

# Tampereen kaupunkiseudun monialaisen yhteistyön arviointitutkimus

*Loppuraportti 1.6.2023*

*Jaakko Helander, Taru Lilja ja Päivi Pukkila (HAMK) sekä Katariina Ratia (OSAKE)*



Tampereen seudun kasvatus- ja opetusalan  
osaamisen kehittämisen palvelu Osake

# Sisältö

1. Arvioinnin tausta, ohjaus ja eteneminen
2. Arviointitutkimuksen toteutus käytännössä
3. Tulokset
  - Kysely: tilannekuva Tampereen kaupunkiseudulla
  - Ilmiöpöydät: temaattinen syventävä osa
4. Suositukset
5. Arviointitutkimuksen tulosten ja suositusten implementointi eli jalkauttaminen eri tasoilla
6. Seututyöryhmän konkreettiset ehdotukset suositusten hyödyntämiseksi seutu- ja kuntatasolla



# 1. Arvioinnin tausta, ohjaus ja eteneminen

# Kasvatus- ja opetusalan seudulliset arvioinnit tuotetaan osana Tampereen seudun Osakkeen palveluita

- Osakkeen perustehtävä on Tampereen kaupunkiseudun kasvatus- ja opetusalan henkilöstön osaamisen strateginen ja tarvelähtöinen kehittäminen.
- Kohderyhmä varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen sekä lukiotoiminnan koko henkilöstö.
- Osaketta ohjaavat ja rahoittavat Tampereen kaupunkiseudun kunnat.



# Osakkeen roolit osaamisen kehittäjänä



## KOULUTUSTOIMINTO

Osaamisen kehittäminen koulutuksilla



## TIEDON- JA MATERIAALINTUOTANTO

Osaamisen kehittäminen tietoa tuottamalla (mm. seudulliset arvioinnit)  
Oma oppimateriaalituotanto



## KEHITTÄMIS- JA HANKETOIMINTO

Osaamisen kehittäminen hanketoiminnalla  
Rahoituksen kanavoiminen seudullisiin tarpeisiin



## YHTEISTYÖTOIMINTO

Osaamisen kehittäminen yhteistyön ja yhdessä tekemisen alustana toimimalla

# Arvioinnin tausta

- Seudullinen monialaisen yhteistyön arviointi perustuu Tampereen kaupunkiseudun kasvatus- ja opetuspalveluiden arviointisuunnitelmaan 2021- 2023.
  - 2021: lasten ja nuorten osallisuuden arviointi
  - **2022: monialaisen yhteistyön arviointi**
  - 2023: tuen toteutuminen
- Suunnitelman mukaiset laadulliset arvioinnit täydentävät seutuvertailujen määrällisiä tietoja
- Suunnitelman tarkoitus on arviointien ohella myös luoda arviointikulttuuria alueelle
- Laadun ja vertailutiedon ohella seudullisen yhteistyön lähtökohtana on myös kustannustehokkuus
- Arvioinnin tuottamat seudulliset kehittämissuositukset laitetaan toimeenpanoon mahdollisuuksien mukaan arviointia seuraavana toimintavuotena
- Arvioinnista saatavaa tietoa käytetään osana Tampereen seudun Osakkeen tuottamia osaamisen kehittämisen palveluita
- Arvioinnista saatava kuntakohtainen tieto nivotaan kuntien omiin arviointi- ja suunnittelujärjestelmiin kuntien itse päättämällä tavalla

# Arvioinnin ohjaus ja vastuuhenkilöt

- Arvioinnin hankkija: Tampereen kaupunkiseudun kunnat
- Arvioinnin ohjaus: Tampereen seudun Osakkeen työtiimi
- Arvioinnin fasilitointi: Tampereen seudun Osakkeen palvelupäällikkö Katariina Ratia
- Arvioinnin sisällöllinen tuki: Seudullinen työryhmä, jossa Tampereen kaupunkiseudun kuntien edustajia, puheenjohtajanaan rehtori Minna-Leena Aalto, Kangasalan kaupunki
- Arvioinnin yhteistyökumppani ja varsinainen toteuttaja: Hämeen ammattikorkeakoulu, Edu-tutkimusyksikkö, jossa tutkimusryhmään kuuluvat:
  - Tutkimuksen tieteellinen johtaja, tutkijayliopettaja, dosentti Jaakko Helander
  - Projektitutkija, FM, väitöskirjatutkija Taru Lilja
  - Tutkija, lehtori, KM, väitöskirjatutkija Päivi Pukkila

# Arviointiprosessin eteneminen

## Arvioinnin suunnittelu

- Arvioinnin suunnittelun käynnistää Osakkeen palvelupäällikkö, joka esittelee suunnitelman työtiimille
- Kunnat päättävät osallistumisestaan
- Nimetään kuntien vastuuhenkilöt, jotka Osakkeen koordinaattorin kanssa muodostavat vastaavan työryhmän

syyskuu 2022

## Arvioinnin toteutus

- Arviointiin nimetty työryhmä tarkentaa arviointisuunnitelmaa
- Osakkeen palvelupäällikkö hankkii tarvittavat resurssit (asiantuntijapalvelut, tekninen tuki tms) ja huolehtii arvioinnin etenemisestä
- Arvioinnin tulokset julkaistaan ja esitellään

lokakuu 2022 – huhtikuu 2023

## Analyysi ja kehittämistoimet

- Arvioinnin tulokset analysoidaan seudullisissa työryhmissä
- Tulokset jalkautetaan kuntiin työryhmän kautta.
- Seudulliset ryhmät laativat kehittämissuunnitelman seututasoisista toimenpiteistä ja se toimeenpannaan seuraavana toimintavuotena

toukokuu 2023 – kesäkuu 2023



# Seudullinen työryhmä

Kunta	Nimi	Nimike
Kangasala	Pirjo Hellsten	Varhaiskasvatuksen perhekoordinaattori
	Minna-Leena Aalto	Perusopetuksen rehtori
Lempäälä	Mirva Ritari	Varhaiskasvatuspäällikkö
	Tuija Ylä-Himanka	Kehittämispäällikkö
Nokia	Marika Velling	Varhaiskasvatusyksikön johtaja
	Mari Larikka	Perusopetuksen rehtori
Orivesi	Ulla Lehtonen	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja
	Sohvi Kuorelahti	Perusopetuksen rehtori
Pirkkala	Sirpa Riisio	Varhaiskasvatusyksikön johtaja
	Tiina Kalsola	Apulaisrehtori
Tampere	Pia Kuisma	Kehittämispäällikkö
	Martta Pyökkimies	Suunnittelija
	Pauliina Suvilaakso	Perusopetuksen apulaisrehtori
	Ida Kilpeläinen	Johtava kuraattori
Vesilahti	Marko Lahtinen	Sivistysjohtaja
Ylöjärvi	Nina Toivonen	Päiväkodin johtaja
	Satu Sepänniitty-Valkama	Yhtenäiskoulun rehtori
Osake	Katariina Ratia	Palvelupäällikkö

# Käsitteitä

- **Monialainen yhteistyö:** Eri hallinnon- ja tieteenalat yhteen kokoava ja usein organisaatorajat ylittävä toiminta (Nykänen 2010, 58–59; Pukkila & Helander 2016), jonka pyrkimyksenä on eri tieteen- ja toimialojen aito integraatio (Stember 1991). Perustuu usein yhteisiin sopimuksiin, suunnitteluun ja päätöksentekoon (Määttä 2007; Nykänen 2010, 58–59)
- **Moniammatillinen yhteistyö:** yhden tai useamman hallinnonalan välinen yhteistyö yhden organisaation sisällä tai eri organisaatioiden välisissä verkostoissa (Koskela 2013, 17; Nykänen 2010, 58–59)
- **Verkostotyö:** vapaamuotoinen tiedonvaihto ja yhteydenpito eri organisaatioiden välillä

