Mari Karttunen

”Onneksi ohjausryhmä perustettiin ja on olemassa”

Etnografinen tutkimus moniammatillisesta ohjausryhmästä Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa

Pro gradu –tutkielma
Hallintotiede
Mari Karttunen

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Työn nimi: ”Onneksi ohjausryhmä perustettiin ja on olemassa” Etnografinen tutkimus moniammatillisesta ohjausryhmästä Via Vis – Väkivaltatyön hankkeessa
Tekijä: Mari Karttunen
Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotiede
Työn laji: Pro gradu -tutkielma
Sivumäärä: 132+9
Vuosi: Kevät/2017

Tiivistelmä

Tutkimus tarjoaa katsauksen ohjausryhmätyöskentelyyn, joka on moniammatillinen yhteistyömuoto. Perehdyn kuvaamaan ohjausryhmätoiminnan alkuvaihetta, merkitystä ja erityispiirteitä. Tutkimuskohteeseen perehtyessä havaitsin, että se oli uusi toimintatapa organisaatioiden toimintakäytännöissä ja suhteellisen tutkimaton ilmiö. Siten ohjausryhmästä ei ollut muodostunut tieteellistä eikä käytännön kautta muodostunutta tietoa. Sain ainutlaatuisen tilaisuuden olla luomassa uutta tietoa. Ajankohta oli sopiva ilmiötä käsittelevän tutkimuksen toteuttamiselle, koska Via Vis –väkivaltatyön hanke oli aloittamassa toimintaansa Oulun alueella ja siihen perustettiin ohjausryhmä.

Tutkittavan kohteen toimintakontekstina oli Via Vis –Väkivaltatyön hanke, joka on toiminut viisi vuotta määräaikaisella rahoituksella vuodesta 2012 lähtien. Hanke sai pysyvän rahoituksen vuonna 2017. Hanke tuottaa palveluita henkilöille, jotka käyttävät tai ovat käyttäneet väkivaltaa kodin ulkopuolella. Kohderyhmänä ovat myös potentiaaliset koulu- ja joukkosurmaajat. Samankaltaista toimintaa ei ole aikaisemmin ollut Pohjois-Suomessa lukuun ottamatta hanketta edeltävää pilottihanketta, jonka vuoksi se loi uutta palvelukonseptia. Ohjausryhmän tehtäväksi määriteltiin väkivaltatiedon tuottaminen, hanketoiminnan tukeminen ja alueellisen väkivaltaverkoston muodostaminen. Ohjausryhmä muodostui moniammatillisesti, koska siinä oli eri alojen asiantuntijoita. Toiminta toteutui ohjausryhmätapaamisina 2,5 vuoden ajan.

Tutkimukseni oli etnografinen, koska se sopi hyvin tuntemattoman sosiaalisen ilmiön tutkimiseen. Siinä huomioidaan monien menetelmien käyttömahdollisuus, mikä korostaa prosessin pitkäkestoisuutta. Tutkimusaineistoni muodostui jäsenten haastatteluista, tutkijan havainnoinneista sekä asiakirjoista. Havainnoin ohjausryhmää sen omassa toimintakontekstissaan, joten se vaati ryhmätapaamiseen osallistumista ja tapaamisista kuvatun videotaltioinnin katsomista. Haastattelin ohjausryhmän jäseniä ja toin esille heidän kokemuksia ohjausryhmätyöskentelystä. Sain aineistoksi hankkeen asiakirjoja muun muassa hankesuunnitelman ja ohjausryhmän tapaamisten pöytäkirjat.

Tulkitsin ilmiötä sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta, jossa todellisuus ymmärretään muodostuvan sosiaalisesti ihmisten vuorovaikutuksessa. Sosiaalisessa tilanteessa luodaan ymmärrystä ympärillä olevasta maailmasta ja siinä olevista ilmiöistä. Tutkimuksessa ohjausryhmän jäsenet loivat merkityksiä ohjausryhmäilmiöstä.

Tutkimus antaa lukijoille kuvauksen, minkälainen yhteistyömuoto ohjausryhmä on. Ohjausryhmäprosessiin kuuluu neljä vaihetta, jotka ovat suunnittelu, kokoonpanon muodostaminen, toiminta ja arviointi. Tämä tutkimus kohdentui tarkastelemaan enimmäkseen ohjausryhmän suunnitteluvaihetta, joka antaa perustan koko toiminnalle ja sen menestykselle. Suunnitteluvaiheessa arvioidaan ohjausryhmän merkitystä ja sen välttämättömyyttä. Silloin määritellään toiminnan sisältöä, peruslinjauksia ja tavoitteita. Tutkimus antaa vastauksia siihen, mitä olisi hyvä huomioida kokoonpanossa ja sen perustamisessa.

Ohjausryhmän tehtävänä on ohjata organisaation toimintaa. Tutkimustulosten mukaan ohjaus näyttäytyy moniulotteisena. Se on tuen antamista, strategista ohjausta, ongelmanratkaisua, varmuuden lisäämistä, uskottavuuden luomista, toiminnan arviointia sekä tiedon välittämistä ja sen tuottamista, ja. Tutkimuksessa paneudun syvällisemmin edellä mainittuihin ohjauksen muotoihin. Tutkimustuloksista hyötyvät eniten henkilöt, jotka perustamassa moniammatillista ohjausryhmäkokoonpanoa. Tutkimus antaa kehittämisideoita ryhmäntoiminnan suunnitteluun ja sen toteutukseen.

Avainsanat: ohjausryhmä, moniammatillinen yhteistyö, Via Vis –Väkivaltatyön hanke, etnografinen tutkimus

Muita tietoja:
Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi X
Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi X (vain Lappia koskevat)

Abstract

This research offers a view on the workings of a multi-professional counselling group as a method of cooperation. In this research I will describe in depth the early stages of the counselling group, aims of the operation and its features. I found that the multi-professional counselling group is a new way of cooperation and has not yet been researched. Many organisations lack knowledge of it or have insufficient information of it. The practical knowledge is currently forming, and timing was good for a research to the increase understanding of the practice at its early stages. Additionally, there was a project just starting in the Oulu region: Via Vis-project against street violence, with a multi-professional counselling group. This project forms the contextual environment for the research.

I researched the multi-professional group, which worked within the in Via Vis-project against street violence. The project started in 2012 and continued for five years on project funding. In the beginning of the year 2017, the project was given a permanent funding. The project helps people who who use or have used street violence at some point. It also targets people who have are potential for to committing school or mass killings. In North of Finland there wasn't a similar service, excluding the services of the pilot project. In the beginning the project aimed to create a new concept for services in the Oulu region. The project established a multi-professional counselling group to support the project's functions to accomplish goals and work together against violence. In addition, the group's goal was to increase knowledge of violence. The group was multi-professional; members were from different oganisations representing different professions. The counselling group functioned in the project for a period of 2,5 years.

I chose ethnography as my method of exploring the multi-professional steering group. The phenomenon was unknown, which guided me towards ethnographical research. I formulated with the research question after having thoroughly researched various methods and materials. Eventually I used three methods to gather the research material: There were group members' interviews, researcher's observations as well as project's written documents. I also made observations at group meetings, which were the phenomenon's context. I recorded the meetings on video to enable observations after the meetings were over. I interviewed 13 people who took part in the steering group. I acquired the professionals' personal opinions as well as my own experiences about the counselling group. In addition, I received written documents, such as the project plan and the minutes from the meetings.

I interpret the phenomenon from the viewpoint of social constructivism. The approach emphasises that the reality is formulated socially in human interactions. People formulate their understanding of the reality and its phenomena within their social context. So in this research the group members had a considerable role in defining the multi-professional counselling group's meaning.

The results of the research describe the specific features of a multi-professional steering group. The group process can be divided into four phases: planning, formulating the composition of the group, action and evaluation. This research concentrates primarily on the planning phase, which is a crucial part for the success of the process. All action is based on planning, and it will support the project throughout. In the beginning the possible outcomes are evaluated. It is important to consider how meaningful and necessary a group is. Simultaneously, the group's content, function and goals are defined. The multi-professional counselling group´s prime task is to lead the project to the right direction. The result reveal that the guidance provided is multifaceted: the group gives assistance, supports strategical instruction, solves problems, adds certainty, gives credibility, evaluates actions, transmits and produces knowledge. This research is useful for anyone establishing a new multi-professional counselling group, or is hoping to exciting groups operations model.

Keywords: couselling group, multi-professional cooperation, Via Vis-project against street violence

SISÄLLYS

1 MONIAMMATILLISTA YHTEISTYÖTÄ VIA VIS –VÄKIVALTATYÖN HANKKEESSA 1
1.1 Ohjausryhmä – etnografisen tutkimuksen ainutlaatuinen kohde 1
1.2 Yhteistyötä tekemässä 6
1.3 Moniammatillinen yhteistyö 13
1.4 Moniammatillisen yhteistyön merkitys yhteiskunnallisesta näkökulmasta 16
2 ETNOGRAFINEN TUTKIMUS MONIAMMATILLISESTA OHJAUSRYHMÄSTÄ 20
2.1 Tutkimustehtävän ja kontekstin määrittämistä 20
2.1.1 Moniammatillinen ohjausryhmä yhteistyömuotona 20
2.1.2 Kontekstina Via Vis –Väkivaltatyön hanke 22
2.2 Tutkimusprosessin kuvaus 26
2.2.1 Tutkimuksen vallitsevat taustanäkökulmat ja prosessin alkuvaiheet 26
2.2.2 Aineistonkeruuta havainnoiden, haastatellen ja kirjallisia asiakirjoja keräten 31
2.2.3 Aineiston analyysi 41
2.2.4 Eettiset kysymykset tutkimuksessa 46
3 MONIAMMATILLINEN RYHMÄ – TOIMINTA ALKAA 49
3.1 ”On ihan luonnollista. Yhteistoimintaa täytyy olla” 49
3.2 ”Ohjausryhmällä pitää olla oikea funktio” 52
3.3 ”Ohjausryhmän pitää olla riittävän iso, että sieltä tulee niitä kontakteja” 60
3.4 ”Pittää löytyä oikeita henkilöitä” 62
3.5 ”Ajatteliko projektipäällikkö mukana kummiskin väkivaltajutuissa” 67
4 OHJAUSRYHMÄN TEHTÄVÄ– ANTAA OHJAUSTA 80
4.1 *”Tärkein tehtävä on kyllä ohjaus”* 80
4.1.1 ”Tukea että ollaan samalla linjalla ja ollaan asioista samaa mieltä” 83
4.1.2 ”Me pystytään antamaan sitä oikeaa tietoa” 85
4.1.3 ”Jos tulee joku ongelma, niin ohjausryhmän jäsen voi auttaa siinä” 89
4.1.4 ”Tuo työntekijöille tietynlaista selkänojaa” 92
4.1.5 ”Ohjausryhmä pystyy olemaan valvomassa, että homma toimii” 94
4.2 *”Yhdyshenkilö voi hommata tahoja, joille voi kertoa Via Vis -palvelusta”* 95
4.3 *”Mä oon oppinut ohjausryhmän työskentelystä itsessään aika paljon”* 98
5 JOHTOPÄÄTÖKSET 101
5.1 Ohjausryhmä sosiaalisena ilmiönä 101
5.2 Vaihe, vaiheelta – ryhmän muodostumisprosessi 103
5.3 Tutkittavan ohjausryhmän rakenne ja hyötysuhteet 106

5.4 Toiminnan ohjaamista yhdessä ryhmässä 107
5.5 Tutkimuksellinen katsaus tulevaisuuteen 112

LÄHTEET 115

Liite 1. Asiantuntijoille lähetetty tutkimukseen osallistumispyyntö 133
Liite 2. Teemahaastattelurunko ohjausryhmän jäsenille 134
Liite 3. Teemahaastattelurunko Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen työntekijöille 135
Liite 4. Kokouskutsu (havainnointitilanne I) 136
Liite 5. Pöytäkirja (havainnointitilanne I) 137
Liite 6. Kokouskutsu (havainnointitilanne II) 139
Liite 7. Pöytäkirja (havainnointitilanne II) 140

KUVIOT

KUVIO 1. TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA -KYSYMYKSET 20
KUVIO 2. TUTKITTAVA KOHDE JA SEN ERITYISPIIRTEET 21
KUVIO 3. OHJAUSRYHMÄN KOKOONPANO 26
KUVIO 4. HENKILÖIDEN TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMINEN KUVIONA 32
KUVIO 5. TUTKIMUSPROSESSIVAIHEET 33
KUVIO 6. TARKASTELUNÄKÖKULMAT HAVAINNOINNEISSA 36
KUVIO 7. OHJAUSRYHMÄTOIMINTAPROSESSI 52
KUVIO 8. JÄSENVALINNAN ANALYSOINNIN KOHTEET 63
KUVIO 9. HYÖDYN OSA-ALUEET 67
KUVIO 10. ORGANISAATION VAIKUTUSALUEET ASIANTUNTIJAN YHTEISTYÖN TEKEMISESSÄ 68
KUVIO 11. OSAAMISALUEET 75
KUVIO 12. OHJAUKSEN ALAMUODOT 83
KUVIO 13. ONGELMARATKAISUPROSESSI 90

TAULUKOT

TAULUKKO 1. TUTKIMUSAINEISTO TAULUKKONA 43
TAULUKKO 2. HAASTATTELU- JA HAVAINNOINTIAINEISTON ASIAKOKONAISUUDET 45
TAULUKKO 3. ORGANISAATIO- JA HENKILÖANALYSOINTI 70

KUVAT

KUVA 1. VIA VIS –VÄKIVALTATYÖN HANKKEEN KOKOUSTILA 37

1 MONIAMMATILLISTA YHTEISTYÖTÄ VIA VIS –VÄKIVALTATYÖN HANKKEESSA

1.1 Ohjausryhmä – etnografisen tutkimuksen ainutlaatuinen kohde

Tutkimuksessani perehdyn ohjausryhmätoimintaa, joka on moniammatillinen yhteistyömuoto. Tässä tutkimuksessa tuotan tietoa ohjausryhmän tarkoituksesta, erityispiirteistä ja sen muodostumisprosessista. Tutkimustehtävän määrittelin tarkemmin seuraavasti: *minkälainen on ohjausryhmätoimintatapa moniammatillisena yhteistyömuotona.* Tutkimuksessa tuon esille ohjausryhmän tarkoituksen, jolloin määrittelen muun muassa sen perustehtävää, rakennetta, toimintalinjauksia ja tavoitteita. Ohjausryhmän erityispiirteet tulevat esille kuvatessani kohteen eri puolia. Kerron myös ohjausryhmän muodostumisesta, jolloin käsittelen suunnitteluprosessia, kokoonpanon rakentumista ja siihen vaikuttaneista tekijöistä.

Tutkimuksen toimintakontekstina on Via Vis –Väkivaltatyön hanke, joka tuotti palveluita väkivallantekijöille Oulun seudun alueella. Hanke kehitti kodin ulkopuolista väkivaltatyötä ja loi samalla uutta palvelukonseptia. (Oulun seudulla tehtävän katuväkivaltatyön hankesuunnitelma 2012–2015; Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 5.) Hankkeenkaltaisesti tutkittava ohjausryhmä oli myös erityinen, koska siinä asiantuntijoiden yhteistyö kohdentui kodin ulkopuoliseen väkivaltaan. Merkittävä huomio on se, että väkivaltatyöryhmissä on yleensä keskitytty parija lähisuhdeväkivaltaan. Yhteistyöryhmissä käsitellään ilmiötä siitä näkökulmasta, mihin se on perustettu. Niissä yleensä asiantuntijat yhdistävät osaamisensa ongelmien ratkaisulle ja monialaisen avun antamiselle. (Laiho toim. 2007, 163.)

Kuulin ensimmäisen kerran Via Vis –Väkivaltatyön hankkeesta toiminnan alkuvaiheissa vuonna 2012 ja sen myötä sain tietää myös ohjausryhmästä. Hankesuunnitelmassa ohjausryhmän tavoitteeksi oli määritelty hanketoiminnan tukeminen, väkivaltaverkoston kokoaminen ja väkivaltatyön moniammatillinen kehittäminen (Oulun seudulla tehtävän katuväkivaltatyön Via Vis –hankesuunnitelma 2012–2015, 3; Via Vis – Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 5). Ryhmä toimi vuosien 2012–2014 aikana. Kokoonpanossa oli 23 asiantuntijaa eri organisaatioista ja tiiviimpään kanssakäymiseen valikoitui heistä 13 asiantuntijaa. Ryhmän erityispiirteenä oli moniammatillisuus, joka määritti sen sisältöä ja toimintaa. Hankkeen moniammatillisuus ilmeni myös siinä, että se teki myös laaja-alaisesti yhteistyötä eri organisaatioiden ja heidän asiantuntijoiden kanssa ohjausryh-

män ulkopuolella. Yhteistyön tärkeys korostui asiakasohjauksen toteutumisessa ja heidän palvelutarpeeseen vastaamisessa. Tutkimuksessani kiinnitin huomioni siihen, millä tavalla moniammatillisuus ilmeni ohjausryhmässä. Silloin tarkkailin eri asiantuntijoiden toimintaan ja heidän roolin muodostumista ryhmässä (ks. Metsämuuronen 2008, 21).

Minusta hanke oli kiinnostava, koska siinä oli kyse väkivaltatyön tekemisestä uudessa kontekstissa. Väkivalta on hyvin moninainen ilmiö, mikä tuo myös työn tekemiseen omat merkityksensä joka ainutlaatuisessa tilanteessa. Tutkimuksessani väkivaltailmiö nousi esille tutkittavan kohteen kontekstin erityispiirteenä. Väkivaltailmiö määritti hankkeen perustehtävää, tavoitteita ja linjauksia. Tutkimuksellisesti väkivalta-aihe on ollut minulle tuttu aikaisemmasta tilanteesta. Tutkin sosiaalityön Pro gradu -tutkimuksessa naisten kokemuksia parisuhdeväkivallasta (Karttunen 2011). Minusta oli mielenkiintoista olla mukana hankkeen toiminnassa, koska se loi uutta palvelukonseptia. Siinä korostui toiminnan kehittäminen ja sen integroiminen alueelle. Palvelun uutuus vaikutti siihen, ettei siitä ollut tehty tutkimuksia. Mielestäni oli ainutlaatuista päästä tutkijaksi kyseiseen hankkeeseen. (ks. Clarkeburn & Mustajoki 2007, 53.)

Valitsin etnografisen tutkimuksen tutkimusstrategiaksi, koska sen menetelmät sopivat parhaiten tutkimukseeni. Tein valinnan sen perusteella, kun arvioin etnografisen tutkimuksen periaatteita ja sen käyttömahdollisuuksia. Alkuvaiheessa tarkastelin, minkälaisissa tutkimustilanteissa on tehty etnografisia tutkimuksia. Tutkimusstrategia sopii hyvin tilanteisiin, joissa kohteena on sosiaalinen ryhmätilanne, organisaatio, yhteisö tai symboliset järjestelmät (ks. Metsämuuronen 2006, 95; Metsämuuronen 2008, 20; Sumiala & Tikka 2013, 178; Fingerroos & Jouhki 2014, 79; Haanpää & Hakkarainen & Garcia-Rosell 2014, 287; Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 12). Etnografisia tutkimuksia on tehty eri tiedealoilla. Suomessa ne ovat olleet suosittuja tiedealoilla, joissa huomionkohteina ovat olleet ihmiset ja niistä koostuneet ryhmät. Sen hyödyntäminen menetelmänä ja lähestymistapana on ollut yleistä kasvatustieteissä (Karppinen 2005; Souto 2011; Löf 2013; Hietala 2013; Heikkilä & Mikkonen 2013; Varajärvi 2014; Herrala 2015; Taskila 2016) Etnografisuus on saanut oman paikkansa sosiaali- ja terveysalalla (Nikkonen 1996; Ala-Nikkola 2003; Sand 2003; Skarp 2005; Weckroth 2006; Grönlund 2010; Perälä 2011; Holsmström 2012; Viitala 2014; Ojajärvi 2015).

Yhteiskuntatieteissä etnografisia tutkimuksia on tehty muun muassa sosiaalipolitiikan, kulttuuritutkimuksen, matkailun, johtamisen, markkinoinnin ja kauppatieteiden alalla (Tuuva-Hongisto 2007; Hartikainen 2009; Rantala 2011; Ruonala 2011; Hiltunen 2013; Mäki 2014; Torvinen 2015). Löysin myös yksittäisiä etnografisia tutkimuksia liikuntatieteellisen, humanistisen ja taiteiden tiedeyhteisöjen näkökulmista (Markkanen 2003; Kauravaara 2013; Sjöberg 2015). Kansainvälisessä näkökulmasta etnografinen tutkimus on saanut suosiota erilaisten ilmiöiden kuvaamisessa eri tiedealojen näkökulmasta vuosikymmenten aikana (Briggs ym. 1996; Down ym. 2006; Harrington 2012; Mackinlay & Bartleet 2012; Wrong & Wu 2012; Bucerius 2013; Creve, E. 2014; Dawson 2014; Alcanipani ym. 2015).

Etnografisessa tutkimuksessa on tutkittu hallintotieteellisiä ilmiöitä. Virtainlahti (2006) tutki hiljaista tietoa ja tietämystä tapausyrityksessä etnografisen tutkimuksen avulla. Tikkamäki (2006) toteutti etnografisen tutkimuksen työssäoppimisesta organisaatioissa. Kansainvälisesti on tehty etnografisia tutkimuksia, joissa on tutkittu hallintotieteellisiä ilmiötä (Hurley, 1998; Everett & Johnston 2012; Brown 2014). Hallintotieteellisessä tutkimusalalla etnografisen tutkimusmenetelmänkäyttö on vasta yleistymässä. Toteuttamani tutkimus vahvistaa sitä, että etnografinen tutkimus sopii hyvin hallintotieteellisten ilmiöiden tutkimiseen. Etnografisessa tutkimuksessa kohteina ovat usein sosiaaliset tilanteet, jolloin hallintotieteen tutkimusalalla voidaan kiinnittää huomio muun muassa työyhteisöihin, tiimeihin, asiakaskohtaamisiin tai yhteistyökokoonpanoihin. Toteuttamani tutkimuksen kohteena oli moniammatillinen ohjausryhmäryhmä, jossa oli kyse organisaatioiden välisestä yhteistyöstä.

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmä oli ainutlaatuinen sosiaalinen ilmiö, koska siinä asiantuntijat kohtasivat erityisen tehtävän vuoksi ja työskentelivät ennalta määrätyn ajan verran. Heidän tehtävänä oli kehittää yhdessä väkivaltatyötä ja tukea hanketta toiminnassa 2,5 vuoden ajan. Ohjausryhmätyöskentely tapahtui yhteisissä tapaamisissa, joten sain parhaiten tulokset esille olemalla tilanteessa mukana etnografisen tutkimusmenetelmän tavoin. Oman kokemusmaailmani kautta muodostin kuvaa ohjausryhmätoiminnasta sen todellisessa toimintakontekstissa (ks. Fingerroos & Jouhki 2014, 84.). Täydensin omia havaintojani ohjausryhmän jäsenten haastatteluilla. Sen avulla sain esille toiminnassa mukana olleiden henkilökohtaiset kokemukset ohjausryhmän toteutumisesta ja sen merkityksestä heidän näkökulmastaan. (ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 21.) Tällöin tutkimukseni luotettavuus parani siten, ettei tulokset olleet ainoastaan kokemuksiani ja näkökulmiani tilanteesta.

Sosiaalisuus -käsitteenä tarkoittaa sitä, että ihmisten välillä on kytkös, joka mahdollistaa heidän vaikuttamisen toinen toisiinsa (ks. Heikkilä 2006, 61). Ihmiset vaikuttivat ohjausryhmän sisältöön osallistumalla toimintaan. He olivat vuorovaikutuksen keskellä olemalla läsnä ja kommunikoiden ryhmässä muiden kanssa. Asiantuntijat muodostivat käsitystä ohjausryhmästä sosiaalisesti vuorovaikutuksessa. Tilanteessa he tulkitsivat ja jäsensivät tietoa, joka oli perusta sekä henkilökohtaisen että yhteisen käsityksen muodostumiselle. Haastatteluissa oli myös sosiaalisuuden elementti. Haastattelutilanteessa olin vuorovaikutuksessa ohjausryhmän jäsenen kanssa. Haastateltava tarvitsi läsnäoloani kysymysten esittämisessä ja minä tarvitsin haastateltavaa vastausten saamisessa, jolloin kumpikin vaikuttivat toinen toisiinsa.

Ohjausryhmän merkitys muodostui sosiaalisesti ihmisten kanssakäymisessä. Tutkittavan ilmiön sosiaalisen olemuksen korostuminen vahvisti sitä, että lähestyin ilmiötä sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta. Siinä ymmärretään, että käsitys ympärillä olevasta maailmasta muodostuu sosiaalisesti. Ihmisten välinen vuorovaikutus vaikuttaa henkilön käsitykseen ilmiöistä, asioista, tilanteista ja tapahtumista. Lisäksi vuorovaikutus toisen henkilön kanssa voi vaikuttaa myös ymmärryksen muuttumiseen, jolloin ympärillä oleva maailma voi saada toisenlaisen merkityksen vuorovaikutuksessa. (ks. Heikkilä 2006, 62.)

Etnografisessa tutkimuksessa kohdetta lähestytään avoimesti käyttäen monia menetelmiä, jotta saadaan monialainen ja syvällinen kuva ilmiöstä (ks. Hirsijärvi ym. 2000, 118; Kiviniemi 2001, 68; Metsämuuronen 2008, 21; Isomäki ym. 2013, 151; Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 9-11; Kananen 2014, 112). Keräsin tutkimusaineiston haastattelemalla ohjausryhmän jäseniä, havainnoimalla ryhmän tapaamisia ja analysoimalla asiankirjoja. Haastattelin kolmeatoista asiantuntijaa, jotka olivat virallisia jäseniä ohjausryhmäkokoonpanossa. Havainnoin kahta ohjausryhmän tapaamista, joista kirjasin ylös henkilökohtaisia ajatuksia ja näkökulmia aineistoksi (ks. Sumiala & Tikka 2013, 172). Asiakirjat olivat hankkeen asiakirjoja, jotka sain henkilökunnalta käyttööni. Etnografinen tutkimusstrategia sopi hyvin ohjausryhmän tutkimiseen, koska sitä ei ole kovinkaan tutkittu. Sen avulla pystyin syvällisen paneutumaan ryhmän sisältöön ja sen eri puoliin.

Ohjausryhmätoimintatapa oli uudenkaltainen yhteistyömuoto, jossa asiantuntijat kohtasivat ja tekivät yhteistyötä toiminnalle ominaisella tavalla. Tuon esille tietoa ohjausryhmätoiminnan alkuvaiheista muun muassa kokoonpanon muodostumisesta ja päätöksentekoon vaikuttaneista tekijöistä. Toiseksi kerron ohjausryhmän tarkoituksessa, jolloin on kyse siitä, mikä määrittyy ryhmän perustehtäväksi ja

mitkä ovat sen tavoitteet. Tutkimukseni on ajankohtainen ja tiedollisesti merkittävä. Organisaatioissa yhteistyön tekeminen on tullut tärkeäksi arkipäiväiseksi toiminnaksi, joten tarvitaan tietoa, millä tavalla voidaan tehdä yhdessä töitä muun muassa tehokkaasti, joustavasti ja asiakaslähtöisesti. Tutkimukseni antaa katsauksen ohjausryhmätoimintapaan, josta voi saada uusia näkökulmia suhteiden luomiseen, yhteistyökokoonpanon perustamiseen ja -toiminnan toteuttamiseen. Tutkimustietoa voi hyödyntää muun muassa uusien kokoonpanojen perustamisessa ja voimassa olevien kehittämisessä (ks. Taajamo & Puukari 2007, 129; Sarja 2011, 92). Tutkimus on yhteiskunnallisesti merkittävä, koska moniammatillista työskentelytapaa tarvitaan yhä enemmän palveluiden tuottamisessa ja työnkehittämisessä. Tutkimustulokseni ovat hyvin kontekstisidonnaisia, mikä on hyvä ottaa huomioon tietoa hyödyntäessä (ks. Aira 2012, 16; Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 9).

Tutkimus rakentuu neljästä osiosta; teoreettisessa johdanto-, tutkimusprosessin toteutus-, aineisto- ja johtopäätösluvusta. Kokonaisuuteen kuuluu myös suomen- ja englanninkielisestä tiivistelmät, sisällysluettelo, lähteet ja liitteet. Teoreettista tietoa ei ollut saatavilla ohjausryhmästä ja sen toiminnasta. Muodostin teorian kuvaamalla yleisesti yhteistyön tekemistä ja moniammatillista yhteistyötä. Päädyin edellä mainittuihin teoriaosuuksiin, koska tutkittava ohjausryhmä on yhteistyötä, joka toteutuu moniammatillisessa kokoonpanossa. Teorialuvussa määrittelen keskeiset käsitteet, joita käytän kuvatessani ilmiötä. Käsitteiden määrittäminen helpottaa lukijaa ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä tässä tutkimuksessa.

Luvussa kaksi kuvaan tutkimusprosessin toteutuksen kokonaisuudessaan tutkimustehtävän määrittelystä aineiston analyysiin. Kuvaan erityisesti tutkimusprosessin muodostumista etnografisen tutkimuksen näkökulmasta. Tuon esille aineiston keruu- ja aineiston analyysiprosessit. Luvussa kerron tutkittavan kohteen kontekstista, Via Vis –Väkivaltatyön hankkeesta.

Tutkimukseni pääpaino on aineistoluvussa, jossa esitän tulokset. Aineistoluvun priorisointi johtui tutkimuskohteen ainutlaatuisuudesta. Paneudun ohjausryhmätoiminnan alkuvaiheisiin, jolloin kuvaan kokoonpanon muodostumista ja sen päätöksentekoprosessiin vaikuttaneista tekijöistä. Aineistoluvussa kuvaan ohjausryhmän tehtävän, jolloin nousee esille sen erityisyys moniammatillisena yhteistyömuotona. Tutkimustuloksia voi hyödyntää myös toisenlaisessa kontekstissa, kun niitä sovelletaan kontekstiin sopivaksi.

1.2 Yhteistyötä tekemässä

Yhteistyön tekeminen on hyvinkin arkipäiväistä toimintaa (ks. Toivola 2006, 8; Pihkala ym. 2007, 8). Se onkin yksi vuorovaikutuksen muoto (Manninen 2009, 110). Sen vuoksi se määrittyy sosiaaliseksi ilmiöksi (Linkola 1997, 72). Yhteistyössä on kyse kahden tai useamman ihmisen vastavuoroisesta kokoonpanosta. Jokaisella meistä on mahdollisuus luoda suhteita ja liittyä erilaisiin kokoonpanoihin. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmä tarjosi asiantuntijoille paikan yhteistyön tekemiselle.

Yhteistyö on sosiaalista kanssakäymistä ja siinä korostuu kommunikoinnin tärkeys, koska ihmisten välissä suhteissa välitetään tietoa (Manninen 2009, 110). Määrittelen tarkemmin yhteistyö –käsitteen sosiaaliseksi yhteistoiminnaksi, jossa henkilöt ovat kytköksissä toisiinsa ja kommunikoivat siinä vuorovaikutteisesti (Engeström 1995, 48; Pelttari & Rouhiainen 1997, 101; Vesalainen 2002, 35; Järvelä, Partanen & Tuomela 2003, 103; Linnanmaa 2004, 55; Toivola 2006, 6; Sund 2007, 10; ks. Hirsjärvi 1983, 164; Kuivalahti 1999, 60; Ylitalo 2005, 16). Kommunikoinnin edellytyksenä on se, että kaikilla on yhteinen kieli (Manninen 2009, 110).

Ihmisten yhteenliittyminen ja sen kokoonpanon nimeäminen ryhmäksi ei vielä ole yhteistyötä (Bookey-Basset ym. 2017, 75). Yhteistyö määrittyy yhteisen tekemisen myötä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että asiantuntijat suunnittelevat yhdessä tehtävää, toimivat samansuuntaisesti tavoitteita kohti ja arvioivat lopuksi yhdessä tulosta. Lisäksi yhteistyöhön osallistuneet ottavat vastuun omasta toiminnastaan, joka käsittää sitä, että he sitoutuvat tiiviisti toimintaan antamalla oman työpanoksensa. (Borgman & Packalén 2002, 99–100; ks. Kennedy ym. 2008, 37.) Yhteistoiminnassa tavoitteena on avoin tiedonvaihto, vuorovaikutteinen keskustelu ja yhteisten päätösten tekeminen. Tilanteessa asiantuntijat sovittavat väistämättä yhteen omia rooleja, tietoja, taitoja ja vastuuta. (Isoherranen 2004, 16; ks. Booksey-Besset ym. 2017, 71.)

Yhteistyön tekemistä voidaan käsitteellistää monella eri tapaa, jolloin ymmärrys ilmiön sisällöstä ja sen luonteesta muodostuu käsitteen kautta (ks Niemelä 2002, 13; Isoherranen 2005, 69; Helakorpi 2007, 38). Käsitteiden monialaisuus johtuu siitä, että yhteistoimintaa voidaan tehdä monessa eri tilanteessa ja eri kokoonpanoissa (ks. Pelttari & Rouhiainen 1997, 101; Linnanmaa 2004, 52; Sipari 2008, 39; Lybeck & Winqvist 2011, 26; Booksey-Besset ym. 2017, 72). Käsitteet kuvaavat tarkem-

min, millä tavalla tehdään yhteistyötä ja miten ollaan vuorovaikutuksessa (Sipari 2008, 36–39; Lybeck & Winqvist 2011, 26). Esimerkiksi asiantuntijoiden yhteistoimintaa voi kutsua muun muassa ryhmäksi, tiimiksi, dialogiksi, verkostoksi tai poikkihallinnolliseksi, monialaiseksi, moniammatilliseksi ja sektorin rajat ylittäväksi kokoonpanoksi (ks. Pelttari & Rouhiainen 1997, 101; Kuivalahti 1999, 60; Niemelä 2002, 13; Järvelä ym. 2003, 102; Isoherranen 2005, 69; Helakorpi 2007, 38; Laukio ym. 2007, 93; Salonen 2007, 134; Sipari 2008, 36; Töyräri-Nyrhinen 2008, 14; Lybeck & Winqvist 2011, 25–26).

Englanninkielisiä käsitteitä ovat muun muassa seuraavat: cooperation, teamwork, multiagency, interdisciolinary, multidisciolinary, multiprofessional, interprofessional, ja transprofessional group (ks. Payne 2000; Isoherranen 2004, 16; Anning ym. 2010, 8; Bookey-Basset ym. 2017, 71). Käsitteet ovat sisällöltään hyvin tulkinnanvaraisia (ks. Lybeck & Winqvist 2011, 26). Englanninkielessä ryhmän monimuotoisuutta kuvatessa käsitteissä käytetään usein inter-, multi- tai trans –liitteitä. Sen sijaan suomenkielessä ryhmän monimuotoisuuteen viitataan moni-etuliitteellä. Ihmiset muodostava omia tulkintojaan käsitteistä henkilökohtaisten kokemusten kautta, jolloin on todennäköistä, että samassa ryhmässä olevilla henkilöillä on monenlaisia tulkintoja yhteistyöstä. Tämän vuoksi moniammatillinen ohjausryhmä oli haastava ilmiö tutkittavaksi, koska siinä oli mukana monta eri asiantuntijaa muodostamassa yhteistä ymmärrystä toiminnasta. Tutkimuksen toteuttaminen vaati käsitteiden määrittämistä, koska sen avulla sain muodostettua tutkimuksestani johdonmukaisen ja ymmärrettävän tekstikokonaisuuden (ks. Järvelä ym. 2003, 102; Linnanmaa 2004, 51). Lisäksi selkeät käsitteet edesauttoivat minua tutkimuksen teossa, koska ne tukivat aineiston analysoinnin toteutumista ja tulosten esille tuomista. Käsitteet vaikuttivat myös tutkimuksen lähestymistapaan ja tiedon prosessointiin siinä (ks. Manninen 2009, 347).

Tutkimukseeni valitsin kuvaamaan tutkittavaa ryhmää seuraavat käsitteet: verkostokokoonpano, ohjaus- ja moniammatillinen ryhmä (ks. Jyrkiäinen 2007). Ohjausryhmä on keskeinen käsite, koska tutkittava kohde oli nimetty ohjausryhmäksi. Koko tutkimus käsittelee nimenomaan ohjausryhmää ja sen toimintaa. Tutkimuksessani selvitin, minkä takia yhteistyön tekeminen määritellään ohjausryhmäksi. Toisena käsitteenä käytän moniammatillista ryhmää, joka teoreettisesti tarkoittaa erilaisten asiantuntijoiden muodostamaa yhteistyökokoonpanoa (Hämäläinen 1996, 26; Rekola 2008, 15; Lybeck & Winqvist 2011, 25). Valitsin käsitteen sen vuoksi, koska siinä määritellään tarkemmin ryhmän sisältö. Tutkittava ohjausryhmä oli muodostunut käsitteen mukaisesti. Paneudun tarkemmin moniammatillisen yhteistyön käsitteeseen ja sen luonteeseen seuraavassa luvussa (1.3).

Kolmantena käsitteenä on verkosto, jolla kuvataan sosiaalisten järjestelmien toimintaa ja niiden vuorovaikutusta yleisellä tasolla (Aro 1998, 196; ks. Niemelä 2002, 13; Niemelä 2002, 13; Helakorpi 2007, 38). Sillä voidaan kuvata hyvinkin erilaisia ilmiöitä monenlaisessa kontekstissa, jonka vuoksi siitä on tullut hyvinkin vaikeasti ymmärrettävä (ks. Aro 1998, 196; Koivisto & Ahtaniemi 2001, 113; Linnanmaa 2004, 51). Sillä voi myös viitata organisaatioiden ja yksittäisen ihmisten välisiin suhteisiin (Manninen 2009, 347; Linnanmaa 2004, 51). Siinä on kyse myös suhteiden luomisesta ja niiden ylläpitämisestä (Manninen 2009, 347). Linnanmaa (2004, 51) määritteli verkostoille kolme eri muotoa, jotka ovat fyysinen, taloudellinen ja sosiaalinen. Tutkimani ohjausryhmä koostui ihmisistä, jolloin paneuduin sosiaalisen verkoston tutkimiseen ja silloin kiinnitän huomioni muun muassa suhteiden rakenteeseen ja niiden muotoon (ks. emt., 51). Valitsin käsitteen sen yleisyyden vuoksi. Sen moniulotteisuus oli rikkaus, koska pystyin määrittelemään sen tutkimukseeni sopivaksi.

Yhteistyö on suunnitelmallista toimintaa verkosto- ja moniammatillinen työ –käsitteissä. Silloin asiatuntijoiden yhteistyön taustalla on yhteinen tavoite. (Hämäläinen 1996, 26; Linkola 1997, 72; Aro 1998, 196; Rekola 2008, 15; Lybeck & Winqvist 2011, 25.) Valitsemani käsitteet kuvasivat hyvin tutkittavaa kohdetta. Tutkittava ohjausryhmä oli suunnitelmallisesti muodostettu ja sen toiminta oli tavoitteellista. Kuvaan ilmiötä myös kokoonpano- ja ryhmä-käsitteillä.

