

Moniammatillisen työn vaikutus työhyvinvointiin

Ritaharjun monitoimitalo

Minna Kalliokoski

Koulutusohjelman opinnäytetyö
Yhteisö ja perusturva
Sosionomi (AMK)

2014

TIIVISTELMÄ

LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU, Sosiaalia

Koulutusohjelma:	Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyön tekijä:	Minna Kalliokoski
Opinnäytetyön nimi:	Moniammatillisen työn vaikutus työhyvinvointiin. Ritaharjun monitoimitalo
Sivuja (joista liitesivuja):	42 (4)
Päiväys:	19.5.2014
Opinnäytetyön ohjaajat:	Helavirta, Susanna & Seppälä, Leena
<p>Opinnäytetyön kuvaus: Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella miten moniammatillinen työ vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkielman kohteena on työyhteisö, jossa yhteistyölle on pyritty luomaan hyvät edellytykset jo sen rakentamiskuvassa. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa uutta tietoa työhyvinvoinnista moniammatillisessa toimintaympäristöissä.</p> <p>Tutkimuskysymys: miten moniammatillinen työ vaikuttaa työhyvinvointiin?</p> <p>Teoria ja taustat: Teoriaosassa tarkastellaan moniammatillisuuden, sekä työyhteisön ja työhyvinvoinnin viitekehyksiä. Lisäksi tutustutaan tutkielman kyselyyn vastanneiden taustaorganisaatioon, Ritaharjun monitoimitaloon. Tutkielmaan osallistui 13 työntekijää viidellä eri ammattinimikkeellä.</p> <p>Aineisto ja toteutustapa: Opinnäytetyö on laadullinen, eli kvalitatiivinen, aineistonkeruumenetelmänä käytin kyselyä. Selkeitä tuloksia saadakseni sovelletin aineiston analyysissä sekä laadullista, että määrällistä eli kvantitatiivista otetta.</p> <p>Keskeiset tulokset ja päätelmät: Työyhteisöllä on keskeinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Moniammatillisuus luo siihen uusia haasteita tuomalla työyhteisöön erilaisia näkökulmia, toimintamalleja ja arvoja. Tutkielman mukaan yhdessä tekeminen ja erilaisten taitojen hyödyntäminen ovat voimaa antavia tekijöitä, aika- ja kommunikaatio-ongelmat kuormittavat työntekijöitä moniammatillisessa työssä. Päätelmänä on, että moniammatillinen työ antaa työntekijöille enemmän voimavaroja, kuin kuormittaa.</p>	
Asiasanat: Työhyvinvointi, moniammatillinen työ, työyhteisö, kyselytutkimus	

ABSTRACT

LAPLAND UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Social service

Degree programme:	Bachelor of social services (AMK)
Author:	Minna Kalliokoski
Thesis title:	Multi-professional work impact at the wellbeing at work. Ritaharjun monitoimitalo
Pages (of which appendixes):	42 (4)
Date:	19.5.2014
Thesis instructors:	Helavirta, Susanna & Seppälä, Leena
Thesis description:	<p>The purpose of the thesis is to resolve how multi-professional work affects employees' wellbeing at work. The subject of the thesis is a working place, with different professions, where the work is being done in conjunction with multi-professional work environment. The aim of the thesis is to produce new information to be used in multi-professional working environments. Research question: how multi-professional work affects the well-being at work?</p> <p>Theoretical summary: The theoretical frame of the study consists of multi-professional work, well-being at work and working community. In addition, the thesis introduces the background organization of the respondents, Ritaharjun monitoimitalo. 13 employees who represent five different professions participated in the thesis.</p> <p>Methodological summary: The thesis is qualitative and empirical and the research material is gathered by survey. To get clear results in data analysis I apply both qualitative and quantitative methods.</p> <p>Main results and development proposals: The working community has a major impact on the employees' well-being. More challenges are brought in by multi-professional work, with a variety of perspectives, approaches and values. The study indicates that working together and utilizing different kinds of skills are an empowering factor, schedules and communication problems burden the employees in multi-professional work. The conclusion is that multi-professional work gives employees more resources than strains.</p>
Key words:	Wellbeing at work, multi-professional work, working community, inquiry

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAT JA TOTEUTUS	8
2.1 Ritaharjun monitoimitalo	8
2.2 Opinnäytetyön tavoite ja aineistonkeruumenetelmä	9
2.3 Kyselyn toteutus.....	10
2.4 Opinnäytetyön eettisyys	12
3 MONIAMMATILLISUUS JA TYÖHYVINVOINTI.....	14
3.1 Moniammatillisuus ja tiimityö	14
3.2 Työhyvinvointi	15
3.3 Työyhteisö ja työhyvinvointi	16
4 TUTKIELMAN TULOKSET JA ANALYYSI	20
4.1 Kyselyaineiston analyysi.....	20
4.2 Moniammatillisuus.....	21
4.3 Moniammatillisen työn tuomat voimavarat ja kuormittavuus	24
4.4 Työyhteisö ja työhyvinvointi	27
5 YHTEENVETO JA POHDINTA	31
LÄHTEET	35
LIITEET	38

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Moniammatillinen työ käytännössä

Kuvio 2. Vastaajien mielipiteet moniammatillisen työn määrästä

Kuvio 3. Kokemukset voimavaroista ja työn kuormittavuudesta

Kuvio 4. Voimavaroja tuottavat tekijät

Kuvio 5. Kuormitusta aiheuttavat tekijät

Kuvio 6. Vastaajien mielipide työhyvinvointia tukevasta moniammatillisesta työstä

Kuvio 7. Yhteistyökyky ja yhteishenki

Kuvio 8. Väitetaulukko

1 JOHDANTO

Moniammatillisuuden hyviä puolia tuodaan esille asiakaslähtöisesti. Kiinnostavaa on, osaksi huomiotta jäänyt kysymys, onko siitä hyötyä myös meille, työntekijöille. Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella miten moniammatillisuus vaikuttaa työhyvinvointiin työyhteisössä, jossa on pyritty luomaan hyvät edellytykset yhteistyölle jo sen rakentamisvaiheessa. Ajankohtaiseksi tutkielman tekee jatkuvasti lisääntyvä moniammatillinen yhteistyö eri muodoissaan. Uudet työskentelymallit voivat tukea tai rasittaa työhyvinvointia, siten ne myös vaikuttavat työyhteisön toimintaan. Opinnäytetyön pyrkimyksenä on kehittää moniammatillista työtä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Aiheen valintaan vaikutti myös uusi koulutukseni. Sosiaalialan ammattilaisen eettisissä ohjeissa (2013) sanotaan, että alan ammattilaisen tulee tehdä, arvioida ja edistää verkostoitunutta ja moniammatillista yhteistyötä asiakkaan edun mukaan. Ammattilaisen tulee arvostaa omaa ja yhteistyökumppaniensa ammatillisia näkemyksiä ja pätevyyttä. Tältä pohjalta ajatellen moniammatillisuus on lähtökohtana sosionomin työssä, joten ihanteellista olisi, jos se tukisi työhyvinvointia ja siten työssä jaksamista, etenkin nyt kun työuria ollaan pidentämässä. (Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet 2013, hakupäivä 19.3.2014.)

Tein tutkielman omassa työssäni, työyhteisössä joka on moniammatillinen ja jossa moniammatillista työtä pyritään kehittämään. Ritaharjun monitoimitalossa toimii nuorisotoimi, yhtenäisperuskoulu, kirjasto ja päiväkotitoimi. Yhteistyötä tehdään päivittäin näiden tahojen kesken. Tutkielmassa keskityn kuitenkin koulun ja nuorisotoimen väliseen työhön, jossa muun muassa nuorisohjaajat, opettajat ja koulunkäynninohjaajat työskentelevät yhdessä koulussa ja iltapäivätoiminnassa sekä nuorisotilalla. Nuorisotoimi ja opetustoimi ovat Oulussa vuoden 2013 alussa siirtyneet sivistys- ja kulttuuritoimen alle, joten myös edellytykset yhteistyölle saman palvelukaton alla työskenteleville ovat parantuneet entisestään. Lähtökohdat huomioiden Ritaharjun monitoimitalo on mielestäni ihanteellinen paikka tarkastella sitä, miten moniammatillinen työ vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Opinnäytetyön kysymys on: Miten moniammatillisuus vaikuttaa työhyvinvointiin?

Suomessa työhyvinvoinnin kehittämiseen on panostettu jo pitkään, mutta se on kuitenkin vielä vähäistä mahdollisiin hyötyihin nähden. Yritysten hyvinvoinnin investointeja kartoitettiin tutkimusraportissa Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012. Siinä investointien laskettiin olevan noin 757 euroa henkilöä kohden, joka on vähemmän kuin vuosina 2009 ja 2010, vuodesta 2011 investoinnit laskivat 12%. Hyvinvointi-investointien kokonaissumma Suomessa 2012 on noin 1,8 miljardia euroa. Tästä lähes puolet vie henkilöstön koulutus. Yksi merkittävimmistä lähivuosien kehittämispaineista liittyy lisääntyvään moniammatilliseen työhön ja siihen sisältyvien työn tekemisen tapojen muutoksiin sekä osaamistarpeiden kasvuun. Työhyvinvoinnin kehittämisspolitiikalla on merkittävä rooli työelämän laadun, työhyvinvoinnin ja yhteiskunnan hyvinvoinnin vahvistamisessa. Laajassa yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön johdolla onkin aloitettu Työelämä 2020 – hanke, jolla halutaan nostaa Suomen työelämä Euroopan parhaaksi. Tavoitteena on, että kaikilla työpaikoilla on perusasiat kunnossa, arki sekä velvoitteiden hoitaminen sujuvat ja siten työelämän laatu, työhyvinvointi ja työn tuottavuus kohenevat. Myös Sosiaali- ja terveysministeriö haluaa lisätä työelämän laatua ja työsuojelu- ja työterveystoiminnan painoarvoa luomalla uuden yhteistoimintamallin näiden toimijoiden välille. Tavoitteena on kehittää työpaikkojen omatoimista työhyvinvointi, työterveys- ja työsuojelutoimintaa. (Aura & Ahonen & Ilmarinen 2012, hakupäivä 24.4.2014; Kauppinen & Mattila-Holappa & Perkiö-Mäkelä & Saalo & Toikkanen & Tuomivaara & Uuksulainen & Viluksela & Virtanen 2012, hakupäivä 24.4.2014; Työelämä 2020, hakupäivä 17.4.2014; Mykkänen 2014, hakupäivä 17.4.2014.)

Opinnäytetyön tutkimusote on laadullinen, eli kvalitatiivinen ja aineistonkeruumenetelmänä käytin kyselyä. Kyselyyn osallistui yksi Ritaharjun monitoimitalon soluista, jossa työskentelee eri ammattikunnan edustajia. Kyselyn avulla pyrin selvittämään solun työntekijöiden subjektiivisia kokemuksista ja mielikuvia moniammatillisuuden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Aineistoa analysoin laadullisella ja määrällisellä otteella teemoittelemalla sisällön. Kyselyn lisäksi aineistona olen käyttänyt mahdollisimman monipuolisesti kirjallisuutta, nettisivuja ja lehtiä.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAT JA TOTEUTUS

2.1 Ritaharjun monitoimitalo

Ilmasta katsoen W-kirjaimelta näyttävän monitoimitalon suurin käyttäjä ovat noin 650 oppilaan peruskoulu ja 100 lapsen päiväkoti, se on myös noin 100 hengen työpaikka. Monitoimitalon lähtökohtina olleet yhteisöllisyys, yhteistyö ja joustavuus toteutuvat rakennuksessa muun muassa koko henkilökunnan yhteisillä tiloilla. Tilojen käytössä pyritään pitkälle vietyyn synergiaan, muuntojoustavuuteen, yhteistoiminnallisuuteen ja yhteisöllisyyteen. Moniammatillisella yhteistyöllä halutaan saavuttaa sosiaalisesti kestäväkehitys, yhteisvastuullisuus kasvattamisessa ja yhteisöllisyyden vahvistaminen. Yhteistyö pohjaa taloudellisiin hyötyihin, kuten materiaalin hyödyntämiseen sekä työvoiman joustava käyttöön. Yhteistyötä tukee yhteinen toimintasuunnitelma ja tavoitteet, jossa mainitaan muun muassa yhteisön arvostaminen, tiimityö ja verkostoituminen. Myös osaamisen jakaminen ja toiminnalliset rakenteet tukevat yhteistyötä. (Oulun Kaupunki 2012, hakupäivä 2.11.2012; Päivi Mäkinen 2010, hakupäivä 1.2.2013; Ritaharjun monitoimitalon yhteistoimintasuunnitelma 2009, 11.)