# Monialaisen yhteistyön syventyvät tasot

(Pukkila, julkaisematon)

Yhteistyö



Koordinaatio



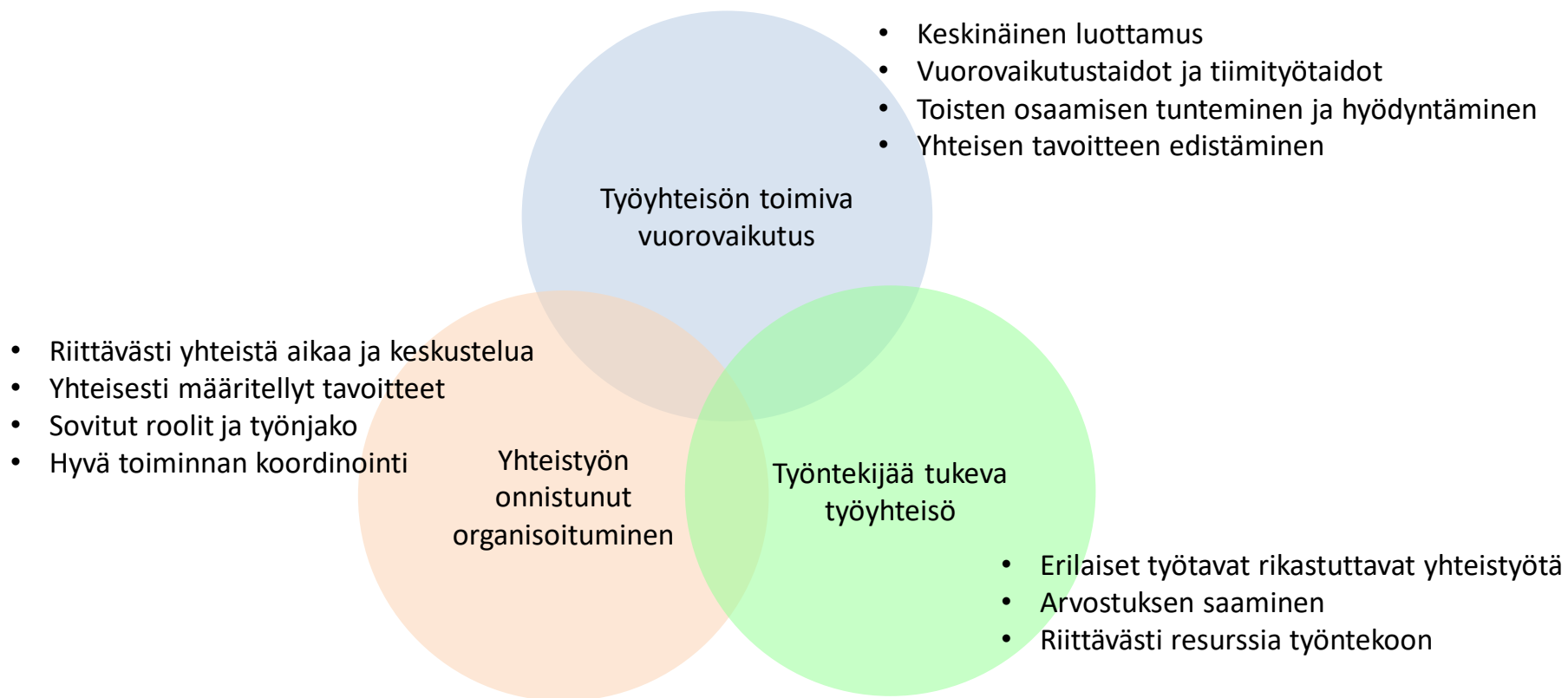
Yhteistoiminta



Yhteinen työ

# Toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueet

(Pukkila, julkaisematon)



# Monialainen yhteistyö tässä tutkimuksessa

- Monialainen yhteistyö tarkoittaa tässä arviointitutkimuksessa sovittua ja suunnitelmallista eri hallinnon ja ammattialat yhteen kokoavaa ja organisaatorajat ylittävää yhteistyötä, jossa lapsi tai nuori läheisineen on osallisena. Yhteistyö voi toteutua sekä verkostomaisena työotteena että pitkäkestoisena tiimityönä. Monialaisuus käsittää myös moniammatillisen työn
- Esimerkkejä monialaisen yhteistyön tekemisen muodoista ovat työparityö, konsultaatio, tiimikokous, saattaen vaihto tai yhteiset kehittämistilaisuudet
- Konkreettisia esimerkkejä monialaisen yhteistyön tilanteista ovat varhaiskasvatuksen eriasteisen tuen neuvottelut, yksilökohtaisen opiskeluhuoltoryhmän kokoukset, siirtymävaiheisiin liittyvät yhteiset toimet tai lapsen/nuoren asioiden ympärille kutsutut tapaamiset

# Arviointi ja sen kohderyhmä

- Yleisesti ottaen monialaisesta yhteistyöstä on jo paljon tietoa jo olemassa. Tämän arvioinnin tarkoitus on nähdä tutkitun tiedon taakse – tekojen, konkretian ja toimivien käytäntöjen tasolle – Tampereen kaupunkiseudulla
- Tutkimus on kansainvälisestikin ensimmäinen näin laaja avaus kasvatus- ja opetusalojen monialaisen yhteistyön arviointiin ja se tuottaa arvokasta ja valtakunnallisesti sovellettavaa tietoa muun muassa lapsia ja nuoria koskeviin siirtymävaiheisiin sekä oppilashuollon laadukkaaseen toteuttamiseen
- Arvioinnin kohderyhmä kaupunkiseudun kaikkien kuntien koko varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja perusopetuksen kasvatus-, opetus- ja ohjaushenkilöstö sekä varhaiskasvatuksessa ja kouluissa toimivat oppilashuollon työntekijät (kuraattorit, psykologit, terveydenhoitajat, lääkärit jne)

## 2. Arviointitutkimuksen toteutus käytännössä

# Arvioinnin toteutus 1: Tilannekuva

- Tilannekuvaa selvitetään koko henkilöstölle suunnatulla **toimivan monialaisen yhteistyön mittarilla**, johon liitetään taustatietoja ja avoimia kysymyksiä
- Mittarissa kysytään monialaista yhteistyötä edistäviä ja estäviä tekijöitä kuvaavien väittämien toteutumista omassa työssä
- Mittari toimii Webropol-palvelussa. Mittarissa tehdään itsearviointia, arvioimalla väittämiä asteikolla 1-5
- Mittari on kehitetty vuosina 2016–2018, ja sitä on käytetty valtakunnallisesti, jolloin myös verrokkitietoa muiden organisaatioiden tuloksista on käytettävissä
- Tilannekuva laaditaan syksyn 2022 ja alkuvuoden 2023 aikana
- Lisätietoa mittarista: <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/monialainen-yhteistyö-työyhteisossa/#.Yw8mrNPP02x>



