. Kuutioita en laskenut mukaan tekstiaineistoon, vaan käsitelen niitä erillisenä aineistona.

Tulevaisuuden muistelu eli ennakointidialogi

Tulevaisuuden muistelu – metodista käytetään myös nimeä *ennakointidialogi*. Käytän jatkossa työssäni nimitystä ennakointidialogi. Ennakointidialogit koostuvat joukosta kunnioittavaan kohtaamiseen perustuvia toimintatapoja, joissa on yhdenmukainen ydin. Ne on kehitetty alun perin selkiyttämään tilanteita, joissa asiakkaan asioissa toimii yhtä aikaa monta auttajatahoa ilman yhteistä suunnitelmaa. Tutustuttuani tarkemmin menetelmään, totesin sen olevan luonteensa vuoksi juuri sopiva tapa kerätä tietoa tutkimukseeni, koska sitä käytetään myös organisaatioiden muutostilanteissa, hankkeiden tai projektien aloituksessa tai edistettäessä asukkaiden yhteistoiminta tietyllä alueella. Ennakointidialogi on perusteltu valinta moniauttajatilanteissa, missä kaivataan selkeyttä ja yhteistä suunnitelmaa, tilanteisiin missä yhteistoimintaa pohditaan tietyllä asuma-alueella, tilanteisiin missä on meneillään organisaatiouudistus, työtehtävien jako tai työhyvinvointiin liittyvä

tilanne. (Arnkil 2020, 11, 41–50.) Menetelmä on kuitenkin kokonaisuutena hyvin laaja prosessi, minkä vuoksi otin sen omaan tutkimukseeni käyttöön vain soveltuvien osien. Menetelmälle tyypillistä ovat tietyn tyyppiset kysymykset ja tapa ajatella. Otin mallia alkuperäisen menetelmän kysymyksistä ja muodostin niistä omaa tutkimustani varten erillisen kirjoitustehtävän (LIITE 3).

Ennakointidialogin tavoitteena on selkeyttää eri tahojen välistä yhteistyötä, yhdistää verkostojen voimavaroja ja avartaa erilaisia toimintamahdollisuuksia (THL 2021a). Näiden tavoitteiden pohjalta on hyvin perusteltua käyttää ennakointidialogia aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessani, missä haluan tarkastella monialaista yhteistyötä ja sen kehittämistä. Olen soveltanut omassa aineistonkeruussani ennakointidialogia käyttämällä sen perinteisiä kysymyksiä kirjoitustehtävän pohjana. Ennakointidialogia käytetään perinteisesti palaverimuotoisena tapaamisena erilaisissa monialaisissa asiakas- tai työyhteisötapaamisissa. Tutkimukseen osallistujat saivat kirjoitustehtävän etukäteen itselleen nähtäville ja saivat täyttää sen parhaaksi katsomallaan tavalla määräaikaan mennessä. En asettanut kirjoitustehtävän tekstille vähimmäisvaatimusta enkä ohjannut osallistujia sen täyttämässä sen tarkemmin. Kirjoitustehtäviä palautettiin yhteensä 7 kappaletta eli noin 7 sivun verran tekstiä.

Comicubes -menetelmä

Tutustuin alun perin Comicubes-menetelmään puheen, tekstin ja vuorovaikutuksen kurssilla ja innostuin menetelmästä kovasti sen visuaalisuuden ja leikkisyyden vuoksi. En kuitenkaan tuossa hetkessä ajatellut, että käyttäisin menetelmää oman pro gradu -tutkielmani tekemisessä. Myöhemmin tutkielmaseminaarissa tämä menetelmä tuli uudelleen puheeksi ja mietin sen soveltuvuutta osaksi tutkimustani. Koska tutkimukseni on tapaustutkimus ja tarkoitukseni oli kerätä mahdollisimman laajasti tietoa erilaisia menetelmiä käyttäen, lähdin soveltamaan ajatusta konkreettisesta kuutiosta, joka tiivistäisi perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden työntekijöiden ajatukset yhdeksi kuutioksi. Ajatukseni oli, että tämä kuutio olisi tiivis, konkreettinen ja visuaalinen väline kehittämistyön tueksi. Parhaimmillaan kuutio on erittäin toimiva kehittämistyökalu ja tekstiin yhdistettynä se on myös hyvä strategian ja vision teroittaja.

Comicubes -menetelmä on Katriina Heljakan ja Pirita Ihamäen (2014) kehittänyt konseptointityökalu. Sen ideana on yksinkertainen, kartonkikuutioihin perustuva paperiteknologia. Sen keskeinen idea on kutsua leikittelemään kolmiulotteisella materiaalisuudella ja auttaa luomaan mallinnusta tai ideointia. Comicubes-menetelmä on tutkimustietoa tuottava materiaallinen väline ja uusi menetelmä, jota voidaan käyttää luovien prosessien tukena. Sen avulla on rakennettu esimerkiksi mallinnuksia erilaisista asiakaspoluista. (Heljakka & Ihamäki 2016.) Tässä tutkimuksessa sen tarkoituksena on nostaa esiin työntekijöiden ajatuksia keskeisistä monialaisen yhteistyön käsitteistä. Vastaajan tuli valita kuutioon (LIITE 4) kuusi hänen mielestään keskeistä käsitettä monialaisen yhteistyön näkökulmasta.

Kuutioita palautettiin yhteensä 8 kappaletta. Määrä eroaa ennakkointiallogiin palautetun aineiston määrästä, koska Comicubes-vastauksia kerättiin kaikilta osallistujilta ja muu aineisto kerättiin kohdennetusti. Lisäksi aineistoa kerättiin kahteen otteeseen. Kuutioiden sanoissa alkoi jo parin vastauksen jälkeen löytymään samankaltaisuuksia, mutta toisaalta oli yllättävää, miten monipuolisia näkökulmia kuutioihin oli valittu.

Teemahaastattelu

Teemahaastattelu oli ensimmäinen tapaustutkimukseni menetelmä, mitä hyödyntäen halusin tutkimukseni toteuttaa. Alun perin suunnittelin toteuttavani teemahaastattelun vain esihenkilön asemassa oleville henkilöille, jotka työskentelevät perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluissa. Liian pienen aineiston vuoksi kohderyhmään piti kuitenkin tehdä muutoksia. Valitsin teemahaastattelupohjaani (LIITE 2) teemoiksi perhekeskustoimintamallin, monialaisen yhteistyön, monialaisen yhteistyön erityispiirteet pienellä paikkakunnalla, monialaisen yhteistyön haasteet pienellä paikkakunnalla ja rajatyön eli rajapinnat eri toimijoiden välillä. Haastattelu on eräänlainen keskustelu, jonka tarkoituksena on, että tutkija saa kerättyä haastateltavilta tutkimuksen aihepiiriin kuuluvia asioita. Haastattelu toteutuu tutkijan aloitteesta ja se on tavoitteellinen tiedonkeruutilanne, joka usein nauhoitetaan. (Eskola ym. 2018, 28.) Tavoitteenani oli kerätä tietoa siitä, millaisia merkityksiä haastateltavat antavat perhekeskustoimintamallin mukaisten lapsiperhepalveluiden monialaiselle yhteistyölle ja miten he hahmottavat yhteistyön hyödyt ja haasteet sekä määrittelevät rajatyön käsitteen. Tällöin oleellista on keskittyä haastattelun tuottamaan sisältöön, ei sen muotoon. (Alasuutari 2014, 83.) Haastattelut toteutettiin

videoneuvottelusovellus Teamsin välityksellä. Halutessaan haastateltava sai antaa haastattelun myös puhelimitse tai kasvotusten tapahtuvana haastatteluna. Valitsin Teams -videoneuvottelusovelluksen ensisijaiseksi haastattelukanavaksi korona-ajan luonteen vuoksi sekä aikataulullisista syistä. Aikaa yhteen haastatteluun varasin noin 30-45 minuuttia ja tällöin haastattelumateriaalia kertyi noin kolmesta kuuteen tuntiin osallistujien määrästä riippuen. Haastattelujen aikataulutus oli alkuun haasteellista, mutta yhteisten aikataulujen löytämisen jälkeen haastattelut sujuivat todella jouhevasti ja hyvin. Haastateltavat kertoivat omia ajatuksiaan avoimesti teemoihin liittyen.

Teemahaastattelussa aihepiirit ja teema-alueet on ennalta määrättyjä, mutta siitä puuttuu kysymysten tarkka muotoilu ja järjestys. Haastattelun aikana varmistetaan, että tietyt teema-alueet käydään läpi haastateltavien kanssa, mutta laajuus ja järjestys voivat haastattelujen kesken vaihdella. (Eskola ym. 2018, 29–30.) Teemahaastatteluni teemat liittyivät perhekeskustoimintamalliin ja monialaiseen yhteistyöhön pienellä paikkakunnalla. Tavoitteenani oli kerätä monipuolisesti erilaista tietoa tutkimuskysymykseen liittyen. Tarkastelun keskiössä oli se, mitä merkityksiä työntekijät antavat pienen paikkakunnan monialaiselle yhteistyölle. Alkuperäisen suunnitelman mukaisia teemahaastatteluja ei kertynyt annetussa aikataulussa ainuttakaan ja koska aineistoa ei tästä syystä kertynyt riittävästi, täytyi aineistonkeruuta laajentaa esihenkilöistä jo muuhun aineistoon vastanneisiin työntekijöihin. Tämän jälkeen teemahaastatteluja kertyi yhteensä kuusi kappaletta, joista kertyi 173 minuuttia haastatteluaineistoa. Litteroinnin jälkeen sivuja tuli yhteensä 39 kappaletta fonttikoolla 12, rivinvälillä 1. Litterointiin kului aikaa kolmen työpäivän verran.

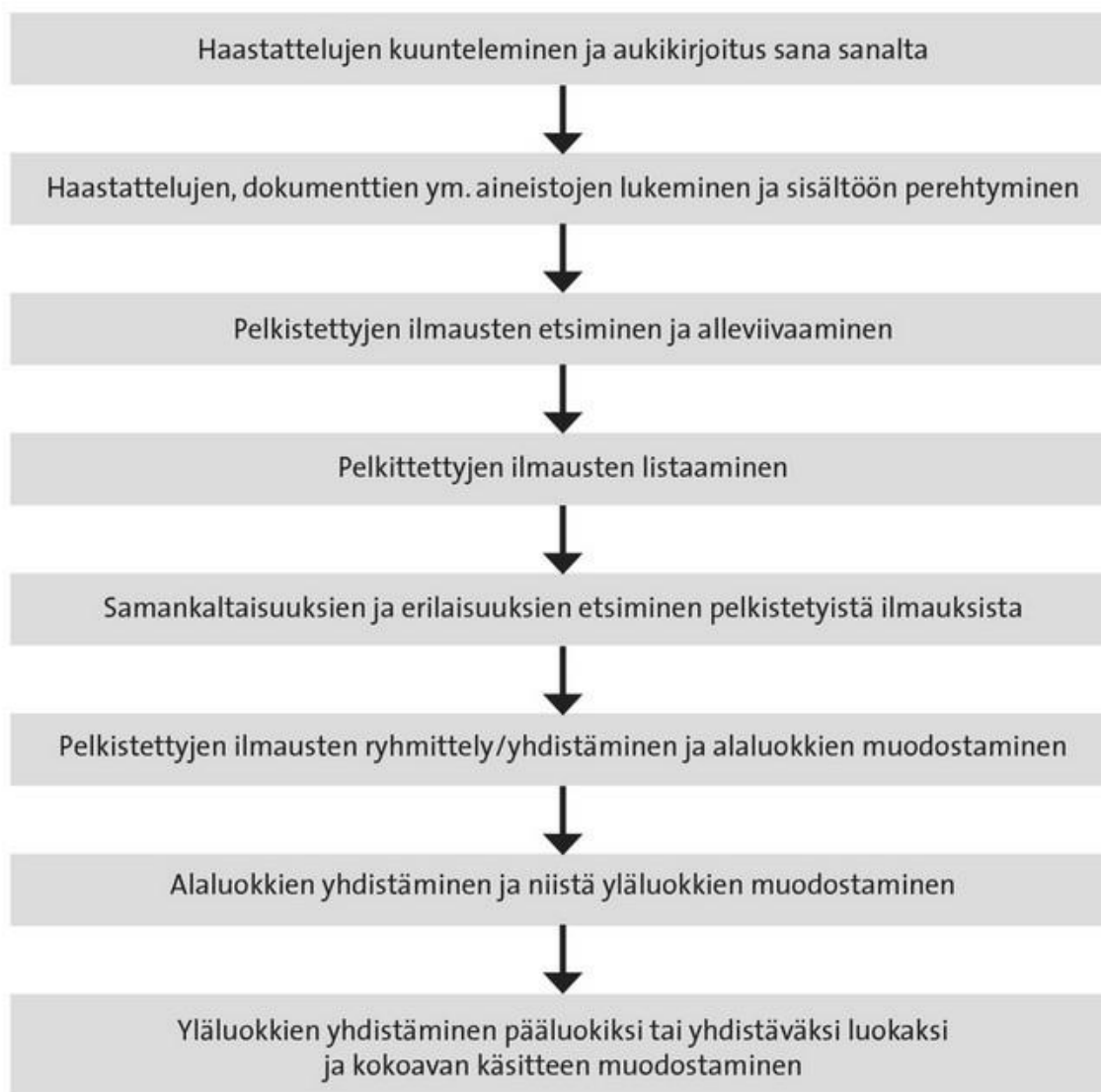
5.3 Aineiston analyysi sisällönanalyysin avulla

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan pitää yksittäisen metodin lisäksi väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin ja sen avulla voidaan tehdä monenlaisia tutkimuksia. Sisällönanalyysi on pohjana monelle laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmälle. Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetysti ja yleisessä muodossa. Valitsin sisällönanalyysin, koska haluan etsiä tekstistä merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Merkitykset

esitellään aineiston ja tutkijan tekemien tulkintojen kautta. Analyysin pohjana ovat pienen paikkakunnan työntekijöiden näkemykset ja sitä kautta muodostetut merkitykset.

Tähän tutkimukseen kerätty aineisto voidaan jakaa kahteen aineistotyyppiin: teemahaastatteluihin ja yksityisiin dokumentteihin. Yksityisillä dokumenteilla tarkoitetaan kirjoitelmia ja eläytymismenetelmiä tässä tutkimuksessa. Näihin kaikkiin aineistomuotoihin voidaan käyttää sisällönanalyysiä tietyin ehdoin. Käytän analyysimuotona aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Vertailin teoriaohjaavan ja aineistolähtöisen analyysin lähestymistapoja ja tulin siihen tulokseen, että aineistolähtöinen analyysi sopii tähän tapaustutkimukseen paremmin vaikka teoriaohjaavassa analyysissä olisi teoreettisia kytkentöjä, jotka toimivat apuna, mutta analyysi ei pohjaudu suoraa teoriaan. Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus ja analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Teoria, joka tutkimuksessa liittyy analyysiin ja lopputulokseen, koskee vain analyysin toteuttamista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 96.)

Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan aineistolähtöisessä analyysissä on tarkoituksena saada teoreettinen ymmärrys kokemuksesta. Tässä tutkimuksessa tutkitaan työntekijöiden antamia merkityksiä. Tällöin teoreettisessa osassa määritellään tiettyjä käsitteitä, kuten minä olen määritellyt monialaiselle yhteistyölle. Muodostan näiden teoreettisten käsitteiden sisällön aineistolähtöisesti, mutta lopulta monialaisuuden kokonaisuus on teoriaosuudessa määritelty. Aineistolähtöinen tutkimus on vaikea toteuttaa, koska havaintojen teoriapitoisuus on yleisesti hyväksytty periaate. Tuomi ja Sarajärvi (2018) viittaavat Milesin ja Hubermanin (1994) teoriaan siitä, että aineistolähtöinen analyysi voidaan jakaa kolmeen karkeaan vaiheeseen: 1) aineiston pelkistäminen, 2) aineiston ryhmittely ja 3) teoreettisten käsitteiden luominen. Alla prosessikaavio vaiheittain.



Kuvio 15. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen.

Kuvio 4. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123).

Haastatteluaineiston käsittely alkaa teemahaastattelujen litteroinnista. Tekstit on litteroitu sanasta sanaan jättäen kuitenkin äännähdyksiä ja täytesanoja pois. Katsoin etteivät ne ole oleellisia, koska tarkastelussa on mitä sanotaan, ei miten sanotaan. Litterointi vei kolme kokonaista työpäivää ja tein sen itse. Litteroinnin jälkeen yhdistin teemahaastattelusta muodostuneen tekstiaineiston ja kirjoitustehtävän tekstiaineiston yhdeksi aineistoksi. Luin aineiston läpi useaan otteeseen. Kun aineisto oli luettu useaan otteeseen läpi, poimin sieltä tutkimuskysymyksiä hyödyntäen oleelliset asiat alleviivaamalla. Tämän jälkeen pilkoin aineiston pelkistettyihin ilmauksiin. Teemoittelin ilmaukset käyttäen apuna värikyniä. Kun kaikki tutkimuskysymysten kannalta oleellinen oli värikoodattu, siirsin nämä teemat erilliselle

paperille tarkempaa tarkastelua varten. Tämän jälkeen ryhmittelin teemat, yhdistellen ja muodostaen ala- ja yläluokkia sekä isompia asiakokonaisuuksia eli yläkäsitteitä. Alla esimerkkitaulukko luokkien muodostamisesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.)