Ritaharjun monitoimitalon toimintamallin idea ovat moniammatilliset tiimit, jotka vastaavat lapsen ja nuoren päivän organisoinnista ja toteutumisesta. Tiimit tekevät itse toimintasuunnitelman ja tavoitteet, jotka ovat linjassa talon yhteisten tavoitteiden ja toimintaperiaatteiden kanssa. Tiimejä johtaa tiimiwalmentajat, jotka hoitavat tehtävää oman perustyön ohella. Heidän vastuulla on myös moniammatillisen työn kehittäminen. Tiimiwalmentaja raportoi oman tiimin toiminnasta johtoryhmän palaverissa. Myös johtoryhmä on moniammatillinen, se muodostuu solutiimien, päiväkodin, nuorisotyön, kirjaston sekä koulunkäyntiohjaajien tiimiwalmentajajista, monitoimitalon johtajasta sekä keskeisten prosessien vastuuhenkilöistä. Johtoryhmän jäsenyys kytkeytyy tehtäviin, se ei ole henkilösidonainen. Johtoryhmä vastaa koko taloa koskevista linjauksista, pitkän tähtäimen suunnitelmista, sekä johtamisjärjestelmän ja -käytäntöjen kehittämisestä sekä seurannasta. Organisaatiomallin tavoitteena on matalahierarkkisuus, osallisuuden lisääminen, tiedonkulun varmentaminen, avoimuus ja läpinäkyvyys. Ritaharjun monitoimitalon yhteistoimintasuunnitelmassa on otettu huomioon työntekijöiden työhy-

vinvointi. Tavoitteena on tukea monitoimitalon työntekijöiden kykyä vastata työn sosioemotionaalisiin vaatimuksiin. Moniammatillisen työn edellytyksiin ja ammattiryhmien välisiä rajojen mataloittamiseen on kiinnitetty huomiota koulutuksella ja työpajoilla. Talossa toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä, joka suunnittelee, kehittää, jalkauttaa ja seuraa tasa-arvoisuutta ja monimuotoisuutta erilaisissa toiminnoissa. (Parpala & Lang & Teräs 2013, hakupäivä 15.4.2014)

2.2 Opinnäytetyön tavoite ja aineistonkeruumenetelmä

Tarkoituksena oli selvittää Ritaharjun monitoimitalossa asiakastyötä tekevien näkökulmasta moniammatillisen työn vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkielman taustalla on moniammatillinen työyhteisö, jossa jokaisella on omat lähtökohdat ja osin erilaiset tavoitteet. Työyhteisöllä on kuitenkin pääasiassa yhteinen asiakaskunta (talon sisäinen). Tavoitteena oli selvittää kokevatko eri ammattikunnan edustajat moniammatillisen työn eri tavalla ja miten he kokevat sen vaikutuksen työhyvinvointiin. Opinnäytetyön kysymys on: Miten moniammatillinen työ vaikuttaa työhyvinvointiin? Yhteiskunnallisesti moniammatillinen toimintamalli on leviämässä laajemmin käyttöön, kun nykyiset hallintokuntarakenteet uudistuvat muun muassa taloudellisista syistä. Kyseessä olevan yhteisön kannalta tutkielman tuloksia voidaan hyödyntää työyhteisön kehittämisessä, sekä sen toiminnan tarkastelussa. Yksilö saa selville oman toiminnan hyödyntä tai kehittämistarpeesta. Tuloksia voidaan hyödyntää myös yleisellä tasolla, jolloin siitä voisi saada tukea ja apua uuden kehittämiseen. Koska tutkielman otos on pieni, tulosten tarkastelu yleisellä tasolla on kuitenkin vain suuntaa-antava.

Laadullisen tutkimuksen idea on ymmärtää, tulkita ja luoda kuvaava malli tutkittavalle ilmiölle. Tutkimusote etenee käytännön ilmiöistä ja havainnoista yleistettyyn teoriaan. Tähän tarvitaan käsitteellinen viitekehys, jonka läpi saatuja havaintoja tarkastellaan. Laadullinen tutkimus on tilannesidonnaista ja ainutkertaista, se voi olla myöhemmässä analyysissä avain merkitysten tutkintaan ja sen avulla analyysi voidaan liittää laajempaan sosiaalisiin ja kulttuurisiin kokonaisuuksiin. (Pitkäranta 2010, 20-21.)

Laadulliset tutkimukset rakentuvat aiemmin aiheesta tehdyistä tutkimuksista ja teorioista, empiirisistä aineistoista sekä tutkijan omasta ajattelusta. Laadullisen tutkimuksen aineistonhankintamenetelmiä ovat yleensä haastattelu ja havainnointi. Voi myös valita useampia tapoja, harjoittaa triangulaatiota. Kyselytutkimukset eli ns. surveytutkimukset ovat yleensä määrällisiä tutkimuksia. Havaintoyksikkönä on yleensä henkilö, jonka mielipiteitä, asenteita ja käyttäytymistä tutkimuksella selvitetään. Lomaketutkimuksissa pyritään tutkimusongelman kannalta kattavaan, mutta samalla helppotajuiseen kysymyksenasetteluun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Keckman-Koivuniemi 2010, hakupäivä 9.5.2014)

Tämän tutkielman empiirinen materiaali on koottu kyselyllä. Ritaharjun monitoimitalon yhden solun henkilökuntaa osallistui opinnäytetyöni kirjalliseen kyselyyn. Solun moniammatillinen tiimi tuo eri näkökulmia samasta työyhteisöstä. Kyselyssä oli sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Osaksi tähän päätökseen vaikutti aikataulu ja se, että kirjallisen kyselyn tekeminen on minulle luontevampaa. Pidin myös ryhmähaastattelua jonkin verran epävarmana menetelmänä, vaikka solussa vallitseekin mielestäni hyvä ilmapiiri, olisivatko kaikki kuitenkin sanoneet sen mitä ajattelevat? Myös eri ammattikuntien erilaiset aikataulut hankaloittivat sopivan haastatteluajankohdan löytymistä. Kyselyyn vastanneessa solussa työskenteli eri ammattikunnan edustajia yhteensä 17 henkilöä (luokanopettajia, erityisopettajia, resurssiopettajia, nuoriso-ohjaajia, erityisavustajia, harrasteohjaaja ja koulunkäynninohjaajia). Yleinen käsitys on, että kyselytutkimuksen vastaajajoukon on oltava laaja, mutta tutkimus voidaan tehdä myös pienemmällä aineistolla. (Pitkäranta 2010, 79; Alasuutari 2011, 39.)

2.3 Kyselyn toteutus

Kun tutkimuskysymys oli selvinnyt ja sen kohde oli mietinnässä, kysyin yhdeltä solu- ja nuorisotiimiltä halukkuutta osallistua kyselyyn tai ryhmähaastatteluun. Sain molemmilta tiimeiltä positiivista palautetta ja lupauksen tutkielmaan osallistumisesta. Monitoimitalossa tehtävän yhteistyön laajuuden takia jätin jo alkuvaiheessa tutkielmasta pois päiväkodin ja kirjaston henkilökunnan, sekä esimiehet ja talon ulkopuoliset käyttäjät. Tähän vaikuttaa osin se, että heidän kanssaan tehtävä yhteistyö on usein projekti- tai kausi-

luontoista. Asiakastyötä tekevät ovat läsnä moniammatillisissa yhteistyötilanteissa ja näkevät sekä kokevat sen itse, yhteistyöhön liittyy myös jossain määrin hektisyys ja tilanteissa eläminen, kun taas esimerkiksi esimiesten keskenään tekemä yhteistyö tapahtuu pääasiassa ennalta suunnitelluissa tapaamisissa. Lopulta päädyin tekemään lomaketyöryhmien solutiimille, koska koin tärkeäksi sen, että eri ammattikuntien edustajien mielipiteet tulevat esille. Pelkästään nuorisotiimille osoitettu kysely olisi saattanut jäädä suppeaksi ja se olisi tuonut esille ehkä vain yhden näkökulman, kun taas isommalle ryhmälle osoitettu kysely olisi tuottanut liian laajan materiaalin. Yksi solutiimi oli mielestäni riittävä otos kertomaan miten työhyvinvointi näkyy ja tuntuu. Kyseinen solu valikoitui kyselyyn koska, sen henkilökunta teki aktiivisesti töitä moniammatillisen työn kehittämiseksi ja myös he olivat kiinnostuneita tutkielman tuloksista.

Opinnäytetyöni kyselyn kohteena ovat työntekijöiden niin positiiviset kuin negatiivisetkin tunteet, mielipiteet ja kokemukset moniammatillisuudesta ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. On hyvä tuoda esiin erilaisia kokemuksia ja mielipiteitä, jotta työhyvinvointia voidaan kehittää. Periaatteena on, että vastaajalle esitetään neutraalisti muotoiltuja kysymyksiä häntä itseään koskevista asioista, asenteista ja käsityksistä (Alasuutari 2011, 110- 111.). Kysymykset koostuvat moniammatillisuudesta ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, kuten työyhteisön toiminta ja työilmapiiri. Aluksi kysymyksiä oli paljon, joita karsin aiheeseen liittymättöminä tai samankaltaisina pois. Lomaketutkimuksessa havaintojen määrää rajoitetaan jo lomaketta suunniteltaessa (Alasuutari 2011, 51.). Osa kysymyksistä on muokattu aiemmin koko monitoimitalolle esitetyssä kyselysarjasta ja osa on mietitty ja koostettu työhyvinvointia ja moniammatillisuutta koskevan kirjallisuuden perusteella. Kyselyä tarkasteli etukäteen lähiesimieheni ja tiimiwalmentaja, heiltä sain kannustavaa palautetta ja uusia ideoita. Myöhemmin he myös hyväksyivät valmiin kyselyn toteutettavaksi. Kyselyn pituus on neljä sivua saatekirje mukaan luettuna. Pyrin tekemään kyselystä selkeän ja helposti vastattavan, jolloin siihen vastaaminen ei vienyt paljoa aikaa. Tällä pyrin myös siihen, että vastausprosentti olisi mahdollisimman suuri.

Jaoin kyselyn solun henkilökunnalle sähköpostitse, sen sai myös paperiversiona. Saatekirjeessä (Liite 1) kerroin tutkimuksen perustiedot, kuka tekee, mitä tekee ja miksi kysely on osoitettu heille sekä sen mihin tuloksia tullaan käyttämään. Kysely (Liite 2) koos-

tui pääasiassa monivalintakysymyksistä, joihin vastattiin ympyröimällä oikea tai paras vaihtoehto. Kyselyssä oli myös avoimia kysymyksiä, joihin vastattiin sanallisesti. Tarvittaessa vastausta pystyi jatkamaan sivun taakse. Kyselylomakkeet jätettiin nimettömänä omatoimisesti palautuskansioon viikon sisällä kyselyn saamisesta. Lyhyellä vastausajalla pyrin siihen, ettei vastaamista lykätty myöhemmäksi, vaan kysely täytettäisiin heti kun se oli jaettu. Osa kuitenkin täytti lomaketta vielä viimeisellä hetkellä ennen määräajan päättymistä ja yksi kysely palautettiin sähköpostitse. 17 solun henkilökunnasta kyselyyn vastasi 13. Vastaajia oli sekä opetustoimen että nuorisotoimen puolelta, vastamatta jätti sekä opetustoimen, että nuorisotoimen edustajia. Vastausmäärä oli mielestäni hyvä, vaikka olisin tietysti toivonut kaikkien vastaavan.

2.4 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyössä olen pyrkinyt noudattamaan tieteen ja sosiaalialan yleisiä eettisiä sääntöjä ja ohjeita. Eettisyys on mukana jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa, toimintatapojen valinnassa, tutkimuskysymyksessä, kyselyn laatimisessa ja aina julkaisuun saakka. Olen pyrkinyt ottamaan puolueettoman näkökulman tutkielman tulosten tulkinnassa ja pohdinnassa, sekä perustelevaan ne. Olen mielestäni tutustunut riittävästi aihetta koskeviin aikaisempiin julkaisuihin ja tutkimusaineistoihin, että pystyn luotettavasti tulkitsemaan lomakkeista saatavaa aineistoa. (Borg 2010, hakupäivä 9.5.2014; Pohjola 2007, 17.)

Luvan kyselyyn sain sekä vastaajilta että monitoimitalon johtajalta, myös oma esimieheni hyväksyi tutkielman tekemisen. Vastaaminen oli vapaaehtoista ja se tapahtui nimettömästi. Koska kyselyn otanta oli suhteellisen pieni ja kohdistui yhteen soluun, täytyi minun ottaa huomioon, se ettei vastaajia tunnisteta tulosten analyysissä. Yksi vastaajista toimitti kyselyn minulle sähköpostilla. Tulostin kyselyn ja poistin viestin sähköpostistani, näin ei jäänyt talteen vastaajaan osoitettua lomaketta, eikä häntä voi tunnistaa lomakkeen perusteella.