# Tarkennuksia/ Tilannekuva

- Toimivan monialaisen yhteistyön mittarin alussa on **yksinkertainen monialaisen yhteistyön määritelmä** (sis. ydintiimin ja verkoston kuvaukset).
- Toimivan monialaisen yhteistyön mittarin yhteydessä kerätään **taustatietoja**
  - Ikä, sp, koulutus, ammattinimike/työtehtävä (valikko, sis. Muu), työkuunta (valikko, sis. useita), työpaikka (valikko, sis. Useita-vaihtoehtoon!), kaikki työkokemus vuosina, mahdollinen monialaisen työn koulutus, monialaisen yhteistyön kokemus vuosina, mikä on tyypillinen ydintiimisi koko (kenen kanssa olet lähes päivittäin tekemisissä)
- Toimivan monialaisen yhteistyön mittarin yhteydessä kysytään **avoimilla kysymyksillä**
  - Mistä tunnistat, että teet toimivaa monialaista yhteistyötä?
  - Miten käytännössä teet monialaista yhteistyötä?
  - Millaisissa tilanteissa mielestäsi tarvitaan monialaista yhteistyötä? Millaisissa ei?
- **Vastaajajoukon rajausta ja kyselytarkkuus**
  - Varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus: koko henkilöstö työnantajasta riippumatta
  - Kyselyä ei toimiteta varhaiskasvatusjohtajille, opetuspäälliköille ja sivistysjohtajille
- **Tutkimuslupa**
  - HAMK ja Lempäälän kunta/ Tampereen seudun Osake keskinäinen sopimus arvioinnin toteuttamisesta
  - Tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä pyydetään joka vaiheessa tutkimuslupa

# Tarkennuksia/ Tilannekuva

- Kyselyn ja mittarin **raportointitarkkuus**
  - Itse raportissa tulokset esitetään seutukunta-, kunta-, yksikkömuotokohtaisesti
  - Yksikkökohtaiset tulostiedot (mittarin keskiarvot) vain johdon käyttöön ja yksiköille sisäisesti, ei raporttiin (tutkimusetiikka)
  - Alle 5-10 henkilöstöryhmiä ei erotella
- Kyselyn **vastausaika 7.11.–16.12.2022**
  - Puolivälissä vastausaikaa (2.12.) tilannekatsaus
- Jotta varmistetaan **mahdollisimman suuri vastausprosentti**
  - Yksikön yhteinen hetki täyttämislle
  - Johdolta vahva suositus vastaamiseen
  - Osakkeelta valmiit välitettävät viestit + selkeä ohjeistus täyttämiseen

# Arvioinnin toteutus 2: Syventävä ilmiöpöytä-prosessi seudullisista erityispiirteistä

- Ilmiöpöytä-prosessissa tehdään tietoa syventävät eri kohderyhmille suunnatut ryhmämuotoiset haastattelut, neljä toteutusta
  1. Siirtymät vakasta alakouluun, alakoulusta yläkouluun
  2. Vaka-/oppilashuolto
  3. Rakenteet ja organisoituminen
  4. Päättäjä-/johtajanäkökulma
- Ilmiöpöytä-työskentelyn tavoitteena on
  - saada syvällisempää ja paikallista/alueellista tietoa jo toimivista monialaisen yhteistyön ratkaisuista, rakenteellisista ja toiminnallisista haasteista sekä mahdollisista piilevistä ongelmista,
  - helpottaa yhteistyön kehittymistä jo tutkimusprosessin aikana, ja tarjota mahdollisuuden hahmotella kehittämiskohteita ja työtapoja seuraavalle lukuvuodelle
- Ilmiöpöytä-prosessi toteutetaan kevään 2023 aikana
- Ilmiöpöytä-menetelmän tieteellinen ja teoreettinen tausta ks. <https://journal.fi/prologi/article/view/119961/76905>

# Arvioinnin tulosten raportointi

- Tilannekuvasta ja ilmiöpöytä-työskentelyistä laaditaan **kirjallinen arviointiraportti, jossa tulokset esitetään powerpoint-muodossa. Arvioinnin tulosten analysointi** on osa arviointiraporttia. Tulosten pohjalta tuotetaan tietoa Tampereen kaupunkiseudun varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen monialaisesta yhteistyöstä, sen **vahvuuksista ja kehittämiskohteista**
- Näiden pohjalta voidaan julkaista yksi tai useampi **ammattillinen artikkeli**
- Mittarin ja ryhmähaastattelujen tulosten perusteella laaditaan **suositukset ja seututasoiset toimenpide-ehdotukset** monialaista yhteistyötä edistävien ja estävien tekijöiden sekä paikallisten havaintojen näkökulmista
- **Arvioinnin tulokset esitellään** sovitulla tavalla, esim. seminaari- ja koulutustilaisuuksissa. Toimenpiteet ja kehittämissuositukset toimeenpannaan seuraavana lukuvuotena, ja voivat sisältää esimerkiksi henkilöstölle tarjottavaa **monialaisen yhteistyön valmennusta**

# Arvioinnin tuottamat hyödyt

Arvioinnin tuloksena:

1. saamme uutta tietoa monialaisesta yhteistyöstä, erityisesti toimivien käytänteiden sekä relationaalisen asiantuntijuuden näkökulmasta,
2. saamme tietoa ja malleja toimivien käytänteiden sekä relationaalisen asiantuntijuuden rakentamiseen ja tukemiseen osana varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen arkea,
3. kasvatamme henkilöstön ja johdon valmiuksia ja ymmärrystä toimivien monialaisten käytänteiden sekä relationaalisen asiantuntijuuden tärkeydestä,
4. ymmärrämme paremmin mistä meidän pitäisi tietää lisää kun puhumme varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen monialaisesta yhteistyöstä

# Konkreettinen aikataulu

- Mittarin vastausaika: avataan 7.11., muistutusviesti 2.12., sulkeutuu 16.12.
- Ilmiöpöytiin osallistujien nimet tiedossa 15.12.2022 mennessä
- Mittarin alustavat tulokset työryhmälle: to 12.1.2023 Teams
- Ilmiöpöytien toteutus (live, Tre):
  - Siirtymät: to 19.1.2023 klo 9-11.30
  - Vaka-/opiskeluhoolto: ma 13.2.2023 klo 9-11.30
  - Rakenteet ja organisoituminen: to 9.3.2023 klo 9-11.30
  - Johtaja/päätäjänäkökulma: to 30.3.2023 klo 9-11.30
- Ilmiöpöytien tulosten välikatsaus työryhmän kanssa: to 9.3.2023 live
- Arviointitutkimuksen tulosten esittely ja suositusten työstäminen työryhmälle: ke 17.5.2023 live ja Osakkeen työtiimille ja päälliköille ma 29.5. Teams
- Tulosten ja suositusten esittely sivistysjohtajille: to 8.6.2023 live

# 3. Kyselyn tulokset: tilannekuva Tampereen kaupunkiseudulla

# Kyselyn toteuttaminen

- Kysely sisälsi vastaajan taustatiedot, toimivan monialaisen yhteistyön mittarin ja kolme avokysymystä
- Kysely toimitettiin kaikkiin kaupunkiseudun kuntien varhaiskasvatusyksiköihin (N=170) ja peruskouluihin (N=93)
- Kyselyn jakelusta vastasivat Osake ja kunnat
- Kyselyyn vastattiin 104:stä vaka-yksiköstä ja 86:sta peruskoulusta
- Kysely lähetettiin vain kunnallisille yksiköille, ei yksityisille palveluntuottajille