Taulukko 1. Esimerkki luokkien muodostamisesta aineiston pohjalta

| Alaluokka | Yläluokka | Pääloukka |
|---|---|------------------------|
| Vaikea saada sijaisia Eri säännöt eri organisaatioissa | Rekrytointihaasteet Toimintamallien pirstaleisuus | Rakenteelliset tekijät |
| Yhteenkuuluvuuden tunne Yhteinen tahtotila, tietää kelle soittaa, kun tarvitsee apua Yhteistyötä pidetään tärkeänä Ei liikaa hierarkiaa | Arvostus Luottamus Yhteistyö Joustavuus | Yhteistyökulttuuri |

Comicubes-sanat kävin läpi ja tiivistin niistä yhden kuution esille nousseista sanoista. Hyödynsin tässä teemahaastattelujen ja ennakoitdialogien tekstiaineistoista nousseita teemoja ja vertasin niitä Comicubes-sanoihin. Comicubes-sanoihin en käyttänyt sisällönanalyysiä vaan sovelsin niihin kokoavaa tapaa analysoida kerätyt sanat ja koostaa niistä yksittäinen erillinen kuutio, jonka sanoja peilaan muuhun työhön. Aluksi jaottelin kaikki sanat uudelleen yhteensopiviin ryhmiin keskenään. Näitä ryhmiä syntyi yhdeksän. Jos sama sana oli useamman kerran, poimin sen ryhmään vain kerran. Ensimmäisen jaottelun jälkeen en ollut tyytyväinen, joten pilkoin jo muodostamiani ryhmiä vielä osiin. Halusin, että kuutio muodostaa visuaalisen työkalun, mikä tiivistetysti kuvaa monialaisen yhteistyön elementtejä aineiston pohjalta. Lopulliseen kuutioon valitsin kuusi keskeistä termiä, joiden sisältöä avasin tekstin avulla. Comicubes-kuutio toi analyysiin visuaalisuuden ja leikkisyyden lisäksi universaalin näkökulman yhteistyöstä ja siitä, miten se tarvittaessa on mahdollista tiivistää pieneen ja yksinkertaiseen tilaan.

5.4. Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Suomessa tutkijaa ohjaa kaikilla tieteenaloilla kolme keskeistä eettistä ohjenuoraa. Tutkija kunnioittaa tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Tutkija kunnioittaa

aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä sekä luonnon monimuotoisuutta. Tutkija toteuttaa tutkimuksensa siten, että tutkimuksesta ei aiheudu tutkittavina oleville ihmisille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. (TENK 2019, 7.)

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019, 8) ohjeiden mukaan tietoon perustuva suostumus osallistua tutkimukseen on ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen keskeinen eettinen periaate. Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus osallistumisen lisäksi kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen. On tärkeää korostaa vapaaehtoisuutta ja huolehtia siitä, ettei tutkittavalle tule oloa osallistumisen pakollisuudesta. Tutkija dokumentoi osallistujan antaman suostumuksen. Lisäksi tutkittavalla on oikeus keskeyttää tai peruuttaa tutkimukseen osallistuminen missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Syytä keskeytykselle tai peruutukselle ei tarvitse kertoa. Keskeytys ei kuitenkaan estä siihen asti kerätyn aineiston käyttöä tutkimuksessa. Tutkittavalla on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja tutkimuksen käytännön toteutuksesta kuten siitä, mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa ja millaiseksi kerättävän tutkimusaineiston käsittelyn ja säilyttämisen elinkaari on suunniteltu. On tärkeää antaa mahdollisimman tarkka ja realistinen kuva siitä, miten tutkimus etenee, mihin aineistoa käytetään ja tiedottaa mahdollisista riskeistä tai haitoista tutkimukseen liittyen. Kuitenkin, kuten yllä jo todettiin, tutkimus ei saa aiheuttaa merkittävää haittaa tutkittavalle. Otin nämä ohjeet tutkimusta tehdessäni huomioon järjestämällä tutkimuksen kohderyhmälle infotilaisuuden ja lähetin jokaiselle kohderyhmän jäsenelle erikseen tietoa tutkimuksesta, sen sisällöstä, tiedot kerättävän aineiston luonteesta, siitä miten käsittelen aineistoa sekä tietosuojaselosteen.

Henkilötietoja käsiteltäessä on otettava huomioon se, että niiden käsittelyyn on laillinen peruste, henkilötietojen käsittelyssä erilaiset roolit ovat tärkeitä määrittää sekä on määriteltävä tarkkaan henkilötietojen käyttötarkoitus. Henkilötiedot on poistettava käsiteltävästä aineistosta ja tutkittavalle on annettava totuudenmukainen kuvaus niiden käsittelystä. (TENK 2019, 12.) Tässä tutkimuksessa kerättäviä henkilötietoja olivat taustatiedot ja haastateltavan ääni. Kumpaakaan näistä ei mainita varsinaisessa tutkimuksessa. Nimet ja yhteystiedot olivat mukana ainoastaan aineiston keruun ja litteroinnin ajan tarvittaessa, mutta analyysivaiheessa niistä mitään ei ollut tarpeen käyttää. Aineistossa oleellista ei ole se, kuka sanoo, vaan mitä sanotaan. Tästä syystä henkilötietoja ei kerätty yhtään sen enempää kuin aineiston kannalta on tarpeellista. Tutkittavien yksityisyyden suojaa kunnioitettiin, kuten Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeissa

(2019, 12-13) ohjeistetaan. Koska tutkimuksessa oli kohteena pieni paikkakunta ja sen toimijoiden esiin tuomat mielipiteet yhteistyöstä, täytyi aineistoa käsitellä erityisellä huolella ja analysoitaessa kiinnittää huomiota siihen, miten asiat kirjoitetaan auki, koska riskinä on, että organisaatiota ja toimintaa tunteva henkilö voi tekstistä tunnistaa yksittäisiä ajatuksia tai henkilöitä. Tätä pyrin kuitenkin välttämään koko tutkimusprosessin ajan. Tästä samaisesta syystä johtuen en ole merkinnyt tulososioon tekstitunnisteita suorien lainausten perään. Aineistonkeruumenetelmissä ja analyysivaiheessa kiinnitin erityistä huomiota siihen, että vastausta ei voi yhdistää tiettyyn ammattiryhmään tai henkilöön.

Tutkimuseettisiä näkökohtia tarkasteltaessa tämän tutkimuksen kohdalla esiin nousevia haasteita olivat aineiston keruun kannalta ihmisten osallistuminen haastatteluun. Kirjoitustehtävissä (Ennakointidialogi ja Comicubes) osallistumiskynnystä oli madallettu ja helpotettu, koska niissä vastaajan oli mahdollista palauttaa vastauksensa ilman minkäänlaisia tunnistetietoja. Yksi isoimmista haasteista haastateltavien saamiseen liittyen voi olla henkilöstövaihdokset. Juuri työssään aloittanut henkilö ei välttämättä osallistu yhtä mielellään työyhteisöä koskevaan haastatteluun, kuin pitkään työssään toiminut. Juuri työssään aloittaneella ei myöskään ole vielä kokonaiskuvaa tai kokemusta siitä, miten asiat juuri tässä työorganisaatiossa hoidetaan. Haasteeksi voi myös muodostua se, ettei kaikkiin työtehtäviin ole saatu rekrytoitua henkilökuntaa. Eniten tutkimuksen eettisistä näkökohdista huomiota vaatii kuitenkin tutkimukseen osallistuvien henkilöiden yksityisyyden suoja ja sitä kautta aineiston tarkka käsittely.

Tutkijana minun täytyi myös olla tarkka tietojen käsittelyssä ja rajaamisessa, koska osalle tutkittavista olen myös muista asiayhteyksistä tuttu henkilö. Pyrin tutkimusta toteuttaessani ottamaan tämän seikan huomioon mahdollisimman hyvin ja esimerkiksi aineistoa kerätessä korostin osallistujille sitä, että heidän täytyy vastata haastattelukysymyksiin samoin, kuin kelle tahansa organisaation ulkopuoliselle henkilölle. Aineiston analyysivaiheessa positioni tutkijana oli helppo säilyttää ja saatua aineistoa pystyi tarkastelemaan neutraalisti. Tutkimuseettisistä syistä tähän tutkimukseen kerätty aineisto on käytettävissä ainoastaan tähän tutkimukseen, eikä sitä näin olleen laiteta avoimeksi muille tutkijoille, vaan se hävitetään asianmukaisesti, kun tutkimus on tarkastettu eikä aineistoa ole enää tarpeen säilyttää. Aineistoa säilytetään Tampereen yliopiston pilvipalvelussa, mihin vaaditaan kaksivaiheinen tunnistus. Tutkimuksen analyysivaiheeseen tulostetut tulosteet säilytetään lukollisessa kaapissa ja tuhoetaan asianmukaisesti tutkimuksen tarkastuksen jälkeen.

Tutkimuksen toteutumisessa huomioitavia eettisiä periaatteita ovat aineiston keruuseen liittyvät seikat ja tutkimukseen osallistuvien riittävä, kattava ja totuudenmukainen informoiminen. Aineiston asianmukainen ja huolellinen käsittely sekä analyysissä tutkimukseen osallistuvien riittävän tunnistamattomuuden varmistaminen. Lisäksi eettisiä periaatteita täytyy kunnioittaa tutkimusta tehdessä teksti- ja lähdeviittein ja huolehtia siitä, ette käytä toisten tekstiä omanaan ja näin syyllisty plagiointiin. (TENK 2019.) Aineistonkeruun jälkeen poistin aineistosta henkilötiedot ja mahdolliset tunnistetiedot sekä nimesin vastaukset koodeilla analysointivaiheen jäsentelyä helpottaakseni. En kuitenkaan käytä näitä koodeja tässä tekstissä, minimoidakseni vastaajien tunnistettavuuden. Poistin tekstistä sellaiset tiedot tai toteamukset, mistä voi tunnistaa vastaajan tai työtehtävän. Tutkimuksen edetessä tulin siihen tulokseen, ettei yksittäisiä vastaajia ole tutkimuksesta mahdollista tunnistaa. Tutkimukseen osallistuneet saivat myös luettavakseen heidän vastauksistaan koostetun tekstin ennen tutkimuksen eteenpäin viemistä.

Koska tapaustutkimus on jo itsessään haastava tapa tehdä tutkimusta sen laajan määritelmän vuoksi, on tärkeää ottaa huomioon kontekstuaaliset yksityiskohdat tapaustutkimusta tehtäessä. Tapaukseen vaikuttavat ajalliset, paikalliset, historialliset, poliittiset, taloudelliset, kulttuuriset, sosiaaliset sekä henkilökohtaiset yksityiskohdat. Tehdyt valinnat täytyy osata perustella. (Vilka ym. 2018,198.) Huomionarvoista on se, että tutkimukseni käsitteli yksittäisen pienen paikkakunnan kokemuksia monialaisesta yhteistyöstä. Ajattelen tutkimukseni tulosten olevan hyödynnettävää tietoa minkä tahansa kunnan tai kaupungin kehittämistyössä, vaikka tapaustutkimuksen tarkoitus ei ensisijaisesti ole pyrkiä yleistettävään tietoon, vaan sen keskeinen tarkoitus on ymmärtää ja tulkita yksittäistä tapausta ja tuottaa siitä yksityiskohtaista ja intensiivistä tietoa. Tapaustutkimuksen yleistettävyys tai siirrettävyys pyritään osoittamaan laajemmilla sosiokulttuurisilla merkityksillä, joihin etsitään viitteitä tutkimuksen dynamiikasta, mekanismeista, prosesseista ja sisäisistä 'lainalaisuuksista'. Tapaustutkimuksen yhteydessä puhutaankin usein analyttisestä yleistämisestä. Se tarkoittaa, että tuotettuja teoreettisia käsitteitä tai malleja voidaan kokeilla muidenkin tapausten selittämiseen saman tyyllisessä kontekstissa. Näin pyritään todentamaan, että luodulla teoriolla voidaan mahdollisesti tutkia myös yleisemmin tietynlaisia tapauksia. Tällöin on myös mahdollista laajentaa ja kehittää käsitteistöä tai teoriaa laajempiin asiakokonaisuuksiin. On tärkeää huomioida, ettei teorian tai käsitteistön soveltaminen aina onnistu ja tällöin teoria tai

käsitteistö heikkenee uuden tapauksen myötä. (Eisenhardt 1989; Yin 2002; Eriksson & Koistinen 2005.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijana joudun jatkuvasti pohtimaan tekemiäni ratkaisuja ja ottamaan kantaa analyysin kattavuuteen ja työn luotettavuuteen. Eskolan ja Suoraman (1998) mukaan tutkijan apuna ei ole laadullisessa tutkimuksessa muuta kuin omat ennakkoletukset, arkielämän säännöt ja oma teoreettinen oppineisuus. Luotettavuudessa on lopulta aina kyse lukijan vakuuttamisesta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse on pääasiallinen luotettavuuden kriteeri. Laadullisessa tutkimuksessa katsotaan, etteivät yleistyksiset ole mahdollisia sosiaalisesta monimuotoisuudesta johtuen. (Eskola & Suoranta 1998; Tuomi & Sarajärvi 2018.) Näin ollen tutkimukseni ei suoraan ole yleistettävissä tällaisenaan vaan sitä on mahdollista testata muihin tapauksiin. Lisäksi on otettava huomioon, että kyse on minun tutkijana tekemistä tulkinnoista ja aineistolähtöisestä analysoinnista, minkä kautta olen muodostanut esiin nousseet käsitteet tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden omista käsityksistä. Olen kuitenkin pyrkinyt kuvaamaan tutkimuksen etenemisen sekä tekemiäni valinnat tarkkaan ja avoimesti, lisäten näin tutkimuksen luotettavuutta.

6 MONIALAISEN YHTEISTYÖN MERKITYKSET PIENELLÄ PAIKKAKUNNALLA

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tuloksia suoritetun sisällönanalyysin pohjalta ja esittelen siitä esiin nousseita vastauksia tutkimuskysymyksiäni ajatellen. Tutkin millaisia merkityksiä perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluille annetaan pienellä paikkakunnalla työntekijöiden näkökulmasta ja miten palveluita voisi kehittää. Vastaukset on koottu kuudesta teemahaastattelusta ja seitsemästä ennakoitdialogista.

6.1 Perhekeskustoimintamalli pienellä paikkakunnalla

Perhekeskustoimintamallista keskusteltaessa, työntekijät nostavat esille sen, että kyseessä on palvelukokonaisuus, minkä pitäisi mieluusti löytyä saman katon alta. Perhekeskustoimintamalli koetaan laajaksi kokonaisuudeksi, jonka tarkoitus on tarjota kokonaisvaltaisesti apua ja tukea perheille yhdestä paikasta. Samaan aikaan kuitenkin työntekijät tiedostavat, että kyseessä on varsin abstrakti yläkäsite. Kuten eräs haastatteluun vastanneista totesi:

”Mä ajattelen sen sellasena toimintamallina, joka muodostaa rakenteen, missä yhteensovitetään lähipalvelut perheiden lähelle.”

Perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiksi työntekijät käsittävät kasvatus- ja perheneuvolan palvelut kuten perheneuvoja ja psykologi, neuvolan palvelut, sosiaalitoimen palvelut kuten perhetyö ja lapsiperheiden kotipalvelu. Lisäksi palveluihin ajatellaan kuuluvan lääkäripalvelut, psykologipalvelut laajemmin ja erityispalvelut kuten toiminta- ja puheterapia. Työntekijät pohtivat vastauksissaan varhaiskasvatuksen ja koulun opiskeluhoillon roolia osana perhekeskustoimintamallia, mutta koulu- ja opiskeluterveydenhuolto mielletään automaattisesti osaksi palvelukokonaisuutta. Myös nuorisotyön ja kolmannen sektorin roolia perhekeskustoimintamallissa pohditaan. Tutkimukseni osalta varhaiskasvatus, koulun opiskeluhoolto eli kuraattori- ja psykologipalvelut, nuorisotyö tai kolmas sektori eivät varsinaisesti kuulu osaksi tarkasteltavaa kokonaisuutta, mutta perhekeskustoimintamallin (2017) kaaviossa (Kuvio 1) ne ovat luonteva osa kokonaisuutta, kun puhutaan kokonaisesta

palveluverkostosta. Teoriaan peilattuna perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalvelut jäivät vastaajien kertomina suppeammiksi varsinaisten peruspalveluiden osalta, mutta niihin liitettiin mieluusti toimijoita kolmannelta sektorilta. Perhekeskustoimintamallin (2017) ja THLn (2020) mukaan toimijoita ovat lapsiperheiden kotipalvelu, perhetyö, kasvatus- ja perheneuvonta, lapsiperheiden sosiaalityö, perheoikeudelliset palvelut, äitiys- ja lastenneuvolatoiminta, ehkäisy- ja seksuaalineuvonta, lääkäripalvelut, psykologipalvelut, lapsiperheiden terapia- ja kuntoutuspalvelut, suun terveydenhuolto sekä koulu- ja opiskeluterveydenhuolto. Palveluiden hahmottamiseen vaikuttaa osaltaan paikkakunnan oma palvelukokonaisuus, mitä palveluita oikeastaan on saatavilla? Lisäksi täytyy huomioida, että pienemmillä paikkakunnilla sama työntekijä saattaa vastata useammasta eri palvelusta eikä niitä näin ollen eritellä, vaan niputetaan yhdeksi palveluksi.

Palveluiden kohderyhmä vaihtelee vastaajien arvion mukaan alle kouluikäisistä aina alle 18-vuotiaisiin lapsiin ja nuoriin. Varsinaisessa mallissa ikää ei ole suoraan rajattu, vaan palvelukuvauksissa mainitaan lapset ja nuoret sekä perheet. Ikä ei tässä kohtaa ole mielestäni oleellinen seikka, koska lapsiperhe voidaan tulkita hyvin laajasti ja monella eri tavalla. (THL 2020.)

6.2 Monialainen yhteistyö

Monialaista yhteistyötä työntekijät kuvaavat yleisellä tasolla vastauksissa laajemmaksi kokonaisuudeksi, missä tavoitteena on tehdä parhaansa asiakkaan tukemiseksi. Monialainen yhteistyö tunnustetaan eri ammattikuntien ja eri koulutustaustat omaavien ihmisten tekemäksi yhteistyöksi yhteisten asiakkaiden asioissa. Vastauksissa nousee esille se, ettei yhteistyöhön välttämättä tarvita yhteistä asiakasta, vaan kyseessä voi olla yhdessä tekemistä, yhteistyötä ja kehittämistyötä eri ammattikuntien välillä. Monialaisuudessa oleellisena osana työntekijät nostavat esille vuorovaikutuksen eri toimijoiden välillä.

Kuten teoriaosuudessa toin esille, monialaisessa toiminnassa yhdistyvät useat eri hallintokunnat ja tieteenalat sekä heidän osaamisensa. Monialaisuudella ei niinkään viitata toimijoihin vaan itse toimintaan. Tämä näkökulma tuotiin myös vastauksissa esille kuvaamalla yhdessä tekemisen erilaisia muotoja. Monialaisuus tarkoittaa lasten, nuorten ja perheiden parissa työskentelevien ammattilaisten asiantuntijuuden yhteensovittamista asiakkaan tilanteen edistämiseksi, kollegoiden näkökulmien kuuntelemista sekä oman

asiantuntijuuden ja näkökulman tuomista toisten käyttöön, kollegoiden ammattitaidon, ymmärryksen ja huomioiden kunnioittamista ja arvostamista. (THL 2021; Mönkkönen 2019a; Aaltonen 2011; Kontio 2010.)

*”- - eri ammattialojen, eri organisaatioiden ja eri ammattilaisten välistä yhteistyötä.
- - asiakkaan kanssa tehtävää työtä, että se asiakas kulkee mukana siinä työssä.”*

”Se on laajemmassa mielessä sellaista yhdessä kehittämistä, palveluiden kehittämistä, toimintatapojen kehittämistä, organisaatioiden kehittämistä myöskin.”

Pienen paikkakunnan työntekijät näkivät monialaisessa yhteistyössä paljon hyvää ja toimivaa. Kuitenkin kun asioita tarkasteltiin suhteessa isoihin kaupunkeihin, kävi vastauksista nopeasti ilmi se, että myönteiset ominaisuudet voivat olla myös niitä, mitä haastavat isommassa kuvassa. Käyn läpi myönteisiä ja negatiivisia puolia limittäin, tuodakseni paremmin näkyväksi tätä ristiriitaa sekä näkökulmien yhtymäkohtia. Lopuksi nostan esille sellaisia vastauksissa tulleita tekijöitä, mitkä tunnistettiin selkeästi pelkästään pienten paikkakuntien haasteiksi.

”Pienellä paikkakunnalla toimimisessa on pääasiassa positiivisia asioita, mutta ne samat asiat kääntyy helposti negatiivisiksi...”

Pienellä paikkakunnalla henkilöityminen nähtiin varsin myönteisenä asiana. Koska työntekijöitä on vähän, työyhteisöt ja työryhmät ovat pieniä ja tiiviitä. Tämä mahdollistaa sen, että työntekijöistä tulee toisilleen tuttuja ja läheisiä. Yhteydenottamisen ja yhteistyön tekemisen kynnyks madaltuu, mitä pidettiin erityisen hyvänä asiana. Henkilöityminen nähtiin kuitenkin myös negatiivisena asiana, juuri siitä syystä, että työntekijöitä on niin vähän. Tällöin henkilökemiat, työntekijöiden persoonallisuus ja tapa tehdä töitä korostuivat entisestään.

”- - persoonakohtaista tää oleminen, että meitä on vain me ja sillä mennään.”

”- - (pienellä paikkakunnalla) niitä työntekijöitä on vähemmän, sä tunnet heidät paremmin, oot heidän kans tavallaan väkisinkin enemmän tekemissä, niin se voi helpottaa sitä yhteistyötä ja madaltaa kynnystä - -”

Pieni työyhteisö nostettiin kaikissa vastauksissa esille isona haavoittuvuustekijänä pienellä paikkakunnalla, koska se vaikuttaa suoraan sekä toimintayksikön toimintaan että monialaiseen yhteistyöhön. Pienellä paikkakunnalla työntekijä on usein ammattinsa ainut edustaja ja poissaolojen tai henkilöstövaihdosten sattuessa se vaikuttaa merkittävästi työyhteisön toimintaan ja monialaisen yhteistyön sujuvuuteen. Mönkkösen ym. (2019b) teoria substanssiosaamisesta tukee osittain tätä seikkaa jo pelkästään sen puolesta, että pienessä työyhteisössä yhden työntekijän puuttuminen voi tarkoittaa kokonaisen profession edustuksen tai merkittävän erikoisalan tuntemuksen puuttumista. Kuten Hämeenaho (2012), Lohmann ja Lohmann (2005) sekä Pugh ja Cheers (2010) nostavat esille, resurssipula ja palveluiden hankala saatavuus ovat arkipäivää maaseutusosiaalityössä ja sen kanssa on opeteltu selviämään. Kun resursseja on vähän, yksittäisen työntekijän työnkuvasta tulee helposti laajempi, mitä sen kuuluisi olla. Perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden työntekijät nostivat pienellä paikkakunnalla tehtävästä työstä laajan työnkuvansa esille niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä. Laaja työnkuva nähtiin hyvänä ja joustavana asiana sekä mahdollisuutena tehdä omaa työtä vapaasti omaa persoonaa hyödyntäen. Kuitenkin laaja työnkuva nähtiin myös negatiivisena asiana ja sen katsottiin haastavan perustehtävän laadukasta suorittamista sekä vievän aikaa hyvältä monialaiselta yhteistyöltä. Lisäksi pienen työyhteisön ja laajan perustehtävän ajateltiin aiheuttavan painetta muulle työyhteisölle ja monialaiselle tiimille.

”- - pienikin muutos voi sitte taas vaikuttaa merkittävästi siihen meidän yhteistyöhön tai yhdes tekemiseen.”

”(pienellä paikkakunnalla) ylipäättään toimijoita ja ammattilaisia on vähemmän - - niin sitten korostuu se monialainen yhteistyö sitten niiden asiakkaiden kanssa.”

”pienellä paikkakunnalla tietty haaste, että jos niitä yhteistyökumppaneita ei vaikkapa ole, että niitä on vähän ja vaikkapa tietystä ammattikunnasta ei ole edustajia, niin silloin on vaikea tehdä yhteistyötä.”

”- - hirveen haavoittuvaista, koska meitä on niin vähän... vaikea löytää sijaisia. Tavallaan on haavoittuvia nää meidän verkostot.”

”- - esimerkiksi sairauspoissaolojen takia tai jos joku vaihtaa työpaikkaa... niin tänne ei niin vain saada sijaista. - - suree niitä työkavereita, että ne joutuu ottamaan mun työtaakkaa. Me tehdään täällä aika paljon töitä, jopa enemmän kuin kaupungeissa.”

Asiakkaiden näkökulmasta henkilöityminen nähtiin myös sekä myönteisenä että negatiivisena ilmiönä. Myönteistä siitä teki työntekijöiden vastausten mukaan se, että työntekijä on tuttu ja häntä on helppo lähestyä. Vastaavasti sama tuttu työntekijä voi negatiivisessa mielessä olla este palveluun hakeutumiselle tai palvelun vastaanottamiselle. Vastajat nostivat esiin myös työntekijän esteellisyyden ja tilanteet, missä on tärkeää jäädä itsensä. Pienellä paikkakunnalla tällaiset tilanteet ovat kuitenkin erityisen haastavia, koska korvaavaa työntekijää ei välttämättä ole tarjolla. Tuttuus nähtiin negatiivisessa valossa myös silloin, kun työ- ja siviilirooli haluttiin erottaa toisistaan. Pienellä paikkakunnalla roolit kulkevat mukana niin töistä siviiliin kuin siviilistä töihin. Pienellä paikkakunnalla kaksoisroolit ovat huomattavasti yleisempiä, kuin isoilla paikkakunnilla. Lohmann ja Lohmann (2005, 105–108) käyttävät tästä termiä *”rajanylitys”* ja korostavat ammattilaisen oman toiminnan merkitystä arvioitaessa rajanylityksen aiheuttamia mahdollisia haittoja. Rajanylityksessä tulisi aina huomioida se, etteivät asiakkaan edut ja oikeudet vaarannu.

”- - ehkä sä isolla paikkakunnalla pystyt olemaan näkymättömämpi, anonyymimpi kun pienellä paikkakunnalla, tää työ vaan tahtoo kulkea mukana vapaa-ajalla, halus sitä tai ei, se henkilöityy.”

”Pienellä paikkakunnalla me tunnetaan perheitä. - - sä joudut joskus pakostakin jäävämmään itses tilateesta.. se on joskus aika haastavaa perheenkin kannalta, koska meidän on vaikea löytää työntekijä”

Toimintamallien ja rakenteiden muovaaminen

Kuten Axelssonin ja Axelssonin kuviostakin (Kuvio 2) näkyy, koostuu toimiva organisaatioiden välinen yhteistyö monista eri tekijöistä ja näin ollen sen toimivuutta myös

uhkaavat erilaiset tekijät. Yhteistyön laajuus on riippuvainen siitä, miten eri toimijat ovat mukana, miten toimintaa on integroitu ja miten halukkaita eri toimijat ovat tekemään yhteistyötä. Toisin sanoen, mitä enemmän eri organisaatiot ovat erillään ja eriyttävät omaa toimintaansa, sitä heikommin myös monialainen yhteistyö toimii. Kuten työntekijöiden vastauksissakin käy ilmi, yhteistyötä haastavat rakenteellisten tekijöiden ja toimintamallien osalta juurikin puutteelliset toimintamallit omassa organisaatiossa, eriävät toimintamallit organisaatioiden välillä, yhteistyön heikkous, tiedonkulun haasteet, työntekijöiden fyysinen sijainti toisistaan erillään sekä hankaluus tehdä yhteisiä suunnitelmia. Vastaavasti pienellä paikkakunnalla koetaan suureksi eduksi se, että työyhteisön ollessa pieni, on se helppo sijoittaa saman katon alle tai vaihtoehtoisesti yhteisiä tapaamisia on helpompi organisoida. Palveluiden välillä liikkuminen koetaan joustavaksi, koska työntekijöitä on vähemmän eikä palveluiden välillä välttämättä tarvita kankeaa lähetekulttuuria, kuten isoilla paikkakunnilla. Pienen paikkakunnan rakenteista selkeiksi haasteiksi nousevat kuitenkin työntekijöiden vastauksissa resurssikysymykset. Työntekijät kritisoivat muun muassa palkkatasoa, rekrytointihaasteita, maantieteellisen sijainnin vaikutusta esimerkiksi erikoissairaanhoidon jalkautumiseen, pirstaleisia toimintamalleja sekä osaamisen, ammattitaidon tai henkilökunnan puuttumista. Myös työntekijöiden vaihtuvuus huolettaa, koska pienellä paikkakunnalla sillä on suora vaikutus rakenteellisesti toimintaan ja toimintamalleihin.

”Hyvä puoli tässä, kun kaikki tuntee toisensa, se on ehkä sutjakkaampaa ja nopeampaa sitten niiden asiakkaiden asioiden eteneminen pienellä paikkakunnalla.”

”Onko ne rakenteet, toimintatavat sielä valmiina.. - - yksittäinen työntekijä ei voi itsestään tehdä kaikkea vaan sielä täytyy olla rakenteita ja toimintamalleja siihen yhteistyölle..”

Tapa olla vuorovaikutuksessa

Haastatteluissa nousi runsaasti keskustelua siitä, miten työkavereiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa ollaan vuorovaikutuksessa, miten viestitään ja mitä tarvitaan siihen, että yhteistyö toimii tai ei toimi. Tärkeiksi elementeiksi lueteltiin muun muassa luottamus, arvostus, joustavuus, kokemus oman ja muiden työn tärkeydestä, suunnitelmallisuus, mahdollisuus tehdä matalalla kynnyksellä tuttujen ihmisten kanssa töitä

sekä selkeä työnjako. Haasteiksi tai esteiksi hyvälle yhteistyölle listattiin vuorostaan esimerkiksi persoonaan ja henkilökemiaan liittyvät haasteet, epäselvä vastuunjako, heikot verkostot ja resurssit, epäluottamus sekä kokemus siitä, ettei tule kuulluksi. Niin työkaverin kuin asiakkaankin kohtaamiselle halutaan antaa paljon aikaa ja arvoa työntekijöiden vastauksissa. Näin ollen ajan ja arvostuksen puute nähdään isona haasteena. Axelsson ja Axelsson tukevat omalla kuviollaan (Kuvio 3) tätä ajatusta. Heidän mukaansa monitieteisen tiimin rakentuminen koostuu neljästä haastavasta vaiheesta: muodostusvaihe, myrskyvaihe, normien muodostusvaihe ja suoritusvaihe. Vaiheet ovat riippuvaisia toisistaan ja yhden vaiheen toimiessa epätäydellisesti, myös toisten vaiheiden toiminta vaarantuu. Myös Isoherranen (2008, 34) vahvistaa ajatuksen todeten monialaisen yhteistyön toimivan silloin parhaiten, kun osallistujilla on mahdollisuus vaikuttaa keskusteluun ja päätöksentekoon sekä tuoda omat näkemyksensä ja osaamisensa vapaasti esille. Toimiva monialainen yhteistyö edellyttää sitä, että toisten toimijoiden asiantuntijuus ja erityisosaaminen tunnustetaan ja sinne annetaan tunnustusta ja arvostusta.

”Kun niitä toimijoita on niin vähän ja sä et voi tehdä kaikkea itse, niin sitten pitää luottaa siihen, että muutkin omilla tahoillaan tekee asioita oikein. - - luottamus on ihan yhteistyön sujuvuuden kannalta yks olennainen tekijä.”

”Loistavat työkaveri ihan missä ammattikunnassa tahansa, mä tiedän että ne henkilöt tekee työnsä ja kun niille soittaa niin kyllä mä saan apuja ja koen että jos mulle soitetaan, niin mä pystyn jollain tavalla auttamaan.”

