

TEKOS-tarkistuslista monialaisen ryhmän ohjaamisen tukena

22.12.2023

tags: monialaiset ryhmät, ohjaus, tarkistuslista

Marjaana Raukola-Lindblom, yliopisto-opettaja, Turun yliopisto, Sote-akatemia ja Psykologian ja logopedian laitos
marjaana.raukola-lindblom@utu.fi

Jaanel Salminen, yliopistonlehtori, Turun yliopisto, Sote-akatemia ja opettajankoulutuslaitos
jaanel.salminen@utu.fi

Jenni Huhtasalo, erikoistutkija, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Postdoctoral Research Fellow, Tampereen yliopisto
jenni.huhtasalo@samk.fi



KEHITTÄMINEN JA KOKEILUT

(https://yliopistopedagogiikka.files.wordpress.com/2023/12/yp-osastotunnus-kehittaminen-ja-kokeilut_page_013-3.png)

Kehitimme Teknologialla osallisuutta – verkostolla vaikuttavuutta (TEKOS) -hankkeessa monialaisten ryhmien ohjaamisen tueksi teoriatietoon pohjautuvan tarkistuslistan ja kokeilimme sen hyödyntämistä työpajojen toteutuksessa. Tarkistuslistan kehittämisen tarve syntyi osallisuutta lisäävän teknologian kehittämishankkeessa, sillä hankkeessa toteutettujen työpajojen ohjaajilla ja niihin osallistuvilla henkilöillä oli erilaisia ammatti- ja osaamistaustoja. Keräsimme työpajojen toteuttajilta ohjauskokemuksia, joiden pohjalta kehitimme tarkistuslistan sisältöä edelleen. Julkaisimme kehittämämme tarkistuslistan kaikkien monialaisten ryhmien parissa työskentelevien toimijoiden vapaasti hyödynnettäväksi.

Aluksi

Monialaisen ryhmän ohjaajan osaamisen perustana on ymmärrys monialaista yhteistyötä edistävästä tekijöistä (esim. Bronstein, 2003). Käytännössä tämä tarkoittaa monialaisten näkökulmien huomioon ottamista ja kykyä integroida niitä ohjaustilanteisiin. Osallisuutta lisäävän teknologian kehittämishankkeessa ilmeni tarve monialaisen ohjausosaamisen yhdenmukaistamiseen ja jäsentämiseen, koska sekä hankkeen toteuttajat että osallistujat tulivat hyvin moninaisilta aloilta ja taustoista. Yhteisen tavoitteen, viitekehyksen ja toimintatavan luominen on erityisen tärkeää silloin, kun monialaiseen työskentelyyn osallistuvat edustavat useita eri aloja (Petri, 2010).

Teknologialla osallisuutta – verkostolla vaikuttavuutta (TEKOS) -hankkeessa on toteutettu 30

