



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

”Ihana olla muitten alojen ihmisten kanssa!”

**Miten moniammatillisuus vaikuttaa ryhmätyös-
kentelyyn?**

Kati Jaatinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

04 / 2016

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Kati Jaatinen	Sivumäärä 48
Työn nimi ”Ihana olla muitten alojen ihmisten kanssa!” Miten moniammatillisuus vaikuttaa ryhmätyöskentelyyn?	
Ohjaava opettaja Sanna Lukkarinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Humanistinen ammattikorkea koulu, Hyvinvoinnin välitystoimisto - hanke: Sanna Pekkinen	
Tiivistelmä <p>Hyvinvoinnin välitystoimisto on Euroopan sosiaalirahaston rahoittama kolmivuotinen hanke, joka järjestää koulutusta moniammatillisen ryhmätyöskentelyn menetelmin. Kehittämisen tavoitteena oli erilaisten tutkimusmenetelmien kautta kartoittaa ja kehittää moniammatillista ryhmätyöskentelyä sekä löytää kehittämisideoita hankkeen hyödynnettäväksi.</p> <p>Tutkimuksen kohteena oli ensimmäinen järjestetty koulutus hankkeen puolesta. Kehittämistyötä tarvittiin kartoittamaan koulutuksen toimivuutta. Moniammatillisen koulutuksen tarkoitus on koota yhteen tuottajia, taiteilijoita ja sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia, jotka hankkeen valmentajien ohjauksella suunnittelevat ja kehittävätkä tuotteen markkinoille. Tämä tuote ei ole perinteinen, vaan hyödyntää soveltavaa taidetta, joka tarjotaan valmiina tuotoksena sosiaali- ja terveysalalle hyvinvoinnin lisäämiseksi.</p> <p>Kyseisessä toimintatutkimuksessa tutkittiin ryhmä- ja ohjaajahaastatteluin, sekä kyselyn muodossa koulutuksessa mukana olleiden kokemuksia ja mielipiteitä. Haastateltujen koulutettavien kokemuksista ja tarpeista tuotettiin opas, joka sisältää ryhmätyöskentelyn avaimet sekä harjoitteita. Opas sopii niin valmentajalle kuin koulutettavalle.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat tyytyväisyyttä monen eri ammattikunnan yhteistyöstä, joka koettiin rikkaute- na koulutuksen aikana. Moniammatillinen ryhmätyöskentely antoi laajoja näkökulmia projektiin ja tuotteen kehittämiseen ja se koettiin tärkeäksi koulutuksessa. Haasteiksi ryhmätyöskentelyssä nousivat ryhmäläisten näkemyserot, toisen ammatin tuntemattomuus ja toisistaan poikkeavat odotukset. Koulutuksen laadun parantamiseksi ja kehittämiseksi ensimmäisen kokeiluvuoden pohjalta kehittämiskoh- teiksi nousivat koulutuspäivät, aikataulut ja moniammatillisuuden hyödyntäminen suuremmassa mitta- kaavassa.</p>	
Asiasanat Moniammatillisuus, ryhmätyöskentely, vuorovaikutus, ryhmä, vertaistuki	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Kati Jaatinen	Number of Pages 48
Title "Lovely to be with people of different careers!" How multiprofessionalism affects to groupworking?	
Supervisor Sanna Lukkarinen	
Subscriber and/or Mentor Humanistic University of Applied sciences, Hyvinvoinnin välitystoimisto-project: Sanna Pekkinen	
Abstract <p>Hyvinvoinnin välitystoimisto is a three-year-long project, funded by European Social Fund, which organises training to methods in multiprofessional groupworking. The aim is to chart and advance multiprofessional groupworking and discover new material to use for the project, through means of different research-methods.</p> <p>Target of the research is the first organised training of that project. Work of advance is needed to chart out the functionality of this training. Multiprofessional training is supposed to bring together producers, artists and professionals of social- and healthcare, who devise and develop a product for marketing through the guidance of trainers. This product is not traditional but utilizes applying art, and will be served as a complete output to social- and healthcare to increase well-being.</p> <p>In this certain activity analysis is asked about the opinions and experiences of the people who have been in it, through means of inquiry as well as group- and trainer audition. From the experiences of auditioned trainees is produced a guide, which includes the key-aspects and exercises of groupworking. The guide fits for both trainer and trainee.</p> <p>Results of the research proved satisfaction in collaboration between different professions, which has been experienced as richness during the training. Multicultural groupworking has offered broad visual angles to project and developing the product, which was founded very important in this training. The challenges during the groupworking proved to be differences of view between group members, the unclarity of different profession and variable expectations. To improve and advance the quality of training, based on the experiences from the first testing-year, training-days were chosen, schedules and taking advantage of the multiprofessionality on greater scale to be the next stages of improvement.</p>	
Keywords Multiprofessionality, groupworking , interaction, group, peer support	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	6
3 HYVINVOINNIN VÄLITYSTOIMISTO	8
4 MONIAMMATILLINEN RYHMÄTYÖSKENTELEY	10
4.1 Moniammatillinen yhteistyö	10
4.2. Vertaistuen, voimaantumisen ja arvojen merkitys	16
5 TOTEUTUS	18
5.1 Toimintatutkimus	18
5.2 Aineiston keräämisen menetelmät	19
6 AINEISTON ANALYSOINTI	25
6.1 Ryhmähaastattelut	25
6.2 Kysely	31
6.3 Ohjaajien haastattelut	35
7 TYÖKALUJA SISÄLTÄVÄ OPAS RYHMÄTYÖSKENTELEY	40
8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	41
8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja laatu	41
8.2 Tulosten yhteenveto	43
8.3 Jatkokehittäminen	44
LÄHTEET	49
LIITTEET	55

1 JOHDANTO

Innoitus opinnäytetyöhöni kumpusi moniammatillisen ryhmätyöskentelyn hyödyntämisestä taiteen soveltamisen menetelmin sosiaali- ja terveysalalle (lyhennetään *sote*). Moniammatillinen ryhmätyöskentely on kiehtova ryhmätyöskentelyn muoto, jossa useamman eri alan ammattilaiset tekevät yhteistyötä. Kyseistä menetelmää hyödyntää Hyvinvoinnin välitystoimisto – hanke, josta tuli työni tilaaja. Hankkeen tavoitteena on vaikuttaa sosiaali- ja terveyssektorin rakenteisiin, hyödyntäen taitelijoiden, sote-ammattilaisten sekä tuottajien yhteistyötä ja osaamista. Nämä kolmen eri ammattikunnan edustajaa muodostavat koulutuksessa ryhmiä, joissa toimii pääsääntöisesti yksi kustakin ammatista.

Moniammatillisissa ryhmissä taiteilija on vastuussa osallistavan taiteen sisällön suunnittelusta ja tuottajan rooli on ohjata projektia taloudellista ja kulttuurillista näkökulmaa silmällä pitäen. Tuottajana koulutuksessa voi toimia esimerkiksi kulttuurituottaja. Sote-alan ammattilainen auttaa tuotteen suuntaamisessa alalleen, sillä hän tuntee kohderyhmät ja alan tarpeet. Lisäksi sote-alan ammattilaista valmennetaan hyödyntämään osallistavaa taidetta työssään. (Turunen 2015.) Koulutuksessa he toimivat yhdessä tiiminä, jossa tulosta syntyy yhteistyöllä. Hankkeen koulutuksessa pyritään soveltavan taiteen menetelmin luomaan tuotteita sosiaali- ja terveysalalle, joiden tarkoituksena on lisätä hyvinvointia. Optimaalisessa tapauksessa tuotteet työllistävät kehittäjiään.

Hyvinvoinnin välitystoimisto (lyhennetään HVVT) on tuore Euroopan sosiaalirahaston rahoittama (lyhennetään ESR) kolmivuotinen hanke (Hyvinvoinnin välitystoimisto 2015). Kehittämällä hankkeessa 2015 aloitettua koulutusta, tuen heidän tavoitteisiin pääsemistä ja olen osaltani edistämässä Suomen innovaatiovetoista uudistumista sen monipuolistamisella (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2014). Hankkeelle on tehty aiemmin vuonna 2015 kaksi opinnäytetyötä Humanistisesta ammattikorkeakoulusta, jotka käsittelevät osallistavaa taidetta hyvinvoinnin välitystoimistossa (Heikkilä 2015; Turunen 2015). Kuitenkaan aikaisempaa tutkimusta moniammatilliseen ryhmätyöskentelyyn liittyen ei hankkeelle ole tehty ja näin ollen sen toimivuutta ei ole mitattu.

Yhdessä tilaajani kanssa tulimme tulokseen, että tietoa sen toimivuudesta tarvitaan ja, että tässä olisi oiva kohde opinnäytetyölleni.

Työ keskittyy koulutuksen moniammatillisen ryhmätyöskentelyn tutkimiseen ja kehittämiseen sekä kehitysideoiden tuottamiseen HVVT:lle. Kehittäminen palvelee koulutettavia ja hankkeen parissa työskenteleviä. Koska kyseessä on ensimmäinen koulutuksen kokeilu, on ensisijaisen tärkeää huomioida koulutettavien kokemuksia, koska koulutettavat ovat niitä, jotka vaikuttavat rakenteisiin luomillaan metodeilla ja kehittämillään tuotteilla.

Toimintatutkimuksen kehittämistyönä tuotan hankkeelle oppaan, jonka päätarkoituksena on ohjata uudet koulutettavat ryhmätyöskentelyyn moniammatillisessa ympäristössä. Opas soveltuu myös ohjaajille ja hankkeen ulkopuolisille. Sisältö pohjautuu 2015 – 2016 koulutettavien kokemuksiin ja tarpeisiin. Erilaisten neuvojen lisäksi se sisältää ryhmätyöskentelyyn tarkoitettuja menetelmiä, jotka vahvistavat niin ryhmää kuin yksilöä hyvinvoinnin ja ryhmäytymisen moniammatillisesta näkökulmasta.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tutkimus on ajankohtainen ja tarpeellinen tilaajalle, jotta hanke voi kehittää koulutusta, seminaareja ja muuta järjestämään toimintaa. Toiminnan kehittämällä pyritään juurruttamaan tehokkaammin osallistavat taidepalvelut sosiaali- ja terveyssektorin rakenteisiin. (Hyvinvoinnin välitystoimisto 2015.) Ensimmäisen, niin kutsutun koulutuspilotin jälkeen on tärkeää kartoittaa, mikä koulutuksessa jo toimii ja mikä tarvitsee jatkojalostusta. Jotta tutkimus palvelisi Hyvinvoinnin välitystoimistoa parhaalla mahdollisella tavalla, on koulutukseen osallistuneita kuultu. Jyväskylässä haastattelin sekä hankkeen työntekijöinä että valmentajina toimivia Sanna Pekkistä ja Tarja Pääjokea. Myös Turussa ja Lappeenrannassa valmentajina toimivat hankkeen työntekijät. Laajan aineiston tarkoituksena on saada mahdollisimman luotettavaa ja vertailukelpoista tietoa, jolla voidaan kehittää toimintaa ja muokata sitä laadukkaammaksi. Laajalla aineistolla pyrin löytämään tulosten keskeisen sanoman ja yksityiskohdat, jotka tuovat esille vastaajien mielipiteet monipuolisesti.

Toimintatutkimukseni on ajankohtainen, sillä Hyvinvoinnin välitystoimisto pyrkii parhaillaan omalla toiminnallaan varmistamaan hyvinvointipalveluiden asemaa Suomessa. Taloudellisen, sosiaalisen ja poliittisen epävarmuuden keskellä on äärimmäisen tärkeää muistuttaa hallitusta olemaan karsimatta osallistavista taidepalveluista, jotka ovat merkittävä osa hyvinvoinnin edistämistä. (Hyvinvoinnin välitystoimisto 2015). Suomen hallitus työstää sosiaali- ja terveysalan uudistusta, jonka tarkoituksena on muokata rakenteellisilla muutoksilla sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluja. Suomen hallituksen pääministerin Juha Sipilän hallitusohjelman tavoitteet vuodelle 2025 koskevat laajasti terveyttä ja hyvinvointia. Terveiden ja hyvinvoinnin kärkihankkeen tarkoituksena on vähentää eriarvoisuutta terveyspalveluissa sekä levittää pysyvästi käyttöön hyviä käytäntöjä, jotka edistävät haavoittuvassa asemassa olevien väestöryhmien hyvinvointia, terveyttä, osallisuutta ja vastuunottokykyä. (Valtioneuvosto 2016). Jotta muutoksissa pysyttäisiin mukana, edellyttää tämä Hyvinvoinnin välitystoimistolta ketteryyttä, toiminnan kehittämistä ja muutosten nopeaa omaksumiskykyä (Ojasalo & Moilanen, Ritalahti 2014,13).

Jotta toiminta saadaan juurrutettua ja toiminnan arvokkuus ymmärretään, tarvitaan tuloksia toiminnan hyödyllisyydestä ja toimivuudesta. Ensimmäiset hankkeen koulutetut luovat moniammatillisissa ryhmissä osallistavan taiteen menetelmiä sisältäviä tuotteita sosiaali- ja terveysalan eri toimijoille ja organisaatioille tilattavaksi. Tuotteiden tarkoitus on lisätä hyvinvointia kyseisessä tilauskohteessa sekä parantaa jopa elämänlaatua.

Koulutuksen kautta sote-alalle tilattavia tuotteita syntyy paljon eri menetelmin ja ne ovat kaikki erilaisia kokonaisuuksia. Esimerkiksi Jyväskylän koulutuksessa on syntynyt tuotteita, joissa luovuutta on käytetty mielenkiintoisilla tavoilla. Niihin lukeutuvat muun muassa ooppera taidemuotona iäkkäämmille ihmisille, jossa oopperadiiva kertoo omasta laulajan urastaan laulaen ja laulattaen yleisöä. Muita tuotteita ovat ikäihmisille suunnattu räppi sekä Unelma-draamapaja, jossa kannustetaan vanhempaa väestöä unelmoimaan. Lisäksi syntyi tuote, joka tarjoaa taidetta ja ryhmätoimintaa seksuaalista väkivaltaa kokeneille sekä Sanataidepeli. (Pekkinen 2016.)

Kuitenkin se, että tuotteet valmistuvat vuoden sisällä, tarkoittaa kovaa yhteistyötä ja laadukasta koulutusta hankeen puolelta. Valmentajien tulee motivoida koulutettavia

ja koulutettavien itseohjautuvasti hankkia lisää tietoa. Ryhmätyöskentelyn tulee sujua, jotta tuotteet olisivat tavoiteaikaan mennessä valmiita.

Opinnäytetyöni ryhmähaastatteluista, kyselystä ja ohjaajien haastattelusta on tarkoituksena hyötyä mahdollisimman paljon. Ryhmähaastatteluiden tuloksista pyrin nostamaan esille asioita, joiden avulla voidaan kehittää ryhmätyöskentelyä, koulutuksen sujuvuutta ja sisältöä. Ohjaajien haastattelun ja kyselyn tulokset toimivat tutkimusaineiston täydennyksenä ja antavat uusia näkökulmia tutkia ja kehittää toimintaa. Näiden aineistojen pohjalta pyrkimykseni on kehittää toimintaa kokonaisvaltaisesti, tehostaa ohjaamista, sekä huomioida kehittämisessä koulutettavien kokemukset.

Yksi tärkeimmistä tavoitteistani on kartoittaa ja kehittää moniammatillisen ryhmätöinnän toimivuutta. Miten se on koettu ja onko se oikea malli toteuttaa hankkeen aikana luotavia tuotteita? Mitä konkreettista hyötyä siitä on havaittavissa?

3 HYVINVOINNIN VÄLITYSTOIMISTO

Hyvinvoinnin välitystoimisto on vuonna 2015 alkanut kolmivuotinen hanke, joka toimii Suomessa kolmella eri paikkakunnalla. Se on voittoa tavoittelematon välittäjäorganisaatio, joka toimii jakelukanavana sosiaali- ja terveyspalveluiden ja osallistavan taiteen risteyskohdassa. Hanketta hallinnoi Humanistinen ammattikorkeakoulu (lyhennetään jatkossa *Humak*) ja hankkeen yhteistyökumppaneina toimivat Saimaan ammattikorkeakoulu, Jyväskylän yliopisto Taiteiden ja kulttuurin tutkimuksen laitos, Taiteen edistämiskeskus, Turun ammattikorkeakoulu sekä Turun ja Jyväskylän kaupungit. Näistä organisaatioista, lukuun ottamatta kaupunkeja, koostuu hankkeen henkilöstö, joihin lukeutuvat kouluttajat. Hanke hyödyntää uudenlaista tietoa ja osaamista toiminnassaan. Toiminnan pyrkimyksenä on juurruttaa osallistavat taidepalvelut sosiaali- ja terveyssektorin rakenteisiin pysyvästi. (Hyvinvoinnin välitystoimisto 2015–2016.)

Jyväskylässä valmentajina toimii Humakin Sanna Pekkinen ja Jyväskylän yliopistolta Tarja Pääjoki, Turussa Humakin Oona Tikanoja ja Benny Majabacka. Vastaavasti Lappeenrannassa toimintaa valmentajina ohjaavat Humakin Minna Taipale ja Sai-

maan ammattikorkeakoulun Heidi Myyränen. Näillä edellä mainituilla paikkakunnalla kokoonnutaan koulutuksiin. Valmentajat valmentavat eri alojen ammattilaisia vuoden ja ohjaavat heitä sekä ryhminä että yksilöinä. Esimerkiksi Jyväskylän koulutuksessa voi olla koulutettavia Helsingistä ja Turusta. Koulutuksen osallistujamäärä on kevään 2016 aikana ollut 45. Heistä tuottajat, taiteilijat ja sote-alan ammattilaiset jakautuvat tasaisesti siten, että jokaista ammattikuntaa edustaa sama määrä ihmisiä moniammatillisissa ryhmissä. Koulutettavien määrä oli hieman suurempi koulutuksen alussa, mutta muutama koulutettava on joutunut keskeyttämään. (Hyvinvoinnin välitystoimisto 2015–2016.)

Työelämä kehittyy jatkuvasti moniammatillisemmän asiantuntijuuden suuntaan. Hyvinvoinnin välitystoimisto kokoaa ammattilaisia ja moniosaajia yhteen luodakseen uuden toimintamallin ja voidakseen hyödyntää erilaisia näkemyksiä yhteiskunnan hyvinvointia silmällä pitäen. Hankkeen koulutettavat kehittävät osallistavan taiteen kenttää ja yhdistävät samalla tarjonnan ja kysynnän. Taide ja elämykselliset menetelmät ovat todistetusti terveyteen positiivisesti vaikuttavia keinoja, joita tulisi hyödyntää enemmän tulevaisuudessa (Opetusministeriö 2010). Soveltavan taiteen menetelmiä käyttämällä lisättäisiin koulutuksen kautta kokemuksia ja tietoa niiden tehokkuudesta ja toimivuudesta yhteiskunnassa (HVVT toimintasuunnitelma).

Koulutus itsessään on suunniteltu niille, jotka omaavat aiempaa työkokemusta taiteen, kulttuurituotannon tai sosiaali- ja terveystalouden kentiltä. Näin koulutukseen valikoituu päteviä ja eri-ikäisiä ammattilaisia. Vaikka koulutuksessa luodaankin osallistavan taiteen kautta tuotteita, aikaisempaa kokemusta tuotteistamisesta ei vaadita. Ilmoittautuminen koulutukseen tapahtuu hankkeen omilta sivuilta, jossa hakemus täytetään hakuajana. Kaikki halukkaat eivät pääse koulutukseen mukaan, vaan hankkeen valmentajat valikoivat koulutettavat kiintiön mukaisesti paikkakunnille. Valmentajat haastattelevat potentiaaliset hakijat. Valinta perustuu kokemukseen ja taitoihin sekä myös kykyyn työskennellä ryhmässä. Koulutukseen on pyritty ottamaan esimerkiksi taiteilijoita mukaan niin, että heidän osaamisensa on toisistaan poikkeavaa yhden koulutuspaikkakunnan sisällä. Koulutuksen rahoittaa ESR, jonka ansiosta koulutus on ilmainen osallistujilleen. (Hyvinvoinnin välitystoimisto 2016.) Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan valtakunnallisten ESR-toimenpidekokonaisuuksien -

ohjelmasta myönnettyä rahaa hankkeelle hallinnoi Hämeen elinkeino-, liikenne, ja ympäristökeskus (Hyvinvoinnin välitystoimisto, projektiyhteistyösopimus 2014).

Koulutus kestää vuoden ja sisältää koulutuspäiviä, muun muassa tuotteistamisesta, rahoituksen suunnittelemisesta sekä menetelmien kehittämisestä. Koulutuspäivä on nimitys yhteen kokoontumisen päivälle, johon osaa ottavat valmentajat ja koulutettavat paikkakunnittain. Noin kerran kuukaudessa jokaisella koulutuspaikkakunnalla järjestetään koulutuspäivät viikonloppuna, jolloin kehitetään tuotteita ja yhteistyötä.

HVVT tarjoaa hankkeena koulutuksen lisäksi monia teemoiltaan erilaisia avoimia yleisöseminaareja, joissa tutustutaan esimerkiksi palvelumuotoiluun, osallistavan taiteen toimintaympäristöihin ja hyvinvointityön uusiin muotoihin (Hyvinvoinnin välitystoimisto 2015). Hankkeen asiantuntijat tarjoavat myös erillistä neuvontaa tuotteistamisesta, yrittäjyydestä, markkinoinnista ja rahoituksesta kiinnostuneille koulutuksen ulkopuolisille. Neuvontaa järjestetään koulutuspaikkakunnilla 2016 alusta lähtien. (Hyvinvoinnin välitystoimisto 2015.)