Yhteistyön kokoonpanoja on hyvinkin monenlaisia ja niiden toiminta-areenoissa esiintyy myös vaihtelevuutta. Ryhmä voi koostua kahdesta tai useammasta henkilöstä (Tiuraniemi 1993, 45; Ranne 2009, 47). Toisaalta on esitetty risteävää näkökantaa siihen, ettei kahden henkilön välinen kokoonpano ole vielä ryhmä. Ryhmä muodostuu vähintään kolmen henkilön välisestä tiiviistä vuorovaikutuksesta. (Bion 1979, 21; Ranne 2009, 47.) Bionin (1979, 21) mukaan kahden henkilön suhteesta muodostunut ryhmä on liian henkilökohtainen, jonka vuoksi se ei tue tarpeenmukaisesti ryhmän toimintaan. Sen sijaan kolmen tai useamman henkilön ryhmäkokoonpanossa suhteet ovat erilaiset, jolloin ryhmän sisältö muuttuu monimuotoiseksi.

Kokoonpanoihin voi kuulua monenlaisia organisaatioita ja heidän edustajiaan (ks. Ståhle & Laento 2000, 26; Mantere ym. 2006, 174; Vartiainen ym. 2006, 174; Salonen 2007, 134; Oikarinen & Pulkka-Stone 2007, 8; Vanhanen-Nuutinen 2007, 88; Cantell 2015, 15). Jokainen voi pääasiallisesti liittyä kokoonpanoihin tai luoda yhteistyökokoonpanon (ks. Lairio & Leino 2007, 56; Lybeck & Winqvist 2011, 25). Suhteiden luomisessa ei ole selkeitä rajoitteita, jolloin niitä voi muodostaa kilpailijoiden,

asiakkaiden, viranomaisten tai järjestöjen välille (ks. Ståhle & Laento 2000, 21; Vesalainen 2002, 35; Isoherranen 2004, 16; Mantere ym. 2006, 174–175; Hakanen ym. 2007, 44; Neuvonen-Rauhala 2007, 30). Yhteistyöhön osallistuneiden henkilöiden väliset suhteet voivat saada omat merkityksensä jokaisessa tilanteessa. Suhteet voivat olla muun muassa virallisia yhteistyö-, ystävyys- tai neuvonantosuhteita (Opetusministeriön julkaisuja 2007:1, 7; ks. Laukio ym. 2007, 93; Helakorpi 2007, 41; Töyräri-Nyrhinen 2008, 15). Henkilöiden väliset suhteet voivat olla joko oman organisaation sisällä tai ylittyä sen ulkopuolelle (ks. Isoherranen 2005, 72; Opetusministeriön julkaisuja 2007:1, 8; Sipari 2008, 39; Manninen 2009, 121; Lybeck & Winqvist 2011, 27).

Yhteistyöryhmät ovat yleensä aikasidonnaisia (ks. Hakanen & Puro 1995, 8; Niemelä 2002, 18; Linnanmaa 2004, 52–55; Mantere ym. 2006, 175–176). Ajan merkitys korostuu toiminnassa siten, kuinka paljon yhteistyölle on varattu aikaa. Yhteistyökokoonpanot voivat olla kestoltaan pysyviä, vaihtelevia tai määräaikaisia. (Niemelä 2002, 20.) Toistaiseksi voimassaolevat suhteet ovat usein pidempiaikaisia eikä niissä ole määritelty toiminnan loppumista. Määräaikaisissa suhteissa on selkeästi nähtävissä toiminnan alku ja loppu. (ks. Borgman & Packalén 2002, 23; Niemelä 2002, 20; Järvelä ym. 2003, 106; Salonen 2007, 134.) Määräaikaiset suhteet voivat johtua toiminnan määräaikaisuudesta. Tutkimuksessani yhteistyökokoonpanon suhteet olivat muodostuneet määräaikaisiksi, koska sitä hallinnoiva hanke toteutettiin määräaikaisella rahoituksella. Joissakin tilanteissa määräaikaiset suhteet voivat ajan myötä muuttua pysyväluonteisiksi (Salonen 2007, 134).

Yhteistyöhön voi ryhtyä hyvinkin erilaisissa tilanteissa (ks. Lairio & Leino 2007, 56; Lybeck & Winqvist 2011, 25). Uusia kokoonpanoja perustetaan jatkuvasti ja voimassaolevia ryhmiä kehitetään entisestään (ks. Salonen 2007, 134). Ryhmät voivat olla merkitykseltään joko virallisia tai epävirallisia. Virallinen ryhmä toimii strategisesti, jolloin toiminnalle on määritelty tarkka tavoite tai tehtävä. Epävirallinen ryhmä muodostuu jäsenten väliselle vuorovaikutukselle eikä tavoite ole tärkein toiminnassa. (Ranne 2009, 47; ks. Tiuraniemi 1993, 46.) Tutkimuskohteena on virallinen ryhmä, koska sille oli määritelty tarkka tehtävä ja tavoitteet. Ohjausryhmän virallisuus ilmeni siinä, että ryhmän toimintaperusteet oli kirjattu hankesuunnitelmaan.

Yhteistyö on usein tarkoituksenmukaista toimintaa. Sen taustalla on yleensä tarve, jonka vuoksi ihmiset liittyvät yhteen toimiakseen yhdessä. (ks. Niemelä 2002, 18; Järvelä ym. 2003, 106; Linnanmaa 2004, 52–55; Mantere ym. 2006, 175; Ranne 2009, 49.) Tarve määrittää koko yhteistoiminnan muodostumista, jonka kautta muodostuvat yhteistyön perustehtävä, tavoitteet ja linjaukset. Tärkeää on se,

että asiantuntijoille on muodostunut yhteinen näkemys niistä, jotta toiminta olisi hyödyllistä (Manninen 2009, 349: ks. Ranne 2009, 53). Strateginen yhteistyö tarvitsee suunnitelmallista toiminnan ohjausta. Tämä toteutuu silloin hyvin, kun on määriteltynä henkilö, joka vastaa toiminnasta. (Eskola 1994, 10; ks. Heikkilä 2002, 40–41; Manninen 2009, 348; Saarinen ym. 2011, 59.) Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmätoiminnasta vastasi projektipäällikkö.

Yhteistyön tavoite voi muodostua joko tehtävä- tai tunneperäisesti (Ranne 2009, 56). Tehtäväkohtaisissa tavoitteissa on tarkoituksena saada monenlaisia hyötysuhteita muun muassa lisäresurssia, innovaatioita, uudenlaisia kokemuksia, osaamista ja tietoa (ks. Vesalainen 2002, 16; Helakorpi 2007, 46; Neuvonen-Rauhala 2007, 30; Salonen 2007, 125). Sen vuoksi yhteistoiminnassa arvostetaan asiantuntijan erityistaitoja, henkilökohtaisia kokemuksia ja ammattinäkökulmia. Yhteen liittyessä halutaan saada niitä esille ja kaikkien hyödynnettäväksi. (ks. Bion 1979, 21; Linkola 1997, 72; Borgman & Packalén 2002, 99; Manninen 2009, 351.) Organisaatio voi tavoitella toiminnalleen hyötysuhteita muun muassa markkina-aseman, taloudellisen tilan, ongelmaratkaisuprosessien, palveluiden laadun tai asiakaslähtöisyyden parantamista sekä toiminnan tehokkuuden ja tuottavuuden lisäämistä (ks. Mönkkönen 1996, 63; Voutila ym. 2001, 176–177; Borgman & Packalén 2002, 23; Niemelä 2002, 5, 9–13; Vesalainen 2002, 20–21; Isoherranen 2004, 14; Tuohivaara ym. 2005, 10; Hautala & Kantola 2007, 19, 27; Määttä 2007, 13; Pihkala ym. 2007, 8; Töyräri-Nyrhinen 2008, 13, 20–22; Finn ym. 2010, 1148, Cantell 2015, 15). Yhdessä tuotetaan sellaista, mitä yksin ei saavuteta (Järvelä ym. 2003, 106). Lisäksi tavoitteena voi olla henkilöstön kehittäminen, jolloin tuotetaan tietoa, opitaan uutta ja kasvatetaan sosiaalista pääomaa (ks. Friman & Palos 2007, 59; Korpela 2007, 71).

Viitalan ja Kokon (2015, 18–19) toteuttaman tutkimuksen mukaan julkiset tahot toivovat yhteistyöltä asiakastyytyväisyyttä, palveluiden määrittämistä ja niiden kehittämistä. Lisäksi julkiset toimijat pyrkivät yhteistyöllä edistämään innovatiivista ja kustannustehokasta toimintaa. Sen sijaan yksityiset toimijat toivoivat liiketoiminnan parantumista, myynnin kasvua, toiminnan kehittymistä ja laajentumista. Pienten organisaatioiden kohdalla yhteistyön tekeminen voi olla jopa elinehto, koska tarvitaan muiden resursseja palveluiden tuottamisessa (ks. Pelttari & Rouhiainen 1997, 107; Voutila ym. 2001, 177; Niemelä 2002, 5; Mantere ym. 2006, 176; Toivola 2006, 5, 9;). Tunneperäisessä tavoitteessa on kyse henkilökohtaisen tunnekokemuksen muodostumisesta. Jäsen voi odottaa, että hän saa positiivisia kokemuksia osallistuessaan kokoonpanoon. Tunneperäinen kytkös tukee tehtävän suorittamista. (Ranne 2009, 56.)

Yhteistoiminnassa on tärkeää saada hyötysuhteita ja saavuttaa niiden avulla päämääriä (ks. Niemelä 2002, 9; Järvelä ym. 2003, 106;). Ryhmällä on jokin tarkoitus. Niin kuin Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmällä oli määritelty selkeät tavoitteet ja toiminnalla tavoiteltiin tuen saamista hankkeen alkuvaiheisiin. Ymmärrän hyödyn olevan vastavuoroista, vaikka ryhmälle olisi määritelty tarkat tehtävät tietyn toiminnan tukemiseen. Yhteistyösuhteiden muodostamisvaiheessa jokainen jäsen arvioi osallistumistaan hyödyn näkökulmasta. Jokaisella jäsenellä on tarve hyötyä jollain tavalla yhteistyötä (ks. Taajamo & Puukari 2007, 126). Hyödyn saaminen voi olla jopa osallistumisen edellytyksenä, joten yhteen liittyneiden organisaatioiden on kohdattava jollain tasolla (ks. Järvelä ym. 2003, 106). Loppujen lopuksi yhteistyöstä saadut voimavarat ja hyötysuhteet voivat tukea organisaation menestystä (Toivola 2006, 8; ks. Niemelä 2002, 26).

Yhteistyökokoonpanon muodostamisessa on kyse vuorovaikutussuhteiden luomisesta kahden tai useamman henkilön välille. Suhteet tarvitsevat vastavuoroisuutta, jolloin jokaisen asiantuntijan panos on tärkeä kytköksen luomisessa. (Laukio ym. 2007, 93.) Tuottoisa yhteistyökokoonpano muodostuu kolmen periaatteen kautta, jotka ovat avoin kommunikaatio, arvostus ja vastavuoroisuus (ks. Rekola 2008, 15–16; Manninen 2009, 348). Kaldheim ja Slettebø (2016) nostavat esille tutkimuksessaan, että asiantuntijoiden on tärkeää kokea sekä arvostusta että kunnioitusta yhteistyössä. Edellä esitettyjen seikkojen kautta henkilösuhteiden muodostamisessa kiinnitetään erityisesti huomio vapaaehtoisuuteen, henkilökohtaiseen sitoutumiseen ja suhteiden joustavuuteen. (Töyräri-Nyrhinen 2008, 15; ks. Heikkilä 2002, 42).

Asiantuntijan sitoutuminen yhteistyöhön on edellytys yhteistyön onnistumiselle. Heidän sitoutumisen tärkeys korostuu varsinkin siinä, kun määritellään yhteistä suuntaa toiminnalle. Se voi vaatia aikaa ja kärsivällisyyttä. (ks. Kaisto 2001, 6; Saarinen ym. 2011, 55–59.) Asiantuntija sitoutuu parhaiten yhteistyöhön, kun ryhmän tavoitteet ovat yhtenäiset sekä hänen henkilökohtaisten että edustamansa organisaationsa tavoitteiden kanssa (ks. Hämäläinen 1996, 24; Linkola 1997, 72; Sipari 2008, 11, 119; Saarinen ym. 2011, 59). Lisäksi jäsenen tulisi olla tietoinen ryhmän perustehtävästä, tavoitteista ja omasta merkityksestä siinä, koska ne lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sitoutumista (ks. Hirsjärvi 1983, 164; Tiuraniemi 1993, 41; Kuivalahti 1999, 60; Borgman & Packalén 2002, 100; Niemelä 2002, 9; Isoherranen 2005, 101; Tuohivaara ym. 2005, 10; Sipari 2008, 15; Ranne 2009, 47).

Ihmiset ovat yhteistyötä tehdessä vuorovaikutuksessa keskenään ja silloin myös erilaiset persoonat voivat kohdata. Uudessa ryhmätilanteessa asiantuntijat analysoivat itseään sosiaalisesti ryhmänjäsenenä, jolloin analysoidaan omaa suhdetta muihin jäseniin. Silloin asiantuntija muodostaa kuvaa omasta roolista ryhmässä. (ks. Bion 1979, 21; Ranne 2009, 49.) Uusi ryhmätilanne voi vaatia kehittämään asiantuntijaa itseään, koska yhteistyössä otetaan vastaan uusia rooleja, osaamisalueita ja haasteita (ks. Maunula 1991, 25; Stenström 1993, 38; Toivola 2006, 5).

Jokaisella asiantuntijalla on usein muodostunut vahva ammatillinen rooli. Se ilmenee ryhmässä siten, että asiantuntija tuo hyvin vahvasti esille omia näkökulmiaan (ks. Hämäläinen 1996, 31; Kaisto 2001, 6; Payne 2000, 1; Rekola 2008, 16; Saarinen ym. 2011, 55–59). Yhteistyön tarkoituksena on saada kaikkien osapuolten työpanos käyttöön. Tällöin yksittäinen asiantuntijan tulisi olla avoin ja vastaanottavainen, jotta työskentely olisi tuottoisaa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että asiantuntijan on annettava tilaa muiden jäsenten osallistumiselle. (ks. Rekola 2008, 16.) Tilan antaminen on edellytys vastavuoroiselle toiminnalle ja ryhmävuorovaikutuksen muodostumiselle (Cantell 2015, 14; ks. Ranne 2009, 48; Saarinen ym. 2011, 59). Muiden asiantuntijoiden huomioinen tilanteessa kuvaa sitä, että asiantuntijalla on tarvittavat yhteistyötaidot toimia ryhmässä (ks. Hämäläinen 1996, 26–28; Isoherranen 2005, 160; Rekola 2008, 16; Lybeck & Winqvist 2011, 27). Yhteistyötaidot käsittävät sitä, että henkilöllä on kykyä ilmaista itseään sekä huomioida tilanteessa muut ryhmän jäsenet arvokkaina toimijoina. Se tarkoittaa myös asiantuntijan kykyä kommunikoida vuorovaikutustilanteessa ja tehdä yhteistyötä muiden. (ks. Newell ym. 1994, 6; Ranne 2009, 48; Lybeck & Winqvist 2011, 26; Saarinen ym. 2011, 59; Cantell 2015, 14.) Omien yhteistyötaitojen tunnistaminen edesauttaa yhteistyön tekemistä. Silloin asiantuntija voi tuoda esille vahvuusalueitaan tilanteeseen sopivalla tavalla yhteistyön hyväksi (ks. Isoherranen 2005, 58).

Yhteistyöryhmät toimivat asiantuntijoiden kohtaamispaikkoina. Yhteistyössä on tärkeää tunnistaa ihmisten väliset suhteet ja niiden syvyys (Opetusministeriön julkaisuja 2007:1, 7). Kennedy ja hänen tutkijakollegat (2012, 37) toivat esille, että yhteistyötä tulisi tarkastella kehittyvinä kumppanuussuhteina. Heidän toisena näkemyksenä oli se, että yhteistyö tulisi ymmärtää kokonaisena prosessina eikä ihmisten yhteistoiminnan tuotoksena. Paasivaara (2012, 63–64) määritteli suhteita niiden syvyyden perusteella. Hän tuo esille primaari- ja sekundaariryhmät. Ensiksi mainitussa ryhmässä asiantuntijat ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa keskenään. Asiantuntijoille on muodostunut henkilökohtainen tunneside yhteistyötä kohtaan, jolloin he kokevat vahvaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja he tukevat ryh-

mässä toinen toisiaan. Primaarisella ryhmätoiminnalla on merkitystä yksittäisen henkilön identiteettiin ja sosiaaliseen käyttäytymiseen. Sekundaariryhmässä asiantuntijoiden vuorovaikutus on muodoltaan virallista ja toimintaa pitää yllä yhteinen tavoite. Yhteistyösuhde voi muodostua toimenkuvaan sisältyvän velvoitteen takia, jolloin asiantuntijalta voidaan odottaa tietynlaista ryhmäkäyttäytymistä. Sekundaarisessa ryhmässä asiantuntijoille ei ole muodostunut tunnesidettä yhteistyötä kohtaan eikä yhteydenpito heidän välillä ole tiivistä. (ks. Ranne 2009, 47)

On paljon mahdollisuuksia tutkia yhteistyötä. Tarjolla on monia tutkimuksellisia lähestymistapoja ja näkökulmia, jotka antavat laaja-alaiset puitteet tutkimuksen toteutukselle. (Koivisto & Ahtaniemi 2001, 25; Isoherranen 2005, 139; ks. Rekola 2008, 15.) Monien näkökulmien olemassaolo tarkoitti sitä, ettei ole yhtä ainoaa tapaa tehdä tutkimusta. Vesalainen (2002, 10) määritteli kolme tarkastelunäkökulmaa, joiden avulla voidaan lähestyä yhteistyötä ilmiönä. Tutkija voi tarkastella yhteistyötä yhden organisaation näkökulmasta, jolloin yhteistyön merkitystä arvioidaan yhden organisaation toiminnassa. Toiseksi huomio voidaan kiinnittää kahden toimijan väliseen suhteeseen. Lisäksi tutkija voi tarkastella koko yhteistyökokoonpanoa kokonaisuutena niin kuin se on muodostettu. Tutkimuksessani keskityn tarkastelemaan ohjausryhmää yhteistyömuotona verkostonäkökulmasta, jolloin kiinnitän huomion yhteistyökokoonpanoon kokonaisuutena.

Yhteistyön tekemisestä ja sen merkityksestä on tehty monenlaisia tutkimuksia. Tutkimuskohteet voivat olla hyvinkin erilaisia. (Päätalo 1997, 29; Koivisto & Ahtaniemi 2001; Linnanmaa 2004; Bastiaan 2009; Finn ym. 2010; Gallegos & Peeters 2010; Randall ym. 2013; Clarke ym. 2014; Viitala & Kokko 2015.) Kaurosen (2016) tutkimus antoi viitteitä ohjauksen merkityksestä ryhmätyöskentelyssä. Hän tutki ohjaajien toimintaa ryhmässä tyypin 2 diabeteksen ehkäisyssä.

1.3 Moniammatillinen yhteistyö

Yhteistyössä tavoitellaan erilaisuutta (ks. Pönkkö 2005, 16). Silloin huomion keskipisteenä on toisistaan poikkeavien asiantuntijoiden saaminen yhteistyöhön. Erilaisuus voi tulla esille osaamisessa, sukupuolessa, iässä, työtavassa, kulttuurillisessa, etnisessä tai kansallisessa taustassa (ks. Kemppainen 2008, 135; ks. Bastiaan 2009, 4).

Erilaisuus ymmärretään ryhmän vahvuutena, mutta se voi tuoda haasteita yhteistoiminnan toteutumiselle (ks. Engeström 1995, 48; Heikkilä 2002b, 62; Töyräri-Nyrhinen 2008, 26; Sipari 2008, 36; Bastiaan 2009, 4; Rasila & Pitkonen 2011, 5; Valpola 2012, 89). Ryhmän koostuminen eritaustaisista jäsenistä voi tuoda haasteita varsinkin kommunikoinnille. Ihmisten erilaisuus haastaa avoimen kommunikoinnin toteutumista, joka voi lisätä erimielisyyksiä jäsenten välille (Heikkilä 2002b, 62; Valpola 2012, 89; Bastiaan 2009, 4 Rasila & Pitkonen 2011, 5). Sillä voi olla merkitystä yhteistyöryhmän tulokseen, ettei toiminnasta muodostu yhteisiä näkökulmia. Silloin erilaisuus ymmärretään enemmänkin toimintaa haittaavana kuin sitä tukevana (Mönkkönen 1996, 62).

Yhteistyön toteuttaminen suunnitelmallisesti ja avoimeen kommunikointiin perustuen voi kääntää erilaisuuden voitoksi. Tärkeää on se, että löydetään yhteisiä tekijöitä, jotka tukevat asiantuntijoiden työn tekemistä yhdessä. Se takaa myös sen, että jokaiselle muodostuu näkemys siitä, mitä tavoitellaan yhdessä. Asiantuntijoiden on hyväksyttävä se, että ryhmäytyminen voi vaatia aikaa, jotta löydetään suunta yhteistoiminnalle. (ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 25–26).

Alkuvaiheeseen panostaminen on hedelmällistä myöhemmässä vaiheessa, koska erilaisuuden uskotaan muodostavan uutta tietoa ja innovaatioita (ks. Heikkilä 2002b, 62; Rasila & Pitkonen 2011, 5; Valpola 2012, 89;). Bastiaan (2009, 4) mukaan ihmisen erilaisuus ryhmässä tarjoaa monialaista tietoa asiantuntijoille. Tieto voi olla välttämätöntä, jotta selvitään monimuotoisissa ongelmatilanteissa. Hän nosti esille myös, että erilaisuus aktivoi organisaatioiden oppimista. Ranne (2009, 53) korostaa, että ihmisten erilaisuus tukee asiantuntijoiden luovuutta ja vahvistaa jäsenten ryhmädynamiikkaa.

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä erilaisuus tuli esille asiantuntijoiden ammattialassa ja heidän osaamisessaan, jonka vuoksi ohjausryhmä määrittyi moniammatilliseksi (ks. Pönkkö 2005, 16; Laiho 2007, 163; Cotlib Conn ym. 2012, 2). Moniammatillisen toiminta-areenat ovat hyvinkin moniulotteiset. Tämä käsittää sitä, että eritaustaiset asiantuntijat voivat ryhtyä yhteistyöhön minkälaisessa tilanteessa tahansa. (Rekola 2008, 18; ks. Isoherranen 2005, 149.) Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa moniammatilliseen yhteistyöhön ryhdyttiin väkivaltatyön kehittämisen vuoksi.

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän yhteistyön tavoitteeksi oli määritelty väkivaltatyön kehittäminen, mutta sen taustalla oli kuitenkin ajatus ihmisten auttamisesta moniammatillisesti (ks. Bookey-Besset 2017, 81). Jokainen henkilö voi olla moniammatillisen työn auttamisen kohteena.

Varsinkin lasten ja nuorten kanssa työskennellessä on kiinnitetty huomioita moniammatilliseen työskentelytapaan heidän auttamisessaan (ks. Newell ym. 1994, 6; Isoherranen 2004, 8; Koponen 2007, 165; Glenny & Roaf 2008, 1; Anning ym. 2010, 29; Piippo-Näätäinen ym. 2012).

Moniammatillisessa ryhmässä huomio kiinnittyy asiantuntijan ammatilliseen osaamiseen. Ryhmän jäsenet ovat tietyn ammattialan edustajia ja heillä on osaamista siitä. Ryhmässä saadaan parhaiten hyöty esille, kun valittu jäsen on ammatillisesti pätevä ja osaava asiantuntija. Tämä käsittää sitä, että henkilöllä on muodostunut vankka ammatillinen osaaminen omasta työstä sekä hän kykenee hallitsemaan ja soveltamaan sitä erilaisissa tilanteissa. Ammatillinen osaaminen on erityisosaamista, koska silloin tietty ala hallitaan toisia paremmin. Se muodostuu yleensä ammatillisen koulutuksen kautta. Silloin asiantuntija pystyy teoreettisesti hallitsemaan oman työnsä. (Hämäläinen 1996, 26–29; Suhonen & Kontu 2006, 30; ks. Maunula 1991, 23; Stenström 1993, 38.) Työkokemuksella on myös merkittävä osa osaamisen muodostumisessa, koska se vahvistaa ja täydentää asiantuntijan teoreettista tietoa (Maunula 1991, 23; ks. Stenström 1993, 38; Hämäläinen 1996, 26). Tutkimuksessani käytän ohjausryhmän jäsenistä asiantuntija-käsitettä, koska ymmärrän, että heillä on erityisosaamista omasta alasta (ks. Hämäläinen 1996, 26).

Moniammatillisessa yhteistyössä on tavoitteena asiantuntijoiden osaamisen yhteen liittäminen, jolloin tarvitaan jokaisen aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Jokaisen jäsenen merkitys on tärkeä kokoonpanossa, koska he tuovat mukanaan oman erityisosaamisensa (Järvelä ym. 2003, 106; Linnosuo 1996, 73; Rekola 2008, 16; ks. Saarinen ym. 2011, 55). Sosiaalisessa kanssakäymisessä osaamisalat yhdistyvät ja muokkaantuvat yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Siinä on kyse yhteisosaamisen tuottamisesta. (Järvelä ym. 2003, 106; ks. Hämäläinen 1996, 28, 31; Pelttari & Rouhiainen 1997, 107; Voutila ym. 2001, 174; Mantere ym. 2006, 176; Toivola 2006, 9; Humala 2007, 7; Rekola 2008, 16; Sipari 2008, 36; Lybeck & Winqvist 2011, 26.) Käsitteen synonyymina käytetään myös moniyhteisö- ja jaettu asiantuntijuutta (ks. Sipari 2008, 12; Sarja 2011). Tiedontuottamisprosessissa on tärkeää se, että asiantuntija pystyy suojaamaan oman ammatillisuutensa, koska se on hänen työväline moniammatillisissa kokoonpanoissa (ks. Hämäläinen 1996, 28).

Moniammatilliseen yhteistyöhön ei ole muodostunut selkeää toimintakulttuuria, joka tarkoittaa sitä, ettei ole yhteisiä toimintatapoja ja rutiineja toiminnalle (Taajamo & Puukarin 2007, 129). Toimintakulttuurin muodostuminen on tärkeää, koska yhteistyön tekeminen on yleistynyt ja sitä tehdään monenlaisissa konteksteissa (Sipari 2008, 12, 101). Vakiintunut toimintakulttuuri jäsentää asiantuntijan

käsitystä omasta roolista yhteistyössä ja sen avulla hän toimii myös sosiaalisessa tilanteessa. Toimintakulttuurilla on myös vaikutusta siihen, miten asiantuntija motivoituu ja sitoutuu yhteistyön tekemiseen (Taajamo & Puukari 2007, 129). Lainsäädännöllisestä näkökulmasta moniammatilliselle yhteistyölle ollaan hakemassa vakiintunutta paikkaa organisaatioiden toiminnassa. Useat lait määrittelevät moniammatillista yhteistyötä ja sen tekemistä (ks. Laiho 2007, 164; Töyräri-Nyrhinen 2008, 13; Viitala & Kokko 2015, 8; Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2015, 75; Sosiaalihuoltolaki 1301/2014). Esimerkiksi sosiaalihuoltolaissa tuodaan esille monialainen yhteistyö, joka tarkoittaa yhteistyösuhteiden muodostamista asiakkaan edun ajamiseksi eri tahojen ja asiantuntijoiden kanssa (ks. Sosiaalihuoltolaki 1301/2014). Tutkimuksessani tuon esille Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän toimintakulttuuria kuvaamalla toiminnan alkuvaiheita. Hankkeessa ja siihen perustetussa ohjausryhmässä asiantuntijat olivat vasta luomassa yhteisiä käytänteitä ja toimintatapoja (ks. Sund 2007, 12). Jokaiselle jäsenelle yhteistyön tekeminen hankkeen moniammatillisessa ohjausryhmässä oli ainutlaatuista ja uutta.

Moniammatillista yhteistyötä on tutkittu tieteellisesti eri tiedealojen näkökulmista. Tutkimuskohteena on ollut pääasiallisesti asiantuntijoiden tapa tehdä yhteistyötä (Sipari 2008, 12; Tonteri ym. 2013). Moniammatillinen yhteistyö on ollut hyvinkin kiinnostava tutkimuskohde kasvatus-, sosiaali- ja terveysaloilla (Lauris 1994; Veijola 2004; Pönkkö 2005; Pihlaja & Kontu 2006; Sipari 2008; Eronen 2010; Saarinen ym. 2011). Kansainvälisissä tutkimuksissa on myös paneuduttu moniammatilliseen työskentelytapaa eri tilanteissa (Solheim ym. 2007; Courtenay ym. Anning ym. 2010; 2013; Kaldheim & Slettebø, 2016; Molin ym. 2016; Bookey-Basset ym. 2017). Taajamon ja Puukarin (2007) tutkimuksessa otettiin yhteiskunnallinen näkökulma moniammatillisen yhteistyön tekemiseen. Se antaa kuvan siitä, että moniammatillista yhteistyötä voidaan tutkia hallintotieteellisten ilmiöiden kontekstissa. He tutkivat moniammatillisen yhteistyön merkitystä maahanmuuttajien työelämään integroimisessa. Tutkimuksessa tuotettiin tietoa muun muassa eri alueiden yhteistyöhankkeiden monikulttuurillisesta ohjauksesta ja moniammatillisen yhteistyön haasteista.

1.4 Moniammatillisen yhteistyön merkitys yhteiskunnallisesta näkökulmasta

Vuosikymmenten kuluessa yhteistyön tekeminen on tullut ajankohtaiseksi työskentelytavaksi organisaatioiden toiminnassa (Neuvonen-Rauhala 2007, 30). Aikaisempien tutkimusten perusteella sitä

on pidetty tärkeänä ja jopa välttämättömänä yhteiskunnan rakenteellisten tekijöiden ja siinä tapahtuvien muutosten takia (ks. Launis 1994, 17; Ståhle & Laento 2000, 26; Isoherranen 2005, 32, 78; Mantere ym. 2006, 176–187; Vartiainen ym. 2006, Hautala & Kantola 2007, 174; Helakorpi 2007, 38; Pihkala ym. 2007, 3; Sund 2007, 10; Vanhanen-Nuutinen 2007, 22–30, 88). Yhteen liittyminen tuo organisaatioihin jatkuvuutta ja turvallisuutta (Hakanen & Puro 1995, 7). Työntekijätasolla yhteistyö kehittää asiantuntijoiden osaamista, joka tukee työssä suoriutumista ja sen hallintaa (ks. Manninen 2009, 81.)

Organisaatioille tulee jatkuvasti muutospaineita toiminnan ulkopuolelta (Hankanen & Puro, 1995; Kurronen 2015, 29). Näihin tulisi vastata pienimmillä resursseilla, koska palveluiden tuottajien taloudellinen tila on ahtaalla. Ympäristön muutoksiin ei ole pystytty vastaamaan tehokkaasti eikä laadukkaasti, joka on ilmennyt muun muassa työntekijöiden työssäjaksamisen ongelmina sekä palveluiden huonona laatuna ja pirstaleisuutena. (Kurronen 2015, 29–30). Muutokset ovat aiheuttaneet kilpailutilanteiden muodostumista organisaatioiden välille. Markkinataloudessa oman kilpailuaseman saavuttaminen on tullut yhä tärkeämmäksi. Yhteistyön avulla voidaan parantaa organisaation kapasiteettia selviytyä muutoksissa ja taloudellisen tilanteen haasteissa (ks. Vesalainen 2002, 20; Niemelä 2002, 11; Toivola 2006, 5, 9).

Yhteiskunnan muutokset ovat vaikuttaneet yksittäisiin ihmisiin lisäämällä heidän palveluntarvetta. Organisaatiot ovat usein keskittyneet oman palvelunsa tuottamiseen, joten moninaisessa palveluntarpeessa asiakas tarvitsee apua monelta sektorilta (ks. Sipari 2008, 14; Sarja 2011, 92). Palveluprosessissa tarvitaan tiivistä yhteistyötä asiantuntijoiden kanssa, jotta saadaan asiakkaalle toimiva palvelukokonaisuus (Isoherranen 2005, 32; Toivola 2006, 5; Hautala & Kantola 2007, 22; Sipari 2008, 14). Palvelutarpeeseen vastaamisen lisäksi palveluilta odotetaan muun muassa laadukkuutta, tehokkuutta ja joustavuutta (Toivola 2006, 10; ks. Vartiainen ym. 1999, 60; Anttila ym. 2002, 6; Järvelä ym. 2003, 102). Yhteistyössä jaetaan osaamista ja resursseja, joka parantaa palveluiden sisältöä ja tuottavuutta (ks. Hautala & Kantola 2007, 19).

Yhteistyö voi olla kehittämistyötä, jolloin yhdessä haetaan uusia ratkaisuja ja mahdollisuuksia ilmeneviin ongelmiin (ks. Borgman & Packalén 2002, 23; Vesalainen 2002, 21; Isoherranen 2005, 32; Sund 2007, 13; Töyräri-Nyrhisen 2008, 13; Manninen 2009, 78). Moniammatillisesti rakentunut yhteistyökokoonpano voi parantaa entisestään kykyä ratkaista ongelmia ja kehittämistyön toteutumista (Isoherranen 2005, 32, 140; Helakorpi 2007, 38; Lonka ym. 2015, 49–50). Ilmiön ymmärtämisessä

moniammatillisesti tarvitaan asiantuntijoiden yhteisen näkemyksen muodostumista. Ryhmäkokoonpanossa tapahtuu tiedonvaihtoa, jolloin muodostetaan samalla yhteistä näkemystä ilmiöstä (ks. Hautala & Kantola 2007, 22). Työn kehittäminen on korostunut yhä entisestään organisaatioiden toiminnassa. Siihen liitetään positiivisia mielleyhtymiä, koska tapahtumassa ymmärretään toteutuvan muutos parempaan. (Seppänen-Järvelä 1999, 90.) Uuden suunnittelu tukee yleensä päämäärien toteutumista, jolloin voi tapahtua myönteinen muutos palvelun laadussa, tehokkuudessa tai asiakaslähtöisyydessä. (ks. Vesalainen 2002, 21; Isoherranen 2005, 32; Rekola 2008, 16.)

Payne (2000, 1) määritteli kolme paradoksia moniammatillisen yhteistyön tekemiselle. Hänen mukaansa ensinnäkin yhteistyön tekemisessä muodostetaan suhteet asiantuntijoiden välille. Moniammatillinen yhteistyö pohjautuu avarakatseiselle työskentelylle ja silloin suhtaudutaan avoimesti kokoonpanossa oleviin muihin asiantuntijoihin ja heidän näkemyksiinsä. Yhteistyön haasteena voi olla se, että asiantuntijat suhtautuvat yhteistyöhön liian kapea-alaisesti, jolloin saatetaan korostaa liikaa omaa näkökulmaa. Toisena paradoksina asiantuntijat arvostavat yhteistyön tekemistä, koska se parantaa organisaation menestystä. Yhdessä voidaan yleensä paremmin vastata toimintaympäristössä ilmeneviin muutoksiin. Paradoksissa kiinnitetään huomio siihen, että yhteistyöstä voi muodostua monenlaisia seurauksia ja hyötysuhteita. Kokoonpanoa perustaessa arvioidaan, onko yhteistyösuhde toimintaa heikentävä tai tukeva. Näkökulmien pitäisivät olla suhteellisen yhtenäiset sekä johtoporras- että työntekijätasolla. Tilanteessa voi esiintyä toisistaan poikkeavia käsityksiä yhteistyön merkityksestä. Johtoporras voi ymmärtää yhteistyön keinona, jolla saadaan tavoitteet saavutetuksi. Sen sijaan työntekijätasolla asiantuntijat voi kokea yhteistyön tekemisen henkilökohtaista ja ammatillista vapautta rajoittavana.

Kolmannessa paradoksissa kiinnitetään huomio ryhmän suhteisiin. Yhteistyössä on tärkeää, että panostetaan suhteisiin ja niiden vuorovaikutukseen. Suhteiden huomioimisessa saadaan selville asiakkaiden tarpeet, joka on tärkeä tieto palveluiden kehittämisessä. Paradoksissa ilmenevä haaste on siinä, että palveluiden tuottaminen on muuttunut monimuotoisemmaksi. Aikaisemmin palvelut tuotettiin suoraan asiakkaille, mutta nykyään ne ovat hajotettu eri toimijoille. Yhteistyösuhteiden moninaistumisen myötä tarvitaan enemmän asiantuntemusta ja herkkyyttä suhteiden analysoimisessa, että löydetään oikeat kumppanit kokoonpanoon. (Payne 2000, 1–2.)

Yhteiskunnallisten muutosten ja niistä aiheutuvien ilmiöiden myötä organisaatio pyrkii rakentamaan ympärilleen verkoston tai pääsemään mukaan voimassaoleviin verkostoihin (Vesalainen 2002, 19).

Yhdessä voidaan tuottaa ja kehittää palveluita vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin nyky-yhteiskunnan kontekstissa. Toisaalta verkostot voivat olla resurssien vaihdantapaikkoina, jolloin on olennaista tehdä yhteistyötä vain siltä osin, kun vaihdetaan resursseja keskenään. Tutkittavassa ohjausryhmässä tavoitteena oli yhteinen tekeminen väkivaltatyön saralla. Resurssien vaihto kohdentui enemmänkin yhteisen hyvän tavoittelussa, jolloin pyrkimyksenä oli vähentää kodin ulkopuolista väkivaltaa Oulun seudun alueella.

2 ETNOGRAFINEN TUTKIMUS MONIAMMATILLISESTA OHJAUSRYHMÄSTÄ

2.1 Tutkimustehtävän ja kontekstin määrittämistä

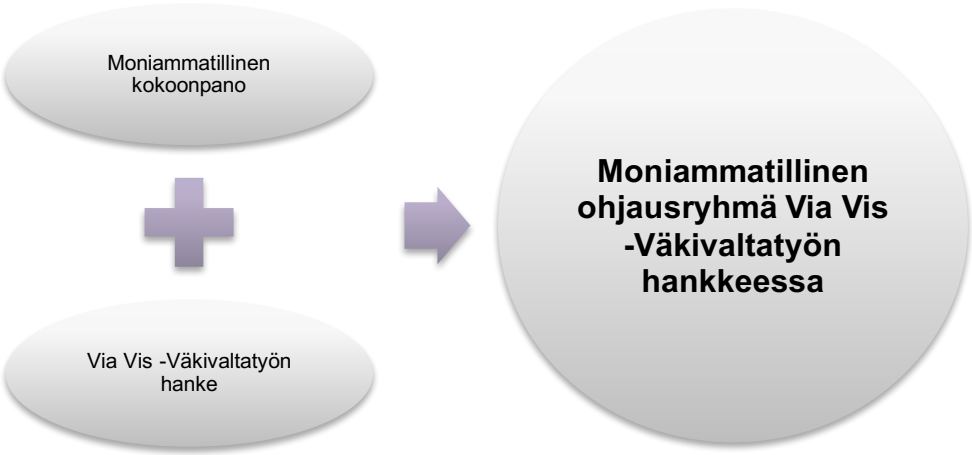
2.1.1 Moniammatillinen ohjausryhmä yhteistyömuotona

Tutkimustehtävänäni oli tarkastella moniammatillista ohjausryhmää ja sen toimintaa Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa. Kiinnitin huomioni ohjausryhmän merkityksen hakemiseen, jolloin hain vastauksia siihen, minkälainen ilmiö se on. Tutkimustehtävän ratkaisussa oli tärkeää tuottaa tietoa ryhmän tarkoituksesta, erityispiirteistä ja sen toiminnan alkuvaiheista. Tutkimuksessani kerron ohjausryhmätoiminnan muodostumisesta ja siihen vaikuttaneista tekijöistä. (ks. Hirsijärvi ym. 2000, 20; Niiranen & Lammintakanen 2011, 124–125; Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 23.)