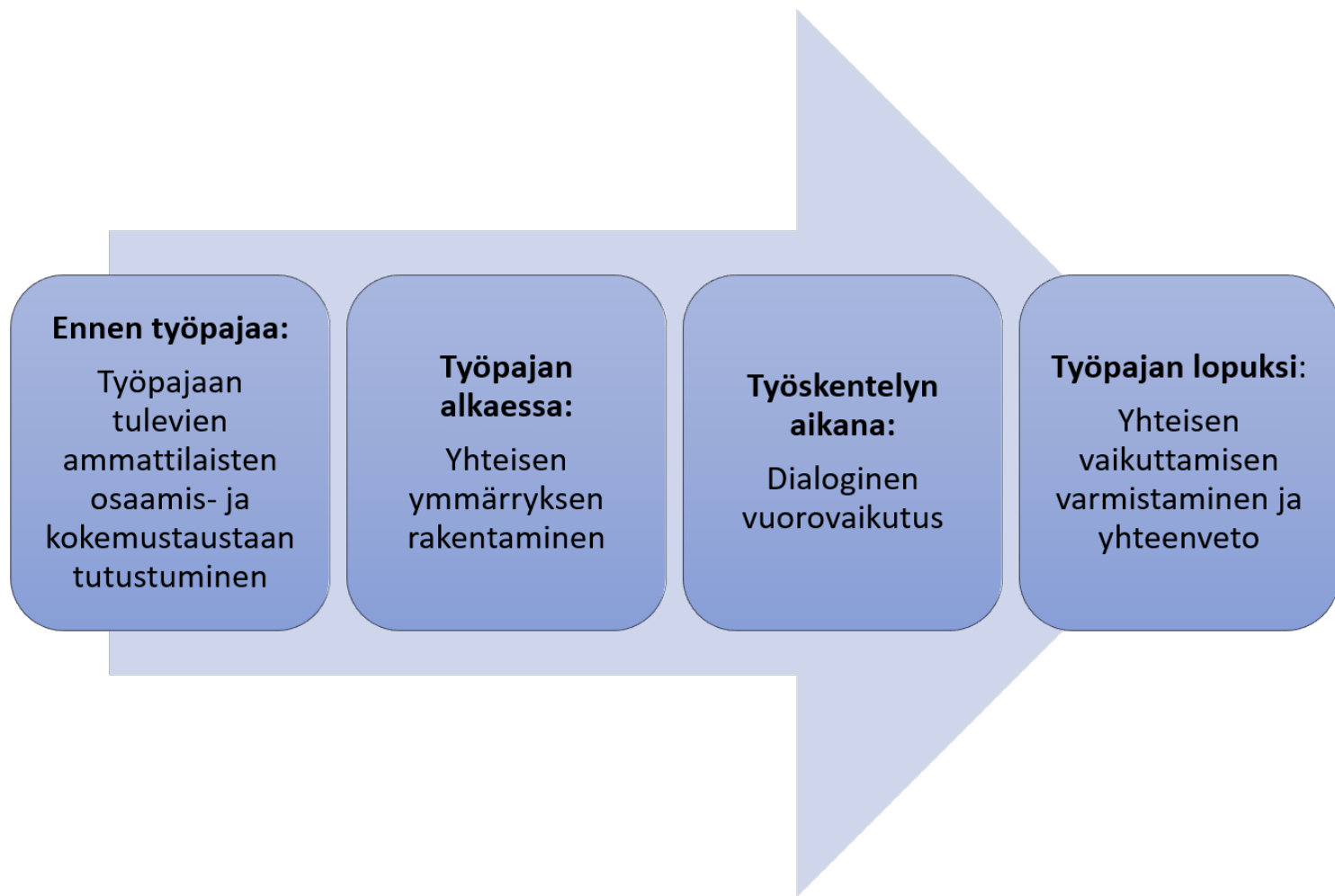
monialaista työpajaa vuosina 2021–2023. Työpajoja ovat ohjanneet useiden eri tieteenalojen edustajat, ja niissä on pohdittu älyvaatteiden ja älyhuonekaluteknologian mahdollisuuksia tukea sellaisten henkilöiden osallisuutta, joilla on erilaisia toimintakyvyn ja kommunikoinnin haasteita. Hanketta koordinoi Satakunnan ammattikorkeakoulu ja se on toteutettu yhteistyössä Tampereen yliopiston, Turun yliopiston Sote-akatemian sekä Oulun ammattikorkeakoulun kanssa. Työpajojen suunnittelun ja toteuttamisen tueksi laadittiin monialaiset ryhmät huomioiva teorianäkökulma (esim. Bronstein, 2003) pohjautuva TEKOS-tarkistuslista. Tarkistuslista kehitettiin hanketoimijoiden monialaisena yhteistyönä ja sen tarkoituksenmukaisuutta kokeiltiin ja kehitettiin edelleen työpajojen ohjaajien kanssa. Hankkeessa kartoitettiin myös työpajojen toteuttajien kokemuksia monialaisten ryhmien ohjaamisesta ja tarkistuslistan käytön hyödyistä ohjaustilanteissa.