4 MONIAMMATILLINEN RYHMÄTYÖSKENTELEY

Kappaleessa tutustutaan mitä moniammatillinen yhteistyö on ja millainen ryhmän täytyy olla, saadakseen moniammatillisen ryhmän statuksen. Yhteistyö on jokaisen ryhmätyön edellytys, jotta tuloksia saadaan ja ryhmä pääsisi yhteisiin tavoitteisiinsa. Ilman yhteistyötä ryhmän etu jäsenistään häviää ja työ muuttuu raskaammaksi suorittaa. Hyvä yhteistyö luo miellyttävää ilmapiiriä ja vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Sujuva yhteistyö on usein merkki toimivasta viestinnästä.

4.1 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillinen työ tarkoittaa sitä, että useat eri ammattiryhmät sopeuttavat roolejaan ja huomioivat toisia ryhmiä vuorovaikutuksessa. Yhteistyöllä he yhdistävät tietoaan, taitojaan ja vastuunjakoja. (Payne 2000, 9.) Moniammatillisuus käsitteenä on

hyvin laaja, sillä se kattaa yksilöllisen ja yhteisöllisen puolen. Tämä hankaloittaa termin käyttämistä ja sen laajuuden ymmärtämistä. Moniammatillisuutta lähikäsitteenä voisi kuvailla verkosto-osaamisella, joka korostaa verkostona toimimista ja vuorovaikutusta samanaikaisesti. (Opetushallitus 2014.)

Yhteistyö tarkoittaa ihmisten yhteistä työtä tai tehtävää, jossa suoritetaan, ratkaistaan ongelmaa, tehdään päätöksiä tai etsitään uusia näkemyksiä yhdessä keskustellen. Moniammatillisuus tuo yhteistyöhön useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia. (Isoherranen 2005, 14.) Tällöin moniammatillinen yhteistyö on kattavaa ja hyödyttää ryhmää parhaiten.

”Koulutusta palvelee moniammatillisuus.”
– Koulutettava

Ryhmätyöskentelyssä yhteistyö vaatii valmiutta sitoutua omaan oppimisprosessiin ja tuleviin muutoksiin. Sen kehittäminen vaatii lisäksi pitkäjänteisyyttä sekä kykyä nähdä ongelmien sijasta yhteisössä piileviä voimavaroja ja mahdollisuuksia. (Siirto 2013; Valve 2005, 102.) Yhteistyössä hyödynnetään synergiaa, joka syntyy kun ryhmän yhteinen työskentely tuottaa parempaa tulosta verrattuna yksittäisten ryhmänjäsenten suorituksiin yhteensä. Synergia on yhteistyössä lisääntyvää voimaa. (Isoherranen 2005, 13–15.) Ryhmän jäsenten tarvitessa toisiaan yhteisen tehtävän toteuttamiseksi, heidän välilleen syntyy positiivinen riippuvuus (Haapaniemi & Raina 2014, 129). Positiivinen riippuvuus lisää hyväksyntää ja aktiivisuutta ryhmässä ja ruokkii itse itseään. Kaikkien jäsenten osallistuessa aktiivisesti toimintaan, ryhmän kokemus yhteistyöstä vahvistuu ja samalla myös sitoutuminen lisääntyy.

Ryhmäytyneisyyteen vaikuttavat Nijstadin (2009, 7) mukaan ryhmän rakenne, keskinäinen riippuvuus, koko, kesto ja merkitys jäsenilleen. Ryhmän keskinäinen vuorovaikutus on erittäin tärkeää ja vaikuttaa suoraan sen kiinteyteen. Ryhmäytymistä helpottaa ryhmään pääsemisen ja pysymisen helppous, sekä jäsenten samankaltaisuus. Ryhmän kiinteys on voima, joka liittyy ryhmän jäsenet yhteen. Ilman kiinteyttä ryhmän säilyminen muuttuu epävakaaksi ja ryhmän sisäinen toiminta kärsii. (Isoherranen 2005.)

Ryhmä on yksi iso kokonaisuus, joka koostuu useasta eri tekijästä. Tässä kokonaisuudessa ilmenee vaiheita ryhmän alkamisesta ryhmän toiminnan päättymiseen.

Isoherranen määrittelee (Kuvio 1) ryhmän kehitysprosessin viisiosaiseksi vaiheeksi, jonka ryhmäläiset käyvät prosessin aikana läpi. Kaikki ryhmät ovat uniikkeja kokonaisuuksia ja näin ollen kehitysprosessit voivat olla keskenään hyvinkin erilaisia. Ryhmillä ja moniammatillisilla ryhmillä kehitysprosessin kuvaus on hyvin samankaltainen keskenään. (Isoherranen 2005, 52–54.)

1. Muotoutuminen	Yleensä aloitusvaihe on ryhmälle jännittävä ja vähän ahdistavakin. Tilanne on uusi ja outo. Muotoutumisvaiheessa pyritään orientoitumaan tilanteeseen tehtävän, sääntöjen ja hyväksytyin toimintatavan kautta. Yleensä tässä tilanteessa ohjaajan rooli on keskeinen, sillä häneltä oletetaan löytyvän ohjeita epäselvään tilanteen ratkaisemiseen.
2. Kuohuminen	Ryhmän jäsenet reagoivat tehtävään ja auktoriteettiin, ja ryhmässä voi syntyä tunteenomaista vastarintaa tehtävän vaatimuksia kohtaan. Ryhmän kontrollia vastustetaan. Joskus johtajaan ja ohjaajaan kohdistuu kritiikkiä ja heidän ohjeita vastaan kapinoidaan.
3. Normittaminen	Kun jännitykset on tiedostettu ja käsitelty, ryhmän ilmapiiri alkaa selkiytyä. Näkemyksiä ja tunteita ilmaistaan avoimesti, mutta rakentavasti. Ryhmässä muodostuu normeja, joita tarvitaan tehtävän suorittamiseen. Pyritään löytämään yhdessä ratkaisuja ristiriitoihin ja järjestystä ryhmään. Huomataan keskinäisen tuen merkitys.
4. Suorittaminen	On opittu ratkomaan ryhmän sisäisiä ongelmia yhdessä. Normisto ja keskinäiset ihmissuhteet tukevat tehtävän suorittamista ja jäsenyys, roolit, orientoituminen ja johtajuus ovat selkiintyneet. Roolit ovat joustavat ja liittyvät ryhmän tehtävään, ja energiaa on käytössä tehokkaaseen työhön.
5. Lopettaminen	Jatkuvasti yhdessä toimivat ryhmätkin saattavat joskus työnsä päätöksen. Kun tiettyjä tehtäväkokonaisuuksia on saatu tehtyä, mahdollistaa se ryhmän ajatusten ja tunteiden vaihdon, palautteen antamisen, saavutusten juhlistamisen ja sen reflektoinnin, mitä on opittu.

Kuvio 1. Isoherranen 2005, 53; Truckman 1965

Ryhmän jäsenille on tärkeää pystyä tunnistamaan kehitysprosessin eri vaiheita ja tulkita niitä. Tunnistaminen auttaa ymmärtämään tilannetta, jos ryhmä on lukkiutunut

yhteen vaiheeseen pidemmäksi aikaa. Kehitysprosessi (Kuvio 1) on harvoin suoraviivainen kokemus, jossa vaiheet käydään kuvatussa järjestyksessä. Usein ryhmä ajellehtii vaiheiden välillä ja siirtyy epäloogisesti seuraavaan, saattaen jälleen palata edelliseen vaiheeseen. Tietoisen vuorovaikutuksen seuraaminen ja havaintojen reflektointi auttaa ryhmää kehittymään prosessissa. (Isoherranen 2005, 54.)

Ryhmässä osapuolet ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. Ryhmäläiset kuuntelevat toisiaan ja tulevat myös kuulluiksi. Vuorovaikutus ja viestintä ovat taitoja, joilla on tapana parantua iän ja harjoittelun myötä. (Männikkö & Pohjatalo 2016.) Luottamus rakentuu ajan kanssa vuorovaikutuksen seurauksena. Yhteisesti koetut tapahtumat lujittavat sitä, mutta voivat vaikuttaa siihen myös negatiivisesti. Suhtautumalla toiseen avoimesti ja optimistisesti, luottamuksen pohja rakentuu vankalle pohjalle. (Kalliomaa & Kettunen 2010,41.) Luottamus ryhmän jäsenten kesken takaa sen, etteivät henkilösuhteet vaarannu, vaikka kiistelyitä ja yhteydenottoja sattuisikin. Tämä antaa varmuuden siihen, että ryhmäläiset sanovat asioista rehellisesti ja suoraan tarpeen tullen. (Järvinen 2008, 82–83.)

Ryhmän vuorovaikutusta sekä sen toimivuutta määrittää viestintä. Viestinnässä rakennetaan ja vastaanotetaan sanomia ja luodaan merkityksiä sanallisesti ja sanattomasti. (Viestintätieteiden laitos 2002.) Ryhmissä viestinnällä, sisäisellä ja ulkoisella, on merkittävä osa toiminnassa (Kauhanen 2012). Sisäisen viestinnän tarkoitus on sujuvoittaa tiedonkulkua sisältäpäin ja informoida uusista muutoksista tehokkaasti. Sen onnistuessa työilmapiiri ja vuorovaikutus parantuvat, kun jäsenet kokevat saavansa tiedon tasapuolisesti. Työilmapiiri puolestaan vaikuttaa ihmisten motivaatioon ja asenteisiin, jolloin voidaan todeta, että sisäisellä vuorovaikutuksella on suora yhteys organisaation menestymiseen. Hyvällä ja huonolla toiminnalla on tapa välittyä ja näkyä tilanteissa selkeästi. (Kauhanen 2012.)

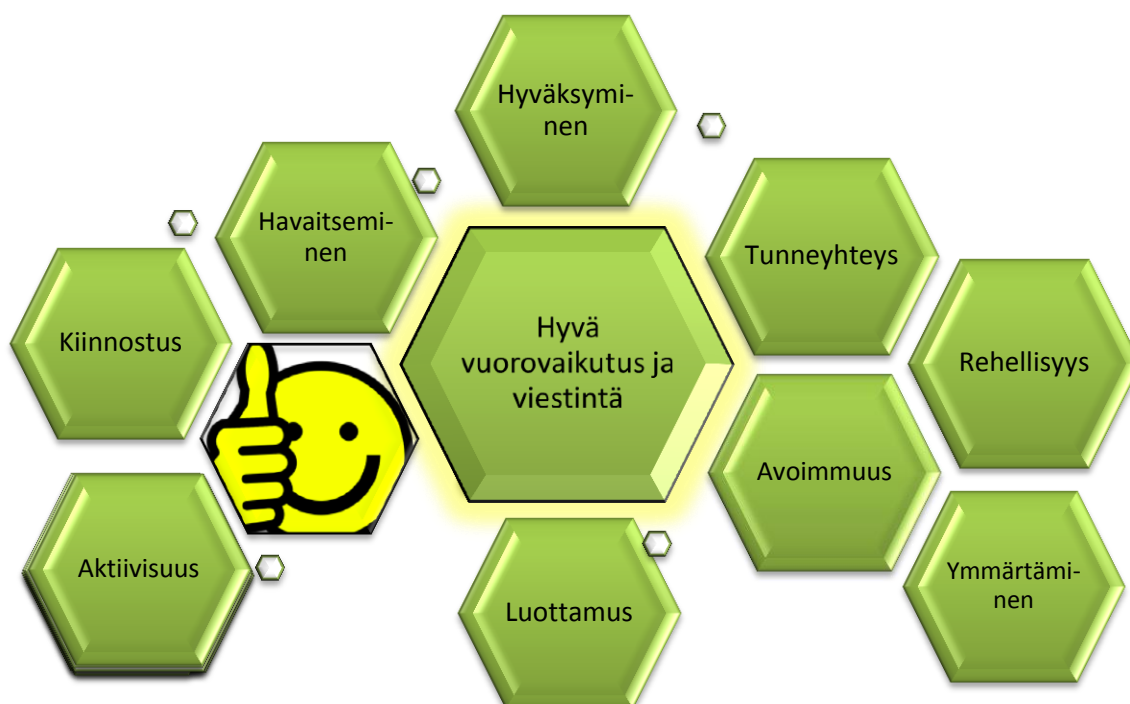
Ulkoisella viestinnällä pyritään tavoittamaan oman organisaation ulkopuolelle jäävät ihmiset kohderyhmien mukaisesti. Tapahtumat ovat tehokas tapa mitata ulkoisen viestinnän toimivuutta. (Kauhanen 2012.) Sisäisen ja ulkoisen viestinnän verkostorakenteen tasapainolla on vaikutusta laatuun ja ryhmätyöstä suoriutumiseen (Janhonen 2010, 75).

Ryhmän viestinnässä on tärkeää, ettei kenenkään tarvitse jatkuvasti miettiä tai pelätä mielipiteensä esille tuomista. Avoin ja vapautunut kanssakäyminen vaikuttaa suoraan ilmapiiriin ja yhteistyön sujuvuuteen. Toteutuessaan se on suuri voimavara jäsenilleen ja siivittää uusia ideoita ja hedelmällistä keskustelua, jotka auttavat yhteisiin tavoitteisiin pääsyä. (Järvinen 2008, 82.) Tieto ja sen jakaminen on yksi ryhmien ja työyhteisöjen tärkein resurssi. Tämän vuoksi on tärkeää, että toimijat ymmärtävät sen merkityksen ja osaavat hallita sitä. Tiedon ja sen jakamisen vaikutukset ovat positiivisia ja negatiivisia, sillä ne ovat suorassa yhteydessä oikeudenmukaisuuskokemuksiin ja sitä kautta hyvinvointiin. (Janhonen 2010, 84.)

Viestinnän sisältö vaikuttaa vuorovaikutukseen. Jos keskitytään etsimään jokaisesta tehdystä tai koetusta asiasta negatiivista ja jakamaan se muille, ryhmähenki kärsii. Kokemuksien ruokkiminen rakentavalla ja hyvällä palautteella on tärkeää. Jos ryhmäläinen kokee päivän erittäin onnistuneeksi ja paljon antaneeksi, hänen kokemuksensa jakaminen on ryhmälle ja mahdolliselle ohjaajalle tärkeää. Näin hän saa toiminnallaan jaettua positiivista kokemusta, kevennettyä ilmapiiriä ja lisättyä omaa motivaatioaan. Esimerkillinen toiminta positiivisen jakamisessa voi motivoida myös muita ryhmäläisiä (Kupias & Salo 2014, 26).

Satu Berlinin väitöskirja osoittaa, että juuri positiivisella palautteella on merkitystä vuorovaikutukseen. Tutkielmassa tutkittiin alaisen näkökulmasta palautteensaantia esimieheltä. (Berlin 2008.) ”Erityisesti spontaaneissa palautekokemuksissa palkitsevan palautteen saamisesta seurasi innostumisen ja onnistumisen tuntemuksia” (Berlin 2008, 219). Molemminpuolinen positiivinen palautteen antaminen on merkittävää koko työyhteisölle ilmapiirin ja suhteiden kannalta.

Myönteisillä tunteilla vaikutetaan tekoihin ja ajatteluun. Iloinen ihminen on luovempi ja näkee enemmän moninaisempia mahdollisuuksia. Myös hänen tapansa kohdella muita ryhmän jäseniä on avoimempaa ja muiden ideat saavat häneltä positiivisempaa palautetta. Iloisuus on voimavara sitä kokevalle ihmiselle ja koko ryhmälle, joka nauttii hänen seurastaan. Ilon kaltaiset myönteiset tunteet lisäävät hyvinvointia ja jaksamista projektin keskellä ja kehittävät sosiaalisia taitoja. (Kupias & Salo 2014, 26 – 27; Von Brandenburg 2009, 49–52.)



Kuvio 2. Kauppila 2011, 70, 72.

Hyvän vuorovaikutuksen ja viestinnän kokonaisuus on moniosainen ja koostuu useammasta tekijästä. Jotta ryhmän toiminta tukisi ryhmäläisiä ja työskentelyä, tulee ryhmän toiminnan yksittäisten osa-alueiden olla sidoksissa toisiinsa (Kuvio 2). Kun kuvatut osa-alueet toimivat yhdessä, muodostuu tiivis ryhmä sujuvalla yhteistyöllä. Kuvio 2 havainnollistaa hyvän vuorovaikutuksen ja viestinnän kokonaisuutta.

Aina yhdessä ajattelemisen ja tekemisen ei tuo parasta tulosta. On muistettava, että ihmiset ovat yksilöitä ja yksilöillä on erilaisia työskentelytapoja, joilla he edistyvät parhaiten. Siksi on tärkeää, että ryhmällä on ohjaajia, jotka kuuntelevat ja lukevat ryhmää. Ryhmän ulkopuolinen osaa antaa lisää erilaisia näkökulmia, kun toiminta ei edisty. Näin vaihdellaan menetelmiä, joissa vuorottelevat ryhmä-, yksilö- ja paritehtävät. (Heinonen, Klingberg & Pentti 2012.)

Ihmiset ovat hyvin erilaisia ilmaisemaan tuntemuksia ja antamaan palautetta. Ihmisliseen moninaisuuteen vaikuttavat muun muassa kulttuuri, arvot, persoonallisuuden piirteet ja ilmaisukyky. Mielipiteiden ilmaisu ja se mitä muille jaetaan, on hyvin tilanteeseen sidoksissa. Vuorovaikutukseen ryhmässä vaikuttavat persoonan lisäksi roolit ja erilaiset valtaerot, jotka näkyvät käyttäytymisessä ryhmän sisällä. Osa antaa palau-

tetta suoraan, toiset mieluummin vaikenevat siitä ja kolmannet saattavat vastata ympäripyöreästi. (Kupias & Salo 2014, 15.)

4.2. Vertaistuen, voimaantumisen ja arvojen merkitys

Ryhmä on ainutlaatuinen kokonaisuus, joka tarjoaa monia mahdollisuuksia jäsenilleen. Ryhmätyöskentely on yhteistyötä, jossa yhdistyvät vuorovaikutustaidot, viestintä ja sitoutuneisuus. Ryhmätyöskentelyn kannalta vertaistuki on merkittävä voimavara jäsenille, jotka käyvät läpi samoja asioita. Ryhmässä yhteisten arvojen merkitys nousee ja toiminnalla voi jopa saavuttaa voimaantumisen.

Vertaistuki on kokemusten vaihtoa ihmisten kesken, jotka ovat kokeneet tai kokevat parhaillaan samankaltaisia prosesseja elämässään. Osapuolet voivat näin tukea toinen toistaan. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2008.) Vertaistuen tarkoitus ryhmissä on lähtökohtaisesti keskinäinen yhdenvertaisuus. Se ei kuitenkaan tarkoita, että kaikki olisivat taitojen ja osaamisten kanssa samalla viivalla, vaan sitä, että juuri erilaisuus on voimavara, jota tulisi hyödyntää. (Heikkinen & Jokinen, Markkanen & Tynjälä 2012, 59.) Vertaistukena oleminen toiselle on merkittävää avun antamista usealla eri tavalla. Se, että on tieto vertaistuesta ja siitä, ettei joudu kamppailemaan asioiden kanssa yksin, on huojentava kokemus. Vertaistuki avaa myös silmiä uusille näkemyksille, kun niitä itse ei kykene näkemään. Monipuolista tuessa on olla samanaikaisesti sekä tuen antaja että saaja.

Vertaistuen kautta ryhmäläiset saavat tietoa ja käytännönläheisiä neuvoja, jotka auttavat jaksamaan ja nopeuttamaan edistymistä. Toiminta auttaa myös saamaan lisää ystäviä ja yhteistä tekemistä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2008.) Tiedon ja avun jakaminen on myös hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Tunteita ei tarvitse padota sisälleen, vaan niiden purkaminen yhdessä on avain jaksamiseen ja hyvän ilmapiirin säilymiseen. Parhaimmillaan tuki antaa kokemuksen voimaantumisesta.

Voimaantumisella (empowerment) tarkoitetaan yksilöllisesti koettua sisäistä prosessia, jossa ihminen tuntee voimaantuvansa. Oleellista voimaantumisessa on omista valinnoista ja elämästä vastuun ottaminen, joka tuo voiman tunteen. (Heikkilä, J & Heikkilä, K 2005.)

Kokemuksena voimaantuminen on vahva ja tunteita herättelevä. Ryhmässä sen edellytys on tasa-arvoisuutta tukeva verkosto. Hyvin toimivan ryhmän lopputulos on voimaantuminen, kun saavutetaan yhteinen hyvinvointi, voimavarat ja jaksaminen. Voimaantuneet jakavat innostusta muihin ja vuorovaikutuksen seurauksena vahvistuvat lisää. Kokemuksen myötä syntyy tunne, jossa henkilö itse on elämänsä paras asiantuntija. (Heikkilä, J & Heikkilä, K 2005.)

Kun kokemus voimaantumisesta kasvaa, osallistumien ja aktiivisuus lisääntyy. Hyvinvoiva ihminen on kuin moottori, joka lämmittää koko koneistoa toiminnallaan. Tunne ei valitettavasti ole kuitenkaan pysyvä, vaan tilapäinen. Ihmisen elämä on arvaamaton ja täynnä muuttujia. Voimaantumisen tunteen voi riistää turhauttavat tilanteet, vastoinikäymiset ja ajan myötä tunteen laimeneminen. Olisikin tärkeää, että ryhmässä työskenneltäessä järjestettäisiin aikaa voimaannuttaviin tilaisuuksiin ja huolehdittaisiin kaikkien hyvinvoinnista sekä jaksamisesta. (Heikkilä, J & Heikkilä, K 2005.) Yhteisellä huolenpidolla ryhmäläisiä kohtaan on suuri merkitys ryhmän toimintaan. Ryhmätyön ulkopuolelle järjestetty yhteinen aika lujittaa ryhmää, sekä henkilökohtaista jaksamista. Kun elämän eri osa-alueet ovat tasapainossa keskenään, voimaantumisen tuntemus on helpommin saavutettavissa ja säilytettävissä.