Määritin tutkimustehtävän seuraavasti: *Minkälainen ohjausryhmätoimintatapa on moniammatillisena yhteistyömuotona?* Lisäksi jäsensin kolme tarkempaa lisäkysymystä tutkimustehtävän ratkaisulle. Niiden tarkoitus oli ohjata tutkimusprosessin kulkua ja tulosten esille tuomista. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat: 1) minkälainen on ohjausryhmä yhteistyömuotona? 2) miten ohjausryhmä on muodostunut Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ja 3) millä tavalla moniammatillisuus ilmenee Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä (Kuvio 1).

Kuvio 1. Tutkimustehtävä ja -kysymykset

Tutkimuksessani selvitin ohjausryhmän merkityksen. Huomasin, että merkitys-käsite on aika monisisältöinen, joka tuotti hieman haasteita tutkimuskohteeni määrittämiselle. Käsitettä käytetään hyvin väljästi eri asioiden kuvaamisessa ja hyvinkin erilaisissa tilanteissa. (ks. Moilanen & Räihä 2001, 44–45, 59.) Tämän vuoksi oli tärkeää määritellä henkilökohtainen ymmärrykseni käsitteestä ja sen merkityksestä tutkimuksessa. Ymmärrän merkitys-käsitteen siten, *mikä jokin on.* Tutkimuksessani merkitys-käsite määrittyi tutkittavan kohteen kautta, joten tiivistän sen seuraavasti yhteen kysymykseen: *minkälainen on moniammatillinen ohjausryhmä?* Tutkittava ohjausryhmäkokoonpano muodostui moniammatillisesti, joka määritti ilmiön sisältöä ja sen merkitystä (ks. Isoherranen 2005, 10; Rekola 2008, 15). Toisena ilmiötä määrittävänä tekijänä oli toimintakonteksti, joka oli Via Vis –Väkivaltatyön hanke (ks. Kivinen 2001, 68). Tämän vuoksi ohjausryhmää ei voi tarkastella itsenäisenä tapahtumana, vaan on huomioitava ympäristö, missä se toimii (ks. Niemelä 2002, 18). Kaksi edellä mainittua tekijää vaikuttivat tutkimustehtävän määrittämiseen ja sitä kautta myös tutkimustuloksiin (ks. Kuvio 2).



Kuvio 2. Tutkittava kohde ja sen erityispiirteet

Tutkin ohjausryhmää verkostonäkökulmasta, jolloin huomio kiinnittyi koko ryhmän toimintaan. Verkostonäkökulma korostui myös siinä, että tuotin tietoa monesta näkökulmasta eri menetelmien avulla. Tutkimustehtävän näkökulman määrittäminen toteutui rajaamisperiaatteen avulla. Tässä on kyse eri vaihtoehtojen analysoimisesta ja niiden soveltamisesta tutkimustehtävään. Käsitellessäni tietoa rajasin epäsopivat vaihtoehdot tutkimukseni ulkopuolelle, jolloin selvisi tutkimuksen lopullinen näkö-

kulma. Määritin asiakasnäkökulmasta epäsopivaksi, koska Parkkila (2014) oli toteuttamassa samoihin aikoihin tutkimusta siitä näkökulmasta. Hän tarkasteli asiakasprosessin toteutumista asiakkaan näkökulmasta. Tutkimukseni olisi saattanut tuottaa samankaltaista tietoa, jonka vuoksi näkökulma määrittyi hyödyttömäksi. Toisena huomiona on se, että tutkimus olisi saattanut olla liian kuormittava asiakkaille, joka olisi vaikuttanut heikentävästi otoskokoon. Työntekijänäkökulmasta tutkimus ei välttämättä olisi tuottanut tarpeeksi tietoa, koska hankkeessa oli vain kolme työntekijää.

Tutkimustehtävän ratkaisussa kiinnitin huomioni ohjausryhmää ja sen toimintaa kuvaavien asioiden esille tuomiseen (ks. Kivinen 2001, 68–70). Ne antoivat vastauksia siihen, minkälainen tutkittava kohde on. Muodostin merkitysvälitteisen kuvan ohjausryhmästä eri asiayhteyksien kautta. (ks. Metsämuuronen 2006, 95; Rantala 2006, 219; Metsämuuronen 2008, 21.) Tutkimuskohteena oli ainutlaatuinen ilmiö, joka vaati minulta uuden tiedon vastaanottamista, prosessointia, soveltamista ja ymmärtämistä. Ajatustyön kautta jäsensin vähitellen tutkimustehtävän lopulliseen muotoonsa vasta aineiston analyysivaiheessa (ks. Syrjänen 1994, 80–83; Hirsijärvi ym. 2000, 114; Kivinen 2001, 68–76; Kananen 2014, 29).

2.1.2 Kontekstina Via Vis –Väkivaltatyön hanke

Ohjausryhmä perustetaan yleensä jonkin organisaation alaisuuteen ja se hallinnoi koko yhteistoimintaa. Tutkittava ohjausryhmä toimi Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa, joka on Vuolle Setlementti ry:n[1] tuottama palvelu. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen visioina on vähentää kodin ulkopuolista väkivaltaa, lisätä alueellista turvallisuutta ja kehittää väkivaltatyötä Oulun seudun alueella (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 5). Visioiden toteutuminen tapahtuu käytännöntyön tasolla, kun palveluita tuotetaan väkivaltaa käyttäneille asiakkaille. Palvelu on sisällöltään hoidollista muutostyötä, kun tavoitteena on saada asiakkaan väkivaltainen käytös loppumaan tai vähentymään (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 5–7.) Hankehenkilökunta oli määritellyt tarkemmat asiakaskriteerit[2], joiden täyttyminen oikeuttaa palvelun saa-

[1] Vuolle Setlementti ry (ent. Oulun Seudun Setlementti ry) on yleishyödyllinen yhteisö, joka perustettiin vuonna 1944. Sen tarkoituksena on tuottaa sosiaalipalveluita muun muassa lapsille, nuorisolle, iäkkäille ja maahanmuuttajille. (Vuolle Setlementti ry:n internet-sivut)

[2] Asiakkaat käyttävät tai ovat käyttäneet väkivaltaa vakavasti tai suunnittelevat väkivaltatekoa. Palveluun oikeutettujen ikähaarauma on 18–39 vuotta. (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 5–6.) Kodin ulkopuolisessa väkivallassa tekijä on käyttänyt väkivaltaa henkilöön, joka ei ole itselleen läheinen (Kekki & Salakka 2012, 7). Väkivalteko voi olla muun muassa impulsiivista, välineellistä, taloudellista tai järjestäytyneen rikollisuuteen liittyvä väkivaltaa. Lisäksi hanke on erikoistunut myös koulu- ja joukkosurmaajien tai tekoa suunnittelevien henkilöiden auttamiseen. (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 6; ks. Kekki & Salakka 2012, 12–16,) Yhtenä asiakaskriteerinä on se, että henkilö on kirjoilla Oulussa tai sen lähikunnissa (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 5). Muun kuntalaisen asukas on päässyt asiakkaaksi ainoastaan erityistapauksissa. Esimerkiksi hän suorittanut pidempää vankilatuomiota Oulun vankilassa tai hän on tarvinnut lyhytaikaista keskusteluapua ongelmaansa.

misen. Hanketoiminta on ollut ainutlaatuista, koska ei ole ollut vastaavaa tahoa, joka tuottaa samankaltaista palvelua Pohjois-Suomessa (Via Vis -Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 7).

Hanke aloitti toimintansa vuonna 2012 ja se toimi Raha-automaattiyhdistyksen[3] myöntämillä määräaikaisilla rahoituksilla ensimmäiset viisi vuotta. Ensimmäinen rahoituskausi oli 2012–2014 ja toinen oli 2015–2016. Rahoituksella on katettu toiminnan kulut muun muassa 2–3 työntekijän henkilöstömenot, toimitilavuokrat ja muut menot. Hanke sai pysyvän rahoituksen vuodesta 2017 alkaen. (Oulun seudulla tehtävän katuväkivaltatyön hankesuunnitelma 2012–2015, 3–9; Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 5–7.) Via Vis -Väkivaltatyön hanke on toiminut projektiluontoisesti, koska sille oli määritelty tarkat tavoitteet ja aikataulu niiden saavuttamiselle (ks. Virtanen 2005, 151).

Via Vis -Väkivaltatyön hankkeen juuret ulottuvat vuoteen 2009. Silloin perustettiin Yhteistyössä Väkivaltaa Vastaan -projekti (YVV –projekti) Vuolle Setlementti ry:n toimesta rikoksentorjuntaneuvoston[4] myöntämällä rahoituksen avulla. Projekti oli pilottitoimintana Via Vis -Väkivaltatyön hankkeelle ja se toteutettiin kymmenen kuukauden aikana. YVV -projektin tavoitteena oli vähentää kodin ulkopuolista väkivaltaa Oulun alueella tuottamalla palveluita 18 – 35-vuotiaille väkivaltaa käyttäneille henkilöille. Projektiin ohjautui 16 asiakasta sen toiminta-aikana. (Oulun seudulla tehtävän katuväkivaltatyön hankesuunnitelma 2012–2015, 3–6; Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 3–4.)

Pilottitoiminnan lisäksi Via Vis –väkivaltatyön hankkeeseen vaikutti Aggredi[5]. Se perustettiin HelsinkiMission[6] alaisuuteen vuonna 2006. Aggredi tekee kodin ulkopuolista väkivaltatyötä pääkaupunkiseudulla ja Kuopiossa. (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 3; ks. Kekki & Salakka 2012, 8, 47; Oulun seudulla tehtävän katuväkivaltatyön hankesuunnitelma

[3] Raha-automaattiyhdistys kerää varoja raha-automaatti- ja kasinopelitoiminnalla, jotta voidaan edistää ja tukea suomalaisten hyvinvointia. Avustuksia myönnetään sosiaali- ja terveysalan järjestöille. (ks. Myllymäki & Tetri 2001; Raha-automaatti yhdistyksen internet-sivut.)

[4] Rikostorjuntaneuvosto on asiantuntija- ja yhteistyöelin oikeusministeriössä, jonka tarkoituksena on lisätä turvallisuutta. Neuvosto kehittää toimia rikollisuuden ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Rikoksentorjunta neuvottelukunta on toiminut vuodesta 1989. (Rikoksentorjuntaneuvoston internet-sivut)

[5] Aggredi toimii parhaillaan sekä Helsingin että Kuopion alueella (Aggredin Internet-sivut; Setlementti Puijolan intenet-sivut). Aggredi aloitti toimintansa Aikalisä –hankkeena Helsingissä vuosina 2006-2009 (Kekki & Salakka 2012, 8). Vuodesta 2012 lähtien se on toiminut pysyväluonteisella rahoituksella ja samoihin aikoihin toiminnan nimi muuttui Aggrediksi (ks. Kekki & Salakka 2012, 8, 47; Oulun seudulla tehtävän katuväkivaltatyön hankesuunnitelma 2012–2015, 7; Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 3). Taho tarjoaa hoidollista palvelua 18–49 vuotiaille kodin ulkopuolista väkivaltaa käyttäneille henkilöille. Tarkoituksena on vähentää tai lopettaa henkilön väkivaltainen käytös. (Aggredin Internet-sivut.) Aggredi laajensi toimintaansa Kuopioon, koska sai rahoituksen Raha-automaattiyhdistykseltä kolmen vuoden (2016–2018) väkivaltaprojektiin. Aggredin toiminnan järjestämisestä vastaa Setlementti Puijola. (ks. Setlementti Puijola internet-sivut; Aggredin internet-sivut.) Aggredin toiminnasta on toteutettu kaksi tutkimusta (Kekki & Salakka 2012; Aaltonen & Hinkkanen 2014). Toinen niistä tehtiin yhteistyössä Oikeuspoliittiselta tutkimuslaitoksen kanssa (Kekki & Salakka 2012).

[6] HelsinkiMission on sosiaalijärjestö, joka tekee töitä eri ikäryhmien kuten nuorten ja vanhusten kanssa. Tarkoituksena on auttaa *unohdettuja kaupunkilaisia*. HelsinkiMission toiminta saa rahoituksen Raha-automaattiyhdistykseltä, Helsingin kaupungilta ja useilta säätiöiltä. Lisäksi sen toimintaa tukevat lukuisat vapaaehtoistyöntekijät. (HelsinkiMission internet-sivut.)

2012–2015, 7.) Aggredi oli tärkeä yhteistyökumppani Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ensimmäisten toimintavuosien aikaan (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 7).

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimitilat ovat Vuolle Setlementti ry:n tiloissa. Ensimmäiset kaksi vuotta toimitilat sijaitsivat Oulun keskustassa. Syksyllä 2014 hanke muutti uusiin toimitiloihin Tuiran kaupunginosaan. Hankkeen henkilöstömäärä on vaihdellut kahdesta neljään työntekijään ensimmäisten määräaikaisten rahoituskausien aikana. Nykyään hankkeeseen kuuluu kaksi työntekijää.[7] Projektin toteuttamisen lisäksi henkilökunnan tehtäviin on kuulunut hoidollisen asiakastyön toteuttaminen (ks. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 5–7). Vuonna 2014 rikostorjuntaneuvosto myönsi rahoituksen tutkimuksen toteuttamiseen, jonka avulla rekrytoitiin tutkija hankkeeseen[8].

Ensimmäisen toimintakauden aikana oli tavoitteena saada 75–100 asiakasohjautumista hankkeeseen. Toiminnalla tavoiteltiin moniammatillisen väkivaltatiedon kokoamista sekä tilastoinnin ja tutkimuksen toteuttamista. (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 6.) Tavoitteet saavutettiin onnistuneesti ensimmäisen toimintakauden aikana. Hankkeeseen ohjautui kokonaisuudessaan 109 asiakasta ja tapaamisia oli yli 700. Hankkeeseen tehtiin kaksi tutkimusta ja yksi opinnäytetyö.[9] Parkkila (2014) toteutti tutkimuksen, jossa selvitettiin hankkeen palveluiden merkitystä asiakkaiden näkökulmasta. Lisäksi samana vuonna toteutettiin arviointitutkimus, jossa kiinnitettiin huomio hankkeen tuottaman palvelun tarpeellisuuteen verkostokumppaneiden näkökulmasta. Siinä selvitettiin myös väkivaltatyön nykytilaa ja tulevaisuuden näkökulmia. (Karttunen 2014.) Oulun diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelija teki opinnäytetyön valokuvausmenetelmän käytöstä väkivaltaa käyttäneiden asiakkaiden kanssa (Räinä 2015). Toteutuneiden tavoitteiden lisäksi hankehenkilökunta kehitti yhteistyössä Oulun ensi- ja turvakodin ry:n henkilöstön kanssa *väkivallankäyttö puheeksi-menetelmän* (ks. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen Internet-sivut).

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeeseen perustettiin ohjausryhmä, ja hankehenkilökunta oli vastuussa sen toiminnasta. Ohjausryhmätoimintaa on myös hyödynnetty YVV –projektissa[10] ja Aggredissa[11]

[7] Hankehenkilökunnalta saatu tieto.
[8] Hankehenkilökunnalta saatu tieto.
[9] Hankehenkilökunnalta saatu tieto
[10] Yhteistyössä väkivaltaa vastaan –projektin ohjausryhmässä oli edustajia poliisista, Oulun vankilasta ja yhdyskuntaseuraamustoimistosta. Ryhmä kokoontui neljä kertaa noin kahden kuukauden välein ja tapaamisissa perehdyttiin projektin senhetkiseen tilaan ja tulevaisuuden visioihin. (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 4.)
[11] Aggredin ohjausryhmäkokoonpano koostuu seuraavista tahoista: Suomenlinnan avovankila, Helsingin yhdyskuntaseuraamustoimisto, Helsingin vankila, arviointikeskus (Etelä-Suomen rikosseuraamusalue) ja Uudenmaan yhdyskuntaseuraamustoimisto. Kokoonpanoon on vastaikää otettu kaksi uutta edustajaa Helsingin vankilasta (rikosseuraamusesimies) ja Etelä-Suomen rikosseuraamusaluekeskuksesta. Toiminta on alkanut vuonna 2011 ja jatkuu yhä edelleen säännöllisinä tapaamisina 4-6 kertaa vuodessa. Ohjausryhmän tarkoituksena on kehittää Aggredin ja Rikosseuraamuslaitoksen välistä yhteistyötä ja parantaa asiakasohjautumista. Ohjausryhmää hyödynnetään myös Aggredin toiminnan kehittämiseen ja arviointiin.

(ks. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 4). Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän tarkoituksena oli koota väkivaltaverkostoa, tuottaa moniammatillisesti väkivaltatietoa ja tukea hanketoimintaa (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma vuodelle 2012, 5, 10). Ohjausryhmätoiminta toteutui säännöllisinä tapaamisina 2,5 vuoden aikana. Ensimmäinen tapaaminen järjestettiin syyskuussa 2012 ja viimeinen joulukuussa 2014. Niitä oli yhteensä kahdeksan. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä oli 23 jäsentä, joista viralliseen kokoonpanoon kuului 13 henkilöä. Hankkeen ulkopuolisille edustajille oli määritelty varahenkilö, joka osallistui tapaamiseen virallisen jäsenen estyessä.

Hankehenkilökunnan lisäksi ohjausryhmässä oli edustajat Oulun kaupungista, Aggredilta, Oulun poliisista[12], Oulun yliopistolta[13], Oulun ensi- ja turvakodilta[14], Oulun seudun koulutuskuntayhtymältä[15], Vuolle Setlementti ry:ltä ja kolme edustajaa rikosseuraamusalalta[16] (ks. Kuvio 3). Kokoonpanoon valittu edustajat rikosseuraamusalalta oli eri yksiköistä; yhdyskuntaseuraamustoimistosta, Oulun vankilasta ja arviointikeskuksesta. Jokainen ohjausryhmän jäsen oli mukana rakentamassa ainutlaatuista kokoonpanoa (ks. Vesalainen 2002, 10).

(Tieto on saatu henkilökohtaisesti Aggredin työntekijältä 3.3.2017.)

[12] Oulun poliisi on paikallispoliisi, jonka tarkoituksena on ylläpitää järjestystä ja lisätä turvallisuutta. Sen tehtävänä on ennaltaehkäistä ja tutkia rikoksia. Paikallispoliisin vastuulla on myös lupapalvelut. (Poliisin internet-sivut)

[13] Oulun yliopisto tarjoaa opetusta monipuolisesti ja tuottaa tutkimuksia. Sitä pidetään kansainvälisenä tiede- ja sivistysyliopistona. Oulun yliopistossa on kymmenen tiedekuntaa, jotka tarjoavat laadukasta opetusta opiskelijoilleen. (Oulun yliopiston internet-sivut)

[14] Oulun ensi- ja turvakodin tarkoituksena on tarjota palveluita, joilla turvataan lasten oikeus turvallisiin kasvuolosuhteisiin sekä kehitykseen tukemalla vanhemmuutta ja perhettä kokonaisvaltaisesti. Sen tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä perhe- ja parisuhdeväkivallan ilmenemistä sekä niistä aiheutuvien traumakokemusten syntymistä. Tahossa työskennellään uhrien ja väkivallantekijöiden kanssa. (Oulun ensi- ja turvakodin internet-sivut)

[15] Oulun seudun koulutuskuntayhtymä (Osekk) tuottaa koulutuspalveluita Pohjois-Suomessa. Sen omistajakunnat ovat Oulu ja sen lähikunnat Hailuoto, Ii, Kempele, Liminka, Lumijoki, Muhos ja Tyrnävä. (Oulun seudunkoulutus kuntayhtymän internet-sivut)

[16] Rikosseuraamusalan yksiköiden tehtävät liittyvät vankeusrangaistusten toteutumiseen ja yhdyskuntaseuraamusten täytäntöönpanoon (Järvinen 2015, 17; Rikosseuraamuslaitos internet –sivut).

Kuvio 3. Ohjausryhmän kokoonpano

2.2 Tutkimusprosessin kuvaus

2.2.1 Tutkimuksen vallitsevat taustanäkökulmat ja prosessin alkuvaiheet

Otin yhteyttä projektihenkilökuntaan kesällä 2012, jonka kautta järjestyi ensimmäinen tapaaminen projektipäällikön kanssa ja siitä alkoi tutkimusyhteistyö. Koko prosessin aikana projektihenkilökunta antoi konsultoivaa tukea Pro gradu –tutkielman tekoon. He tarjosivat minulle vaihtoehtoisia näkökulmia ja lähestymistapoja tarkastella ilmiötä. Heidän kanssaan käydyt keskustelut vahvistivat tutkimuksellisia valintojani ja päätöksiäni. Henkilökunta antoi minulle tilaa tehdä lopulliset päätökset, joten määritin itsenäisesti tutkittavan kohteen, menetelmät, näkökulmat ja lähestymistavat. Hankehenkilökunta kannusti, että määrittelen tutkimuskohteen henkilökohtaisten kiinnostuskohteitteni kautta ja toteutan tutkimuksen itselleni sopivien menetelmien avulla. Henkilökunnan toive oli se, että tuloksia voidaan hyödyntää jollain tavalla hankkeen toiminnassa (ks. Hirsijärvi ym. 2000, 26).

Tutkimusprosessissa tuotetaan, tulkitaan ja sovelletaan tietoa. Tiedontuottamisprosessiin on määriteltävä tarkemmat raamit, jottei tieto ole pintapuolista eikä jäsentymätöntä. Siinä on kyse ontologian ja epistemologian käsitteiden määrittämisessä, jossa tutkimustehtävää tarkastellaan tiettyjen taustatekijöiden kautta. Ne antavat suunnan tutkimusprosessille ja sen toteutukselle. (ks. Hirsijärvi ym. 2000, 118; Hirsijärvi & Hurme 2001, 19; Auvinen 2008, 25.) Maailmankatsomukseni ja aikaisemmat henkilökohtaiset kokemukseni vaikuttivat siihen, minkälaista tietoa tuotan sekä miten sovellan sitä ja yhdistän sitä kokonaisuuksiin (ks. Hirsijärvi ym. 2000, 118; Hirsijärvi & Hurme 2001, 19).

Ohjausryhmä on suhteellisen tutkimaton kohde ja tutkittava ohjausryhmän toiminta oli vasta alkamassa uudessa hankkeessa, kun suunnittelin hallintotieteen Pro gradu –tutkimuksen toteutusta. Minulle ei ollut muodostunut ennakko-oletuksia tai –odotuksia ilmiöstä. Alusta alkaen tutkimusprosessi vaikutti hyvin mielenkiintoiselta, kun en tiennyt, minkälaista tietoa tuotan ja millä tavalla. Mietin sopivia menetelmiä, lähestymistapoja ja teoreettisia näkökulmia sekä niiden soveltamista tutkittavaan ilmiöön. Halusin lähestyä kohdetta laadullisesti, jolloin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmät nousivat hyvinkin varteenotettaviksi vaihtoehdoiksi tiedontuottamisessa (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 23; Kananen 2014, 7–9). Tutkimuksen aineiston keruussa reflektoin menetelmien toimivuutta ja niiden sopivuutta tutkimustehtävän ratkaisussa. Pohdin eettisiä kysymyksiä tutkimusprosessin eri vaiheissa. Koko tutkimusprosessi määrittyikin minulle reflektiiviseksi kehittämismatkaksi, joka alkoi tutkimustehtävän määrittämisestä ja päättyi tulosten julkistamiseen.

Analysoin tiedontuottamisen eri mahdollisuuksia, joten kävin läpi tutkimusmenetelmiä ja arvioin niiden merkitystä tutkimusprosessissa. Siinä kiinnitin huomioni menetelmien voimavaroihin ja heikkouksiin tutkimuskontekstissa. Prosessissa oli kyse tutkimuksen epistemologian määrittämisestä, jolloin pohdin lähestymistapaani tutkittavaan kohteeseen ja sitä, millä tavalla tietoa tuotan. (ks. Syrjänen 1994, 77; Hirsijärvi ym. 2000, 118; Metsämuuronen 2006, 84–85; Metsämuuronen 2008, 9.) Tavoitteena oli saada tietoa ohjausryhmästä sosiaalisena ilmiönä sellaisenaan kuin se on todellisuudessa. Siihen löytyi vastaus etnografisesta tutkimuksesta.

Etnografinen tutkimus on monikäyttöinen, koska sitä voidaan hyödyntää muun muassa lähestymistapana tai metodina. Sen merkitys määrittyy tutkittavan kohteen ja tieteenalan kautta. (Rantala 2006, 216; ks. Syrjänen 1994, 75; Isomäki ym. 2013, 151.) Hyödynsin tutkimuksessani kolmea aineistonkeruumenetelmää, jonka vuoksi etnografinen suuntaus määrittyi tutkimuksessani metodiksi (ks. Syr-

jänen 1994, 68–83; Hirsijärvi ym. 2000, 204; Kivinen 2001, 68, 71; Metsämuuronen 2006, 95; Metsämuuronen 2008, 21; Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 16; Kananen 2014, 52–74). Monien menetelmien käyttö edesauttoi tutkimustehtävän ratkaisua ja kokonaisvaltaisen ymmärryksen luomista ohjausryhmästä. Tutkimukseni kohde korosti etnografisen tutkimuksen sopivuutta menetelmänä, koska silloin tutkittavana on yleensä sosiaaliset ilmiöt kuten ihmisryhmät, organisaatiot, yritykset tai yhteisöt (Kananen 2014, 13, 44–49; ks. Metsämuuronen 2008, 20). Tutkimuksessani kiinnitin huomioni ohjausryhmätoimintaan, joka on sosiaalinen ryhmätilanne.

Etnografisen tutkimuksen ideana on se, että kohdetta tutkitaan kokonaisvaltaisesti omassa kontekstissaan (ks. Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 21). Tutkimuksessani kontekstin huomioiminen muodostui hyvinkin tärkeäksi, koska tutkittava ohjausryhmä perustettiin Via Vis –Väkivaltatyön hankkeeseen. Hanke loi puitteet ja sen kautta määriteltiin tavoitteet yhteistoiminnalle. Ilmiön kokonaisvaltainen tarkastelu muodostui tärkeäksi, koska kohteena oli uudenkaltainen ja tutkimuksellisesti koskematon ilmiö (ks. Kananen 2014, 40–52). Tutkimukseni muodosti ainutlaatuista tietoa, mitä ei oltu aikaisemmin tuotettu (ks. Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 18; Kananen 2014, 40).

Tutkittava kohde oli määräaikainen, koska sitä hallinnoiva hanke toimi kolmen vuoden rahoituksella tutkimuksen toteutuksen aikoihin. Määräaikaisuus etnografisessa tutkimuksessa nähdään voimavarana, joka korosti sitä, että tekemäni menetelmävalinta oli oikea. Etnografisessa tutkimuksessa aika määrittää tiedon sisältöä. Määräaikaisissa ilmiöissä voidaan syvällisemmin käsitellä tietoa. (ks. Marcus 2014, 43; Kananen 2014, 42.) Tutkimuksessani paneuduin syvällisesti ohjausryhmän alkuvaiheisiin.

Tutkimusprosessini oli pitkäkestoinen, mikä on tyypillistä etnografiselle tutkimukselle (ks. Syrjänen 1994, 81; Kivinen 2001, 68; Fingerroos & Jouhki 2014, 104; Kananen 2014, 9). Sen pitkäkestoisuus johtui siitä, että paneuduin syvällisesti tiedon tuottamiseen ja sen analysoimiseen. Hyödynsin kolmea menetelmää, joka vaativat prosessin hyvää suunnittelua ja organisointia. Monien menetelmien käyttö haastoi minua ajattelemaan loogisesti eri näkökulmista. Prosessissa mietin eri menetelmien merkitystä sekä tiedontuottajien että hallintotieteellisen tiedeyhteisön näkökulmasta. Aineistonkeruun toteuttaminen oli riippuvainen ohjausryhmän aikatauluista. Havainnoin ryhmän tapaamisia, joiden järjestämistiheys oli puolivuosittain. Tutkimukseni aineistonkeruu toteutui kuuden kuukauden aikana. Tutkimusprosessi vaati erityisesti kärsivällisyyttä ja sitoutumista (ks. Isomäki ym. 2013, 151).

Tutkimusprosessille oli ominaista monivaiheisuus. Prosessiin kuului samoja vaiheita eri ajankohdalla. Kuvaan prosessin seuraavasti ajallisena jatkumona: tutkimuksen suunnittelu hankehenkilökunnan kanssa, kirjallisiin asiakirjoihin tutustuminen, tutkimustehtävän määrittäminen, epistemologisten ja ontologisten perusteiden määrittäminen ja niiden soveltaminen tutkittavaan kohteeseen, aineistonkeruun ajankohdan valitseminen, tutkimuspyyntöjen lähettäminen, kirjallisten asiakirjojen analysointi, aineiston kerääminen havainnoiden, videomateriaalin litteroiminen, havainnointiaineiston analysoiminen, haastattelurungon jäsentäminen, jäsenten haastatteleminen, haastattelujen litteroiminen, haastatteluaineiston analysoiminen, aineiston kerääminen havainnoiden, videomateriaalin litteroiminen, aineistojen analysoiminen erikseen, kolmen eri aineiston yhdistäminen, tulkitseminen, tutkimustiedon soveltaminen teoriaan, johtopäätösten tekeminen ja kirjallisen tekstin tuottaminen.

Tutkimusprosessi oli hyvin palkitseva sen haastavuuden vuoksi. Haastavuus ilmeni siinä, ettei ohjausryhmästä ollut saatavilla teoreettista tietoa (ks. Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 23). Minulla ei siis ollut valmiina tietoperustaa, mihin tutkimukseni olisin voinut rakentaa. Mietin, millä tavalla rakennan tutkimukseni luotettavuutta teoreettisesta näkökulmasta. Rakensin tutkimukseni aineistolähtöisesti ja muodostin teorian tulosten esilletulon jälkeen. Muodostin teoreettisen perustan kuvaamalla yhteistyötä ja moniammatillista työskentelyä, koska ohjausryhmässä on kyse yhteistyön tekemisestä moniammatillisesti. En voinut hyväksyä tietoa sellaisenaan, koska tutkimuksen tarkoituksena oli nostaa esille ohjausryhmätoiminnan erityisyyttä yhteistyömuotona.

Tutkimuksessani tuli ajankohtaiseksi ontologisten kysymysten ja niiden merkitysten määrittäminen. Niissä kiinnitetään huomio tiedon tulkitsemiseen tietyssä kontekstissa. On erilaisia tapoja ymmärtää todellisuutta ja tiedon merkitystä siinä. (ks. Syrjänen 1994, 77; Metsämuuronen 2006, 84–85.) Tarkastelen tutkittavaa kohdetta sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta. Siinä ymmärretään todellisuuden muodostuvan sosiaalisesti vuorovaikutuksen kautta (Hacking 2009, 20; ks. Heikkilä 2006, 61; Juuti & Virtanen 2009, 24; Annola 2013, 49). Ihminen luo merkityksiä maailmasta ollessaan vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Samanaikaisesti hän muodostaa todellisuuttaan sekä fyysisen että sosiaalisen läsnäolon avulla. (ks. Syrjänen 1994, 77; Juuti & Virtanen 2009, 24; Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 28.) Näkökulmassa ihminen nähdään aktiivisena toimijana ympäristössä. Tämä tarkoittaa myös sitä, että ihminen pystyy vaikuttamaan omaan ympäristöönsä ja siinä oleviin ihmisiin. (Jauhiainen & Eskola 1994, 7.)

Mielestäni sosiaalinen konstruktionismi sopi hyvin tutkimukseni näkökulmaksi, koska sen hyödyntäminen tulkintojen tekemisessä oli luontevaa. Näkökulma on hyvin lähellä sitä, miten ymmärrän todellisuuden muodostuvan. (ks. Syrjänen 1994, 77; Metsämuuronen 2006, 84–85.) Samassa tilanteessa olevat ihmiset vaikuttavat toisiinsa ja he muodostavat yhdessä merkitysvälitteistä kuvaa todellisuudesta. Tutkimuskohteena oli sosiaalinen ryhmätilanne, joten jäsenet vaikuttivat osallistumisella ryhmän merkityksen muodostumiseen. Jäsenten kokemukset ohjausryhmästä muokkaantuivat ja vahvistuivat yhteisissä tapaamisissa kerta toisensa jälkeen. (ks. Valtonen 2005, 228.) Tökkäri (2012, 20) kertoi artikkelissaan kokemuksellisesta organisaatiosta, joka todellistuu ihmisten kokemusten avulla. Jokaisen ihmisen kokemusmaailmalla on merkitystä siihen, millä tavalla hän tulkitsee senhetkistä tilannettaan. Määrittelen ohjausryhmän kokemukselliseksi ilmiöksi, joka sai todellisen merkityksen ihmisten kokemuksista. Kokemusten muodostaminen edellyttää suoranaista kontaktia ryhmään, joka tarkoitti toimintaan osallistumista.

Ihmisten kokemukset ovat ”tiedonhelmiä”, koska niiden avulla saadaan tietää ympärillä olevasta maailmasta ja sen ilmiöistä. Kokemuksellisuudessa ihminen ymmärretään aktiivisena toimijana eri tilanteissa sekä hänellä on syvällinen yhteys ympärillä olevaan maailmaan. Henkilö muodostaa yksilöllisiä kokemuksia kytköksen avulla. Jokainen kokemus muodostuu aistien välityksellä ja senhetkisessä sosiaalisessa tilanteessa. (Tökkäri 2012, 20–21.) Jäsenten kokemus ohjausryhmästä muodostui yksilöllisesti. Kokemus vahvistui ja täydentyi toimintaan osallistumisen ja ryhmässä tapahtuvan vuorovaikutuksen avulla (ks. Alasuutari 2001, 60; Moilanen & Räihä 2001, 45; Heikkilä 2006, 61–62; Juuti & Virtanen 2009, 24; Kananen 2014, 88). Jokainen henkilö oli linkittynyt johonkin, joten heille oli muodostunut ennestään kokemuksia yhteistyön tekemisestä. Tilanteessa he muodostivat uutta kokemusta ohjausryhmästä yhteistyömuotona. (ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 21.) Yksi haastateltava kuvaa osallistumiskokemustaan seuraavasti: *”Tämmönen ohjausryhmä aina on uutta.”* He tarkastelivat ohjausryhmää omasta näkökulmastaan. Tulkinnan muodostumiseen vaikuttivat myös heidän persoonansa, koulutuksensa ja työhistoriansa. (ks. Vesalainen 2002, 34.)

Tutkimuksessani tuon esille ohjausryhmän merkityksen. Se tulee esille kerronnan avulla, jonka vuoksi oli tärkeää kiinnittää huomio siihen, miten ihmiset sanoittavat kokemuksiaan. Yhteinen kieli on edellytyksenä tiedonvaihdolle ja kommunikoinnille. Sen merkitys korostuu myös siinä, kun muodostetaan tulkintaa ilmiöstä. Kielen avulla muokataan ilmiön sisältöä ja ylläpidetään sitä. (ks. Syrjänen 1994, 77; Komulainen 2000, 255; Onnismaa ym. 2004, 7; Heikkilä 2006, 62; Juuti & Virtanen 2009, 51; Manninen 2009, 110.)

2.2.2 Aineistonkeruuta havainnoiden, haastatellen ja kirjallisia asiakirjoja keräten

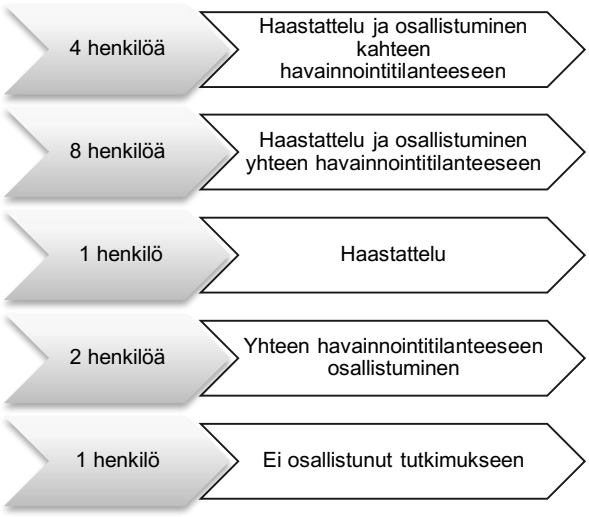
Tutkimusprosessin tärkein päätöksenteko tapahtui silloin, kun valitsin tutkimusmenetelmät ja niiden käyttötavat. Niillä oli merkitystä koko tutkimusprosessin rakentumiseen ja siihen, miten minä toimin siinä. (ks. Hirsijärvi ym. 2000, 204; Kivinen 2001, 68; Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 16.) Hyödynsin kolmea menetelmää aineiston hankinnassa, joten tutkimukseni ominaispiirteeksi muodostui monimenetelmällisyys (ks. Engeström 1995, 74). Menetelminä olivat henkilöhaastattelut, tilanteiden havainnoinnit ja kirjalliset asiakirjat. Toteutin kaksi havainnointitilannetta tapaamisista, haastattelin kolmeatoista ohjausryhmän jäsentä ja perehdyin hankkeen asiakirjoihin. Haastattelin ohjausryhmän jäseniä, jotta sain esille heidän kokemuksensa ohjausryhmätoiminnasta. Osallistuin henkilökohtaisesti ohjausryhmätapaamiseen ja tallensin videolle sen toimintaa. Tuotin tietoa ilmiön senhetkisestä tilasta omien havaintojen kautta. (ks. Isomäki ym. 2013, 151; Kananen 2014, 50, 88.) Henkilökunta antoi hanketoiminnan ajankohtaiset asiakirjat tutkimukseni käyttöön. Niissä oli kuvauksia erityisesti hankkeen ja myös siihen kuuluvan ohjausryhmän toiminnasta. Ne olivat hankehenkilökunnan tuottamia. (ks. Hirsijärvi & Hurme 1985, 13.)

Ohjausryhmätoimintaa lähestyin monesta eri näkökulmasta, koska menetelmien avulla sain esille ohjausryhmän jäsenten, hanketyöntekijöiden ja toiminnan ulkopuolisen henkilön (tutkijan) näkökulmia. Eri tarkastelunäkökulmat olivat edellytyksenä ainutlaatuisen ja syvällisen tiedon muodostumiselle (ks. Syrjänen 1994, 68; Kivinen 2001, 71; Tuomi & Sarajärvi 2002, 87; Metsämuuronen 2008, 21; Metsämuuronen 2006, 95; Clarkeburn & Mustajoki 2007, 61; Isomäki ym. 2013, 151; Ehn 2014, 73; Kananen 2014, 7, 44–45).

Tutkimukseni keskeisiksi tiedontuottajiksi määrittyivät ohjausryhmän jäsenet ja minä tutkijana (ks. Rantala 2006, 217; Clarkeburn & Mustajoki 2007, 30; Fingerroos & Jouhki 2014, 84; Kananen 2014, 101–112). Ohjausryhmään kuului 23 asiantuntijaa, mutta rajasin otoskoon pienemmäksi. Toteutin haastattelun viralliselle ohjausryhmän jäsenelle, jotta haastattelumäärät pysyivät kohtuullisina. Muutaman henkilön kohdalla haastattelin varajäsentä, koska he osallistuivat havainnoitaviin tapaamisiin. Määritin, että henkilön pitää olla konkreettisesti mukana työskentelyssä, jotta hänelle oli muodostunut kokemus toiminnassa. Tämän vuoksi tiedontuottajiksi määrittyivät pääasiallisesti viralliset jäsenet. Haastattelin Vuolle Setlementti ry:stä sekä virallista että varajäsentä, koska hanketoiminnan

suunnittelussa varajäsen oli ollut mukana. Sallin kaikkien jäsenten osallistumisen havainnointilanteisiin enkä rajoittanut osallistumismäärää siinä. Kummassakin havainnointitilanteista oli mukana Diakoniammattikorkeakoulun opiskelija, mutta en huomioinut heitä tutkimusaineistossa.