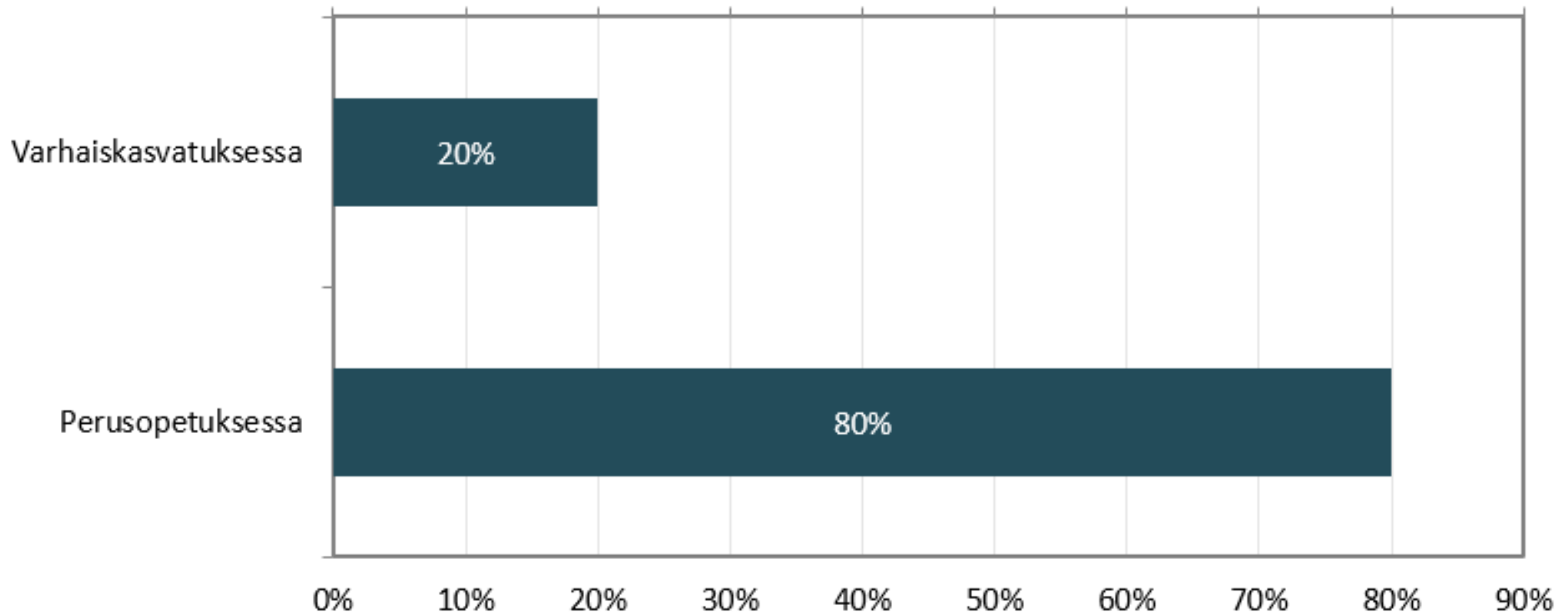
# Vastaajien määrä

- Kyselyyn vastasi 2878 työntekijää eli 45,4 % kuntien työntekijöiden kokonaismäärästä
- Sukupuolijakauma:
  - Naisia 81,8 %
  - Miehiä 14,0%
  - Muu 0,2 %
  - En halua vastata 4 %
- Ikäjakauma:
  - Alle 30-vuotiaita 11,5 %
  - 30 – 39 –vuotiaita 21,2 %
  - 40 – 49 –vuotiaita 32,1 %
  - > = 50 –vuotiaita 35,2 %

# Vastaajat kunnittain

	Kangasala	Lempäälä	Nokia	Orivesi	Pirkkala	Tampere	Vesilahti	Ylöjärvi	Seutu
Henkilöstön määrä	674	586	701	153	436	2850	115	830	6 345
Vastaajien määrä	357	333	358	108	306	909	68	439	2878
Vastaajien %-osuus henkilöstöstä	53,0 %	56,8 %	51,1 %	70,5 %	70,1 %	31,9 %	59,1 %	52,9 %	45,4 %
%-osuus kyselyyn vastanneista	12,4 %	11,6 %	12,4 %	3,8 %	10,6 %	31,6 %	2,4 %	15,2 %	100 %

# Vastaajista työskentelee



# Vastaajat ammattiryhmittäin (TOP-10)

Nimike	Osuus (%)	Osuus (N)
Luokanopettajat	27,7	796
Aineenopettajat	19,5	560
Vaka-opettajat	9,0	259
Lastenhoitajat	7,4	215
Erytisloukanopettajat	6,5	188
Erytisolpettajat	4,3	126
Rehtorit	2,2	62
Opinto-ohjaajat	1,4	40
Vaka-johtajat	0,9	27
Koulukuraattorit	0,9	25

# Mittarin tulokset osa-alueittain koko kaupunkiseudulla

- Työyhteisön toimiva vuorovaikutus: k.a. 3,9
- Yhteistyön onnistunut organisoituminen: k.a. 3,3
- Työntekijää tukeva työyhteisö: k.a. 3,7
- **Koko mittarin keskiarvo 3,8**
  
- Huom. Kyselyn vastausasteikko  
1 = täysin eri mieltä ... 5 = täysin samaa mieltä

# Toimivan monialaisen yhteistyön kokonaisarvio kunnittain

	<b>N</b>	<b>Keskiarvo</b>	<b>Keskihajonta</b>
Kangasala	357	3,77	0,54
Lempäälä	333	3,88	0,60
Nokia	358	3,91	0,54
Orivesi	108	3,41	0,63
Pirkkala	306	3,75	0,57
Tampere	909	3,68	0,57
Vesilahti	68	3,69	0,57
Ylöjärvi	439	3,85	0,59
<b>Yhteensä</b>	<b>2878</b>	<b>3,78</b>	<b>0,58</b>

Kuntien välillä oli toimivan monialaisen yhteistyön eri osa-alueilla tilastollisesti merkitseviä eroja, joilla ei ole käytännöllistä merkitystä - keskiarvoerot ovat muutaman kymmenesosapisteen luokkaa.

# Tulosten yksiköiden välinen vaihtelu

- Mittarin kokonaiskeskiarvon vaihteluväli on kaupunkiseudun kunnissa
  - varhaiskasvatuksen yksiköissä 1,8 – 4,8
  - perusopetuksessa 2,9 – 4,5
- Keskiarvo  $< 3,0$  esiintyi kolmessa vaka-yksikössä ja yhdessä koulussa

# Mittarin väittämien keskiarvot ja -hajonnat

	Kysymys	Keskiarvo	Keskihajonta
Vuorovaikutus: ka. 3,9	26. : Voin luottaa kollegoihin	4,37	0,80
	27. : Mielestäni työyhteisömme jäsenillä on hyvät vuorovaikutustaidot	4,06	0,87
	28. : Mielestäni tiimityötaitomme ovat hyvät	4,11	0,84
	29. : Tunnemme toistemme työtavat ja osaamme hyödyntää toistemme työtapoja	3,81	0,93
	30. : Työmme edistää yhteistä tavoitetta	4,22	0,78
	31. : Tiimissämme kaikilla on asenne kohdallaan	3,98	1,02
	32. : Pystymme keskustelemaan avoimesti mistä hyvänsä työhön liittyvästä asiasta	3,96	1,04
Organisoitu- minen: ka. 3,3	33. : Meillä olisi kehitettävää tiimityötaitoissa	3,14	1,12
	34. : Voimme keskustella työhön liittyvistä asioista riittävästi	3,33	1,18
	35. : Meillä on riittävästi yhteistä aikaa työntekijöiden kesken	2,58	1,13
	36. : Käytämme riittävästi aikaa monipuoliseen tilanteiden arviointiin	3,00	1,07
	37. : Olemme yhteisesti määritelleet työmme tavoitteet	3,70	1,00
	38. : Meillä on selkeästi sovitut roolit ja työnjako	3,86	0,97
	39. : Työyhteisömme toimintaa koordinoidaan hyvin	3,53	1,01
Työntekijän tuki: ka. 3,7	40. : Meillä erilaiset työtavat ovat työyhteisömme rikkaus	4,07	0,88
	41. : Minua ja työtäni arvostetaan	4,05	0,94
	42. : Koen, että minulle on osoitettu riittävästi resursseja työhöni	3,12	1,20