Ryhmän toiminta perustuu yhteisille arvoille, kun ryhmäläiset yhdessä huolehtivat omasta ja muiden jaksamisesta. Silloin arvona toimii hyvinvoinnin ja terveyden näkökulma jaksamiselle.

Arvot ovat ryhmiä ja eri yhteisöjä yleisesti hämmentävä käsite. Ne ohjaavat meitä kaikissa valinnoissamme. Usein varsinaisten arvojen mukaan luetellaan ihanteita, arvostuksia ja arvokkaita asioita, jotka antavat suuntaa yhteisöille. Ei siis ihme, että syntyy hämmennystä mietittäessä muun muassa yhteisön arvopohjaa. Yhteinen arvopohja on kuitenkin välttämätön, jotta yhteisöllisyys saadaan kehittymään ja toiminta käynnistymään aiotusti. (Raina 2012, 110–120.) Ryhmätyöskentelyssä omien mielitysten mukaisesti toimiminen voi olla koko ryhmälle vahingollista, jos arvot ovat ristiriidassa yhteisten kanssa. On tärkeää, että arvoja ja työskentelyä arvioidaan jatkuvasti, jotta tasapaino niiden välillä säilyisi. (Raina 2012, 110–120.)

Kun ryhmällä on yhteisesti hyväksytyt arvot, voi käydä niinkin, että ryhmäläiset löytävät itsestään uusia puolia arvojen kautta. Niistä tulee osa jatkuvasti muotoutuvaa identiteettiä.

”Mulla ei ollut minkään näköistä markkinahenkisyyttä aikasemmin ja nyt mä oon aivan täpinöissäni! Et mä olen ilahtunut tästä muutoksesta, että tää ajatusmaailma on vähä muuttunu.”

– Koulutettava

5 TOTEUTUS

Tutkimustehtävän toteuttamiseksi pyrin löytämään menetelmiä, joiden avulla saan parhaiten vastauksia tutkimuskysymyksiin ja tavoitteisiin. Kappaleessa avataan perustellusti toimintatutkimusta, joka on tutkimukseni muoto sekä käyttämiäni menetelmiä, joita ovat havainnointi, ryhmähaastattelu, Webropol-kysely sekä ohjaajahaastattelu. Aineistoa käytetään koulutuksen kehittämiseen ja näin ollen sillä pyritään parantamaan koulutettavien kokemuksia tulevaisuudessa. Lisäksi aineistoa hyödynnetään valmentajien ohjaamisen tukemiseen. Koulutettavilta saadusta aineistosta kootaan hankkeelle työkaluja sisältävä opas ryhmätyöskentelyyn.

5.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksella ei ole yhtä ainutta yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Tutkimuksen nimitys on peräisin sen moninaisista tavoista tehdä tutkimusta. (Eskola & Suoranta 2000, 126.) Toimintatutkimuksessa kyse on lähestymistavasta, jolla tutkija vaikuttaa tutkimuksen kohteeseen. Yleensä se tarkoittaa sitä, että tutkija osallistuu tutkittavan yhteisön toimintaan ja pyrkii toiminnallaan ratkaisemaan mahdollista ongelmaa, johon tutkimuksen on määrä antaa tutkimustuloksia. Toimintatutkimus on sidottu aikaan ja meneillään olevaan tilanteeseen. Tutkimuksella pyritään vastaamaan ja tuottamaan ratkaisuja havaittuun toiminnassa esiintyvään ongelmaan tai ke-

hittämään jo valmiina olevaa käytäntöä paremmaksi. Toimintatutkimuksen voi tehdä yksittäinen henkilö. (Metsämuuronen 2006, 102.)

Toimintatutkimuksessa ratkaistaan yleisesti ongelmia, joilla vaikutetaan tulevaisuuteen. Tutkimuksessa ei niinkään hankita tietoa tai pyritä ratkomaan muuttujien välisiä yhteyksiä. Työ on käytännönläheistä ja työelämän tukemaa. Se on ajallisesti sidottu ja käynnistyy toimeksiantajan aloitteesta. Toimintatutkimuksessa hyödynnetään usein myös monia eri menetelmiä ongelman ratkaisemiseksi. (Robson 2002.) Aineistonkeruu muodostuu toimintatutkimuksessa usein osallistuvasta havainnoinnista sekä haastatteluaineistosta (Huttunen 2010, 39–40).

Valitsin toimintatutkimuksen menetelmäksi, sillä sen kautta mahdollistui yhteistyö ja kanssakäyminen hankkeen parissa toimivien kanssa. Yhdessä pystyimme keskittymään kehittämisen tarpeisiin ja kohteisiin. (Zuber-Skerritt & Perry 2002, 171.) Tutkimukseni tarkoituksena oli toteuttaa sekä toiminta että tutkimus samanaikaisesti ainoana tutkijana. Toimintatutkimukseni pyrkimyksenä oli kehittää valmista toimintamallia paremmaksi ja ratkaista haasteeksi nousseita asioita, joilla oli suora yhteys käytännönläheiseen toimintaan. Pyrin toiminnan kautta kehitystyöhön, kartoittamalla toiminnan toimivuutta ja siinä ilmenneitä heikkouksia. Kehittämistyön lisäksi toimintatutkimukseni toiminnallinen osuus koostuu kokoamastani menetelmällisestä oppaasta.

5.2 Aineiston keräämisen menetelmät

Toimintatutkimuksessani käytin neljää erilaista tapaa kerätä tutkimusaineistoa. Tarkoituksena oli saada kattava aineisto, jossa kuultaisiin koulutettavia sekä heidän valmentajiaan. Koska tutkimukseni kohdistui ihmisiin, oli tärkeää muistaa eettisyys. Aloitin valmistautumisen haastatteluihini aina ensin luvan hankkimisella. Haastattelua aloittaessa tein selväksi, mihin aineistoa käytetään ja sovimme yhdessä haastateltavien kanssa sen tuhoamisesta opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen. En myöskään aloittanut haastatteluja ennen kuin kaikille osanottajille oli selvillä, miksi heitä halutaan kuulla. Välillämme tuli olla luottamus ja tieto yksityisyyden säilyttämisestä. (Hirsijärvi & Hurme 2010, 20.)

Valmistellessani kysymyksiä, pohdin usein omaa alustustani ja sitä kuinka paljon voin tutkimuksestani kertoa (Hirsijärvi & Hurme 2010, 20). Halusin koulutettavien kokemuksia, vaikuttamatta itse vastauksiin, jotta ne olisivat tutkimustuloksina mahdollisimman luotettavia. Tutkijana minulla on valta vaikuttaa käsitteiden valintaan, tulkin-taan ja aineiston keruuseen. Pysin kuitenkin siihen, että haastattelut olisi järjestetty mahdollisimman neutraaleiksi. (Hirsijärvi & Hurme 2010, 18.)

Tutkittavien motivoimiseksi oli hyvä kertoa, millaista uutta tietoa olen havittelemassa ja miten näitä tuloksia voidaan hyödyntää. Näin kohderyhmäni tietää mitä tutkin ja miksi tutkin. Menettelin niin, että kerroin aiheeni ja, että he ovat se ryhmä, jolla aiheesta on kokemusta. Juuri kyseinen tieto on tärkeää minulle aineistonkerääjänä ja hankkeelle, johon saadaan kehittämissideoita. Kuitenkaan tarkkaa tutkimusasetelmaa tai hypoteeseja ei ollut tarpeen kertoa aloitettaessa. (Kuula 2014, 105.)

Koska haastattelut sekä kyselyt ovat aina ihmisten kokemuksiin pohjaavia, niiden tutkiminen ja tulkitseminen voi olla paikoin haastavaa. Tutkijana minulla on suuri merkitys haastatteluiden analysoinnissa, sillä niitä on pitänyt tulkita moneen ottee-seen, jotta niistä saataisiin irti oleellisin ja se mitä sanojen lisäksi voidaan tulkita pai-kan päällä. Analysointiin palaamista helpotti haastatteluiden nauhoitus ja osittainen litterointi. Kuunneltuani haastattelut ensimmäisen kerran, muodostin ensimmäisen näkemykseni. Näkemys oli spontaani ja raakile, joka ei vielä tavoittanut syvempää pohtimista. Otin etäisyyttä tulkintaani ja kyseenalaistin sen. Ajattelin, että ensimmäi-set ajatukseni aiheesta ovat omasta perspektiivistäni tarkasteltuja, enkä ole näin sy-ventynyt täysin ymmärtämään haastateltavia. Päätin jättää kaikki ennakko-oletukseni ja tapani tulkita ihmisiä yleisesti. Tutkin syvemmin haastattelut ja niiden kirjoitetun sisällön litterointeineen. Ottamalla kriittisen kannan omaan tutkimisotteeseeni, sain uusia tuloksia ja löysin lisää merkityksiä monen eri vaiheen tarkastelun päätteeksi. Esimerkiksi ihmisenä olin tuttu Jyväskylässä, joka osaltaan sai aikaiseksi pidemmät ja syvemmät keskustelut kuin Turussa. Jyväskylässä uskallettiin nostaa esiin vah-vemmin erilaisia näkökantoja ja tuoda niitä ilmi minulle. Molemmilta paikkakunnilta sain erittäin käytännöllistä ja tärkeää tietoa sekä omien tutkimuksieni että hankkeen kannalta. (Valli & Aaltola 2015, 29–39.)

Havainnointi

Havainnointi voidaan jakaa suoraan havainnointiin, joko osallistuvaan tai ei-osallistuvaan. Toimintatutkimukselle tavanomaisesti roolini oli aktiivinen ja osallistuin koulutuksessa tehtyihin ryhmäharjoitteisiin, joihin valmentajakin ottivat osaa. Olin myös ryhmien työskennellessä passiivinen havainnoija. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Moniammatillisen ryhmätyöskentelyn tutkiminen alkoi syksyllä 2015 havainnoimalla. Havainnoin Jyväskylässä koulutettavia tuottajia, taiteilijoita, sekä sote-alan ammattilaisia. Seurasin heidän ryhmätyöskentelyään, käyttäytymistään, ryhmän vaiheita ja edistymistä tuotekehittelyssä, sekä pohdin heidän ryhmäytymisen vaiheitaan (Kuvio 1). Heillä ei ollut alussa tietoa, että olen havainnoimassa heitä. Jätin tarkoituksenmukaisesti kertomatta havainnoinnista, koska halusin minimoida oman vaikutukseni heihin. Kerroin kuitenkin heille havainnoinnistani myöhemmin, ajan ollessa kypsä seuraaville aineiston keräämisen menetelmille.

Havainnointia menetelmänä on kritisoitu siitä, että havainnoija itse saattaa häiritä tutkittavaa tilannetta läsnäolollaan, tai jopa muuttaa sitä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Otin tämän huomioon ennen varsinaista havainnointia ja tein itseni tutuksi ryhmälle. Ajankohta aloittaa havainnoiminen oli optimaalinen, sillä ryhmäläiset olivat toisilleen vielä varsin vieraita ja yksi vieras lisää ei muuttanut ilmapiiriä jännittyneemmäksi. Tehtyäni itseni tunnetuksi koulutettaville esittäytymisen kautta, pääsin sisälle toimintaan. Havainnoinnissa emotionaalinen sitoutuminen tutkittavaan ryhmään tai tilanteeseen voi heikentää tutkimuksen objektiivisuutta. Koska ryhmä koontui valmennuspäiville noin kerran kuukaudessa, emotionaalinen sitoutuminen ryhmään ei ollut osaltani mahdollista. En myöskään osallistunut heidän ryhmätöihinsä, joka olisi sitonut minua heihin tunnetasolla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Havainnoinnissa haasteelliseksi koin havainnointien ylös kirjaamisen. Paras tapa tallettaa tietoa on heti tilanteen tapahduttua ja tämä ei ollut aina mahdollista paikan päällä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). En halunnut herättää epäluuloja ja varovaisuutta koulutettavissa. Niinpä kirjasin havainnot ylös, kun he olivat uppoutuneet ryhmätyöhön tai yleisemmin vasta koulutuspäivien päätyttyä.

Ryhmähaastattelut

Haastatteluja voidaan hoitaa kasvotusten tai apuvälineiden kautta. Esimerkiksi nykyään yleistyneet internetin välityksellä tehtävät haastattelut ovat myös oiva tapa saada kerättyä tietoa. Kuvayhteyden saaminen haastateltavaan on lähes välttämätöntä. Haastatteluissa on tärkeää tulkita puhutun lisäksi eleitä ja kehonkieltä, jotka kertovat haastateltavan todellisia mielipiteitä tarkasti. Siksi itse valitsin kasvotusten haastattelun, jotta voisin saada runsaan aineiston analysoitavakseni. (Hirsijärvi & Hurme 2010; Juuti & Vuorela 2015.)

Tammikuussa 2016 siirryin koulutettavien ryhmähaastatteluihin, joka on pääaineistoni toimintatutkimukselle. Haastattelut alkoivat Turussa Humakin kampuksella ja päättyivät Jyväskylän Marttalaan, joka toimi koulutuspäivien järjestämispaikkana. Alkuperäisen ideani mukaisesti minun oli tarkoitus tehdä haastattelut myös Lappeenrannassa, mutta aikataulut eivät sallineet tätä. Jos olisin ehtinyt tehdä ryhmähaastattelut siellä, aineistoni olisi kattanut kaikki HVVT:n paikkakunnat, joissa järjestetään koulutusta. Ryhmähaastattelut järjestettiin pienissä 3-6 hengen ryhmissä, yhden ammattikunnan kesken. Ammattikuntina olivat tuottajat, taiteilijat ja sote-alan ammattilaiset. Sen sijaan, että olisin haastatellut heitä heidän omissa moniammatillisissa pienryhmissään, joihin lukeutuu muita ammattikuntien edustajia, koin tutkimustulosten kannalta parhaaksi ja luotettavimmaksi tavaksi haastatella heidät erikseen. Perustellakseni tapaani toimia, katsoin syyksi huolen vastausten mahdollisesta kaunistelusta. Jos oma moniammatillinen ryhmä ei olisikaan toiminut, harva olisi kertonut yksityiskohtaisesti muiden ryhmäläisten kuunnellessa mistä tämä olisi johtunut. Näin ollen en olisi saanut tarvittavia tietoja kysymyksiini ja tulosten reliabiliteetti olisi kärsinyt, eikä tutkimus olisi onnistunut.

Haastatteluiden dokumentointi tapahtui nauhoittamalla. Nauhoittaminen aloitettiin taustatietojen antamisen jälkeen. Taustatiedot käsittelivät opinnäytetyötä sekä haastattelun kysymysten sisältöä lyhyesti. Nauhoitteet purettiin tietokoneelle, josta ne kirjoitettiin auki ja litteroitiin osittain.

Ryhmähaastattelun kysymykset koostuivat kuudesta eri kysymyksestä. Ne käsittelivät ryhmätyöskentelyn kokemista, moniammatillisuutta, ryhmiä, toiminnan kehittämistä ja ideoita sekä asenteita. Kysymysten määrä oli sovitettava käytettävissä olevaan aikaan, sillä haastattelut järjestettiin koulutuspäivien aikana. Se oli ainut ajankohta

kuukaudesta, jolloin kaikki koulutettavat olivat paikalla. Haastattelujen kesto vaihteli 20 – 35 minuuttiin. Haastattelukysymykset olivat samat molemmissa haastatteluissa.

Valitsin ryhmähaastattelun menetelmäksi joustavuuden ja kohderyhmän parhaimman tavoitavuuden vuoksi. Haastattelun keinoin sain vastauksia kaikilta ammattiryhmiltä luontevasti ja niin, että kaikki kokivat päässeensä vaikuttamaan vapaasti. Lähdin haastattelemaan ilman ennakko-oletuksia ja tämän takia minun oli vaikea aavistaa edes vastausten suuntia. Haastatteluni olivat puolistrukturoituja, joka tarkoitti, että kysymykset oli laadittu ennakkoon, mutta saatoin vaihdella niiden järjestystä haastattelun kulun perusteella. Kysymysten tarkat sanamuodot vaihtelivat myös tilanteittain. (Ojansalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 108.)

Haastatteluiden tarkoituksena oli syventää saamiani tietoja ja havaitsemiani tapahtumia. Molemminpuolisessa vuorovaikutuksessa minulle kyettiin jakamaan vaikeita kokemuksia, jotka eivät välttämättä muuten olisi tulleet esille. Aineistosta kertyi laaja ja hyvin hedelmällinen. Ryhmähaastattelut toimivat tutkimukseni pääaineistona, sillä tieto tulee juuri heiltä, joiden kokemuksilla voidaan kehittää toimintaa.

Webropol - kysely

Ryhmähaastatteluiden lisäksi teetin lyhyen Webropol – kyselyn internetissä vastattavaksi. Se lähetettiin linkkinä valmentajien kautta kaikille koulutukseen osallistuneille tuottajille, taiteilijoille ja sote-alan ammattilaisille. Kyselyn sisältö koski moniammatillista ryhmätyöskentelyä hankkeessa kokemuspohjaisesti. Kysely järjestettiin tarkoituksella ryhmähaastatteluiden jälkeen siinä toivossa, että asioita, joita ei uskallettu mahdollisesti sanoa ääneen, saataisiin nyt kirjoittaa rauhassa. Myös alustus moniammatilliseen ryhmätyöskentelyyn oli jo tehty, jolloin ihmisillä oli käsitys mitä kyselyn aiheet tarkoittivat. Näin ollen yritin minimoida väärinkäsitykset ja aiheen vierestä kirjoittamisen.

Pyrin helposti ymmärrettävään kyselyyn, joka oli selkeä ja lyhyt vastata. Halusin kyselystä visuaalisen ja miellyttävän vastata, jotta mielenkiinto säilyisi vastatessa kyselyn loppuun asti. Kyselyssä minulle oli tärkeää saada vastaajien ääni kuuluviin. Niinpä avoimilla kysymyksillä oli merkittävä rooli kyselyssä. Näillä halusin vastaajien tarkentavan usein edellisiä vastauksia, jotka koostuivat monivalinta- ja valintakysymyksistä. Mukana oli myös Isoherrasen (Kuvio 1) esittämä taulukko ryhmän kehitysproses-

sista. Tarkoituksena oli verrata moniammatillisen ryhmän kehittymistä kehitysprosessin malliin ja kirjoittaa auki millä tavoin oman ryhmän vaiheet ilmenivät. Kysymyksiä oli yhteensä 11 ja vastaaminen vein noin 15 minuuttia. Kyselyssä oli sekä pakollisia että vapaasti valittavia kysymyksiä. Näin halusin varmistaa, että kysymykset, jotka ovat tutkimuksessa merkittävässä osassa, tulisivat vastatuiksi. Aikaa kyselyyn vastata oli kaksi viikkoa, jonka koin sopivan mittaisesi ajaksi vastaamiseen. Vastauksia tarkasteltaessa osoittautui kuitenkin, että vastausajankohta oli huono vastaajille.

Testasin kyselyä Jyväskylässä Sanna Pekkiselle ja Tarja Pääjoelle, jotka auttoivat minua hiomaan kyselyä. Kun kysely oli kaikkien osapuolten mielestä valmis, lähetin sen Turkuun ja Lappeenrantaan, josta koulutuksen valmentajat jakoivat sen edelleen sähköpostitse koulutettaville. Jyväskylässä jaoin kyselyn sosiaalisen median ryhmään, johon kuuluivat sekä valmentajat että koulutettavat.

Kyselyyn vastasi 5 ihmistä 45:tä koulutukseen osallistuneesta, mikä on todella vähän. Vähäiseen vastaajamäärään on saattanut vaikuttaa ajankohdan kiireellisyys ja vastausajan lyhyys. Kysely järjestettiin puoliiksi hiihtoloman aikana, joka aiheutti sen, että kaikki vastaajat eivät välttämättä tavoittaneet kyselyä heti. Loma-aika aiheutti sen, että sähköpostia ei seurattu aktiivisesti. Tämä oli täysin ymmärrettävää, mutta en osannut ottaa tätä huomioon kyselyn lähetyshetkellä. Tein väärän oletuksen ajankäytöstä loma-aikana, joka näkyi myöhemmin vastausten määrässä.

Ohjaajahaastattelu

Viimeinen aineistonkeruu oli yhteishaastattelu Jyväskylän HVVT:n ohjaajille Sanna Pekkiselle ja Tarja Pääjoelle. Tarkoitukseni oli saada ohjaajien näkökulmia ja heidän kokemuksiaan ryhmien toiminnasta tutkimukseeni. Haastattelu toteutettiin 5.4.2016 Jyväskylässä. Haastattelu koostui seitsemästä kysymyksestä, jotka käsittelivät aihepiireiltään koulutuksen toimivuutta, ryhmätyöskentelyä, valmennusta, omakohtaisia kokemuksia roolista, tavoitteista ja toiminnankehittämisestä.