Johtamista ei nostettu hyväksi koetuksi käytänteeksi pienellä paikkakunnalla tai se ei ollut mainittuna työntekijöiden vastauksissa myönteisissä merkityksissä lainkaan ainakaan suorilla ilmauksilla. Vastaavasti negatiivisessa mielessä johtaminen tai sen puuttuminen nostettiin vastauksissa melko nopeasti esille. Erityisesti johdon tuen ja läsnäolon puute kentältä koettiin negatiivisesti ja asiana, mihin pitäisi tulla muutos. Vastauksissa nostettiin myös haasteelliseksi kokemus siitä, ettei kukaan selkeästi johda tai vie prosesseja eteenpäin. Monialainen yhteistyö on kokonaisuutena iso, puhumattakaan SOTEn tuomista muutoksista. Onnistuakseen monialainen yhteistyö tarvitsee vahvaa johtamista ja sen puuttuminen vaikeuttaa ammattilaisten välistä yhteistyötä. Kuten Ambrose-Miller ja Ashcroft (2016, 102) tutkimusartikkelissaan ovat nostaneet esille, yhteistyökykyinen johtajuus ja yhteistyökykyinen organisaatiokulttuuri ovat niitä rakenteellisia tekijöitä, jotka tukevat ja

mahdollistavat hyvän monialaisen yhteistyön. Johtajan rooli on keskeisessä osassa, koska hyvällä johtamisella työ etenee selkeästi ja se on hallittua. On kuitenkin tärkeää muistaa, ettei muutoksen johtaminen ja sektorisesta johtamisesta monialaiseen johtamiseen siirtyminen ole helppoa. (Raukko 2014, 84–85; Myllärin 2014, 90–91). Toisaalta sitä suuremmalla syyllä, on ensiarvoisen tärkeää, että hyvään henkilöstö- ja substanssijohtamiseen varataan riittävästi aikaa ja resursseja.

”- - yksilöiden välistä työtä paljon, ei niinkään isojen ylhäältä johdettavien organisaatioiden ja hallintokuntien tehtävää työtä.. toisaalta se tekee siitä äärimmäisen joustavaa ja toimivaa.. - - ruohonjuuritason työntekijävetoista se on, semmonen johdon puute siinä näkyy.”

”Rivityöntekijä ehkä vetää ja johtaa ja sielä arjessa pyörittää tosi isoja prosesseja ilman.. - - on iso vastuu, mutta ei valtaa tehdä esimerkiksi rakenteellisia muutoksia, koska ne on sitten niiden johtajien takana.”

”- - on oltava joku taho, joka sitä toimintaa koordinoi.”

Vastauksissa vastaajan tehtävänkuvalla, koulutustaustalla tai ammatilla ei ollut merkitystä vastausten sisältöön. Vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia riippumatta vastaajan asemasta osana lapsiperhepalveluita. Näin ollen vastauksista ei voi myöskään vetää suoria johtopäätöksiä koskemaan erityisesti sosiaalialaa tai terveysalaa. Toki on olemassa ala- ja organisaatiokohtaisia eroavaisuuksia, mutta ne eivät nousseet esille näissä työntekijöiden vastauksissa eivätkä näin ollen ole oleellisia pienen paikkakunnan monialaisen yhteistyön näkökulmasta. Lisäksi täytyy ottaa huomioon monialaisesta yhteistyöstä puhuttaessa, että johtaminen jakaantuu useaan eri organisaatioon eikä tapahdu yhden johdon toimesta.

Pelkästään pienen paikkakunnan haasteiksi vastauksissa mainittiin erityisesti riippuvaisuus isommista kaupungeista, palveluiden puute tai vähäisyys, resurssi- ja rekrytointikysymykset sekä eriarvoisuus suhteessa isoihin kaupunkeihin. Riippuvuus isoihin kaupunkeihin nähtiin nimenomaan palveluiden käyttämisen ja asiakkaan näkökulmasta. Pienellä kaupungilla ei ole tarjota kaikkia palveluita tai niitä on verrattain vähän. Palvelut on täytynyt järjestää soveltuvin osin, että lainsäädännön vaatimukset täyttyvät ja lopuilta osin täytyy käyttää jalkautuvia ostopalveluita tai lähettää isompiin kaupunkeihin saamaan vastaavaa palvelua.

Tämä oli myös osittain syy sille, miksi pienen paikkakunnan työntekijät kokivat pienen paikkakunnan olevan eriarvoisessa asemassa suhteessa isoihin kaupunkeihin. Isojen kaupunkien on mahdollista tarjota samoja lakisääteisiä palveluita asukkailleen erilaisella volyyymilla.

Pienen paikkakunnan haasteena nähtiin myös kouluttautumisen vaikeus sekä työvoiman oikeanlainen resursointi. Vastaajien mukaan kouluttautuminen pienellä paikkakunnalla on haasteellisempaa kuin isolla paikkakunnalla johtuen pienemmistä työryhmistä ja vähäisemmistä resursseista. Tämä johtaa herkästi siihen, että koulutusten avulla pienelle paikkakunnalle täytyy hankkia melko laaja osaaminen monipuolisten ja laadukkaiden palveluiden takaamiseksi. SOTE-uudistuksen tulisi ainakin lupaustensa perusteella vastata näihin yllä mainittuihin haasteisiin, sillä sen tavoitteena on yhdenvertaistaa ja tarjota laadukkaita sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita kaikille hyvinvointialueella asuville, parantaa palveluiden saatavuutta ja muun muassa kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja. (SOTE-uudistus 2020.) Kuitenkin, kuten Hämeenahokin (2012) tutkimuksessaan tuo esille, on suomalainen harvaan asuttu maaseutu toimintaympäristönä haastava esimerkiksi pitkien välimatkojen, harvan palveluverkoston sekä perheiden haasteellisten aikataulujen vuoksi. Asuinpaikka vaikeuttaa herkästi mahdollisuutta käyttää peruspalveluita sujuvasti, esimerkiksi perheen aikuisten työpaikan sijainnin vuoksi. Ulkomaalaisissa lähteissä tunnistetaan samat maaseuduilla toteutettavan sosiaalityön haasteet todeten resurssien puutteen olevan hyvin tavallinen ilmiö sosiaalipalveluissa niin julkisella kuin yksityiselläkin puolella. Maaseudulla työskentelevät sosiaalityöntekijät kohtaavat työssään hyvin erilaisia ongelmia ja kysymyksiä ja tästä syystä luovuutta, joustavuutta, palveluverkoston tuntemusta sekä kykyä muokata palvelut asiakkaan tarpeisiin, arvostetaan. (Hämeenaho 2012; Lohmann & Lohmann 2005, 6; Pugh & Cheers 2010.)

”Mehän ollaan eriarvoisessa asemassa suhteessa isoihin kuntiin ja paikkakuntiin, koska ne on vetovoimaisia, että nehän vetää sen kaiken osaamisen sinne.. tässä tulee tulevaisuudessa myös eteen se, miten riittää niitä ammatillisia osaajia kuntiin.”

”- - (pienellä paikkakunnalla) esimerkkinä lastensuojelun sosiaalityöntekijä vastaa alkuarvioinnista lähtien sen koko prosessin pahimmillaan ja parhaimmillaan jälkihuoltoon asti... Niin isolla paikkakunnalla, siellä on eri tiimit, jotka vastaa

alkuarvioinnista, jotka vastaa avohuollon palveluista ja jotka vastaa lastensuojelun palveluista ja sitten voi vielä olla että jälkihuolto on delegoitu aikuissosiaalityöhön. Et tavallaan se verkoston laajuus ja semmonen ammattilaisten käytettävyys on ihan toista luokkaa.”

6.3 Rajatyö osana monialaista yhteistyötä

Rajatyöstä ja työn rajaamisesta keskusteltaessa työntekijät kertoivat lähes kaikki kokevansa rajatyön käsitteen hyvin hankalaksi hahmottaa. Lisäksi työntekijöiden mielestä rajatyö on hyvin häilyvä käsite työntekijöiden perustehtävien välillä ja sitä voi olla välillä hyvin hankalakin määrittää. Kuitenkin, vastauksissa huomautettiin, että mikäli oma perustehtävä ja työnkuva on selkeänä itsellä, on rajatyötä helpompi määrittää. Slembrouck ja Hall (2014) tukevat työntekijöiden ajatusta rajatyön häilyvästä määrittelystä kertomalla rajatyön olevan sosiaalityössä asioiden tekemistä, jotka ei välttämättä kuulu toimenkuvaan. Rajatyö tarjoaa tilaisuuksia mutta myös rajoituksia. Rajatyö on sosiaalityössä läpäisevää. Sitä tapahtuu koko ajan ja tapahtuessaan sillä on seurauksia siitä, miten vuorovaikutus jatkuu ja vuorovaikutuksen toimenpiteitä määritellään. Rajatyö on lähes aina yhtä aikaa sekä mahdollistavaa että rajoittavaa. Mönkkönen ym. (2019a, 16) tarjoavat rajapinnan rinnalle käsitettä yhdyspinta, jonka tarkoitus on rajanvedon sijaan korostaa yhdistäviä tekijöitä. Tämä ajatus tukee perhekeskustoimintamallin ajatusta siitä, että asiakas on aina ”oikealla ovella” koska asiakkaan näkökulmasta oleellista on saada oikea-aikaista palvelua. Yhdyspinnalla voidaan tarjota eri palveluntuottajilta palveluita samassa paikassa, matalalla kynnyksellä. (THL 2020; Perhekeskustoiminta 2017.)

Työntekijöiden vastauksissa nostettiin esille perustehtävän selkeys ja rajaamisen tärkeys. Kuitenkin pienellä paikkakunnalla tämä koettiin hankalaksi juurikin laajan työnkuvan ja epäselvien kokonaisuuksien vuoksi. Monen työntekijän työnkuvan koetaan menevän limittäin ja rajaukseen tarvitaan usein tilannekohtaista harkintaa. Harkinta aiheuttaa sen, ettei asiakastilanteissa ole yhtä ja selkeää toimintamallia. Työtä selkeästi rajaavaksi tekijäksi nostettiin viranhaltijapäätökset ja niiden tarpeellisuus asiakastilanteissa. Kun asiakastilanteessa on selkeä viranomaispäätöksen tarve, on sitä helpompi rajata.

Työntekijöiden vastauksissa huomautettiin myös asiakkaiden ”pallottelusta” ja ”ei kuulu minun toimenkuvaani” -kulttuurista rajatyön ja yhdyspintojen yhteydessä. Tästä kulttuurista halutaan vastausten perusteella eroon, mutta siitä eroon pääseminen voi olla haasteellista

juurikin epäselvien ja laajojen toimenkuvien vuoksi. Kuitenkin pienellä paikkakunnalla työntekijöiden mielestä tehdään rohkeammin rajanylityksiä, kuin isoilla paikkakunnilla. Tämä johtuu työntekijöiden mukaan laajasta työnkuvasta ja pienistä työyhteisöistä. Vastaajien mukaan työ valuu väkisinkin toisille työntekijöille palveluissa olevien puutteiden vuoksi. Toisaalta työntekijät pohtivat vastauksissaan myös sitä, että pyritäänkö omaa työtä rajaamaan välillä liiankin tiukasti, minkä seurauksena rajapinnoille syntyy epäselviä tilanteita.

”- - rajataanko me joskus vähän liikaakin? ajatellaan, ettei tää oo niinkun mun tonttia vaan tähän asiaan täytyy nyt tulla juttelemaan jonkun toisen ihmisen tästä asiasta...että onko se aina tarpeellista rajata sitä roolia niin paljon? - - me joskus ehkä rajataan niitä meidän työtehtäviä liikaakin - - ne pirtaloituu ne palvelut sen sijaan että mä käyttäisin mun työkaveria konsultatiivisena apuna enkä heittäisi heti sitä palloa toiselle.”

Työntekijät nostivat rajatyöstä keskusteltaessa asiakkaan myös hyvin keskeiseen asemaan. Vastaajien mukaan asiakas on oleellisessa roolissa rajatyöstä ja yhdyspinnoista keskusteltaessa. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, että mikäli asiakas ei ole sitoutunut tai halukas hoitamaan asiaansa eteenpäin yleisesti tai tietyn toimijatahon kanssa, vaikuttaa tämä kokonaisuudessaan asiakkaan asioiden eteenpäin viemiseen. Vastaava vaikutus on toiminnalla, missä asiakasta ei oteta mukaan päätöksentekoon ja asiakkaalla ei näin ollen ole mahdollisuutta sitoutua yhteisiin tavoitteisiin.

”(arjen haasteet) hirveen mielellään selitetään terveydellisellä syyllä ja mehän sitten hirveen mielellään kyllä autetaan ja hoidetaan ja tutkitaan, mutta kun usein se syy ei ole todellinen terveysongelma tai asiakas on haluton hoitamaan sitä, jo on. Että siihen ei kuitenkaan sitouduta, niihin terveyspuolen ehdottamiin toimiin. Niin sitten se asia ja asiakas keikkuu ja palloilee näiden tahojen välillä (terveys-, sosiaali- ja sivistyspalvelut)”

”- - jos ajatellaan lapsiperhepalveluita, missä on terveyspuoli, sosiaalipuoli ja sivistyspuoli. Kaikki on eri ja sitten ne kuitenkin tekee vahvasti samaa ja kaikilla on yhteinen intressi, että se lapsi kasvaa terveeksi ja hyvinvoivaksi aikuiseksi ja se tukee sitä perhettä että se voi kasvaa sellaiseksi. Ja jokainen tekee sitä omasta näkövinkkelistä, mutta erillään, jokaisella on eri johto. - - pitäis saada

mukaan niin terveyspuoli kuin sivistyspuolikin, ne olis yhtä ja samaa organisaatiota.”

Haasteellista rajatyöstä tekee työntekijöiden vastausten perusteella se, että rajatyö vaatii monialaisen yhteistyön tehostamista, tiiviimpää yhteistyökulttuuria, hyvää viestintää ja kommunikointia eri toimijoiden välillä, selkeitä toimintamalleja ja perustehtäviä sekä aikaa. Nämä vaatimukset ovat kuitenkin ristiriidassa sen suhteen, ettei rajatyötä ja omaa työtä haluta rajata liian tiukasti. Toisin sanoen kyseessä on epäselvä tilanne, mihin ei lopulta ole kovinkaan helppoa keksiä yksiselitteisiä toimintamalleja ja tapoja tehdä työtä. Kuten Raitakari ym. (2019) toteavat, on rajatyö mahdollistavaa ja rajaavaa samaan aikaan. Tämä nousee esille myös työntekijöiden vastauksissa.

”Eri ammattilaiset saattaa tehdä samantyylistä työtä ja voi olla että samantyylistä työtä voi tehdä esimerkiksi eri koulutustaustalla. Ja varsinkin kun tehdään tämmöistä matalan kynnyksen palvelua mihin ei lähetteitä tarvita niin siinä sitten ehkä onkin laajempi kirjo, millä tavalla sitä työtä voi tehdä eikä se ole niin selkeästi rajattua.”

”- - ei siirretä sitä jollekkin toiselle työntekijälle sitä tapausta vaan lähdetään rohkeammin ottamaan selvää, että sitä asiakasta ei pallotella työntekijältä toiselle, vaan sä uskallat olla siinä se työntekijä, joka lähtee viemään sitä eteenpäin.”

7 MONIALAISEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN PIENELLÄ PAIKKAKUNNALLA

Tässä tulosluvussa esittelen perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden työntekijöiden ideoita siitä, miten lapsiperhepalveluita voisi kehittää ja mikä olisi paras mahdollinen tilanne palveluiden toimivuuden kannalta. Keskeisimpiä teemoja monialaisen yhteistyön kehittämisessä pienellä paikkakunnalla olivat vastausten perusteella johtamiseen, yhteistyökulttuuriin, rakenteisiin ja työntekijöiden rooleihin liittyvät ajatukset.

Johtaminen

Johtamisesta nostettiin vastauksissa esille erityisesti johdon tuen merkitys ja se, että johtoportaan tiedetään mitä kentällä tapahtuu. Johtajan näkyvää roolia pidettiin tärkeänä osana toimivaa työyhteisökulttuuria ja monialaista yhteistyötä. Vastauksissa nostettiin myös esille, että johdon täytyisi olla yhtenäinen monialaisen yhteistyön toimijoilla. Ihannetilanne työntekijöiden mielestä olisi sellainen, missä organisaatiolta ja esihenkilöltä saisi tukea ja ymmärrystä, esimiehellä olisi vahva rooli niin henkilöstön kuin prosessienkin johtamisessa ja monialaista yhteistyötä pidettäisiin tärkeänä. Hallinnon toivottiin olevan kaikilla työntekijöillä saman organisaation alla, kun monialaisessa yhteistyössä se on usein hajallaan muutamassa eri organisaatiossa. Tiedottamisen ja työmäärän seurannan toivottiin olevan tehokasta.

Työntekijöiden toiveet kehittämiskohteista ja ajatus ideaalitalanteesta menevät hyvin yhdensuuntaisesti Ambrose-Millerin ja Ashcroftin (2016), Axelssonin ja Axelssonin (2006), Raukon (2014, 84–85) sekä Myllärin (2014, 90–91) ajatusten kanssa siitä, miten merkittävässä roolissa johtajuus on osana monialaista yhteistyötä. Toimiva monialainen yhteistyö vaatii vahvaa johtamista ja selkeitä rakenteita toimiakseen.

”(Unelmatilanteessa) eri toimijat toimivat tiiviisti yhdessä ja tälle saa esimiesten ja organisaatioiden tuen.”