Monialaisen ryhmän ohjaamisen kehittämisen viitekehys

Monialaisen yhteistyön onnistuminen edellyttää, että osallistujilla on yhteinen käsitys tavoitteesta ja jaettu vastuu sen saavuttamisesta (Best & Williams, 2019; Bronstein, 2003; D’amour & Oandasan, 2005). Lisäksi monialaiseen työskentelyyn osallistuvien tulee tuntee muiden osallistujien rooleja ja tehtäviä sekä ymmärtää heidän näkökulmiaan (Almendingen, Molin & Šaltytė Benth, 2021; Kallio, Häggman-Laitila, Saarnio Viinamäki & Kangasniemi, 2022). Tällöin osallistujien asiantuntijuus voidaan hyödyntää maksimaalisesti, ja monialaisessa työskentelyssä voidaan saavuttaa enemmän kuin osallistujien toimiessa itsenäisesti (Bronstein, 2003). Kolmanneksi yhteisessä työskentelyssä onnistumisen avainasemassa on vuorovaikutus eli se, miten ryhmässä keskustellaan rakentavasti ja vastavuoroisesti, muodostetaan yhteistä ymmärrystä sekä kunnioitetaan muita osallistujia ja heidän asiantuntemustaan (Kekoni, Mönkkönen, Hujala, Laulainen & Hirvonen, 2019; Petri, 2010). Tämä edellyttää osallistujilta yhteisen ymmärrettävän kielen ja käsitteiden käyttämistä keskustelussa (esim. Bowman, Suarez & Weiss, 2021). Monialaisen työskentelyn päättyessä oleellista on, että prosessin tulokset kootaan ja reflektoidaan yhdessä, jotta prosessista voidaan oppia tulevaa varten (Bronstein, 2003).

Tarkistuslistan kehittäminen

Ennen työpajojen toteuttamista hankkeen monialaiselle toimijaryhmälle järjestettiin dialoginen tutustumistilaisuus, jonka tarkoituksena oli jakaa toimijoiden asiantuntijuutta sekä luoda yhteistä kieltä ja toimintakulttuuria. Tässä tilaisuudessa päätettiin työpajojen toteuttamista tukevan tarkistuslistan laatimisesta ja siihen liittyvästä kehitystyöstä. Tarkistuslista auttaa huomion kiinnittämisessä monialaisen työskentelyn onnistumisen edellytyksiin suunnitteluvaiheesta työpajan aloitukseen, työskentelyvaiheeseen sekä päättämiseen (kuvio 1 ja liite 1).



(https://yliopistopedagogiikka.files.wordpress.com/2023/12/raukola-lindblom-ym_kuvio-1.png)

Kuvio 1. Monialaisen ryhmän ohjaamisen vaiheet

Tarkistuslistan tarkoituksena oli tukea työpajojen toteuttajia tutustumaan jo *ennalta* ryhmän monialaisen osallistujajoukon taustoihin, jotta työpajoissa voitaisiin hyödyntää kaikkien osaaminen ja yhteinen potentiaali parhaalla mahdollisella tavalla (Bronstein, 2003). Tarkistuslista muistutti ennakoimaan mahdollisia haasteita ja valitsemaan osallisuutta tukevia työskentelytapoja. *Työpajan aloituksessa* toteuttajien huomio suunnattiin hyvän pohjan luomiseen yhteisen ymmärtämisen rakentamiselle esimerkiksi vahvistamalla osallistujien tasavertaisuutta ja motivaatiota sekä käsitystä yhteisestä tavoitteesta (Best & Williams, 2019; Bronstein 2003; D'amour & Oandasan, 2005). *Työpajan työskentelyvaiheessa* varmistettiin dialogisuuden toteutuminen. Tarkistuslista muistutti osallistujien välisen luottamuksen ja keskinäistä kunnioitusta vahvistavan ilmapiirin luomisesta. *Työpajan päätteeksi* huomio suunnattiin varmistamaan, että kaikki osallistujat kokivat päässeensä vaikuttamaan työskentelyyn itselleen sopivalla tavalla sekä olemaan osallisia uuden ymmärryksen, tiedon tai näkökulman syntymisessä. Tarkistuslistassa varmistettiin myös tulosten kokoamisen, kokemusten läpikäymisen ja työskentelyn reflektoinnin toteutuminen (Bronstein, 2003).