Kävin läpi kyselyaineiston, mietin sen käyttömahdollisuuksia, sekä mahdollisia sisällöllisiä ongelmia, kuten vastaajien tunnistusmahdollisuutta. Lähtökohtana kvalitatiiviselle ja kvantitatiiviselle lomakeaineiston anonymisoinnille on kokonaisuuden tarkastelu ja

suorien tunnisteiden poistaminen. Neljä keskeisintä tekijää on tutkittavien tiedottaminen, taustamuuttujat, avoimista vastauksista koostuvat muuttujat ja aineiston aihepiiri. Näitä arvioiden päätetään mitä muuttujia poistetaan tai muutetaan. Tutkielmani kysely sisälsi yhden taustamuuttujatiedon, ammattinimikkeen. Koska mielestäni aineistosta ei noussut esiin tiettyyn ammattinimikkeeseen liittyvää johtopäätöstä tai tulosta, koin järkeväksi jättää ne mainitsematta aineiston analyysissä. Näin myös varmistin sen, ettei ketään voi tunnistaa. Avoimet kysymykset, joihin vastaajat voivat vastata omin sanoin saattaa sisältää tunnistettavia tietoja vastaajasta tai muista henkilöistä. Vastauksen sisältämä tieto ei kuitenkaan heikkene, eikä aineiston käyttöarvo laske, vaikka siitä poistetaan tunnistetiedot. Lomakkeet eivät sisältäneet erityisen arkaluontoista materiaalia, joten anonymisointia ei tapahtunut paljoa. Vaikka käytössä ei ole ollut tunnisteellista aineistoa, eikä aineisto sisällä arkaluontoista materiaalia, tarkoituksena on hävittää kyselylomakkeet tutkielman valmistuttua. (Kuula 2011, 210-214.)

3 MONIAMMATILLISUUS JA TYÖHYVINVOINTI

3.1 Moniammatillisuus ja tiimityö

Moniammatillisen yhteistyön käsite vakiintui Suomessa 1990-luvulla. Käsite on epäselvä ja sitä käytetään monenlaisten yhteistyötapojen ja -muotojen kuvaamiseen. Moniammatilliseksi yhteistyöksi kutsutaan asiakaslähtöistä työtä, jossa on mukana useita asiantuntijoita, mahdollisesti myös eri organisaatioista. Yhteistä työtä, tehtävää tai päätöstä tehdään ja jotta päästään tavoitteeseen, yhdistetään tieto ja osaaminen. Sosiaalialalla työskentelevät rinnakkain eri tieteenalojen sekä käytännön työtä tekevät ammattilaiset. Tämä saa aikaan sen, että asiakas nähdään eri tavoin ja se on rikkaus. Ilman moniammatillista työtä, eri näkökulmia, asiakkaan kohtaaminen kokonaisuutena ei onnistu. Yhteistyöllä vältetään pirstaleinen ja päällekkäinen työ. Tiedon kokoaminen eri näkökulmista edellyttää sosiaalisia taitoja ja työn organisointia yhteistyön mahdollistavalla tavalla. Avoin, oman osaamisen ja näkökulman esiin tuova keskustelu on tärkeää, jotta tieto saadaan käyttöön ja kokonaiskuva asiakkaan tilanteesta rakennettua. (Isoherranen, 2008, 28-34; Isoherranen 2006, 13-17, 32–33.)

Työelämässä tiimillä tarkoitetaan työskentelyä pysyvässä ryhmässä, jolla on yhteinen tehtävä ja joka suunnittelee työtään itse. Keskeistä ovat yhteiset tavoitteet, tehtävien ja roolien selkeys ja pyrkimys toimimaan asiakkaan tarpeiden mukaan. Tiimi määritellään usein kahden tai useamman ihmisen muodostamaksi jatkuvasti keskenään vuorovaikutuksessa olevaksi yhteisöksi. Tiimejä voidaan perustaa hoitamaan pysyvää tai rajattua tehtävää varten. Moniammatilliset tiimit voivat myös rakentua yli organisaatorajojen, mutta ne voivat toimia myös osana organisaatiota, silloin niillä on selkeät toimintaperiaatteet ja jäsenyys sekä johtajuus on määritelty. Tiimin tavoitteena on koota yhteen asiakasta koskeva tieto, luoda yhteinen tavoite ja siten auttaa asiakasta. Moniammatilliset tiimit pystyvät paremmin vastaamaan asiakkaan tarpeisiin, kun tietoa asiakkaasta saadaan käyttöön kokonaisvaltaisesti. Tiimit voidaan luokitella kolmeen ryhmään: virallisiin tiimeihin, yhteistyöverkostoihin ja asiakastiimeihin. Eroa näillä tiimeillä on yhteistyön tiiviydellä, päätöksentekoprosesseissa, tiimin jäsenyydellä, sen tarkoituksella ja

vastuun määrällä sekä johtajuudella. (Isoherranen 2008, 132-136; Tilastokeskus, hakupäivä 24.4.2014)

3.2 Työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen raportissa Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä on työhyvinvoinnin määritelmä:

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa”. (Anttonen & Räsänen & Aaltonen & Husman & Lindström & Ylikoski & Jokiluoma & Van Den Broek & Haratau & Kuhn & Masanotti & Wynne 2009, hakupäivä 19.3.2014.)

Hyvinvointi on henkilökohtainen asia ja kokemus, jonka jokainen määrittelee omalla tavallaan. Työ voi olla ihmiselle keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työhyvinvointi ja työkyky perustuu ihmisen tarvehierarkiaan, joka koostuu henkisistä, fyysisistä ja sosiaalisista tekijöistä. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, minkä takia ne pitää nähdä kokonaisvaltaisesti. Oleellista on se miten työ vastaa ihmisen edellytyksiä ja taipumuksia. Vastuu työhyvinvoinnista ja työkyvystä on sekä organisaation, että työntekijän. Organisaatio huolehtii turvallisuudesta, lainsäädännön noudattamisesta sekä hyvän työilmapiirin rakentamisesta. Työntekijä vastaa omista elintavoistaan, työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. Työn vaatimusten ja sen hallinnan tulisi olla tasapainossa työhyvinvoinnin takaamiseksi. Tärkeää olisi, että työntekijä kokee hallitsevansa työtehtäviään, mutta kohtaa kuitenkin myös haasteita. Tällöin pinnistellään tavoitteiden saavuttamiseksi, opitaan uutta ja motivaatio säilyy. Työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät tekijät ja työympäristö ovat yhteydessä asiakkaiden hyvinvointiin ja asiakkaiden hyvinvointi heijastuu työntekijöiden terveyteen (Rauramo 2008, 9-11; Virolainen 2012, 12, 83; Oksanen 2012, 127; Työterveyslaitos 2014, hakupäivä 12.5.2014).

Työhyvinvointia voi haitata työn kuormittavuus, työyhteisön ilmapiiri, puutteet palautteen saamisessa ja osaamisen kehittämisessä. Työhyvinvointi vaikuttaa työpaikkojen

toimintaan muun muassa työtapaturmien ja sairaanhoitokustannusten kautta. Sairauspoissaoloja käytetään yleisesti työntekijöiden terveyden mittarina, mutta ne sopivat hyvin myös työyhteisön terveyden mittariksi. Pelkästään sairauksien arviointi ja sairauspoissaolojen seuranta ei kuitenkaan riitä, kun henkisten hyvinvointiongelmien vaikutus työelämään ja työhyvinvointiin on selvä. Odumin ja Varman tekemät selvitykset Suomalaisen työntekijän hyvinvointi 2009 ja 2011 osoittavat, että suomalaisten työntekijöiden työkykyennuste on parantunut. Työkyky perustuu yksilön kykyyn vastata työn vaatimuksiin ja selviytyä niistä. Selvityksen mukaan tarvitaan enemmän työpaikan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyötä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä. Psykososiaalisten tekijöiden vaikutusta työhön mitattiin ”valkokaulus” työntekijöille suunnatussa tutkimuksessa. Näyttö koostuu kolmesta ulottuvuudesta; tiimityö, stressinkäsittely ja itsensä kehittäminen. Tutkimus osoitti, että psykososiaaliset tekijät, kuten ryhmätyötaidot, stressin käsittelykyky ja itsensä kehittäminen olivat voimakkaasti yhteydessä työkykyyn. Sosiaali- ja terveysministeriö panostaa työhyvinvointiin Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 -strategian avulla. Tavoitteena on, että elinikäinen työssäoloaika pitenee kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä. Työn kiinnostavuutta kasvatetaan parantamalla työoloja ja työhyvinvointia, kun työpaikoilla voidaan hyvin ja työntekijät ovat terveitä, työurat pidentyvät ja tuottavuus paranee. Pääasiallinen vastuu työhyvinvoinnista on työnantajilla. Heidän on otettava huomioon ihmisten eroavaisuudet, tarpeet ja vahvuudet, sekä työntekijän asema ja työtehtävät ja toimittava tasa-arvoisesti niin, että säännöt ja ohjeet koskevat kaikkia, eikä ketään suosita. (Työ ja terveys Suomessa 2012, 12; Rauramo 2008, 9-11, 126-127; Oksanen & Pentti & Vahtera & Kivimäki 2012, 41; Suomalaisen työntekijän hyvinvointi, hakupäivä 24.4.2014; Van den Berg & Alavinia & Brecht & Lindeboom & Elders & Burdorf 2008, hakupäivä 12.5.2014; Sosiaali- ja terveysministeriö 2010, hakupäivä 25.4.2014; Virolainen 2012, 39.)

3.3 Työyhteisö ja työhyvinvointi

Yhteisöllisyyttä on käytetty kuvaamaan monenlaisia yhteistyömuotoja. Ensisijainen yhteisö on ollut aina perhe, kollektiivisessa kulttuurissa työyhteisö voi olla perheen kaltainen. Vaikka yhteisöjä on erilaisia, on ominaisuuksia, joka niitä yhdistää; jäsenten

odotetaan hyväksyvän yhteiset arvot ja käyttäytymistavat. Työyhteisö määrittää säännöt ja normit, samalla kun yksilö vaikuttaa yhteisön toimivuuteen omilla valinnoillaan. Yhteisöllisyyden katsotaan tukevan ihmisten hyvinvointia, terveyttä, kanssakäymistä, toisen välittämistä, oppimista ja tuloksellisuutta myös työelämässä. Yhteisöllisyyteen liitetään sosiaalisia odotuksia ja myönteisiä mielikuvia, mutta julkisuudessa sen puute nähdään syynä ihmisten pahoinvointiin. Kaikki yhteisöt eivät tuotakaan jäsenilleen hyvinvointia. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 9-12.)

Tarve tulla hyväksytyksi työyhteisöön on tullut tärkeämmäksi, sitä mukaan kun yhteisöllisyyden merkitys työelämässä on kasvanut. Nykyään yksittäiset asiantuntijat ja työntekijät ovat osa työyhteisöä ja tiimiä, joiden ajatellaan olevan tehokkaampia, tuottavampia ja joustavampia, sekä helpommin kehitettäviä ja johdettavia. Hyväksytyksi tuleminen on työhön pääsemisen ja siinä pysymisen ehto. Yhteisö, joka suvaitsee erilaisuuden, hyväksyen joukkoonsa monenlaisia ihmisiä, on vahva ja kestävä. Se tukee jäseniänsä vaikeuksissakin ja antaa heille arvon, joka kaikille ihmisenä kuuluu. Hyvä yhteisö on sellainen, jossa jäsenet voivat luottaa toisiinsa, vuorovaikutus toimii ja asioista voidaan puhua avoimesti. Hyväksyvistä ja avoimesta ilmapiiristä on etua yksilölle ja koko yhteisölle. Työilmapiiri syntyy työntekijöiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta, se heijastaa organisaation normeja, arvoja ja asenteita. Työpaikan ilmapiiri voidaankin määritellä työntekijöiden summaksi, siten käsite on moniulotteinen ja sen mittaaminen on hankalaa. Tutkimustulokset osoittavat, että työyhteisön sosiaalinen tuki ylläpitää ja parantaa työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia, sekä auttaa jaksamaan työssä. Työ ja terveys Suomessa 2012 – haastattelussa arvioitiin työpaikan ilmapiiriä, 81 % piti omaa työpaikkaa vapautuneeksi ja mukavaksi, 59 % piti työyhteisönsä ilmapiiriä kannustavana ja uusia ideoita tukevana. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä tutkimuksessa tuli esiin moniammatillisen yhteistyön myönteisiä vaikutuksia työyhteisöön. Isoherrasen (2012) mukaan hyvin toimivissa moniammatillisissa tiimeissä syntyy tukea, yhteenkuuluvuuden tunnetta, luottamusta ja vastavuoroisuutta kaikkien ammattilaisten kesken. Tiimeissä syntyy sosiaalista pääomaa, joka vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen. Tiimeissä haluttiin työskennellä, vaihtuvuus oli vähäistä ja oma työ koettiin merkityksellisenä. Ihmissuhteet työssä ovat osa työhyvinvointia, työmotivaatiota ja työn tuloksellisuutta. Yhteisö on yksilön voimanlähde ja yhteisöllisyyden tunne yhteiskunnan koossa pitävä voima. Itsetunto muodostuu ja vahvistuu suh-

teessa toisiin ihmisiin. (Kylliäinen 2009, 39-41, 47-48; Virolainen 2012, 184; Rauramo 2008, 122-125; Oksanen & Virtanen 2012, 61; Vartia 2012, hakupäivä 2.3.2014; Isoheranen 2012, hakupäivä 16.4.2014.)