Tutkimuksen laadun varmistamiseksi oli tärkeää kuulla niin koulutettavia kuin valmentajiakin. Valmentajat kokivat koulutusprosessin eri tavalla kuin koulutettavat, sekä näkivät sen eri näkökulmista. He tarkastelivat ryhmiä ja näkivät niiden kehityksen objektiivisemmin kuin ryhmä itse samalla hetkellä. Näiden erojen hyödyntäminen tutki-

muksessa on ollut kannattavaa. Toiminnankehittäjänä sain materiaalia, jolla toiminnan kehittämisen näkökulmat laajenivat.

6 AINEISTON ANALYYSI JA OPAS

Tässä kappaleessa perehdytään tutkimuksen aineistoihin. Aineisto koostuu ryhmähaastattelusta, kyselystä ja valmentajien haastattelusta. Ne ovat avattu laajasti tuoden koulutuksesta heränneitä kokemuksia esille.

6.1 Ryhmähaastattelut

Toteutin ryhmähaastattelut Turussa 16.1.2016 ja Jyväskylässä 13.2.2016 paikalla olleille tuottajille, taitelijoille ja sote-alan ammattilaisille. Tein yhteensä kuusi eri ryhmähaastattelua, joissa osallistujia oli 3 – 6 henkilöä kerrallaan. Ryhmähaastatteluiden vastauksia ei tulla erittelemään tutkimuksessa paikkakunnittain tai vastaajien ammattinimikkeen perusteella. Ryhmähaastattelun runko koostui kuudesta avoimesta kysymyksestä, jotka käsittelivät moniammatillisen ryhmätyöskentelyn merkitystä ja osallistujien kokemuksia tästä työskentelytavasta. Lisäksi kysyttiin kehittämisideoita koulutukseen liittyen. Kysymykset olivat laajoja, jotta syntyisi hyvää keskustelua ja aineistoa tulisi mahdollisimman paljon.

Moniammatillisen ryhmätyöskentelyn kokeminen

Haastatteluista kävi ilmi koulutettavien tyytyväisyys moniammatilliseen työskentelyyn. Kiitosta sai hankkeen koulutuksen toimintatapa ja monipuolinen ryhmätyöskentely eri ammattilaisten kanssa. Moni koki helpotuksena, että ei tarvinnut yksin tietää ja osata kaikkea itse. Riitti, että antoi oman ammattiosaamisensa koko ryhmän käyttöön ja teki yhteistyötä tiiviissä ryhmässä. (Heikkinen, Levamo, Parvinen & Savolainen 2012, 202.)

Moniammatillinen ryhmätyöskentely nähtiin oikeana menetelmänä toimia hankkeessa ja projektin toteuttamisessa. Koettiin, että yhden ammattikunnan kesken tuloksia ja

näkökulmia ei saataisi yhtä laajasti esille tuotteen suunnittelussa ja ryhmätyöskentelyssä kuin nyt. Haastateltaville hankkeeseen osallistuminen oli rikastuttava kokemus ja antoi myös mahdollisuuden tutustua uusiin ihmisiin.

”Loistava mahdollisuus verkostoitua ja oppii tuntemaan erilaisia tekijöitä ja varmasti myöhemmässäkin vaiheessa paljon apua ja iloa.”

Ryhmätyöstelyn pääpisteiksi muodostuivat yhteiset tavoitteet, visiot ja arvot. Näiden kautta yhteinen toimintamalli löytyi ja ryhmäläiset kokivat myönteisiä kokemuksia toiminnasta. Ryhmän tavoitteiden saavuttamista edisti voimaannuttava kokemus rakenteiden rikkomisesta ja uudistamisesta. Kaikki ryhmät onnistuivat luomaan toimivia tuotteita ja ihmissuhteita yhdessä. Heitä yhdistää into päästä kokeilemaan tuotoksia käytännössä sote-alalle koulutuksen loputtua.

”Ihana olla muitten alojen ihmisten kanssa! Tosi rikastavaa, aivan mahtavaa!”

Niina Turusen ja Miia Heikkilän teettämästä kyselystä HVVT:n koulutettaville 2015 käy ilmi, että sote-alalla työskentelevät saattoivat kokea taiteilijan mahdollisesti uhkana, jos taitelijan työn tarkoitus ei selkiytynyt heille. Törmäsin omassa tutkimuksessani vastaavaa ilmiöön. Koulutettaville oli tärkeää ymmärtää muiden alojen rooli ja työnkuva, jotta luottamus saattoi syntyä. (Heikkinen 2015; Turunen 2015.) Onneksi ihmiset kuitenkin ovat hyvällä tavalla aina uteliaita ottamaan asioista selvää ja tässäkin tapauksessa tutustumaan muiden aloihin perusteellisesti.

Erilaiset näkemyserot, toisen ammatin epäselvyys ja toisistaan poikkeavat odotukset ovat haaste moniammatilliselle ryhmätyöskentelylle. Alojen välinen luottamus on tärkeää saavuttaa, sillä jos ryhmässä vallitsee epäluottamus edes osin, koko ryhmän toiminta hidastuu ja alkaa kulkea kehää. Voi aiheutua jopa tilanteita, joissa ammattilainen joutuu joustamaan vastentahtoisesti omasta osaamisestaan. (Turunen 2015, 29.)

Osa valituista saapui koulutukseen valmiin idean kanssa. Tämä on sallittua ja jossain määrin jopa suositeltavaa. Koko ryhmän ääni kuitenkin ratkaisee mitä lähdetään kehittämään yhdessä. Usein he, jotka eivät tulleet valmiin idean kanssa hankkeen koulutukseen mukaan, kokivat sen ristiriitaisena ja negatiivisena. Myös sote-alan ammat-

tilaisen työkuva johdatteli joissain tapauksissa tuotteen tiettyyn kohderyhmään. Valmis tuoteidea vaikutti usein negatiivisesti muiden osallisuuteen ja kokemuksiin työskentelyssä.

Haastateltavien mukaan moniammatillisuutta olisi voinut hyödyntää enemmänkin. Vertaistuki, joka on nähty tärkeänä haastateltavien kohdalla, on yhtäläillä täynnä osaamista ja erilaisia taitoja. Moni haastateltava oli itsekin useamman eri alan osaa- ja, jota olisi voinut hyödyntää enemmänkin. Hankkeen aikana on työskennelty moniammatillisissa pienemmissä ryhmissä, mutta vertaistukiryhmää ei ole hyödynnetty kaikkien mahdollisuuksien mukaisesti. Koulutuksen alussa sille järjestettiin aikaa, mutta silloin koulutettavilla ei ollut tarvetta vertaistukeen samassa mittakaavassa, kuin projektin keski- ja loppupuolella. Niinpä sitä ei osattu hyödyntää, koska tarve ei ollut vielä ilmennyt. Kehitysideana toivottaisiinkin, että sille varattaisiin runsaasti aikaa tulevaisuudessa koulutuksissa. Se on nähty yhtenä suurimpana mahdollistajana projektissa ja siksi sitä tulisi myös hyödyntää aiempaa enemmän.

Koulutuspäivät ja koulutus

Koulutuspäivät oli mukava tapa kokoontua ja nähdä ihmisiä, sekä saada uutta tietoa. Yli puolet haastateltavista kuitenkin toivoi, että koulutuspäiviä hyödynnettäisiin eri tavalla kuin nyt. Monen mielestä, silloin olisi tärkeintä ottaa hyöty irti kaikkien ihmisten läsnäolosta ja omista vertaisryhmistä. Omien ryhmätyöskentelyjen sijasta tulisi tehdä kaikkia koulutettavia hyödyttävää työskentelyä. Sisältöön kaivattiin erilaisia osallistavia menetelmiä lisää ja hyviä vierailijoita. Aikaa ryhmätyöskentelyyn tulisi järjestää omalla ajalla eikä koulutuspäivinä. Kokoontumispäivät nähtiin koulutuksina ja uusien työkalujen oppimispäivinä.

Paikalle toivottiin ihmisiä yrityksistä, rahakirstun päältä ja organisaatioiden johtopaikoilta. Etenkin sote-alalta koettiin tärkeäksi saada puhujia vaikutusvaltaisista asemista ja tietoa siitä, mitä kautta rakenteisiin voidaan vaikuttaa. Koulutettavat haluavat tietää muun muassa lisää siitä, millä perusteilla valitaan rahallisesti avustettavat, mikä erottaa oman hakemuksen muista, onko olemassa tiettyjä lauseita, jotka olisi hyvä mainita. Rahoituksesta neuvominen koulutuspäivillä koettiin alkavan liian myöhään ja se synnytti turhautumista ja stressiä ryhmissä. Aika, jota piti käyttää tukiryhmää hyödyntäen ja ryhmätyöskentelyyn, menikin rahoitushakemuksiin.

”Jos tässä pyritään rakenteisiin vaikuttaa ja toimintatapojen muutoksiin ja rahoitukseen niin näin, kyl tääl pitäis olla joku ihminen puhumassa, joka vastaa niistä asioista paikallisesti, alueellisesti” (sekä joku osaa sanoa, että hyvä idea mutta...) Tärkeää saada oikeata palautetta oikealta taholta, jolla näkemystä asiaan (varsinkin sote-puolen edustusta) miten tekee valinnat, mikä väylä edetä, sisäpiirin tietoa! Mitkä argumentit puree?”

Ilmeni, että koulutettavat toivoivat enemmän yksilöiden hyödyntämistä ryhmissä. Menetelmät, joissa pääsääntöisesti hyödynnetään aina ryhmää, alkoivat määrittää kaikkia työskentelytapoja kaavamaisesti. Toivottiin, että ohjaajat opastaisivat enemmän ryhmätyöskentelyyn ja sen käytänteisiin. Kun ohje tulee auktoriteetilta, sitä käytetään varmemmin. Niiden, jotka taitavat rahoituksen, kohderyhmän tuntemisen tai osallistavan menetelmän, tulisi ottaa johto itselleen ryhmässä. Kaikkien ei tarvitse oppia näitä taitoja perusteellisesti. Vaihtuva johtajuus säästäisi aikaa ja täsmentäisi tehtävää työtä. Ongelmaksi vaihtuvassa johtajuudessa voi nousta dominoiva persoona, joka haluaa johtaa ryhmää itse ja vie näin aikaa työskentelystä.

”Ohjaajat hirveen inspiroivii ja he antaa paljon. heiltä on saanut sellast voimaa ja hyvää energiaa. Must tääl o hyvä energia ja tänne on hieno tulla. Tää o ollu mun huippuhetki kuukaudessa kun mä pääsen tapaa ihmisiä! Tää on kantanut mua ihan hirveesti, ihan ku eri ihminen.”

Haasteena koulutuspäivissä ja ryhmissä on se, että ihmiset tulevat ympäri Suomea ja matkustaminen on välillä haastavaa aikataulujen ja töiden takia. Varsinkin koulutuksen alku koettiin haasteelliseksi, koska aivan kaikki eivät olleet kyseisenä ryhmäytymispäivänä paikalla. Tästä aiheutui ongelmia niille, jotka eivät olleet läsnä. Paikalla olleet korostivat sitoutumista projektiin, koska kyseisenä päivänä luotiin omat moniammatilliset ryhmät. Jo valmiiksi muodostuneeseen ryhmään sisälle pääseminen on vaikeaa. Ryhmän jäsenet tuntevat jo toisensa, mutta uusi tulokas on vieras ja se aiheuttaa kokonaan uuden järjestyksen löytämisen valmiiksi muodostuneessa ryhmässä. Myöhemmin tullut henkilö ei saanut valita itse ryhmäänsä, vaan hänet määrättiin johonkin. Tämä aiheutti usein ristiriitaisia tuntemuksia sekä ryhmässä että tulokkaassa. Ryhmä on hajotettava ja luotava uudelleen. Tavoitteet oli taas asetettava ja roolit muodostettava. Jotta välttyttäisiin vastaavilta kriiseiltä, jokaisen tulisi hyvissä

ajoin karsia kalenterista muut menot kyseiseltä viikonlopulta. Poissaolo hankaloittaa kaikkien toimimista ja hidastaa työskentelyn etenemistä.

”Jos sä sitoudut tähän, niin sä todella sitoudut tähän!”

Ryhmäytyminen koulutuksen alussa koettiin lyhyeksi. Kaikkiin läsnä oleviin koulutettaviin ei ehditty tutustua tarpeeksi hyvin ensimmäisellä tapaamiskerralla. Varsinainen tutustuminen tapahtui vasta myöhemmin. Pohdittiin miten erilaiseksi ryhmän tuotekehittelyprojekti olisi saattanut muuttua, jos koulutettavat olisivat ryhmäytyneet ja tutustuneet paremmin toisiinsa alussa, sekä valikoituneet eri ryhmiin.

Koulutus oli pääosin onnistunut ja toimiva. Koska tämä on ollut pilottikokeilu hankkeen koulutuksesta, hiomiselle on tarvetta. Jatkuva kehittäminen on merkki asenteesta, halusta vaikuttaa ja pärjätä kilpailussa. Jotta hankkeen tavoitteet onnistuisivat tulevaisuudessa, kehittäminen nyt on välttämätöntä.

”Vaikka tää onkin ensimmäinen nii tää on hyvin organisoitu ja hyvin tuota ajateltu. Tietysti paljon kehittettävää, ei voi odottaakkaan et ensimmäiseltä vuosikurssilta olis heti valmista.”

Koulutustavoitteet jäivät osalle epäselviksi. Koulutuksen alussa informaation määrä oli suuri ja kaikki kerrottu tieto ei jäänyt muistiin. Koulutettaville oli tärkeää saada koulutuksen puolelta tavoitteita, joita kohti pyrkiä. Tavoitteiden kertaamista toivottiin jatkossa käsiteltäviksi enemmän koulutuksen yhteydessä, kun alkuvaiheen uutuuden viehätys on alkanut laantua. Koettiin, että onnistumiselle olisi kaivattu konkreettinen mittari, josta omaa edistymistä olisi voitu seurata. Koulutuksen kautta tulevat selkeät kerratut tavoitteet olisivat hyvä tapa seurata kehitystä ja onnistumista.

Ryhmän tuotekehitysprojektin kokeminen

Vuoden mittaisen tuotekehitysprojektin aikataulu oli nopea ja tehtäviä oli tarkoitus suorittaa kuukausittain (Kuvio 3). Tuotteen kehittäminen kuukausittain eteenpäin oli haastavaa yhteisen ajan puutteen vuoksi. Yhteistyöhön olisi kaivattu kerralla koko ryhmää. Ajanpuutteen lisäksi ryhmien erilaisuus vaikutti tehtävien suorittamiseen. Jokainen koulutuksen ryhmä oli erilainen työskentelytavoiltaan ja edistymiseltään projektissa. Välillä ryhmien täytyi aloittaa tuotteen suunnittelu uudelleen ja näin ollen sen kehittyminen viivästyi annetusta aikataulusta. Osan mielestä tuotekehitysprojek-

TUOTEKEHITYSPROJEKTIN ETENEMINEN



SYYSKUU

> Oman kiinnostuksen ja osaamisen kartoitus

LOKAKUU

> Työryhmien muodostaminen, projektisuunnittelun aloitus ja rahoitusmahdollisuuksien pohtiminen

MARRASKUU

> Asiakastarpeen tunnistaminen, toimintaympäristön ja kohderyhmän valinta

JOULUKUU

> Menetelmän valinta ja perustelut
> Myyntipuhe

TOUKOKUU

> päätösseminaari

HUHTIKUU

> Esittelyseminaariin valmistautuminen: tuotteen & myyntipuheen viimeistely

TAMMIKUU

> Idean jalostaminen ja kilpailijakentän kartoitus
> Alustava hinta

MAALISKUU

> Tuotteen kuvauksen ja markkinointimateriaalin valmistaminen sote-alan rakenteet huomioiden.
> Hinnoittelu helmikuun kokeilun pohjalta

HELMIKUU

> Palvelun testaaminen, testauksen dokumentointi ja analyysi sekä jatkokehittäminen



Kuvio 3. Tuotekehitysprojektin eteneminen (Hyvinvoinnin välitystoimisto 2015)

tissa listatut tavoitteet kuukausille olivat eri paikoissa, missä he niitä itse kokivat tarpeellisimmaksi projektin edetessä. Esimerkkeinä näistä olivat rahoituksen hakeminen ja asiakastietojen kerääminen. Ohjeistuksen annossa olisi tärkeää muistuttaa koulutettavia useaan kertaan siitä, että tuotekehitysprojektin aikataulu on suuntaa antava kuvaus projektin edistymisestä. Muuten oletetut tiukat aikataulut saattavat aiheuttaa ryhmissä negatiivista painetta suoriutua.

Koska vuosi on lyhyt aika toteuttaa valtava projekti, tarvitaan myös uskallusta sanoa asiasta jämäkästi. Ne aikataulut, jotka eivät ole suuntaa antavia, suoritetaan myös sovituksessa ajassa. Jokaisen tulee kantaa vastuuta toiminnasta ja sen edistymisestä ryhmänjäsenenä.

6.2 Kysely

Kyselyyn vastasi 45:tä koulutettavasta viisi. Kyselyistä saatu aineisto jäi suppeaksi vastausten määrän takia ja kuvaakin vain murto-osaa koulutettavien näkemyksestä moniammatillisesta ryhmätyöskentelystä. Vastauksia tulee ymmärtää ja tulkita pienen osan kokemuksina. Vastaukset kyselyn yhteentoista kysymykseen olivat kuitenkin laajasti kirjoitettuja ja niistä ilmeni eri ryhmien näkökulmia omien henkilökohtaisten lisäksi. Niistä nousi paljon samoja teemoja esille kuin haastatteluistakin. Kyselyn esilomake ja kysely ovat liitteenä (LIITE 1, LIITE 2).

Ryhmätyöskentely

Kyselyyn vastanneiden mielestä moniammatillista ryhmätyöskentelyä oli pidetty toimivana ja hyvänä järjestelmänä. Vuorovaikutusta ja siihen vaikuttavia osatekijöitä, kuten luottamusta ja avoimuutta oli myös luonnehdittu hyväksi ja erittäin hyväksi. Näihin tekijöihin vaikuttavat ryhmän sopiva koko ja viestintä. Viestinnän merkitys korostuu aina yhteistyössä. Sen laiminlyöminen aiheuttaa epätasapainoa ryhmään, joka näkyy vuorovaikutuksessa toisiin ryhmäläisiin. Viestinnän onnistuessa ryhmän ilma- piiri toimii ryhmätyöskentelyä edistävästi. Näiden saamieni vastausten perusteella voin kiteyttää hankkeen toimivuutta yksilöiden ja ryhmien osalta toimiviksi ja myönteisiksi.

Vastanneiden kesken ryhmän motiivi, työnjako ja osaamisten hyödyntäminen olivat myös hyvällä tasolla. Osa vastaajista luonnehti toimintaa kuitenkin melko hyväksi, jolloin pientä varaa kehittämiselle on. Useissa yhteyksissä nousi esille ihmisten osaamisen ja taitojen hyödyntäminen isomassa mittakaavassa.

Roolien selkeys moniammatillisessa ryhmätyöskentelyssä on ollut selvä vastanneille. Roolien toimivuutta tarkastellaan ryhmän näkökulmasta, jolloin tämä kuvaa paremmin kaikkien koulutettavien mielipidettä. On kuitenkin tarkasteltava kriittisesti tuloksia, sillä vastanneista ei voi sanoa, kuinka monta heistä on samassa ryhmässä keskenään ja miten kukin yksilö asiat kokee.

”Moniammatillinen ryhmätyöskentely on auttanut minua kehittymään kulttuurisen vanhustyön ammattilaisena ja se on antanut minulle uutta intoa ja inspiraatiota tuleviin töihin. Moniammatillisuus on myös vahvistanut

omaa osaamistani sote-alan ammattilaisena ja sen avulla olen varmempi omasta osaamisestani.”

Moniammatillisuus hankkeessa

Moniammatillisuus on nähty tärkeänä osana hanketta. Kolme viidestä vastanneesta luonnehtii moniammatillisuuden olleen erittäin tärkeää hankkeessa toimimiselle ja loput kaksi näkevät sen myös tärkeänä. Se on hyvin ymmärrettävää, sillä hankkeen tarkoituksena on saada osallistavat taidepalvelut sosiaali- ja terveyssektoreihin, jolloin luontevinta on hyödyntää monen alan ammattilaisia.

Ryhmänä työskenteleminen on ollut osalle ammattilaisista uudehko kokemus. Suurelle osalle se on ollut aikaisemmin tuttu tapa työskennellä satunnaisesti, mutta näin erilainen projekti pitkäkestoisessa ryhmässä on ollut positiivinen yllätys työskennellä. Kuitenkin ryhmä on aina elävä ja sen ryhmäläiset yksittäisiä persoonia. Välillä syntyy ristiriitoja ja henkilökemiat eivät kohtaa täysin. Ryhmän toiminnan selittämistä ja sen prosesseja toivottiin käytäväksi läpi koulutuksessa tarkemmin.

”Voisi olla enemmän ja syvempää ymmärrystä ylipäänsä ryhmän toiminnasta. Kaikille se ei ole aivan tuttua, varsinkin taiteilijat puuhaavat usein yksin ja pitävät kiinni taiteilijuudestaan eivätkä anna panostaan riittävästi ryhmätyöskentelyyn.”

”Omalta osalta täytyy sanoa, että koulutukseen mukaan hyppääminen on ollut erittäin palkitsevaa, johtuen siitä että olemme saaneet kasaan hyvin toimivan ja aidosti palvelua tarpeeseen muotoilevan moniosaavan ryhmän, jonka tarkoituksena on saada tuote myös markkinoille.”