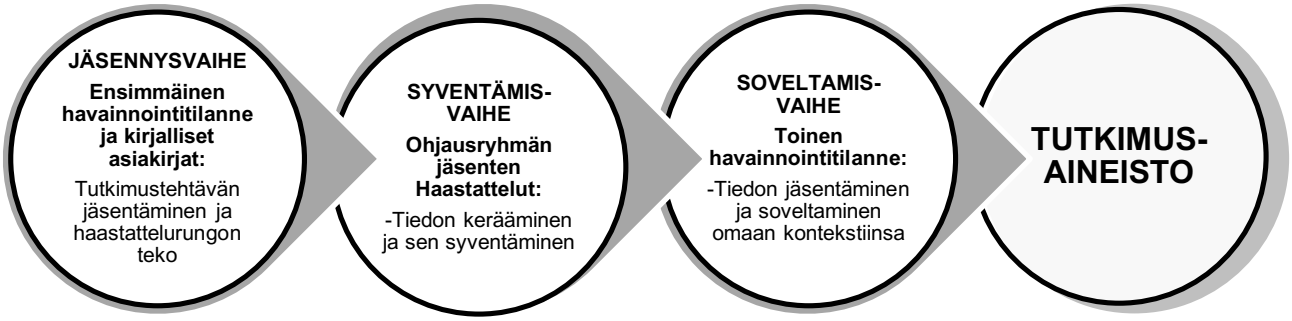
Ohjausryhmätyöskentelyn alkuvaiheessa kokoonpanoon kuului 12 henkilöä, mutta se suurentui yhdellä henkilöllä kevään 2013 aikana. Tutkimukseeni osallistui kokonaisuudessaan 15 henkilöä, joista haastattelin kolmetoista. Neljä henkilöä osallistui haastatteluun ja kahteen havainnointitilanteeseen. Kahdeksan henkilöä oli mukana haastattelussa ja yhdessä havainnointitilanteessa. Yksi ohjausryhmän jäsen osallistui vain haastatteluun. Kaksi henkilöä oli mukana vain yhdessä havainnointitilanteessa. Yksi jäsen kieltäytyi osallistumasta, joten hänen edustamansa taho jäi kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle. (ks. kuvio 4.) Mielestäni tutkimukseni otoskoko oli sopiva monialaisen tiedontuottamiseen.



Kuvio 4. Henkilöiden tutkimukseen osallistuminen kuviona

Ennen aineistonkeruuta suunnittelin menetelmien käytön ja aikataulun. Menetelmille jäsentyi oma ajallinen merkitys tutkimusprosessissa ja ne muodostivat yhdessä prosessimaisen kokonaisuuden. Jokainen menetelmä oli kiinnittyneenä jollain tavalla toisiinsa. (ks. Sarajärvi & Tuomi 2004, 73.) Ne olivat joko toisistaan riippuvaisia tai täydensivät toisiaan. Tutkimusprosessista nousi esille kolme vaihetta, jotka käsitteellistin jäsentämis-, syventämis- ja soveltamisvaiheeksi. (ks. kuvio 5). Tutkimusprosessi eteni vaihe vaiheelta edellä esitetysti. Vaiheissa hyödynsin pääasiallisesti yhtä menetelmää lukuun ottamatta jäsentämisvaihetta, jossa hyödynsin kahta. Jokainen vaihe oli merkityksellinen,

koska niiden avulla sain tarvittavat tiedot tutkimustehtävän ratkaisulle (ks. Pietarinen 2001, 60; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 23; Kananen 2014, 89).



Kuvio 5. Tutkimusprosessivaiheet

Määrittelin tutkimustehtävää jäsennysvaiheessa. Silloin perehdyin syvällisesti hankkeen asiakirjoihin ja osallistuin ohjausryhmän tapaamiseen ensimmäisen kerran tutkijan roolissa (ks. Vilkka 2006, 5; Kananen 2014, 7, 50). Kohtasin tutkittavan kohteen avoimesti ilman ennakko-oletuksia, joten en määritellyt tarkemmin, mihin kiinnitän huomioni ensimmäisessä havainnointitilanteessa. Sillä tavalla varmistin, ettei aikaisemmat kokemukset vaikuttaisivat voimakkaasti aineiston muodostumiseen (ks. Eskola & Suoranta 1996, 19; Bruck ym. 2000, 75; Ehn 2014, 74; Kananen 2014, 84–86; vrt. Kivinen 2001, 71). Annoin todellisen tilanteen vaikuttaa lopullisen tutkimustehtävän muodostumiseen. Minulle muodostui alustava näkemys ilmiön luonteesta ja siitä, minkälaista tietoa tavoittelen. Ensimmäinen vaihe määritti seuraavan vaiheen toteutumista, koska rakensin haastattelurungon havainnointitilanteesta muodostetun tiedon pohjalta. Syventämisvaiheessa haastattelin ohjausryhmän jäseniä, jolloin pääsin paneutumaan syvällisemmin tutkittavaan kohteeseen. Soveltamisvaiheessa toteutin toisen havainnointitilanteen, jonka tarkoituksena oli täydentää voimassaolevaa tietoa. Tutkimustehtävä oli suurimmalta osin jo ratkaistu, mutta tietoa piti soveltaa omaan kontekstiinsa (ks. Kiviniemi 2001, 68; Vilkka 2006, 5; Kananen 2014, 78). Muodostamani tulkinnat syventyivät entisestään toisessa havainnointitilanteessa, kun sain vietyä tulokset ”kokeiltavaksi” käytännöntasolle (ks. Vilkka 2006, 5; Kananen 2014, 7, 50).

Toteutin tutkimuksen informoinnin huolella siten, että ilmoitin useasti asianosaisille tutkimuksen tarkoituksesta, sen prosessissa ja heidän merkityksestään siinä. Tiedon ilmoitin sekä suullisesti että kirjallisesti. Ensiksi kerroin tutkimuksestani epävirallisessa ryhmätapaamisessa. Sen jälkeen välitin tutkimuspyynnön asianosaisille sähköpostin välityksellä. Havainnoitavien tapaamisten kokouskutsuissa ja niiden tapahtumatilanteissa muistutettiin asianosaisia aineiston keräämisestä ja videotaltioinnista. Viimeinen informointitilanne toteutui haastattelutilanteessa. (ks. Syrjäläinen 1994, 84; Kananen 2014, 80–81.)

Havainnointi

Sain koottua osan aineistosta havainnoimalla ohjausryhmää omassa toimintakontekstissaan. Se on toimintaa, jossa seurataan tiiviisti tutkittavaa kohdetta olemalla läsnä tilanteessa (ks. Kananen 2014, 80). Se on käytännössä katselemista, kuuntelemista, tarkkailemista sekä henkilökohtaisten havaintojen kirjaamista (ks. Metsämuuronen 2008, 42; Sumiala & Tikka 2013, 172). Toiminnan inhimillisyys tekee siitä laadullisen tutkimusmenetelmän (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 83).

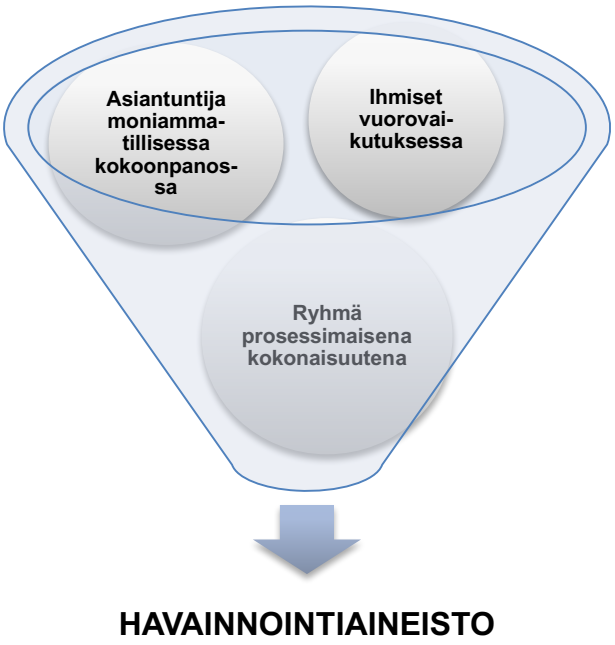
Havainnoin kahta ohjausryhmän tapaamista, joiden kesto oli noin kolme tuntia. Havainnointilanteiden välillä oli puoli vuotta; ensimmäinen toteutui helmikuussa ja toinen heinäkuussa. Ensimmäiseen tapaamiseen osallistui kahdeksan ja jälkimmäiseen kymmenen jäsentä. Toteutin havainnointitilanteet hyvin suunnitellusti, organisoiden ja kriittisesti arvioiden (Vilkka 2006, 5). Työvälineinä olivat kynä, muistilehtiö, matkapuhelin ja videokamera. Kirjasin havainnot käsin muistilehtiöön. Niiden kirjaamisessa hyödynsin myös puhelinta, koska laitoin ylös tarkempia kellonaikoja keskusteluaiheille. Käytin apuna myös tekemääni piirrosta ryhmäkokoonpanosta. Siihen oli kirjattu henkilöiden nimet ja heidän istumapaikat. Piirros auttoi minua havainnointien tekemisessä, koska sitä kautta pystyin tehokkaasti tunnistamaan henkilöitä vuorovaikutustilanteessa.

Havainnointien keräämisessä hyödynsin sekä perinteistä että teknistä menetelmää (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 84; Kananen 2014, 54, 80; vrt. Syrjänen 1994, 84; Rantala 2006, 216). Ensimmäisen tapaamisen havainnoinnit toteutin perinteistä menetelmää käyttäen. Silloin osallistuin ohjausryhmän tapaamiseen ja olin suorassa kontaktissa ilmiöön. (ks. Järvinen & Järvinen 2004, 96.) Toinen ohjausryhmän tapaaminen toteutettiin ilman minun läsnäoloa, mutta se taltioitiin videonauhalle hankehenkilökunnan toimesta. Käytin myös ensimmäisessä tapaamisessa videokameraa. Teknisen apuvälineen käyttö määritti, että hyödynsin teknistä menetelmää havainnointien teossa (ks. Sumiala & Tikka 2013, 178; Kananen 2014, 38).

Taltioinnin avulla keräsin aineiston itselleni sopivalla ajalla ja pääsin palaamaan siihen uudestaan (ks. Kananen 2014, 80). Katsoin taltioinnit kolme kertaa läpi ja täydensin samalla havaintojani tutkimuskohteesta. Havaintojen merkitykset muuttuivat joka katsomiskerran jälkeen; osan merkitys syventyi tai osan muuttui vähemmän merkityksettömäksi (vrt. Syrjänen 1994, 84). Tarkistin videokameran toimivuuden ennen havainnointitilanteita. Ensimmäisessä tilanteessa en huomannut tarkistaa muistin riittävyyttä tapaamisen taltioimiseen, joten tallennustila loppui kesken. Tällöin tehostin havaintojen kirjaamista käsin (ks. Syrjänen 1994, 85; Tiittula & Ruusuvuori 2005, 15). Ostin uuden muistikortin, jotta sain toisen tapaamisen taltioitua kokonaan.

Ensimmäisessä havainnointitilanteessa suhtauduin hyvin avoimesti tiedon keräämiseen. Keräsin mahdollisimman paljon tietoa, jotta pystyin jäsentämään kuvan ilmiöstä ja sen eri puolista. (ks. Metsämuuronen 2006, 116; Kananen 2014, 80, 86.) Kirjasin ylös tilanteessa esille nousseita havaintojani, ajatuksiani ja tunteitani. Havaintojen syvällisempi tarkastelu tuotti tietoa moniammatillisen ohjausryhmän toiminnasta omassa sosiaalisessa kontekstissa (ks. Rantala 2006, 216; Vilkka 2006, 5; Metsämuuronen 2008, 20; Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 10; Kananen 2014, 50, 79–80). Ensimmäisellä havainnointiaineistolla jäsensin tutkimustehtävää ja toisella havainnointikerralla täydensin jo saatua tutkimusaineistoa. Sen kautta minulle muodostui ymmärrys siitä, minkälaista tietoa tarvitsen lisää (ks. Kivinen 2001, 71; Kananen 2014, 77, 112).

Havaitsin jälkikäteen, että toteuttamissani tutkimushavainnoinneissa nousi esille kolme tarkastelukohtaa, jotka olivat 1) ihmissuhteet vuorovaikutuksessa, 2) asiantuntija moniammatillisessa kokoonpanossa ja 3) ryhmä prosessimaisena kokonaisuutena (ks. kuvio 6).



Kuvio 6. Tarkastelunäkökulmat havainnoinneissa

Kiinnitin havainnoinneissa huomion ihmisten väliseen kytkökseen ja heidän vuorovaikutukseen. Ymmärsin tutkittavan kohteen olevan monimuotoinen sosiaalinen kokonaisuus, johon linkittyy monia henkilöitä. Havainnointejani tehdessäni tarkastelin ryhmätilanteessa muun muassa ihmisten välistä dynamiikkaa tiedon välittämisessä ja sen tuottamisessa. Kohdensin huomioni seuraaviin asioihin: minkälaista tietoa jäsenet tuovat, millä tavalla he muodostavat yhdessä uutta tietoa ja miten keskustelut etenivät ryhmässä. Perehdyin ihmisten vuorovaikukseen, jolloin tarkastelin ihmisten välisiä suhteita ja sitä, miten he vaikuttavat toinen toisiinsa. Ryhmässä suhteet olivat monimuotoisempia, jossa useampi ihminen oli samaan aikaan vuorovaikutuksessa keskenään. Ryhmän sisäisillä suhteilla on merkitystä siihen, minkälaiseksi ilmiöksi ryhmä määrittyy (ks. Heikkilä 2002, 106). Tiedon sain selville havainnoimalla tilannetta toiminnan aikana.

Tarkastelin jäsenen merkitystä osana moniammatillista ryhmää, jolloin kiinnitin huomioni siihen, millä tavalla asiantuntija oli mukana tapaamisissa ja miten hän toi esille omaa ammatillista osaamistaan siinä. Moniammatillisessa ryhmässä korostetaan erityisesti yksittäisen asiantuntijan merkitystä kokoonpanossa, koska sen tarkoituksena koota monialaista osaamista eri asiantuntijoista. Via Vis – Väkivaltatyön hankkeessa jokainen jäsen oli tarkoin valittu ja heillä oli myös oma merkityksensä

kokoonpanossa. Sain esille jäsenen merkityksen, kun tarkastelin yksittäisen asiantuntijan toimintaa ryhmässä.

Tarkastelin tapaamisia kokonaisuutena, jossa on alku, keskikohta ja loppu. Siinä kiinnitin huomion, millä tavalla koko prosessi toteutui ja mitä se tuotti. Silloin tarkastelin ryhmää verkostonäkökulmasta, jolloin huomioin jokaisen jäsenen olemassaolon kokoonpanossa.

Havainnoitavat tapaamiset järjestettiin Vuolle Setlementti ry:n tiloissa (ks. Isomäki ym. 2013, 157). Ensimmäisenä havainnointipaikkana oli toiminnanjohtajan toimistohuone, joka oli sisustukseltaan ”muodollinen”. Tilassa oli kiinnitetty huomiota käytännöllisyyteen. Siellä oli iso tietokonepöytä, asiakirjakaapistoja, videotykki, kiinteä valkokangas ja kokouspöytä. Toimistotilan kalusteet olivat neutraalin värisiä ja valkoinen väri oli hyvin vallitseva. Toisella tapaamiskerralla oli käytössä hankkeen neuvotteluhuone, jossa oli kodinomainen miljöö (ks. kuva 1). Siellä oli apupöytä, televisio, verhot ja miellyttävä sohvakalusto tyynyineen. Värimaailma oli hyvin raikas ja persoonallinen. Henkilökunnan toimistotilat olivat toisessa huoneessa.

Kuva 1. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen kokoustila

Fyysinen ympäristö vaikutti jäsenten väliseen vuorovaikutukseen (ks. Saarinen ym. 2011, 58). Ensimmäisessä ohjausryhmän tapaamisessa kaikki kokoontuivat toimistotilassa ison valkoisen kokouspöydän ääressä. Ensimmäisessä tapaamisessa tapaaminen muodollisempi, jolloin henkilöt olivat virallisesti vuorovaikutuksessa keskenään. Henkilöiden välisessä vuorovaikutuksessa oli havaittavissa tietynlainen jäykkyys ja asiallisuus. Toisessa tapaamisessa kaikki istuivat sohvakalustoilla, jolloin havaitsin avoimen, rennon ja vuorovaikutteisen ilmapiirin. Tapaamisessa oli vitsinheittoa, huumoria ja naurua. Vuorovaikutuksen lisääntyminen voi johtua henkilösuhteiden syventymisestä, koska toisella tapaamisella he tunsivat toisensa paremmin.

Kummassakin tapaamispaikassa henkilöt asettuivat istumaan kasvokkain, mutta kokouspöydän ääressä henkilöt olivat fyysisesti tiiviimmin yhdessä. Heikkilä (2002, 234) tuo esille, että kasvokkain oleminen edesauttaa kommunikoinnin toteutumista. Silloin henkilöt näkevät toisensa, joka vaikuttaa henkilön kokemiseen kuulluksi tulemisessa. Ryhmätilanteessa jäsenten fyysinen läheisyys voi vaikuttaa positiivisesti vuorovaikutukseen ja asioiden käsittelyyn. Pöytä tuo henkilöt tiiviisti yhteen, jolloin toimistomainen neuvottelutilan miljöö voi olla tehokkaampi asioiden käsittelyssä. (Saarinen ym. 2011, 59.) Hankehenkilökunta havaitsi, että tapaamisten havainnoiminen muutti jäsenten vuorovaikutusta aktiivisemmaksi (ks. Syrjäläinen 1994, 87; Hirsijärvi & Hurme 2001, 12). Tämä viittaa siihen, että aineistonkerääminen voi vaikuttaa positiivisesti henkilöiden osallistumisaktiivisuuteen ryhmässä. Kahden havainnoitavan tapaamisen välillä en huomannut ryhmädynamiikassa suuria eroavaisuuksia. Sen sijaan havaitsin, että eri asiantuntijoiden aktiivisuudessa oli vaihtelevuutta. Ensimmäisessä tapaamisessa oli näkyvissä hankehenkilökunta, Aggredin, Vuolle Setlementti ry:n, vankilan, yhdyskuntaseuraamustoimiston ja kaupungin edustajat. Toisessa tapaamisessa oli vahvasti esillä hankehenkilökunta, poliisin, Aggredi, vankilan ja yhdyskuntaseuraamustoimiston edustajat.

Teemahaastattelut

Sain aineiston kasaan myös haastattelujen avulla, jota pidetäänkin etnografisessa tutkimuksessa tärkeänä tiedontuottamisen tapana (Kananen 2014, 87; ks. Hirsijärvi & Hurme 1988, 3; Hirsijärvi & Hurme 2001, 11; Tiittula & Ruusuvuori 2005, 9; Metsämuuronen 2008, 39). Tapahtumassa ollaan suoranaisessa kontaktissa henkilöön, jolta odotetaan saavan tietoa. Vuorovaikutus haastateltavan kanssa tekeekin tilanteesta ainutlaatuisen. (Eskola & Suoranta 1996, 64; ks. Hirsijärvi ym. 2000, 194, 199; Hirsijärvi & Hurme 2001, 11; Pohjola 2003, 54; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 12, 22; Isomäki ym. 2013, 157.) Haastattelin kolmeatoista henkilöä ensimmäisen havainnointitilanteen jälkeen. Haas-

tattelujen aikatauluun vaikutti ohjausryhmän jäsenten työkiireet, joten sain toteutettua ne kokonaisuudessaan viiden kuukauden aikana. Toteutin yhden haastattelun Helsingissä, joka vaati matkustamista pääkaupunkiseudulle. Mielestäni kaksi haastattelua päivän aikana oli sopiva määrä, koska tapahtumat olivat hyvin intensiivisiä ja läsnäoloa tarvitsevia. Minun oli huomioitava se, että minulla oli tarvittavasti aikaa siirtyä paikasta toiseen ja pitää taukoja virkistäytymiseksi. Yhdellä kertaa tein kolme haastattelua peräkkäin ja päivä oli psyykkisesti kuormittava. Huomasin, että olevan väsynyt viimeisessä haastattelussa, jolloin tarkkaavaisuuteni helposti herpaantui.

Haastattelupakkana oli jäsenten oma työpaikka, joka heille oli ennestään tuttu ympäristö. Oletan, että tuttu ympäristö tuki tiedontuottamista, koska keskustelut toteutuivat hyvin joustavasti ja vuorovaikutteisesti sekä asioiden käsittelyyn päästiin välittömästi alkuvaiheessa. (ks. Hirsjärvi & Hurme 2001, 75.) Haastattelujen kesto kokonaisuudessaan oli 690 minuuttia ja yksittäinen haastattelu kesti keskimääräisesti 60 minuuttia. Henkilöiden kesken oli vaihtelevuutta, kuinka aktiivisia he olivat haastattelutilanteessa. Haastattelu oli lyhimmillään 40 minuuttia ja pisimmiltään 90 minuuttia.

On monta tapaa tehdä haastatteluja, joten tutkimusprosessin alussa määrittelin tarkemman suunnitelman niiden toteuttamiselle (ks. Hirsijärvi ym. 2000, 197; Hirsijärvi & Hurme 2001, 11; Leinonen 2002, 112; Tiittula & Ruusuvuori 2005, 12; Metsämuuronen 2006, 113). Teemahaastattelu määrittyi tutkimuksessani tiedontuottamismenetelmäksi, koska siinä on ideana tuottaa tietoa avarakatseisesti avointen kysymysten avulla (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77–78). Tutkimuksessani perusajatus oli tuottaa mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta kohteesta. Teemahaastattelu rakentuu avoimelle kommunikaatiolle, mutta keskustelua johdattelee ennalta määritellyt teema-alueet (ks. Eskola & Suoranta 1996, 65–67; Kananen 2014, 25, 90–92).

Suunnittelin haastattelujen toteutusta muodostamalla haastattelurungon keskustelun tueksi. Siihen valitsin teemoja ensimmäisen havainnointiaineiston ja kirjallisten asiakirjojen avulla (ks. Syrjäläinen 1994, 86; Tuomi & Sarajärvi 2002, 77). Teemoihin oli sisällytetty aiheet, joista halusin keskustella haastateltavan kanssa. Määrittelin teemoihin kysymyksiä, jotka tukivat toimintaani haastattelijana. Sen avulla varmistin, että kysyn tarvittavat kysymykset haastateltavalta. Huomioin kysymyksen asettelussa avoimuuden, jotta sain monipuolisesti tietoa tutkimuskohteesta (ks. Hirsijärvi & Hurme 1988, 8; Eskola & Vastamäki 2001, 36; Tuomi & Sarajärvi 2002, 77–78; Kananen 2014, 91–93).

Haastattelurungossa oli kolme teemaa, jotka olivat 1) oma asiantuntijuus, 2) moniammatillinen kokoonpano ja yhteistyö sekä 3) ohjausryhmätoiminta. Oma asiantuntijuus –teema toi esille jokaisen ohjausryhmän jäsenen ammatillista osaamista ja sen merkitystä ohjausryhmässä. Moniammatillinen kokoonpano ja yhteistyö –teema selvitti kokoonpanon merkitystä moniammatillisena ryhmänä. Teeman kysymykset toivat esille asiantuntijoiden kokemuksia ryhmän muodostumisesta, yhteistyön alkamisesta, yhteisosaamisen muodostumisesta sekä yhteistoiminnan tavoitteista, vahvuuksista ja kehittämistarpeista. Ohjausryhmätoiminta –teema kuvasi ohjausryhmätoimintaa omassa toimintakontekstissaan. Kysymysten avulla muodostin yhteisen ymmärryksen muodostumista ohjausryhmän perustehtävästä, linjauksista ja tavoitteista. (ks. liite 1 & 2)

Haastattelut taltioin diginauhurille tutkimukseen osallistuneiden luvalla (ks. Kananen 2014, 107). Diginauhurissa ilmeni teknisiä ongelmia eikä se käynnistynyt juuri ennen ensimmäistä haastattelua. Hankin rikkinäisen tilalle uuden nauhurin samana haastattelupäivänä. Sen jälkeen minulla oli kaksi diginauhuria mukana haastattelutilanteissa. Siten turvasin, että saan haastattelut varmasti nauhoitettua teknisistä vioista huolimatta. (ks. Kananen 2014, 107.)

Toteutin kaksi koehaastattelua, jotta olisin pystynyt kokeilemaan haastattelurungon sisällön toimivuuden ennen oikeaa haastattelutilannetta (ks. Syrjäläinen 1994, 87; Hirsijärvi ym. 2000, 26; Hirsjärvi & Hurme 2001, 72). Koehaastattelut eivät olleet toimivia tutkimusprosessissani, koska henkilöillä ei ollut kokemusta hankkeesta eikä ohjausryhmätoiminnasta. He eivät osanneet vastata kysymyksiin, joten he kommentoivat usein *´en tiedä`*. Ensimmäiset haastattelut jäsensivät haastattelurunkoa; kysymykset muokkaantuivat vastaamaan paremmin tutkimustehtävää ja epäolennaiset kysymykset jäivät pois.

Keskustelut toteutin haastattelurungon avulla, mutta huomioin senhetkisen tilanteen. Annoin haastateltavan vapauden kertoa kokemuksistaan ja huomioin henkilökohtaisen kerronnan siinä, miten hyödynsin haastattelurunkoa (ks. Hirsijärvi & Hurme 1988, 8; Eskola & Suoranta 1996, 65; Hirsijärvi ym. 2000, 192; Kananen 2014, 89–95; vrt. Tuomi & Sarajärvi 2002, 78). Esitin tarvittaessa runkoon kuulumattomia kysymyksiä, jotta sain syvällisempää ja kokonaisvaltaisempaa kuvaa tutkimuskohteesta (ks. Ruusuvuori & Tiittula 2005, 22; Kananen 2014, 88).

Ohjausryhmän jäsenillä oli muodostunut kokemusperäistä tietoa ohjausryhmän toiminnasta, jonka sain esille vain keskustelemalla heidän kanssaan (ks. Hirsjärvi & Hurme 2001, 11; Ruusuvuori &

Tiittula 2005, 22; Vilkka 2006, 5; Tuomi 2007, 25; Kananen 2014, 79–88). Jokainen kertoi itselleen merkityksellisistä asioista. He jakoivat omia ajatuksiaan, käsityksiään, kokemuksiaan ja odotuksiaan (ks. Hirsijärvi ym. 2000, 199; Hirsijärvi & Hurme 2001, 11; Tuomi & Sarajärvi 2002, 74; Metsämuuronen 2008, 39). Haastattelut toteutin ohjausryhmätyöskentelyn alkuvaiheessa, joten haastateltavat kertoivat enemmänkin toimintaan kohdistuneista odotuksista.

Haastattelun vuorovaikutuksessa ilmenneet epäkohdat olivat aiheen vierestä puhuminen ja tutkijan aineistoon vaikuttava käyttäytyminen vuorovaikutustilanteessa. Tutkimuksessani haastateltavat puhuivat ajoittain aiheeseen kuulumattomista aiheista, joka on yleinen ongelma avoimelle haastattelulle. Haastateltavat huomasivat usein tilanteen ja muuttivat keskustelun suuntaa. Joissakin tilanteessa ohjasin keskustelua hienovaraisesti. (ks. Syrjäläinen 1994, 86; Kananen 2014, 92.) Tutkijan vuorovaikutuksella on myös merkitystä aineiston muodostumiseen. Huomasin käyttäväni haastatteluissa niinpä-sanaa, jolla on kannustava merkitys kommunikoinnissa. Pienellä eleellä saattoi olla vaikutusta aineiston sisältöön. Havainnon jälkeen kiinnitin erityistä huomiota siihen, etten käyttänyt täytesanoja haastatteluissa, joilla saattoi olla vaikutusta tutkimustuloksiin. (ks. Ehn 2014, 73.)

Kirjalliset asiakirjat

Hankkeen asiakirjat määrittyivät tutkimusaineistoksi. Ne olivat kaikki tuotettu kirjallisesti (ks. Kananen 2014, 74). Sain käyttööni seuraavat hankkeen asiakirjat: Yhteistyössä Väkivaltaa Vastaan -projektin loppuraportin, Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen PowerPoint esityksen (suunnattu verkostokumppaneille), projektiselvitykset (29.4.2014 ja 26.5.2014), tuloksellisuus ja vaikutusselvitykset (28.3.2014), verkostotapaamisten tilastot, ohjausryhmän tapaamisten pöytäkirjat (25.9.2012, 18.2.2013 ja 5.6.2013), jatkorahoituksen projektiselosteen, hanke- ja toimintasuunnitelman (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 86; Kananen 2014, 103). Kirjallinen aineisto ei vaatinut erityisiä tutkimuksellisia toimenpiteitä, vaan se oli käytettävissä sellaisenaan aineistoanalyysissa.

2.2.3 Aineiston analyysi

Sain tutkimustulokset esille aineiston analyysissa ja se määrittyikin hyvin tärkeäksi tutkimusprosessin vaiheeksi. Toteutin analysoinnin aineistolähtöisesti, jossa tuotin uutta ja ainutlaatuista tietoa ohjausryhmätoiminnasta (ks. Hirsjärvi & Hurme 2001, 136; Kananen 2014, 133). Siinä oli olennaista,

että toin esille ilmiötä kokonaisvaltaisesti omassa kontekstissaan (Kivinen 2001, 68). Aineistolähtöisessä analyysiprosessissa teoria muodostetaan jälkikäteen, joka sopi hyvin tutkimusprosessiini (ks. Eskola & Suoranta 2000, 19; Alasuutari 2001, 38; Kivinen 2001, 68; Tuomi & Sarajärvi 2002, 97).

Kokonaisvaltaisuuden huomioimisessa varmistin sen, että suhtauduin aineistoon mahdollisimman avarakatseisesti (ks. Eskola & Suoranta 2000, 19; Tuomi & Sarajärvi 2002, 97–98; Kananen 2014, 29, 121). Ymmärsin sen, että tiettyjen näkökulmien korostaminen olisi vaikuttanut tarkkaavaisuuteeni, joten olisin tarkastellut aineistoa liian yksitoikkoisesti. Aineistonanalysoinnissa huomioin tutkimustehtävän ja –kysymykset, jotta tutkimustehtävä tuli asianmukaisesti ratkaistuksi (ks. Alasuutari 2001, 40). Aineiston analyysiprosessi tuntui aluksi kaaosmaiselta tutkimuksen monimenetelmäisyyden ja laaja-alaisen aineiston takia. Aineisto järjestyi loogiseen muotoon ja näkemykseni tutkittavasta ilmiöstä vahvistui vähitellen prosessin edetessä. (ks. Kananen 2014, 113, 120; ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 95.)

Tutkimusaineistoon sisältyi kirjallista materiaalia, havaintoja, video- ja puhetallenteita. Videomateriaali oli tallennettua kuvaa ohjausryhmän tapaamisista ja havainnoinnit olivat minun kirjaamia kokemuksia niistä (ks. Hämeenaho & Koskinen-Koivisto 2014, 16). Puhetallenteet olivat ohjausryhmän jäsenten haastatteluja ja kirjallinen materiaali oli hankkeen asiakirjoja. Määrittelin aineiston kolmeen osaan; 1) kirjallinen asiakirja-, 2) havainnointi- ja 3) haastatteluaineisto (ks. Kananen 2014, 116, 132; ks. taulukko 1). Koko tutkimusaineisto oli kooltaan 397 sivua. Materiaalia kertyi havainnointitilanteista 53 sivua, haastatteluista 248 sivua ja kirjallisia asiakirjoista 96 sivua. Aineistoa oli paljon, että sain tarvittavat tiedot tutkimustehtävän ratkaisulle (Syrjänen 1994, 83; Rolin 2002, 92).

Tutkimusaineisto		
Havainnointiaineisto • *Henkilökohtaiset havainnot* • *Videokuvatallenteet ohjausryhmän tapaamisista*	Haastatteluaineisto • *Puhetallenteet jäsenten haastatteluista*	Kirjallinen asiakirja-aineisto • *Via Vis -Väkivaltatyön hankkeen asiakirjat*

Taulukko 1. Tutkimusaineisto taulukkona

Tutkimusaineistoni määrittyivät joko primaarisiksi tai sekundaarisiksi tuottamansa tiedon perusteella. Primaarisena aineistona olivat haastattelut ja havainnoinnit, koska ne antoivat syvällistä tietoa tutkimuskohteesta. Sen sijaan hankkeen kirjalliset asiakirjat määrittyivät sekundaariseksi aineistoksi tiedon vähyyden vuoksi. Niissä kuvattiin enemmän ohjausryhmän toimintakontekstia. (ks. Kananen 2014, 103.) Aineistolla oli ajallinen merkitys. Haastatteluissa asiantuntijat keskustelivat menneestä, nykyhetkestä ja tulevaisuudesta. Kirjalliset asiakirjat kuvasivat pääasiallisesti mennyttä aikaa ja havainnoinnit kertoivat nykyhetkestä. (ks. Kananen 2014, 79, 107.) Jokainen aineisto täydensi toisiaan (ks. Marttila 2014, 364).

Muutin video- ja puhetallenteet kirjalliseen muotoon. Kyse oli aineiston litteroimisesta. (ks. Syrjäläinen 1994, 89; Eskola 2001, 133–134; Hirsjärvi & Hurme 2001, 139; Tiittula & Ruusuvuori 2005, 16; Metsämuuronen 2006, 122; Kananen 2014, 80, 116–117 .) Havainnointi- ja asiakirja-aineistot olivat jo kirjallisessa muodossa, joten niitä ei tarvinnut litteroida ks. Syrjänen 1994, 84–85; Kananen 2014, 105).

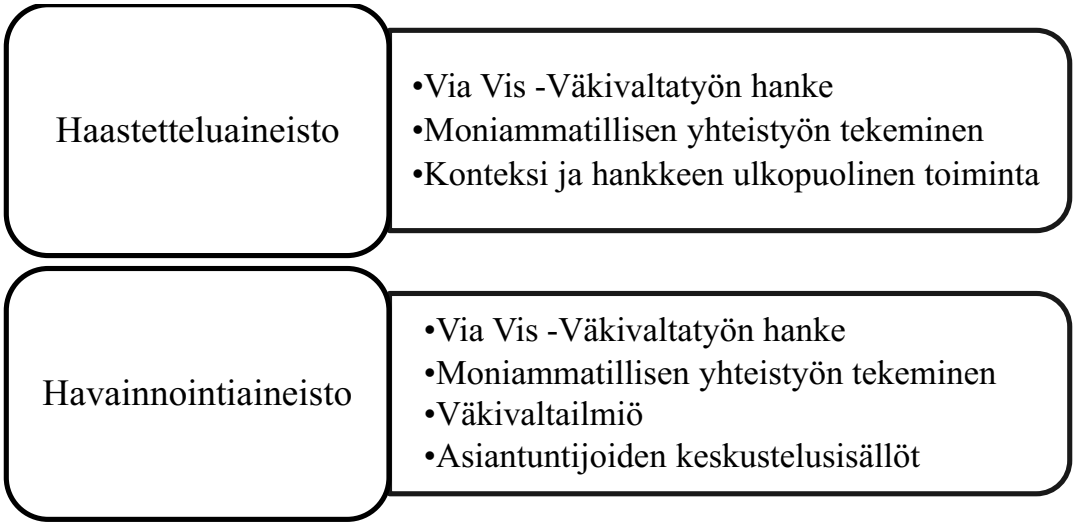
Videotallenteista kirjasin ylös ohjausryhmän jäsenten keskusteluiden ydinsisällöt, joten siinä oli kyse propositiotason litteroinnista (ks. Tiittula & Ruusuvuori 2005, 16; Kananen 2014, 117). Hyödynsin videotallenneaineiston litteroinnissa käsin kirjoittamistapaa, koska mielestäni se oli tehokkain tapa siinä tilanteessa. Lopuksi skannasin käsin kirjoitetun aineiston tietokoneelle. Puhetallenteet litteroin sanatarkasti Microsoft Word -asiakirjalle. Kirjoitin puheen sellaisenaan murre- ja täytesanoineen. En

kirjannut ylös äännähdyksiä tai hymähdyksiä, koska ne eivät olleet olennaisia tutkimustehtävän ratkaisussa. Äänitallenteisiin tallentui siihen kuulumattomia ääniä. Videotallenteissa oli ryhmään kuulumattomien henkilöiden puhetta ja poraamisääntä pihakorjaustöistä. Ne häiritsivät aineiston litterointia, koska tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden ääni kuului epäselvästi niiden takia.

Aloitin analyysiprosessin aineiston keruuvaiheessa, koska oli tärkeää saada alustavaa tietoa tutkimuskohteesta haastattelumenetelmän suunnitteluun ja sen käyttöön (Kananen 2014, 82, 111–112; ks. Syrjäläinen 1994, 89; Tuomi 2007, 97). Aineiston keräämisen jälkeen analysoin sen kokonaisuudessaan. Ensiksi analysoin aineisto-osuudet erillisinä osioina ja sitten yhdistelin niitä. Aineiston analyysi eteni syklimäisesti käsitellessäni uudestaan jo läpikäytyjä aineistoja. (ks. Kananen 2014, 82.) Aineiston analysoimisessa hyödynsin Microsoft Word –ohjelmaa.

Analysoin aineiston sisällönanalyysimenetelmällä (ks. Syrjäläinen 1994, 89; Alasuutari 2001, 82; Tuomi & Sarajärvi 2002, 9). Sen avulla muodostin ohjausryhmästä ja sen toiminnasta yleisen ja selkeän kuvan (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 95–97, 105; Kananen 2014, 113). Tein koodauksen, luokittelun ja aineiston yhdistämisen (Kananen 2014, 112). Koodaamisessa oli kyse siitä, että hajotin aineiston osiin asiasisältöjen perusteella. Osissa samaa asiaa kuvaavat tekstit olivat yhtenäisiä tekstikokonaisuuksia, jottei niiden sanoma muuttuisi. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 95; Kananen 2014, 113.) Etsin yleisiä kuvauksia aineiston osille ja löydettyäni ne liitin tekstejä yhteen sen perusteella (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002, 95–97). Määrittelin osille tunnistetiedon, joka edesauttoi entisestään tekstien yhdistämistä (ks. Kananen 2014, 113). Käytin aineiston koodaamisessa värikoodeja helpottaakseni analysointiprosessia. Muutin sitaattien väriä oranssiksi, punaiseksi ja siniseksi.