”- - isolla paikkakunnalla voluunit on isompia, henkilöstömäärät on isompia, organisaatiot on isompia ja se on enemmän niinku ylhäältä johdettua, on ne rakenteet olemassa, kun taas pienellä paikkakunnalla, missä rivityöntekijät tekee paljon - - ruohonjuuritason työntekijävetoista eli se semmonen johdon puute siinä näkyy..”

Yhteistyökulttuuri ja vuorovaikutus

Yhteistyökulttuurista ja tavasta olla vuorovaikutuksessa korostui vastuksissa erityisesti muutama yksityiskohta. Vastauksissa pidettiin tärkeänä sitä, että tiedon ja osaamisen jakaminen toimijoiden kesken on sujuvaa sekä asioista pystytään keskustelemaan yhdessä. Lisäksi tärkeiksi elementeiksi osana monialaisen yhteistyön kehittämistä nähtiin se, että asioita halutaan kehittää yhdessä.

Työntekijöiden kuvaamassa unelmatilanteessa tiedonkulku toimijoiden välillä olisi hyvää, toisten työntekijöiden osaamista olisi mahdollisuus hyödyntää matalalla kynnyksellä ja tiedonvaihto olisi joustavaa. Unelmatilanteelle oleellisiksi asioiksi listattiin myös luottamuksellisuus, vastuun ja roolien selkeä jakaantuminen, tuen saaminen omaan työhön, tiivis ja säännöllinen vuorovaikutus toimijoiden välillä, kunnioittava kohtaaminen, suunnitelmallisuus, paikallisuuden hyödyntäminen, jalkautuminen sekä turhan päällekkäisyyden karsiminen.

Teoriaan peilattuna työntekijöiden kehitysideat ja ajatukset ihanteellisesta tilanteesta eivät lähtökohtaisesti ole mahdottomia vaan täysin realistisia asioita. Itseasiassa ne ovat asioita, mitkä useissa eri teorialähteissä on listattu edellytyksiksi toimivalle monialaiselle yhteistyölle. Esimerkiksi Rekola (2008b, 147) ja Mönkkönen ym. (2019b, 47) tukevat ajatusta toimivan vuorovaikutuksen tärkeydestä ja siitä, että jokaisen toimijan asiantuntijarooli on tärkeä. Toimiva yhteistyö vaatii kykyjä, kuten riittävä ammattitaito, luovuus, innovatiivisuus, kyky reflektoida, kriittinen ajattelukyky päätöksenteossa, luottamus sekä omiin että toisten toimijoiden kykyihin ja osaamiseen sekä hyvät vuorovaikutustaidot.

”Et me oltais saman katon alla eli tavallaan voitais vielä paremmin tehdä tiiviimmin sitä yhteistyötä.”

”Kommunikointi yhteistyökumppaneiden kanssa olisi sujuvaa, vastavuoroista ja kunnioittavaa. Jokaisella asiantuntijalla on selkeä rooli ja työnkuva, mutta tiiviin yhteistyön myötä työskentely olisi joustavaa.”

Rakenteelliset tekijät

Työntekijöiden mielestä rakenteellisia tekijöitä voisi kehittää muun muassa tehostamalla aluerajoja ylittävää seutukunnallista yhteistyötä. Lisäksi nähtiin tärkeänä, että olemassa olevista työntekijöistä huolehditaan ja kaikki olemassa olevat vakanssit täytetään.

Työntekijät toivoivat myös, että kaikki ammattilaiset olisi mahdollista sijoittaa lähelle toisiaan, mieluusti saman katon alle. Vastauksissa nostettiin myös esille, että muuttuviin tilanteisiin täytyisi olla mahdollista reagoida tehokkaasti eikä pieni paikkakunta olisi niin riippuvainen isoista organisaatioista ja kaupungeista.

Paras mahdollinen tilanne työntekijöiden vastausten perusteella olisi sellainen, missä työntekijän tukena on toimivat rakenteet ja toimintamallit, työntekijöitä on riittävästi ja he ovat pysyviä, motivoituneita ja hyvin koulutettuja, työhyvinvoinnista huolehdittaisiin, perus- ja erikoispalveluiden välinen konsultointiyhteisö olisi toimiva, tukea olisi mahdollista tarjota asiakkaille riittävän varhain ja riittävän matalalla kynnyksellä, lapsiperheiden palvelut olisi järjestetty sujuvammin sekä kouluttautumiselle ja tutkimustiedon hyödyntämiselle olisi varattu enemmän aikaa.

”Huolehtia siitä, että se osaava henkilökunta pysyy ja lisäkoulutautuu ja sitte se, että jos joku on poissa töistä tai lähtee muihin tehtäviin niin se vakanssi täytettäisiin, niin se on ihan ensisijaisen tärkeä juttu.”

”Työntekijöiden työmäärää seurataan, ettei kenenkään työtehtävä paisu kohtuuttomaksi. Myös työssäjaksamisesta huolehditaan, on aikaa olla läsnä, kehittyä ja tehdä työtä parhaaksi katsomallaan tavalla.”

Työntekijän rooli

Kehittämisaikaisessa keskustelussa tärkeäksi huomioksi haluttiin nostaa työntekijän oman roolin merkitys osana toimintaa. Työntekijä on vastuussa omasta työstään ja siitä, miten toisten kanssa toimii. Näin ollen työntekijän rooli on merkittävässä osassa myös toimivaa monialaista yhteistyötä. Kuitenkaan työntekijän roolia ei haluta liiaksi korostaa, mutta itsenäistä työtettä arvotettiin samalle tasolla hyvän johtamisen kanssa. Molemmat koetaan tärkeiksi eli tyytyväinen työntekijä saa kuitenkin riittävästi myös määrittää oman työnsä raameja ja hyvä johtaminen tukee tätä.

Unelmatilanteessa työntekijöiden mukaan on mahdollisimman selkeä työnkuva, aikaa tehdä oma työnsä rauhassa, laadukkaasti ja joustavasti, aikaa ja mahdollisuus kehittää omaa osaamista, työaika mahdollistaa verkostoitumisen ja monialaisen toiminnan, työote on ennaltaehkäisevä ja jokaisen työntekijän osaaminen hyödynnetään järkevästi. Mitä monimutkaisempien asioiden äärellä tehdään yhteistyötä, sitä tärkeämmässä roolissa

yhteinen kieli, käsitteistö ja vuorovaikutussäännöt ovat. Lisäksi tarvitaan aikaa. Hyvä yhteistyö vaatii toteutuakseen sen, että sitä opetetaan ja se hyväksytään sosiaalisesti käyttäytymismalliksi. Kulttuurilliset tekijät vaikuttavat myös vahvasti tapaan tehdä yhteistyötä. Avoin vuorovaikutus ja kommunikaatio, omien näkemysten ja asiantuntijuuden esille tuominen sekä jämäkkyys. Tarpeellista on myös yhteistyöosaaminen ja hyvä ammatillinen itsetunto sekä ammatti-identiteetti. Kun työntekijä luottaa omaan osaamiseensa sekä tiedostaa ammattinsa rajat, rohkaisee se päätöksentekoon ja monialaiseen toimintaan. Hyvä yhteistyöosaaminen sisältää myös toisen asiantuntijuuden arvostamista ja siihen luottamista. (Rekola 2008b, 16–17.) Päätöksenteko on ihanteellista monialaisessa ryhmässä silloin, kun siihen käytetään kaikkien tietoa ja osaamista. Kun keskustelua käydään päätöksenteon tueksi eikä ajatella asiaan olevan vain yhtä oikeaa ratkaisua, tulee päätöksen tekemisestä perustellumpaa. Tällainen jaettu asiantuntijuus ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys, koska se vaatii aikaa. (Brandstatter ym, 1982; ref. Isoherranen 2008, 117–122.)

”- - kyllähän se vaikuttaa siihen omasta työstä suoriutumiseen, työn laatuun ja ihan siihen työssä jaksamiseen, kun tavallaan tekee enemmän, kun pitäis tehdä.”

”Yhdyspintatyö tai ylipäättään laadukas ja onnistunut työ edellyttää hirveen paljon sitä, että sä pystyt organisoimaan sitä omaa työtäsi. - -hallittua se työaika ja työajan käyttö.”

Asiakasnäkökulma

Työntekijät nostivat myös esille asiakkaan roolin osana kehittämistyötä ja palveluiden toimivuutta. Työntekijöiden mielestä on tärkeää, että perheet saavat palveluita ilman turhia viivästyksiä eikä perheen ympärillä ole liikaa toimijoita kerralla. Perhekeskustoimintamallin (2017) mukaan tarvittava apu ja tuki tuodaan perheen arkiympäristöön ja keskeisenä ajatuksena on se, ettei asiakasta ohjata palvelusta toiseen, vaan palvelut saadaan helposti ”yhdeltä ovelta”. Mallin tarkoitus on verkostoida ja sovittaa jouhevasti yhteen julkisia hyvinvointipalveluita sekä järjestöjen, seurakuntien ja yksityisten toimijoiden toimintoja lasten ja perheiden kokonaisvaltaiseksi auttamiseksi. Kyseessä on kokonaisuus, missä erilaiset toiminnot, palvelut ja toimijat sekä palveluiden tuottajat sovitetaan yhteen saumattomaksi kokonaisuudeksi yhteisiä sopimuksia ja toimintamalleja hyödyntäen. (Perhekeskustoimintamalli 2017; THL 2020.) Suunnitelma perhekeskusmallin toteutuksesta

käytännössä myös tukee työntekijöiden visiota ideaalista tilanteesta. Vai onko visio muovannut työntekijöiden ajatuksia siitä, mitä palvelulta odotetaan? Lisäksi työntekijät pitivät toimivien palveluiden kannalta tärkeänä, että perheet ovat mukana omien asioidensa käsittelyssä, koska silloin he myös sitoutuvat palveluihin paremmin. Sitoutumista pidettiin erityisesti rajapinnoilla tärkeänä, missä asiakkaan ympärillä on paljon toimijoita. Tärkeäksi työntekijät kokivat myös sen, että asiakkaalla tai asiakasperheellä olisi yksi lähityöntekijä, joka kulkisi heidän asiakaspolkunsa mukana alusta loppuun.

”Monialaisessa yhteistyössä asiakasta ei lähetettäisi lähetekäytännön kautta mielenterveystoimistoon jonoon vaan hänelle järjestyisi ainakin aluksi tapaaminen tutun työntekijän järjestämänä perhekeskuksen tiloissa matalalla kynnyksellä.”

8 MONIALAINEN YHTEISTYÖ COMICUBESIN AVULLA

Tässä luvussa kerron perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden työntekijöiden kokemuksia Comicubes-konseptointityökalun käytöstä ja esittelen vastausten perusteella kootun Comicubesin, johon olen tiivistänyt monialaisen yhteistyön keskeisimmät elementit. Kuution tavoite on tiiviissä ja visuaalisessa muodossa hahmottaa monialaista yhteistyötä sekä toimia työkaluna monialaista yhteistyötä kehitettäessä.

Työntekijät kokivat Comicubes -menetelmän mielenkiintoiseksi, hyväksi ja helpoksi tavaksi jäsentää omia ajatuksia tietyistä teemasta. Monialainen yhteistyö on teemana iso ja sen tiivistäminen kuuteen sanaan koettiin hyödyllisenä tapana hahmottaa asiaa. Comicubes-kuution visuaalisuus ja mahdollisuus askarteluun sai vastaajien keskuudessa kiitosta niiltä, jotka olivat kuution askarrelleet. Koska vastauksen pystyi antamaan myös ilman kuution askartelua, oli osa vastaajista valinnut myös tämän vaihtoehdon. Tämän ei koettu kuitenkaan haittaavan hahmottamista, mutta sen vaikutusta kokonaisvaltaiseen ideointiprosessiin pohdittiin.

Kysyttäessä kuudesta valitusta sanasta, vaihtuisivatko ne, jos kyseessä olisikin pienen kaupungin sijasta iso kaupunki, vastaukset hajosivat kahteen ryhmään. Toisten mielestä eroavaisuuksia syntyisi selvemmin muutaman sanan osalta ja toisten mielestä sanat luovat perusrakenteen monialaiselle yhteistyölle ja niitä tarvitaan toimivassa monialaisessa yhteistyössä paikkakunnan koosta riippumatta.

”- sen avulla oli helpompi lähteä ajattelemaan tätä teemaa ja lähestyä sitä..mä tykkäsin siitä. Ei se sinänsä ollu helppoa valita niitä kuutta sanaa. Toisaalta se oli laaja ja anto vapauden miettiä asiaa hyvin monelta kantilta.”

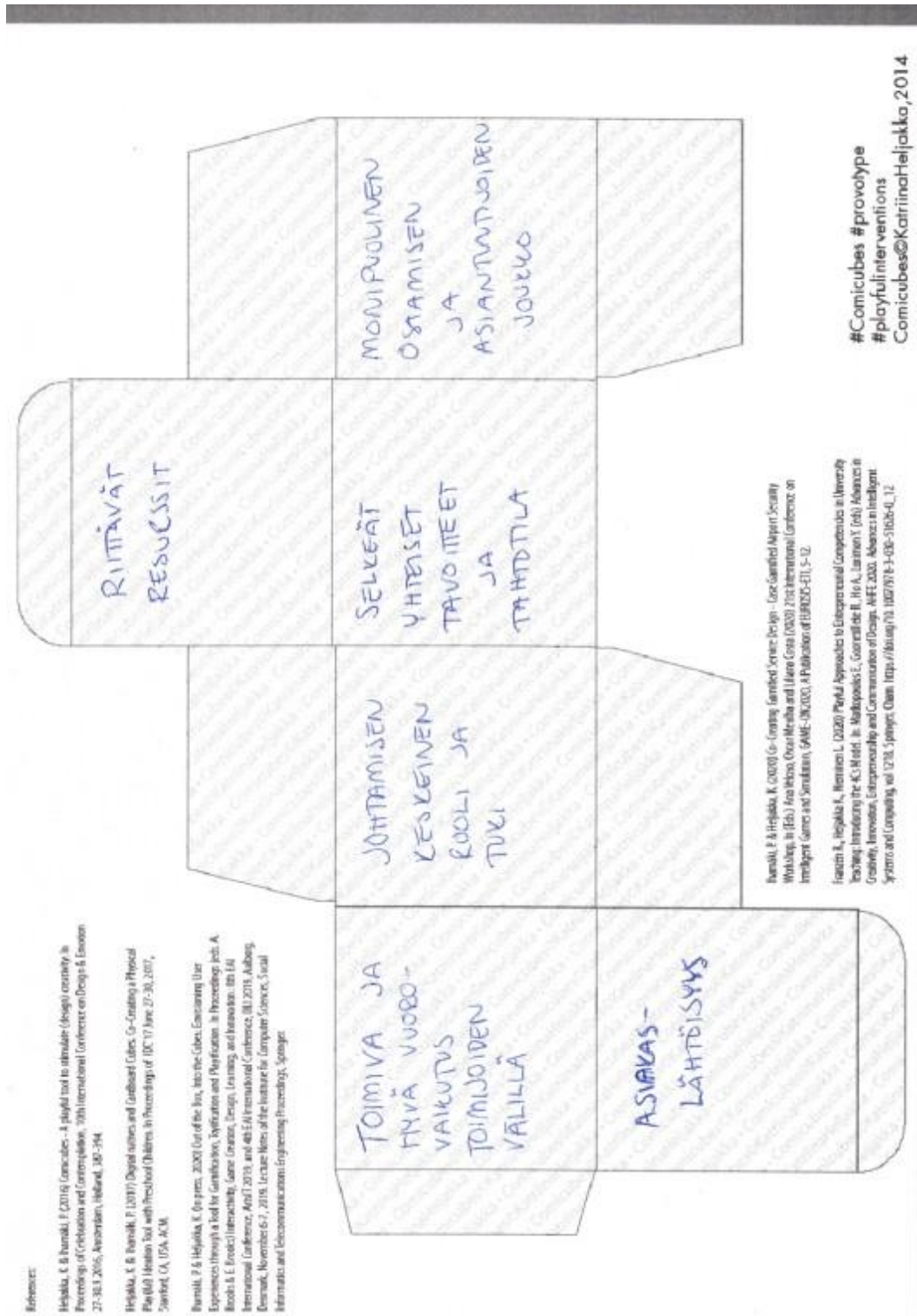
”- tommonenhan terävöittää, että on se yksi sana ja mitä siitä sanasta tulee mieleen... tottakai siinä on riskinsä, että kuinka kukakin tulkitsee sanat, mitä merkityksiä, sisältöjä..”

”ei oo merkitystä, onko pieni vai iso paikkakunta, koska ne on niitä minkä takia se pyörii ja mitä siinä tarvitaan, että se (monialainen yhteistyö) pyörii.”