Ryhmän kehitysprosessi

Ryhmät ovat aina erilaisia kokonaisuuksia ja niiden toimivuus on kiinni monesta tekijästä. Ryhmistä osa on rosoisempia ja osa tiiviimpiä. Vuorovaikutus ryhmäläisten välillä on hyvin paljon kiinni yhteisistä tavoitteista ja niiden työstämisestä (Raina 2012, 31–32). Kyselyssä ryhmän kehitysprosessi koettiin monivaiheiseksi. Lähes kaikki vastanneet olivat samaa mieltä Isoherrasen (Kuvio 1) ryhmän määritelmästä, lopettamiskohtaa lukuun ottamatta. Projektin työstö on ryhmillä vielä kesken ja näin ollen lopetus ei ole ajankohtainen vielä. Muutamalla ryhmällä ei ollut juurikaan koettu kuuhuntavaihetta omassa ryhmässään.

”Kohta kuohuminen on jäänyt ryhmämme osalta olemattomiin, johtuen juurikin tästä moniosaamisesta. Ryhmämme muodostui helposti, vaivattomasti ja lähes puolihuolimattomasti. Toimimme hyvin yhteen. Tarkoituksena ei ole lopettaminen, päinvastoin.”

Moniammatillisen ryhmätyöskentelyn (Kuvio 4) sujuvuus koettiin hyväksi sekä erittäin hyväksi kyselyyn vastanneiden perusteella. Vuorovaikutus ja viestintä olivat onnistuneita ryhmäläisten kesken. Vastanneet kokivat myös, että avoimuus oli toimivaa ja keskinäinen luottamus ryhmäläisten välillä vahva. Tehtävien jako ei ollut täysin tasapainossa. Epätasapainoa ryhmäläisten työmäärään on voinut aiheuttaa ylimääräinen työ tiedon etsinnästä, sisäisestä viestinnästä tai yhteydenpidosta. Ryhmän motiivi koettiin keskiarvallisesti hyväksi. Siihen vaikuttavat varsinkin lyhytaikaiset tapahtumat ryhmän sisällä sekä yhteinen motiivi, jolla koulutukseen on hakeuduttu. Roolit olivat selkeät ryhmän jäsenille ja jokainen oli sopeutunut osaansa. Ryhmän jäsenten osaamisen hyödyntämisessä oli vastaajien mielestä kehittämistä. Yksi viidestä kuitenkin koki, että osaamisen hyödyntäminen oli erittäin hyvää.

4. Kuvaille kokemuksiasi moniammatillisesta ryhmätyöskentelystä sopivimmalla arvolla 1 - 7. Ryhmätyöskentely sisältää eri ammattiryhmien edustajia.

Vastaajien määrä: 5

	1 = Erittäin huono	2 = Huono	3 = Melko huono	4 = Kohtalainen	5 = Melko hyvä	6 = Hyvä	7 = Erittäin hyvä	Yhteensä	Keskiarvo
Ryhmätyöskentelyn sujuvuus	0	0	0	0	0	3	2	5	6,4
Vuorovaikutus	0	0	0	0	1	2	2	5	6,2
Viestintä ryhmässä	0	0	0	0	1	4	0	5	5,8
Ryhmän avoimuus	0	0	0	0	0	3	2	5	6,4
Ryhmänjäsenen keskeinen luottamus	0	0	0	0	0	2	3	5	6,6
Työtehtävien jako	0	0	0	0	2	3	0	5	5,6
Ryhmän motiivi	0	0	0	0	2	1	2	5	6
Roolien selkeys	0	0	0	0	1	4	0	5	5,8
Ryhmän jäsenten osaamisen hyödyntäminen	0	0	0	0	2	2	1	5	5,8
Yhteensä	0	0	0	0	9	24	12	45	6,07

Kuvio 4. Moniammatillinen ryhmätyöskentely

Kehittämiskohteet

Suurimmaksi kehittämiskohteeksi nousi valmennuspäivät. Se koettiin haasteelliseksi paikalle pääsemisen, sisällön, ohjaamisen ja aikataluissa pysymisen suhteen. Koettiin, että koulutuspäivien ajankäyttö ja sisältö kaipasi priorisoimista. Aikaa koulutuspäivillä tulisi siirtää tuotekehittelyyn ryhmätyöskentelystä.

”Päivien ohjelma ilmestyy aika myöhään. Esim. tarkistan juuri, että ensi viikon ohjelma ei ole vielä ilmestynyt. Välillä harmittaa se, että maksaa matkat ja yöpymisen ja esim. lauantaina on ainoastaan yksi 2 tunnin puheenvuoro. Ryhmätyöskentelyä voi myös tehdä omana aikana, ei sitä tarvitse aina tehdä valmennuspäivinä.”

Vaikka koulutuspäivät pääsääntöisesti toimivat hyvin vastaajien mielestä, kritiikiksi niistä nousi selväksi tulleiden asioiden kertaaminen. Vastaajat kokivat sisällöstä puutteelliseksi sosiaali- ja terveysalan näkökulman. Sote-alan puolelta vierailijoita ei ollut koulutuspäivillä tasavertaisesti, verrattuna muiden aiheiden ja teemojen puhujiin. Koska tuotteet suunnitellaan sote-alalle, sen näkyvyys koulutuksessa saisi olla isompi.

Koulutus

Termille koulutus haluttiin toinen nimitys, joka kuvaisi toimintaa paremmin. Koulutuksesta tuli mieleen välittömästi koulu ja opiskelu. Nimitys saattaa vaikuttaa osaan hakijoista harhaanjohtavasti ja jopa negatiivisesti. Siksi houkuttelevampi sana olisi tarpeen, jotta monen vuoden kokemuksen omaavat ammattilaiset lähtisivät mukaan hankkeen koulutukseen.

”Koulutus sanan kohdalla ehdottaisin mieluummin valmennusta tai jotain HyvinvoinninTaidehautomo-tyyppistä sanan käyttöä, koulutus viittaa armotta kouluun ja opiskeluun ja tekee (mahdollisesti) hallaa osallistujille, jotka poikkeuksetta ovat pitkän linjan ammattilaisia, ja jotka ovat harjoittaneet kukin tahollaan ammattejaan jo useita vuosia.”

Ohjaajat olivat hyviä ja ammattitaitoisia, mutta jämähyyttä kaivattiin lisää. Esimerkiksi loppupäivän koonti oli tärkeä palautteenantotilaisuus ja päivän kertaus, joka jäi välillä järjestämättä. Yksittäisen vastaajan mukaan tämä johtui siitä, että ohjaajat eivät olleet tarpeeksi tiukkoja linjauksissaan ja siksi ihmiset lähtivät paikalta

koulutuspäivien perusohjelman päätyttyä. Pääsääntöisesti ohjaamiseen oltiin tyytyväisiä ja myönteistä palautetta tuli runsaasti.

”Ruusuja valmentajille ja koko ryhmälle, Olemme yhdessä luoneet turvallisen ja luotettavan ilmapiirin, jossa jokainen saa olla sellainen kuin on, ja kaikki saa tuoda omat ideansa esille. Moniammatillisesta työskentelystä täytyy myös antaa ruusuja, se on toiminut ainakin minun silmääni moitteettomasti!”

”Jatkomarkkinoinnissa korostaisinkin koulutuksen yms. sijaan HVVT:n olevan aidosti konkreettinen paikka, jossa ihmiset, ideat ja tarpeet kohtaavat, josta tuloksena syntyy toimivia ammattilaisista koostuvia ryhmiä / kollektiiveja / parhaassa tapauksessa myös osuuskuntia.”

”On ollut hienoa saada olla kehityksen kärjessä ja ottaa osaa hankkeeseen, joka luotaa uutta toimintamallia ja työskentelyä. Kurssi on ollut minulle erittäin tärkeä, voimauttava ja olen saanut uutta suuntaa uralleni. Olen todella kiitollinen siitä, että olen saanut tavata kaikki kurssiin osallistuneet mahtavat opettajat, tuutorit ja kurssilaiset. Tästä on hyvä jatkaa ja pitää yhteyttä jatkossaki.”

6.3 Ohjaajien haastattelut

Haastattelu kuvaa ainoastaan Jyväskylän koulutusta ja valmentajien kokemuksia. Valmentajien kokemuksia ei voida yleistää kattamaan Turun tai Lappeenrannan tilannetta.

Haastateltavina toimivat Sanna Pekkinen ja Tarja Pääjoki, jotka vastasivat Jyväskylässä HVVT:n koulutuksesta ja hankkeen toiminnasta. He ohjasivat ja valmensivat moniammatillista ryhmätyöskentelyä, omaten laajan näkemyksen toiminnasta. Heidän koulutuksensa suunnittelua ja toteutusta ohjasi kolme periaatetta. Prosessilähtöisyys ja valmennuspedagogiikka, taidelähtöiset menetelmät opiskelun välineinä ja kehittämisen kohteina sekä moniammatillisuus, jossa asiantuntijuutta jaettiin. (Pekkinen & Pääjoki 2015.)

Valmentaminen

Koulutuksessa hyödynnettiin valmennuspedagogiikkaa, joka pohjautui sosiokonstruktivistiseen oppimiskäsitykseen. Käsitteiden mukaan koulutettava on aktiivinen tiedon ja kokemusten kokija. (Hoffrén, Lämsä, Määttä, Sirkkilä & Nyman 2015.) Oppiminen tapahtuu yhteisöllisesti ja tiedon rakentuessa yhteistyöllä muiden kanssa (Nevgi, A. & Tirri, K. 2003). Valmentajien rooli ei ollut kertoa koulutuksessa, mitä seuraavaksi tulisi tehdä kädestä pitäen, vaan ohjata ja avustaa koulutettavia pääsemään kohti tavoitteitaan. Keskeistä oli yhdessä tekeminen hyödyntäen koko koulutettavien ryhmän osaamista ja pieniä moniammatillisia ryhmiä.

”Tässä tää konsepti on kyllä aika selkee et valmentajia tässä ollaan. Ja sit sitä palloa pitää vaan tönä takasin sinne ihmisille.”

Valmentajia pidettiin koulutuksen aikana välillä kouluttajina, vaikka se ei ollut tarkoitus. Nimi koulutus oli hämäävä ja osaltaan antoi joillekin koulutettaville kuvan koulumaisesta opetuksesta, jossa opettaja ohjaa ja kertoo miten edetä toiminnassa. Koulutuksen tarkoituksena oli osaltaan lisätä ihmisten työelämävalmiuksia valmennuspedagogiikan avulla. Itseohjautuva tapa työskennellä ei toteudu, jos koulutettava pyrkii aina saamaan ohjeet toiminnalleen ensisijaisesti valmentajalta. Tässä tapauksessa koulutettava ei itse omalla toiminnallaan veisi projektia eteenpäin. Korostettiin, että koulutus ei olisi normaalinkaltainen koulutus muodoiltaan, vaan juurikin oman osaamisen hyödyntämistä ja vastuun kantoa.

”Mä olen kokenut sen roolin nimenomaa valmentajana ja mun mielestä tämmönen täydennyskoulutustyyppinen niin siinä ei missään nimessä voi olla sellanen, joka vaan kaataa päähän jotakin, että se ei sitten palvele kuitenkaan sen työelämän kannalta.”

”Ja mä vielä viime kerrallakin joku sano mulle, että miks pitää tehdä niin ja miks ei saa tehdä näin, ja sit ku mä sanoin et totta kai, et eihän täällä tai tässä koulutuksessa mitään pakkoa tehdä jollai tietyllä tavalla.”

Koulutuksessa ei arvioida koulutettavien osaamista millään tavalla. Lopussa ei järjestetä koulumaisesti loppukokeita vaan, suunniteltu tuote puhuu markkinoilla puolestaan. Jos tuote on onnistunut ja se myy, ryhmä on saavuttanut tavoitteensa.

Moniammatillinen ryhmätyöskentely

Moniammatillinen ryhmätyöskentely on ohjaajien silmin ollut sujuvaa, vaikka välillä ryhmätyöskentelyssä on tullut haasteita, jotka kuuluvat ryhmän kehittymisen vaiheisiin. Jo ennen koulutuksen alkamista muutama visio nousi esille. Miten toiminta lähti käyntiin ja kuinka moniammatillisuus näkyisi koulutuksen toiminnassa? Kun kolme eri alan ammattikuntaa laitetaan tekemään samaa tehtävää, yhteinen kieli voi olla hukassa. Jokainen ammattikunta omaa ammattisanaston ja näillä termeillä keskusteleminen hämmentää epäilemättä eri ammattikunnan edustajaa.

”No se on ollu tosi mielenkiintosta, että etukäteenkin jotenkin ootin, että siinä tulee varmaan tavallaan sellasta inputtia ja sellasta virikettä ihmisiltä että se luo semmosta positiivista kuhinaa sinne ja tulee sellasia uudenlaisia luovia ratkaisuja.”

”Etukäteen vähän mietittiin kanssa, että vuorovaikutuksessa voi tulla hankaluutta ku (eri ammattikuntien edustajat keskenään) puhuu vähän eri kieltä. Sitä on iteasiassa yllättävän vähän.”

Syy siihen, että vuorovaikutus oli sujuvaa, arveltiin johtuvan suuresta ja samankaltaisesta motivaatiosta, joka erottui ihmisistä jo haastatteluosiossa osiossa. Tavoite ja motivaatio toimivat yhteisenä kielenä yhteistyön ja vuorovaikutuksen rakentamisessa.

Koulutuksen ideana oli hyödyntää kolmen eri alan osaajan tietoa ja taitoa tuotteen kehittämisessä. Koettiin, että moniammatillisuus oli koulutuksen voimavara, mutta sitä ei osattu hyödyntää vielä parhaalla mahdollisella tavalla. Valmentajien mielestä koulutettavat eivät hyödyntäneet moniammatillista osaamistaan heidän olettamusten mukaisesti. Vaikka sitä tuotiinkin esille koulutuksen aikana hyvin ja siitä hyödyttiin, toivottiin enemmän. Osa toi esille henkilökohtaista osaamistaan, mutta kokonaisvaltainen hyöty jäi vähäisemmäksi.

”Se on ehkä ollut sen moniammatillisuuden kohdalla haaste, että ihmiset ei mun mielestä tuonut sitä omaa osaamistaan siihen prosessiin silleen kun mä olin oottanut.”

Moniammatillinen ryhmätyöskentely toimi hienosti varsinkin isossa ryhmässä, joihin lukeutuivat kaikki koulutettavat. Työskenneltäessä pienemmissä ryhmissä ongelmia ei aiheuttanut ohjaajien mielestä ryhmä tai moniammatillisuus. Harvoissa tapauksissa

kyseessä oli persoona tai henkilökemiat, jotka aiheuttivat ryhmätyöskentelyyn hidasteita. Koulutuksen aikana kaksi ryhmää kokivat sisäisen kriisin. Toinen ryhmä hajosi ja joutui muotoutumaan uudelleen. Toinen kriisin kokenut ryhmä toipui nopeasti ja jatkoi tuotteen kehittämistä tavoiteajassa.

”Joillekin ihmisille se ryhmässä toimiminen on vaan vaikeampaa kuin toisille.”

Ryhmän muodostuminen ja vaiheet

Ryhmissä oli huomattavissa Isoherrasen kuvaamia ryhmän vaiheita (Kuvio 1). Ryhmätyöskentely lähti sujuvasti käyntiin ja aloitusvaiheissa ryhmissä oli selvästi havaittavissa kuherruskuukauden omainen ilmiö. Puoliväliin päästessä ryhmän toiminta oli hidastunut ja osa ryhmistä oli kokenut kriisejä. Näistä selviytyttyään ryhmät järjestyivät jälleen tiiviiksi ja toiminnalle oli selkiytynyt suunta. Kaikki ryhmät muotoutuivat omalla tavallaan ja kokivat määritellyjä ryhmänvaiheita eri kohdissa kuin toiset. Tuotteet kuitenkin kehittyivät määrääjassa, joka oli tarkoitus ja tavoite.

”Ryhmän tiimit muodostu tosi hyvin ja ne lähti kyllä silleen ihan... Silleen niin ku ryhmä parhaimmillaan lähtee liikkeelle kuherruskuukaudella.”

”Et sitten varmaan tuli siinä joulun aikaa vähän turhautumista ja semmosta niinku, että mitäs tästä nyt tulee vai tuleeko tästä nyt mitään.”

Tavoitteet valmennuksessa

Valmennuksen päätavoite oli saada koulutettavat kehittämään ja tuottamaan soveltavan taiteen tuotteet valmiiksi määrääjassa. Tämä täyttyi valmentajien muiden tavoitteiden ohella. Valmentajien tavoitteet olivat hankkeen opetussuunnitelmassa ja ne tuli saavuttaa pääsääntöisesti kuukauden kuluessa. Koulutettaville tehty (Kuvio 3.) tuotekehitysprojektin etenemiskuvio antoi suuntaa valmentajille valmennuksessa. Tavoitteisiin lukeutui koulutettavien projektin etenemisestä huolehtiminen ja niissä edistyminen pitkäjäksoisesti. (Hyvinvoinnin välitystoimisto 2015.)

Koulutuksen, valmentamisen ja hankkeen kehittäminen

Tulevaisuudessa koulutusta markkinoitaessa tulisi nostaa selvemmin esille, että koulutuksessa hyödynnetään valmennuspedagogiikkaa ja, että suurin työ tapahtuu lähi-

jaksojen välissä. On tärkeää, että ihmiset ymmärtävät oman panoksensa koulutuksessa ja tekevät sen eteen omatoimisemmin ryhmänä yhteistyötä.

Uuden koulutuksen alussa tulisi ilmaista positiivisella tavalla, että koulutettava on itsenäinen työntekijä. Hän tutkii ja ottaa selvää asioista omatoimisesti. Ryhmän tulisi pyrkiä itsenäiseen toimintaan ja hyödyntää moniammatillisuutta ryhmäläisten osaamisen jakamisella.

”Että nytten ku aletaan markkinoimaan sitä uutta koulutusta niin siinä täytyy nyt selvemmin tulla tää valmennus ja valmentamisen rooli tai niinku se, että koulutus on sen tyyppine. Pohjautuu tähän tälläseen itsenäiseen työskentelyyn ja ryhmätyöskentelyyn.”

Juuri uudenlaisen oppimistavan korostaminen koulutukseen hakeville on tärkeää. Hakijoita on eri-ikäisiä ja heillä jokaisella on erilaisia koulukokemuksia. Hankkeen koulutuksen idea ei ole perinteisen koulutuksen kaltainen opettaminen vaan valmentaminen. Valmennuksen ideaa olisi hyvä kirkastaa hakijoille, jotta koulutukseen hakeutuisivat he, jotka eivät hae perinteistä koulutusta.

”Et onhan se haastava tehtävä ku sillä on perinteine kouluhistoria takana.”

Koulutuksen aikana valmentajat ovat tarjonneet apua ryhmille, mutta siihen ei ole tartuttu aktiivisesti. Kuitenkin apua on kaivattu kerätyn palautteen pohjalta. Avun hankkimisen kynnystä tulisi madaltaa vielä ennestään ja muistuttaa, että prosessi on haastava ja avun pyytäminen on aina kannattavaa. Kukaan ei hyödy tilanteesta, jossa ryhmän eteneminen pysähtyy, koska apua ei osata hakea. Tilanteesta on haittaa kaikille ryhmäläisille ja valmentajille projektin etenemisen ja tavoitteiden kannalta.

”Sit kauheen varovasti myös meiltä haettiin apua vaikka me niinku toistuvasti sitä tarjottiin.”

Valmentajia helpottaa tietää missä kohdissa ryhmät prosessissa etenevät. Jos ryhmät eivät aktiivisesti ilmoita omasta tilanteestaan muulloin kuin valmennuspäivillä, valmentajien on hankala auttaa ryhmiä. Koulutuksessa kokeiltiin kuukausittaista raportointia tilanteen päivittämiseksi, mutta raportointi ei kantanut hedelmää. Valmenta-

jien ja koulutettavien välille tarvitaan keino saada tieto kulkemaan edistymisestä ja avun tarpeesta paremmin.

Valmentajat kokivat, että hanke otti lentävän lähdön rahoituksen varmistuttua ja moni asia piti saada nopeasti valmiiksi. Toiminnan ollessa vilkasta koulutusten suunnittelun ja hankkeen parissa, työpisteet jäivät kauas toisistaan. Tämä on aiheuttanut päällekkäistä työtä, kun koulutusta on järjestetty kolmella eri paikkakunnalla. Haasteeksi nousee päällekkäisen työn lisäksi yleisöseminaarien järjestäminen, joita tehdään muillakin paikkakunnilla samojen teemojen ympärillä.

7 TYÖKALUJA SISÄLTÄVÄ OPAS RYHMÄTYÖSKENTELYYN

Opas muotoutui hiljalleen pala palalta. Kävin keskustelua sen rakenteesta ja sisällöstä Pekkisen kanssa ja kehitin sitä jatkuvasti eteenpäin. Kuvitin alun perin oppaan itse, sekä suunnittelin sen koko graafisen ulkoasun. Myöhemmin kävi ilmi, että oppaan tuli olla samassa formaatissa ja graafisessa ulkoasussa kuin muut hankkeen teokset. Tämä johtui ERS-rahoituksen kriteereistä tuottaa hankkeen näköistä materiaalia, josta ilmenee kaikki hankkeen toimijat. Uuden ja lopullisen ilmeen oppaalle loi Turun valmentaja Oona Tikanoja, joka hallitsi taiton ja muokkaamisen (LIITE 3).