Määrittelin haastatteluaineistoon kolme asiakokonaisuutta tekstien sisällön perusteella, jotka ovat 1) Via Vis –Väkivaltatyön hanke 2) yhteistyön tekeminen moniammatillisesti ja 3) konteksti ja hankkeen ulkopuolinen toiminta. Analysoitaessa havainnointiaineistoa huomasin siitä muodostuvan neljä asiakokonaisuutta, jotka ovat 1) Via Vis -Väkivaltatyön hanke 2) yhteistyön tekeminen moniammatillisesti, 3) väkivaltailmiö ja 4) asiantuntijoiden keskustelusisällöt. (ks. taulukko 2.) Loppujen lopuksi kaikki asiakokonaisuudet kuvasivat jollain tavalla tutkittavaa ilmiötä eri näkökulmistaan. Tutkimustehtävän ratkaisussa joidenkin merkitys määrittyi tärkeämmäksi kuin toisten. Asiakokonaisuuksien tekstiosuuksia yhdistelin vielä pienempiin kokonaisuuksiin ja sitä myötä tutkimustulokset tulivat esiin vähitellen.



Taulukko 2. Haastattelu- ja havainnointiaineiston asiakokonaisuudet

Haastattelu- ja havainnointiaineistosta tuli esille kaksi yhtenäistä asiakokonaisuutta, jotka ovat Via Vis –Väkivaltatyön hanke ja moniammatillisen yhteistyön tekeminen. Via Vis –Väkivaltatyön hanke -asiakokonaisuuteen liitin sitaatteja, jotka kuvasivat hanketta ja sen toimintaa. Niissä kerrottiin muun muassa hankkeen kokoonpanon rakenteellisesta muodostumisesta, toimintalinjauksista, tarkoituksesta ja tavoitteista. Sitaatit olivat ohjausryhmän jäsenten käsityksiä ja kokemuksia toiminnasta. He nostivat esille toiminnan vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja kehittämistarpeita. Moniammatillisen yhteistyön -asiakokonaisuuteen valikoitui sitaatteja, jotka kuvasivat yhteistyön tekemistä ja moniammatillista kokoonpanoa. Siihen liitin tekstiosuudet, joissa kuvattiin asiantuntijoiden osaamisalueita, koska sen kautta ryhmä määrittyi moniammatilliseksi ryhmäksi.

Haastatteluaineistosta löytyi yksi oma asiakokonaisuus, joka oli konteksti ja hankkeen ulkopuolinen toiminta. Siihen kuuluivat sitaatit, jotka kuvasivat hankkeen toimintaympäristöä ja sen toimintaa siinä. Hanke toimi Vuolle Setlementti ry:llä ja Oulun seudun alueella, joten tekstiosuudet liittyivät pääasiallisesti edellä mainittuihin. Liitin siihen tekstiosuuksia, jotka kuvasivat myös yhteiskuntaa ja sen sosiaalipolitiikkaa. Konteksti ja hankkeen ulkopuolinen toiminta -aineisto jäi suurimmaksi osaksi lopullisen tutkimusaineiston ulkopuolelle, koska tekstiosuuksissa kuvattiin ilmiötä liian laaja-alaisesti.

Havainnointiaineistosta löytyi kaksi omaa asiakokonaisuutta, jotka olivat väkivaltailmiö ja asiantuntijoiden keskustelusisällöt. Väkivaltailmiö -asiakokonaisuus sisälsi sitaatteja, jotka kuvasivat väkivaltailmiötä. Ohjausryhmätapaamisissa keskusteltiin paljon väkivallanilmiöstä, sen ilmenemisestä ja siinä tehtävästä työstä. Asiantuntijoiden keskustelusisällöt –asiakokonaisuuteen järjestelin kaikkien asiantuntijoiden kerronnat omiksi osuuksiksi. Siinä erottui jokaisen asiantuntijan merkitys kokoonpanossa.

Havainnointi- ja haastatteluaineistosta löytyi tutkimuskohteeseen epäsopivia ja kuulumattomia tekstiosuuksia, jotka laitoin erilliselle asiakirjalle. Ne jäivät tutkimusaineiston ulkopuolelle. Viimeisenä analysoin kirjalliset asiakirjat enkä niissä käyttänyt erityistä menetelmää, koska aineisto tuotti vähän tietoa tutkittavasta kohteesta. Etsin aineistosta sopivia kuvauksia ohjausryhmästä ja siirsin niitä Microsoft Word -asiakirjalle. Lopulta yhdistin kaikki aineistot yhtenevien asiasisältöjen perusteella, jonka jälkeen muokkailin kokonaisuutta selkeään muotoon ja tein samalla tulkintoja siitä.

2.2.4 Eettiset kysymykset tutkimuksessa

Toteutin tutkimusprosessini sensitiivisesti, koska kohteena olivat ihmiset (ks. Pietarinen 2001, 60; Heikkilä 2002a, 165; Pohjola 2003, 56–59; Clarkeburn & Mustajoki 2007, 30, 80–81). Prosessissa kiinnitin erityisesti siihen, että tarkastelin asioita tilanneherkästi eri puolilta ja analysoin niiden merkitystä osana kokonaisuutta (ks. Pohjola 2003, 56–59; Clarkeburn & Mustajoki 2007, 52). Tutkimusprosessin päätöksenteossa huomioin toiminnan eettisyyden, joka tarkoitti sitä, että tarkastelin eri vaihtoehtoja ja analysoin niitä sääntöjen, normien, arvojen ja hyveiden näkökulmasta (ks. Pietarinen 2001, 58). Prosessi oli myös haastava, koska kaikkia vastauksia ei näyttänyt löytyvän sillä hetkellä. Tutkimusprosessin syventyessä ja eri vaihtoehtojen puntaroimisessa kaikkiin ongelmatilanteisiin löytyi kuitenkin ratkaisu. (ks. Clarkeburn & Mustajoki 2007, 22–29.) Osa tekemistäni valinnoista toi jopa uudenlaista näkökulmaa tilanteeseen (Pohjola 2003, 54). Päätösten harkitsevuuden myötä halusin luoda itsestäni luottamuksellista kuvaa tutkijana (ks. Clarkeburn & Mustajoki 2007, 27).

Tutkimuksen eettisyyden toteutumisen varmistin siten, että reflektoin omaa toimintaa ennen tilanteiden tapahtumista (ks. Eskola & Suoranta 1996, 54; Pietarinen 2001, 59–60; Raiski 2003, 49; Clarkeburn & Mustajoki 2007, 9, 23–46). Tutkimusprosessin alkuvaiheessa tein mielikuvaharjoitteita eetti-

sistä tilanteista ja omaa toimintaani niissä tutkijana. Eettisten tilanteiden tunnistamista edesauttoi aikaisempi kokemus tutkimuksen tekemisestä. Tutkimukseni käsitteli parisuhdeväkivaltaa naisen kokemana, joka on aiheena hyvinkin sensitiivinen. Pohdin myös eettisiä tilanteita ja niiden ratkaisuja yhdessä hankkeen henkilökunnan kanssa (ks. Clarkeburn & Mustajoki 2007, 27). Järjestimme säännöllisiä lounastapaamisia tutkimusprosessin aikana.

Eettiset tilanteet liittyivät pääasiallisesti tiedontuottamiseen ja sen välittämiseen (ks. Pietarinen 2001, 60). Korostin tutkimusprosessin teossa kunnioittavaa ja ihmisarvoista lähestymistapaa (ks. Heikkilä 2002a, 174; Tuomi & Sarajärvi 2002, 128; Clarkeburn & Mustajoki 2007, 32, 80–81; Kananen 2014, 89). Eettiseen reflektointiin sisältyi myös, että arvioin tutkimusmenetelmien käyttöä sekä niiden merkitystä prosessissa (ks. Clarkeburn & Mustajoki 2007, 32).

Ensimmäinen eettinen tilanne ilmeni tutkimusprosessin alkuvaiheessa, kun olin välittämässä tietoa tutkimuksestani asianosaisille ja pyytämässä heitä mukaan siihen. Ennen tilanteen tapahtumista pohdin, miten prosessin toteutan asianmukaisesti ja ihmisiä kunnioittaen. (ks. Hirsijärvi & Hurme 2001, 20; Pelkonen & Louhiala 2002, 131; Kuula 2006, 105; Clarkeburn & Mustajoki 2007, 80–81; Kananen 2014, 75.) Halusin luoda luottamuksellisen kuvan, joten annoin tarvittavat tiedot tutkimuksestani ja sen, mikä merkitys tutkimukseen pyydetyillä oli siinä. Rekrytointitilanteessa korostin osallistumisen vapaaehtoisuutta. Yksi henkilö ei halunnut osallistua, joten kunnioitin hänen päätöstään siitä. (ks. Syrjäläinen 1994, 88; Tuomi 2007, 145.)

Tutkimusprosessin aikana reflektoin tutkimustulosten esittämistä ja niiden välittämistä eteenpäin. Kyse oli siitä, millä tavalla tulokset esitän kirjallisessa tuotoksessa. Tutkimuksessani huolehdin henkilöiden anonymiteetistä siten, ettei heidän oikeita nimiä tai muita tunnistetietoja käytetä (ks. Syrjäläinen 1994, 88; Kuula 2006, 112; Clarkeburn & Mustajoki 2007, 80–81; Kananen 2014, 89). Tuon esille ohjausryhmään osallistuneet organisaatiot, koska se oli julkista tietoa. Nimesin haastattelut numeroilla (1–13). Numerointi edesauttoi aineiston analysointia sekä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Numerointi erotti sitaatit toisistaan, jolloin se lisäsi luottamusta siitä, että toteutin kaikki 13 haastattelua ja hyödynsin niitä tutkimustehtävän ratkaisussa. Minä tiedän ainoastaan, kuka haastateltava on kyseessä numeron takana. Tutkimusaineisto oli ainoastaan minun käytettävissäni enkä ole antanut sitä sivullisille (ks. Kananen 2014, 89). Säilytän aineistomateriaalin turvallisessa paikassa kotonani ja tuhoan sen asianmukaisesti, kun sille ei ole enää tarvetta.

Seuraava luku tuo esille tutkimustulokset moniammatillisesta ohjausryhmästä Via Vis –Väkivalta-työn hankkeessa. Luvussa käsittelen muun muassa kokoonpanon perustamista, yhteistyön tekemistä ja ryhmän tarkoitusta. Tarkastelin ilmiötä etnografisesti, joten luvussa haastattelusitaatit ja tutkimus-havaintoni elävöittävät ilmiötä ja tuovat sen lähelle lukijaa.

3 MONIAMMATILLINEN RYHMÄ – TOIMINTA ALKAA

3.1 ”On ihan luonnollista. Yhteistoimintaa täytyy olla”

Yhteistyötä tehdään yksityisten yrittäjien, julkisten ja kolmannen sektorin tahojen kanssa. Liittymistä johonkin laajempaan kokonaisuuteen pidetään jopa välttämättömänä ja hyvinkin arkipäiväisenä toimintana (ks. Mantere ym. 2006, 177). Sillä ymmärretään olevan positiivisia merkityksiä toimintaan osallistuneille ja se edesauttaa menestymistä (ks. Vartiainen ym. 1999, 51; Manninen 2009, 346). Tutkimuksessani osallistuneet määrittivät yhteistyön tekemisen voimaannuttavaksi, välttämättömäksi ja tukevaksi toimintatavaksi.

> *”On ihan luonnollista. Yhteistoimintaa täytyy olla.”* (Haastattelu 7)
>
> *”Se [yhteistyö] itsestäänselvyyttä.”* (Haastattelu 4)
>
> *”Sitä [yhteistyö], miten tärkee kolmannen sektorin aloittelevalle toimijalle on.”* (Haastattelu 11)
>
> *”Me ollaan pohjoisessa, yksin ollaan, niin on pakko verkostoitua.”* (Haastattelu 4)
>
> *”Ei täällä [Oulussa] oikein ole järjestötoimijoita.”* (Haastattelu 6)

Tutkimukseen osallistuneet pitivät yhteistyön tekemistä erittäin tärkeänä Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa. Yhteistyö konkretisoitui ohjausryhmätoimintatapana, johon osallistuivat hanketoiminnan kannalta keskeiset asiantuntijat. Asiantuntijat perustelivat yhteistyön tärkeyttä hankkeen maantiellisen sijainnin, sitä koordinoivan tahon ja palvelun sisällön perusteella.

Yhteistyöryhmän sosiaalisella ympäristöllä näyttäytyi olevan tärkeä merkitys toiminnan sisällön ja sen muodostumisprosessin määrittämisessä. Tarkastellessa ohjausryhmän sosiaalista ympäristöä havaitsin mikro- ja makrotason ympäristöt. Mikroympäristö käsittää lähiympäristöä ja sen sijaan makrotaso kaukaisempaa sosiaalista kontekstia.

Mikrotasossa sosiaalinen konteksti on ohjausryhmän välittömässä läheisyydessä. Ympäristön ja ryhmän välinen suhde on hyvin tiivis, mikä voi olla muodostunut jopa riippuvuussuhteeksi. Mikrotason sosiaalisena kontekstina toimii organisaatio, jossa yhteistyöryhmä toimii. Kuten Ranteen (2009, 47) mukaan kokoonpano muodostuu silloin, kun organisaatio määrittää sen ryhmäksi. Yhteistyön taustalla on yleensä organisaatio, joka koordinoi, hallitsee ja ohjaa ryhmän toimintaa. Toiminnan päävastuu määrittää sen, että organisaatiolla on valtaa vaikuttaa ryhmän kokoonpanoon, perustehtävään, tavoitteisiin ja toimintalinjauksiin. Yhteistyöhön vaikuttaa väistämättä organisaation toimintakulttuuri. Tutkittavan ohjausryhmän mikrotasoksi määrittyi toimintaa hallinnoiva Via Vis –Väkivaltatyön

hanke ja sen taustalla oleva sosiaalinen järjestö, Vuolle Setlementti ry. Perustaessaan ohjausryhmää hankehenkilökunta otti huomioon hankkeen perustehtävän, tavoitteet ja toiminta-ajan.

Via Vis –Väkivaltatyön hanke loi uutta palvelukonseptia Oulun seudun alueelle eikä sillä ollut valmista paikkaa alueen palvelujärjestelmässä. Verkosto piti luoda yhteistyön avulla. Uuden palvelukonseptin integroiminen korosti sitä, että oli arvioitava, mitkä organisaatiot tukevat palvelun markkinointia ja mitkä saavat sen parhaiten asiakkaiden tietoisuuteen. Alueella toimivat organisaatiot määrittyivät tärkeiksi yhteistyökumppaneiksi Via Vis –Väkivaltatyön hankkeelle. Hanke toimi ensimmäiset vuodet määräaikaisesti ja siihen rakennettu yhteistyökokoonpano määrittyi hankkeen toiminta-ajan perusteella.

Via Vis –Väkivaltatyön hanke tuottaa erityispalvelua, koska työntekijät tekevät kodin ulkopuolista väkivaltatyötä. Hankkeen visioina on vähentää kodin ulkopuolista väkivaltaa sekä lisätä alueellista turvallisuutta ja hyvinvointia Oulun seudun alueella. Hankkeen tuottama palvelu määrittyy erityiseksi sen perustehtävän, tavoitteiden, kohderyhmän ja työntekijöiden osaamisen perusteella. Ensinnäkin hankkeen perustehtävä on tuottaa palvelua väkivallantekijöille ja kehittää väkivaltatyötä. Huomio on kodin ulkopuolisessa väkivallassa, mikä vaatii myös työntekijöiltä erityisosaamista. Hankkeen kohderyhmä oli määritelty hyvin tarkoin. Asiakkaiksi hyväksytyt suunnittelevat tai käyttävät tai olivat käyttäneet väkivaltaa kodin ulkopuolella. Palveluun oikeutettu piti olla tietyn ikäinen (18-39 vuotias) ja asua Oulun seudun alueella. Edellä mainitut lisäkriteerit määrittelevät entisestään palvelun erityisyyttä ja työntekijöiden osaamista. Esimerkiksi työskentely tietynikäisten kanssa voi vaatia erityisosaamista tietystä elämänvaiheesta ja siihen vaiheeseen läheisesti liittyvistä asioista. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toiminnan kapea-alaisuus korosti yhteistyön merkitystä, koska muiden organisaatioiden ja niiden asiantuntijoiden resurssit olivat hyvinkin tarpeellisia (Hautala & Kantola 2007, 19: ks. Vakaslahti 2004, 99).

Tutkittavan ohjausryhmän mikrotasona oli myös hanketta hallinnoiva organisaatio, Vuolle Setlementti ry. Se on vahva sosiaalinen järjestö, jonka toiminta toteutuu suurin osin raha-automaattiyhdistyksen myöntämillä raha-avustuksilla. Organisaatio on mahdollistanut hanketoiminnan, koska sen kautta on haettu rahoitus. Myönteisen rahoituspäätöksen saamisen syynä saatto olla se, että toiminta rakennettiin Vuolle Setlementti ry:n alle. Organisaatio vaikutti positiivisesti hankkeen yhteistyösuhteiden muodostumiseen, koska sillä oli vahva alueellinen asema Oulussa.

Vuolle Setlementti ry:n toimintaperiaatteet ja arvot vaikuttivat välillisesti hankkeen kautta yhteistyöryhmän toimintaan. Vuolle Setlementti ry:n tarkoituksena tuottaa ennaltaehkäiseviä ja korjaavia palveluita kaikenikäisille, jotka lisäävät ihmisten hyvinvointia. Via Vis –Väkivaltatyön hanke sopi hyvin järjestön palvelukokonaisuuteen. Hankkeessa kyse on korjaavan palvelun tuottamisesta ja asiakastyö perustuu asiakaslähtöiselle työskentelytavalle.

Makrotason kontekstina on maantieteellinen toimintaympäristö, jossa yhteistyöryhmä toimii. Joka toiminta-alueella on oma alueellinen kulttuuri, joka vaikuttaa sen alueella tehtävään yhteistyöhön. Tämän vuoksi yhteistyökokoonpanosta muodostuu kulttuurillinen ilmiö sen toiminta-alueen perusteella. Kulttuurilliset ominaisuudet tekevät ilmiöstä ainutlaatuisen, koska ne antavat sen sisällölle ja luonteelle erityisen merkityksen. (ks. Metsämuuronen 2006, 94; Rantala 2006, 219; Fingerroos & Jouhki 2014, 79; Hämeenaho ym. 2014, 7–28.)

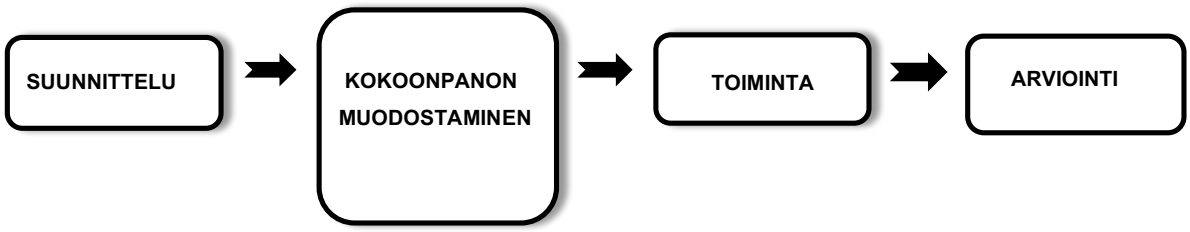
Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän makrotasona on Oulun kaupunki. Sen kulttuurilliset ominaisuudet vaikuttivat ohjausryhmän suhteiden muodostumiseen, kokoonpanon rakentumiseen ja siinä tehtävään yhteistyöhön. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että Oulu on hyvä paikka tehdä yhteistyötä väestönrakenteen ja maantieteellisen sijainnin näkökulmasta. Sopivuus käsitti sitä, että palvelujärjestelmässä on tarpeeksi toimijoita yhteistyölle. Tarjonnan laajuus voi vaikeuttaa sopivien yhteistyökumppaneiden valintaa. Sen sijaan yhteistyökumppaneiden vähyys tai niiden puuttuminen rajoittaa yhteistyön tekemistä, jolloin on tehtävä yhteistyötä saatavilla olevien toimijoiden kanssa. Tutkimusaineiston mukaan pohjoisessa on saatavilla rajallisesti toimijoita, mutta se ei heikentänyt alueellista yhteistyötä. Tutkimusaineistossa ilmeni, että alueella olisi tarve kolmannen sektorin toimijoille yhteistyökokoonpanoissa.

Hanke teki laaja-alaisesti yhteistyötä eri tahojen kanssa sekä alueellisesti että valtakunnallisesti. Ohjausryhmä oli vain yksi yhteistyön ilmentymä kokonaisuudessa, johon keskityn tässä tutkimuksessa. Ohjausryhmätoiminta rakentuu ihmisten väliselle vuorovaikutukselle, joka mahdollisti tiiviimmän kanssakäymisen yhteistyökumppaneiden kanssa. Ohjausryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus oli moniulotteista eikä se pysynyt ainoastaan ryhmän sisällä. Heidän välillään oli monenlaisia yhteistyöprosesseja, tilanteita ja tapahtumia. He loivat uusia mahdollisuuksia tehdä yhteistyötä. Kuten Aron (1998, 196) mukaan yhteistyössä ylitetään jatkuvasti fyysisen ja sosiaalisen tilan rajoja. Tämä toi tutkimukseni tekemiselle haasteita. Kiinnitin huomioni erityisesti siihen, että syvennyin tutkimaan

ohjausryhmän toimintaa ja jätin muut sosiaaliset tapahtumat tutkimukseni ulkopuolelle. Koko sosiaalisen verkoston tutkiminen olisi muuttanut tutkimukseni sisältöä.

3.2 ”Ohjausryhmällä pitää olla oikea funktio”

Ohjausryhmätoimintaa hallinnoivat Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen työntekijät (ks. Laukio ym. 2007, 93; Manninen 2009, 348). Projektipäälliköllä oli päävastuu toiminnasta, koska esimiehen tehtäviin yleensäkin kuuluu yhteistyökokoonpanojen hallinta, ohjaaminen ja johtaminen (Virtanen 2005, 147). Tutkimusaineiston mukaan ohjausryhmätoimintaan kuuluu neljä vaihetta, jotka ovat suunnittelu, kokoonpanon muodostaminen, toiminta ja arviointi (ks. kuvio 7). Jokainen vaihe on merkityksellinen, koska niiden avulla yhteistyö on hyödyllistä ja takaa toiminnan menestymisen (ks. Cantell 2015, 14). Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä oli nähtävissä edellä mainitut vaiheet. Tutkimusaineiston keruun aikana arviointi oli vielä toteutumatta. Aineistossa ilmeni, että arviointia oli alustavasti tehty toiminnan aikana ja sen toteuttaminen oli suunniteltu tehtävän loppuvaiheessa. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmätoimintaprosessiin vaikutti määräaikaisuus. Sillä voi olla joko positiivista tai negatiivista vaikutusta. Se voi tehostaa yhteistyön toimivuutta tavoitteiden saavuttamisessa. Toisaalta tehokkuudesta huolimatta joissakin ryhmätilanteissa tavoitteita ei välttämättä saavuteta, koska aika voi mennä yhteistoiminnan jäsentymiseen. (Rissanen 2002, 110.) Tutkimuksessani en pystynyt arvioimaan yhteistoiminnan määräaikaisuutta ja sen merkitystä aineiston keruun ajankohdan takia.



Kuvio 7. Ohjausryhmätoimintaprosessi

> *"Ohjausryhmällä pitää olla oikea funktio. … Muuten semmosella ohjausryhmällä ei oo mitään merkityst.ä"* (Haastattelu 5)
>
> *"Pääseekö helpommalla, jos ei ota ohjausryhmää?"* (Haastattelu 6)
>
> *"Mä oon jutellut Aggredin edustajien ja hankesuunnitelman laatijan … toiminnanjohtajan kanssa mietittiin sitä sitten vielä. … Keskustelemalla monen ihmisen kanssa selkiyttää ajatuksia."* (Haastattelu 6)
>
> *"Siellä [hankesuunnitelmassa] oli ne nimet ja yhteystiedot listattu."* (Haastattelu 6)

Suunnitteluvaiheessa määritellään yhteistyön tarkoitus. Ensinnäkin mietitään, minkä takia yhteistoimintaan ryhdytään. Silloin haetaan vastauksia kysymykseen, mikä on tärkeää yhteistyössä (ks. Isoherranen 2005, 105). Ryhmätyöskentelyn tarkoituksen määrittäminen antaa perustehtävän toiminnalle. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmän perustehtävän määrittäminen oli tärkeää, koska sen avulla toiminta oli tarpeenmukaista ja hyödyllistä. Toiminnan tarkoituksen määrittämisessä tulee myös esille tavoitteet, jolloin määrittyy suunta ja välietapit. Alussa on hyvä määritellä yhteistyöhön käytettävissä olevat resurssit, koska ne määrittävät yhteistyön toteutumista. Tutkittava ohjausryhmä toteutettiin hankkeen resursseilla. Siinä oli käytössä henkilöresursseina 2-3 työntekijää, hankkeen toimitilat ja muu toiminnassa hyödynnetty materiaali.

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma oli asiakirja, joka ohjasi ohjausryhmän muodostumista. Siinä oli määritelty ohjausryhmän perustehtävä, jäsenet ja toimintakonteksti. Ohjausryhmän tehtäviksi oli määritelty 1) hanketoiminnan tukeminen, 2) alueellisen väkivaltaverkoston kokoaminen ja 3) väkivaltatyön kehittäminen moniammatillisen tiedon tuottamisen avulla (Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen hankesuunnitelma 2012–2015, 3; Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintasuunnitelma 2012, 5, 12).

Suunnitteluvaiheessa perustaja voi konsultoida toiminnan ulkopuolisia asiantuntijoita ryhmäkokoonpanon muodostumisesta. Konsultoiminen voi tuoda uusia näkökulmia tai ajatuksia yhteistyökumppaneiden valintaan. Silloin voi nousta esille jopa odottamattomia ehdotuksia, jotka voivat olla hyödyllisiä toiminnalle. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa hankehenkilökunta keskusteli ohjausryhmän jäsenvalinnoista Aggredin ja Vuolle Setlementti ry:n henkilökunnan kanssa. Aggredi on ollut samankaltaisessa tilanteessa Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen kanssa. Se on alkanut määräaikaisella rahoituksella ja uudenkaltaisena toimintana Helsingin alueella. Henkilökunnalla oli muodostunut tietty käsitys yhteistyösuhteiden merkityksestä määräaikaisessa projektissa ja väkivaltatyössä. Vuolle Setlementti ry toimii Oulun alueella ja sillä on vakiintunut yhteistyöverkosto. Henkilökunnalle on muo-

dostunut tietoa alueella olevista yhteistyökumppaneista ja niiden mahdollisesta merkityksestä yhteistyössä. Siten he pystyivät kertomaan järjestön toimijan näkökulmasta, mitkä yhteiskumppanit saattaisivat olla hankkeelle hyödyllisiä. Kuusi tutkimukseen osallistunutta oli ollut mukana hankkeen suunnitteluvaiheessa. Konsultointiavun lisäksi osallistuminen on ollut hankesuunnitelman ja puoltolausunnon kirjoittamista.

Kokoonpanon muodostamisvaiheessa tehdään lopulliset päätökset ohjausryhmän rakenteesta. Silloin on löydetty sopivimmat edustajat ryhmään ja muodostunut ymmärrys jokaisen merkityksestä kokoonpanossa. Päätöksenteon jälkeen toteutuu jäsenten rekrytointi, jolloin otetaan yhteys tahoon, jonka toivotaan osallistuvan ohjausryhmään.

> *”Projektipäällikkö otti yhteyttä. Kysy, oltaisko me kiinnostuttu yhteistyöstä, piettiin palaveri.”* (Haastattelu 5)

> *”Otettu kaikkiin henkilökohtaisesti yhteyttä ja et lähetkö mukaan ohjausryhmään, olet tärkeä tiimissä.”* (Haastattelu 2)

Via Vis –Väkivaltatyön hankehenkilökunta toteutti rekrytoinnin kahdella tavalla, jotka määrittelen viralliseksi ja epäviralliseksi yhteydenottotavaksi. Virallisessa yhteydenottotavassa hankehenkilökunta lähetti virallisen osallistumispyynnön organisaation esimiehelle ja hän määritti sopivan jäsenen organisaatiosta siihen. Epävirallisessa yhteydenottotavassa henkilökunta otti yhteyttä suoraan henkilöön, jonka he halusivat ohjausryhmään. Kyseisessä tilanteessa hankehenkilökunta hyödynsi henkilökohtaisia suhteita rekrytoimisessa. Valittu asiantuntija varmisti itse osallistumisensa kysymällä luvan esimieheltä. Rekrytointi tapahtui puhelimitse, kirjeitse ja sähköpostitse.

Projektipäällikkö vastasi kokoonpanon muodostumisprosessista. Häneltä vaadittiin osaamista asioiden ja ihmisten johtamisesta. Asioiden johtamisessa on kyse projektin eteenpäin viemisestä, jolloin tarvitaan projektipäälliköltä toiminnan suunnittelua ja niiden hallintaa eri vaiheissa. Sen sijaan taidot ihmisten johtamisesta tulevat tärkeäksi rekrytointiprosessissa, koska silloin sitoutetaan ihmiset toimintaan ja luodaan luottamuksellista työskentelyilmapiiriä. (Sund 2007, 13.) Ranne (2009, 54) toteaa, että projektipäällikön vastuulla on luoda positiivista mielikuvaa toiminnasta. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa rekrytointiprosessissa projektipäällikkö loi asiantuntijoille käsityksen heidän merkityksensä tärkeydestä yhteistyössä.

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmän kokoonpanon suunnittelu- ja muodostumisvaiheet toteutuivat neljän kuukauden aikana. Syyskuussa järjestettävässä tapaamisessa ryhmä oli jo lopullisessa muodossa yhtä henkilöä lukuun ottamatta. Hän osallistui ryhmätoimintaan vasta neljännessä tapaamisessa. Ohjausryhmän kokoonpano muodostui virallisista ja varajäsenistä. Virallisessa kokoonpanossa oli kolmetoista asiantuntijaa, jotka edustivat omaa alaansa. Ryhmän ominaispiirteenä oli moniammatillisuus. Ryhmän moninaisuus ilmeni myös muiden tekijöiden perusteella. Ammatillisen taustan lisäksi kokoonpanossa oli erilaisia ihmisiä sukupuolen, iän ja aseman perusteella. Ryhmässä oli edustettuna esimiehiä ja perustyöntekijöitä sekä siinä oli eri-ikäisiä miehiä ja naisia. Melkein kaikki asiantuntijat työskentelivät Oulun alueella. Ohjausryhmään valitulla Aggredillä oli toimialue pääkaupunkiseudulla. Taho valittiin ohjausryhmään toiminnan samankaltaisuuden vuoksi. Aggredi tekee kodin ulkopuolista väkivaltatyötä ja niiden kohderyhmä on samankaltainen kuin Via Vis –Väkivaltatyön hankkeella. Yhteistyösuhde voi muodostua pitkistä välimatkoista huolimatta, jos löytyy jokin yhteinen tekijä (ks. Lybeck & Winqvist 2011, 25). Jokainen ohjausryhmän jäsen oli löytänyt jotakin yhteistä, minkä vuoksi oli kannattavaa tehdä yhteistyötä.

Tutkimusaineistossa esiintyi kehittämisehdotuksia ohjausryhmäkokoonpanon rakenteelle. Yksitoista henkilöä toivoi uuden jäsenen mukaan ottamista, mutta kaksi henkilöä ei kokenut muutoksia tarpeellisina. Tutkimukseen osallistuneet analysoivat uuden jäsen rekrytointia pääasiallisesti asiakkaan näkökulmasta. He arvioivat jäsenen merkitystä asiakkaan muutosprosessin toteutumisessa. Toisena tutkimuksellisena havaintona oli se, että he toivoivat ryhmään asiantuntijoita, jotka kohtasivat asiakkaita käytännön työssä. Tutkimusaineistossa nousi esille seuraavat: kokemus-, mielenterveys-, päihde-, sosiaali- ja nuorisotyönasiantuntija sekä tutkija.

> *”Olis kokemusasiantuntija, joka ois ite käynyt läpi tavallaan sen. … Vois kattoa asiakkaan näkökulmasta; mikä hänen kohdalla on toiminut, minkälaiset työtavat muu tai mitkä hän on kokenut hyväksi jossakin hankkeessa, mikä taas ei toiminut. Se vois tuoda arvokasta tietoa työntekijöille.”* (Haastattelu 5)

> *”Nuorisotoimen edustaja näkis sitä nuorten maailmaa enemmän. … kohderyhmä pystyttäis tavoittamaan.* (Haastattelu 6)

> *”Kolmannen sektorin porukkaa, jotka tekee näiden nuorten kanssa.”* (Haastattelu 1)

Kehittämisideana nousi esille kokemusasiantuntijan rekrytoiminen kokoonpanoon. Henkilö on kokemusasiantuntija silloin, kun hänellä muodostunut henkilökohtaista kokemusta tilanteesta. Hän voi olla joko palveluiden käyttäjä tai tilanteen läpikävijä. (ks. Sipari 2008, 9; Rekola 2008, 16.) Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmään valittu kokemusasiantuntija olisi entinen väkivallankäyttäjä ja hän olisi mahdollisesti suorittanut vankeusrangaistuksen teoistaan. Kokemusperäinen tieto voi

olla hyvinkin arvokasta, koska silloin ilmiö ymmärretään todellisesti siinä kontekstissa, missä se ilmenee (ks. Rekola 2008, 16). Tutkimusaineiston mukaan kokemusasiantuntijalla on tietoa asiakasprosessin käytännön toimivuudesta. Hän voi jakaa kokemusperäisen tiedon palveluiden, menetelmien ja lähestymistapojen toteutumisesta. Asiakkaan näkökulman huomioonottaminen voi tuoda esille uusia kehittämisideoita työhön.

Tutkimukseen osallistuneet ehdottivat nuorisotyöntekijän rekrytointia asiakkaiden ohjautumisen ja ammatillisen tiedon välittämisen näkökulmista. Nuorisotyöntekijät kohtaavat työssään nuoria, jotka ovat eri elämäntilanteissa. Heillä on myös suuri todennäköisyys, että he tapaavat myös nuoria väkivallantekijöitä. Tutkimukseen osallistuneet arvostivat sitä, että nuorisotyöntekijällä on tietoa väkivallanilmiöstä nuorten näkökulmasta.

> *”Suurin osa väkivallantekijöistä kärsii jonkunlaisesta päihdeongelmasta. Miten me saadaan niitä asioita elämässä viemään eteenpäin, jos me tätä isoa asiaa sitä päihdeongelmaa ei voida millään tavalla hoitaa.* (Haastattelu 3)

> *”Saatas toiminta pysyväisluonteiseksi, jos siinä ois sosiaalitoimen edustaja. … Sosiaalitoimi perustuu lakisääteiseen toimintaan.”* (Haastattelu 9)

> *”Sosiaalitoimi saa tietoja sellaisia tietoja mikä käytännössä tulee poliisille ja sosiaalitoimeen. elikkä, mitä varhemmin asiakkaisiin päästään puuttumaan niin sitä paremmin.”* (Haastattelu 7)

Tutkimukseen osallistuneet toivoivat, että ohjausryhmässä olisi edustaja sosiaali-, mielenterveys- ja päihdealalta ammatillisen tiedon välittämisen, palveluiden kehittämisen, niiden saamisen ja hankkeen integroimisen näkökulmista. Neljä henkilöä toivoi ryhmään asiantuntijaa päihde- tai mielenterveysalalta. Viisi henkilöä korosti sosiaalialan asiantuntijan merkitystä ohjausryhmässä. Tutkimusaineistossa henkilön väkivaltaisuus liitettiin päihde-, mielenterveys- ja elämänhallinnan ongelmiin. Ohjausryhmään toivotut asiantuntijat ovat perehtyneet asiakkaan auttamiseen edellä mainituissa ongelmissa. Ohjausryhmän jäsenet ymmärsivät, että asiakkaan auttaminen moniammatillisesti toteutuu parhaiten siten, että kokoonpanossa olisivat paikalla hänen kannaltaan keskeiset tahot.

Tutkimusaineistossa ilmeni se, että väkivallantekijän on vaikea saada mielenterveys- ja päihdepalveluja Oulun alueella. Tutkimukseen osallistuneet uskoivat, että asiantuntijan osallistuminen ohjausryhmään parantaisi palveluiden saatavuutta. Sosiaalialan asiantuntija tekee yleensä rakenteellista ja lakisääteistä työtä alueella, jonka vuoksi hän voisi parantaa hankkeen alueellista integrointia. Tutkimusaineistossa nousi esille, että sosiaalialan asiantuntijalla voi olla oikeus saada sellaista tietoa, jota muut eivät saa. Tieto voi olla hyödyllistä väkivaltatyön kehittämisessä.

Yksi tutkimukseen osallistunut henkilö toivoi kokoonpanoon tutkijaa toisesta tutkimuslaitoksesta. Hänen mukaan hanke tarvitsisi kumppanikseen tutkimusinstanssin, joka tutkisi palveluiden vaikuttavuutta pidemmältä aikaväliltä. Haastateltava ehdotti ohjausryhmän jäseneksi Oikeuspoliittista tutkimuslaitosta. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen henkilökunta selvitti toiminnan alkuvaiheessa Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen osallistumismahdollisuutta, mutta hanke ei sopinut tutkimuskohteeksi otosmäärän vähyyden vuoksi.

Ohjausryhmätoiminnan toteutus käsittää yhteistyön tapahtumakokonaisuutta. Yhteistyölle on varattu paikka ja aika sen toteutumiselle. Määräaikaiset ryhmät toimivat tiettynä aikana ja sen sijaan toistaiseksi voimassaolevat määrittelemättömän ajan verran. Yhteistyön toteutumisen edellytyksenä on toimintaan osallistuminen ja aktiivinen läsnäolo siinä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä moniammatillisuus korosti entisestään jäsenen osallistumista ja hänen merkitystään kokoonpanossa. Osallistumisen myötä jokaisen asiantuntijan ammatillinen osaaminen saatiin hyödynnettäväksi yhteistyöhön. Ohjausryhmätyöskentely toteutui ainoastaan tapaamisina eikä muuta toimintamuotoa oltu määritelty tai oltu järjestetty. Tämä korosti sitä, että tapaamisiin osallistuminen oli jopa välttämätöntä, jotta asiantuntija olisi mukana työskentelyssä. Ohjausryhmän tapaamiset toteutettiin suunnitelmallisesti, joka ilmeni hyvin valmistelluissa esityspöytäkirjojen teossa ja tapaamisprosessin johdonmukaisessa eteenpäin viemisessä. Hankehenkilökunta lähetti esityspöytäkirjan jokaiselle ohjausryhmän jäsenelle ennen tapaamisten alkua. Tapaamisissa oli määritelty erikseen puheenjohtaja ja kirjuri. Puheenjohtajana toimi hankkeen ulkopuolinen ohjausryhmän jäsen. Keskusteluaiheet kirjattiin ylös pöytäkirjoihin ja ne lähetettiin jäsenille tapaamisten jälkeen.

> *” Ehkä ohjausryhmä on vähän sillain muodostunut.”* (Haastattelu 1)
>
> *”Osa on tuntenut aikaisemmin toisensa.”* (Haastattelu 1)
>
> *”Tuntevat hyvinkin hyvin toisensa.”* (Haastattelu 12)
>
> *”Kaikki ei tunne toisiansa, niin se vie alusta aikaa.”* (Haastattelu 7)
>
> *”Ollaan 2009 asti tehty yhteistyötä niin se oli luontevaa.”* (Haastattelu 10)
>
> *”Jotenkin ovat tottuneet tekemään paljon yhteistyötä.”* (Haastattelu 12)
>
> *”Tietää kenen kanssa ollaan tekemisissä ja mikä on homman nimi.”* (Haastattelu 4)

Tutkimuksessa kiinnitin huomion asiantuntijoiden välisiin suhteisiin kokoonpanossa, koska ne antoivat perustan yhteistyön tekemiselle. Tutkimusaineistossa ilmeni, että suhde määrittyy sen perusteella,

mikä on senhetkinen tila yhteistyön alkaessa. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä ilmeni, että suurin osa suhteista oli jo voimassa ennen ohjausryhmätyöskentelyä.