Työssä tyytymättömyyttä ja huonovointisuutta aiheuttavat ristiriidat ja konfliktit. Pahimmillaan ongelmat haittaavat olennaisesti työyhteisön toimivuutta kuten tiedonkulkua. Asiariidasta henkilöristiriidaksi kärjistyneet kiistat aiheuttavat useimmiten ongelmia työpaikoilla. Työpaikkakiusaamista ovat muun muassa asiaton nimittely, vihjailu, ammattitaidon mitätöinti ja mykkäkoulu. Tilanne paranee usein ottamalla asia avoimesti esiin ja keskustelemalla, mitä aiemmin kiusaamiseen puututaan, sen parempi. Tutkimuksissa havaitusta kiusaamisesta ei voi vetää suoria johtopäätöksiä sen yleisyydestä. On osoitettu, että kysymyksenasettelusta riippuen työpaikkakiusaamisen yleisyydestä saadaan vaihtelevia tuloksia. Iso ero on itse koetun kiusaamisen ja havaitun kiusaamisen välillä, havaittu kiusaaminen on luonnollisesti yleisempää kuin itse koettu. (Vartia 2012, hakupäivä 2.3.2014; Virolainen 2012, 40-44.)

Johtaminen on merkittävä työkyvyn ja hyvinvoinnin taustatekijä. Yhdenvertaiseen johtamiseen kuuluu oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu ja että työntekijöille annetaan vapauksia ja vastuuta, sekä keskustelu- ja vaikutusmahdollisuuksia. Oikeudenmukaisessa johtamistyyliässä tiivistyy organisaation jokapäiväinen toiminta ja toiminnan perusarvot. Perusarvot kertovat organisaation toimintakäytäntöjen ja sosiaalisen kanssakäymisen säännöistä. Sääntöinä voidaan pitää päätöksenteon johdonmukaisuutta, puolueettomuutta, oikaistavuutta, edustavuutta ja eettisyyttä. Kokemus oikeudenmukaisesta johtamisesta syntyy työntekijän, esimiehen ja organisaation vuorovaikutuksesta. Oikeudenmukainen johtaminen turvaa henkilökunnan hyvinvointia ja varmistaa laadukkaan toiminnan, kouluissa esimerkiksi oppilaiden hyvinvoinnin ja koulumenestyksen. Työ- ja terveys Suomessa 2012 -katselmuksen mukaan sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien mielestä johtamisen oikeudenmukaisuudessa on parannettavaa, vaikka kehitys on ollut positiivista vuodesta 2003 lähtien. Vuoden 2010 kyselyssä katsottiin, että viimeisen viiden vuoden aikana oma esimies on tukenut entistä enemmän, mutta kuitenkin vain neljä vastaajaa kymmenestä koki saavansa riittävästi tukea esimieheltään. Yli puolet sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä arvelee esimiehen olevan kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista. (Rauramo 2008, 145-146; Virolainen 2012, 106;

Linna, Elovainio, Virtanen, Kivimäki 2012, 45-46, 49; Laine & Kokkinen 2012, haku-päivä 2.3.2014).

4 TUTKIELMAN TULOKSET JA ANALYYSI

4.1 Kyselyaineiston analyysi

Analyysi pohjautuu pääasiassa kvalitatiiviseen tutkimustapaan, mutta myös kvantitatiivista otetta on käytetty. Tällä pyrin saaman tutkielman tulokset tiiviiseen ja helposti ymmärrettävään muotoon. Määrällisessä tutkimuksessa tutkimusaineiston perusteella muodostetaan tilastollisia yleistyksiä, väittämiä ja päätelmiä. Kun taas laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on ymmärtää, selittää ja tulkita yksittäistä sosiaalista tai kulttuurista ilmiötä. Selitysmalli voi kuitenkin päteä myös toisenlaisiin tapauksiin. Laadullisessa analyysissä pyritään muotoilemaan sääntöjä ja sääntörakenteita, jotka pätevät koko aineistoon. Yksi poikkeus kumoo säännön, siten erot ihmisten välillä ovat tärkeitä, ne antavat usein johtolankoja siitä mistä jokin asia johtuu. Siksi onkin tärkeää, että pyritään pelkistämään raakahavainnot mahdollisimman suppeiksi. Laadullisessa tutkimuksessa näkökulman valintaan vaikuttavat tutkijan elämäntapa, ammatti, ja elämänhistoria, tuloksiin vaikuttaa tutkijan mielenkiinto asiaan. (Tähtinen & Laakkonen & Broberg 2011, 12; Alasuutari 2011, 39, 41-43; Pitkäranta 2010, 118.)

Kyselytutkimus on ehkä yleisin tapa kerätä kvantitatiivista, eli määrällistä materiaalia. Kyselyllä voi kerätä ja tarkastella tietoa muun muassa ihmisen toiminnasta, mielipiteistä, asenteista. Niiden mittaaminen ei ole yksinkertaista, koska ne ovat moniulotteisia ja monimutkaisia käsitteitä. Kyselylomake edellyttää konkreettisia kysymyksiä ja väitteitä joiden laatimiseen liittyy sisällöllisiä ja tilastollisia haasteita. Kysymykset on jäsennetty pääkysymyksen, käsitteellisen viitekehyksen ja tutkimuksen tarkoituksen mukaan. Kyselyaineisto koostuu pääasiassa luvuista ja numeroista, koska vastaukset ilmaistaan numeroina, vaikka kysymykset muodostetaan sanallisesti. Täydennystä tietoihin annetaan sanallisesti, kun numeroiden esittäminen ei onnistu tai se ei ole järkevää. Sanallisia vastauksia voi olla helpompi analysoida laadullisilla menetelmillä, mutta tuloksia voi esittää tiivistetysti määrällisillä menetelmillä. Erilaisilla otteilla voidaan saada erityyppistä tietoa ihmisten elämän monimuotoisista ilmiöistä. Tutkimusotteita voidaan myös käyttää rinnakkain, jolloin puhutaan triangulaatiosta. Analyysitriangulaatioissa tutkimusai-

neiston analyysissä käytetään useampia analyysitapoja. (Vehkalahti 2008, 11- 18; Pitkäranta 2010, 79; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, hakupäivä 28.4.2014.)

Aloitin opinnäytetyöni kyselyaineiston purun, luokittelun ja alustavan analyysin tekemisen heti kun kaikki kyselyt olivat palautuneet. Aluksi numeroin lomakkeet ja kävin aineistoa läpi varmistaen, että kaikki on kunnossa. Jätin käsittelystä pois asiat, jotka eivät aiheeseen kuuluneet ja merkitsin ylös jotka siihen sisältyivät. Jaottelin kyselyn kirjalliset vastaukset yhteen, monivalintakysymysten yhteenvedon tein taulukoihin, sen mukaisesti millaisia näkemyksiä ja mielipiteitä vastaajilla on ollut. Yhteenvedon jälkeen sanallisen sisällön teemoittelin aihepiireittäin kyselylomakkeen mukaan, moniammatillisuus, sen tuomat voimavarat ja kuormittavuus sekä työhyvinvointi ja työyhteisö, sanalliset vastaukset taulukoin määrällisiksi. Analyysissä osa tuloksista on esitetty piirakkakuvioidissa, johon on merkitty vastauksien määrät. Pylväskuvioissa näkyy vastaajamäärät. Tarkistin tulosten kirjauksia useaan kertaan, että ne on varmasti tehty oikein. Tarkoitukseni oli saada kyselyvastaukset selkeään ja todenmukaiseen muotoon. Pyrin analysoimaan sisältöä tutkimuskysymyksen pohjalta, miten moniammatillisuus vaikuttaa työhyvinvointiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92-93; Vehkalahti 2008, 51.)

Vastaajien tunnistamismahdollisuuden pienentämiseksi kategorioin ammattinimikkeet kahteen ryhmään: opetustoimen henkilökunta (9) ja nuorisotoimen henkilökunta (3). Yksi vastaajista on jättänyt kohdan tyhjäksi. Tarkoituksena oli säilyttää taustatiedoista tulleen kontekstin. Tein analyysiä tarkastellen jokaista kohtaa ammattinimikkeiden kautta, tuloksista ei kuitenkaan ilmennyt yhteyttä, joten jätin ammattinimikkeet pois tutkielman tuloksista. Koin ettei nimikkeiden mainitseminen analyysissä ei ole tarpeen.

4.2 Moniammatillisuus

Kaikkien (13) vastaajien mielestä moniammatillisuus tarkoittaa yhteistyötä eri ammattikuntien kesken. Yhteistyö pitää sisällään toiminnan suunnittelua ja toteutusta. Lisäksi vastauksista nousi esille yhteinen päämäärä, luoda lapsille toimiva oppimis- ja kasvuympäristö sekä tukea heidän kasvua, kehitystä ja oppimista (5) sekä työntekijöiden osaamisalueiden ja ammatillisten taitojen hyödyntäminen yhteistyössä (6).

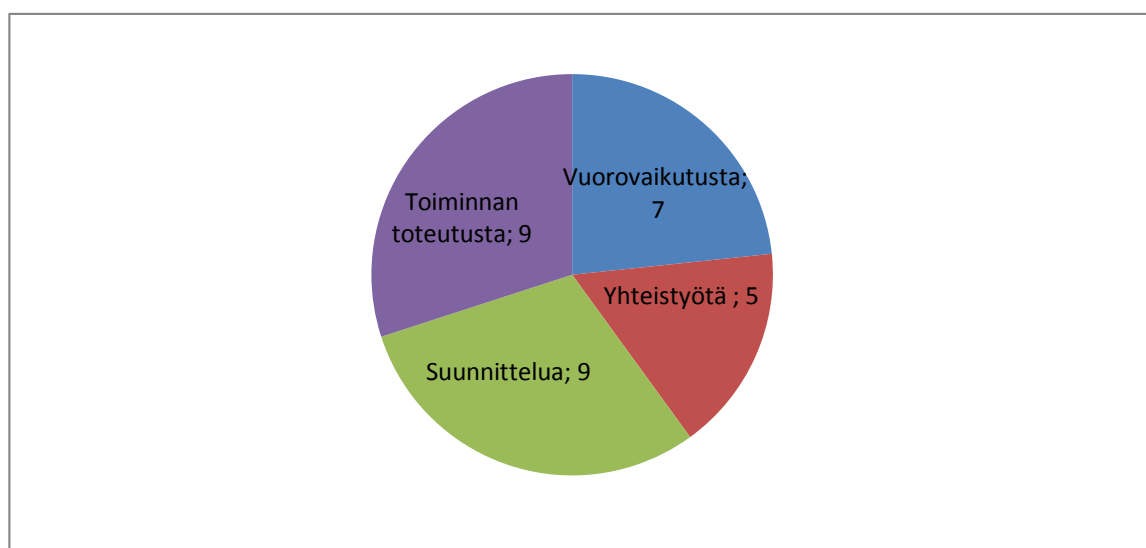
”Eri ammattialojen edustajat tekevät yhdessä työt, kukin kuitenkin oman osaamisalansa ja ammattinsa huomioiden.” (Vastaaja 4)

Käytännössä omassa työssään vastaajat kertoivat moniammatillisen työn olevan tiedonvaihtoa sekä keskusteluita lapsia ja solua koskevista asioista sekä opetustyön, ryhmätoiminnan, solun yhteisten teemojen ja tapahtumien suunnittelua (kuvio 1).

”Yhteistyötä avustajien, ip-henkilökunnan, opettajien ja erityisopettajien kanssa koskien yksilöllisiä tarpeita kuin myös solun yhteisiä asioita.” (Vastaaja 5)

Lisäksi mainittiin paljon erilaisia tehtäviä solussa ja koko monitoimitalon sisällä.