Oppaassa hyödynsin oman opinnäytetyöni tietoperustaa, Terhi Summan ja Kaisu Tuomisen Fasilitaattorin työkirjaa (2009), sekä erillisiä muita lähteitä, jotka ilmenevät oppaasta. Ohjeita ja menetelmiä tein yhteisöpedagogin ammatillisten valmiuksien kautta, joita koulutuksestani olen saanut. Koin tärkeänä opasta työstäessäni oman kokemuksen ohjaamisesta ja ohjattavana olemisesta sekä erilaisista menetelmistä.

Työkaluja sisältävässä oppaassa käsitellään ryhmätaitoja moniammatillisesta näkökulmasta. Oppaassa on tietoa hankkeesta, ryhmäyttämisestä, hyvästä vuorovaikutuksesta, ihmissuhteista, toimivasta ryhmästä ja yhteistyöstä. Tiedon lisäksi oppaassa on viisi toimintamenetelmää, jotka aktivoivat ryhmäläisiä. Opas sai alkunsa haastatteluiden ja kyselyn pohjalta koulutettavilta, jotka kokivat tarvetta konkreettiselle tiedolle ryhmätyöskentelystä ja sen käytänteistä. Valmentaja Sanna Pekkinen vaikutti

oppaan muotoon siten, että sitä voisi hyödyntää koulutettavien lisäksi erilaiset valmentajat ja ohjaajat.

Oppaan tarkoitus on innostaa, inspiroida ja opettaa lukijaansa ryhmätyöskentelyyn ennen ensimmäistä järjestettävää ryhmäytymispäivää, sekä myös opastaa hankkeen valmentajia ja ulkopuolisia ymmärtämään ryhmän toimintaa. Opasta tuotetaan jakoon HVVT:n tapahtumiin, joista sitä voivat hyödyntää kaikki.

Lukija saa oppaan kautta neuvoja ryhmätyön haasteisiin ja yhteistyön sujuvoittamiseen. Haasteisiin lukeutuu muun muassa yhteisen ajan järjestäminen, jota ilman ryhmä ei saavuta tavoitteitaan. Kun ryhmäntoiminta selkiytyy lukijalleen, minimoidaan ryhmän ristiriitojen syntymistä tietotasolla. Loppujen lopuksi kaikki on kiinni ryhmästä ja ihmisten halusta toimia yhteen innokkaasti hyvällä ja joustavalla asenteella.

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä kappaleessa käyn läpi tutkimuksen luotettavuutta ja laatua sekä tuloksia koulutettavien ja valmentajien näkökulmista oman arvioinnin kautta. Työn lähtökohtana on ollut ensisijaisesti tutkia moniammatillista ryhmätyöskentelyä ja kehittää hankkeen koulutusta. Opinnäytetyön teko on minulle myönteinen kokemus, josta olen oppinut paljon.

8.1 Tutkimuksen luotettavuus ja laatu

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään usein validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteetti, eli toisin sanoen pätevyys, tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on tutkittu juuri sitä, mitä aiottiin ja luvattiin. Reliabiliteetti taas tarkoittaa luotettavuutta. Sitä voidaan mitata toistettavuudella, joka osoittaa antaako tehty tutkimus ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 231; Tuomi ja Sarajärvi 2009, 136; Hirsjärvi & Hurme 2004, 185 – 189.) Tässä tutkimuksessa reliabiliteettia voi arvioida tutkimuksen tekemisen vaiheiden selostamisen kautta, jotka on pyritty raportoimaan mahdollisimman selkeästi ja seikkaperäisesti. Validiteettia voi

tämän katsauksen osalta arvioida tutkimusprosessin kuvauksen ja tehtyjen valintojen perusteluiden pohjalta.

Laadukasta tutkimusta tavoitellessa panostin hyvään haastattelurunkoon ja pohjiin, jotta sain kysymyksistäni kaiken irti tutkijana. Mietin menetelmien toteuttamista ja teemoja, ja niiden syventämistä, sekä vaihtoehtoisia kysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 185.)

Tutkimuksen luotettavuus riippuu sen laadusta. Haastatteluaineiston luotettavuuteen vaikuttaa suuresti muun muassa haastateltavien määrä, tallennetun materiaalin laatu, litterointi ja omatekoiset yhteenvedot. Myös vastaajien avoimuus vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Laatua parantaa litteroinnin suorittaminen mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 185.) Pysin omalla toiminnallani vaikuttamaan laatua parantaviin kohteisiin huolellisesti ja käytin hyvää välineistöä haastatteluissa. Kirjoitin sekä litteroin haastattelut auki mahdollisimman pian, kun kaikki oli vielä tuoreena muistissani. Haastateltavien ryhmät olivat optimaalisen kokoisia, joten haastattelu sujui jouhevasti ja nopealla tahdilla.

Keräämäni tutkimusaineisto on pitkäaikaista ja sen hyödyntäminen myöhemmissä tutkimuksissa on suotavaa. Se toimii hyvänä lähteenä muutosten tutkimisessa ja uusien tutkimusten pohjana tässä aihepiirissä. (Kuula 2014, 227–229.) Kehittämistyöni tavoitteet ovat olleet korkean moraalin mukaisia ja tekemäni tutkimustyö on tuotettu rehellisin ja luotettavin keinoin. Olen pyrkinyt tutkimuksessani tulosten kriittisyyteen ja huolelliseen toimintaan vilpittömästi.

Pysin käyttämään opinnäytetyössäni tuoretta ja varsin uutta lähdekirjallisuutta sekä internetlähteitä. Tarkoitukseni oli koota tutkimus 2000-luvun kirjallisuudesta, jotta se olisi ajan tasalla, eikä vanhentunut. Onnistuin tavoitteessani lukuun ottamatta Truckmanin 1965 vuoden teorian lainaamista, jota Isoherranen oli hyödyntänyt teoksessaan. Kyseessä on aikaa kestävä teoria ryhmän kehitysprosessista (Kuvio 1) ja näin ollen koen, että pysyin tavoitteissani tuoreesta kirjallisuudesta. Menetelmä ei ole vanhentunut tai sitä ei ole osoitettu vääräksi.

Toimintatutkimuksen käyttökelpoisuus ja siirrettävyys ovat luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimukseni tulosten ja tietojen käyttökelpoisuutta voidaan tarkastella kehittämistulosten näkökulmasta. Kehittämistulosten kannalta kehitysprosessissa syn-

tynyt opas on yksi hyödynnettävyyden tekijä. Lisäksi lisäarvoa ja laatua tutkimukselle antavat kehitysideat, jotka ovat hyödyllisiä tilaajalle. (Toikko & Rantanen 2009, 125.)

Kehittämisprosessiani on tärkeä tarkastella opinnäytetyön hyödynnettävyyden näkökulmasta. Mitä hyötyä tästä prosessista oli hankkeelle, koulutukselle ja yksilöllisemmin kaikille heille, jotka olivat mukana kehittämisprosessissa? Koin, että kehittämistyöhön osallistuneet koulutettavat kokivat haastatteluiden ja kyselyn osalta merkittäväksi omien näkökulmien esille tuomisen ja kuulluiksi tulemisen hankkeen ulkopuoliselle. Valmentajat saivat ideoita valmentamiseen ja koulutuksen järjestämiseen. Oppaasta puolestaan hyötyvät nykyiset ja tulevat hankkeen parissa toimivat. Hyödynnettävyys on osa laatua ja luotettavuutta.

8.2 Tulosten yhteenveto

Koen, että olen onnistunut tutkimukseni kautta löytämään Hyvinvoinnin välitystoimisto–hankkeelle konkreettisesti hyödyllisiä kehitysideoita koulutuksessa mukana olleilta. Toivon ensisijaisesti, että niitä hyödynnetään tulevaisuudessa monipuolisesti. Työn tarkoitus on ollut tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa moniammatillisesta ryhmätyöskentelystä ja koota esille nousseita kehitysideoita hankkeen käytettäväksi.

Tavoitteeni oli kartoittaa ja kehittää moniammatillista ryhmätoimintaa. Halusin ymmärtää miten koulutus on koettu ja onko se oikea malli toteuttaa hankkeen aikana luotavia tuotteita. Lisäksi halusin tietää hankkeen konkreettisista hyödyistä.

Pääsemällä mukaan toimintaan seuraamalla ja järjestämällä hankkeen tapahtumia, koin saaneeni laajan näkökulman ja kartoituksen toiminnasta. Ymmärrettyäni toiminnan laajuuden ryhdyin tutkimaan kokemuspohjaisesti koulutettavia ja valmentajia. Koulutuksesta ilmeni kehittämiskohteita, joita lähdin kehittämään eteenpäin. Eri-laisten aineistonkeruumenetelmien kautta löysin vastauksia kysymyksiini, jotka olivat sidoksissa tavoitteisiini.

Yhteenvetona haastatteluiden ja kyselyn pohjalta voidaan todeta, että moniammatillinen ryhmätyöskentely on kannattava muoto hankkeelle jatkaa koulutusta. Ammattilaisten yhteistyö on ollut toimivaa ja siihen oltiin tyytyväisiä niin koulutettavien kuin valmentajienkin puolesta. Moniammatillisuus vaikuttaa ryhmätyöskentelyyn pääsään-

töisesti positiivisesti ja se on nähty rikkautena hankkeen koulutuksessa. Moniammatillisuuden kautta ryhmässä on pystytty hyödyntämään useamman alan kokemusta ja eri näkemyksiä yhteistä projektia tehdessä tehokkaasti. Kokemus moniammatillisesta ryhmästä on antanut koulutettaville uusia näkemyksiä ja ideoita liittyen hyvinvointitaitteeseen ja eri aloihin. Mahdolliseksi haasteeksi moniammatillisessa ryhmätyöskentelyssä saattavat syntyä ryhmäläisten erilaiset näkemuserot, toisen ammatin epäselvyys ja toisistaan poikkeavat odotukset. Tutkimustulosten ja koulutettavien kokemusten perusteella moniammatillinen ryhmätyöskentely on edistänyt tuotteiden kehittämistä. Siksi se nähdäänkin oikeana mallina työskennellä kohti yhteistä päämäärää.

Oppaan tarkoitus on tulevaisuudessa minimoida moniammatillisen ryhmätyöskentelyn haasteita ja helpottaa ryhmätyöskentelyä. Se on tehty koulutettavien tarpeita ja toiveita huomioiden. Oppaan lähtökohdaksi on taata kaikille samat lähtökohdat hyvään ryhmätyöskentelyyn, oli näillä kokemusta ryhmästä tai ei. Oppaan pääasiallisena lukijakuntana ovat uudet koulutettavat, mutta se soveltuu käytettäväksi myös muihin ryhmiin työkaluksi.

Koulutuksen laadun parantamiseksi ja kehittämiseksi ensimmäisen kokeiluvuoden pohjalta kehitettävää löytyy koulutuspäivistä, aikataulusta ja moniammatillisuuden hyödyntämisestä. Koulutus on ollut pilotiksi kuitenkin onnistunut ja toimiva myös sellaisenaan.

8.3 Jatkokehittäminen

Jatkokehittäminen pohjautuu tekemiini havaintoihin ja kehittämistyön tuloksiin. Seurattuani ja tutkittuani hankkeen koulutuksen toimintaa lähes vuoden ajan olen havainnut jatkokehittämisen kannalta seuraavia asioita:

Jatkokehittämistä tarvitaan koulutuspäiville, sillä koulutettavat kokivat, että niistä hyödyttäisiin enemmän hieman nykyistä toteutustapaa muokkaamalla. Pyrin huomiomaan koulutettavien ja valmentajien näkökulmat sekä hankkeen kyvyn venyä ja toteuttaa näitä muutoksia mahdollisuuksien mukaan.

Koulutuspäiviä voisi tulevaisuudessa muuttaa muotoon, joka tarjoaa koulutettaville vielä enemmän työkaluja projektin työstämiseen. Ehdotankin, että päivä olisi koko

koulutusryhmän kokonaisuus, jossa opittaisiin yhtenä suurena ryhmänä. Tällä haen kaikkien taiteilijoiden, tuottajien ja sote-alan ammattilaisten osaamisen, verkostojen ja vertaistuen hyödyntämistä laajemmassa mittakaavassa. Näin moniammatillinen osaaminen saataisiin suurempaan käyttöön, josta hyötyisivät kaikki. Koulutuksen aikana aikaa meni siihen, että pienissä ryhmissä opastettiin miten jokin asia menee yhden ammatinedustajan kannalta.

Esimerkiksi tuottajat, taitelijat ja sote-alan ammattilaiset voisivat pitää vuodessa yhden oman koulutuspäivän osion, jossa toteutus olisi heidän näköisensä. Koulutettavat tekisivät oman osaamisensa ja alansa tunnetummaksi toisilleen tämän kautta. Tämä mahdollistaisi luovien menetelmien hyödyntämistä, jota koulutukseen kaivattiin lisää. Tämä edistäisi myös ryhmätyöskentelyä, sillä toisten ryhmäläisten alojen heikko tuntemus, varsinkin aloittaessa, on hidaste työn etenemiselle. Tämä osio ei kuitenkaan kestäisi koko päivää, sillä koulutuspäiviä on rajallinen määrä. Koulutuksen aikana valmentajien tulee valvoa, että ryhmä edistyy tuotekehittelyssä sovitussa aika-aulussa.

Koulutettavien koulutuksen ja projektisuunnitteluiden tueksi olisi hyvä tehdä lisää selkeitä ja havainnollistavia step by step – malleja. Niistä tulisi käydä ilmi hyvin yksinkertaisesti ja havainnollistaen kuinka toimia eri tilanteissa. Malleja voisi olla markkinoinnista, koulutustavoitteista, tuotteistamisesta, rahoituksesta ja sen hankkimisesta sekä mahdollisesti ryhmätyöskentelystä. Koska ryhmien toimintaa on helpompi ymmärtää ryhmän kehitysprosessin kautta, ehdottaisin myös sen (kuvio 1) jakamista. Näin ryhmä ymmärtäisi, että vaiheet liittyvät ryhmän kehittymiseen ja ovat tärkeitä osia sitä. Ymmärryksen kautta ryhmät voisivat tiivistyä vielä enemmän. Myös koulutustavoitteiden jakaminen selkeässä muodossa vähentäisi valmentajilta niiden kertaamista useilla eri koulutuspäivillä.

Ryhmäytyminen on tärkeä aloitusvaihe, jonka seurauksena koulutettavat ryhmittyvät moniammatillisiin ryhmiinsä kuluvaksi vuodeksi. Seuraavaa koulutusta ryhmien ja verkostoitumisen kannalta ajatellen olisi parasta järjestää pidempi jakso tutustumiselle. Se voisi kestää koko viikonlopun ja olla selkä aloitus koko koulutukselle. Koska koulutus on moniammatillinen, menetelmienkin tulisi olla. Esittäisinkin, että kokoaamani oppaan toiminnallisia menetelmiä ohjattaisiin ja kokeiltaisiin koulutettavien ryhmäyttämiseksi. Lisäksi tulisi ottaa huomioon, että koulutukseen valikoituu aina erilai-

sia persoonia ja kaikille leikkimieliset menetelmät eivät ole mieleen. Toiminnallisten menetelmien lisäksi voisi olla aikaa myös vapaalle tutustumiselle. Myös valmentajien olisi hyvä osallistua osaan menetelmistä, sillä se osoittaisi kykyä heittäytyä ja olla samalla tasolla muiden kanssa. Lisäksi osallistuminen harjoitteisiin vähentäisi kuvitelmaa opettajasta, joka käskee ja kertoo miten toimia. Valmentajan rooli on rohkaista ja ohjata hyväksi todetulla tavalla.

Koulutuksen moniammatillisten ryhmien kokoonpano voisi olla vapaampi. Monella koulutukseen pyrkivällä on kokemusta eri tehtävistä ja esimerkiksi olla taiteilija sekä tuottaja. Ehdotan, että koulutettavat saisivat melko vapaasti muodostaa pienryhmät. Vaikka ryhmässä toimisikin kaksi sote-alan ammattilaista ja taiteilija, se ei tarkoita, että moniammatillisuuden näkökulmat kärsisivät. Ihmisillä on usein tapana ryhmäytyä samankaltaisten ihmisten kanssa, jos aika sen sallii. Tämä edistää henkilökemioita ja ryhmän toimintaa. Koulutuksessa ryhmien tulisi hyödyntää enemmän moniammatillisuutta, mikä tapahtuu ison ryhmän yhteistyöllä. Tuotetta voisi pohtia pieni ydinryhmä, mutta kaikkia askarruttaviin kysymyksiin olisi hyödyllisin löytää vastaus ison koulutettavien ryhmän työskentelystä.

Koulutukseen ihmisiä valittaessa olisi hankkeelle eduksi, jos valmiita ideoita ei tuotaisi koulutukseen. Koulutuksen ideana on luoda tuote moniammatillisuutta hyödyntäen paikan päällä. Koulutus on paikka, jossa suunnitellaan yhdessä avoimesti ja huomioidaan eri näkökulmia laajasti. Vaikka valmis idea olisi hyvä, sen muokkaaminen esimerkiksi eri kohderyhmälle kuin alun perin on tarkoitettu, voi aiheuttaa idean alkuperäiselle keksijälle harmitusta. Tuotetta tulisi myös pystyä kutsumaan yhteiseksi, jota se ei täysin ole, jos idea on tullut yhdeltä ryhmäläiseltä. Ikävin tapaus olisi tuotteen kehittäminen valmiiksi yhdessä ryhmänä, minkä jälkeen kunnian koko ryhmän työstä veisi alkuperäinen idean kehittäjä. Mahdollisten vastoinkäymisien minimoiminen olisi tärkeää. Valmiiden ideoiden sijasta olisikin hyvä muistuttaa ihmisten luovuudesta, josta esimerkkinä toimivat 2015–2016 vuoden koulutettavien tuotteet.

Koulutus koulutuksen nimenä ei kerro hankkeen toiminnasta osuvasti. Kuvaavampi nimi kuten ”Valmennus” tai kuten koulutettava ehdotti, ”HyvinvoinninTaidehautomo”, toimisivat kuvaavammin. Nimen vaihdolla valmentajien roolin ymmärtäminen selkeytyisi koulutettaville harhaanjohtavasta kouluttajan nimityksestä. Valmentajat ovat hankkeen oikeaoppinen nimitys, joka muuntuu koulutuksen nimen takia kouluttajaksi.

Muuntamalla Koulutus nimen, valmentajien aika ei menisi opettamiseen, joka ei ole heidän alunperäinäkään tehtävä hankkeessa. Lisäksi nimenvaihdos saattaisi lisätä koulutukseen hakeutumista, sillä koulumainen oletus karsittaisiin siitä nimen mukana pois. Myös koulutuksen valmennuspedagogiikka pääsisi laajempaan hyötyyn, jos nimi vaihdettaisiin.

Valmentajien tarvitsee korostaa tulevaisuudessa valmennuspedagogiikkaa nykyistä enemmän koulutuksen markkinoinnissa, valintahaastatteluissa ja koulutusta aloittavilla ryhmäytymispäivillä. On kaikkien koulutettavien etu toimia itseohjautuvasti ja omaaloitteisesti. Koulutus antaa kokijallensa enemmän silloin kun hänen tarvitsee itse etsiä tietoa sekä opetella omatoimisesti uutta. Kun valmentajilta ei kysyttäisi enää suoraan tietoa ja ohjeita seuraavaan työhön, aikaa jäisi auttamiseen ja neuvomiseen, johon sitä on varattu. Näin koulutettavat voisivat keskittyä olennaiseen ja saada apua sitä pyydetessä.

Tutkimustulosten ja kehitysideoiden hyötyminen jatkokehittämisen näkökulmasta antaa mahdollisuuden uuden tutkimuksen aloittamiselle, sillä arviointi on jatkuvaa kehittämistä. Tutkia voitaisiin sitä, miten käyttöön otetut kehitysideat ovat toimineet verrattuna tutkimukseni aikaisiin tuloksiin. Onko kehittäminen ollut kannattavaa ja miten sen ovat kokeneet koulutettavat ja valmentajat? Tutkimuksen kautta saataisiin mitattua tietoa kehittämistyöni tuloksellisuudesta ja hyödyistä sekä mahdollisesti paranneltua koulutuksen laatua.

Hyödynnettävyys ammattialalla

Kehittämistyön hyödyt näkyvät yhteiskunnallisella tasolla vasta myöhemmin kun toiminta on saatu juurrutettua osin rakenteisiin. Koulutuksen kehittäminen lisää moniammatillisuuden hyödyntämistä ja osaamisen jakamista, jotka muodostuvat edelleen koulutuksen vahvuuksiksi. Koulutuksen kautta yhä useampi koulutettava pääsee hyödyntämään oppimiaan taitoja ja hyötymään kehitellyistä tuotteista. Parhaimmillaan uudet tuotteet voivat työllistää ryhmäläisiä ja synnyttää jopa uusia yrityksiä tai osuuskuntia.

Syntyneet työpaikat, olivat ne sitten osa-aikaisia tai kertaluontoisia, tarjoaisi tulevaisuudessa myös yhteisöpedagogeille hyviä osaamisen jakamisen paikkoja. Yhteisö-

pedagogi on ammattilaisena moniosaaja, jolla on taidot ohjata, johtaa, kehittää ja toimia hyvinvoinnin välittäjänä.

LÄHTEET

Berlin, Satu 2008. Innostava, lannistava, helpottava palaute. Alaisten kokemuksia ja näkemyksiä esimiehen ja alaisen välisestä palautevuorovaikutuksesta. Vaasan yliopisto, johtamisen laitos. Väitöskirja. Viitattu 18.3.2016.

http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-245-8.pdf

Drinka, T.J.K & Clark, P.G 2000. Health care teamwork: Interdisciplinary Practice and Teaching. Westport: Auburn House.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Harviainen, Lotta, Marila, Ella, Mikkola, Leena, Pörhölä, Maili, Valkonen, Tarja, Valo, Maarit & Ylinen, Annaleena 2002. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos. Viitattu 19.4.2016.