Kokemuksia monialaisten ryhmien ohjaamisesta työpajatoiminnassa

Laaditun tarkistuslistan edelleen kehittämiseksi kerättiin monialaisten työpajojen ohjaamisesta kokemuksia seitsemältä työpajan toteuttajalta 11 työpajan ohjauksesta vuosina 2021–2022. Työpajojen ohjaajat edustivat useita eri ammattialoja, kuten teknologiaa, hoitotyötä ja toimintaterapiaa. Heidän oli vaihtelevia kokemuksia aiemmasta työpajojen ohjaamisesta ja oman alan osaamisesta. Työpajat järjestettiin eri alojen ammattilais- ja opiskelijaryhmille sekä osallisuutta lisäävien teknologisten

prototyyppien käyttäjäryhmille. Ryhmien ikärakenteessa sekä kulttuuri- ja kielitaustoissa oli vaihtelua. Kaikissa työpajoissa tavoitteena oli yhteiskehittämisen menetelmällä pohtia osallisuutta lisääviä teknologisia ratkaisuja. Ohjaamiskokemusten keräämisessä käytettiin kyselylomaketta, jossa työpajan toteuttajat arvioivat oman ohjaamistaan kyseisessä työpajassa. Ennen työpajojen ohjaamista he olivat tutustuneet tarkistuslistaan.

Seuraavassa on koottu kyselyyn vastanneiden työpajojen ohjaajien kokemuksia tarkistuslistan osioiden mukaisesti:

Ennen työpajan alkua: Kyselyyn vastanneet työpajojen toteuttajat kokivat jo ennen hankkeen työpajatoimintaa hallitsevansa melko hyvin monialaisten ryhmien ohjaamisen taitoja, poikkeuksena kaksi vastaajaa, jotka raportoivat, ettei heillä ollut aiempaa ohjauskokemusta työpajoista. Kokemus omista hyvistä taidoista lisäsi vastaajien luottamusta siihen, että mahdollisista haasteistakin selviää. Työpajojen toteuttajat arvioivat huomioineensa kohderyhmän monialaisuuden hyvin jo ennalta ja pohtivat heidän osallisuutensa tukemista työpajojen suunnitteluvaiheessa. Mikäli ohjaajia oli työpajassa useampia, tehtiin ennalta keskinäistä työn- ja vastuunjakoa. Suunnitteluvaihe nähtiin tärkeänä toteutuksen onnistumisen kannalta. Osa työpajoista toteutettiin pop up -tyyppisesti, jolloin osallistujien taustoista ja lukumäärästä ei ollut ennalta tietoa. Pop up -tyyppisen työpajan toteuttaminen vaati ohjaajilta enemmän joustavuutta ja kykyä sietää epävarmuutta.

Työpajan aloitus: Kaikki kyselyyn vastanneet työpajojen toteuttajat kokivat onnistuneensa monialaisten osallistujien keskinäisen luottamuksen rakentamisessa sekä innostamisessa työskentelyyn yhteistä tavoitetta kohti. He näkivät työpajojen tavoitteet selkeinä, mikä helpotti niiden esittämistä ja työskentelyn motivointia osallistujille.

Työpajan työskentelyvaihe: Työpajojen toteuttajat kannustivat monialaisia osallistujia avoimeen vuorovaikutukseen ja huolehtivat jokaisen osallisuudesta. Dialogisuutta vahvistettiin esittämällä avoimia ja pohdiskeluvia kysymyksiä. Osallistujien kommenttien kuulluksi tulemisesta ja merkityksellisyyttä tuotiin esiin vetämällä yhteen esitetyjä asioita, toistamalla osallistujien huomioita ja rohkaisemalla sanomaan ääneen mitä tahansa esitellyn teknologian herättämiä ajatuksia. Monialaisen ryhmän tasavertaisen vuorovaikutuksen ohjaaminen koettiin myös haastavaksi, erityisesti etätoteutuksissa, joissa oli vaikea nähdä kaikkia osallistujia ja heidän oheisviestintäänsä. Etätoteutuksissa vuorovaikutusta pyrittiin lisäämään mahdollistamalla chat-viestintä. Monialaisten työpajojen toteuttajat kokivat myös yllättäviä tilanteita, mikä pakotti muuttamaan ennalta tehtyä suunnitelmaa ja roolijakoa. Tämän arvioitiin onnistuneen hyvin, joskin tulosten yhteen vetäminen ja keskustelu jäi heidän mielestään suunniteltua vähäisemmäksi.