Kaksi henkilöä ilmoitti, etteivät tunteneet ryhmästä entuudestaan ketään. Sen sijaan suurin osa jäsenistä kertoi tuntevansa ohjausryhmästä yhden tai useamman jäsenen. He olivat tehneet jo pidemmän aikaa yhteistyötä, joten niitä suhteita voisin jopa kutsua kumppanuussuhteiksi (Pihkala ym. 2007, 56). Suhteille oli ominaista syvyys. Ne olivat vahvistuneet ja syventyneet yhteisen tekemisen myötä. Ammatillisen tuntemisen lisäksi he tunsivat toisensa henkilökohtaisesti, joka ilmeni siten, että heidän välille oli muodostunut luottamusta.

Voimassa olevat suhteet viittasivat siihen, että Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmä oli osittain muodostunut niiden suhteiden osalta. Tutkimukseen osallistuneet kuvasivat yhteistyön tekemistä ohjausryhmässä luontevaksi ja rutiininomaiseksi. Huomioitavaa oli se, etteivät kaikki jäsenet tunteneet jokaista ryhmään osallistunutta, joten tilanteessa oli myös ajankohtaista tutustua uusiin ihmisiin ja oppia työskentelemään heidän kanssaan. Kaikki osapuolet olivat mukana uudessa ryhmäntilanteessa sen perustehtävän takia. Kodin ulkopuolista väkivaltatyönverkostoa ei ollut aikaisemmin järjestetty Oulun seudun alueella. Tutkimusaineiston mukaan suhteet edesauttoivat ryhmäkokoonpanon muodostumista, kommunikoinnin tapahtumista ja dynamiikan syventymistä. Niillä oli merkitystä siihen, miten tehokkaasti päästiin asioita käsittelemään ryhmässä. (ks. Cotlib Conn ym. 2012, 6.)

Kopakkala (2008, 60) toi poikkeavan näkökulman aikaisempien suhteiden merkityksestä uudessa kokoonpanossa. Hänen mukaan suhteet voivat hidastaa uuden kokoonpanon muodostumista ja vaikeuttaa ryhmätyöskentelyä. Vuorovaikutusongelmat johtuvat jäsenten vahvoista rooleista, jotka ovat muodostuneet aikaisemmista yhteistyötilanteista. Rooleja voi olla vaikea muuttaa uuden tilanteen kaltaiseksi. Tutkimusaineistossa asiantuntijoilla ei ollut muodostunut vahvoja yhteistyörooleja, jotka olisivat voimakkaasti vaikuttaneet yhteistyön tekemiseen.

Aineistossa ilmeni, että asiantuntijoiden aikaisemmat yhteistyökokemukset vaikuttivat siihen, minkälaisia mielikuvia he olivat muodostaneet organisaatioista ja niiden asiantuntijoistaan. Se voi edesauttaa yhteistyön tekemistä. Silloin tiedetään, minkälaisen organisaation kanssa tehdään yhteistyötä ja minkälaisen asiantuntijan kanssa ollaan vuorovaikutuksessa. Uudessa kokoonpanossa tieto selkeytti jokaisen asiantuntijan roolia ryhmässä. Voimassaolevien suhteiden kautta asiantuntijoille oli

muodostunut yhteisiä toimintatapoja ja rutiineja työn tekemiselle. Silloin heillä on helpompaa aloittaa yhteistyö uudessa tilanteessa.

> *”Oon hirveen tyytyväinen tuohon ohjausryhmään ja sen antiin.”* (Haastattelu 2)

> *”Jos ei ois ohjausryhmää ja kumppaneita, niin työstä ei tulis mittään. … Onneksi ohjausryhmä perustettiin ja on olemassa.*” (Haastattelu 6)

Tutkimukseen osallistuneille oli muodostunut positiivia mielleyhtymiä ohjausryhmätoiminnasta. Heidän mukaan toiminta on elintärkeää, välttämätöntä, hyvää, hyödyllistä, osaavaa, kattavaa, pätevää, monipuolista, toimivaa, ammattitaitoista ja toimintaa tukevaa.

> *”Ohjausryhmä ei ole pysyvä olotila. ... Se on aina uhkakin tai mahdollisuus ja se on elämää.”* (Haastattelu 6)

> *”Pitäis olla rohkeutta miettiä, pitäiskö laajentaa ohjausryhmää isommaksi. Toiminnan aikana ohjausryhmää kannattais tarkastella, että joku voi olla edustajana alkuvaiheessa ja sitten vois jättäytyä pois.”* (Haastattelu 6)

Tutkimukseen osallistuneet nostivat esille sen, että ohjausryhmätoimintaa on myös tärkeää arvioida. Se tarkoittaa sitä, että mietitään yhteistoiminnan toteutumista ja siinä määriteltyjen tavoitteiden saavuttamista (Borgman & Packalén 2002, 100). Arvioinnin tarkoituksena on edistää toiminnan toteutumista jatkossa (Räkköläinen 2013, 241).

Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset voivat vaikuttaa kokoonpanoon ja yhteistyön tekemiseen. Sen vuoksi ohjausryhmä ymmärrettiin hyvin muuttuvaksi ilmiöksi. Tutkimusaineiston mukaan toiminnan arviointia tulisi tehdä koko toiminta-aikana. Kokoonpanossa voi tapahtua henkilöiden vaihtumista, yhteistyösuhteiden päättymistä tai uusien suhteiden alkamista. Tutkimukseen osallistuneet kokivat muutokset mahdollisuutena ja uhkana, jotka voivat joko tukea tai heikentää yhteistoiminnan toteutumista.

Tutkimusaineiston mukaan yhdeksi tärkeäksi arvioinninkohteeksi määrittyi ryhmän rakenteelliset tekijät. Arvioidessa kiinnitetään huomio ryhmän toimivuuteen, hyödyllisyyteen ja tarpeellisuuteen. Siinä tarkastellaan ryhmän kokoa, jäseniä ja heidän merkitystään yhteistyössä. Arvioinnin toteutuksen perustalla hyvä on olla ajatus siitä, että yhteistyösuhteiden pitäisi tukea hankkeen kehittymistä ja sen valmiutta reagoida ympärillä oleviin muutoksiin (Voutilainen ym. 2001, 184). Jokaisen jäsenen merkitys voi muuttua ryhmätoiminnan edetessä. Tällöin jonkun jäsenen osallistuminen ohjausryhmään tietyn ajan kuluttua ei ole enää tarpeenmukaista tai hyödyllistä ja asiantuntijan poisjääminen voi olla ajankohtaista.

3.3 ”Ohjausryhmän pitää olla riittävän iso, että sieltä tulee niitä kontakteja”

Ohjausryhmän suunnitteluvaiheessa arvioidaan kokoonpanon rakennetta ja sen ominaisuuksia. Rakenteen määrittäminen tarkoittaa, että käsitellään ryhmän kokonaisuuden muotoa ja sen koostumista. Kyse on siitä, minkälainen kokoonpano muodostetaan tarjolla olevista toimijoista. Tutkimusaineistossa ilmeni, että Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa henkilökunta määritteli ohjausryhmän rakennetta analysoimalla sopivaa ryhmäkokoa, jäseniä ja varahenkilöjärjestelmän tarpeellisuutta.

> *”Ohjausryhmä on sopivan kokoinen, ettei tule liikaa porukkaa. Siellä on keskeisiä toimijoita.”* (Haastattelu 12)
>
> *”Ohjausryhmän pitää olla riittävän iso, että sieltä tulee niitä kontakteja.”* (Haastattelu 7)
>
> *”Nyt tässä on vaihtunut vähän työntekijöitä. ... varamiesjärjestelmä pitää rakentaa.”* (Haastattelu 1)
>
> *”Ikävä kyllä, monesti avainpelaaja tai ammattilainen tipahtaa pois, niin heti se vaikuttaa toimintaan.”* (Haastattelu 4)

Ohjausryhmän tulee olla kooltaan sopiva. Tämä käsittää sitä, että jäseniä on riittävästi, jotta siitä saadaan esille maksimaalinen hyöty. Tutkimusaineiston mukaan liian pienet tai isot ryhmät eivät tue tarvittavalla tavalla yhteistyötä. Suuren ryhmän ongelmana voi olla asioiden käsittelyjen pintapuolisuus ja yleisyys. Jäsenten paljous tekee myös kommunikoinnista haasteellisempaa. Yhteistyön onnistumisen edellytyksenä on se, että kommunikointi on sujuvaa ja suoraviivaista. Kommunikoinnin ongelmat voivat lisätä epäluottamuksen kokemista ja jäsen voi kokea, ettei voi vaikuttaa ryhmän toimintaan eikä siten sitoudu siihen. (Heikkilä 2002, 40, 182.)

Tiuraniemen (1993, 43) mukaan suurissa ryhmissä voi muodostua erillisiä alaryhmiä, jolloin yhteistoiminta ei ole suunnitelmallista ja kokonaisuus hajoaa moniksi eri ryhmiksi. On suuri riski, että toiminnan päätavoite saattaa jäädä toteutumatta. Pienissä ryhmissä toiminta voi olla tuottoisaa, mutta asioiden käsittely voi jäädä liian kapea-alaiseksi toimijoiden vähyyden vuoksi. Pienen ryhmän vahvuutena on se, että jäsenet tuntevat toisensa paremmin ja pystyvät olemaan myös tiiviimmin vuorovaikutuksessa (ks. Tiuraniemi 1993, 45). Salminen (2011, 56) on todennut, että kommunikointi on helpompaa ja joustavampaa pienessä kokoonpanossa (vrt. Helakorpi 2007, 41–42).

Tutkimukseen osallistuneiden mielestä suurikokoinen ryhmä oli parempi Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa. He perustelivat sitä muun muassa tiedon välittämisen, yhteistyösuhteiden luomisen, toiminnan integroimisen ja palvelun markkinoinnin kannalta. Ryhmä toi yhteen eri alan asiantuntijoita ja siinä tuotettiin tietoa monesta eri näkökulmista. Suuren ryhmän rikkautena oli se, että suhteita

muodostui enemmän ja tiedon tuottamisen mahdollisuudet olivat paremmat pieneen ryhmään verrattuna. Tiuraniemen (1993, 45) mukaan jäsenmäärä vaikuttaa henkilöiden vuorovaikutukseen ja siihen, miten he pystyvät tuomaan esille omia näkemyksiään. Suurikokoisessa ryhmässä asiantuntijoiden osallistuminen vuorovaikutukseen on satunnaista, koska tilanteessa on paljon henkilöitä mukana. Silloin tilanne voi vaatia enemmän aikaa, jotta saadaan käsittelyyn kaikkien asiatuntijoiden näkökulmat. Pienempi ryhmä voi olla parempi valinta silloin, kun halutaan kehittää työtä perusteellisesti lyhyessä ajassa. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän suuri koko mahdollisti sen, että ryhmä oli laaja-alaisesti kytköksissä eri paikkoihin (ks. Helakorpi 2007, 41–42). Suhteita tarvittiin toiminnan integrointiin, jolloin suurikokoinen ryhmä edesauttoi sen tavoitteen saavuttamista. Integroimisessa palvelun markkinointi oli yksi olennainen toimenpide. Markkinaväylät olivat monipuoliset ryhmän koon vuoksi.

On kyseenalaista se, mikä on ihanteellinen ryhmäkoko. Tutkimusaineistosta ei ilmennyt sopivaa jäsenmäärää eikä kukaan tutkimukseen osallistunut kertonut, mikä olisi sopiva jäsenmäärä ohjausryhmälle. Jokainen ryhmä muodostuu senhetkisen tarpeen, tarjolla olevien resurssien ja toimintakontekstin mukaisesti. Tiuraniemi (1993, 45) on määritellyt ihanteelliseksi ryhmäkooksi 3–8 henkilöä.

Varamiesjärjestelmässä on kyse siitä, että viralliselle jäsenelle määritellään organisaatiosta toinen henkilö hänelle varahenkilöksi. Tutkimukseen osallistuneet ymmärsivät kokoonpanon hyvinkin muuttuvana ilmiönä, jonka vuoksi he pitivät varamiesjärjestelmää hyvinkin tärkeänä toimena (ks. Borgman & Packalén 2002, 44; Hakanen ym. 2007, 14). Sillä varmistetaan, että organisaatio pysyy yhteistyössä mukana, vaikka virallinen henkilö ei pääsisikään tapaamiseen. Tutkimusaineiston keruun ajankohdalla neljä henkilöä osallistui uutena jäsenenä kokoonpanoon kesken toimintakauden. Heistä kolme oli varajäsentä, jotka osallistuivat tapaamiseen virallisen jäsenen estyessä. Henkilön poisjättäytyminen voi johtua monista syistä muun muassa asiantuntijan työkiireistä, epäselvistä tavoitteista tai heikosta luottamuksesta (ks. Isoherranen 2005, 149; Töyräri-Nyrhinen 2008, 24).

Henkilöiden vaihtuvuus voi olla joko mahdollisuus tai uhka yhteistyölle (ks. Hakanen ym. 2007, 14; Töyräri-Nyrhinen 2008, 24). Tutkimusaineiston mukaan vaihtuvuus heikensi hetkellisesti ryhmätoimintaa (ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 24). Havainnoitavissa tapaamisissa uusi henkilö oli enemmän tarkkailijan roolissa eikä hänen osaamisensa ollut näkyvää. Syynä voi olla tilanteen prosessointi. Sil-

loin asiantuntija sopeutuu uuteen tilanteeseen ja samalla analysoi omaa merkitystä siinä. Oman paikkansa löytäminen vaatii tarkkaavaisuutta ja voimavaroja, joten ammatillisen näkemyksen tuominen voi jäädä alussa taka-alalle.

3.4 ”Pittää löytyä oikeita henkilöitä”

Kokoonpanon perustamisessa on tärkeää löytää oikeat yhteistyökumppanit ja luoda suhde heihin (ks. Vesalainen 2002, 16; Helakorpi 2007, 46; Salonen 2007, 134). Kokoonpanon suunnitteluvaiheessa arvioidaan suhteita ja niiden merkitystä yhteistyössä. Taustalla voi olla monenlaista perusteita, minkä takia tietty jäsen valitaan kokoonpanoon (ks. Vesalainen 2002, 16; Laukio ym. 2007, 93; Helakorpi 2007, 41–42).

> *"No ainakin iso asia ketä siihen kutsutaan."* (Haastattelu 5)
>
> *”Pittää löytyä oikeita henkilöitä.”* (Haastattelu 3)
>
> *”Avainpelaajat on saatu nostettua siihen.”* (Haastattelu 4)
>
> *”Ei ole olemassa valmista tahoa, pitäis just niitä hakemaan ja löytämään.”* (Haastattelu 12)

Jäsenvalinnat muodostavat perustan yhteistyölle ja niillä on merkitystä siihen, minkälaista yhteistoimintaa syntyy asiantuntijoiden välisessä vuorovaikutuksessa. Jäsenvalinnassa onnistuminen edesauttaa sitä, että muodostuu kokonaisuudessaan toimiva yhteistyökokoonpano (ks. Ståhle & Laento 2000, 26, 53; Heikkilä 2002b, 43; Hakanen ym. 2007, 30; Töyräri-Nyrhinen 2008, 15–17). Tutkimukseen osallistuneet pitivät jäsenvalintoja hyvinkin tärkeinä. Heidän mukaansa Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän kokoonpano muodostui onnistuneesti lukuun ottamatta yksittäisiä kehittämisehdotuksia.

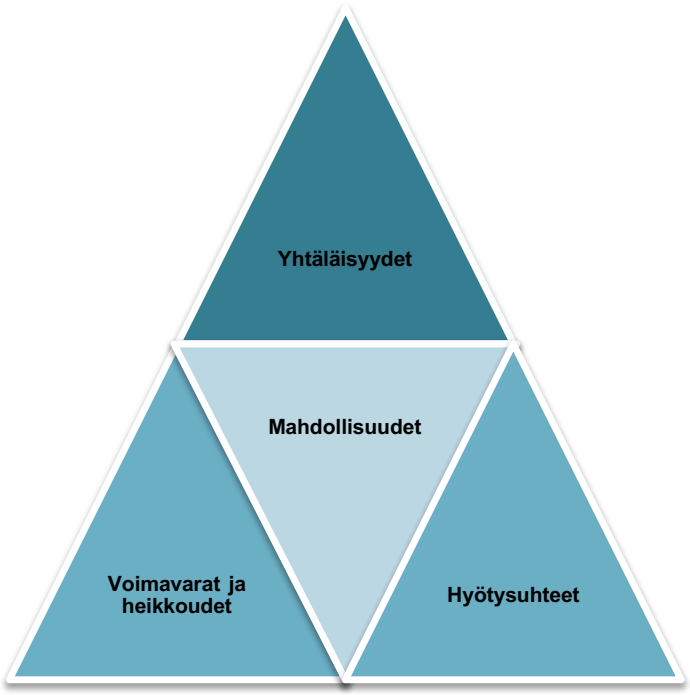
Tutkimusaineiston mukaan yhteistyötä tukee se, että löydetään toiminnan kannalta tärkeimmät yhteistyökumppanit. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä jäsenvalinnat muodostuivat siten, että henkilökunta analysoi yhteistyön tekemistä ja eri suhteiden merkitystä hankkeen toiminnan kautta. Tutkimusaineiston mukaan jäsenvalinta toteutuu kaksivaiheisesti. Ensiksi valitaan sopiva organisaatio yhteistyöhön ja sen jälkeen etsitään siitä sopivin edustaja ryhmäkokoonpanoon.

Koko ohjausryhmäprosessissa on huomioitava se, että yhteistyösuhteiden suunnitteleminen voi vaatia aikaa ja työtä. Jossakin tilanteissa voi olla kiireellinen tarve yhteistyökokoonpanolle, jolloin ryhmän

perustajalla ei ole aikaa arvioida perinpohjaisesti jäsenten merkityksiä kokoonpanossa. Ryhmään pitää valita edustajaksi kuka tahansa organisaatiosta. (Heikkilä 2002b, 43; ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 17.) Jäsenkriteerit voivat helpottaa päätöksentekoa, koska silloin määritellään tietyt organisaatiojoukot tai tietyn alan asiantuntijat ryhmän ulkopuolelle. Rajaamisen avulla saadaan pienempi joukko analysoitavaksi, jolloin päätöksenteko voi toteutua tehokkaasti ja joustavasti.

”Siellä on asiantuntijoita, jotka on saman tyyppisessä työssä mukana.” (Haastattelu 5)

Tutkimusaineiston mukaan jäsenvalinnan analysoimisessa tulisi ottaa huomioon seuraavat asiat: 1) yhtäläisyydet, 2) voimavarat ja heikkoudet, 3) mahdollisuudet ja 4) hyötysuhteet (ks. kuvio 8).



Kuvio 8. Jäsenvalinnan analysoinnin kohteet

Yhtäläisyys tarkoittaa sitä, että löydetään jotain yhteistä. Se voi määrittää hyvinkin paljon organisaation sopivuutta yhteistyöhön. Yhtäläisyyksien löytyminen takaa, että jokainen hyötyy yhteistyöstä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän yhtäläisyys löytyi väkivaltailmiöstä. Jokainen ohjausryhmän organisaatio teki töitä väkivallan parissa ja jokaisella asiantuntijalla oli osaamista väkivallasta. Toinen yhtäläisyys löytyi toiminta-alueesta. Melkein kaikki toimivat Oulun alueella.

Yhtäläisyydet tukivat jäsenten välisten suhteiden muodostumista, niiden syventymistä ja toiminnan etenemistä (ks. Heikkilä 2002b, 43; Hakanen ym. 2007, 6; Töyräri-Nyrhinen 2008, 26). Yhtäläisyydet vahvistuivat toiminnan edetessä, joka sitoutti jäsenet yhteistyöhön entisestään. Osan jäsenten kohdalla muodostui uusia yhtäläisyyksiä toiminnan aikana (ks. Isoherranen 2005, 138). Yhtäläisyydet muodostivat uusia yhteistyösuhteita ja -kokoonpanoja.

Suhteiden valinnassa huomioidaan niiden voimavarat ja heikkoudet (ks. Rissanen 2002, 111; Niemelä 2002, 10). Kyse on siitä, että arvioidaan suhteiden hyviä ja huonoja puolia. Niiden huomioiminen ryhmäkokoonpanon rakentamisessa minimoi riskejä ja epäonnistumisia. Tutkimukseen osallistuneet toivat esille sen, että yhteistyön kompastuskivenä voi olla jäsenen riittämätön osaaminen.

Henkilökunnan on selvitettävä yhteistyöhön valittavien organisaatioiden ja niiden asiantuntijoiden mahdollisuudet yhteistyöhön (ks. Hakanen ym. 2007, 31). Kyse on resurssien määrittämisestä ja sen antamisesta yhteistyöhön. Yhteistyökokoonpanoon osallistuminen vie organisaatiolta henkilöresursseja ja työntekijältä omaa työaikaa. Tutkimusaineiston mukaan ohjausryhmätoiminta oli vapaaehtoista, joten jäsenillä oli päätäntävalta yhteistyöhön osallistumisesta. Yksi tutkimukseen osallistunut henkilö toi esille, että hänellä osallistuminen ryhmään määrittyi toimenkuvaan sisältyvänä velvoitteena. Hänen vastuulla oli hoitaa organisaationsa yhteistyösuhteita, jolloin ohjausryhmä määrittyi paikaksi, jossa suhteita hoidettiin.

> *”Käytetään hyväksi ennalta luotuja kontakteja.*” (Haastattelu 6)
>
> *”Elinehto hankkeella, että on tuntenut tiettyjä tekijöitä, niin sen kautta tämän hanke pyörii.”* (Haastattelu 4)

Tutkimusaineiston mukaan yhteistyön mahdollisuuksien kartoittaminen toteutuu parhaiten silloin, kun tietoa on mahdollisista yhteistyökumppaneista. Aikaisemmat yhteistyökokemukset edesauttavat kokoonpanon suunnittelua ja sen muodostamista. Silloin ryhmän perustajalla voi olla tietoa organisaation perustehtävästä, toiminta-alueesta, asiakasryhmistä sekä toimintakäytänteistä ja -tavoista (ks. Isoherranen 2005, 138). Tiedon avulla löydetään oikeat jäsenet yhteistyöhön. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän yhteistyösuhteet olivat osaltaan muodostuneet aikaisempien kytköksien kautta. Tämä tarkoitti sitä, että hankehenkilökunnalla oli ennalta tietoa ohjausryhmään sopivista suhteista, joita he hyödynsivät kokoonpanon muodostamisessa. Seitsemän tutkimukseen osallistuneen henkilön mukaan aikaisemmat yhteistyösuhteet ovat tärkeitä ja jopa välttämättömiä uuden kokoonpanon muodostamisessa (ks. Järvelä ym. 2003, 106; Laukio ym. 2007, 93; vrt. Vakaslahti 2004, 99).

Tutkimusaineiston mukaan voimassaolevat suhteet tukivat luottamuksen syntymistä, kokoonpanon rakentumista sekä ryhmähengen muodostumista ja tehostivat asioiden käsittelyä.

Tutkimusaineistossa havaitsin kolme kytköstä, joiden kautta suhteet muodostuivat. Ne ovat 1) projektipäällikön henkilökohtaiset, 2) Yhteistyössä Väkivaltaa Vastaan –projektin ja 3) Vuolle Setlementti ry:n suhteet.

> *”Olin mukana valmistelemassa YVV –hanketta ja oon ollut tiiviisti mukana myöskin Via Vis valmistelussa.”* (Haastattelu 9)
>
> *”Siinä [Via Vis –väkivaltatyön hankkeessa] laajennettiin vähän yhteistyöviranomaisia. Oulun kaupungin edustajat eivät juurikaan ollut mukana.”* (Haastattelu 9)
>
> *”Osa ohjausryhmän jäsenistä on ollut entuudestaan Setlementin kumppaneita.”* (Haastattelu 6)
>
> *”Projektipäällikkö on hyvin verkostoitunut entisten työpaikkojen kanssa. Edustajat ovat hänen entisiä työtovereita.”* (Haastattelu 2)
>
> *”Henkilökohtaiset kontaktit on erittäin tärkeitä. ... Loppujen lopuksi merkityksellistä osoittautunut se, ketä ihmisiä tuntee ja miten niiden kanssa tulee toimeen.”* (Haastattelu 7)
>
> *”Via Vis –hankkeella on projektipäällikkö, jonka tunnen hyvin. Hänenlaiseensa voi luottaa ja fiksuja ajatuksia. ... Jos olisi aivan tuntematon ihminen, niin luulisin, että olisin todella epäluuloinen yhteistyökuvioiden suhteen.”* (Haastattelu 7)

Suurin osa ohjausryhmän jäsenistä kertoi tunteneensa projektipäällikön entuudestaan työ-, opetus- tai tutkimustilanteista. Projektipäälliköllä oli muodostunut henkilökohtainen ammatillinen verkosto, jota hän hyödynsi ohjausryhmän kokoonpanon perustamisessa. Hänellä oli käsitys jokaisen tuntemansa henkilön osaamisesta ja hänen tavasta tehdä yhteistyötä.

Henkilökohtaiset kontaktit määrittyivät hyvinkin tärkeiksi ohjausryhmän kokoonpanon rakentumisessa. Henkilökohtainen suhde projektipäällikköön vaikutti siihen, minkälaisen käsityksen asiantuntija muodosti yhteistyöstä. Sillä oli suoranainen vaikutus asiantuntijan motivaatioon yhteistyöhön. Tutkimukseen osallistuneet kokivat, että projektipäällikkö oli fiksu, karismaattinen ja luottamuksellinen. Positiiviset mielleyhtymät projektipäälliköstä johtivat siihen, että heidän oli helppo aloittaa yhteistyö ohjausryhmässä. (ks. Miettinen 2005, 145–148.)

Vuolle Setlementti ry ja hanketta edeltävä pilottiprojekti vaikuttivat ohjausryhmän kokoonpanon muodostumiseen. YVV –projektin yhteistyökumppanit jatkoivat toimintaansa Via Vis –Väkivalta-

työn hankkeessa ja sen ohjausryhmässä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmäkokoonpano rakennettiin vain suuremmaksi, kun otettiin uusia edustajia mukaan. Kolme tutkimukseen osallistunutta henkilöä kertoi olleensa mukana YVV –projektissa.

Vuolle Setlementti ry:n kautta muodostui hankkeeseen suhteita, jotka osoittautuivat hyödyllisiksi yhteistyökumppaneiksi ohjausryhmään. Vuolle Setlementti ry:n merkitys korostui tärkeäksi jäsenten rekrytointiprosessissa. Henkilökunta verkostoitui yhteistyökumppaneihin tuomalla esille Vuolle Setlementti ry:tä, joka oli rekrytoitavien keskuudessa hyvinkin tunnettu julkisyhteisö. Hankehenkilökunnan toimintatavalla luoda suhteita oli merkitystä kokoonpanon muodostumiseen, koska se loi luottamusta yhteistyön tärkeydestä. (ks. Heikkilä 2002, 38; Korpela 2007, 69.)

Hyötysuhteissa on kyse toiminnan lopputuloksen arvioimisesta. Silloin pohditaan, mitä yhteistyö tuottaa. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa henkilökunta arvioi suhteita hanketoiminnan kannalta ja valitsivat suhteet, jotka tukivat parhaiten sen toimintaa. Tutkimusaineistossa ilmeni, että ohjausryhmätoiminnan hyödyn arvioiminen oli hyvin moniulotteista. Ohjauksen antaminen perustuu vaihdannan periaatteelle. Siinä on yleensä avunantaja ja sen tarvitsija, mutta kaikki osapuolet pyrkivät hyötymään toiminnasta. (ks. Vance Peavy 2004, 17.) Tutkimusaineiston mukaan yhteistyö tuottaa hyötyjä hankkeelle, ohjausryhmän jäsenille ja heidän edustamilleen organisaatioille sekä yhteisölle.

> *”Hyödyntää niitä ihmisiä. ... Varmaan sitäkin sitten, minkälaisissa asioissa ja millä tavalla.”* (Haastattelu 11)
>
> *”Pystynkö itse käyttämään omaa organisaatiotani hankkeen hyödyksi.”* (Haastattelu 4)
>
> *”Pystytään hanketta viemään valtakunnallisesti eteenpäin.*” (Haastattelu 4)
>
> *”Minulla on yksi mahdollisuus kertoa asiakkaille, että on yksi uusi työkalu.”* (Haastattelu 9)

Hanketyöntekijät ja yhteistyöhön pyydettävät asiantuntijat arvioivat yhteistyön merkitystä omista näkökulmistaan (ks. Järvelä ym. 2003, 106). Henkilöt määrittivät eri asioita, mitä he pitivät tärkeänä ja mitä he halusivat yhteistyöllä saavuttaa. Tutkimusaineiston mukaan hankkeen ulkopuoliset jäsenet odottivat yhteistyöltä muun muassa alueen hyvinvoinnin lisäämistä, uuden työvälineen käyttöönottoa, väkivaltatiedon saamista, ammatillisen osaamisen kehittämistä, toimivaa väkivaltaprosessia, väkivaltaverkoston luomista ja sen vahvistamista. Hankehenkilökunta toivoi ohjausryhmätoiminnalta muun muassa asiakasohjautumisen parantumista, toimivaa väkivaltaprosessia, palvelun integrointia, markkinoinnin tehostumista, moniammatillisen osaamisen kokoamista, väkivaltatyön kehittämistä, voimassaolevien yhteistyösuhteiden vahvistumista ja uusien yhteistyösuhteiden luomista. Hankkeen

henkilökunnan odotukset vaikuttivat suurilta osin lopullisiin päätöksiin valittavista ryhmäjäsenistä. He valitsivat yhteistyökumppaneiksi organisaatioita, jotka pystyvät integroimaan hanketta alueella ja jotka mahdollistavat asiakasohjautumisen toteutumisen hankkeeseen. Edellä mainittujen odotusten perusteella määrittelen viisi hyödyn osa-aluetta, jotka ovat 1) asiakasohjautumisen tehostaminen, 2) palvelun integrointi, 3) väkivaltatyön kehittäminen, 4) alueellisen verkoston kokoaminen ja 5) hyvinvoinnin lisääminen. (ks. Kuvio 9.)

Kuvio 9. Hyödyn osa-alueet

3.5 ”Ajatteliko projektipäällikkö mukana kummiskin väkivaltajutuissa”

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen verkosto muodostui suunnitellen, analysoiden ja arvioiden. Hankehenkilökunta analysoi jokaisen jäsenen merkitystä perusteellisesti yhteistyökokoonpanossa (ks. Borgman & Packalén 2002, 99). He arvioivat yhteistyösuhteiden merkitystä syy-seuraussuhteiden avulla. Vastaukset tulivat esille ajan myötä tai jopa odottamattomien tilanteiden yhteydessä (ks. Engeström 1995, 51–52).

Hankehenkilökunta teki ensisijaisesti jäsenvalinnat organisaatioperusteisesti. Organisaation merkitys yhteistyöhön oli tärkeämpi kuin yksittäisen asiantuntijan. Jäsenvalinta toteutui siten, että ensin valitaan organisaatio ja sen jälkeen edustaja siihen. Tutkittavassa ohjausryhmässä prosessi ei voinut toteutua toisinpäin, koska ryhmän tavoitteet määrittelivät prosessin etenemistä. Yhteistyön tarkoituksena oli vakiinnuttaa hanketoiminta alueelle ja se ei olisi onnistunut yksittäisen asiantuntijan avulla.

”Edustetaan siellä omaa alaa.” (Haastattelu 7)

Tutkimusaineistossa asiantuntija ymmärrettiin ohjausryhmäkokoonpanossa sekä yksittäisenä ammattihenkilönä että oman organisaation edustajana. Asiantuntija on kiinnittynyt organisaatioon, missä hän toimii yhtenä henkilönä osana koko työyhteisöä (ks. Syväjärvi & Perttula 2012, 10). Tutkimusaineiston mukaan organisaatio määritti asiantuntijan olemassaolon merkitystä ryhmäkokoonpanossa. Ensinnäkin organisaatio vaikutti jäsenen henkilökohtaisen käsityksen muodostumiseen tietyn tahon edustajana ja sillä oli merkitystä asiantuntijan käyttäytymiseen sosiaalisessa tilanteessa. Tutkimusaineiston mukaan organisaatio määritti 1) asiantuntijan ammatillista erityisosaamista ja sen välittämistä, 2) hänen käyttäytymistään sosiaalisessa tilanteessa ja 3) roolin muodostumista yhteistyökokoonpanossa (ks. kuvio 10).

Kuvio 10. Organisaation vaikutusalueet asiantuntijan yhteistyön tekemisessä

”Kaikilla on hirveen tärkeä rooli yhteistyössä.” (Haastattelu 2)

”Joka laitos toimii eri tavalla.” (Haastattelu 3)

”Ohjausryhmähän on moniammatillinen. Se tulee et ihmiset on eri lailla. Toisella ammattiryhmän edustajalla on joku toinen näkökulma.” (Haastattelu 13)

”Ohjausryhmässä on monesta eri näkökulmasta toimivia ihmisiä.” (Haastattelu 12)

Jokaisella asiantuntijalla oli alan ammatillinen koulutus. Erityisosaaminen määrittyi työn perusteella, jolloin asiantuntijan toimenkuva vaikutti osaamisen erityisalueiden muodostumista. Asiantuntijan työtehtävät on rakennettu organisaation toiminnan sisälle. Asiantuntijalle oli annettu valmiiksi toimintakonteksti, kohderyhmä, lähestymistavat, työmenetelmät ja –tavat. Organisaatio määritti raamit asiantuntijan työn tekemiselle ja hänen osaamisen hyödyntämiselle. Asiantuntijan erityisosaaminen muodostuu kokonaisuudessaan monien asiayhteyksien kautta.

Jokaisella ohjausryhmään osallistuneella organisaatiolla oli omanlainen toimintakulttuuri. Se vaikutti asiantuntijan tapaan tulkita ja ymmärtää ilmiötä. Asiantuntijan tulkintaan vaikuttivat tietyn ammatin yleiset näkökulmat ja lähestymistavat. Tulkinnat ilmiöstä muodostuvat yksilökohtaisesti, jolloin asiantuntijan ajatusmaailmalla ja toiminnalla on merkitystä siihen, minkälaisia tulkintoja tekee omasta työstään ja siinä olevista ilmiöstä (ks. Syväjärvi & Perttula 2012, 10). Asiantuntijan tulkinnat tulivat esille sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, kun hän välitti eteenpäin niitä. Moniammatillinen kokoonpano kokosi edustajien erilaiset tulkinnat yhteen niiden työstämistä varten (Mönkkönen 1996, 62; ks. Vesalainen 2002, 34).

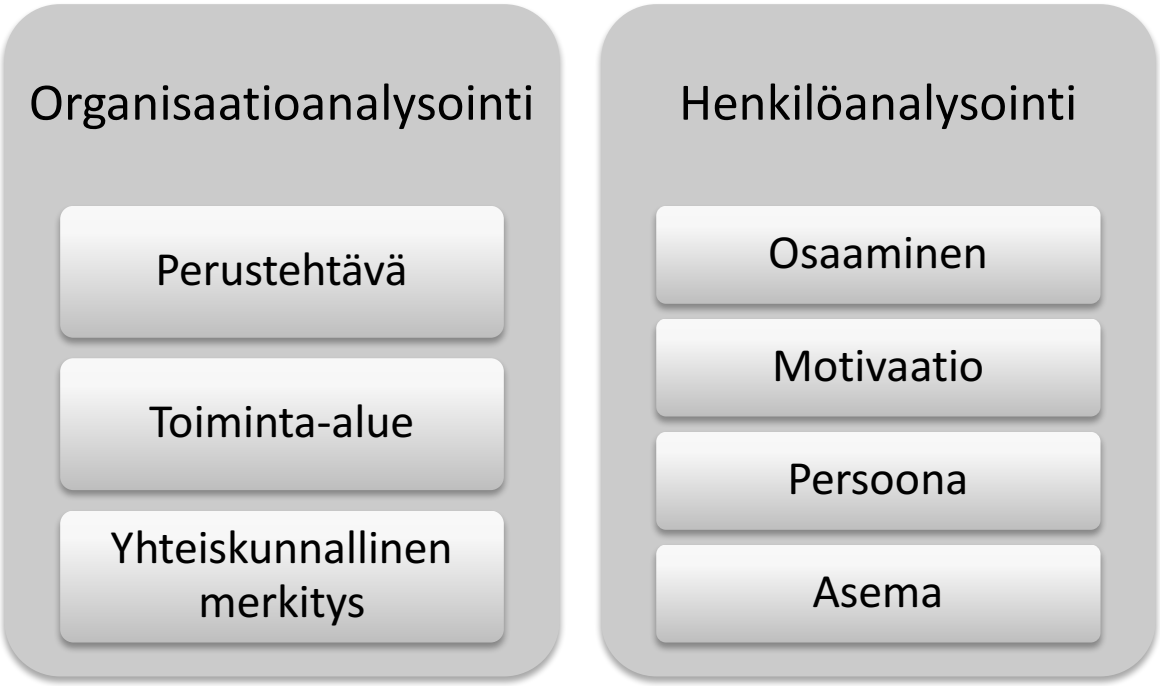
Organisaatio määritti asiantuntijan käyttäytymistä sosiaalisessa tilanteessa. Ohjausryhmässä asiantuntijat edustivat organisaatiota, joihin heillä oli työsuhde. Heidän velvollisuus oli yhteistyöryhmässä toimia organisaation odotusten ja vaatimusten mukaisesti. Tutkimusaineistossa ilmeni se, että organisaatio määritti asiantuntijan ohjausryhmään osallistumista. Perustyöntekijöille annettiin lupa osallistumiseen hallinnon tasolta.

Organisaatio määritti asiantuntijan roolin muodostumista, jolloin hänelle määrittyi tarkempi kuva omasta tehtävästä kokoonpanossa. Yhteistyön alkuvaiheessa asiantuntija määritteli omaa tehtävää ryhmässä, jossa hän huomioi edustaman organisaation merkityksen yhteistyössä. Organisaatioperusteisen näkökulman korostaminen johtui siitä, että yhteistyösuhde ohjausryhmään muodostui organisaation kautta. Asiantuntija pohti muun muassa, miten edustaa organisaatiotaan ja millä tavalla hän on mukana ryhmässä.

Jokaiselle asiantuntijalle muodostui oma merkityksellinen paikka kokoonpanossa ja heidän käsityksensä siitä vahvistui vähitellen ohjausryhmätyöskentelyn aikana. Roolin vahvistuminen toi esille

myös vastuualueita ja velvoitteita. Tämä tarkoitti sitä, että yhteistyössä muodostui odotuksia asiantuntijalle ja hänen toiminnalle. Velvoitteet ylsivät jopa yli ryhmän rajojen, koska jäseneltä odotettiin toimivan muun muassa hankkeen ja organisaation välisenä yhdyshenkilönä.