<https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviest/vuorovaikutus/viestinta.html>

Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.

Heikkilä, Miia. 2015. Itseisarvoa vai välineellistämistä? Taide hyvinvointipalveluissa. Humanistinen ammattikoreakoulu, kulttuurituotannon koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.

Heikkinen, Alpo, Levamo, Pauliina, Parvinen, Maaret & Savolainen, Aili 2012. Näe minut - kuule minut. Kokemuksia ryhmistä. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja nro 11. Yliopistopaino.

Heikkinen, Hannu L. T. & Jokinen, Hannu & Markkanen, Ilona & Tynjälä, Päivi 2012. Osaaminen jakoon. Vertaismentorointi opetusosalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Heinonen, Sirkku, Klingberg, Rea & Pentti, Päivi 2012. Kaikkien aivot käyttöön.3. painos. Talentum Media Oy.

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelu teoria ja käytäntö. Tallinna: Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä.

- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15.uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hoffrén, Jari, Lämsä, Tero, Määttä, Jukka, Sirkkilä, Hannu & Nyman, Tarja 2015. Opettaja valmentajana Humakissa. Valmennuspedagogiikka ja työelämä. Viitattu 16.4.2016. <http://www.humak.fi/julkaisut/opettaja-valmentajana-humakissa/>
- Hyvinvoinnin välitystoimisto 2014. Projektiyhteistyösopimus. Viitattu 10.3.2016.
- Hyvinvoinnin välitystoimisto 2016. Hanke. Viitattu 21.2.2016 ja 6.3.2016. <http://www.hvvt.fi/hanke/>
- Hyvinvoinnin välitystoimisto. Hankkeesta. Viitattu 17.2.2016. <http://www.hvvt.fi/hankkeesta>
- Hyvinvoinnin välitystoimisto. Neuvonta. Viitattu 17.2.2016. <http://www.hvvt.fi/neuvonta/>
- Hyvinvoinnin välitystoimisto. Viitattu 8.2.2016. <http://www.hvvt.fi/>
- Isoherranen, Kaarina 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Väitöskirja. Viitattu 21.2.2016. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf
- Janhonen, Minna 2010. Tiedon jakaminen tiimityössä. Tampere: Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. Juva: PS-kustannus.
- Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WSOY
- Kalliomaa, Sami & Kettunen, Sami 2010. Luottamus esimiestyössä. Helsinki: WSOYPro.
- Katisko, Marja, Kolkka, Marjo & Vuokila-Oikkonen, Päivi 2014. Moniammatillinen ja moninainen osaaminen sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja liikunta-alojen koulutuksessa. Malli työssäoppimisen ja ammattitaitoa edistävän harjoittelun toteutusta varten. Ope-

tushallitus 2014:2. Viitattu 20.2.2016.

http://www.oph.fi/download/155899_moniammatillinen_ja_monialainen_osaaminen_sosiaali_terveys_kuntoutus_ja_lii.pdf

Kauhanen, Juhani 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos. Talentum Media Oy.

Kauppila, Reijo. A. 2011. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus

Koskinen, Tarja 2012. Ryhmän ohjaajan työkalupakki. Viitattu 30.3.2016.

<https://rotyokalupakki.wordpress.com/ryhman-pelisaannot/>

Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Sanoma Pro Oy

Kuula, Arja 2014. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vantaa: Hansaprint Oy.

Liikanen, Hanna-Liisa 2010. Opetusministeriö: Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia – ehdotus toimintaohjelmaksi 2010–2014. Viitattu 25.2.2016.

<http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OPM1.pdf>

MAST ryhmäyttämisosas. Viitattu 31.3.2016.

<http://www.mastohjaus.fi/pdf/Ryhmayttamisopas.pdf>.

Metsämuuronen, Jari (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus.

Mäkisalo-Ropponen, Merja 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Männikkö, Lotta & Antero Pohjatalo 2016. Vuorovaikutus ja viestintä. Ok-opintokeskus. Viitattu 12.2.2016. <http://kouluttaja.ok-opintokeskus.fi/vuorovaikutus-ja-viestint%C3%A4>

Nevgi, A. & Tirri, K. 2003. Hyvää verkko-opetusta etsimässä. Oppimista edistävät ja estävät tekijät verkko-oppimisympäristöissä - opiskelijoiden kokemukset ja opettajien arviot. Viitattu 1.4.2016.

<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/041005/1081111669900/1085399771565/1085400274915/1085402716101.html>

Nijstad, Bernard. A 2009. Group Performance. East Sussex: Psychology Press.

Nikkonen, Helena 2014. Vaalijalan kuntoutuskeskuksen Terveyspolin moniammatillisen tiimityön kehittäminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, terveyden edistämisen koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.

Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät – uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Osaamisella ja luovuudella hyvinvointia. Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus. Viitattu 10.3.2016.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/okm18.pdf?lang=fi>

Payne, Malcolm 2000. Teamwork in Multiprofessional Care. New York: Palgrave.

Pekkinen, Sanna & Pääjoki, Tarja 2015. Paimenkirje koulutettaville. Viitattu 4.4.2016.

Raina, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Juvenes Print.

Robson, C. 2002. Real world research. Oxford. Blackwell.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 7.4.2016.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_4.html

Siirto, Ulla 2013. Yhteisövalmennuksella kansalaisaktivismia. Roottoriprojektin yhteisö- valmennusmenetelmän arviointi. HDL Raportti 2/2013. Helsingin Diakonissalaitos. Viitattu 18.3.2016.

https://www.hdl.fi/images/stories/liitteet/HDL_Raportti_Roottori-projekti_final.pdf.

Summa, Terhi & Tuominen, Kaisu 2009. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry. Fasilitaattorin työkirja. Viitattu 8.2.2016.

http://www.globaalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin_tyokirja.pdf

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2008. Vertaistuen toimintamuotoja. THL: Neuvoa antavat -sivusto. Viitattu 27.3.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Asumispalvelusäätiö ASPA, Verkot -projekti 2007-2010. Viitattu 14.3.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki>

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.

Truckman, B.W 1965. Developmental Sequence in Small Groups. Psychol. bull. 63:6. 384 – 399.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Turunen, Niina. 2015. Osallistavan taiteen monialainen koulutus. Case: Hyvinvoinnin välitystoimisto. Humanistinen ammattikoreakoulu, kulttuurituotannon koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö.

Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-kustannus.

Valtioneuvosto 2016. Hyvinvointi ja terveys. Viitattu 22.4.2016.

<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/hyvinvointi>

Valve, Katri 2005. Exposure-valottumismenetelmä tiedon tuottamisen ja toiminnan strategisena työvälineenä. Diakonian tutkimus 2/2005, 168–182. Viitattu 18.3.2016.

http://dts.fi/dokumentit/DT_2_2005.pdf

Vauhtimimit 2012. Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki. Viitattu 11.2.2016.
<http://vuorovaikutuspakki.blogspot.fi/search/label/ryhm%C3%A4harjoitus>

Von Brandenburg, Cecilia 2009. Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämises-
sä. Viitattu 25.2.2016. http://arted.uiah.fi/synnyt/2_2009/cecilia_von_brandenburg.pdf

Zuber-Skerrit, O & Perry, C 2002. Action research within organisations and university
thesis writing. In: The Learning Organization 9.

LIITTEET

Liite 1 Saatelomake

Liite 2 Kysely

Liite 3 Opas



Hyvinvoinnin välitystoimisto

Hyvinvoinnin välitystoimisto on valtakunnallinen hanke, jonka koulutukseen olet ottanut osaa 2015–2016 välisenä aikana.

Hankeen pyrkimyksenä on juurruttaa osallistavat taidepalvelut sosiaali- ja terveyssektorin rakenteisiin pysyvästi yhdessä taitelijoiden, tuottajien ja SOTE-alan ammattilaisten kanssa.

Koulutuksen aikana eri alojen ammattilaiset tekevät yhteistyötä moniammatillisissa ryhmissä ja antavat näin uusia näkemyksiä toiminnan kehittämiseen monipuolisesti.

Kysely

Kyselyllä on tarkoitus kartoittaa koulutukseen osallistuneiden mielipiteitä ja näkemyksiä moniammatillisesta ryhmätyöskentelystä ja sen toimivuudesta. Kehitämme myös toimintaa ja vastuksesi on erittäin tärkeä, jotta voimme tarjota jatkossa tasokasta koulutusta. Sinä tiedät parhaiten mikä koulutuksessa toimii ja missä on parantamisen varaa!



Moniammatillinen ryhmätyöskentely

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn koskien moniammatillista ryhmätyöskentelyä. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa kaikkien tuottajien, taitelijoiden ja SOTE-alan ammattilaisten kokemuksia hankkeesta.

Kyselyä käytetään aineistona opinnäytetyössä, jonka tarkoituksena on tutkia kokemuksianne hankkeessa toimimisesta moniammatillisen ryhmätyöskentelyn näkökulmasta ja kehittää sitä vastaustenne perusteilla.

Kyselyn aineisto jää ainoastaan opinnäytetyön tekijälle. Vastaukset muotoillaan opinnäytetyöhön niin, ettei vastanneita voida jäljittää. Opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen kaikki kyselyn vastukset hävitetään.



Terveisin Kati Jaatinen, opinnäytetyön ja kyselyn tekijä.

Seuraava -->



Moniammatillinen ryhmätyöskentely

1. Valitse yksi vaihtoehdoista *

- Nainen
- Mies

2. Millä paikkakunnalla toimit hankkeessa? *

- Turku
- Lappeenranta
- Jyväskylä

3. Hyvinvoinnin välitystoimiston hankkeessa toimin..? *

- Tuottajana
- Taitelijana
- SOTE-alan ammattilaisena



Moniammatillinen ryhmätyöskentely

Perustietojen jälkeen siirrymme moniammatillista ryhmätyöskentelyä koskeviin kysymyksiin.

Moniammatillinen ryhmätyöskentely on yhteistyötä ryhmänä eri ammattilaisten kanssa. Yhdessä tuottajat, taitelijat ja sote-alan ammattilaiset tuovat yhteistyöhön useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia.





Moniammatillinen ryhmätyöskentely

4. Kuvaile kokemuksiasi moniammatillisesta ryhmätyöskentelystä sopivimmalla arvolla 1 - 7. Ryhmätyöskentely sisältää eri ammattiryhmien edustajia.

	1 = Erittäin huono	2 = Huono	3 = Melko huono	4 = Kohtalainen	5 = Melko hyvä	6 = Hyvä	7 = Erittäin hyvä
Ryhmätyöskentelyn sujuvuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viestintä ryhmässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmän avoimuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmänjäsenten keskeinen luottamus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien jako	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmän motiivi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Roolien selkeys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmän jäsenten osaamisen hyödyntäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Oletko kokenut moniammatillisuuden tärkeäksi hankkeessa? *

- Kyllä, hyvin paljon!
- Kyllä
- Sopivasti
- En
- En todellakaan!

6. Onko moniammatillinen ryhmätyöskentely innostanut sinua? *

- Kyllä, hyvin paljon!
- Kyllä
- Sopivasti
- Ei
- Ei todellakaan!

7. Avaa vastauksiasi. Mikä toimii ja mikä ei? Muita huomioita?



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Moniammatillinen ryhmätyöskentely

Kuvassa on ryhmän muodostumisen vaiheet eriteltyinä aloittamisesta lopettamiseen.

1. Muotoutuminen	Yleensä aloitusvaihe on ryhmälle jännittävä ja vähän ahdistavakin. Tilanne on uusi ja outo. Muotoutumisvaiheessa pyritään orientoitumaan tilanteeseen tehtävän, sääntöjen ja hyväksytyin toimintatavan kautta. Yleensä tässä tilanteessa ohjaajan rooli on keskeinen, sillä häneltä oletetaan löytyvän ohjeita epäselvään tilanteen ratkaisemiseen.
2. Kuohuminen	Ryhmän jäsenet reagoivat tehtävään ja auktoiteettiin, ja ryhmässä voi syntyä tunteenomaista vastarintaa tehtävän vaatimuksia kohtaan. Ryhmän kontrollia vastustetaan. Joskus johtajaan ja ohjaajaan kohdistuu kritiikkiä ja heidän ohjeita vastaan kapinoidaan.
3. Normittaminen	Kun jännitykset on tiedostettu ja käsitelty, ryhmän ilmapiiri alkaa selkiytyä. Näkemyksiä ja tunteita ilmaistaan avoimesti, mutta rakentavasti. Ryhmässä muodostuu normeja, joita tarvitaan tehtävän suorittamiseen. Pyritään löytämään yhdessä ratkaisuja ristiriitoihin ja järjestystä ryhmään. Huomataan keskinäisen tuen merkitys.
4. Suorittaminen	On opittu ratkomaan ryhmän sisäisiä ongelmia yhdessä. Normisto ja keskinäiset ihmissuhteet tukevat tehtävän suorittamista ja jäsenyys, roolit, orientoituminen ja johtajuus ovat selkintyneet. Roolit ovat joustavat ja liittyvät ryhmän tehtävään, ja energiaa on käytössä tehokkaaseen työhön.
5. Lopettaminen	Jatkuvasti yhdessä toimivat ryhmätkin saattavat joskus työnsä päätöksen. Kun tiettyjä tehtäväkokonaisuuksia on saatu tehtyä, mahdollistaa se ryhmän ajatusten ja tunteiden vaihdon, palautteen antamisen, saavutusten juhlistamisen ja sen reflektointisen, mitä on opittu.

8. Miten kuvaillut ryhmän muodostumisen vaiheet mielestäsi kuvaavaat ryhmääsi? Mikäli vaiheet eivät täsmää, kerro omin sanoin ryhmäsi vaiheista. *



Moniammatillinen ryhmätyöskentely

Kyselyn loppu alkaa jo hämmöittää, mutta ennen sitä tärkeäkin tärkeämpi toiminnan kehittäminen.

9. Mitkä kohdat mielestäsi kaipaavat kehittämistä? Voit vastata usemman kuin yhden. *

- Ryhmäksi muodostuminen
- Ryhmäkoko
- Motivointi
- Moniammatillinen ryhmätyöskentely
- Valmennuspäivät
- Valmennus
- Hankkeen aikataulu

10. Kerro lisää kohdista, jotka kaipasivat kehittämistä. Miten toimintaa voitaisiin parantaa?

[<< Edellinen](#) [Seuraava >>](#)



Moniammatillinen ryhmätyöskentely

Nyt on mahdollisuus tämän kyselyn viimeiseen palautteen antamiseen. Risuja ja Ruusuja!

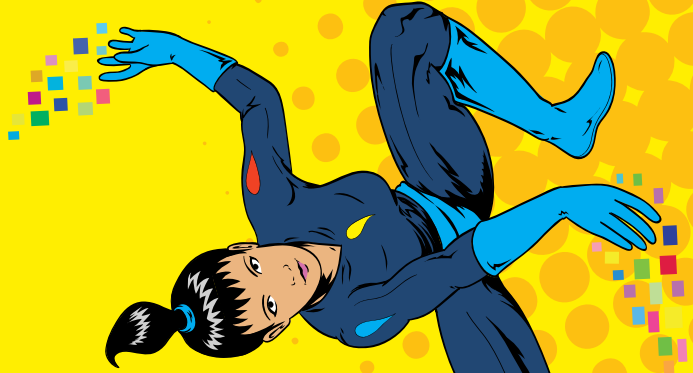
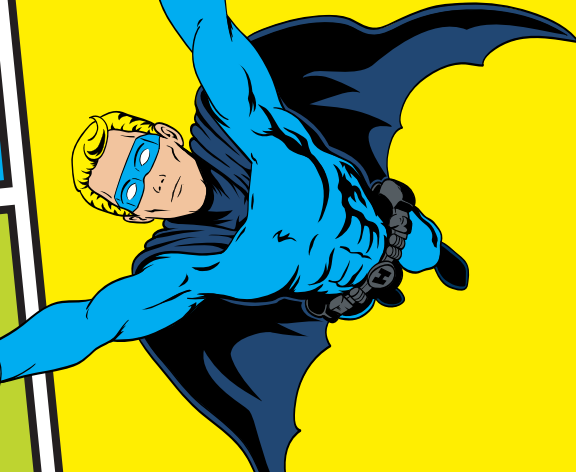
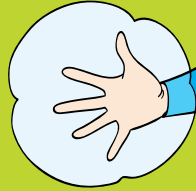
11. Mikä toiminnassa on ollut risujen veroista ja mikä ruusujen arvoista? Sana on vapaa ja kaikki kehitysideat huomioidaan.





HYVINVOINNIN
VÄLITYS TOIMISTO

SUJUVAN RYHMÄTYÖSKENTELYN OPAS



TEHDÄÄN YHDESSÄ!

SISÄLLYS

MITEN PÄÄSTÄ ALKUUN?.....	4
HYVÄ VUOROVAIKUTUS.....	5
IHMISUHTEET JA ILMAPIIRI.....	7
TOIMIVA RYHMÄ JA YHTEISTYÖ.....	8
YHTEISTYÖN RAKENTAJAT JA NAKERTAJAT.....	9
T.E.A.M.....	10
HARJOITTEITA.....	12
LÄHTEET	17

Tämän oppaan tavoitteena on rohkaista toimimaan moniammatillisessa ryhmässä yhdessä yhteistyössä. Opas sisältää ideoita siihen, miten voit valmistautua työskentelemään ryhmässä eri toimijoiden kanssa ja kuinka yhteistyö saadaan sujumaan. Opas tukee ryhmätyöskentelyn tuloksellisuutta tarjoamalla työkaluja jaksamiseen ryhmässä ja yksilönä. Opas pohjautuu Terhi Summan ja Kaisu Tuomisen teokseen Fasilitaattorin työkirja.

Opas on tuotettu moniammatillista ryhmätyöskentelyä hyödyntäneen Hyvinvoinnin välitystoimiston (2015–2016 vuoden) valmennettavien kokemuksista suorina lainauksina. He ovat luoneet ja tuotteistaneet ryhmässään soveltavan taiteen tuotteen.

Hyvinvoinnin välitystoimisto on Turun ja Jyväskylän seuduilla sekä Kaakkois-Suomessa toimiva ESR-rahoitteinen valtakunnallinen osaamisverkosto, jossa toimii taiteilijoita, tuottajia ja sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Hyvinvoinnin välitystoimisto luo edellytyksiä taiteiden ja sote-alan kohtaamisille taiteen tuoman hyvinvoinnin edistämiseksi osana taiteilijoiden työtä.

Kati Jaatinen & Sanna Pekkinen
Kuvitus: Harri Heikkanen

Graafinen ilme: Roy Gonzalez / Kajahdus
© Hyvinvoinnin välitystoimisto 2016

MITEN PÄÄSTÄ ALKUUN?

Ryhmän muodostumisvaiheessa on tärkeää, että kaikilla on aikaa tutustua uusiin ihmisiin ja heidän persooniinsa. Yksi suosituimmista tavoista ryhmäytyä tapahtuu erilaisten harjoitteiden kautta. Harjoitteita olisi hyvä olla useita, jotta muutkin osallistujat, jotka eivät omaan ryhmän lukeudu, tulisivat tutuiksi. Harjoitteiden aikana olisi suotavaa tuoda ihmisten osaaminen ja taidot esille. Näin ilmapiiri on työskennellessä vapautuneempi ja ihmisten kanssa keskustelun aloittamisen kynnys madaltuu jatkossa.

Ryhmän muodostuessa on tärkeää, että kyseiseen ryhmään pyrkivät ovat kaikki paikan päällä tutustumassa. Ryhmään pääseminen jälkikäteen ei ole etu pyrkijälle, eikä ryhmälle. Jo muodostunut ryhmä joutuu muotoutumaan uudelleen ja prosessin aloittaminen venyy.

”Olisi tärkeää, että kaikki ryhmäläiset olisivat paikalla erityisesti ensimmäisenä valmennusviikonloppuna, kun ryhmäytyminen tapahtuu. Ryhmään on vaikea tulla myöhemmin”.

Kun ryhmä on muodostunut, on tärkeää sopia yhteisistä tavoitteista ja pelisäännöistä. Sääntöjä on hyvä olla vähän, jotta niihin on helppo sitoutua. Konkreettisuus ja oikeudenmukaisuus antavat pohjan onnistuneille pelisäännöille, jotka kirjoitetaan ylös ja allekirjoitetaan.

Moniammatillisessa ryhmässä on tärkeää, että kaikkien osaamista hyödynnetään. Kenenkään ei tarvitse tietää ja osata kaikkea vaan tarkoituksena on antaa oma ammattitaito yhteiseen käyttöön. Näin saadaan runsaasti erilaisia näkökulmia ja ideoita työskentelyn avuksi.

”Omalta osalta täytyy sanoa, että koulutukseen mukaan hyppääminen on ollut erittäin palkitsevaa, johtuen siitä että olemme saaneet kasaan hyvin toimivan ja aidosti palvelua tarpeeseen muotoilevan moniosaavan ryhmän, jonka tarkoituksena on saada tuote myös markkinoille”.

HYVIÄ VUOROVAIKUTUS

Hyvän vuorovaikutus on monen asian summa. Ryhmätyöskentelyn edellytyksenä ovat toimiva vuorovaikutus ja selkeä viestintä. Tärkeintä on pystyä yhteistyössä saavuttamaan ryhmän yhteinen tavoite ja kohtaamaan haasteet ammattimaisuudella. Haasteita työskentelyyn aiheuttavat muun muassa sulkeutunut ilmapiiri, luottamuspula ja motivaation vähäisyys. Näistä ja monesta muusta haasteellisesta tilanteesta selvittää onneksi puhaltamalla yhteen hiileen.