Verratessani Comicubes-vastauksissa esiin nostettuja sanoja kerättyyn tekstiaineistoon, käy melko nopeasti ilmi, että samat teemat ja sanat toistavat itseään molemmissa aineistoissa. Comicubes-sanat mukailevat myös teoriaa ja aiemmissa tutkimuksissa esiin nostettuja käsitteitä monialaisuudesta (Kontio 2010; Aaltonen 2011; Mönkkönen 2019a; Raitakari ym. 2019; THL 2021.) Tekstiaineistojen ja Comicubes-vastausten pohjalta tulin siihen tulokseen, että toimivin monialaista yhteistyötä kuvaava Comicubes-kuutio sisältäisi seuraavat kuusi asiakokonaisuutta: 1) *toimiva ja hyvä vuorovaikutus toimijoiden välillä*, 2) *johtamisen keskeinen rooli ja tuki*, 3) *selkeät yhteiset tavoitteet ja tahtotila*, 4) *monipuolinen osaamisen ja asiantuntijoiden joukko*, 5) *asiakslähtöisyys ja* 6) *riittävät resurssit*.

Ensimmäisenä toimivaan ja hyvään vuorovaikutukseen sisällytin vastaajien määritelmät hyvästä tavasta olla vuorovaikutuksessa. Siihen kuuluu esimerkiksi luottamus, kunnioitus, arvostava kohtaaminen, yhteinen aika keskustelulle, kyky kuunnella ja hyvät tiimitaidot. (Isoherranen 2008; Rekola 2008b, 16–17.) Toiseksi elementiksi nimesin johtamisen keskeisen roolin ja tuen osana monialaista yhteistyötä. Kuten aiemmissa tuloslukuissa toin esille, ei johtamisen keskeistä roolia voi kylliksi korostaa osana hyvää monialaista yhteistyötä. (Goldman ym. 2010; Howard ym. 2011; Kates ym. 2011; ref Ambrose-Miller & Ashcroft 2016, 102; Raitakari ym. 2019.) Kolmantena kokonaisuutena ovat selkeät yhteiset tavoitteet ja tahtotila. Kun toiminnalla on selkeä suunta ja toimijoiden kesken on tehty selkeä työnjako ja asioista puhutaan yhteisellä kielellä, ollaan jo askeleen lähempänä yhteistä tavoitetta ja asiakkaan kokonaisvaltaista auttamista. (Axelsson & Axelsson 2006, 81.) Neljäntenä Comicubes-kuutioon valikoitui monipuolinen osaamisen ja asiantuntijoiden joukko. Kuten teoriaosuudessakin kävi ilmi, monialaiseen yhteistyöhön tarvitaan monipuolinen eri ammattialojen asiantuntijoiden joukko ja monipuolinen erikoisalojen osaaminen. (Isoherranen 2008.) Viidentenä kuutiossa on asiakslähtöisyys. Vaikka on kyse monialaisesta yhteistyöstä työntekijöiden kesken, on asiakas silti aina otettava huomioon, koska asiakas on kuitenkin kaiken monialaisen yhteistyön toiminnan perusta joko suoraan tai välillisesti. Kun toimitaan yhteisen asiakkaan ympärillä, autetaan asiakasta suoraan. Vastaavasti kehittämistyön tarkoitus on, että palvelu toimisi paremmin ja näin auttaisi asiakasta välillisesti. (Raukko 2014, 85; Perhekeskustoimintamalli 2017; THL 2020.) Viimeisenä kokonaisuutena eli kuudentena valitsin riittävät resurssit. Tällä tarkoitetaan ylipäättään työn resurssointia ja koordinointia oikein. Riittävästi työntekijöitä, riittävästi aikaa tehdä työ hyvin, riittävästi niitä elementtejä, mitkä mahdollistavat hyvän ja laadukkaan asiakastyön ja sen että työntekijä jaksaa ja pystyy tekemään työstä hyvin. (Mönkkönen ym.

2019; Raitakari ym. 2019.) Ohessa lopullinen Comicubes-kuutio vielä kuvamuodossa. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Comicubes-kuutio tutkimusaineiston pohjalta.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni tarkoitus oli tutkia millaisia merkityksiä perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden työntekijät antavat monialaiselle yhteistyölle pienellä paikkakunnalla ja miten monialaista yhteistyötä voisi kehittää. Tutkimukseni on ajankohtainen meneillään olevan SOTE-uudistuksen vuoksi. Myös saamani palautteen perusteella tutkimukseni aihe on ajankohtainen ja tarpeellinen. SOTEn ja hyvinvointialueiden kehittämistyö on parhaillaan aktiivisesti käynnissä koskien sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten toimintaa ja tästä syystä monialaista yhteistyötä tarkastellaan paraikaa monesta eri näkökulmasta. (Perhekeskustoimintamalli 2017; THL 2020; THL 2021c.) Omien huomioideni mukaan kehittämistyön eteneminen on tällä hetkellä haasteellista muun muassa sen valtavan kokonaisuuden vuoksi. Kokonaisuudesta hämärtyvät pienet yksityiskohdat ja erityisesti pienet paikkakunnat jäävät vähemmälle huomiolle. Mitä kauempana ruohonjuuritason työntekijä kehittämisestä tehdään, sitä kauempana se on myös konkretiasta ja arjen tärkeistä yksityiskohdista, kuten vuorovaikutuksesta. On tärkeää tehdä isot rakenteelliset linjaukset, koska ne mahdollistavat lopulta konkreettiset toimet arjessa. Konkretia ja vuorovaikutus ovat kuitenkin niitä asioita, mihin työntekijä eniten kiinnittää huomiotaan. Olen huomannut, ettei kehittämistyötä johtavilla toimijoilla ole välttämättä riittävän tuoretta tietoa siitä, mitä kentällä oikeasti tapahtuu ja tarvitaan. Kevään 2022 keskustelut mediassa sosiaali- ja terveysalan työoloista, palkkauksesta ja työehdoista sekä lakkotoimet ovat osoittaneet tämän tilanteen todeksi.

Oma oletukseni pienen paikkakunnan monialaisesta yhteistyöstä ja maalaisosiaalityöstä oli, että se eroaa isoissa kaupungeissa tehtävästä yhteistyöstä ja sosiaalityöstä joiltain osin melko voimakkaasti. Ongelmat ovat varmastikin hyvin saman tyyliä, ehkä eri mittakaavassa. Rakenteellisesti haasteet ovat oletukseni mukaan näkyvämpiä. Kun lähdetään ajatuksesta, että pienellä paikkakunnalla asuu keskimäärin 6000 asukasta, se tarkoittaa sitä, että palvelut on mitoitettu tälle asukasmäärälle. (Kuntaliitto 2021.) Tällöin palvelut ovat lähtökohtaisesti pienemmässä mittakaavassa kuin suurkaupungissa. Tästä seuraa se, että resurssit ovat pienempiä eikä esimerkiksi asiakasvolyymi ole samanlaista kuin suurkaupungissa. Pienellä paikkakunnalla jokaiselle palvelulle ei välttämättä ole omaa työntekijäänsä ja tällöin myös toimenkuvat ovat laajempia. Ihmiset joustavat enemmän, että saadaan palvelurakenteiden aukot täytettyä. (Lohmann & Lohmann 2005, 6; Pugh & Cheers

2010; Hämeenaho 2012.) Riippuen pienen paikkakunnan maantieteellisestä sijainnista, vaikuttaa se myös paikkakunnan vetovoimaan, rekrytointiin ja siihen, miten asiakas saa palveluita. Usein isojen maakuntien reunamilta täytyy lähteä isompaan kaupunkiin hakemaan niitä palveluita, mitä läheltä ei ole saatavilla. Tällaisia ovat esimerkiksi erikoissairaanhoidonpalvelut. Myöskään taloudellista näkökulmaa ei sovi unohtaa. Pienellä paikkakunnalla on luonnollisesti pienempi kuntatalous niin tuloineen kuin menoineen verrattuna isoon kaupunkiin.

Monialaisen yhteistyön merkitys on todella isossa roolissa osana nykypäivän asiakastyötä eikä sen merkitystä voida kylliksi korostaa. Laadukasta monialaista yhteistyötä kuitenkin haastaa organisaatioiden ja yritysten tarve erikoistua, eriyttää ja erottua joukosta. (Mönkkönen ym. 2019a.) Toisaalta, mitä enemmän työntekijät, työyhteisöt, organisaatiot ja eri alojen ammattilaiset saadaan tekemään yhteistyötä ja työtä yhdessä, sen paremmin myös asiakas tulee autetuksi. Lähtökohtana tälle näen tutkimukseni perusteella kaksi asiaa. Ensinnäkin työntekijän täytyy olla todella vahvasti tietoinen omasta perustehtävästään ja osaamisestaan. Toiseksi työntekijän täytyy olla perehtynyt siihen, mitä hänen ympärillään tapahtuu niin organisaatiotasolla kuin kollegiaalisella tasolla. Asiantuntijakohtainen työskentely yksilön ympärillä ei yksin riitä takaamaan laadukasta ja kokonaisvaltaista palvelua asiakkaan auttamiseksi, vaan tarvitaan kokonaisvaltaista yksilön huomioimista. Tähän tehtävään tarvitaan monialainen tiimi, joka tukee yksilöä ja tämän arkea eri systeemeissä ja yhteisöissä, kukin omasta professiostaan ja erikoisosaamisestaan käsin.

Tutkimukseni osoitti ennakko-oletukseni osittain vääräksi. Perhekeskustoimintamallin mukaisten lapsiperhepalveluiden laatu tai toimivuus ei ole kiinni pelkästään paikkakunnan koosta, mutta paikkakunnan koolla on iso merkitys jo pelkästään palveluiden suunnitteluun ja järjestämiseen. Pienillä paikkakunnilla toimivat perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalvelut ovat kuitenkin eriarvoisessa asemassa suhteessa isojen paikkakuntien palveluihin. Tutkimukseni osoitti myös, että osa työntekijöiden esille nostamista epäkohdista on niin kutsuttuja ”ikuisuuskyseksiä”, jotka nousevat keskusteluun lähes aina keskusteltaessa toimivasta työyhteisöstä tai yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa. Tällaisia ”ikuisuuskyseksiä” olivat muun muassa riittävä viestintä ja aika.

Tutkimukseni osoitti, että perhekeskustoimintamalli miellettiin varsin laajaksi kokonaisuudeksi, mutta sen osalta pidettiin kuitenkin tärkeänä, että toimijat olisivat saman

katon alla. Tämä helpottaisi yhteistyötä työntekijöiden mukaan merkittävästi. Monialainen yhteistyö ymmärrettiin juuri niin kuin se monissa teorialähteissäkin oli kuvattu eli se on useat hallintokunnat ja tieteenalat yhdistävää toimintaa ja yhdessä tekemistä. Tutkimukseni osoitti, että pienellä paikkakunnalla monialainen yhteistyö on monimutkainen kokonaisuus, koska asiat, jotka tekevät siitä toimivaa ovat samanaikaisesti myös asioita, jotka haavoittavat ja haastavat toimintaa. Tällaisia asioita olivat muun muassa pieni työyhteisö, henkilöityminen, tapa olla vuorovaikutuksessa, resurssit ja laaja työnkuva. Pienten paikkakuntien toiminnassa on paljon hyvää juurikin niiden pienen toimijajoukon ja tiiviin yhteistyön ansiosta, mikä uhkaa hävitä isoissa kokonaisuuksissa. Vaikka tutkimukseni tarkoitus oli pohtia pienen paikkakunnan kehittämismahdollisuuksia osana perhekeskustoimintamallin lapsiperhepalveluiden monialaista yhteistyötä, on tärkeää huomioida, että pienillä paikkakunnilla on paljon sellaisia hyviä toimintamalleja ja käytänteitä, joita olisi tarpeen siirtää isojen kaupunkien ja kasvukeskusten toimintaan.

Rajatyö terminä oli työntekijöille vieras ja osoittautui haasteelliseksi osana monialaista yhteistyötä, koska se mahdollistaa ja rajaa asioita samaan aikaan, kuten teoriaosuudessaakin Raitakari ym. (2019) totesivat. Rajatyö eli yhdyspinnoilla työskentely on haastavaa ja vaatii selkeitä raameja, mutta samaan aikaan kykyä ja tahtoa joustaa. Jos toiminnasta tulee liian jäykkää, aiheuttaa se haasteita monialaiselle yhteistyölle. Pienellä paikkakunnalla työnkuva on laajempi ja rajapinnalla tapahtuu enemmän joustoa suuntaan ja toiseen. Tästä syystä pienten paikkakuntien monialainen yhteistyö on monesti jouhevampaa kuin isoissa kaupungeissa. Työntekijät hakevat yleensä selkeitä rajoja oman ja yhteistyötahon toiminnan välille ja samaan aikaan eri organisaatioiden toiminnan yhdistäminen saumattomasti vaatii näiden rajojen poistamista. Asioita, mitä työntekijät halusivat kehittää monialaisessa yhteistyössä ja rajapinnoilla, olivat johtaminen, työntekijän roolin selkiyttäminen ja asiakkaiden rooli osana palveluita. Rajatyön näkökulmasta johtamisen kehittäminen on haasteellista, koska Suomessa johtaminen on jo pitkään ollut organisaatio tai sektorikohtaista. Tällaisesta johtamismallista siirtyminen monialaista yhteistyötä tukevaan johtamiseen on parhaillaan käynnissä SOTE-uudistuksen myötä, mutta sen toimivuudesta ei voida olla vielä varmoja.

Pohdin tutkimustuloksia läpi käydessäni sitä, että pienen paikkakunnan työntekijöiden nostamat myönteiset merkitykset monialaisesta yhteistyöstä olivat paljon vuorovaikutukseen ja työntekijöiden keskinäiseen toimintaan sekä henkilöihin keskittyviä.

Kun taas otettiin tarkasteluun monialaisen yhteistyön haasteet, nousi johdon roolin merkitys varsin nopeasti esille. Erityisesti johdon tuen puute ja selkeä henkilöstö- ja substanssijohtaminen puhuttivat. Johtaminen on varmasti aihe, mikä puhututtaa työyhteisöjä riippumatta siitä, miten pienestä tai suuresta työyhteisöstä tai kaupungista on kyse. Ajattelen kuitenkin, että pienellä paikkakunnalla johdon puute korostuu erityisesti siitä syystä, että pienen resurssin ja henkilöstön määrän vuoksi heikko johtaminen näkyy nopeammin koko työyhteisössä sekä työyhteisön ulkopuolelle heijastuvassa toiminnassa.

Mitä tulee perhekeskustoimintamalliin, se toimii pienellä paikkakunnalla isoa paikkakuntaa paremmin niin kauan kuin toimijat ovat saman katon alla, lähellä toisiaan tai paljon tekemisissä. Mitä isompi työryhmä monialaisessa työskentelyssä on mukana, sitä haastavammaksi laadukkaan ja hyvän monialaisen yhteistyön toteuttaminen menee. Tästä syystä on tärkeää tarkastella SOTE-uudistusta ja hyvinvointialueita hyvin kriittisesti. Kenen etu lopulta on, että toiminta-alueet ovat isoja ja hankalasti hallittavia. Miten pidetään huoli, että johtaminen on tarpeeksi lähellä ruohonjuuritason työtä ja viestintä eri toimijoiden välillä toimii jouhevasti? Miten pidetään huoli, etteivät pienet paikkakunnat huku muutoksen keskellä isojen toimintamallien keskelle? Kehittämistyötä täytyy pystyä tekemään pienet yksityiskohdat huomioiden ja samaan aikaan hahmottaen laajoja kokonaisuuksia. Palveluita ja niiden resursseja täytyy lisätä niin, että aikaa varsinaiselle työlle jää enemmän. Mitä enemmän palveluita tehostetaan ja työtahtia kiristetään, sitä haavoittuvampaa monialainen yhteistyö on.

Comicubes- sanoissa toistuivat samat teemat tekstiaineistossa ja lopulta Comicubes-kuutioon hyvää monialaista yhteistyötä kuvaamaan valikoitui kuusi asiakokonaisuutta: 1) *toimiva ja hyvä vuorovaikutus toimijoiden välillä*, 2) *johtamisen keskeinen rooli ja tuki*, 3) *selkeät yhteiset tavoitteet ja tahtotila*, 4) *monipuolinen osaamisen ja asiantuntijoiden joukko*, 5) *asiakslähtöisyys* ja 6) *riittävät resurssit*. Näiden sanojen ja tämän yksittäisen kuutioon on tarkoitus tarjota työkalu monialaisen yhteistyön kehittämiseen kompaktissa ja visuaalisessa muodossa.