# Mittarin keskiarvojen yhteys taustamuuttujiin

# Toimivan monialaisen yhteistyön mittarin (kokonaiskeskiarvo) yhteys taustamuuttujiin

- Ei yhteyttä:
  - Sukupuoli
  - Ikä
  - Ammattinimike
  - Työyksikön koko (henkilöstö ja lasten/oppilaiden määrä)
  - Ydintiimin koko
  - Monialaisen yhteistyön koulutus
- Yhteys:
  - Koulutustausta: ammatillisen tutkinnon suorittaneiden ka. oli korkeampi kuin ylemmän kk-tutkinnon suorittaneiden; alemman kk-tutkinnon suorittaneiden ka. oli korkeampi kuin ylemmän kk-tutkinnon suorittaneiden
  - Työkokemus: alle 2 v. ka. oli korkeampi kuin 2 - 5 v., joilla alhaisin keskiarvo
  - Monialaisen yhteistyön kokemus: sama kuin työkokemus, lisäksi 2-5 v työkokemusta omaavilla oli alempi keskiarvo kuin 11 – yli 20 v työkokemusta omaavilla

# Toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueiden yhteys taustatekijöihin – ei yhteyttä

Monialaisen yhteistyön arvioinnilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä vastaajien

- sukupuoleen
- ammattinimikkeeseen
- työyksikön kokoon
- monialaisen yhteistyön koulutukseen
- ydintiimin kokoon

# Toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueiden vertailu varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen välillä

Yhteistyön osa-alue	Työyksikkö	N	Keskiarvo	Keskihajonta
Työyhteisön toimiva vuorovaikutus	Varhaiskasvatus	577	4,04	,56
	Perusopetus	2303	3,93	,55
Yhteistyön onnistunut organisoituminen	Varhaiskasvatus	577	3,47	,70
	Perusopetus	2303	3,28	,77
Työntekijää tukeva työyhteisö	Varhaiskasvatus	577	3,80	,77
	Perusopetus	2303	3,70	,74

**Varhaiskasvatuksessa työskentelevät arvioivat yhteistyön onnistuneen organisoitumisen paremmaksi kuin peruskoulussa työskentelevät.**

Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p = ,001$ ).

Ero selittyy varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen rakenteellisilla ja toimintakulttuuritekijöillä. Käytännössä ero on vähäinen ja näkyy vain yhdellä yhteistyön osa-alueella.

# Toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueiden yhteys ikään ja koulutustaustaan

## Ikä:

- 50-59-vuotiaat arvioivat **työntekijää tukevan työyhteisön** paremmaksi kuin 30-39-vuotiaat. Ero on tilastollisesti erittäin merkitsevä ( $p = ,004$ ).

## Koulutustausta:

- Alemman kk-tutkinnon\* suorittaneet arvioivat **toimivan vuorovaikutuksen** paremmaksi kuin ylemmän kk-tutkinnon suorittaneet ( $p = ,002$ ).
- Ammatillisen tutkinnon ( $p = ,002$ ) ja alemman kk-tutkinnon\* ( $p = ,035$ ) arvioivat **yhteistyön onnistuneen organisoitumisen** korkeammaksi kuin ylemmän kk-tutkinnon suorittaneet.

\*LTO-tutkinnon suorittaneet on rinnastettu alemman korkeakoulututkinnon suorittaneisiin.

# Toimivan monialaisen yhteistyön osa-alueiden yhteys työkokemukseen ja monialaisen yhteistyön kokemukseen

## Työkokemus:

- Alle 2 vuotta työkokemusta omaavat arvioivat **yhteistyön onnistuneen organisoitumisen** korkeammaksi kuin muut ryhmät. Ero on tilastollisesti merkitsevä.

## Monialaisen yhteistyön kokemus:

- Pisimmän (yli 20 vuotta) kokemuksen omaavat vastaajat arvioivat muita korkeammiksi **toimivan vuorovaikutuksen ja työntekijää tukevan työyhteisön** osa-alueet. Ero muihin ryhmiin on tilastollisesti merkitsevä.

# Avovastausten laadullinen analyysi

Kyselyssä oli kolme avointa kysymystä monialaisesta yhteistyöstä:

1. Mistä tunnistat, että teet monialaista yhteistyötä?
2. Miten käytännössä teet monialaista yhteistyötä?
3. Millaisissa tilanteissa tarvitaan mielestäsi monialaista yhteistyötä ja millaisissa ei?

Avovastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

# Avovastausten analyysin keskeiset huomiot

- Kysymykseen "Mistä tunnistat, että teet monialaista yhteistyötä" oli aineistossa pääasiassa kolmenlaisia vastauksia
- Monialaisen työn tekeminen tiedostetaan kolmella tasolla
  - Ei tunnisteta
  - Läsnä on eri alojen edustajia
  - Erityisistä työmuodoista
- Osa vastaajista kertoi, ettei tunnista tekevänsä monialaista yhteistyötä. Kaksi muuta ryhmää luonnehtivat monialaista työtä kuvaamalla keitä työn tekemisessä oli mukana: eri alan ammattilaisia. Toisessa ryhmässä täsmennettiin lisäksi miten yhteistyötä tehdään, ja mainittiin esimerkiksi yhteiset palaverit työmuotoina



# Avovastausten analyysin keskeiset huomiot

- Toiseen kysymykseen, "miten käytännössä teet monialaista yhteistyötä", vastattiin kuvailemalla monialaiselle yhteistyölle tyypillisiä työmuotoja
- Monialaiselle yhteistyölle ominaisiksi käytännöiksi tunnistettiin
  - Keskustelu ja tiedonsiirto
  - Tiimi- ja parityöskentely
  - Työnjaosta, rooleista ja aikatauluista sopiminen
- Lisäksi osa vastaajista kuvasi, että keskustelu toteutuu kahdella tasolla
  - vakiintuneet palaverikäytänteet
  - vapaamuotoinen konsultaatio tarpeen mukaan
- Aineistossa oli enemmän kuvailuja asiantuntijoiden välisestä kuin perheen kanssa tehtävästä monialaisesta yhteistyöstä. Osa vastaajista ei tunnistanut monialaista yhteistyötä käytännön tasolla