(Kauppila 2011, 70, 72)

IHMISSUHTEET JA ILMAPIIRI

Avoimuus

Ryhmätyöskentelyssä on tärkeää, ettei kenenkään tarvitse jatkuvasti mieltä tai pelätä oman mielipiteen esille tuomista. Avoin ja vapautunut kanssakäyminen vaikuttaa suoraan ilmapiiriin ja yhteistyön sujuvuuteen. Toteutuessaan se on suuri voimavara jäsenilleen ja siivittää uusia ideoita ja hedelmällistä keskustelua.

Ammatillinen asenne

Ryhmässä korostuu ammatillinen asenne ja käyttäytymismalli. Ammatillisesti toimivat ryhmäläiset lisäävät viihtyvyyttä ja antavat ryhmälle tärkeän panoksen. Ammatillinen asenne ja käyttäytyminen ehkäisevät ristiriitoja ryhmän sisällä, joita taas epäammattimaisuus ja tunteet joskus aiheuttavat. Kuitenkin nämä erimielisyydet ovat tärkeitä ryhmän kehitykselle ja niiden ei usein anneta vaarantaa keskinäisiä ihmissuhteita. Ammatillinen käyttäytyminen synnyttää luottamuksen ryhmäläisten välille muiden yhdistävien osa-alueiden tuella.

Luottamus

Luottamus ryhmän jäsenten kesken antaa luoton siitä, etteivät henkilösuhteet vaarantu, vaikka kiistelyitä ja yhteydenottoja sattuisikin. Tämä antaa varmuuden siihen, että ryhmäläiset sanovat asioista rehellisesti ja suoraan tarpeen tullen. Luottamus vaatii ryhmän avoimuuden toteutuakseen.

Positiivinen riippuvuus

Ryhmän jäsenten tarvitessaan toisiaan yhteisen tehtävän toteuttamiseksi, heidän välilleen syntyy positiivinen riippuvuus. Tällainen riippuvuus lisää hyväksyntää ja aktiivisuutta ryhmässä ja ruokkii itse itseään. Kaikkien jäsenten osallistuessa aktiivisesti toimintaan, ryhmän kokemus yhteistyöstä vahvistuu ja samalla myös side toisiin.

Sitoutuminen

Ryhmässä tulee ottaa vastuuta ja sitoutua ryhmään, sekä yhteiseen päämäärään. Kun kaikki ovat sitoutuneita tekemiseen, antavat omaa aikaansa, tukevat toisiaan ryhmäläisinä, motivaatiokin kasvaa.

Ilmapiiriä voisi kuvata energiana, jota yhteisö käyttää hyväkseen. Hyvä ilmapiiri on palkinto toimivista ihmissuhteista, joita lujittaa luottamus, avoimuus ja avuliaisuus. Kun ilmapiiri on myönteinen ja kannustava, tuloksellisuuskin paranee.

Muista kannustaa omia ryhmäläisiä ja tuoda heidän osaamistaan esille positiivisessa valossa. Kehuminen on tärkeä osa palautteen antamista, jonka unohdamme liian usein keskittyessämme pelele menneisiin asioihin. Näin olet toiminnallasi kehittämässä kaikkien viihtyvyyttä.

Ristiriidat

Jäsenten välillä saattaa olla näkyviä ja piilossa olevia ristiriitoja ajoittain. Jotta yhteisön ilmapiiriä voidaan parantaa, avoimesti puhuminen on kaiken A ja O. Kaikkien kanssa on kuitenkin pyrittävä tulemaan toimeen, vaikka asioista ei aina oltaiskaan samaa mieltä.

On tärkeää pystyä asettumaan toisen asemaan ja ymmärtää toisen käyttäytymistä. Mitä enemmän työskennellään ryhmänä, sitä helpompi on oppia tuntemaan ihmisten taustoja. Näin vältytään väärinymmärryksiltä ja turhalta spekuloinnilta.

TEE NÄIN!

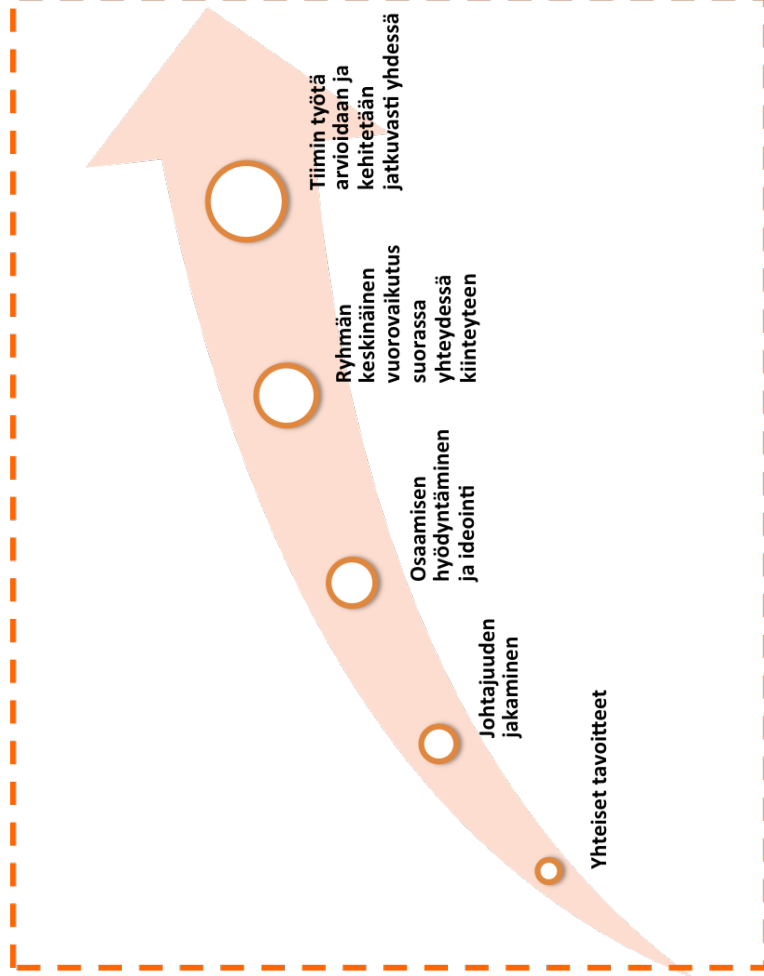
- Älä jää arvailemaan mistä kenkä puristaa
- Aloita avoin keskustelu
- Keskustelkaa kokemuksista
- Etsikää yhdessä tulkintoja ja ratkaisuja
- Pyri yhteisymmärrykseen

TOIMIVA RYHMÄ JA YHTEISTYÖ

Yhteistyö vaatii valmiutta sitoutua omaan oppimisprosessiin ja tuleviin muutoksiin. Sen kehittäminen vaatii pitkäjänteisyyttä sekä kykyä nähdä ongelmien sijasta yhteisössä piileviä voimavaroja ja mahdollisuuksia.

Toimivan ryhmän jäsenet määrittelevät yhteiset tavoitteet ja työskentelevät keskinäisessä riippuvuudessa. He oppivat hyväksymään sekä hyödyntämään toimialojen välisiä eroja ja muodostamaan roolit jäsenten kesken.

Ryhmässä tulee pyrkiä hyödyntämään erilaisia osa-alueita jouhevasti osana yhteistyötä. Tämä edellyttää liukuvaa johtajuutta tiimissä, joka vaihtuu käsiteltävän aiheen mukaan. Näin asiantuntijuudesta saadaan eniten irti.



YHTEISTYÖN RAKENTAJAT JA NAKERTAJAT

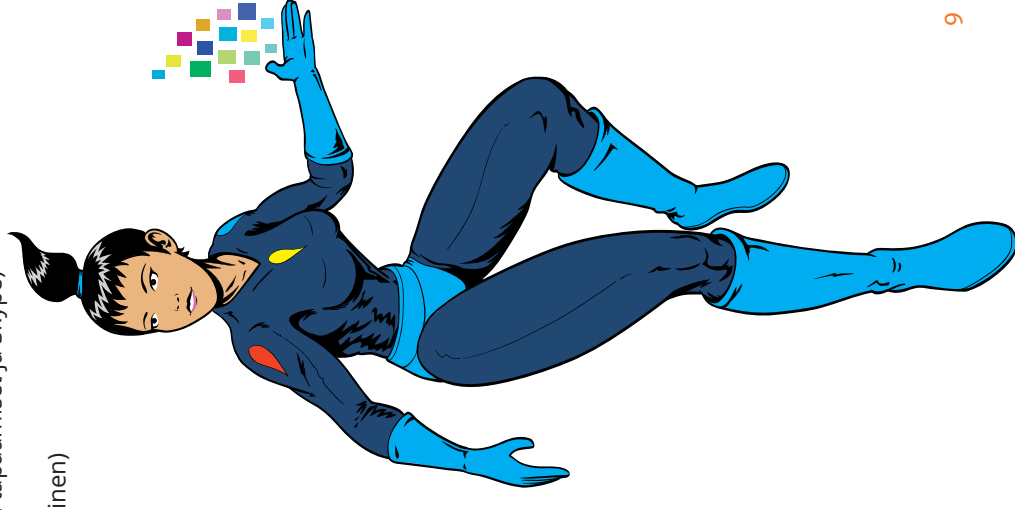
Esteen ja avoin vuorovaikutus ryhmäläisten kesken on edellytys toimivalle yhteistyölle. Ryhmällä tulee olla omat yhteiset pelisäännöt, joita kaikki noudattavat sitoutuneesti. Tässä esimerkkejä yhteistyön helpottamisesta ja hankaloittamisesta:

Rakentajat

- Pelisäännöt ja sitoutuminen
- Aikatauluista pitäminen
- Yhteisen ajan järjestäminen (kasvotusten tapaamiset ja Skype)
- Ammattimaisuus
- Vuorovaikutustaidot (eritoten kuunteleminen)
- Ryhmähengen luominen
- Tsemppaaminen
- Avoimuus
- Positiivinen asennoituminen
- Rakentavan palautteen antaminen

Nakertajat

- Luottamuspula
- Toisten osaamisen arvostelu
- Ryhmän toissijaisuus
- Työmäärän epätasainen jakautuminen
- Negatiivisuus
- Motivaation puute
- Dominoiva johtaminen
- Suppeakatseisuus
- Vastuun syyntäminen muille
- Oman idean läpipuskeminen pakolla



"Ihana olla muitten alojen ihmisten kanssa. Tosi rikastavaa, aivan mahtavaa."

"Onnekseni tässä ryhmässä on aivan mieletonä siis semmosta niin kun ryhmäyöskentelyä ja voimaantumista."

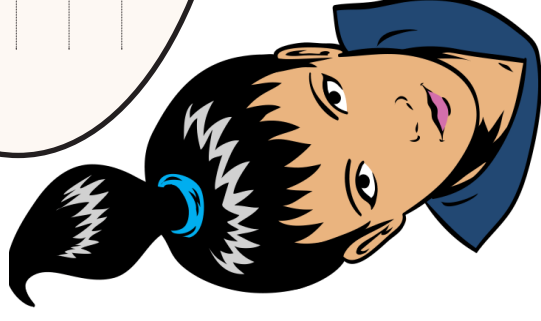
"Aina ryhmätyössä luottamus ja kunnioittaminen."

**TOGETHER
EVERYBODY
ACHIEVES
MORE**

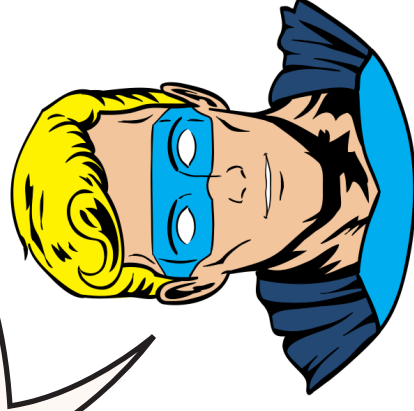
"Jos sä sitoudut tähän, niin sä todella sitoudut tähän!"

"Oma tiimi on aivan ääretömän ihana. Henkilökemiat synkkaa."

"Jotenkin hirvee helppo kaikkia lähestyä. Tietenkin ollaan kaikki samalla asialla, et vertaistuki."



Speech bubble containing five horizontal lines for writing.



Speech bubble containing five horizontal lines for writing.

HARJOITTEITA

BINGO

Tämä harjoite on ryhmätyömuotoa, jossa kuvien avulla tarkoitetaan. Sen parissa ihmiset oppivat hieman uutta toisistaan ja löytävät samaistuttavia asioita. Harjoitteen pohjalta syvennetään ihmisuhteita hauskan tekemisen kautta. Se on helposti muokattavissa ihmismäärän ja ruutujen sisällön mukaisesti.

Tarvitset: bingon tulostettuna osallistujille (ja halutessa palkintoja)

Ohjaaja vetää harjoitetta, mutta voi osallistua kanssa harjoitteeseen.

1. Ihmisille jaetaan bingon pohja.
2. Jokaiseen ruutuun on tarkoitettu saada eri ihmisen allekirjoitus. Jos ruutuun käy ainoastaan ihminen, joka on jo kirjoittanut lappuun, sallitaan uudelleen kirjoittaminen.
3. Kun lappu on täynnä, tulee huutaa: BINGO!
4. Ohjaajan ohjeiden mukaan peliä voidaan jatkaa niin pitkän kuin halutaan.

Rakastaa matkustamista	Omistaa eläimiä	Käy kesäisin festivaaleilla	Lukee dekkareita
Siniset silmät	Käynyt taidenäyttelyssä viimeisen vuoden aikana	Harrastaa / on harrastanut joukkueurheilua	Motivoituu luonnosta
Laulaa (karaoke, suihku, yhtye, vapaa-aika)	Mietiskelijä	Suuresti innostuva	Toimii järjestössä
Ainutkertainen kokemus (mikä?)	Taitaa ensiavun	On joskus liftannut	Lempivuodenaika syksy

KIERROS ELÄMÄÄ

Harjoite on ryhmätyömuotoa yhteisöllä. Tarkoituksena on vapauttaa tunnelmaa ja synnyttää keskustelua tutustumisen ohella. Harjoite sopii hyvin isolle ryhmälle.

Tarvitset: musiikkia, kello ja avara tila

Ohjaaja vetää harjoitetta.

1. Opastetut ihmiset ottavat tilasta itselleen mukavan paikan seisten.
2. Musiikin soivessa he liikkuvat satunnaisesti ihmismassassa.
3. Kun musiikki ohjaajan toimesta pysähtyy, annetaan ohjeita:

- Mene toisen luokse, jonka tunnet melko huonosti, ja keskustele hänen kanssaan kaksi minuuttia elämän pienistä nautinnoista.
- Mene toisen luokse, jonka tunnet melko huonosti ja keskustele hänen kanssaan kaksi minuuttia elämäsi liittyvistä illoista.
- Muodostakaa kolmen hengen ryhmä ja keskustelkaa kolme minuuttia odotustilanteita projektia kohtaan.
- Muodostakaa kolmen hengen ryhmä ja kertokaa toisillenne ensimmäisestä ryhmätyömuotoistanne ja siitä, miten sen olette kokeneet. Aikaa on viisi minuuttia.

Lopuksi yhteinen piiri, jossa jaetaan kokemuksia päivän kokemisesta ja harjoitteesta.

HARJOITTEITA

TULOSPUU

Tämä harjoite on ryhmätöskentelyn tukemiseksi ryhmän alkuvaiheisiin. Kokoontukaa omalla ryhmällä miellyttävään tilaan, jossa ei ole häiriötekijöitä.

Tarvitset: kyniä ja paperia

1. Jokainen kokoa puun omasta toiminnastaan.

- Juuret (omat vahvuudet ja osaamisesi)
- Varsi (sidosryhmät)
- Oksat (ydintoiminta)
- Silmut (onnistumisen kokemukset ja huippuhetket)
- Hedelmät (aikaansaannokset)
- Katkenneet oksat (epäonnistumiset ja käyttämättä jätetyt mahdollisuudet)
- Puun ympäristö (sisäiset ja ulkoiset asiat, jotka hidastavat tai edistävät)
- Ympäristön arviointia sekä tulevaisuuden toiveita

2. Tuotokset ja niiden synnyttämät ajatukset käydään läpi omassa ryhmässä.

Jokaisen puusta käydään keskustelua.

3. Omasta puusta tulee valita parhaat "hedelmät" eli erityiset onnistumiset.

KEHU PYSTYYN

Harjoitteen tarkoitus on herätellä osaamista ja luovuutta uuteen haasteeseen aktiivoinnin kautta. Harjoitteessa maksimaalinen osallistujamäärä on 20 henkeä. Harjoitteen ryhmille vetää joko ohjaaja tai yksittäinen ryhmäläinen.

Tarvitset: tuolin ja hyvin tilaa

Aloita harjoite opastamalla osallistujat seisomaan rinkiin. Kerro osallistujille tavoite, eli missä tilanteessa ryhmä on ja minkä haasteen se kohtaa seuraavaksi (joka voi esimerkiksi olla esittelyvideon tekeminen).

Harjoitteen tavoitteena on korvata osa kokoustamisesta ja kartoittaa olemassa olevaa osaamista ja kokemusta. Harjoite on kolmivaiheinen.

1. Hyvä me!

Puheenvuoro kiertää vastapäivää, jolloin jokainen puhuu vuorollaan. Kukaan ei saa keskeyttää toisen puhetta. Ohjeista kertomaan ryhmän onnistumisista lyhyesti muutamalla lauseella. Voit kertoa vuoron kiertävän 3 kertaa, ja kaikki sanovat aina jonkun onnistumisen. Sen jälkeen jatketaan niin kauan kunnes puhe tyrehtyy "ohi" puheen- vuoroihin. Kiitä osallistujia ja tee lopuksi pieni yhteenveto.

2. Hyvä minä!

Ohjeista kaikki kertomaan omakohtaisia onnistumisia yhteisistä projekteista. Menetelmä on sama kuin 1-vaiheessa, mutta suunta kulkee myötäpäivään. Kiitä lopuksi osallistujia, mutta älä kommentoi muuta.

3. Hyvä sinä!

Ota tuoli ja aseta se keskelle yhteistä rinkiä. Pyydä yksi osallistuja istuutumaan istuimelle ja laskemaan kädet polvien päällä kämmenet ylöspäin, sekä sulkemaan silmänsä. Ohjaa muut kävelemään hitaasti rinkiä ympäri ja kehuamaan istuvan osaamista, ominaisuuksia, yhteistyökykyä ja muita arvostettavia ominaisuuksia.

Kiitä jälleen ryhmää ja pyydä uusi ihminen istumaan. Jatka kunnes kaikkia on kehuettu.

Lopuksi jaetaan kokemuksia kehumisesta ja kehujen kohteena olemisesta.

Yksilöharjoite/pariharjoite rentoutumiseen ja ajatuksen kulkevuuden parantamiseen.

Ota mukava tila ja rentouta keho ennen aloittamista.

Tarvitset: tuolin ja itsellesi mieluisan tilan

1. Ohjaa hengitystä istuessasi tuolissa mukavassa asennossa.
2. Tyhjennä pää kiireestä, stressistä ja kaikista siellä poukkoileista ajatuksista.
3. Sulje seuraavaksi silmät ja jää kuuntelemaan omaa hengitystäsi.
4. Hengitä syvään nenän kautta, ja sitten ulos.
5. Tunne ilman viileys ja rauhoittavuus sieraintesi sisällä hengitellessäsi.
6. Hetken hengiteltyäsi voit tuntea sisälle pyrkivän ilman lähempänä nenän keskiosaa ja uloshengityksen yhteydessä sen paon sierainten ulkolaidalla.
7. Jatka hengittämistä 5 minuuttia.
8. Älä muuta tahtia vaan kuuntele rauhassa ilman virtaamista sisään ja ulos.

Hyvinvoinnin välitystoimisto. Viitattu 8.2.2016.
<http://www.hvvt.fi/>

Janhonen, Minna 2010. Tiedon jakaminen tiimityössä.
Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print. Viitattu 10.2.2016

Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Juva: WSOY

Kauppila, Reijo, A. 2011. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Koskinen, Tarja 2012. Ryhmän ohjaajan työkalupakki. Viitattu 30.3.2016.
<https://rotyokalupakki.wordpress.com/ryhman-pelisaannot/>

MAST ryhmäyttämisosopas. Viitattu 31.3.2016.
<http://www.mastohjaus.fi/pdf/Ryhmayttamisopas.pdf>.

Mäkisalo-Ropponen, Merja 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla.
Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
<http://vuorovaikutuspakki.blogspot.fi/search/label/ryhm%C3%A4harjoitus>

Summa, Terhi & Tuominen, Kaisu 2009. Kehitysyhteistyön palvelukeskus Kepa ry.
Fasilitaattorin työkirja. Viitattu 8.2.2016.
http://www.globaalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin_tyokirja.pdf

hwt.fi

Hyvinvoinnin välitystoimisto on ESR-rahoitteinen hanke, josta vastaa Humanistinen ammattikorkeakoulu ja partnereita ovat Turun amk, Saimaan amk ja Jyväskylän yliopisto. Mukana myös Taiteen edistämiskeskus, ELY-keskus, sekä Turun ja Jyväskylän kaupungit.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Saimaan
ammattikorkeakoulu



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



TURKU
FINLAND



Taiteen edistämiskeskus
Centre for Arts Promotion
Arts Promotion Centre Finland



JYVÄSKYLÄ