Työpajan loppu: Työpajojen toteuttajat raportoivat onnistuneensa monialaisten tapahtumien pääkohtien ja tulosten yhteen vetämisessä. Toisinaan aikapula kuitenkin pakotti yhteenvetovaiheen tiiviiksi, eikä keskusteluun jäänyt riittävästi aikaa. Työpajojen toteuttajat kävivät keskenään yhteisiä reflektioivia keskusteluja työpajan toteutumisen sujumisesta ja pohtivat tätä myös paljon itsekseen.

Kokemuksista nousseita kehitystavoitteita monialaisten ryhmien ohjaamiseen ja tarkistuslistan jatkokehittäminen

Työpajojen toteuttajat esittivät kyselylomakkeen vapaissa kommenttikentissä myös selviä kehitystavoitteita monialaisten ryhmien ohjaamiselle. Suunnitteluvaiheen merkitystä pidettiin kokemusten perusteella erityisen tärkeänä. Kyselyn vastaajat toivat esiin, että mikäli suunnittelu oli puutteellista, heijastui se haasteina monialaisten ryhmien ohjaustilanteissa. Jatkossa haluttiin suunnitella tarkemmin käytännön asioita, kuten tilankäyttöä, pedagogisten ratkaisujen valintaa, teknisten

prototyyppien sijoittelua tai etätyöalustan ominaisuuksien käyttöönottoa. Sekä suunnittelutyön että työpajojen toteuttamisen jaettu vastuu eri alojen ammattilaisen kesken koettiin välttämättömäksi onnistuneen tapahtuman luomiseksi. Tiedetäänkin, että sujuva monialainen yhteistyö edellyttää keskinäistä vuorovaikutusta ja luottamusta (Kekoni ym., 2019; Petri, 2010). Odottamattomat muutokset työpajojen toteuttajien rooli- tai vastuunjaossa aiheuttivat epävarmuutta.

Työpajojen toteuttajat pohtivat runsaasti keskenään ja itsekseen monialaisen tapahtuman sujumista työpajojen jälkeen. He myös pohtivat, mitä he voisivat jatkossa tehdä toisin tai miten voisivat kehittää omaa ohjausosaamistaan. Erityisesti etätoteutuksiin liittyvää pohdintaa ilmeni paljon. Esimerkiksi tasavertaisen osallisuuden varmistamisen kannalta pohdittiin kameroiden käyttöä ja sen vapaaehtoisuutta, vuorovaikutusta lisäävien sovellusten käyttöä ja muita vuorovaikutuksen lisäämisen keinoja. Yhteisen reflektion tiedetäänkin kehittävän monialaista osaamista ja asiantuntijuutta (Thistlethwaite, 2012).

Työskentely monialaisten ryhmien parissa koettiin innostavana, ja omaa työpajojen sisältöihin liittyvää substanssiosaamista pidettiin riittävänä. Oman osaamisen tunnistamista vahvisti monialainen yhteistyö toisten työpajojen toteuttajien kanssa. Tutkimusten mukaan yhteistyö onkin tärkeää oman osaamisen kehittymisessä (Bronstein, 2003; Goldman, Kitto & Reeves, 2018). Siitä huolimatta, että kyselyn vastaajilla oli mielestään valmiiksi melko hyvät monialaisten ryhmien ohjaamisen taidot, eivät he kuitenkaan arvioineet työpajojen toteuttamista helpoksi. Erityisesti muutokset ja ennakoimattomat tekijät haastoivat ryhmän ohjaamista. Kehitystoiveena nousi esiin vuorovaikutustaitoihin liittyvän lisäkoulutuksen tarve. Varsinkin isojen monialaisten ryhmien tai hiljaisempien osallistujien osallistamisen keinoja kaivattiin lisää. Myös epävarmuuden sietoon liittyvien taitojen vahvistaminen nähtiin tärkeänä. Huolimatta jo nyt toteutuneesta runsaasta pohdinnasta työpajojen toteuttajat toivoivat tulevaisuudessa enemmän tilaa ja mahdollisuuksia yhteiselle monialaiselle reflektiolle. Ohjaamiskokemusten jakaminen eri alan toimijoiden kanssa nähtiin rikkautena, samoin työpajojen osallistujien monialaisuus.