# Avovastausten analyysin keskeiset huomiot

- Vastaajat jakautuivat kahteen ryhmään sen mukaan, millaisissa tilanteissa heidän mielestään monialaista yhteistyötä tarvitaan
  - Monialaista yhteistyötä tarvitaan kaikkialla
  - Erityisissä haastavissa tilanteissa
- Ensimmäistä näkemystä vastaajat perustelivat sillä, että lapsen ja nuoren kasvattaminen on lähtökohtaisesti monialaista työtä, jossa tarvitaan useita toimijoita perhe mukaan lukien
- Jälkimmäisessä näkemyksessä monialaisen yhteistyön tarve yhdistettiin "haastaviin" tilanteisiin, joissa korostui lasten ja nuorten ongelmana pidetyt tilanteet

# 3. Ilmiöpöytätyöskentelyn tulokset: temaattinen syventävä osa

# Mistä ilmiöpöydissä on kyse?

- Ilmiöpöytätyöskentely on dialoginen ryhmäkeskustelun muoto, jonka tavoitteena on asiantuntijoita kuulemalla tiivistää ilmiöstä tiedetty tieto kokonaiskuvan muodostamiseksi – tavoitteena tunnistaa katvealueet, joista ei yleensä puhuta ([Ilmiöpöytä vuorovaikutteisen tiedon tuottamisen mallina](#))
- Neljä ilmiöpöytää, joissa aiheena monialainen yhteistyö
  - siirtymä- eli nivelvaiheissa
  - oppilashuollossa tehtävässä yhteistyössä
  - rakenteissa ja organisoitumisessa
  - johtamisessa
- Ilmiöpöytien tallennettu keskusteluaineisto litteroitiin ja analysoitiin temaattisella analyysillä

# Ilmiöpöytien tulokset

## 1. Mihin monialaisessa yhteistyössä tulisi kiinnittää huomiota?

- Lapsi ja nuori osallisena
- Toisen työn tunteminen
- Uusien työtapojen omaksuminen
- Dialogisuus ja ammatillinen vuorovaikutus

## 2. Millaisia myyttejä ja katvealueita monialaiseen yhteistyöhön liittyy?

- Tietoa lapsen asioista ei saa siirtää
- Toimintakulttuurien erilaisuus estää monialaisen yhteistyön
- Monialainen yhteistyö projektimaisena työotteena
- Lainsäädäntö rajoittaa ja määrittää yhteistyötä

# Ilmiöpöytien tuloksia 1

Mihin monialaisessa yhteistyössä tulisi kiinnittää huomiota?

- Lapsi ja nuori osallisena
- Toisen työn tunteminen
- Uusien työtapojen omaksuminen
- Dialogisuus ja ammatillinen vuorovaikutus

# Lapsi ja nuori osallisena

- Yhteistyö lapsen tai nuoren ja huoltajien kanssa koetaan pääasiassa toimivaksi, joskin on hyvä huomioida, että luottamuksen rakentuminen on hidasta ja altis henkilövaihdoksille
- Miten varmistetaan lapsen kuuleminen ja osallisuus ikätaso huomioiden?
  - Lapsen valmistelu etukäteen tutustumistapaamiseen, järjestetään tapaaminen arkisessa ympäristössä lapsen ehdoilla, panostamalla sensitiivisyyteen ja ammatillisuuteen vuorovaikutuksessa sekä korostamalla lapsen osaamista ja onnistumisia
- Erityisesti siirtymä- eli nivelvaiheissa korostuu sosiaalisten suhteiden epäjatkuvuus ja perheen rooli yhteistyössä. Keskeinen siirtymä tapahtuu jo kotoa varhaiskasvatukseen siirryttäessä

# Toisen työn tunteminen

- *"Jos jotain täytyy tehdä toisin, eikä esimerkiksi tiloihin tai oppilasmäärään voida vaikuttaa, jäljelle jää vuorovaikutuksellinen ympäristö"*
- Yhteinen keskustelu edesauttaa myös yhteisen käsitteistön luomista: esimerkiksi termit *tehostettu oppilaan ohjaus* tai *tuki* saattavat tarkoittaa eri alojen ammattilaisille eri asioita, mikä luo helposti väärinymmärryksiä, silloin kun termien merkityksistä ei ole ehditty keskustella yhteisesti
- Paikan päällä toiminnan seuraaminen eri yksikössä koettiin tärkeäksi. Pitkäkestoisempi yhteisissä fyysisissä tiloissa työskentely edistää yhteistyötä



# Uusien työtapojen omaksuminen

- Ammattilaisten välinen valmistelutyö ja ennakointi on tärkeää ennen lapsen tai nuoren ja huoltajien tapaamista
- Vastuu lapsen asioista jakautuu useamman aikuisen välillä, ja keskeistä on rooleista sopiminen muiden ammattilaisten ja perheen kanssa
- Monialaisessa yhteistyössä käytetään uusia, joustavia työtapoja, jotka vaativat pitkällistä, tietoista muutosta perinteisiin rooleihin ja paikallisista käytännöistä sopimista
- Yhteistyön onnistumisen reflektointi, arviointi ja seuranta on tärkeää uuden toimintakulttuurin muodostamisessa

# Dialogisuus ja ammatillinen vuorovaikutus

- *"Siihenhän se kaikki perustuu, että et me toimitaan ammatillisesti, ja vuorovaikutetaan toistemme kanssa. Ja johdetaan avoimesti koska johtajuushan sitten valuu sinne yksikköön. [johtaja] luo ne puitteet ja mahdollisuudet sinne työntekijöille tehdä moniammatillista yhteistyötä"*
- Erityisesti esihenkilötyössä ja johtamisessa korostuu asenne ja valmius dialogisuuteen. Vuorovaikutustaidot ovat osa ammatillista osaamista, ei voi mennä "tehdä työtä omalla persoonallaan" –ajattelun taakse
- Kaikki ammattiryhmät, lapsi tai nuori ja huoltaja ovat tasavertaisesti osallisia monialaisissa yhteistyötapaamisissa

# Ilmiöpöytien tuloksia 2

Millaisia myyttejä ja katvealueita monialaiseen yhteistyöhön liittyy?

- Tietoa lapsen asioista ei saa siirtää
- Toimintakulttuurien erilaisuus estää monialaisen yhteistyön
- Monialainen yhteistyö projektimaisena työotteena
- Lainsäädäntö rajoittaa ja määrittää yhteistyötä

# Tietoa lapsen asioista ei saa siirtää

- *"Hirnu usein musta ongelmakohdaksi nostetaan tiedonsiirto, et me ei saada jakaa sitä ja tätä tietoa ja meillä on tämmönen ohje. Se [lupa] on kuitenkin aika usein siltä perheeltä, sen kanssa sovitaan, me kirjataan sinne et mitä me on sovittu et me saadaan muille kertoo. Et itse asiassa, ehkä mennään sen taaksekin et me ei voida jakaa tietoo"*
- Opetus- ja kasvatushenkilöstön velvollisuus on siirtää tietoa lapsen edun mukaisesti. Suostumus lapselta ja huoltajalta mahdollistaa monialaisen yhteistyön
- Kaikki monialainen lasta koskeva tärkeä tieto pitäisi käytännössä siirtää: esimerkiksi terapiassa opitut asiat eivät siirry käytäntöön, jos opettaja ei ole tietoinen niistä

# Toimintakulttuurien erilaisuus estää monialaisen yhteistyön

- *"Toimintakulttuurit ovat niin erilaiset, ettei yhteistyötä voida kehittää"*
- Uskomus sinänsä ei estä monialaista yhteistyötä - ilmiöpöydissä koettiin, että asenteisiin voidaan vaikuttaa työnjaosta sopimalla, johtamisella ja rakenteiden muokkaamisella
- Osallistujat kokivat, että esimerkiksi iso yksikkökoko ja kiire estävät monialaista yhteistyötä enemmän kuin toimintakulttuurien erilaisuus
- Toisaalta toisen toimintakulttuuriin avoimesti tutustuminen on edellytys yhteistyölle: esimerkiksi työnjaosta ja roolituksesta on mahdotonta sopia ennen kuin tiedetään toisten toimintatavoista ja työn reunaehdoista (esim. kokonaistyöaika vs. opetusvelvollisuus työaika)