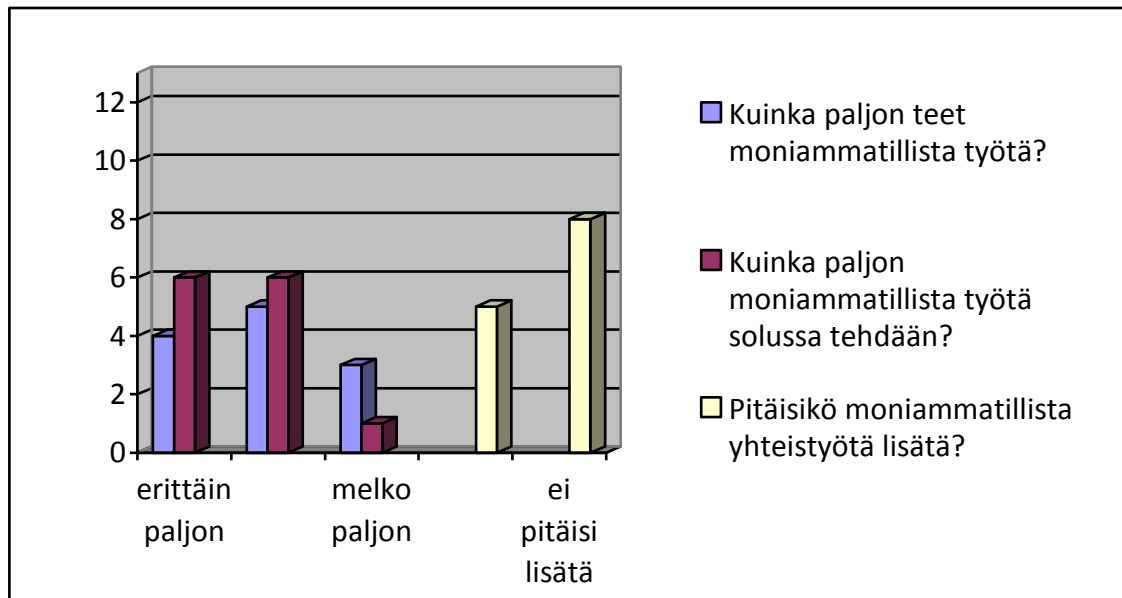
”Tuen suunnittelu ja toteutus sitä tarvitseville lapsille”, (Vastaaja 1) ”Olen mukana toteuttamassa solun yhteisiä teemoja ja tapahtumia.”, (Vastaaja 13) ”Suunnittelen päivittäistä opetus/ryhmätoimintaa eri ammattikuntaan kuuluvien ihmisten kanssa.” (Vastaaja 10)



Kuvio 1. Moniammatillinen työ käytännössä

Toimintaa suunnitellaan ja keskusteluita käydään muun muassa solutiimipalaverissa, joihin osallistuu koko solun henkilökunta. Toimiva vuorovaikutus on moniammatillisen työn edellytys. Moniammatillisessa työssä työtä tehdään eri ammattikuntien kesken, osa toiminnoista on integroitunut moniammatilliseksi, kuten tuen suunnittelu ja toteutus sitä

tarvitseville lapsille. Osa toiminnasta koetaan yhteistyön tekemiseksi, kuten tapahtumien suunnittelu ja järjestäminen. Vastanneiden mukaan solussa ja omissa työtehtävissä moniammatillista työtä tehdään paljon (kuvio 2). Viiden vastaajan mielestä moniammatillista yhteistyötä pitäisi lisätä, mutta kahdeksan vastaajaa oli eri mieltä.

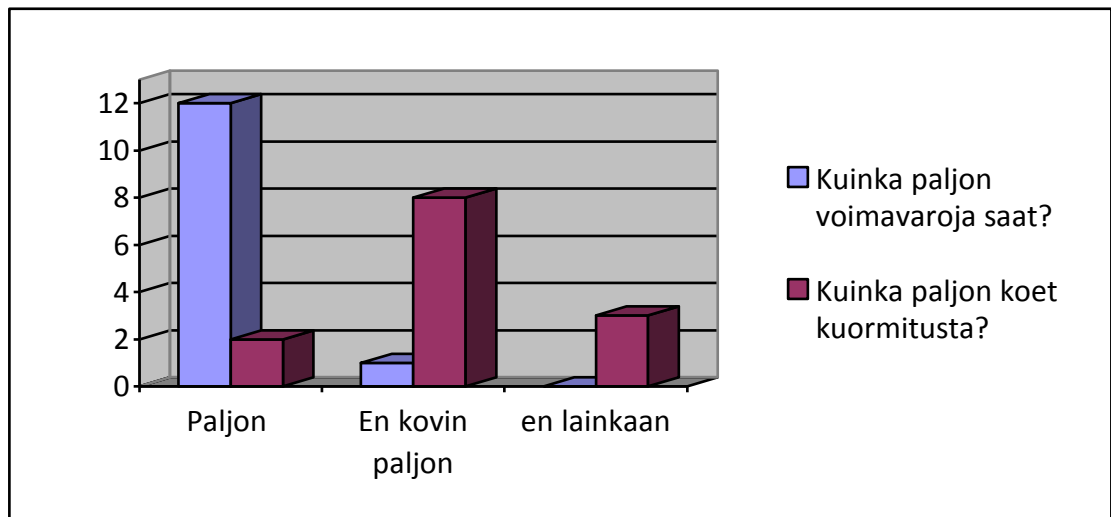


Kuvio 2. Vastaajien mielipiteet moniammatillisen työn määrästä

Vastaajat jotka kokivat, että solussa tehdään erittäin paljon moniammatillista työtä, neljän mielestä yhteistyötä ei pitäisi lisätä ja kahden mielestä pitäisi. Niiden vastaajien mielestä, joiden mukaan työtä tehdään paljon, kolme koki, että yhteistyötä tulisi lisätä ja kolmen mielestä ei. ”Melko paljon” vaihtoehdon valinnee mielestä moniammatillista yhteistyötä ei pitäisi lisätä. Vastaajat, jotka kokivat itse tekevänsä erittäin paljon moniammatillista työtä, kolme oli sitä mieltä, ettei yhteistyötä pitäisi lisätä ja yhden mielestä pitäisi. Paljon moniammatillista työtä tekevistä neljän mielestä yhteistyötä ei pitäisi lisätä ja kahden mielestä pitäisi. Melko paljon moniammatillista työtä tekevistä kaksi koki, että työtä pitäisi lisätä ja yhden mielestä ei. Vertailusta käy ilmi, että vastaajien mielipiteet moniammatillisen työn lisäämistarpeesta vaihtelevat, riippumatta siitä kuinka paljon he kokevat moniammatillista työtä tehtävän.

4.3 Moniammatillisen työn tuomat voimavarat ja kuormittavuus

Kyselyn vastauksista selviää, että moniammatillisesta työstä saadaan voimavaroja huomattavasti enemmän kuin se koetaan kuormittavaksi (kuvio 3). Yksi vastaaja oli merkinnyt kysymykseen ”Kuinka paljon moniammatillinen työ kuormittaa sinua?” puolikkaan rastian kohtaan ”paljon” ja puolikkaan kohtaan ”ei kovin paljon”. Nämä vaihtoehdot sulkevat pois toisensa. En kuitenkaan halunnut jättää vastausta analyysin ulkopuolella, joten merkitsin vastauksen kohtaan ”paljon”. Tämän tein olettaen, että vastaaja kokee moniammatillisen työn olevan kuormittavaa, ainakin ajoittain.



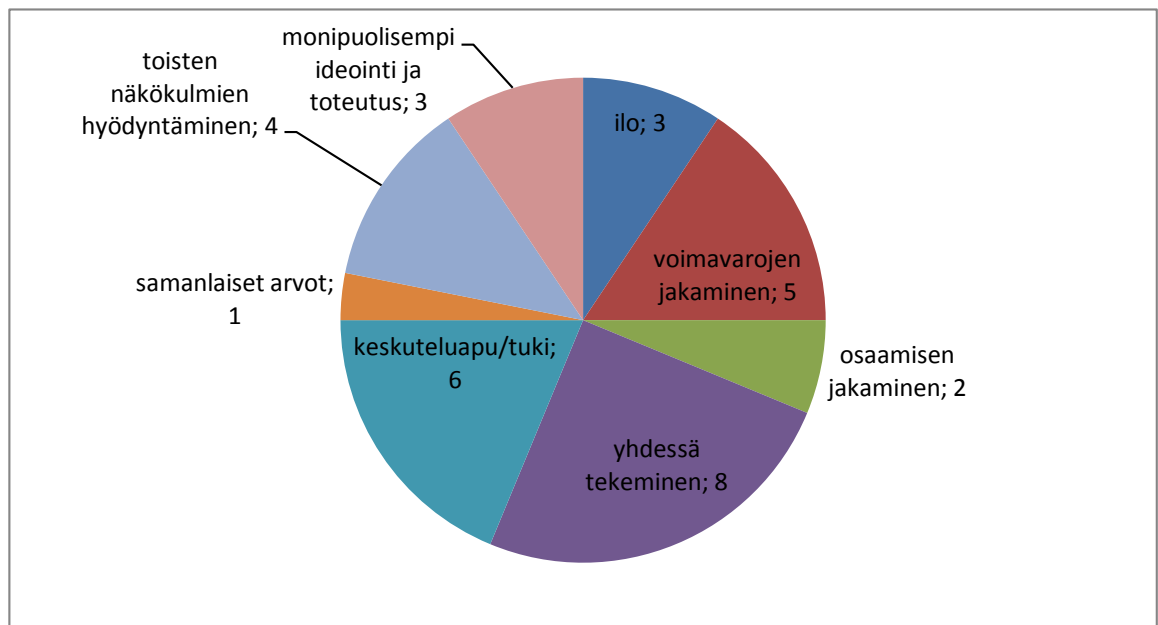
Kuvio 3. Kokemukset voimavaroista ja työn kuormittavuudesta

Paljon voimavaroja saaneista vastaajista kolme ei kokenut kuormitusta lainkaan, kahdeksan vastaajaa ei kokenut kuormitusta kovin paljon. Paljon kuormitusta kokeneista vastaajista toinen ei saanut voimavaroja kovin paljon, mutta toinen sai paljon.

Voimavaroja he kokivat saavansa vastuun, sekä kokemusten jakamisesta ja keskusteluista (kuvio 4). Kahdeksan vastaajaa mainitsee yhdessä tekemisen olevan seikka joka tukee jaksamista. Yksi vastaaja ei ole osannut sanoa mistä voimavaroja saa ja yksi vastaaja jätti kohdan tyhjäksi.

”Yhteisten ideoiden jakaminen ja jalostaminen käytännön arkeen sopivaksi. Yhteiset kokemukset yhdistää. Iloa, naurua -> voimaa” (Vastaaja 10)

”Kokemusten jakaminen, ideointi- toiminnassa- ja toteutus monipuolisempaa. Tuen saaminen esim. haastavissa tilanteissa.” (Vastaaja 7)



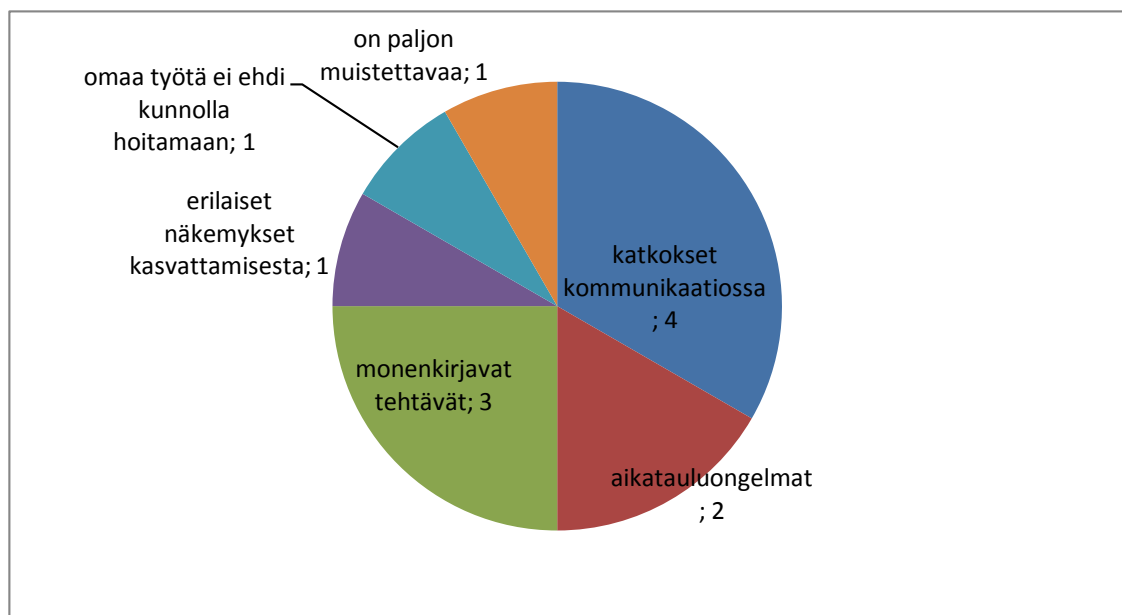
Kuvio 4. Voimavaroja tuottavat tekijät

Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan päätellä, että työyhteisöllä on keskeinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkielman mukaan yhdessä tekeminen ja erilaisten taitojen hyödyntäminen ovat voimaa antavia tekijöitä moniammatillisessa työssä. Monipuolinen työnkuva ja keskustelumahdollisuudet eri ammattikuntien kesken antoivat voimavaroja työssä jaksamiseen. Esiin nousi jokaisen omien taitojen ja ammatiosaamisen hyödyntäminen niin, että saadaan rakennettua toimiva kokonaisuus, jossa mahdollistetaan myös se, että tehdään lapsen parhaaksi.