Johtopäätökset

Kokemukset monialaisten työpajojen toteuttamisesta olivat kyselymme perusteella positiivisia, mutta myös kehitystarpeita tunnistettiin. Työpajojen toteuttajat kokivat, että monialaisen ryhmän ohjaamiseen tarvitaan monialainen tiimi. Jouheva eri alojen asiantuntijoiden substanssiosaamisten yhdistely nähtiin rikkautena. Hankkeen työpajojen toteuttajien yhteistyötä edisti todennäköisesti se, että he olivat jo ennen työpajojen alkua tutustuneet toisiinsa ja saavuttaneet keskinäistä luottamusta. He kykenivätkin joustavasti jakamaan työpajojen järjestelyiden sekä ryhmien ohjaamisen vastuualueita. Kokemusten perusteella monialaisten ryhmien ohjaajilta edellytetään substanssiosaamisen lisäksi erityisen hyviä vuorovaikutustaitoja ja kykyä sietää epävarmuutta. Huolellinen suunnittelu ja mahdollisten haasteiden ennakointi varmistavat omalta osaltaan monialaisen työpajan toteutuksen onnistumista.

Hankkeessa kehitetyllä tarkistuslistalla oli tärkeä rooli monialaisten työpajojen toteuttamisen tukena. Tarkistuslista voi auttaa erityisesti niitä toimijoita, joilla ei ole vielä kokemusta monialaisten ryhmien ohjaamisesta. Siitä voi olla hyötyä myös ohjaajien keskinäisessä orientoitumisessa, varsinkin jos työpajojen toteutuksessa yhdistyy monen alan osaaminen. Valmis tarkistuslista on julkaistu kaikkien halukkaiden hyödynnettäväksi ja sovellettavaksi erilaisten monialaisten ryhmien ohjaamisen tukena (liite 1).

Lähteet

Almendingen, K., Molin, M. & Šaltytė Benth, J. (2021). Preparedness for interprofessional learning: An

exploratory study among health, social care, and teacher education programs. *Journal of Research in Interprofessional Practice and Education*, 11(1).

<https://doi.org/10.22230/jripe.2021v11n1a309> (<https://doi.org/10.22230/jripe.2021v11n1a309>)

Best, S. & Williams, S. (2019). Professional identity in interprofessional teams: Findings from a scoping review. *Journal of Interprofessional Care*, 33(2), 170-181. <https://doi.org/10.1080/13561820.2018.1536040> (<https://doi.org/10.1080/13561820.2018.1536040>);

<https://doi.org/10.1080/13561820.2018.1536040> (<https://doi.org/10.1080/13561820.2018.1536040>);

Bowman, K. S., Suarez, V. D. & Weiss, M. J. (2021). Standards for interprofessional collaboration in the treatment of individuals with autism. *Behavior Analysis in Practice*, 14(4), 1191–1208.

<https://doi.org/10.1007/s40617-021-00560-0> (<https://doi.org/10.1007/s40617-021-00560-0>)

Bronstein, L. R. (2003). A model for interdisciplinary collaboration. *Social Work*, 48(3), 297–306.

<https://doi.org/10.1093/sw/48.3.297> (<https://doi.org/10.1093/sw/48.3.297>)

D'amour, D. & Oandasan. I. (2005). Interprofessionality as the field of interprofessional practice and interprofessional education: An emerging concept. *Journal of Interprofessional Care*, 19(Suppl 1), 8–20.

<https://doi.org/10.1080/13561820500081604> (<https://doi.org/10.1080/13561820500081604>)

Goldman, J., Kitto, S. & Reeves, S. 2018. Examining the implementation of collaborative competencies in critical care setting: Key challenges for enacting competency-based education. *Journal of Interprofessional Care*, 34 (4), 407–415.