# Monialainen yhteistyö projektimaisena työotteena

- *"Saatetaan odottaa, että lapsi siirtyy ikään kuin 'valmiina' monialaisen tiimin tuen kanssa asteelta toiselle" - "ikään kuin oma rooli poistuisi kun asia viedään monialaiseen tiimiin"*
- Projektimaisen työotteen sijaan pidettiin tärkeänä, että monialainen yhteistyö nähtäisiin jokapäiväisenä, yhdessä tehtävänä kasvatuksellisena työnä, jossa jokaisella on oma merkityksellinen tehtävänsä
- Osallistujat kokivat, että uudistusten integroiminen yhteisiin työtapoihin ja monialaisen yhteistyön vakiinnuttaminen rakenteisiin on keskeistä sen vaikuttavuuden varmistamisessa

# Lainsäädäntö rajoittaa ja määrittää yhteistyötä

- Osallistujat kokivat, että osa työntekijöistä tulkitsee erilaiset lainsäädännöt rajoittavina ja jopa monialaista yhteistyötä estävinä
- Rakenneuudistusten, kuten hyvinvointialueiden myötä, yhteistyön tekemisen tavat ovat murroksessa ja osa työntekijöistä odottaa, että lainsäädäntö määrittää monialaisen työn tekemisen tavat
- Lainsäädäntöä voidaan kuitenkin tulkita kuntakohtaiset tarpeet ja lapsen etu edellä - tällöin kaikkia koskevia suunnitelmia monialaisen yhteistyön käytännön toteuttamisesta on mahdotonta määrittää yleisellä tasolla

## 4. Suositukset

*Koska monialainen yhteistyö on pääsääntöisesti hyvällä tasolla, niin ei tyydytä tavanomaiseen vaan tavoitellaan kunnianhimoisempia ratkaisuja.*



# Kolme + yksi suositusta

1. Tiedonsiirron työtapojen kartoittaminen ja vahvistaminen osallisuuden toteutumiseksi
2. Työntekijöiden keskinäisen luottamuksen vahvistaminen
3. Kaupunkiseudun verkostomaisen työtavan vahvistaminen monialaisen yhteistyön tukiryhmällä

# 1. Tiedonsiirron työtapojen kartoittaminen ja vahvistaminen osallisuuden toteutumiseksi

- Monialaisissa tiimeissä usein haasteena on sopia, millaista tietoa lapsen tai nuoren asioista saa siirtää ja miten. Tärkeää on varmistaa, että kaikki tuntevat yhteiset menettelytavat ja niiden taustalla olevat säädökset
- Tämä edellyttää voimassa olevien työtapojen säännöllistä kartoitusta ja ajan- ja tarkoituksenmukaisuuden arviointia. Henkilöstö vaihtuu eikä voida olettaa, että kerran läpikäydyt menettelyt olisivat automaattisesti kaikkien tiedossa
- ***Sekä yksikkö- ja kuntakohtaisesti että koko seutukunnan tasolla on hyödyllistä suunnitellusti ja säännöllisesti kokoontua varmistamaan ajantasainen ohjeistus ja vertaisoppimaan hyvistä tiedonsiirtokäytännöistä***

## 2. Työntekijöiden keskinäisen luottamuksen vahvistaminen

- Monialainen yhteistyö on kasvatustyön ytimessä joka päivä. Tästä näkökulmasta monialaisuus ei tapahdu intuitiivisesti vain ennalta sovitussa tiimeissä vaan se on jatkuvaa, systemaattista ja organisoitua toisen osaamisen hyödyntämistä, mikä sallii tilannekohtaisen työtapojen soveltamisen
- Työtapojen joustava käyttö edellyttää työntekijöiden välistä luottamusta erityisesti siirtymävaiheissa ja oppilashuollollisissa tilanteissa. Yhteistyön tekeminen ei ole tällöin välttämättä resurssi- vaan organisointikysymys. Toisen ammattilaisen työn tuntemus ja siihen luottamus on osa jokaisen omaa ammattiosaamista
- ***On tärkeää, että monialaisuuden teemaa ylläpidetään organisaatiossa säännöllisesti ja siihen rohkaistaan eri muodoissaan. Olennaista on kysyä, millaisesta työtavasta asiakkaat hyötyvät eniten. Mahdollistetaan konkreettinen toisen työhön tutustuminen ja yhteinen työskentely sovitusti ja säännöllisesti***

# 3. Kaupunkiseudun verkostomaisen työtavan vahvistaminen monialaisen yhteistyön tukiryhmällä

- Tutkimus osoitti, että kaupunkiseudulla on toimivia monialaisen yhteistyön menetelmiä, malleja ja työtapoja (esim. Lapset puheeksi -menetelmä). **Menetelmien laajamittaisen hyödyntämisen varmistamiseksi olisi suositeltavaa nimetä kuntiin monialaisen yhteistyön yhdyshenkilöt, jotka kokoontuvat tukiryhmänä säännöllisesti jakamaan hyviä käytänteitä. Heitä voi konsultoida omissa kunnissa monialaisen yhteistyön kysymyksissä**
- Tukiryhmän verkostotyö vahvistaa monialaisen yhteistyön toteutumisen pitkäjänteistä seuranta ja arviointia. Tukiryhmän yhteys ja suhde lähi-, keski- ja ylimpään johtoon tulisi varmistaa
- Muutoksen seuraaminen ja kytkeminen strategiseen johtamiseen on suositeltavaa sen varmistamiseksi, että toimintakulttuurin muutos on käynnissä koko kaupunkiseudulla yksikötasoa unohtamatta
- **Kehittämistyön tukena on aikaisempienkin tutkimusten perusteella hyödyllistä käyttää ulkopuolista muutosvalmennusta ja konsultaatiota halukkaille kouluille ja varhaiskasvatyksiköille monialaisen yhteistyön toteuttamiseksi ja arvioimiseksi**

# + 1. Monialaisen yhteistyön arviointitutkimuksen tulosten käsittely yksiköissä

- Arvioinnin tulokset eivät kerro suoraan absoluuttista totuutta, vaan ne toimivat keskustelun ja mahdollisen kehittämistyön pohjana.
- On suositeltavaa, että arvioinnin kyselyyn osallistuneissa yksiköissä käydään yhteistä keskustelua. Tulosten käsittelyyn on hyvä varata riittävästi aikaa ja varmistaa, että jokaisen osallistujan ääni tulee kuulluksi.
- Tarvittaessa tulosten käsittelyä voidaan jakaa ja teemoittaa eri ajankohtiin. Oleellista on viedä tulokset konkreetian tasolle ja pohtia, mitä ne tarkoittavat jatkossa toiminnan tasolla.
- Kyselyn uusiminen myöhemmin on hyvä tapa tarkastella kehityksen suuntaa.
- [Vinkkejä käsittelyyn ja linkki kyselyyn](#)