Opinnäytetyöni tutkimustuloksista nousi esille myös moniammatillisuuden negatiivisia puolia. Vaikka kuormitusta ei koettu olevan paljoa (kuvio 3) sitä aiheuttavaksi tekijöiksi (kuvio 6) nousivat aikataulujen yhteensovittaminen, ja informaationkulku, eli katkokset kommunikaatiossa sekä monenlaisten tehtävien ja asioiden muistaminen ja hoitaminen. Kolme ei kommentoinut mistä kokevat kuormituksen tulevan.

”Hiukan joskus, koska moniammatillisessa tiimissä ja isossa talossa on paljon ”liikkuvia osia”. ” (Vastaaaja 11)

”Monenlaista työtä on tarjolla, mutta olen oppinut valikoimaan ne, mitkä koskevat itseäni ja mihin riittää aika/voimavarat. Välillä yhteisen ajan löytäminen on haastavaa. ”(Vastaaaja 13)



Kuvio 5. Kuormitusta aiheuttavat tekijät

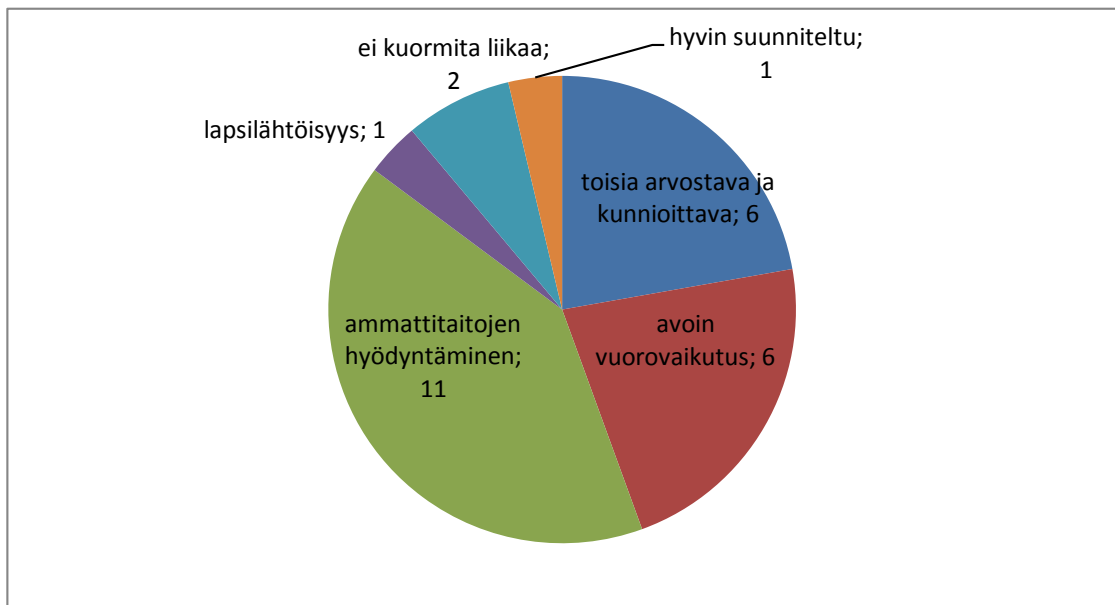
Moniammatillisuus luo haasteita tuomalla erilaisia näkökulmia, toimintamalleja ja arvoja työyhteisöön. Osa koki yhteisiä asioita olevan liikaa ja niiden hoitamisen vievän paljon aikaa, näiden asioiden koettiin hankaloittavan oman perustyön (ammattinimikkeen mukaan) hoitamista. Myös erilaiset näkemykset kasvattamisesta mainittiin. Seitsemän vastaajaa oli kuitenkin sitä mieltä, että moniammatillinen työ ei aiheuta sekaannuksia, neljän mielestä niitä aiheutuu ja kaksi ei osannut sanoa. Vastajat olivat kirjanneet yhteensä 19 voimavaroja tuottavaa asiaa, joista muodostui kahdeksan eri tekijää. Kuormitusta aiheuttavia oli 10, joista muodostui kuusi tekijää.

4.4 Työyhteisö ja työhyvinvointi

Kysymys: ”Millainen moniammatillinen työ mielestäsi tukee työhyvinvointia?” nosti esiin toisia arvostavan ja kunnioittavan toimintamallin, jossa työ jaetaan vahvuuksien mukaan (kuvio 7). Yksi vastaaja ei osannut sanoa.

”Jokainen voi antaa panoksensa oman persoonan, koulutustaustan, henkilökohtaisten intressien ja omien voimavarojen/mahdollisuuksien mukaan. Jokaisen mielipidettä kunnioitetaan ja asioista keskustellaan avoimesti.”(Vastaaja 13)

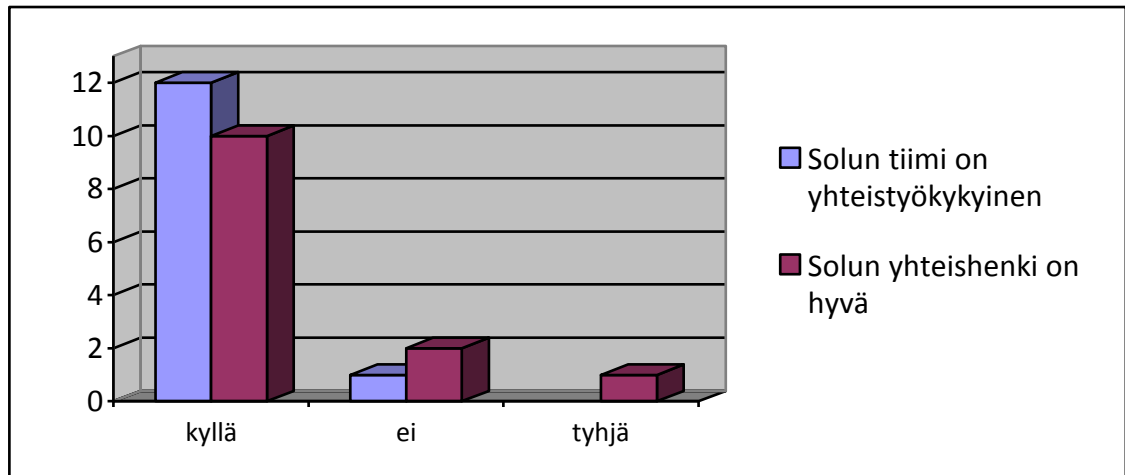
”Toisia arvostava ja kunnioittava –kaikki saman arvoisia mutta kaikki omaa eri osaamista ja kunnioitetaan sitä.”(Vastaaja 8)



Kuvio 6. Vastaajien mielipide työhyvinvointia tukevasta moniammatillisesta työstä

Vastaajien mukaan ihanteellisessa moniammatillisessa työyhteisössä erilaisuus hyväksytään ja sitä käytetään voimavarana, toiminnan monipuolistajana ja mahdollistajana. Avoin vuorovaikutus on avaintekijä moniammatillisessa työssä ja sen kehittämisessä. Hyvä suunnittelu ja selkeät tavoitteet helpottavat yhteistyön tekemistä. Vaikka jokaisella on oma henkilökohtainen kokemus työhyvinvoinnista, näistä asioista se saa hyvän lähtökohdan. Tiimissä yksilö vaikuttaa kokonaisuuteen, koko työyhteisön hyvinvointiin.

12 vastaajan mielestä solun tiimi oli yhteistyökykyinen (kuvio 5), yhden vastaajan mielestä se ei ollut. Suurin osa vastaajista piti solun yhteishenkeä hyvänä, kaksi oli kuitenkin eri mieltä. Tähän väitekohtaan yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta, tyhjä kohta voi johtua huolimattomuudesta tai siihen ei ole haluttu vastata.

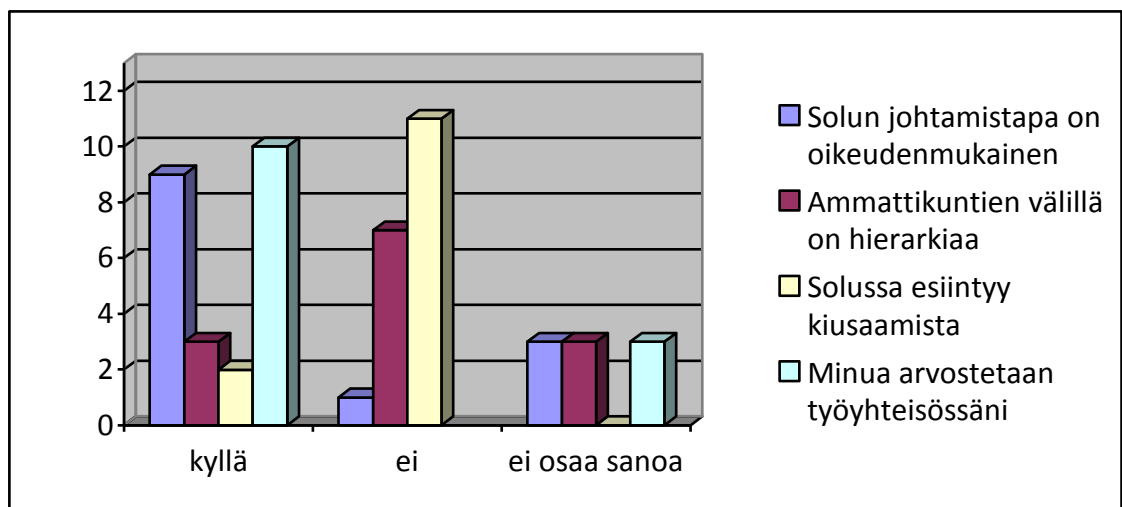


Kuvio 7. Yhteistyökyky ja yhteishenki

Yhteishenkeen ja yhteistyökyvyn puutteen kokeminen voi kertoa kiusaamisesta. Niihin voi vaikuttaa lisäksi myös hierarkian kokeminen ja johtamistapa, sekä erilaiset näkemykset työn tekemisestä. Moniammatillinen työ on hankalaa ja monisäikeistä, se vaatii työntekijöiltä paljon osaamista, kuten kykyä hyväksyä erilaisuus ja erilaiset mielipiteet, sekä taitoa keskustella niistä.

Suurin osa vastaajista piti solun moniammatillista johtamistapaa oikeudenmukaisena ja vain kolme näki ammattikuntien välillä hierarkiaa (kuvio 8). Omien työtehtävien kuvailussa ei mainittu sanoja tasa-arvo, hierarkia tai viittauksia johtamistoimintaan, mutta vastauksien mukaan suunnittelu ja toiminnan toteutus tapahtuu eri ammattikuntien kesken. Hierarkiaa tai johtamistapaa ei myöskään mainittu työtä kuormittavaksi tekijöiksi. Kaksi vastaajaa kertoi kiusaamista olevan (kuvio 8), kuormitusta aiheuttavissa tekijöissä sitä ei mainittu. Esiin tuli kuitenkin tekijöitä, jotka saattavat olla kiusaamisen syitä tai seurauksia.

”Katkokset kommunikoinnissa. Väärinymmärrykset. Erilainen näkemys kasvattamisesta.”(Vastaaja 1)



Kuvio 8. Väitetaulukko

Kaikki vastaajat eivät osanneet sanoa, arvostetaanko heitä työyhteisössä (kuvio 8). Arvostus toisten ammattiosaamista kohtaan näkyi kuitenkin kohdassa ”Mitä moniammatillisuus mielestäsi tarkoittaa?” Myös voimavaroja antavissa tekijöissä arvostus moniammatillisuuden tuomista eduista, sekä yhdessä tekeminen nousivat esiin useasti. Kukaan ei maininnut arvostuksen puutetta kuormittavaksi seikaksi.