<https://doi.org/10.1080/13561820.2017.1401987> (<https://doi.org/10.1080/13561820.2017.1401987>)

Kallio, H., Häggman-Laitila, A., Saarnio, R., Viinamäki, L. & Kangasniemi, M. (2022). Working towards integrated client-oriented care and services: A qualitative study of the perceptions of Finnish health and social care professionals. *International Journal of Care Coordination*, 25(1), 46–52.

<https://doi.org/10.1177/205343452110706> (<https://doi.org/10.1177/205343452110706>)

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

Petri, L. (2010). Concept analysis of interdisciplinary collaboration. *Nursing Forum*, 45(2), 73–82.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2010.00167.x> (<https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2010.00167.x>)

Thistlethwaite, J. 2012. Interprofessional education: A review of context, learning and the research agenda. *Medical Education*, 46(1), 58-70.

<https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.04143.x> (<https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2011.04143.x>)

Liite 1

TEKOS -tarkistuslista monialaisen työpajan ohjaajalle

Salminen J., Huhtasalo J., Raukola-Lindblom M. & Heikkinen P., 2023

Ennen työpajan alkua

Kun hyvin erilaiset ja eritaustaiset ihmiset kohtaavat aidosti, syntyy ideoita, joita ei ilman tätä yhdistelmää olisi mahdollista synnyttää.

Tutustun muihin työpajan ohjaajiin ja heidän osaamisalueisiinsa

- Tutustun työpajaan osallistuvien henkilöiden taustoihin ja lähtökohtiin (ala, opiskelija/työelämätoimija/teknologian käyttäjä/...)
- Mietin, mitkä ovat tämän ryhmän mahdollisuudet ja haasteet osallisuuden ja monialaisuuden toteutumisen näkökulmasta
- Mietin työpajaan sopivat monialaista työskentelyä ja kaikkien osallisuutta tukevat pedagogiset työtavat ja -välineet (aikataulu, tila, toteutustapa (live/etä/hybrid), tarvikkeet, ohjaustapa, roolijako ohjaajien kesken)

Työpajan aloitus

Tavoitteeseen pääseminen edellyttää yhteisen ymmärryksen rakentamista.

- Ohjaan osallistujia tasavertaisessa tutustumisessa
- Huolehdin aiheeseen innostamisesta ja motivoinnista
- Huolehdin, että työpajan tavoite on kaikille selkeä
- Huomioin työpajan aloituksessa keskeisten käsitteiden määrittelyn niin, että kaikille muodostuu ymmärrys niistä (monialaisuus, yhteiskehittäminen, osallisuus, luottamus, dialogi, käytetyt käsitteet)
- Vastuutan myös työpajan osallistujat vastaamaan työskentelyn etenemisestä (esim. aikataulusta ja tavoitteenmukaisesta monialaisesta työskentelystä)

Työpajan työskentelyvaihe

Monialaisen työskentelyn onnistumisen keskeisenä edellytyksenä on dialogisuus.

- Vahvistan osallistujien välistä luottamusta ja kunnioittamista
- Rohkaisen avoimeen ilmaisuun
- Tuen jokaisen osallisuutta; kannustan, kiitän ja motivoin
- Tuen vuorovaikutuksen vastavuoroisuutta ja tasavertaisuutta

Työpajan lopuksi

Monialaisen työskentelyn ja yhteiskehittämisen tuloksena kaikki ovat päässeet vaikuttamaan itselleen sopivalla tavalla sekä luomaan uutta.

- Huolehdin, että työpajan tulokset kootaan yhteen
- Huolehdin, että syntyneet kokemukset ja ajatukset käydään osallistujien kanssa läpi
- Reflektoin työpajatyöskentelyä yhdessä muiden ohjaajien kanssa mahdollisimman pian työpajan jälkeen. Pohdin myös omia kehitystavoitteitani ja keinoja edetä niiden mukaisesti.

from → Kehittäminen ja kokeilut, Yliopistopedagogiikka 2023/2

No comments yet

This site uses Akismet to reduce spam. [Learn how your comment data is processed.](#)

[Pidä blogia WordPress.comissa.](#)