Kehitettäessä sosiaali- ja terveystaloudellisia palveluita on tärkeää muistaa kehittää niitä myös pienet paikkakunnat huomioiden. Pienillä paikkakunnilla on paljon vahvuuksia ja hyvää osaamista sekä toimintatapoja, joista moni iso kaupunki voisi ottaa oppia. Samalla pienet paikkakunnat ovat erityisen haavoittuvassa asemassa juuri niiden koon ja resurssien vuoksi. Keskeiseksi

teemaksi kuitenkin nousee kaupungin koosta huolimatta se, miten yhteistyötä tehdään ja miten paljon sille varataan aikaa. Kun puhutaan monialaisesta yhteistyöstä, täytyy muistaa, ettei se synny itsestään. Se tarvitsee vahvaa johtamista, säännönmukaisuutta, aikaa ja yhteistä tahtotilaa tehdä asiat toisin, paremmin. Pro graduni näkökulma on työntekijälähtöinen, mutta silti tärkeää on nostaa esille myös asiakkaan rooli monialaisuuden osana, sitä ei täysin voi kontekstista erottaa. Kuitenkin kun puhutaan monialaisesta yhteistyötä työntekijän silmin, korostuu erityisesti työntekijöiden välinen vuorovaikutus ja viestintä. Palvelurakenne ei toimi, jos emme tunne toistemme työtä tai käytä aikaa yhteiseen vuoropuheluun.

Aiemmat tutkimukset ja teorian tieto tukivat sitä, mitä tutkimukseni nosti esille. Varsinaisesti esille ei noussut mitään uutta tietoa jo olemassa olevaan peilattuna vaan tutkimukseni vahvisti niitä tosiasioita, mitä jo monialaisesta yhteistyöstä tiedetään. Toimiakseen se vaatii aikaa, koordinoitua sekä aktiivista ja avointa vuoropuhelua toimijoiden välillä sekä ymmärrystä niin omaa kuin toisten asiantuntijuutta kohtaan. Tutkimukseni nostaa esille sitä tosiasiaa, ettei riittävän tiiviin yhteistyön merkitystä voi koskaan korostaa liikaa eikä hyvää ja toimivaa palvelukokonaisuutta voi lopulta mitata määrällisesti tilastoinnilla, asiakasmäärillä tai rahalla vaan kyse on laadusta. Sosiaali- ja terveystaloudelliset palvelut ovat palveluita, jotka eivät tuota rahaa, mutta säästävät sitä pitkällä aikavälillä hyvin toteutettuina. Mielestäni yhteiskuntamme rakenteet ovat kuitenkin tällä hetkellä jumiutuneet liiaksi helppoon, nopeaan ja halpaan ongelmanratkaisuun ja se näkyy. Ongelmat sinänsä eivät ole uusia, niistä on puhuttu jo yli kymmenen vuoden ajan. (Raitakari ym. 2019.) Haasteeksi ehkä enemmänkin muodostuu se, ettei niiden kanssa tehdä riittävän pitkäjänteisesti ja yhdensuuntaisesti töitä. Eri toimijat nostavat erilaisia asiakokonaisuuksia esille ja pitävät niitä tärkeimpinä unohtaen samalla ihmisen olevan todella kokonaisvaltainen kokonaisuus, joka tarvitsee kaikkia näitä pieniä asiakokonaisuuksia voidakseen hyvin. Kiistanalainen keskustelu uudistuksen keskellä osoittaa myös sen, miksi monialainen yhteistyö ei toimi. Keskitytään pitämään kapeasta ja lyhytjänteisestä näkemyksestä niin tiukasti kiinni, että unohdetaan kokonaiskuvan ja yhteistyön merkitys. Mikään yksittäinen palvelu ei ole niin hyvä ja tarpeellinen, että se yksin riittäisi kattamaan kenenkään asiakkaan tai perheen tarpeita, kun puhutaan kokonaisvaltaisesta auttamisesta.

Koska tapaustutkimus on jo itsessään haastava tapa tehdä tutkimusta sen laavan määritelmän vuoksi, on tärkeää ottaa huomioon kontekstuaaliset yksityiskohdat

tapaustudkimusta tehtäessä. Tapaukseen vaikuttavat ajalliset, paikalliset, historialliset, poliittiset, taloudelliset, kulttuuriset, sosiaaliset sekä henkilökohtaiset yksityiskohdat. Tehdyt valinnat täytyy osata perustella. (Vilka ym. 2018,198.) Huomionarvoista on se, että tutkimukseni käsitteli yksittäisen pienen paikkakunnan kokemuksia monialaisesta yhteistyöstä. Ajattelen tutkimukseni tulosten olevan hyödynnettävää tietoa minkä tahansa kunnan tai kaupungin kehittämistyössä. Tutkimuseettisesti tarkasteltuna tämän tutkimuksen vahvuuksiin lukeutuu se, ettei vastaavaa tutkimusta aiemmin ole tehty. Yhteistyöstä on lukuisia tutkimuksia, mutta pienen paikkakunnan näkökulmasta asiaa ei ole aiemmin tarkasteltu. Tutkimuksella on mahdollisuus tuottaa uusia näkökulmia ja hyödyllistä tietoa käytettäväksi kehittämistyössä ja yhteistyön tehostamisessa. Tutkimus tuo myös näkyväksi pienen paikkakunnan asemaa kehittämishankkeissa ja maakuntarakenteissa ja tätä kautta toivottavasti myös avartaa kehittämistyöhön liittyviä näkökulmia. Laadullisessa tutkimuksessa katsotaan, etteivät yleistyksiset ole mahdollisia sosiaalisesta monimuotoisuudesta johtuen (Eskola & Suoranta 1998; Tuomi & Sarajärvi 2018). Näin ollen tutkimukseni ei suoraa ole yleistettävissä tällaisenaan vaan sitä on mahdollista testata muihin tapauksiin. Lisäksi on otettava huomioon, että kyse on minun tutkijana tekemistä tulkinnoista ja aineistolähtöisestä analysoinnista, minkä kautta olen muodostanut esiin nousseet käsitteet tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden omista käsityksistä. Olen kuitenkin pyrkinyt kuvaamaan tutkimuksen etenemisen sekä tekemäni valinnat tarkkaan ja avoimesti, lisäten näin tutkimuksen luotettavuutta.

Tätä tutkimusta aloittaessani oli valmisteilla tutkimus, jossa käsiteltiin monialaisen yhteistyön kokemusta asiakasnäkökulmasta. Ajattelen, että jatkoa ajatellen olisi hedelmällistä yhdistää nämä kaksi näkökulmaa, työntekijöiden ja asiakkaiden kokemus monialaisesta yhteistyöstä ja sitä kautta tutkia sitä, mikä oikeastaan toimii ja mitä olisi tarpeen kehittää. Kiinnostavaa olisi myös seurata pienen paikkakunnan työntekijöiden kokemuksia, kun SOTE-uudistuksen palvelut ovat toimineet muutaman vuoden. Mitä pienille paikkakunnille silloin kuuluu? Moniammatillisuutta ja monialaista yhteistyötä on käsitelty paljon ja elementtejä niiden toimivuutta ajatellen on listattu useammassakin teoksessa. Mielestäni ongelmaksi muodostuu kuitenkin se, ettei näitä elementtejä osata viedä toimivasti käytäntöön. Tarvittaisiin merkittäviä rakenteellisia muutoksia, joiden avulla voitaisiin lähteä viemään käytännön toimia ruohonjuuritasolle. Tällaiset muutokset ovat kuitenkin suuren kokonsa vuoksi hankalia toteuttaa eikä niitä viedä eteenpäin yhden ihmisen tai tiimin voimin. Lisäksi ne ovat valtava kustannuskysymys. Syntyy eräänlainen oravanpyörä, missä

muutokselle ja kehittämiselle on tarve, mutta kuka johtaa, organisoii ja valvoo sen toteutumista. Mitä isommasta muutoksesta on kyse, sitä vaikeampaa on valvoa pieniä yksityiskohtia. Kun taas monialainen yhteistyö toimii sitä paremmin, mitä tiiviimpää se on. Minulle herääkin kysymys, onko näitä asioita lopulta edes mahdollista yhteensovittaa saumattomasti. Tutkimukseni perusteella olen tullut siihen tulokseen, ettei iso valtakunnallinen tai maakunnallinen uudistus välttämättä tue pienen kaupungin toimintaa parhaalla mahdollisella tavalla. Muuttuvassa yhteiskunnassa tarvitaan yhä monipuolisempia, kehittyneempiä ja luovempia tapoja tehdä yhteistyötä sekä pitkäjänteisyyttä pitäytyä niissä.

LÄHTEET

- Aaltonen, Kimmo (2011) Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö. Helsinki: Tietosanoma.
- Abbott, Andrew (1995) Boundaries of Social Work or Social Work of Boundaries? The Social Service Review Lecture. *The Social service review* 69(4), 545–562.
- Alasuutari, Pertti (2014) Laadullinen tutkimus 2.0. Viides painos. Tampere: Vastapaino.
- Ambrose-Miller, Wayne & Ashcroft, Rachelle (2016) Challenges Faced by Social Workers as Members of Interprofessional Collaborative Health Care Teams. *Health & social work* 41(2), 101–109.
- Argylea, Michael (1991) Cooperation: the basis of sociability. London: Routledge.
- Arnkil, Tom Erik (2020) Kunnioittava ja toivoa herättävä kohtaaminen – Ennakointidialogin vetäjän käsikirja. THL Opas 46. Joensuu: PunaMusta.
- Axelsson, Runo & Axelsson, Susanna Bihari (2006) Integration and Collaboration in Public Health—a Conceptual Framework. *The International journal of health planning and management* 21(1), 75–88.
- Blomgren, Sanna & Karjalainen, Jouko & Karjalainen, Pekka & Kivipelto, Minna & Heljakka, Katriina (2014). ComiCubes. <https://ucpori.fi/files/comicubes.pdf> Viitattu 9.10.2021.
- Bronstein, Laura (2003) A Model for Interdisciplinary Collaboration. *Social Work* 48 (3), 297–306.
- Edwards, Anne (2010) Being an Expert Professional Practitioner: The Relational Turn in Expertise. Dordrecht: Springer.
- Eisenhardt, Kathleen (1989) Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review* 14 (4) 532–550.
- Eriksson, Päivi & Koistinen, Katri (2005) Monenlainen tapaustutkimus. *Julkaisuja 2005:4*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino
- Eskola, Jari & Lätti, Johanna & Vastamäki, Jaana (2018) Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Raine, Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Gieryn, Thomas (1983) Boundary Work and the Demarcation of Science from Non-science: Strains and Interests in Professional Ideologies of Scientists. *American Sociological Review* 48, 781-795.
- Ginsberg, Leon (2004) Social Work in Rural Communities. 4th ed. Alexandria: Council on Social Work Education.

- Gutheil, Thomas & Gabbard, Glen (1993) The concept of boundaries in clinical practice: Theoretical and risk-management dimensions. *The American Journal of Psychiatry*, 150(2), 188–196.
- Hakala, Juha (2018) Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa Raine, Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hari, Riitta & Järvinen, Jaakko & Lehtonen Johannes & Lonka, Kirsti & Peräkylä, Anssi & Pyysiäinen, Ilkka & Salenius, Stephan & Sams, Mikko & Ylikoski, Petri (2015) Ihmisen mieli. Helsinki: Gaudeamus.
- Heljakka, Katriina & Ihamäki, Pirita (2016) Comicubes - A playful tool to stimulate (design) creativity. In *Proceedings of Celebration and Contemplation, 10th International Conference on Design & Emotion 27-30.9.2016, Amsterdam, Holland*, 387-394.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2014) Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hämeenaho, Pilvi (2012) Palveluiden saatavuus harvaan asutulla maaseudulla. Esimerkkinä lasten päivähoitopalvelut. *Janus* 20 (1), 32–46.
- INSOTE – integroitu työote uusiutuvassa Sote-keskuksessa – kohti dialogisuutta, osallisuutta ja tilallisuutta (2021). Hankkeen avausseminaari 22.4.2021. TEAMS.
- Isoherranen, Kaarina (2008) Yhteistyön uusi haaste – moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija (2008) Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Juhila, Kirsi & Hall, Christopher (2017) Analysing the management of responsibilities at the margins of welfare practices. Teoksessa Juhila, Kirsi & Raitakari, Suvi & Hall, Christopher *Responsibilities at the Margins of Welfare Practices*, London: Routledge, 57-79.
- Kekoni, Taru & Mönkkönen, Kaarina & Hujala, Anneli & Laulainen, Sanna & Hirvonen, Jukka (2019) Moniammatillisuus käsitteenä ja käytänteinä. Teoksessa Kaarina Mönkkönen, Taru Kekoni & Aini Pehkonen (toim.) *Moniammatillinen yhteistyö – vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla*. Helsinki: Gaudeamus.
- Koivikko, Matti & Sipari, Salla (2020) Lasten ja nuorten kuntoutuksen yhdyspinnat. *Kuntoutus* 43 (2), 38–44.
- Kontio, Mari (2013) Jaetun ymmärryksen rakentuminen moniammatillisten oppilashuoltoryhmien kokouksissa. Väitöskirja. Oulun yliopiston tutkijakoulu; Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta. *Acta Univ. Oul. E* 138, 2013. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526202747.pdf> Viitattu 9.10.2021.
- Kuntaliitto (2021) Suomen kaupungit ja kunnat. Kaupunkien ja kuntien lukumäärät ja väestötiedot. Julkaistu 6.5.2021. <https://www.kuntaliitto.fi/tietotuotteet-ja-palvelut/kaupunkien-ja-kuntien-lukumaarat-ja-vaestotiedot> Viitattu 2.10.2021.
- Kuula, Arja (2011) Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

- L Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417> Viitattu 21.10.2021.
- L Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287> Viitattu 21.10.2021.
- L Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Finlex. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
 Viitattu 26.9.2021.
- L Terveysthuoltolaki 30.12.2010/1326. Finlex.
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326> Viitattu 21.10.2021.
- L Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
 Viitattu 21.10.2021.
- Laine, Timo (2018) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Rainer Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5.uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45.
- Lammintakanen, Johanna & Rissanen, Sari & Peronmaa-Hanska, Erja & Joensuu, Maarit & Ruottu, Tiina (2016) Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Monialaisen ja ammattiryhmäkohtaisen toiminnan käytännöt ja rakenteet. Sosiaali ja terveystieteiden tutkimuskeskus. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79134/STMraportti_johtaminen%20ja%20kehittäminen%20sosiaali%20ja%20terveydenhuollossa23123016.pdf
 Viitattu 9.10.2021.
- Lawrence, Paul & Lorsch, Jay (1967) Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration. Artikkelissa Axelsson, Runo & Axelsson, Susanna Bihari (2006) Integration and Collaboration in Public Health—a Conceptual Framework. The International journal of health planning and management 21(1), 75–88.
- Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE) (2021) Verkkosivusto. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/lapsi-ja-perhepalveluiden-muutosohjelma-lape-> Viitattu 28.2.2021.
- Leinonen, Leena (2021) Sosiaali- ja terapiatyön uudelleen organisoituvuuden suhde – rajapinnoilta kohti potentiaalisia yhdyspintoja. Janus 29 (3), 292–296.
- Lohmann, Nancy & Roger A. Lohmann (2005) Rural Social Work Practice. New York: Columbia University Press.
- Metteri, Anna & Valokivi, Heli & Ylinen, Satu (2014) Terveystieteet ja sosiaalityö. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Huberman, Michale, & Miles, Matthew (1994) Data management and analysis methods. Teoksessa Norman Denzin & Yvonna Lincoln (Eds.) Handbook of qualitative research. Sage Publications, Inc. 428–444.
- Mylläri, Tarja (2014) Sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen tulevaisuuden haasteet. Teoksessa Vuokko Niiranen, Minna Joensuu, Johanna Lammintakanen & Mervi Kerkkänen (toim.) Johtajana muutoksessa. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