”Solussamme työskentelee ihmisiä eri ammattinimikkeillä ja heillä on erilaista spesifimpää osaamista kasvatus ja opetusosalta.”(Vastaaja 8)

”Keskustelut eri ammattiryhmien kesken, jolloin käsitys lapsen tarpeista ja parhaasta tarkentuu.”(Vastaaja 1)

Kyselyn väitteestä paljastui, että kiusaamista oli tapahtunut. Vastauksista ei voi kuitenkaan päätellä ovatko vastaajat itse kokeneet kiusaamista, nähneet sitä tai olleet itse kiusaajia, tai sitä millaista kiusaaminen on ollut. Myös ammattikuntien välinen hierarkia voi aiheuttaa ikäviä tilanteita ja se voi aiheuttaa epätasa-arvoa työntekijöiden kesken. Kyselyssä ei selviä syitä siihen miksi ja missä hierarkiaa koetaan olevan. Ehkä arvostusta tulisi osata näyttää paremmin, sillä arvostus työtä kohtaan kuitenkin näkyi voimavaroja tuottavissa tekijöissä, eikä kukaan vastaajista maininnut arvostuksen puutetta kuormittavaksi asiaksi, joten oletan, että arvostusta kuitenkin on.

5 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli koota kyselyn avulla yhteen Ritaharjun monitoimitalon yhden solun moniammatillisen henkilökunnan mielipiteitä moniammatillisuudesta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Koska vastaajia oli vain 13, tutkielma antaa vain pienen otoksen. Uskon kuitenkin, että sitä voidaan hyödyntää myös muissa moniammatillisissa työyhteisöissä suuntaa antavana. Kyselyn vastauksista koostin esiin nousseet työhyvinvointiin negatiivisesti ja positiivisesti vaikuttavat tekijät ja analyysin perusteella tein johtopäätökset siitä millainen vaikutus moniammatillisuudella on työhyvinvointiin. Tavoitteena oli myös selvittää kokevatko eri ammattikunnan edustajat moniammatillisen työn eritavalla ja miten he kokevat sen vaikutuksen työhyvinvointiin. Tulosten mukaan vastanneiden ammattinimikkeellä ei ollut vaikutusta moniammatillisen työn kokemiseen ja tekemiseen, vaan vastaukset olivat samansuuntaisia. Poikkeavuuksia löytyi satunnaisesti, eikä yleistyksiä niiden mukaan voinut tehdä. Tutkielman mukaan moniammatillisella työyhteisöllä ja sen toimivuudella on keskeinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin.

Tutkielman mukaan yhdessä tekeminen ja erilaisten taitojen hyödyntäminen ovat voimaa antavia tekijöitä moniammatillisessa työssä. Arvostus on työntekijöille tärkeä asia, ei riitä että itse pitää työstään, vaan siitä pitää saada myös kiitosta ja hyväksyntää työ-kavereilta ja esimieheltä. Arvostus luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja siten se myös helpottaa moniammatillista työskentelyä. Kyselylomakkeen avoimista vastauksista näkyy arvostus moniammatillista työtä ja sen tuomia etuja kohtaan, kuten tuen saaminen ja keskustelumahdollisuudet. Tätä käytössä olevaa työskentelymallia tukee myös vastaajien ajatus siitä, millainen moniammatillinen työ tukee työhyvinvointia. Toisten kunnioitus, arvostus ja tasa-arvo mainittiin useasti. Työhyvinvointia voivat haitata työn kuormittavuus, työyhteisön ilmapiiri ja puutteet palautteen saamisessa. Myös opinnäytetyöni tutkimustuloksista nousi esille moniammatillisuuden negatiiviset puolet. Kysymykset kiusaamisesta, hierarkiasta ja arvostuksesta nostivat esiin epäkohdat joihin tulisi puuttua. Kiusaamisen osalta tilannetta pitäisi tarkastella uudestaan ja jos kiusaamista tapahtuu edelleen, siihen tulee puuttua välittämättä siitä kuinka yleistä tai mistä johtuvaa se on. Kuormittaviksi tekijöiksi mainittiin yhteisen ajan löytäminen sekä katkokset

kommunikaatiossa. Mihin riittää aika ja voimat, kun tekemistä on paljon? Tähän voisi tuoda helpotusta jokaisen toimenkuvan selkeyttäminen, toiminnan yksinkertaistaminen tai karsiminen. Jokaisen voimavarat ja resurssit voitaisiin kartoittaa ja työtehtäviä jakaa myös niiden mukaan. Hankalaa vastauksien tulkinnessa on, että ne eivät kerro onko esimerkiksi yhteistyökyvyn puute johonkin tilanteeseen sidonnainen vai yleisesti hallitseva tila. Organisaation sisällä toimivissa moniammatillisissa tiimeissä tulee olla selkeät toimintaperiaatteet ja määritelty jäsenyys sekä johtajuus, jotta yhteistyö toimii. Hyvinvoiva työyhteisö ja innovatiivinen toimintakulttuuri motivoivat ja antavat positiivista energiaa koko yhteisöön, toivottavasti nämä asiat muistetaan myös käytännössä. Hyvin toimivassa työyhteisössä perusasioiden täytyy olla kunnossa, vuorovaikutus toimii, asioista voidaan puhua avoimesti ja se suvaitsee joukkoonsa monenlaisia ihmisiä. Työn vaatimusten ja sen hallinnan tulee olla tasapainossa työhyvinvoinnin takaamiseksi. Onkin hyvä, että Ritaharjun yhteistoimintasuunnitelmassa on otettu huomioon työntekijöiden työhyvinvointi. Mahdollisiin ongelmiin puuttuminen on helpompaa, kun tiedostetaan, että työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa.

Mielestäni kyselyn tulokset ovat vastaavanlaisia teorian kanssa. Esimerkiksi Isoherranen (2012) *Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä* väitöskirjatutkimus kartoitti haasteita, joita työntekijät kohtaavat, kun kehitetään moniammatillista työtä. Tutkimuksen mukaan keskeisiksi haasteiksi osoittautuivat yhteisen tiedon luomisen käytännöt sekä tiimityön ja vuorovaikutustaitojen oppiminen. Organisaation rakenteet, eivät aina mahdollista yhteisen tiedon luontia ja yhteisen toimintamallin kehittämistä. Myös opinnäytetyöni kyselyssä löytyi vastaavuutta, vaikka näkökulma on eri. Kuormitusta koettiin juuri kommunikaatio-ongelmista ja moniammatillisesta työstä johtuvista toimintatavoista. Isoherranen (2012) havaitsee myös sen, että moniammatillisesti hyvin toimivissa tiimeissä sai tukea ja luottamusta. Samoin opinnäytetyöni kyselyyn vastanneet mainitsevat tuen saamisen ja yhdessä tekemisen olevan voimaa antavia tekijöitä. Vastaajat kokevat moniammatillisuuden hyvänä niin työntekijän, kuin asiakkaankin kannalta. Loppupäätelmä on, että moniammatillinen työ antaa työntekijöille enemmän voimavaroja, kuin kuormittaa. (Isoherranen 2012, hakupäivä 8.5.2014)

Toivon tämän työn herättävän ajatuksia omasta ja koko tiimin työhyvinvoinnista ja mahdollisuuksista parantaa sitä. Haluaisin, että tutkielmani synnyttää aiheesta keskuste-

luja ja työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota myös moniammatillisuuden näkökulmasta, koska moniammatillisuus tuo lisähaasteita työyhteisön toimintaan. Moniammatillisuus nähdään hyvänä asiakkaan etuna, hienoa olisi jos se myös tunnettaisiin hyvänä työskentelymallina työtä tekeville. Moniammatillinen työ lisääntyy ja uusia entistä tiiviimpiä toimintamalleja luodaan jatkuvasti. Olisi myös työnantajan kannalta viisasta panostaa työyhteisön hyvinvointiin, sillä se vaikuttaa niin asiakkaisiin kuin työn tuottavuuteen. Toivoisin, että tulevaisuudessa hyvinvointi-investointeja panostetaan työyhteisön toimivuuteen ja moniammatillisen työn kehittämiseen. Moniammatillisiin työyhteisöihin liittyy työn tekemisen tapojen muutokset, siten osaamistarpeiden kasvu. Koulutuksella voidaan parantaa työyhteisön toimivuutta ja työhyvinvointia. Työyhteisön rakennetta ja toimintaa, sekä työhyvinvointia on opiskeltu osana sosionomin koulutusta, tästä kuitenkin jäi uupumaan konkreettisuus. Jokainen työpaikka on omanlaisensa yhteisö ja työhyvinvointia tulee aina tarkastella omista lähtökohdista, eikä toimintatapoja ole helppo yleistää. Tiedon kokoaminen eri näkökulmista edellyttää hyviä sosiaalisia taitoja ja työn organisointia. Työpaikkojen tulisi varmistaa työntekijöidensä valmiudet työskennellä moniammatillisessa tiimissä, siitä olisi hyötyä koko organisaatiolle.

Opinnäytetyön alkuun saaminen oli hidasta, kääntelin tutkimuskysymyksiä ja erilaisia ideoita pitkään. Ajatukset eri tutkimuskysymyksistä pyörivät mielessä ja vaihtoehtoja moniammatillisuuteen liittyen on useita. Kuitenkin työssä jaksamisen kysymys nousi aika-ajoin esiin omassa työssäni nuorisotyöntiimissä ja se alkoikin kiinnostaa koko ajan enemmän. Sitten innostuin työhyvinvoinnin temasta juuri moniammatillisesta näkökulmasta. Sain syksyllä 2012 Ritaharjun monitoimitalon johtajalta luvan tutkielman tekemiseen monitoimitalossa. Konkreettinen työ pääsi alkuun, kun sain ideoita ja vinkkejä työkavereilta. Syksyllä sain myös tietää olevani raskaana. Voimat olivat vähissä, eikä ajatuksia meinannut riittää opinnäytetyön tekemiseen. Sain kuitenkin suunnitelman ja kyselyn tehtyä, sekä purettua vastaukset ennen tytön syntymää keväällä 2013. Kotiin päästyä arkeen asettumisessa meni pitkään, lapsi vie paljon aikaa ja opinnäytetyön tekeminen oli hidasta ja katkonaista. Koko prosessista opin kuitenkin kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä, ei auttanut kuin yrittää. Varmaan juuri kotiasioiden takia opinnäytetyön tekeminen on ollut erityisen raskasta, ja se on tuntunut vievän paljon aikaa. Työssä riitti muitakin haasteita, materiaalia ja tutkimuksia työhyvinvoinnista löytyy paljon esimerkiksi työturvallisuuden näkökulmasta ja moniammatillisuutta sen teoriasta ja käy-

tännön toteutusmalleista. Moniammatillisuuden vaikutuksesta työhyvinvointiin olevaa materiaalia oli saatavana rajallisesti, ei juuri lainkaan. Ehkä moniammatillinen työskentely on niin uusi toimintatapa, että sen etuja muille kuin asiakkaille ei ole vielä huomattu. Mainintoja työyhteisön vaikutuksesta löytyi satunnaisesti. Opinnäytetyöni aihe oli haastava, joten siitäkin syystä opinnäytetyöprosessi venähti aiottua pidemmäksi. Helpommankin aiheen olisin voinut valita, mutta tämä herätti kiinnostukseni heti.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön teko oli monella tapaa opettavainen. Olen saanut lisää tietoa esimerkiksi siitä, kuinka monet asiat vaikuttavat työhyvinvointiin ja miten monia eri tapoja on määritellä moniammatillinen työ. Opinnäytetyön tekeminen vahvisti myös mielipidettäni siitä, että työhyvinvointiin on panostettava enemmän työyhteisön ja etenkin moniammatillisesta näkökulmasta. Uskon, että työntekijöiden mielipiteiden huomioiminen parantaa viihtyvyyttä työssä, ja tällöin tekeminen on aktiivisempaa ja innostuneempaa. Kun työntekijät kokevat viihtyvänsä työssä, se heijastuu myös asiakaisiin. Muille opiskelijoille antaisin neuvoksi, että kannattaa tutustua teoriaan hyvissä ajoin, koska sieltä saa uusia ideoita ja näkökulmia, vaikka tutkimuskysymys olisikin täysin selvä, se helpottaa myös koko opinnäytetyön tekemistä. Itse koin prosessissa hankalaksi oikeiden tutkimusmenetelmien ja –otteiden löytämisen. Tutkimusmenetelmäopinnot olivat jo ennen kuin tutkielman aihe oli selvillä, joten niitä täytyi opetella itsenäisesti. Erilaisia menetelmiä on paljon, joten niiden tuntemus ei ole vielä kukaan kattavaa. Opinnäytetyöni tutkimustuloksissa olisi vielä analysoitavaa ja tietoa jota voisi hyödyntää, kun tuloksia katsoisi eri näkökulmasta. Jatkotutkimus opinnäytetyölleni voisi olla vastaavanlainen kysely. Kyselyä pitäisi kuitenkin tiivistää ja sitä voisi jatkaa tekemällä tarkentavia kysymyksiä. Haastattelututkimuksella voisi saada tarkempaa tietoa tekijöistä jotka vaikuttavat työhyvinvointiin moniammatillisuuden näkökulmasta. Mielestäni tutkielman kohderyhmän valinta oli onnistunut, sillä jokainen solu on omanlaisena työyhteisö. Solun toiminnasta on tarkempaa tietoa, kun kysely oli keskitetty, näin sitä voidaan myös tarpeen mukaan kehittää. Toisaalta myös laajempi, koko monitoimitaloa koskeva tutkielma olisi hyvä toteuttaa, koska siitä saataisiin kattavampaa tietoa. Koko organisaatiota koskevan kyselyn tuloksia olisi myös helpompi yleistää ja verrata muihin tutkimuksiin. Työhyvinvointia moniammatillisesta näkökulmasta olisi mielestäni syytä tutkia lisää monellakin tavalla.

LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula & Aaltonen, Markku & Husman, Päivi & Linström, Kari & Ylikoski, Matti & Jokiluoma, Hannu & Van Den Broek, Karla & Haratau, Theodor & Kuhn, Karl & Masanotti, Giuseppe & Wynne, Richard 2009. Työhyvi vointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos. Hakupäivä 19.3.2014
<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf>
- Aura, Ossi & Ahonen, Guy & Ilmarinen, Juhani 2012. Tutkimusraportti: Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012. Hakupäivä 24.4.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/strategisen_hyvinvoinnin_tila_suomessa_2012.pdf>
- Borg, Sami 2010. Lomakkeen laatiminen. Hakupäivä 9.5.2014
<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/intro.html>>
- Isoherranen, Kaarina 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Hakupäivä 16.4.2014
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf?sequence=1>
- Isoherranen, Kaarina 2008. Yhteistyön uusi haaste – moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY. Sivut 26-48.
- Isoherranen, Kaarina 2008. Moniammatillinen toiminta ryhmäilmionä. Teoksessa Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY. Sivut 84-144.
- Isoherranen, Kaarina 2006. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Keckman-Koivuniemi, Hannele 2010 Kysely aineistotyypit. Hakupäivä 9.5.2014
<<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/intro.html>>
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka, Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Vastapaino.
- Kylliäinen, Antti 2009. Armoa työhön. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Laine, Marjukka & Kokkinen, Lauri 2012. Terveys- ja sosiaalipalvelut. Teoksessa Työ ja Terveys Suomessa 2012- Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Kauppi- nen, Timo & Mattila-Holappa, Pauliina & Perkiö-Mäkelä, Merja & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen, Simo 2012. (Toimituskunta). Hakupäivä 2.3.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf>
- Linna, Anne & Elovainio, Marko & Virtanen, Marianna & Kivimäki Mika 2012. Oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen. Teoksessa Hyvinvointihavainnot - tutkimustietoa kunta-alalta. Oksanen, Tuula & Elovainio, Marko & Ervasti, Jenni & Kivimäki, Mika & Linna, Anne & Pentti, Jaana & Salo, Paula & Saltychev, Mikhail & Vah- tera, Jussi & Virtanen Marianna. Tampere: Tammerprint. 45-53.
- Mykkänen, Päivi 2014. Jukka Ahtela valmistele työsuoja- ja -terveysmallia. Kaup- palehti 11.02.2014. Hakupäivä 17.4.2014
<<http://www.kauppalehti.fi/etusivu/jukka+ahtela+valmistele+tyosuoja-+ja+-terveysmallia/201402627213>>
- Mäkinen, Päivi 2010. Ritaharjun monitoimitalo. Hakupäivä 1.2.2013

- <<http://www.projektuutiset.fi/fi/artikkelit/ritaharjun-monitoimitalo>>
 Oksanen, Tuula 2012. Kunta-alan henkilöstön työhyvinvoinnin monet ulottuvuudet. Teoksessa: Oksanen, Tuula & Elovainio, Marko & Ervasti, Jenni & Kivimäki, Mika & Linna, Anne & Pentti, Jaana & Salo, Paula & Saltychev, Mikhail & Vahtera, Jussi & Virtanen Marianna. Hyvinvointihavainnot - tutkimustietoa kunta-alalta. Tampere: Tammerprint. Sivut 125-129.
- Oksanen, Tuula & Pentti, Jaana & Vahtera, Jussi & Kivimäki, Mika 2012. Sairauspoissaolot kertovat työyhteisöstä. Teoksessa: Oksanen, Tuula & Elovainio, Marko & Ervasti, Jenni & Kivimäki, Mika & Linna, Anne & Pentti, Jaana & Salo, Paula & Saltychev, Mikhail & Vahtera, Jussi & Virtanen Marianna. Hyvinvointihavainnot - tutkimustietoa kunta-alalta. Tampere: Tammerprint. Sivut 29-35.
- Oksanen, Tuula & Virtanen, Marianna 2012. Työyhteisön sosiaalinen pääoma. Teoksessa: Oksanen, Tuula & Elovainio, Marko & Ervasti, Jenni & Kivimäki, Mika & Linna, Anne & Pentti, Jaana & Salo, Paula & Saltychev, Mikhail & Vahtera, Jussi & Virtanen Marianna. Hyvinvointihavainnot - Tutkimustietoa kunta-alalta. Tampere: Tammerprint. Sivut 55-63.
- Oulun kaupunki. Ritaharjun koulu. Hakupäivä 2.11.2012.
 <<http://www.ouka.fi/oulu/ritaharjun-koulu/koulun-esittely>>
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print.
- Parpala, Pertti & Lang, Sirpa & Teräs, Leena. Ritaharjun monitoimitalon yhteistoimintasuunnitelma 2013-2015. Hakupäivä 15.4.2014.
 <<http://www.ged-scanning.com/Yht.toimis.pdf>>
- Pitkäranta 2010. Laadullisen tutkimuksen työkirja. Hakupäivä. 12.3.2014.
 <http://www.samk.fi/download/13153_Laadullisen_tutkimuksen_tyokirja_APitkaran ta.pdf>
- Pohjola, Anneli 2007. Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.). Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Triangulaatio. KVALIMOTV. Hakupäivä 28.4.2014. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>>
- Suomalaisen työntekijän hyvinvointi. Odumin ja Varman selvitys työhyvinvoinnista 2009 ja 2011. Hakupäivä 24.4.2014.
 <https://www.varma.fi/fi/TietoaVarmasta/Documents/Odum_SuomalaisenTyontekija nHyvinvointiRaportti.pdf>
- Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet, 2013. Arki, arvot, elämä, etiikka. Hakupäivä 19.3.2014.
 <http://www.talentia.isintexas.com/edocs/julkaisut/eettinen_opas/flip/eettinenopas.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Hakupäivä 25.4.2014
 <http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-14357.pdf>
- Tilastokeskus. Tiimityö. Hakupäivä 24.4.2014
 <<http://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi
- Työelämä 2020. Hakupäivä 17.4.2014 <<http://www.tyoelama2020.fi>>

- Työterveyslaitos 2014. Mitä työkyky on? Hakupäivä 12.5.2014
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx
- Tähtinen, Juhani & Laakkonen, Eero & Bromberg, Mari 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun kasvatustieteiden laitos ja Opettajankoulutuslaitos.
- Van den Berg & Alavinia & Bredt & Lindeboom & Elders & Burdorf 2008. The influence of psychological factors and life style on health and work ability among professional workers. Hakupäivä 12.5.2014.
<<http://repub.eur.nl/res/pub/12705/Alavinia%27s%20thesis.pdf>>
- Vartia Maarit 2012. Työyhteisön ilmapiiri, työoverisuhteet ja kiusatuksi tulemisen kokemus. Teoksessa Työ ja Terveys Suomessa 2012- Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Kauppinen, Timo & Mattila-Holappa, Pauliina & Perkiö-Mäkelä, Merja & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen, Simo 2012. (Toimituskunta). Hakupäivä 2.3.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf>
- Vehkalahti, Kimmo 2008, Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Tammi
- Virolainen, Harri 2012: Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand

LIITEET

Liite 1 Saatekirje kyselylomakkeelle

Liite 2 Kyselylomake

LIITE 1

Hyvä yläkerran 1-2 solun henkilökunta!

Pyydän teitä osallistumaan opinnäytetyöni kirjalliseen kyselyyn.

Solun henkilökunta edustaa moniammatillista työyhteisöä, joka omilla kokemuksillaan pystyy vastaamaan opinnäytetyöni tutkimuskysymykseen. Opinnäytetyöni koskee moniammatillista työyhteisöä ja sen tuomia etuja ja haasteita työhyvinvoinnille. Tutkimukseni kohteena ovat työntekijöiden niin positiiviset kuin negatiivisetkin tunteet, mielipiteet ja kokemukset moniammatillisuuden vaikutuksista työhyvinvointiin. On hyvä tuoda esiin erilaisia kokemuksia ja mielipiteitä, jotta työhyvinvointia ja moniammatillista toimintamallia voidaan kehittää. Tutkielman tuloksista voi olla hyötyä myös vastaavaa toimintaa toteuttaville työyhteisöille.

Vastaukset käsitellään nimettömänä, eikä niitä tule näkemään muut, kuin minä opinnäytetyötäni varten.

Kunnioitavasti:

Minna

LIITE 2 1 (3)

AVOIMEEN KYSYMYKSEEN, VASTAA SANALLISESTI. TARVITTAESSA JATKA SIVUN TAAKSE. MONIVALINTAKYSYMYKSISSÄ, YMPYRÖI MIELESTÄSI OIKEA/PARAS VAIHTOEHTO.

TAUSTATIEDOT

1. Ammattinimike

MONIAMMATILLISUUS

2. Mitä moniammatillisuus mielestäsi tarkoittaa?

3. Millaista moniammatillista työtä käytännössä solussa teet?

4. Kuinka paljon teet moniammatillista työtä?

- A. Erittäin paljon
- B. Paljon
- C. Melko paljon
- D. En kovin paljon
- E. En lainkaan

5. Kuinka paljon moniammatillista työtä solussa tehdään?

- A. Erittäin paljon
- B. Paljon
- C. Melko paljon
- D. Ei kovin paljon
- E. Ei lainkaan

MONIAMMATILLINEN TYÖYHTEISÖ JA TYÖILMAPIIRI SOLUSSA

6. Kuinka paljon voimavaroja moniammatillisesta työstä saat?

A. Erittäin paljon

B. Paljon

C. Melko paljon

D. En kovin paljon

E. En lainkaan

Jos koet saavasi voimavaroja, mikä sitä tuottaa?

6. Kuinka paljon moniammatillinen työ kuormittaa sinua?

A. Erittäin paljon

B. Paljon

C. Melko paljon

D. Ei kovin paljon

E. Ei lainkaan

Jos koet kuormitusta, mistä se aiheutuu?

8. Millainen moniammatillinen työ mielestäsi tukee työhyvinvointia?

Vastaa mielipidettäsi lähin vaihtoehto ympyröimällä oikea kirjain.

- A. Täysin eri mieltä
- B. Eri mieltä
- C. Samaa mieltä
- D. Täysin samaa mieltä
- E. En osaa sanoa

9. Olen saanut tarpeeksi koulutusta moniammatillisen työn tekemiseen.

A. B. C. D. E.

10. Moniammatillista yhteistyötä pitäisi lisätä.

A. B. C. D. E.

11. Moniammatillinen työ aiheuttaa sekaannuksia.

A. B. C. D. E.

12. Moniammatillinen työ lisää työmäärääni.

A. B. C. D. E.

13. Soluni henkilökunta on yhteistyökykyinen.

A. B. C. D. E.

14. Solussani on hyvä yhteishenki eriammattiryhmien kesken.

A. B. C. D. E.

15. Minua arvostetaan työyhteisössäni.

A. B. C. D. E.

16. Soluni ammattikuntien välillä ei ole hierarkiaa.

A. B. C. D. E.

17. Solussani ei esiinny kiusaamista.

A. B. C. D. E.

18. Soluni moniammatillinen johtamistapa on oikeudenmukainen.

A. B. C. D. E.

Kiitos vastauksistasi!