# 5. Arviointitutkimuksen tulosten ja suositusten implementointi eli jalkauttaminen

# Arviointitutkimuksen tulosten ja suositusten implementointi eli jalkauttaminen 1

Valtakunnallisesti

- Tutkimus on kansainvälisestikin ensimmäinen näin laaja avaus kasvatusta ja opetusalojen monialaisen yhteistyön arviointiin ja se tuottaa arvokasta ja valtakunnallisesti sovellettavaa tietoa
- Arvioinnin tulosten pohjalta julkaistaan yksi tai useampi ammatillinen artikkeli, ja arviointia esitellään valtakunnallisesti erilaisissa tilaisuuksissa

# Arviointitutkimuksen tulosten ja suositusten implementointi eli jalkauttaminen 2

Seudullisesti

- Seututasoiset toimenpiteet arvioinnin jalkauttamiseksi käydään läpi Tampereen seudun Osakkeen työtiimissä, jäsennetään Osakkeen palveluiden kautta ja toimeenpannaan seuraavana lukuvuotena
- Seututasoisia toimenpiteitä lähestytään suosituksen 3 kautta, ts. keskustelulla monialaisen yhteistyön tukiryhmän perustamisesta
- Sekä seututasoisissa että kuntatasoisissa toimenpiteissä Tampereen kaupunkiseudun kuntien varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen johdolla on arvioinnin tulosten jalkauttamisessa merkittävä rooli



# Arviointitutkimuksen tulosten ja suositusten implementointi eli jalkauttaminen 3

Kuntakohtaisesti

- Varsinaisen seudullisen arviointiraportin lisäksi kaikkiin kuntiin on toimitettu koostetiedote koko kunnan tuloksista sekä kaikkien varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yksiköiden keskiarvot kokonaisuutena ja osa-alueittain
- Arvioinnin tuottamaa tietoa voi nivoa kuntien omiin arviointi- ja suunnittelujärjestelmiin kuntien itse päättämällä tavalla, ja käyttää tietoa kuntakohtaisten keskustelujen ja kehittämisen pohjana
- Sekä seututasoisissa että kuntatasoisissa toimenpiteissä Tampereen kaupunkiseudun kuntien varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen johdolla on arvioinnin tulosten jalkauttamisessa merkittävä rooli

# 6. Seututyöryhmän konkreettiset ehdotukset suositusten hyödyntämiseksi seutu- ja kuntatasolla

# 1. Tiedonsiirron työtapojen kartoittaminen ja vahvistaminen osallisuuden toteutumiseksi

- Seudullisesti
  - Seudulliset tiekartat yhdistämään strategista suunnittelua ja käytännön vuosisuunnitelmia myös monialaisen työn osalta
  - Johtamisen merkitys tärkeässä roolissa
  - Hyvien käytäntöjen mallintaminen seudullisesti
  - Karvin tiedonsiirron työkalujen hyödyntäminen seudullisesti
- Kuntatasolla
  - Lukuvuosisuunnitelmiin kirjattava monialaisen yhteistyön käytänteet
  - Tiedonsiirron ja kirjauskäytänteiden yhtenäistäminen erityisesti siirtymävaiheissa
  - Uuden henkilöstön perehdytys systemaattisemmaksi tiedonsiirron kuntatason ohjeiden osalta
  - Perheen osallisuuden huomioiminen ymmärrettävällä kielenkäytöllä, pedagogisten ammattikäsitteiden avaamisella selkokielisesti
  - Lapsen ja nuoren mukana tulevan tiedon hyödyntäminen seuraavalla asteella

## 2. Työntekijöiden keskinäisen luottamuksen vahvistaminen

- Seudullisesti
  - Miten varmistetaan yhteys kunnan sivistystoimen ja hyvinvointialueen työntekijöiden välillä?
  - Joustava esi- ja alkuopetus ja yhtenäiskoulut voisivat toimia pilottialustoina erilaisille keinoille vahvistaa luottamusta
- Kuntatasolla
  - Monialaista yhteistyötä ei välttämättä mielletä perustyöksi – miten tätä muutetaan?
  - Johtajuuden merkitys – toisen ammattilaisen työn tuntemus ja siihen luottamus on osa kaikkien omaa ammattiosaamista
  - Arvostava puhe muista ammattilaisista
  - Vapaamuotoisen yhdessäolon merkitys
  - Kuitenkin: on vaikeuksia toteuttaa lakisääteisiäkin velvollisuuksia
  - Linkit vanhempien ja muun henkilöstön välillä ovat usein yhden työntekijän harteilla. Perheiden kanssa tehtävän työn yhtenäiset käytännöt?

# 3. Kaupunkiseudun verkostomaisen työtavan vahvistaminen monialaisen yhteistyön tukiryhmällä

- Seudullisesti
  - Vahvistaa monialaisen yhteistyön toteutumisen pitkäjänteistä seuranta ja arviointia
  - Seudulliset tiekartat yhdistämään strategista suunnittelua ja käytännön vuosisuunnitelmia myös monialaisen työn osalta
  - Osake fasilitoimaan seudullista osaamisen kehittämistä monialaisen yhteistyön osalta
  - Esim. seudullista muutosvalmennusta, koulutusta ja konsultaatiota
  - Koordinaattoriverkosto: Eri ammattiryhmistä koostuva pysyvä tukiryhmä
    - Rooli selkeä, toimenpiteet kuvattu, mittarit selkeät
    - Koordinaattoreiden tehtävä on viedä omaan kuntaan saatua oppia

# Lähteet

- Hiilamo, A., Huttu, T., Helander, J., Kurki, M., & Ristikari, T. (2023). Ilmiöpöytä vuorovaikutteisena tiedon tuottamisen mallina: Työkaluja tiedontuottajien ja -hyödyntäjien välisen vuoropuhelun edistämiseen. Prologi – Viestinnän ja vuorovaikutuksen tieteellinen aikakauslehti, 19(1), 93–103. <https://doi.org/10.33352/prlg.119961>
- Koskela, S. (2013). ”Mie teen vaan oman työni”. Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämistä. (Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 477) [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/42061>
- Määttä, M. (2007). Yhteinen verkosto? Tutkimus nuorten syrjäytymistä ehkäisevistä poikkialueellisista ryhmistä. (Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 252) [väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23454/yhteinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Nykänen, S. (2010). Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkostossa. Matkalla verkostojohdantamiseen? (Koulutuksen tutkimuslaitos, tutkimuksia 25) [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/37593>
- Pukkila, P. (julkaisematon). Monialaisen yhteistyön ja ohjauksen lähtökohdat ja rakentuminen ohjauspalveluiden työmuodoksi: Monimenetelmällinen tutkimus Ohjaamoista. [väitöskirjan käsikirjoitus, Jyväskylän yliopisto].
- Pukkila, P. & Helander, J. (2016). Työotteena monialaisuus – katsaus Ohjaamojen monialaisen yhteistyön rakentumiseen. Nuorisotutkimus 34 (2016):3, 53–57. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/135023/nuorisotutkimus%203%202016%20pukkila%20helander.pdf>
- Stember, M. (1991). Advancing the social sciences through the interdisciplinary enterprise. The Social Science Journal, 28(1), 1–14. [https://doi.org/10.1016/0362-3319\(91\)90040-B](https://doi.org/10.1016/0362-3319(91)90040-B)

Katariina Ratia  
Palvelupäällikkö  
Tampereen seudun Osake

p. 044 4314213  
katariina.ratia@lempaala.fi

Jaakko Helander  
Tutkijayliopettaja, Dos.  
HAMK Edu-tutkimusyksikkö

p. 040 737 2588  
jaakko.helander@hamk.fi