- Mönkkönen, Kaarina & Leinonen, Leena & Arajärvi, Miina & Hovatta, Anna-Elina & Tusa, Niina & Salokangas, Katri (2019a) Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua. Teoksessa Kaarina Mönkkönen, Taru Kekoni & Aini Pehkonen (toim.) Moniammatillinen yhteistyö – vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Mönkkönen, Kaarina & Kekoni, Taru & Pehkonen, Aini (toim.) (2019) Moniammatillinen yhteistyö – vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Niiranen, Vuokko & Joensuu, Minna & Lammintakanen, Johanna & Kerkkänen, Mervi (toim.) (2014) Johtajana muutoksessa. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Perhekeskustoimintamalli. LAPE Pirkanmaa: Pirkanmaan perheiden palveluiden uudistaminen – raikkaita innovaatiota (2017)
<https://lapepirkanmaa.fi/perhekeskustoimintamalli/>. Viitattu 28.2.2021.
- Pugh, Richard & Cheers, Brian (2010) Rural Social Work – International perspectives.
https://web-a-ebsohost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMzE4MTk2X19BTg2?s_id=9dc4de38-4e18-42c1-98ef-39a16b127b30@sessionmgr4006&vid=0&format=EB&lpid=lp_99&rid=0 Viitattu 26.9.2021.
- Pärnä, Kaarina (2012) Kehitettävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Väitöskirja.
<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/77506/AnnalesC341Parna.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 9.10.2021.
- Pösö, Tarja (2019) Tutkimusetiikka sosiaalityön tutkimuksessa. Luento.
<https://tuni.cloud.panopto.eu/Panopto/Pages/Viewer.aspx?id=28c0ec85-2382-4418-b1c5-acb60062ea2c>. Viitattu 28.2.2021.
- Raitakari, Suvi & Räsänen, Jenni-Mari & Koistinen, Tuula & Juhila, Kirsi (2019) Integroiva työtapa muotoutuvassa perhekeskus-kontekstissa. Kriittisten tekijöiden tarkastelua. Tampere: PunaMusta. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/105437> Viitattu 6.3.2021.
- Ranta, Johanna & Raitakari, Suvi. & Juhila, Kirsi (2017) Vastuuneuvottelut huumeidenkäyttäjien asunnottomuuden toiminnallisissa loukuissa. Yhteiskuntapolitiikka 82 (2), 43–53.
- Raukko, Päivi (2014) Monialainen ja moniammatillinen toimintatapa – case Hämeenlinna. Teoksessa Vuokko Niiranen, Minna Joensuu, Johanna Lammintakanen & Mervi Kerkkänen (toim.) Johtajana muutoksessa. Helsinki: Suomen kuntaliitto, 83–86.
- Rekola, Leena (2008a) Sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottamiseen vaikuttavia kehityssuuntia. Teoksessa Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Rekola, Leena (2008b) Asiantuntijoiden yhteistyön johtaminen. Teoksessa Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Saario, Sirpa & Räsänen, Jenni-Maria & Hall, Christopher (2017) Negotiating boundaries of professional responsibilities in team meetings. Teoksessa Kirsi Juhila, Raitakari,

- Suvi ja Christopher Hall. *Responsibilisation at the Margins of Welfare Services*. London: Routledge, 174–195.
- Saario, Sirpa & Räsänen, Jenni-Maria (2020) *Rajatyö ja vastuut monialaisessa työssä. Luentodiat kuntouttavan sosiaalityön erikoistumiskoulutuksesta*.
- Saikkonen, Paula & Saikku, Peppi (2016) *Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa*. THL Raportti 4/2016.
- Sandström, Sanna & Keiski-Turunen, Annika & Hassila, Lea & Aunola, Eija & Alahuhta, Maija (2018) *Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kuvaamana*. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus, ja kehitystyön julkaisut. <http://www.oamk.fi/epooki/2018/moniammatillinen-yhteistyö-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kuvaamana/> Viitattu 9.10.2021.
- Sarviaho, Anna & Sarviaho, Lauri (2015) *Altavastajaan asemassa - Sosiaalityön haasteet ja mahdollisuudet sosiaali- ja terveydenhuollon välisessä yhteistyössä*. Pro gradu tutkielma. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62210/Sarviaho.Anna%26Lauri.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Viitattu 6.3.2021.
- Sesay, Auli (2013) *Tarkastelussa moniammatillinen yhteistyö ja sen edellytykset*. Jamk. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/03/28/tarkastelussa-moniammatillinen-yhteistyö-ja-sen-edellytykset/> Viitattu 9.10.2021.
- Siik, Eveliina (2019) *Moniammatillista yhteistyötä systeemien rajapinnoilla – Lastensuojelun ja varhaiskasvatuksen moniammatillista yhteistyötä kuvaavat diskurssit*. Pro gradu -tutkielma. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/63265> Viitattu 6.3.2021.
- Slembrouck, Stef & Hall, Christopher (2014) *Boundary work*. Teoksessa: Hall, Christopher & Juhila, Kirsi & Matarese, Maureen & Van Nijnatten, Carolus. *Analysing social work communication: Discourse in practice*. 61-79.
- Sote-uudistus (2020) *Verkkosivusto*. <https://soteuudistus.fi/etusivu>. Viitattu 28.2.2021, 7.12.2021 ja 3.4.2022.
- Sote-uudistus Pirkanmaa. *Lasten, nuorten ja perheiden palvelut*. Verkkosivusto. <https://soteuudistus.pirkanmaa.fi/pirkanmaan-tulevaisuuden-sote-keskus/lasten-nuorten-ja-perheiden-palvelut/>. Viitattu 3.4.2022.
- Stake, Robert (1995) *The art of case study research: perspectives on practice*. California: Sage.
- STM (2021) *Väkivallaton lapsuus 2020–2025– toimeenpano ja viestintä*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163202/STM_2021_17_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 9.10.2021.
- TENK (2012) *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Viitattu 25.9.2021.

- TENK (2019) Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf Viitattu 2.3.2021 ja 25.9.2021.
- THL (2020) Yhdyspinnat hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/yhdyspinnat-hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisessa> Viitattu 9.10.2021.
- THL (2021a) Ennakointidialogit. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/dialogiset-toimintavat/ennakointidialogit> Viitattu 9.10.2021.
- THL (2021b) Väkivallaton lapsuus -toimenpidesuunnitelma. Monialainen yhteistyö ja tiedonkulku. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/vakivallaton-lapsuus-toimenpidesuunnitelma/monialainen-yhteistyö-ja-tiedonkulku> Viitattu 9.10.2021.
- THL (2021c) Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/lapsi-ja-perhepalveluiden-muutosohjelma-lape>-Viitattu 3.4.2022.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Valli, Raine (toim.) (2018) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtioneuvosto (2019) Sanna Marinin hallitusohjelma. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 26.9.2021.
- Vilka, Hanna & Saarela, Maria & Eskola, Jari (2018) Riittääkö yksi? Tapaustutkimus kuvaajana ja selittäjänä. Teoksessa Raine, Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vuolanto, Pia (2013) Boundary-work and the vulnerability of academic status. Acta Universitatis Tamperensis 1867. Tampere: Juvenes Print.
- Weick, Karl (1979) The Social Psychology of Organizing. Artikkelissa Axelsson, Runo & Axelsson, Susanna Bihari (2006) Integration and Collaboration in Public Health—a Conceptual Framework. The International journal of health planning and management 21(1), 75–88.
- Yin, Robert (2002) Case study research, 3. ed. California: Sage.
- Yle Uutiset 12.7.2022. Suomi jakautuu syntyvien ja kuolevien kuntiin: katso, kumpaan ryhmään kotikuntasi kuuluu. <https://yle.fi/uutiset/3-12532751> Viitattu 13.7.2022.

LIITE 1. SUOSTUMUSLOMAKE

Millaisia merkityksiä monialaiselle yhteistyölle annetaan pienellä paikkakunnalla?

Suostumus tutkimukseen osallistumiseksi

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tieteelliseen tutkimukseen osana Pro gradu -tutkielmaa ja olen saanut kirjallista tietoa tutkimuksesta ja mahdollisuuden esittää siitä tutkijalle kysymyksiä.

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä sekä peruuttaa suostumus ja keskeyttää tutkimus väliaikaisesti syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisina.

Annan suostumukseni tutkimukseen.

Paikka ja päivämäärä:

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Puhelinnumero

sähköpostiosoite

LIITE 2. TEEMAHAASTATTELUPOHJA

Kysyttävät taustatiedot (taustatietoja ei nauhoiteta eikä yhdistetä yksittäisiin vastauksiin raportissa):

- Nimi

Teema 1: Perhekeskustoimintamalli

- Mikä on mielestäsi perhekeskustoimintamalli?
- Mitä perhekeskustoimintamallin mukaiset lapsiperhepalvelut mielestäsi ovat?
- Miten perhekeskustoimintamalli mielestäsi toimii pienellä paikkakunnalla?

Teema 2: Monialainen yhteistyö

- Mitä on mielestäsi monialainen yhteistyö?
- Miten yhteistyö sinusta sujuu?
- Miten paikkakunnan koko vaikuttaa mielestäsi monialaiseen yhteistyöhön?
- Mitä sinun mielestäsi pienellä paikkakunnalla pitäisi kehittää, että yhteistyö olisi toimivampaa lapsiperhepalveluissa mainittujen tahojen välillä?
- Miten monialainen yhteistyö pienellä paikkakunnalla eroaa isolla paikkakunnalla tehtävästä yhteistyöstä?
- Miten rajaat oman ja yhteistyötahosi työtehtävät yhteisen asiakkaan kohdalla?

Teema 3: Monialaisen yhteistyön erityispiirteet pienellä paikkakunnalla

- Millaista oli käyttää Comicubes-menetelmää?
- Entä autoiko menetelmä hahmottamaan monialaista yhteistyötä?
- Olisivatko valitut sanat mielestäsi erilaisia, jos kyseessä olisikin iso paikkakunta?
- Miten kuvailisit tulevaisuuden muistelu -kirjoitustehtävää?

Teema 4: Monialaisen yhteistyön haasteet pienellä paikkakunnalla

- Mikä tekee yhteistyöstä haastavaa pienellä paikkakunnalla?
- Mitkä ovat yhteistyön sudenkuopat tai ongelmakohdat?
- Miten kaupungin/kunnan koko vaikuttaa yhteistyön haasteisiin?

Teema 5: Rajatyö eli rajapinnat eri toimijoiden välillä

- Mitä rajatyö käsitteenä sinulle tarkoittaa?
- Miten se näkyy työssäsi?

Haluatko sanoa vielä jotain teemoihin ja aiempaan keskusteluun liittyen?

LIITE 3. Tulevaisuuden muistelu -kirjoitelma

Pysähdy hetkeksi ja anna mielesi virittyä ajattelemaan parasta mahdollista tilannetta, minkä voit kuvitella työntekijänä nykyisessä työssäsi. Kuvittele, että on vuosi 2026. Kirjoita, millaista monialainen yhteistyö lapsiperhepalveluiden välillä parhaimmillaan on vuonna 2026 pienen paikkakunnan näkökulmasta?

Mitä sinä teit, jotta sait aikaan myönteisen kehityksen? Mistä tai keneltä sait tukea? Millaista?

Vuosi on edelleen 2026. Mistä sinä olit huolissasi viisi vuotta sitten monialaiseen yhteistyöhön liittyen? Mikä sai huolesi vähenemään?

Palauta kirjoitelma sähköisenä osoitteeseen [kirsi.laine\(at\)tuni.fi](mailto:kirsi.laine(at)tuni.fi) tai halutessasi paperisena osoitteeseen XXXX ja kirjoita kuoreen isolla GRADUAINEISTO.

Sähköpostin liitteenä on myös ComiCubes-menetelmä. Toivon, että laitat kuutioon kuusi sanaa, jotka kuvaavat sinun mielestäsi parhaiten toimivaa monialaista yhteistyötä ja lähetät sanat sähköisesti tai kuutioon palautuskuoressa yllä mainittuun osoitteeseen.

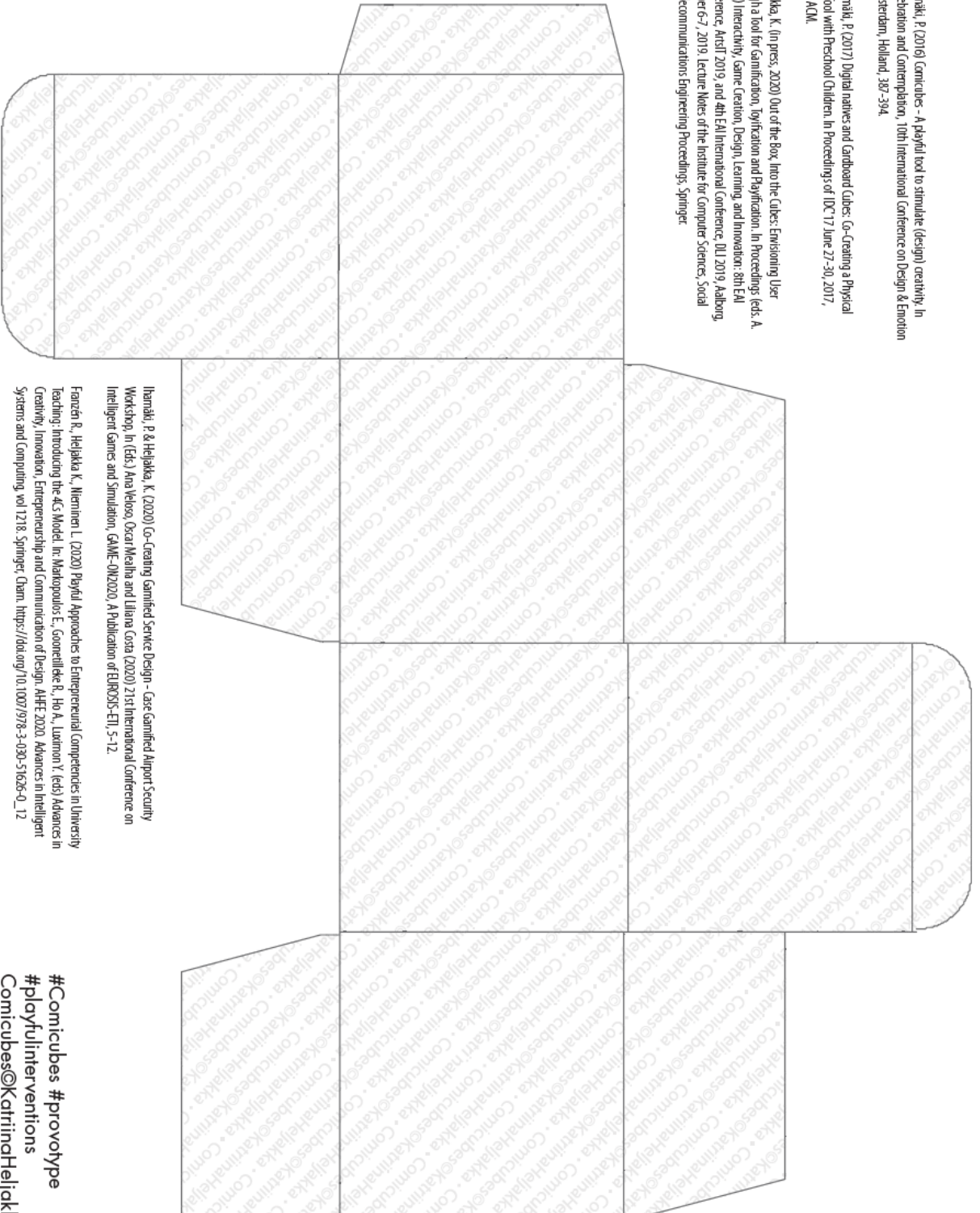
KIITOKSIA AJASTASI!

LIITE 4. ComiCubes-konseptointityökalu

Leikkaa ulkoreunoja pitkin kuvio irti paperista ja taittele siitä kuutio. Kirjoita jokaiseen neliöön (6kpl) sana, joka on mielestäsi oleellinen ja tärkeä osa monialaista yhteistyötä. Palauta sitten tuotoksesi minulle postitse tai sähköisesti.

References:

- Heijakka, K. & Ihmäki, P. (2016) ComiCubes - A playful tool to stimulate (design) creativity. In Proceedings of Celebration and Convergence, 10th International Conference on Design & Emotion 27-30.9.2016, Amsterdam, Holland, 387-394.
- Heijakka, K. & Ihmäki, P. (2017) Digital natives and Gamboard Cubes: Go-Creating a Physical Playful Ideation tool with Preschool Children. In Proceedings of IDC'17 June 27-30, 2017, Sanford, CA, USA, ACM.
- Ihmäki, P. & Heijakka, K. (in press, 2020) Out of the Box, Into the Cubes: Envisioning User Experiences through a tool for Gamification, Toyification and Playification. In Proceedings (eds. A. Brooks & E. Brooks) Interactivity, Game Creation, Design, Learning, and Innovation: 8th EAI International Conference, AISC'19, and 4th EAI International Conference, IJL 2019, Aalborg, Denmark, November 6-7, 2019. Lecture Notes of the Institute for Computer Sciences, Social Informatics and Telecommunications Engineering Proceedings, Springer



Ihmäki, P. & Heijakka, K. (2020) Go-Creating Gamified Service Design - Case Gamified Airport Security Workshop. In (Eds.) Ana Veloso, Oscar Meilha and Liliana Costa (2020) 21st International Conference on Intelligent Games and Simulation, GAME-ONS2020, A Publication of EUROSS-ENI, 5-12.

Franzen R., Heijakka K., Nieminen L. (2020) Playful Approaches to Entrepreneurial Competences in University Teaching: Introducing the 4S Model. In: Markopoulos E., Gounellake R., Ho A., Luontton Y. (eds) Advances in Creativity, Innovation, Entrepreneurship and Communication of Design. AHFE 2020. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 1218. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-51625-0_12

#ComiCubes #provotype
#playfulinterventions
ComiCubes@KatriinaHeijakka,2014