Tutkimusaineistossa ilmeni, että eri asioihin kiinnitetään huomio, kun arvioidaan joko organisaation tai yksittäisen asiantuntijan sopivuutta yhteistyössä. Jäsentelin asiat omiksi kokonaisuuksiksi, jolloin muodostui organisaatio- ja henkilöanalysointikategoriat. Organisaatioanalysoinnissa pohditaan organisaation sopivuutta ja sen merkitystä yhteistyöhön. Sen sijaan henkilöanalysoinnissa on kohteena asiantuntija, jolloin analysoidaan yksittäisen henkilön merkitystä yhteistyössä. Organisaatioanalysoinnissa huomioidaan tahon perustehtävä, toiminta-alue ja yhteiskunnallinen merkitys. Henkilöanalysoinnissa arvioidaan asiantuntijan osaamista, motivaatiota, persoonaa ja asemaa. (ks. kaavio 3.)



Taulukko 3. Organisaatio- ja henkilöanalysointi

”Koulun edustaja on, kun ajatellaan yhtä kohderyhmää [potentiaaliset koulusurmaajat].” (Haastattelu 6)

”Poliisi tapaa omassa toimessa potentiaalisen asiakkaan kulmilta.” (Haastattelu 10)

”Siinä on kolme Rise -edustajaa, kun aattelee niistä on ohjautunut eniten asiakkaita.” (Haastattelu 6)

> *”Suurin osa asiakkaista projektissa on kirjoilla Oulun kaupungissa, et siinä mielessä Oulun kaupungin rooli on tärkeä.”* (Haastattelu 9)
>
> *”Ajatteliko projektipäällikkö mukana kummiskin väkivaltajutuissa*.” (Haastattelu 1)
>
> *”Poliisi on aika keskeinen näissä katuväkivaltajutuissa.”* (Haastattelu 1)
>
> *”Kaikki on ollut konkreettisesti väkivallan tekijöiden kanssa tekemisissä jokainen omasta näkökulmastaan.”* (Haastattelu 13)

Organisaatioanalysoinnissa arvioidaan organisaation perustehtävää, jolloin tarkastellaan kokonaisvaltaisesti organisaation toiminnan sopivuutta yhteistyöhön. Organisaation valituksi tuleminen voi johtua siitä, että yhtäläisyys löytyy muun muassa asiakaskunnasta, strategiasta tai toimintatavoissa (ks. Rissanen 2002, 113; Hakanen ym. 2007, 31).

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä yhtymäkohta oli asiakaskunnassa ja työn kohteessa. Ohjausryhmään valittiin organisaatioita, joista ohjautui asiakkaita hankkeeseen. Kuuden ohjausryhmän jäsenen merkitys oli olennainen asiakasohjautumisessa: Oulun kaupunki, poliisi, vankila, yhdyskuntaseuraamustoimisto, arviointikeskus ja Oulun seudun koulutuskuntayhtymä. Oulun kaupungin edustaja määrittyi hyvin tärkeäksi henkilöksi asiakasohjautumisessa, koska hänellä oli kontakteja eri yksiköihin alueen palvelujärjestelmässä. Seitsemän edustajaa eivät pystyneet ohjaamaan asiakkaita suoranaisesti omasta organisaatiostaan. Osa heistä oli hanketyöntekijöitä, jotka tekivät töitä Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa. Yksi teki hallinnollista työtä Vuolle Setlementti ry:llä eikä hänellä ollut suoranaisia kontakteja asiakkaisiin. Yksi henkilö toteutti tutkimusta. Kahdella edustajalla ei löytynyt kohderyhmään sopivia asiakkaita. Edellä mainittujen jäsenten merkitys oli tiedollinen asiakkaiden ohjautumisessa.

Jokainen ohjausryhmään valittu organisaatio teki töitä jollain tavalla väkivaltailmiön parissa. Suurimmalla osalla asiantuntijoista väkivaltatyö sisältyi työtehtävään yhtenä osa-alueena. Muutama asiantuntija oli erikoistunut omassa työssään väkivaltatyöhön. Suurin osa edustajista teki pääasiallisesti ennaltaehkäisevää, hoidollista tai kuntouttavaa työtä väkivallan estämiseksi ja sen vähentämiseksi. Muutaman edustajan merkitys korostui interventioiden toteuttamisessa. Osa kertoi olevansa mukana

muissa väkivaltayhteistyökokoonpanoissa kuten ääriväkivaltaan erikoistuneessa ekstremistinen väkivalta[17]- ja parisuhdeväkivaltaan erikoistuneessa Marak[18] -verkostossa. Kokoonpanoon kuului pääasiallisesti sosiaali-, terveys- ja turvallisuusalan asiantuntijoita.

> *”Kyllähän tää prosessi poliisista sitten tonne vankilaan. Se on aika hyvä.”* (Haastattelu 8)
>
> *”Poliisihan näkee sen alkupään.”* (Haastattelu 1)
>
> *”Jotku on pistänyt niitä putkaan ja toiset pitäneet niitä siellä ja toiset on hoitanut siellä. … Poliisi on tappajan saattanut tavata välittömästi siellä heti sen tapon jälkeen ja käynyt jonkilaista keskustelua. ... Vankilan työntekijä ei ikinä oo tilanteessa, ku siellä mätkitään jotakin nokkaan. Hänhän kohtaa sen tekijän sitten useiden kuukausien tai vuosien päästä siitä teosta.”* (Haastattelu 13)

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän kokoonpanossa oli huomioitu väkivaltaprosessi kokonaisuudessaan. Jäsenet työskentelivät väkivaltaa käyttäneen asiakkaan kanssa eri aikoina, mikä korosti ryhmän moniammatillisuutta. Poliisin ja Oulun seudun koulutuskuntayhtymän asiantuntijat työskentelivät prosessin alkuvaiheessa. He kohtasivat tekijän tekotilanteessa joko teon tapahtuessa tai heti sen jälkeen, jolloin he puuttuivat siihen eri interventiomenetelmin. Heidän rooli oli myös ennaltaehkäisevä, koska he järjestivät toimenpiteitä, jotka lisäsivät alueen turvallisuutta. Koulun edustajan avulla uskottiin saatavan hankkeeseen potentiaalisia koulusurmaajia, jolloin intervention toteutumisen odotettiin tapahtuvan ennaltaehkäisevästi.

Kahdeksan jäsentä työskenteli väkivaltaa käyttäneen asiakkaan kanssa, kun teosta oli kulunut aikaa. Ne olivat vankila, yhdyskuntaseuraamustoimisto, arviointikeskus, Via Vis –Väkivaltatyön hanke, Aggredi, Oulun ensi- ja turvakoti sekä yliopisto. Jäsenet tekivät pääsiallisesti muutostyötä, koska he työskentelivät korjaavasti, hoidollisesti ja terapeuttisesti väkivalta-asiakkaiden kanssa. Tutkija oli ainut, jonka lähestymistapa poikkesi muista. Hän tapasi väkivallantekijöitä tutkimustyön puitteissa. Hänen merkityksensä väkivaltaprosessissa oli myös ennaltaehkäisevä, koska hän tuotti uutta tietoa ilmiöstä, jota pystytään hyödyntämään väkivaltatyön tekemisessä ja sen kehittämisessä.

> *”Semmonen edustus, mikä tietää kaupungissa tapahtuu.” (Haastattelu 6)*
>
> *”Ohjausryhmä tavallaan heijastaa ympärillä olevaa yhteiskuntaa”* (Haastattelu 6)

Valinnassa voidaan huomioida organisaation toiminta-alue. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän jäsenet toimivat Oulun seudun alueelle lukuun ottamatta yhtä edustajaa. Rissasen (2002,

[17] Ekstremismi –väkivaltaverkosto käsittelee väkivaltaa aatteellisesta näkökulmasta. Väkivaltatekojen taustalla on usein uskonto, poliittinen suuntaus tai maailmankatsomus. (Karinen 2016, 2–4.)

[18] Marak on riskinarvioinnin kokous, jossa pyritään auttamaan moniammatillisesti parisuhdeväkivallan uhreja. Tarkoituksena on laatia henkilölle turvasuunnitelma, jonka avulla lisätään perheen turvallisuutta ja estetään väkivallan uusiutumista. Ryhmässä on edustajia eri virastoista ja hallinnon aloilta. Toiminnassa on tärkeää asiantuntijoiden tiedonvaihto asiakasta auttaen. (Piispa & Lappinen 2014, 8.)

110) mukaan samalla alueella toimivat organisaatiot tukevat yhteistyön menestymistä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä Oulun alueen toimijat olivat välttämättömiä yhteistyökumppaneita, koska yhteistoiminnan tavoitteena oli palvelun integroinnin parantaminen ja asiakasohjautumisen tehostuminen. Organisaatiot tiesivät myös alueen ajankohtaisesta tilanteesta, mikä saattoi olla hyödyllistä tietoa hankkeen palvelun ja väkivaltatyön kehittämisessä.

Yhteiskunnallinen merkitys määrittyy organisaation perustehtävän perusteella ja siitä, mikä merkitys sillä on yhteiskunnan näkökulmasta. Kaikki ohjausryhmään valitut organisaatiot tekivät töitä väkivallan parissa, jonka vuoksi heidän työnsä määrittyi merkittäväksi yhteiskunnan näkökulmasta (ks. Nyqvist 2001, 10; Pösö 2001, 7; Lindqvist 2009, 14). Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmästä yli puolet oli julkisia toimijoita, jotka olivat poliisi, vankila, yhdyskuntaseuraamustoimisto, arviointikeskus, Oulun seudun koulutuskuntayhtymä, Oulun kaupunki ja yliopisto. Niille muodostui yhteiskunnallinen merkitys julkisen asemansa takia.

Henkilöanalysoinnissa huomioitiin asiantuntijan osaaminen, motivaatio, persoona ja asema (ks. Heikkilä 2002b, 43; Rissanen 2002, 113). Analysoinnin toteutuminen vaati henkilökohtaista tuntemista.

> *”En voisi kuvitella, ohjausryhmässä olisi joku oppimisseuran jäsen.”* (Haastattelu 2)
>
> *” On tehty pidempää tätä työtä ja siellä tiietään jo mitä tämä työ on.”* (Haastattelu 2)
>
> *”Kaikilla on sitten omanlainen elämänkokemus takana. Taustalla on koulutukset ja työt.”* (Haastattelu 11)
>
> *”[Henkilö kuvaa väkivaltatekijän kohtaamista] Siinähän syntyy hiljasta tietoa.”* (Haastattelu 13)
>
> *”Ohjausryhmän jäsen tuo oman asiantuntijuuden.”* (Haastattelu 2)
>
> *”Projektihenkilökunta ja muut työntekijät oman alansa asiantuntijoita*.” (Haastattelu 12)

Henkilöanalysoinnissa arvioidaan yksittäisen asiantuntijan osaamista ja sen merkitystä yhteistyössä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmään osallistuvalta jäseneltä odotettiin hyvää ammatillista osaamista ja sen soveltamista eri tilanteissa (ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 24). Ohjausryhmän asiantuntijat olivat korkeakoulutettuja sekä heillä oli muodostunut työkokemusta ja hiljaista tietoa (ks. Vaahtio 2008, 47–48). Ohjausryhmä oli asiantuntijoiden tiedonvälittämispaikkana ja ammatillinen osaaminen oli perustana sujuvalle kommunikoinnille.

> *”Vankiloista tulee hyvin tarkka tieto siitä, minkälaisia väkivalta-asiakkaita siellä istuu ja mistä ne tulevat.”* (Haastattelu 2)
>
> *”Poliisilla tietynlainen ajatus väkivallantekijöistä.”* (Haastattelu 13)

”Rikosseuraamuslaitoksen ihmisiltä tulee sitten ehkä yleensäkin rikoksentekijään liittyvää osaamista.” (Haastattelu 6)

”Poliisi on tosi tärkee, että sieltä tulee osaamista, kun puhutaan, minkälaisia rikoksia on.” (Haastattelu 6)

”Ne [poliisiviranomaiset] sitten kertovat, mitä pidätyksiä on.” (Haastattelu 1)

”Sisältöasiantuntijuutta tuo se katuväkivaltaan erikoistuneet ohjaustyypit [Aggredi].” (Haastattelu 5)

Osaaminen määritti asiantuntijan roolia ryhmässä (ks. Tuohivaara ym. 2005, 53; Lairio & Leino 2007, 56). Hän toi esille niitä osaamisalueita, jotka olivat hänen vahvuutensa. Tutkimusaineistossa asiantuntijoilla oli osaamista seuraavista aihe-alueista: syrjäytymisestä, rikollisuudesta, päihteistä, väkivallasta, hanketoiminnasta, asiakasohjautumisesta, asiakasprosessista, asiakkaan kohtaamisesta, palvelujärjestelmästä ja tukitoimenpiteistä.

Kaikilla ohjausryhmän jäsenillä oli osaamista väkivallasta omasta ammatillisesta näkökulmastaan. Havainnoitavissa tapaamisissa väkivaltaosaamista oli muun muassa sen ilmenemismuodoista, yleisyydestä ja väkivaltaa käyttäneen tyypillisistä piirteistä. Suurimmalla osalla oli osaamista asiakasohjautumisesta ja sen toteutumisesta. Osaamisalueen ilmeneminen vaati sen, että henkilöillä oli osaamista alueen palvelujärjestelmästä ja sen tukitoimenpiteistä. Tiedon perusteella henkilöt pystyivät arvioimaan toimivia asiakasohjautumistahoja ja -väyliä prosessin toteutumiselle. Suurimmalla osalla oli osaamista asiakkaan kohtaamisesta, toimivasta palveluprosessista ja sen kehittämistarpeista. Tutkimuksessa käytännön työtä tekevät asiantuntijat kuvasivat työn toteutumista asiakkaan näkökulmasta. Rikollisuuteen liittyvää osaamista toivat esille muun muassa poliisi, vankila, yhdyskuntaseuraamustoimisto ja arviointikeskus. Osaamista nuorten tilanteesta ja heidän ongelmistaan (syrjäytyminen) ilmeni Vuolle Setlementti ry:n, arviointikeskuksen ja yhdyskuntaseuraamustoimiston edustajilla. Tapaamisissa päihdeosaamista ilmeni hanketyöntekijöillä sekä Aggredin ja poliisin edustajilla.

”Projektipäällikkö ajatteli mua. Mulla on aika iso poikkileikkaus eri verkostoihin ja viranomaisiin tehtävään työhön. ... Oon monessa verkostoissa ja näissä yhteistyöelimissä mukana.” (Haastattelu 1)

”Tunnetaan hirveen paljon avainpelaajia, viranomaiset, tommonen sektori, koulutuksen tuottajat, järjestelmät henkilöityy 20 henkilöön mikä pyörittää koko Oulun aluetta.” (Haastattelu 4)

”Mulla on jokin käsitys väkivallan tekijästä, minkälainen ihminen se on ja miksi se on mahdollisesti tullut väkivallan tekijäksi tai alkanut käyttää väkivaltaa.” (Haastattelu 13)

”Projektipäällikkö tiesi jotakin heidän osaamisestaan.” (Haastattelu 6)

”Saman tyyppisiä henkilöitä ohjausryhmässä” (Haastattelu 3)

Ohjausryhmäkokoonpano muodostui kolmen osaamisalueen kautta, jotka olivat väkivalta-, projekti- ja verkosto-osaaminen (ks. kuvio 11). Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen projektipäällikkö tunsi suurimman osan asiantuntijoista henkilökohtaisesti aikaisemmista yhteistyötilanteista. Hänelle oli muodostunut näkemys heidän osaamisalueistaan ja vahvuuksistaan.

Kuvio 11. Osaamisalueet

Asiantuntijan edustama ala määritti väkivaltaosaamisen sisältöä ja sen vuoksi se jäsentyi erikseen erityisosaamiseksi. Ammatillinen näkökulma tuli esille asiantuntijan väkivaltailmiön kuvauksessa ja sen kerronnassa. Tutkimusaineistossa väkivaltaa tarkasteltiin ennaltaehkäisevästä, hoidollisesta/kuntouttavasta, lainsäädännöllisestä, käytännöntyön ja tieteellisestä näkökulmasta. Tutkimusaineistossa ilmeni, että vahva ammatillinen näkökulma ilmiöön tarkastelussa oli hankehenkilökunnalla sekä rikosseuraamusalan, poliisin, Aggredin sekä Ensi- ja turvakodin edustajilla. Muut tarkastelivat ilmiötä pääasiallisesti yleisestä näkökulmasta.

Rikosseuraamusalan työntekijät kuvasivat väkivaltaa rikoksentekijän näkökulmasta kuntouttavasti. Heidän työn tavoitteena oli saada tekijöistä yhteiskuntakelpoisia. Poliisi tarkasteli ilmiötä lainsäädän-

nöllisestä näkökulmasta, jolloin ilmiö merkityksellistyi rikosnimikkeiden kautta. Hankehenkilökunnan lisäksi Aggredin sekä Ensi ja turvakodin edustajat tarkastelivat väkivaltailmiötä kuntouttavasta ja hoidollisesta näkökulmasta. He käsittelivät väkivaltailmiötä prosessina, jossa tavoitellaan muutosta. Tieteellistä näkökulmaa ilmiöön toi arviointikeskus, Oulun kaupungin edustaja ja tutkija. Havainnoitavissa tapaamisissa he toivat esille eri tutkimuksia ja niiden tuloksia. Tässä yhteydessä moniammatillinen työskentelytapa oli hedelmällistä, koska eri tarkastelunäkökulmia saatiin ilmiön käsittelyyn.

Projektiosaamisessa henkilöllä on tietoa projektityöstä ja sen toteutuksesta. Osaamisessa henkilö kykenee hallitsemaan projektityön ja sen prosessin vaiheet kokonaisuudessaan. Hänellä on tietoa toimintaa tukevista ja heikentävistä tekijöistä. Tutkimusaineistossa projektiosaaminen oli muodostunut käytännön kokemuksen kautta. Henkilöt olivat olleet järjestämässä niitä tai olivat jollain tavalla mukana niiden toteutuksessa. Tutkimuksessani projektiosaamista ilmeni hankehenkilökunnalla sekä Vuolle Setlementti ry:n ja Aggredin edustajilla. Hankkeen kannalta tärkein oli Aggredin edustaja, koska hän oli ollut mukana perustamassa samankaltaista toimintaa Helsingin alueelle. Hanke toimi ensimmäiset vuodet määräaikaisella rahoituksella, jonka vuoksi oli tärkeää saada projektiosaamista.

Verkosto-osaaminen ilmenee asiantuntijan kykynä luoda ja ylläpitää sosiaalisia suhteita. Silloin asiantuntijan vahvuutena on se, että hän toimii sujuvasti vuorovaikutustilanteissa erilaisten ihmisten kanssa (ks. Paasivaara 2012, 63). Jotta asiantuntija voi keskustella sujuvasti muiden kanssa, hänellä tulisi olla hyvät kommunikointitaidot (Salonen 2007, 134). Verkosto-osaamiseen sisältyy myös se, että asiantuntijalla on tietoa alueen toimintaympäristöstä ja siinä olevista tahoista. Hän osaa soveltaa niitä tarpeenmukaisesti (ks. Isoherranen 2005, 138; Lonka ym. 2015, 50). Kaikilla jäsenillä oli verkosto-osaamista. Suurimmalla osalla tutkimukseen osallistuneista oli verkosto-osaamista Oulun alueesta. Asiantuntijan laajat verkostosuhteet kuvasivat hänen vahvuuttaan verkosto-osaamisen saralta. Tutkimukseen osallistuneet pitivät verkosto-osaamista hankkeelle hyödyllisenä, koska se tuki asiakasohjautumista ja palvelun integrointia.

> *”Ne on ennenkin osoittaneet, että kiinnostusta tämän tyyppisestä hommasta, niin he vois ruveta sitoutumaan työskentelyyn.”* (Haastattelu 6)

> *”Olin kiinnostunut ja tietonen, mikä tässä oikein on. … Väkivalta-asiat on mulle läheisiä.”* (Haastattelu 8)

> *”Halutaan olla mukana ja tehä yhteistyötä.”* (Haastattelu 3)

Henkilöanalysoinnissa arvioidaan jäsenen motivaatio yhteistyöhön. Motivaatiolla on merkitystä asiantuntijan sitoutumiseen ja aktiivisuuteen ryhmässä. Henkilökohtaiset mielenkiinnonkohteet määrittävät sen muodostumista. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmän jäsenet olivat kiinnostuneita väkivaltatyön tekemisestä ja sen kehittämisestä. Heillä oli halu oppia uutta ja kehittää omaa ammatillisuutta, joka lisäsi heidän motivaatiotaan yhteistyötä kohtaan (ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 17). Henkilökohtaiset suhteet voivat edesauttaa motivoituneen henkilön löytymisestä. Ne eivät ole kuitenkaan edellytys, koska henkilön motivaatio voidaan saada selville myös tarkkailemalla hänen toimintaansa omassa elinympäristössään. Kiinnostuksen kohteet ilmenevät toiminnan suuntaamisessa muun muassa yhteiskunnallisessa aktiivisuudessa. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän jäsenet viestivät kiinnostuneisuudestaan väkivaltatyöhön olemalla mukana muissa väkivaltaverkostoissa ja koulutustilaisuuksissa.

> *”Ohjausryhmässä monenlaiset persoonat täydentävät toisiaan.”* (Haastattelu 11)

> *”On karismaattisia, näkyviä, jotka pystyy viemään asioita etteenpäin Oulun kaupungin organisaatiossa. … Tämmöinen tekemisen meininki eli halutaan vaikuttaa.”* (Haastattelu 3)*.”* (Haastattelu 3)

Henkilöanalysoinnissa voidaan arvioida henkilön persoonan sopivuutta yhteistyöhön. Silloin huomioidaan henkilö ainutlaatuisena persoonana ja arvioidaan sen merkitystä yhteistyössä. Persoonan huomioimisessa kokoonpanon perustajan tulisi arvioida eri luonteenpiirteiden merkitystä yhteistyössä, jotta saadaan asiantuntijan henkilökohtaiset luonteenpiirteet tarpeenmukaisesti käyttöön. Tutkimusaineistossa ilmeni se, ettei pitäisi rakentaa kokoonpanoa samanlaisista ihmisistä, koska se heikentää ryhmän uudistumiskykyä (ks. Vesalainen 2002, 34). Toisaalta erilaisista ihmisistä muodostuva kokoonpano voi tuoda esille jännitteitä ja ongelmakohtia (ks. Payne 2000, 2). On tärkeää oppia, miten tehdään yhteistyötä erilaisten ihmisten kanssa ja miten hyödyntää heitä omassa työssään.

Persoonan sopivuuden analysointi vaatii henkilökohtaista tuntemista. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä tärkeäksi luonteenpiirteeksi nousivat karismaattisuus ja innovatiivisuus. Tutkimusaineiston mukaan karismaattinen ihminen on näkyvä persoona ja hänellä on hyvät sosiaaliset taidot itsensä ilmaisemisessa. Asiantuntijan karismaattisuus voi tukea ryhmätyöskentelyä, koska hänen näkökulmansa voidaan saada hyvin esille ja ryhmän käyttöön. Toisaalta kääntöpuolena voi olla se, että karismaattinen ihminen voi viedä tilaa ryhmässä muilta jäseniltä. Asioiden eteenpäin viemisessä karismaattinen henkilö voi edesauttaa prosessin toteutumista. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä karismaattinen henkilö loi asiakasohjautumisväyliä ja markkinoi toimintaa alueella. In-

novatiivinen ihminen on innokas oppija ja hän haluaa kehittää työtä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä innovatiivinen työote ymmärrettiin vahvuutena, koska sen avulla henkilöt sitoutuivat yhteistyöhön.

> *”Hirveen tärkeää, missä asemassa ollaan organisaatiossa.”* (Haastattelu 4)
>
> *”Perustyöntekijöistä on käytännönkokemus ja ne pystyy vähän olemaan kriittisempiä.”* (Haastattelu 1)
>
> *”Ne esimiehet pystyy paremmin sanomaan mikä tämä duuni on, mikä ei toimi ja mikä toimii.”* (Haastattelu 1)
>
> *”Jos mennään liian johtajapainotteisesti, niin ei välttämättä tieto siirrykkään omaan työpaikkaan. ... perustyöntekijä antaa sen palautteen välittömästi kahvipöydässä, kun hän on vuorovaikutuksessa keskellä.”* (Haastattelu 1)
>
> *”Jos on valtion virkamies pikkuasemassa, hän voi vaan viedä viestiä eteenpäin.”* (Haastattelu 4)

Henkilöanalysoinnissa voidaan kiinnittää huomio jäsenen asemaan organisaatiossa ja arvioida, mikä merkitys sillä on yhteistyössä. Ryhmässä asiantuntijat toimivat edustaman ammatin mukaisesti (ks. Vesalainen 2002, 34). Asiantuntijalla on tietty tehtävä organisaatiossa, johon on määritelty tarkat vastuu- ja työalueet. Vastuualueet voivat antaa asiantuntijalle valtaa vaikuttaa asioihin ja ihmisiin. Tutkimusaineiston mukaan henkilön asema vaikutti ohjausryhmätoimintaan ja hänen rooliinsa yhteistyössä. Tutkimusaineistossa tuli esille kaksi asemaa, jotka määrittivät asiantuntijan vallan olemassaoloa ja sen merkitystä ryhmässä. Ne olivat perustyöntekijä ja esimies. Perustyöntekijän vastuulla on käytännön työn toteuttaminen, johon kuului asiakastyön toteuttaminen. Esimiehen tehtävät ovat hallinnollisia, joten he pystyvät vaikuttamaan työn sisältöön ja sen toteutukseen.

Perustyöntekijällä ja esimiehellä on omat vahvuusalueet yhteistyössä. Tutkimukseen osallistuneet arvostivat perustyöntekijän käytännönkokemusta ja esimiehen valtaa vaikuttaa asioihin. Perustyöntekijä pystyy kuvaamaan ilmiötä todellisessa kontekstissa, koska hänellä on suoranainen yhteys siihen työnsä kautta. Asioiden todellisen tilanteen näkeminen tuo kriittisyyttä asioiden tarkasteluun. Esimies pystyy paremmin viemään kehittämisideoita eteenpäin ja ottaa ne käyttöön organisaatiossa. Hänellä on valtaa vaikuttaa organisaation rakenteellisiin tekijöihin, jolloin muutokset toteutuvat jouhevasti hänen kauttaan. Esimies kykenee arvioimaan asioiden toteutumista hallinnollisesta näkökulmasta.

Tutkimukseen osallistuneet arvioivat tiedon välittämistä henkilön aseman näkökulmasta. Perustyöntekijä pystyy paremmin viemään ryhmässä käsiteltäviä asioita kollegoille ja asiakkaille, koska hän on suoranaisessa vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Esimiehen vahvuutena on tiedon välittäminen yli oman sektorin. Esimies tekee yhteistyötä muiden hallinnollisten henkilöiden kanssa. Tutkimukseen

osallistuneet kritisoivat esimiehen kykyä välittää tietoa perustyöntekijöille. Tutkimusaineistossa ilmeni, että asiantuntijat kokivat hieman epäluottamusta tiedonvaihdossa esimies- ja perustyöntekijätason välillä.

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmään valikoitui sekä hallinnollisia henkilöitä että perustyöntekijöitä. Viralliseen kokoonpanoon kuului viisi esimiestä, seitsemän perustyöntekijää ja yksi erityisasiantuntija. Esimiehet olivat joko keskitason - tai lähijohtajia. Tutkija määrittyi erityisasiantuntijaksi. Yhteistyökokoonpanon tehtävä voi määrittää henkilön aseman merkitystä. Perustyöntekijän rekrytoiminen voi olla hedelmällistä silloin, kun tarkoituksena on työn kehittäminen tiedollisesti. Esimies voi olla hyvä valinta silloin, kun yhteistyöllä pyritään kokonaisvaltaisesti vaikuttamaan rakenteellisiin ominaisuuksiin.

4 OHJAUSRYHMÄN TEHTÄVÄ– ANTAA OHJAUSTA

4.1 *”Tärkein tehtävä on kyllä ohjaus”*

Tutkimusaineiston mukaan ohjausryhmän tarkoituksena oli ohjata Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimintaa. Tutkimukseen osallistuneet määrittivät ohjausryhmän tehtävän toiminnaksi, jossa tuetaan, annetaan hyväksyntää, kannustetaan, neuvotaan, opastetaan, konsultoidaan, ohjeistetaan, kontrolloidaan ja arvioidaan. Edellä mainitut toimet kuvaavat ohjauksen toteutumista eri tavoin. Ruudun ja Salmimiehen (2015,16) mukaan ohjaus on konsultointia ja mentorointia. Konsultoinnissa on kyse neuvonnan antamisesta ja mentoroinnissa siirretään tietoa asiantuntijoiden välillä. Kääriäinen (2007, 75) määritteli myös ohjauksen valmentamiseksi, jolloin käsitteen rinnalle yleensä nostetaan coaching –käsite, joka kuvaa toiminnan valmennuksen ulottuvuutta. Edellä mainittujen perusteella ohjaus muodostuisi kolmen tekijän 1) konsultoinnin, 2) mentoroinnin ja 3) valmennuksen kautta.

Ohjaus on vuorovaikutteista ja tavoitteellista toimintaa (ks. Kääriäinen 2007, 75; Ruutu & Salmimies 2015, 15;). Kääriäisen (2007, 75) mukaan siinä yhdistyy yleensä kaksi ihmistä, jotka ovat ohjauksen antaja ja sen vastaanottaja. Toiminta voi tapahtua ryhmämuotoisena ohjauksena, jolloin siinä on mukana useampi ihminen (ks. Puukari & Taajamo 2007, 10). Tavoitteellinen toiminta ilmenee usein siten, että ohjauksessa on varattu aikaa asioiden syvällisempää käsittelyä varten. Ohjaus toteutuu parhaiten pitkäkestoisessa toiminnassa, jonka kesto on yleensä 1–3 vuotta. (Ruutu & Salmimies 2015, 15; Kääriäinen 2007, 75.) Sen vastakohtana on ohjauksen toteutuminen pintapuolisesti, jolloin huomio on yleisissä asioissa. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä ohjaus toteutui pitkäkestoisena ja ryhmämuotoisena tapahtumana. Ohjausryhmän 2,5 vuoden kestävä toiminta-aika mahdollisti syvällisen ohjauksen toteutumisen. Toiminnan tavoitteellisuus ilmeni suunnitelmallisessa työssä. Ohjausryhmän toiminnalle oli määritelty tavoitteet, jotka määrittävät yhteistyön sisältöä ja sen etenemistä.

> *”Tärkein tehtävä on kyllä ohjaus.”* (Haastattelu 12)

Ohjausryhmän tehtävä jäsentyi siihen osallistuneiden asiantuntijoiden kautta. Siinä oli olennaista heidän käsityksensä ohjausryhmätoiminnasta, yleensäkin yhteistyön tekemisestä ja niiden merkityksestä osana sosiaalista elämää. (ks. Sarja 2011, 93.) Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän jäsenet määrittelivät ohjausryhmän tehtävää ohjaus-käsitteen kautta. He ymmärsivät ohjausryhmätyöskentelyn toiminnaksi, jossa siihen liittyneet asiantuntijat ohjaavat tai antavat ohjausta. Paneutuessani

aineistoon syvällisemmin havaitsin, että tutkimuksiin osallistuneilla oli muodostunut monenlaisia merkityksiä ohjauksen sisällöstä ja sen toteutumisesta.

Kääriäisen (2007, 75) mukaan ohjaustoiminnan kokonaisuus muokkaantuu asianosaisten vuorovaikutuksen, suhteensisällön ja kontekstin avulla. Jokainen ohjaustilanne muodostuu omanlaiseksi toiminnakseen edellä mainittujen tekijöiden perusteella. Kontekstiin kuuluu fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja muut ympäristötekijät. Asianosaiset ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa keskenään ja heidän välinen ohjaussuhde merkityksellistyy siinä. Tilanteessa on tärkeää, että ihminen kokee tulleensa huomioiduksi toisen näkökulmasta. Ihmisellä on tarve saada kokemus nähdyksi, kuulluksi, ymmärretyksi ja autetuksi tulemisesta. Ohjaussuhdetta rakennetaan rooli-, yhteistyö- ja valtasuhteiden kautta. Selkeät tavoitteet tukevat tavoitteellista ja vuorovaikutteista ohjaustoimintaa.

Ohjaus tapahtuu ihmisten vuorovaikutuksessa. Tutkittavassa ohjausryhmässä ohjaus tapahtui ennalta sovituissa tapaamisissa, joita järjestettiin hankkeen toiminta-aikana yhteensä kahdeksan. Ohjausryhmätoiminta toteutettiin hankkeen tiloissa, joka antoi myös konkreettisen paikan ihmisten väliselle vuorovaikutukselle. Hankkeen ohjausryhmän ohjaukselle oli ominaista se, että ohjaus tapahtui kasvokkain ja moniammatillisesti. Tilanteessa oli mukana hankehenkilökunta ja muut ohjausryhmän jäsenet. Ohjauksen antajiksi määrittyivät hankkeen ulkopuoliset ryhmän jäsenet ja ohjauksen saajiksi hanketyöntekijät. Asianosaisten välille muodostui ohjaussuhde, joka oli hyvin muuttuva ja tilannesidonnainen. Se pohjautui vapaaehtoisuudelle ja joustavuudelle. Asiantuntijalla oli mahdollisuus vaikuttaa siihen, millä tavalla hän osallistuu ohjausryhmätoimintaan.

> *”Ohjausryhmä on aika paljon hallinnollinen. ... Ohjausryhmän pittää kattoo tavoitteita, tuloksia, mitkä on seuraavat stepit hankkeessa. ... Aina ohjausryhmän kautta viedään eteenpäin esimerkkinä uuden työntekijän palkkaaminen ... Jos ohjausryhmä alkais vääntään, kääntään niin ohjausryhmä pystyis ohjaamaan koko hanketta aivan eri suuntiin.”* (Haastattelu 4)

> *”Mä en nää, että ohjausryhmä on yläpuolella. Se [ohjausryhmä] on vähän niin ku jossakin takana. … Se ei tuomitse eikä tavallaan hallitse eikä rajoita.”* (Haastattelu 2)

> *”Projektipäällikkö koordinoi sitä kokonaistoimintaan. Se vastuu on projektihenkilökunnan. .... he tekevät itsenäisesti päätöksiä.”* (Haastattelu 10)

> *”Ohjausryhmä voi hyväksyy joitakin esityksiä. ... se ei ole virallinen päätöselin.”* (Haastattelu 6)

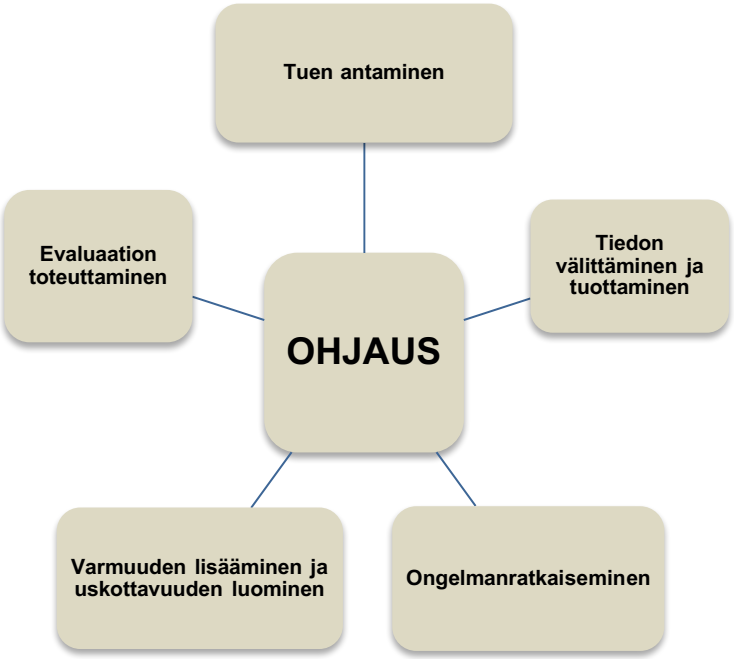
Tutkimukseen osallistuneet arvioivat hankkeen ja ryhmän välistä ohjaussuhteen merkitystä vallan näkökulmasta. Vallassa on kyse siitä, että henkilö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa tilanteeseen (ks. Harisalo 2008, 201, 210). Silloin jäsenet ottivat kantaa siihen, millä tavalla ryhmä voi vaikuttaa hankkeen toimintaan. Vallan olemassaolo ilmeni tutkimusaineistossa toiminnan seuraamisena, arvioimisena ja kontrolloimisena. Tutkimusaineiston pohjalta voin nostaa esille kaksi valtasuhdetta, jotka ovat

myös toistensa vastakohtia. Ne ovat heikko ja vahva valtasuhde. Suurin osa (8/13) määritteli, että tutkittavalla ohjausryhmällä oli heikkoa valtaa hankkeeseen. Sen sijaan muutama tutkimukseen osallistunut asiantuntija määritteli, että valta oli vahvaa. Totean tutkimusaineiston perusteella sen, että Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ja ohjausryhmän välillä oli heikkoa valtaa.

Ohjaussuhteen muodostuminen vahvan vallan kautta tarkoittaa sitä, että ohjauksen antajilla on paljon vaikutusvaltaa ja hallinnoinnin mahdollisuuksia toimintaa kohtaan. Ryhmän määritteleminen vahvavaltaiseksi kokoonpanoksi tekee siitä hallinnollisen elimen, jolloin se hallinnoi ja koordinoi kokonaisvaltaisesti toimintaa. Ohjausryhmä määrittää perustehtävän, toimintalinjaukset ja tavoitteet. Sillä on pääasiallinen päätöksentekovastuu, jolloin työntekijät eivät voi toimia itsenäisesti. Jokaiseen tilanteeseen on haettava hyväksyntä ryhmältä. Vahvassa vallassa jäsenillä on oikeus muuttaa toiminnan sisältöä ja sen etenemistä. He voivat jopa rajoittaa tai estää tiettyjen toimien toteutumista (ks. Harisalo 2008, 201, 210).

Heikkovaltainen ohjausryhmä antaa tukea ja konsultointia toiminnan ulkopuolisena elimenä. Sillä ei ole hallinnollista valtaa vaikuttaa, vaan työntekijöillä on päävastuu toiminnasta. Henkilökunta koordinoi ja hallinnoi toimintaa itsenäisesti (ks. Harisalo 2008, 206). He tekevät lopulliset päätökset muun muassa perustehtävästä, toimintalinjauksista ja tavoitteista. Ohjausryhmä voi antaa kehittämisehdotuksia toiminnalle, mutta henkilökunta ei ole sidottuna niihin. Heikossa vallassa ohjausryhmältä odotetaan saavan toimintaan hyväksyntää ja vahvistusta.

Tutkimusaineistossa ohjaus ilmeni moniulotteisena ja havaitsin sille viisi ilmenemistapaa. Ohjauksen alamuodot ovat 1) tuen antaminen, 2) tiedon välittäminen ja tuottaminen, 3) ongelmanratkaiseminen, 4) varmuuden lisääminen ja uskottavuuden luominen sekä 5) evaluaation toteuttaminen (ks. kuvio 12). Käsittelen alamuodot jokaisessa kappaleessa omina lukuinaan.



Kuvio 12. Ohjauksen alamuodot

4.1.1 ”Tukea että ollaan samalla linjalla ja ollaan asioista samaa mieltä”

Tutkimusaineistossa tukeminen ilmeni henkilökunnan kannustamisena, toiminnan vahvistamisena, samaa mieltä olemisena, rinnalla kulkemisena, selkänojan ja hyväksynnän antamisena. Tutkimusaineiston mukaan tuki oli konsultoivaa sekä sitä annettiin senhetkiseen tilanteeseen ja tarpeeseen. Bookey-Bessetin ja hänen tutkijakollegoidensa (2017) tutkimuksessa nousi esille se, että moniammatillisessa työskentelyssä on hyvin tärkeää saada tukea toimintaan.

> *”Siinä rinnalla kulkijana tämän kolmen vuoden ajan.”* (Haastattelu 2)

Tuki ilmeni kahdenlaisena sekä sanallisena konsultointina että hiljaisena läsnäolona. Sanallinen konsultointi ilmeni aineistossa myönteisenä ohjaamisena, jossa asiantuntijat nostivat esille toiminnan voimavaroja ja vahvuuksia. Sen sijaan hiljaisessa läsnäolossa korostui asiantuntijan läsnäolon merkitys tuen antamisessa. Tukea annettiin osallistumalla ryhmätapaamisiin ja olemalla läsnä niissä. Tuen merkityksen muodostumiseen vaikutti asiantuntijan fyysinen olemassaolo, koska sitä kautta hän viesti, miten hän koki tietyt tilanteet tai tapahtumat. Kokemukset välittyivät tilanteessa fyysisinä kehon reaktioina muille henkilöille. Ne olivat muun muassa päänyökkäys ja myönteinen hymähtely, jotka tukivat positiivisesti asioiden käsittelyä ryhmässä.

Määrittelin tuen sisällön kahtiajakoiseksi; yleiseksi ja strategiseksi tueksi. Yleinen tuki on yleistä ohjausta ja neuvontaa. Sen sisältö oli tiedollisesti yleisluontoista ja kohteet voivat olla hyvinkin monenlaisia. Asiantuntijat voivat antaa yleisessä tuessa erilaisia näkökulmia ilmiön käsittelyyn. Yleisessä tuessa ei ole selkeitä tavoitteita tai päämäärää sen toteuttamisessa. Strateginen tuki on suunnitelmallista toimintaa ja siinä on tavoite, mihin pyritään. Sillä voidaan vaikuttaa toiminnan perussisältöön ja sen toteuttamiseen. Asiantuntijat voivat yhdessä määritellä perustehtävää, toimintalinjauksia ja tavoitteita.

> *”Tukea että ollaan samalla linjalla ja ollaan asioista samaa mieltä.”* (Haastattelu 3)

Tutkimusaineistossa yleinen tuki ilmeni voimavarakeskeisenä ja tukevana toimintana. Asiantuntijat vahvistivat hanketyöntekijöiden työn tekemistä olemalla asioista samaa mieltä. He toivat esille omia näkökulmia ja kokemuksia samankaltaisista tilanteista, jolloin he vahvistivat hanketyöntekijöiden kokemusta työn oikeellisuudesta ja tarpeellisuudesta. Tuessa kiinnitettiin huomio positiivisiin puoliin.

> *”Tukea yleensä projektin hallintaan ja projektin eri vaiheisiin.”* (Haastattelu 6)

> *”Hyväksynnän, että on menossa oikeaan suuntaan.”* (Haastattelu 4)

> *”Ohjausryhmän tavoite on ohjata hankkeen tavoitteiden toteutumista. ... Sen pitäis oikeasti pystyä viemään sitä hanketta etteenpäin. ... Saavat varmaan paljon ideoita hankkeen suunnan selkiinnyttämiseen.”* (Haastattelu 5)

> *”Ei työstä olis tullut mitään ilman ohjausryhmän antamaa tukea.”* (Haastattelu 6)

Tutkittavassa ohjausryhmässä asiantuntijat antoivat strategista tukea hanketoiminnan toteuttamiseen. Tuella oli selkeä tavoite saada hanketoiminta menestyväksi (ks. Krappe & Leino 2013, 11) Strateginen tuki ilmeni ohjausryhmässä jäsenten osallistumisena toiminnan perusteiden määrittämiseen. Havainnoitavissa tapaamisissa asiantuntijat käsittelivät hankkeen tuottaman palvelun sisältöä, kohderyhmää ja tavoitteita. Tuessa oli olennaista tarkastella hankkeen senhetkistä tilaa ja tulevaisuuden mahdollisuuksia eri näkökulmista, jonka avulla he varmistivat hankkeen toimivuuden ja jatkuvuuden. Tuessa varmistetaan se, että tavoitteet saavutetaan suunnitelmallisesti. Ne vahvistivat toiminnan suuntaa joko tarjoamalla vaihtoehtoisia toimintatapoja tai tukemalla nykyistä linjaa. Ohjausryhmässä asiantuntijat antoivat kehittämisideoita, miten toteuttaa toimintaa toisin. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa perustettiin uutta palvelukokonaisuutta, jonka vuoksi strateginen tuki korostui tärkeäksi ohjausryhmän toimeksi. Ohjausryhmän asiantuntijoiden tuen avulla hanketyöntekijät löysivät suunnan toiminnan toteuttamiselle (ks. Isoherranen 2005, 23).

" Jäsenet kertovat kikkoja, miten organisaatiosta voitas tavoittaa asiakkaita. ... ei ois muuten löytynyt asiakkaita." (Haastattelu 6)

"Asiakasohjautuvuus on tärkeä ohjausryhmän työ." (Haastattelu 2)

Strategisessa tuessa ohjausryhmän jäsenet kiinnittivät huomion asiakastavoitteen saavuttamiseen. Ryhmässä asiantuntijat antoivat ideoita asiakasohjautumistahojen löytymisestä ja yksittäisten asiakkaiden ohjautumisesta. Osa jäsenistä teki asiakastyötä, jolloin he antoivat käytännönkokemusta asiakkaiden ohjaamisessa (ks. Keisala 2006, 6). Asiakasohjautumisessa asiatuntijat keskustelivat verkostojen luomisesta, palveluprosesseista, kohderyhmästä ja palveluun ohjautuneiden asiakkaiden tyypillisistä piirteistä. Ohjausryhmän merkitys asiakasohjautumisessa korostui myös siinä, että asiantuntijat vaihtoivat ajatuksia kohderyhmästä ja sen sopivuudesta sekä arvioivat sen muuttamista asiakasohjautumisen tehostumisen näkökulmasta. Tutkimuksessa nousi esille kehittämisideoita, jotka liittyvät kohderyhmän ikähaarauma laajentamiseen tai palvelun jäsentämiseen osaksi vankeusrangaistusta. Hankkeen tavoitteena oli saada 100 asiakasohjautumista kolmen vuoden aikana, joka saavutettiin määräajan sisällä. Tämä viittaa, että strateginen tuki toteutui onnistuneesti ohjausryhmässä.

4.1.2 "Me pystytään antamaan sitä oikeaa tietoa"

Tiedonkäsittelyprosessi pohjautuu inhimilliselle vuorovaikutukselle (ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 22). Siinä on tärkeää ihmisten kohtaaminen, heidän välinen vuorovaikutus ja kommunikointi. Tiedonkäsittelyprosessia tukee se, että asiantuntijoilla on yhtenäinen kieli. Se on jopa edellytyksenä yhteisen tiedon tuottamiselle. Asiantuntijan on saatava ymmärrys toisen ohjausryhmän jäsenen kerronnasta, jotta hän voi osallistua keskusteluun vastavuoroisesti.

Moniammatillisen tiedon tuottamisessa on myös tärkeää se, että asiantuntijat ovat yhtä aikaa samassa tilassa. Suoranaisessa vuorovaikutuksessa jokainen asiantuntija voi osallistua tiedon jakamiseen ja he voivat olla osallisena tiedon vastaanottamisessa. (ks. Glenny & Roaf 2008, 2.) Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa saatettiin eri asiantuntijat yhteen muodostamalla ohjausryhmä. Ryhmän hyödyllisyys tiedon välittämisessä ja sen prosessoinnissa tuli esille ainoastaan tapaamisissa, koska siinä kaikki asiantuntijat olivat suoranaisessa vuorovaikutuksessa. Ryhmän tarkoitus olisi muuttunut, jos toiminta olisi toteutunut jollain muulla tavalla. Hankehenkilökunta tuki asiantuntijoiden tiedonkäsittelyprosessia suunnitelmallisella ohjausryhmätyöskentelyllä (ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 20). Suunnitelmallisuus muodostu ohjausryhmään avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin sekä lisäsi jäsenten kokemusta ryhmätoimintaan vaikuttamisesta (ks. Rutherfol ym. 2012; Rydenfelt & Juholin 2016, 22).

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmä toimi monialaisena tiedonkäsittelypaikkana, jossa välitettiin ja tuotettiin tietoa (ks. Sund 2007, 12; Friman & Palos 2007, 60; Helakorpi 2007, 45; Töyräri-Nyrhinen 2008, 13, 20). Ruudun ja Salmimiehen (2015, 16) mukaan yhteistyössä voidaan välittää tietoa aihe-alueista, joista muilla ei ole tietoa. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän moniammatillisuus korosti tiedontuottamisessa edellä mainittua mahdollisuutta. Eri asiantuntijoiden tietokokonaisuudet olivat toisistaan poikkeavia sekä ammatillisen lähestymistavan että edustaman organisaation kautta. Asiantuntija toimi oman alansa mentorina, jolloin hän opetti muita asiantuntijoita tarkastelemaan ilmiötä omasta ammatillisesta näkökulmasta. Silloin kokenut opetti kokematonta. (ks. Ruutu & Salmimies 2015, 16.)

> *”Vois jakaa osaamista.”* (Haastattelu 6)
>
> *”Poliisi kertoo jotain tilastoja.”* (Haastattelu 11)
>
> *”Tutkijalla on tutkimustietoa, että monihan asia on meistä mutu –tuntumaa tässä hommassa.”* (Haastattelu 8)
>
> *”Tuo tietoa koko työpaikkakulttuurista.”* (Haastattelu 2)
>
> *”Kyllä ne näkyy erilaiset toimintatavat.”* (Haastattelu 3)

Ohjausryhmässä asiantuntija määrittyi tiedonvälittäjäksi. Tutkimusaineistossa tieto oli osaamista, henkilökohtaisia oivalluksia, kokemuksia, havaintoja, ammatillisia ja henkilökohtaisia näkökulmia sekä tieteellisesti todettuja tietokokonaisuuksia. (ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 13, 20.) Tutkimustulosten mukaan tieto on muodostunut kokemusperäisesti tai on sellaisenaan annettuna ulkopuolelta. Kokemusperäinen tieto on muodostunut asiantuntijan henkilökohtaisen kokemuksen ja ajatustyön välityksellä. Tiedon muodostamisen edellytyksenä on se, että asiantuntija on ollut mukana tilanteessa. (ks. Helakorpi 2007, 42; Manninen 2009, 107–110.) Kokemusperäiset tietokokonaisuudet ovat asiantuntijan osaaminen, kokemukset, näkemykset, havainnot, henkilökohtaiset näkökulmat ja oivallukset.

Ulkopuolelta annettu tieto on muodostunut joko tieteellisiä menetelmiä käyttäen tai toistuvan tilanteen seurauksena. Se on yleensä kokemusperäisen tiedon vastakohta ja perustuu faktoihin (ks. Vaahtio 2008, 47). Sille on tyypillistä suhteellisen muuttumaton rakenne kertojasta riippumatta ja se on saanut hyvin vakiintuneen merkityksen monen asiantuntijan keskuudessa. Tieto voi olla jäsentynyt tietyn organisaation tai alueen rakenteisiin, jolloin se on tietyssä sosiaalisessa yhteisössä hyväksytty tietokokonaisuus. Edellä mainittujen kuvausten perusteella määrittelin ulkopuolelta annetun tiedon

faktaperäiseksi tiedoksi. Tutkimusaineistossa tieto oli tilastoja, tieteellisesti todettuja tietokokonaisuuksia, ammattialan vakiintuneita lähestymistapoja, organisaation itsestään selviä käytänteitä, toiminta- ja ajatustapoja.

Ohjausryhmässä oli eroavaisuuksia sekä kokemusperäisen että faktaperäisen tiedon välittämisessä ja sen sisällön merkityksessä. Kokemusperäinen tieto välittyy suoranaisessa vuorovaikutuksessa (ks. Helakorpi 2007, 40). Silloin yksittäisen henkilön merkitys korostuu tiedonvälittäjänä, koska kukaan muu ei voi tuottaa samanlaista tietoa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkittavassa ohjausryhmässä kyseisen tiedon saamisen edellytyksenä oli asiantuntijan osallistuminen ryhmätapaamiseen. Asiantuntijan poisjääminen ryhmästä tarkoitti sitä, että henkilökohtainen tieto jäi saamatta. Faktaperäisesti muodostetussa tiedossa sisältö pysyy suhteellisen samanlaisena tilanteesta toiseen. Ohjausryhmän yksittäiset jäsenmuutokset eivät vaikuttaneet faktaperäisen tiedon välittämiseen. Varajäsenen osallistuminen takasi sen, että tieto välittyy ryhmään hänen kauttaan.

> *”Voidaan peilata sitä väkivaltailmiötä mutta konteksti on eri.”* (Haastattelu 2)
>
> ”*Hyvä, että siinä on tutkimuksellinen työnosaaja ja sitten tavallaan vertais käytäntöön.”* (Haastattelu 6)
>
> *”Pari- ja perheväkivallan yksikkö nään hirveen tärkeenä ja se, minkälaisia kokemuksia he saavat omassa työssä.* (Haastattelu 2)
>
> *”Pyritään tuomaan niitä asioita esille, mitkä on täällä tärkeitä.”* (Haastattelu 7)
>
> *”Nyt tullee semmosta tietoa, jota koskaan ennen ei ole tullut meidän alueelle.”* (Haastattelu 3)
>
> *"Saavat uutta tietoa näistä väkivallan teemoista ja aihealueista.”* (Haastattelu 6)
>
> *”Minusta katottiin laajemmasta näkökulmasta. Me katottiin vähän yleisesti ja puhuttiin.”* (Haastattelu 2)
>
> *”Vois jatkossa vieläkin tavallaan syventää että yksittäisiä tapauksia perusteellisemmin.”* (Haastattelu 9)
>
> *”Ohjausryhmässä voi syntyä erilaisempaa ja uutta osaamista sekä innovaatioita.”* (Haastattelu 6)
>
> *”Ohjausryhmä on hyvin merkityksellinen vaikka se käytännöntyö tapahtuu ohjausryhmän ulkopuolella”* (Haastattelu 10)

Tiedon tuottamisessa asiantuntijoiden tietokokonaisuudet yhdistyvät. Tutkittavassa ohjausryhmässä tiedon tuottaminen toteutui tarkastelun, vertaamisen ja niiden analysoimisen avulla. Tarkastelussa kuunneltiin asiantuntijan kerrontaa ja tehtiin havaintoja siitä. Vertaamisessa oli olennaista löytää yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia tietokokonaisuuksista. Analysointi käsitti tiedon syvällisempää käsittelyä, jossa muodostettiin tietokokonaisuuksien välille kytköksiä syy-seuraus –suhteiden avulla. Tietokokonaisuuksien yhdistämisessä muodostui vähitellen yhteistä linjaa ja johtopäätöksiä.

Ryhmä tuottaa tietoa siitä aihe-alueesta, mihin tarkoitukseen se on perustettu. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmä tuotti tietoa väkivallasta, jonka vuoksi ryhmä määrittyi väkivaltaverkostoksi. Jokainen jäsen tarkasteli ilmiötä omasta näkökulmastaan (ks. Linnosuo 1996, 73; Rekola 2008, 16). Ryhmässä asiantuntijoiden näkökulmat yhdistyivät ja saatiin moniulotteinen kuva ilmiöstä.

Ohjausryhmä tuotti tietoa myös hanketoiminnasta. Ohjausryhmässä jäsenet keskustelivat Via Vis –Väkivaltatyönhankkeen perustehtävästä. Asiantuntijat antoivat innovaatioita, ratkaisuja, ideoita ja näkökulmia siihen, miten voisi toteuttaa hanketta paremmin (ks. Isacsson ym. 2007, 112; Töyräri-Nyrhinen 2008, 13). Niiden kautta hanketyöntekijät löysivät vaihtoehtoisia toimintatapoja tehdä työtä menestyvästi ja kohti määriteltyjä tavoitteita (ks. Mönkkönen 1996, 63; Otala 1997, 139; Pelttari & Rouhiainen 1997, 107, 114; Vartiainen ym. 1999, 58; Voutila ym. 2001, 168; Anttila ym. 2002, 6; Mantere ym. 2006, 176; Toivola 2006, 1, 10; Pihkala ym. 2007, 8; Sund 2007, 10; Manninen 2009, 346).

Tutkimustulosten mukaan Via Vis –Väkivaltatyön hanke antoi tiedontuottamiselle uudenlaisen kontekstin, jonka vuoksi asiantuntijoiden yhdessä tuotettu tieto oli sisällöltään uutta, tärkeää ja ainutlaatuista. Neljä tutkimukseen osallistunutta kiinnitti huomion siihen, että ohjausryhmässä tuotettu tieto oli sisällöltään hyvin pintapuoleista ja yleisluonteista. Tein saman havainnon ohjausryhmän tapaamisista. Edellä mainittujen lisäksi kiinnitin huomion ohjausryhmän keskustelujen sisällön ajankohtaisuuteen. Ne liittyivät pääasiallisesti hanketoimintaan; asiantuntijat keskustelivat hankkeen perustehtävästä, kohderyhmästä, toimintatavoista ja tavoitteista. Tieto oli olennaista, koska rakennettiin samoihin aikoihin uutta palvelukonseptia alueella. Hanke tarvitsi tiedollista tukea palveluiden tuottamiseen ja niiden integroimiseen.

Ohjausryhmässä tuotettu tieto oli sisällöltään yleisluontoista, joka saattoi johtua aineistonkeruun ajankohdasta. Ajalla oli merkitystä keskustelujen syvyyteen. Yleinen keskustelu on yleensä perusta asioiden syvemmälle käsittelylle, koska silloin muodostetaan yhteisiä käsitteitä ilmiöstä. Yhteinen ymmärrys ilmiön perusluonteesta tukee ilmiön syvällisempää käsittelyä, koska sen avulla määritellään raamit tiedontuottamiselle. Yleinen keskustelu voi jäsentää ilmiön tiettyyn kontekstiin sopivaksi, jolloin ilmiöstä muodostuu ainutlaatuinen kokonaisuus kulttuurillisten ominaisuuksien kautta. (ks. Sipari 2008, 119–120.) Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän alkuvaiheessa käyty yleinen keskustelu toimi tarkoituksenmukaisena vaiheena tiedontuottamisprosessissa. Via Vis –Väkivalta-

työn hankkeen ohjausryhmä oli kokoonpanona uusi. Alkuvaiheessa saattoi mennä aikaa jäsenten tutustumiseen, oman roolin omaksumiseen, yhteisten ryhmäsääntöjen määrittämiseen ja me –hengen muodostamiseen (ks. Perttu & Kaselitz 2006, 35).

Asiantuntijat muokkasivat yhdessä tietoa uudenlaiseen muotoon. Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tiedon sisältö muuttui, syventyi ja sai jopa uudenlaisia merkityksiä (ks. Sund 2007, 10–13; Töyräri-Nyrhinen 2008, 15, 22). Asiantuntijat tuottivat johtopäätöksiä sekä loivat uusia ideoita ja ratkaisuja. Asiantuntijat uskoivat, että työskentelystä muodostuu innovaatioita. Havainnoitavissa tapaamisissa ei kuitenkaan ilmennyt innovaatioiden syntymistä. Ne olivat vasta kehittämisasteilla ohjausryhmässä. Innovaatiot saadaan esille vasta silloin, kun sovelletaan ideoita käytännön työhön suunnitelmallisella työskentelyllä (ks. Simons ym.1997, 159; Vartiainen ym. 1999, 59; Salonen 2007, 131; Tenhunen ym. 2009, 18–19). Tutkimukseen osallistuneet ymmärsivät hanketyön kehittämisen ohjausryhmässä olevan hyödyllistä etenkin hankkeelle, mutta myös alueelliselle yhteisölle, organisaatiolle ja väkivalta-asiakkaille. Siten tapaamisissa muodostuneet uudet ideat, innovaatiot ja ratkaisut olivat kaikille jäsenille hyödyllisiä ja heidän toimintaa tukevia (ks. Vartiainen ym. 1999, 59; Laukio ym. 2007, 93; Salonen 2007, 125; Töyräri-Nyrhinen 2008, 15; Manninen 2009, 77–78).

4.1.3 *”Jos tulee joku ongelma, niin ohjausryhmän jäsen voi auttaa siinä”*

Ohjausryhmässä tuodaan esille ongelmia ja ratkaistaan niitä. Seitsemän tutkimukseen osallistunutta korosti ohjausryhmän merkitystä ongelmanratkaisupaikkana. Clearwater ja hänen tutkijakollegat (1991, 1181) korostivat ryhmätyöskentelyä tehokkaana ongelmaratkaisutapana, koska asiantuntijat yhdessä kykenevät ratkaisemaan ongelman nopeammin.

Ongelmia voi esiintyä monenlaisissa tilanteissa ja tapahtumissa, jonka vuoksi on hyvä rajata tarkemmin, minkälaisia ongelmia ryhmässä ratkaistaan. Ryhmän perustehtävä määrittää yleensä ongelmanratkaisutapausten sisältöä ja niiden käsittelyä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä asiantuntijat ratkaisivat ongelmia, jotka liittyivät hanketoimintaan. Suurimmat ongelmat ilmenivät asiakasohjautumisessa.

> ”*Sillä [ohjausryhmällä] on mahdollisuus auttaa ongelmissa. ”* (Haastattelu 13)
>
> *”Jos tulee joku ongelma, niin ohjausryhmän jäsen voi auttaa siinä.”* (Haastattelu 2)

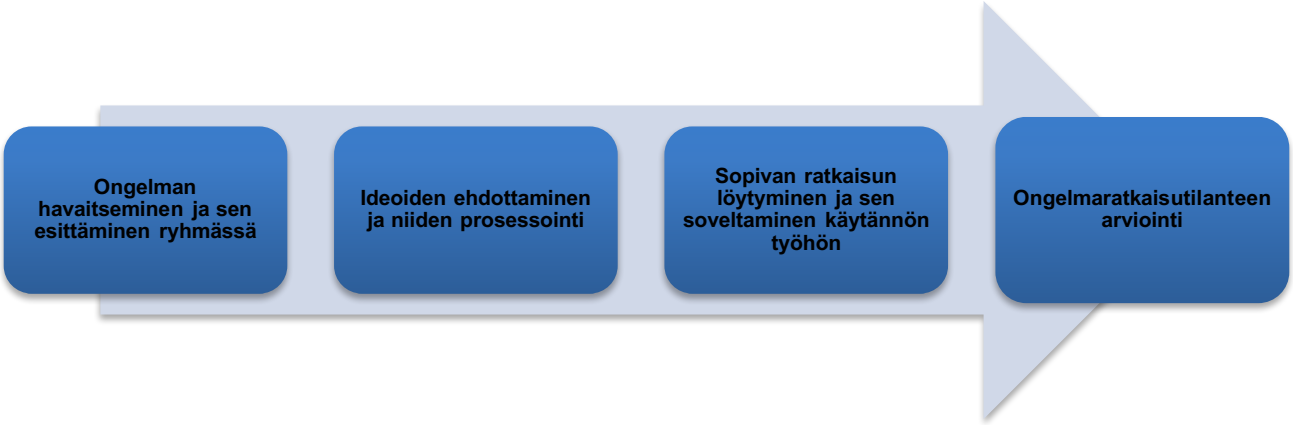
> *”Jos projektityöntekijöille tulee ongelma, he tuovat sen ohjausryhmään, mitä tälle voi tehdä.”* (Haastattelu 5)

> *”Sanois hyvin voimakkaasti mennään väärään, niin silloin tietää, että nyt jossakin kohtii lipsuu pahasti.”* (Haastattelu 2)

> *”Vois ottaa tämmösiä tyypillisiä caseja, että kuvataan mikä on tyypillinen case joka epäonnistuu, että mitkä on niitä mahollisia epäonnistumisen paikkoja. Sitten taas niitä onnistumisia, miksi se on onnistunut.”* (Haastattelu 13)

Ongelmaratkaisussa annetaan vaihtoehtoisia toiminta- tai ajatustapoja, joiden avulla on mahdollista voittaa ongelma tai välttää sen toteutuminen. Ryhmän perusideana ongelmanratkaisussa on se, että mietitään yhdessä ratkaisut ongelmalliseen tilanteeseen (Hämäläinen 1996, 26). Tutkimusaineiston mukaan ongelmanratkaisua voi tehdä ennaltaehkäisevästi. Silloin arvioidaan tyypillisiä vaaratilanteita tai ongelmakohtia, joita prosessissa saattaa ilmetä. Asiantuntija voi kartoittaa tilannetta hyvinkin kokonaisvaltaisesti, jolloin kehittämistarpeiden lisäksi otetaan huomioon myös voimavarat ja mahdollisuudet.

Tutkimusaineistossa ongelmaratkaisuprosessi ilmeni nelivaiheisena prosessina: 1) ongelman havaitseminen ja sen esittäminen ryhmässä 2) ideoiden ehdottaminen ja niiden prosessointi, 3) sopivan ratkaisun löytyminen ja sen soveltaminen käytännön työhön sekä 4) ongelmaratkaisutilanteen arviointi (ks. kuvio 13).



Kuvio 13. Ongelmaratkaisuprosessi

Ongelmaratkaisutilanteessa on yleensä avunhakija ja sen antaja. Tutkittavassa ohjausryhmässä hanketyöntekijät tarvitsivat apua ja ohjausryhmän jäsenet antoivat sitä heille. Havainnoitavissa tapaamisissa kaikki ongelmat tulivat esille hanketyöntekijöiden kautta. Tutkimusaineistossa nousi esille, että ongelmaratkaisuprosessi voi alkaa myös hankkeen ulkopuolisen henkilön toimesta. Ongelmien esille

tuomisessa tarvitaan tietoa, koska sen avulla havaitaan ongelmia ja epäkohtia. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toiminta oli vasta alkanut, joten muilla ohjausryhmän jäsenillä ei ollut tarpeeksi tietoa ongelmien havaitsemiselle ja niiden esille tuomiselle.

Ongelmaratkaisuprosessissa asiantuntija antoi ratkaisuehdotuksen tilanteelle ja ohjausryhmän jäsenet muokkasivat yhdessä sitä hankkeelle sopivaksi. Ratkaisun käyttöönotto oli hanketyöntekijöiden vastuulla, koska he pystyivät määrittelemään niiden soveltavuutta käytännön työssä (ks. Isoherranen 2005, 32). Joissakin tilanteissa hankehenkilökunta hylkäsi kehittämisehdotuksen välittömästi, koska se oli jollain tavalla epäsopiva. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän oli vahvuus kokoonpanon moniammatillisuus, joka edesauttoi ongelmanratkaisuprosessin toteutumista. Asiantuntijat tarkastelivat ongelmia moniulotteisesti eri näkökulmista (ks. Tuohivaara ym. 2005, 53).

Ongelmaratkaisutilanteiden arviointi toteutui ohjausryhmän tapaamisista. Tapaamisten alussa hankkeentyöntekijät kertoivat ajankohtaisesta tilanteesta ja silloin ohjausryhmän jäsenet arvioivat ongelmatilanteen senhetkistä tilaa. Asiakasohjautumisen ongelmatilanteiden ratkaisut ilmenivät tilastoluvuissa. Tilastolukujen pysyminen samanlaisina kuvasi ongelman ratkaisemattomuutta. Sen sijaan tilastolukujen nouseminen kertoi kehittämisehdotuksen toimivuudesta ja sen positiivisesta vaikutuksesta.

> *”Projektin sisällä helposti saattaa sokeutua hommalle. … Ohjausryhmän jäsenet pystyvät tuomaan näkökulmaa, mitä ei ois ehkä hoksannutkaan.”* (Haastattelu 5)
>
> *”On hyvä että on ulkopuolinen taho, joka vähän herättelee ´hei, ootteko miettinyt tältä kantilta ja tuolta.”* (Haastattelu 6)
>
> *”Ohjausryhmä pystyy aidosti antaa työntekijöille uusia ja hyviäkin ideoita kokeiltavaksi tai pohdittavaksi.”* (Haastattelu 12)
>
> *”Siinähän voi tulla risteviäkin mielipiteitä. Ristiriita lähtee synnyttämään jotakin yhteistä linjaa tai kompromisseja. ”* (Haastattelu 11)

Ongelmaratkaisutilanne voi toteutua perinteisesti tai luovasti. Perinteisessä ratkaisutavassa hyödynnetään olemassa olevaa tietoa tilanteen ratkaisuun. Ongelmaratkaisu toteutuu rutiininomaisesti, loogisesti ja kontrolloidusti. Luovasti toteutuvassa ongelmanratkaisutilanteessa prosessoidaan laaja-alaisesti eri mahdollisuuksia. Se voi tuottaa ainutlaatuisia ja innovatiivisia ratkaisuja työhön. Moniammatillisessa ryhmässä ongelmanratkaisu toteutuu yleensä luovasti, koska siinä välitetään tietoa monialaisesti. (Kesler 2015, 8, 12.) Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä ratkaistiin ongelmia luovasti. Tutkimukseen osallistuneet uskoivat, että luova ongelmanratkaisutoimintatapa oli hankkeelle toimivin ratkaisu. Hankkeessa tuotetaan erityspalvelua, jolloin työntekijöiden osaaminen

on kohdentunut tiettyyn kohteeseen. Erityisosaamisessa on riski, että työntekijöiden tarkkaavaisuus kapeutuu tarkastellessa ilmiötä omasta ammatillisesta näkökulmasta. Yksi haastateltava kuvasi tilannetta siten, että *asiantuntija voi sokeutua työn tekemiselle.* Uudet näkökulmat voivat tuoda uusiakin ratkaisuja tilanteeseen. Jäsenten erilaisuus ymmärrettiin vahvuutena luovassa ongelmaratkaisuprosessissa. Erilaisten näkökulmien vertaaminen ja niiden yhdistäminen voi luoda innovatiivisia ratkaisuja tilanteelle.

4.1.4 *”Tuo työntekijöille tietynlaista selkänojaa”*

Ohjausryhmä tuo työntekijöille varmuutta ja vahvistaa toiminnan uskottavuutta. Varmuuden lisäämisessä tuetaan asiantuntijoiden työn tekemistä ja vahvistetaan heidän kokemustaan sen tärkeydestä. Silloin työntekijöille muodostuu luottamuksellinen kuva oman työn tarpeellisuudesta, vaikuttavuutta ja yhteiskunnallisesta merkityksestä. Sen sijaan uskottavuuden vahvistamisessa on kyse positiivisen kuvan luomisesta, jonka avulla lisätään luottamusta toimintaa kohtaan. Tavoitteena on saada hankkeen ulkopuoliset asiantuntijat vakuutettua toiminnan tärkeydestä.

> *”Siinä on turva, ettei voida mennä metikköön, kun on eri alan asiantuntijoita miettimässä.”* (Haastattelu 2)

> *”Tuo työntekijöille tietynlaista selkänojaa.”* (Haastattelu 9)

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän jäsenet lisäsivät varmuutta toiminnan toteutumisesta olemalla mukana kokoonpanossa. Tutkimusaineiston mukaan asiantuntijan osallistuminen pelkästään lisäsi työntekijöille varmuuden tunnetta. Sen tunteen kokemisessa työntekijät tunsivat oman olonsa ja heidän tekemän työn turvalliseksi ja luottamukselliseksi. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa henkilökunta loi uutta toimintamallia, jolloin asiantuntijoiden ryhmään osallistuminen antoi hyväksynnän toiminnan oikeellisuudesta, asianmukaisuudesta ja merkittävyydestä. Alueen asiantuntijoiden olemassaolo vahvisti toiminnan merkitystä alueellisesta näkökulmasta. Ryhmän moniammatillisuus korosti sitä, että toiminta oli hyväksyttyä monen asiantuntijan näkökulmasta.

Yhden haastateltavan mukaan ohjausryhmä toimi hankkeen selkänojana. Silloin ryhmä muodostuu tärkeäksi sosiaalisen tuen antamisessa. Se muodostaa kuvan siitä, etteivät hanketyöntekijät ole yksin, vaan muita asiantuntijoita on tukemassa toiminnan menestymistä. Yksi tutkimukseen osallistunut kuvasi, että on *riski joutua metikköön ilman ohjausryhmää*. Hanketyöntekijät luottivat siihen, että he saavat tarvittavaa strategista ohjausta senhetkiseen tilanteeseen. Ohjausryhmän olemassaolo tuki sitä,

että hankehenkilökunnalle muodostui kokemus siitä, että he olivat menossa oikeaan suuntaan tavoitteita kohti. Hankkeen ongelmaratkaisuprosessit olivat turvattuja. Hankehenkilökunta tiesi, että he voivat turvautua ongelmatilanteissa ohjausryhmän asiantuntijoihin. Tämän vuoksi työntekijät pystyivät suhtautumaan työhön avoimesti, rohkeasti ja innovatiivisesti.

> *”Ohjausryhmä täytyy olla, jos siitä jäis pysyvämpi työmalli.”* (Haastattelu 1)
>
> *”Vaikka Raha-automaattiyhdistys jakais rahaa, jos Oulun organisaatio ei lähe mukaan niin kaikki hyvä unohtuu muutamassa vuodessa.”* (Haastattelu 3)
>
> *”Ohjausryhmä tuo uskottavuutta, joka taas vaikuttaa siihen et rahoitusta on helpompi saada jatkossakin*.” (Haastattelu 5)
>
> *”Onhan näyttö siitä, et oikeesti paneuduttu projektiin ja työhön. Tahot ovat mukana ohjausryhmän muodossa.”* (Haastattelu 11)

Uskottavaan toimintaan sisältyy ajatus siitä, että työlle on muodostunut jokin tärkeä merkitys. Siinä on kyse myös luottamuksen kokemisesta, jolloin uskotaan, että toiminnasta seuraa positiivisia hyötysuhteita. Uskottavuuden lisääminen toteutuu käytännössä siten, että toimintaa tuodaan esille positiivisesti ja voimavarakeskeisesti. Uskottavuudella vahvistetaan alueellista markkina-asemaa. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa uskottavuuden luominen oli edellytys toiminnan aloittamiselle ja sen menestymiselle. Hanketoiminnan vakiinnuttaminen toteutui kahden väylän kautta. Ensiksi hankehenkilökunnan piti vakuuttaa alueen toimijat ja sen jälkeen toiminnan rahoittajat.

Uskottavuuden avulla hanke muodosti tuottamalleen palvelulle paikan alueen palvelujärjestelmässä. Hankehenkilökunnan tehtävänä oli vakuuttaa alueen organisaatioiden työntekijät ja heidän asiakkaansa. Tavoitteena oli luoda uskottava mielikuva siitä, että hanke on tärkeä ihmisten hyvinvoinnin lisäämisessä. Asiantuntijat kohtasivat hankkeen kohderyhmään sopivia asiakkaita ja heidän ohjautuminen palveluun vaati työntekijän luottamusta palvelun toimivuudesta. Sen sijaan asiakkaan sitoutuminen palveluun oli riippuvainen hänen henkilökohtaisesta luottamuksen kokemisesta.

Toisena havaintoja oli se, että uskottavuudella voidaan luoda toiminnan ympärille verkosto, joka parantaa toiminnan alueellista integrointia. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa uskottavuus tuki suhteiden muodostumista ja niiden syventymistä. Tutkimukseen osallistuneiden mukaan uskottavuus vähensi epäluottamuksen kokemista ja yhteistyöhön suhtauduttiin hyvin avoimesti. Uskottavuuden avulla asiantuntijat uskoivat toiminnasta olevan jotain hyötyä omalle organisaatiolle, asiakkaille ja alueelliselle yhteisölle.

Uskottavuudella voi olla olennainen merkitys toiminnan jatkuvuudessa, koska sillä voidaan taata lisärahoituksen saaminen. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa henkilökunta piti vakuuttaa Raha-automaattiyhdistys. Positiivisten mielikuvien esille tuominen lisäsi rahoittajan ymmärrystä toiminnan tärkeydestä, joka oli edellytys hankkeen jatkumiselle. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmä korosti sitä, että hanke toteutui asianmukaisesti ja eettisesti. Ryhmä toi esille toiminnan yhteiskunnallista merkitystä, hankehenkilökunnan ammattitaitoisuutta sekä heidän työhön paneutumista.

4.1.5 *”Ohjausryhmä pystyy olemaan valvomassa, että homma toimii”*

Ohjausryhmä toimii paikkana, jossa seurataan ja arvioidaan hankkeen toimintaa. Kyse on evaluaation tekemisestä, jossa tarkastellaan toimintaa tavoitteiden toteutumisen, tehokkuuden, vaikutusten ja projektin ohjaamisen näkökulmista (Seppänen-Järvelä 1999, 90). Tutkimusaineistossa seuranta ilmeni siten, että asiantuntijat olivat mukana hankkeessa osallistumalla ohjausryhmään ja sitä kautta he tiesivät toiminnan ajankohtaisesta tilanteesta. Arvioidessa asiantuntijat paneutuivat hankkeen toimintaan siten, että he analysoivat ja tulkitsivat sitä eri näkökulmista. Silloin varmistetaan, että toiminta on oikeanlaista kuin sen oletetaan olevan. Tutkimusaineistossa toiminnan arviointi ilmeni kysymysten esittämisenä, syiden hakemisena, näkökulmien selvittämisenä ja niiden kyseenalaistamisena.

> *”On koko ajan tietty seuranta ja valvonta.”* (Haastattelu 12)
>
> *”Ohjausryhmä pystyy olemaan valvomassa, että homma toimii. Toiminta on oikeanlaista, semmoista kun oletetaan olevan.”* (Haastattelu 3)
>
> *”Se [projekti] pysyy läpinäkyvänä, että tehdään hommat asiallisesti, päivänvalonkestävästi ja laadukkaasti ja eettisesti,”* (Haastattelu 6)
>
> *”Ohjausryhmään velvollisuus pittää sillä tasolla toiminta, ettei haukata liian isoa makupalaa.”* (Haastattelu 3)

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa seuranta toteutui säännöllisinä ohjausryhmän tapaamisina puolen vuoden välein. Silloin eri alan asiantuntijat olivat läsnä tilanteessa ja valmiita toteuttamaan toiminnan seurantaa kuuntelemalla henkilökunnan kerrontaa ajankohtaisesta tilanteesta. Havainnoitavissa tapaamisissa henkilökunta kertoi lyhyen kuvauksen hankkeen kuulumisista ja tavoitteiden toteutumisen senhetkisestä tilasta. Seurannan perusideana on se, että toiminta tuodaan näkyväksi, joka lisää luottamusta toimintaa kohtaan.

Arviointi voi toteutua kolmella tavalla: formatiivisella, prosessi- tai tulosevaluaatiolla. Formatiivisessa evaluaatiossa tarkastellaan toimintojen kehittämistä, jossa huomio kiinnitetään toiminnan tarkoitusperään, suunnitelmallisuuteen ja toiminnan toteutukseen. Prosessievaluaatiossa arvioidaan toiminnan vaikuttavuutta, jolloin prosessia tarkastellaan kokonaisuutena alkuvaiheista loppuun saakka. Siinä etsitään toiminnan syy-seuraussuhteita ja arvioidaan niiden merkitystä toiminnassa. Tulosevaluaatiossa analysoidaan toiminnan tavoitteiden saavuttamista. (Holmila 1999, 54–55). Arvioinnin toteutuksessa on olennaista suunnitelmallisuus, koska kyse on muutoksen aikaansaattamisesta (Seppänen-Järvelä 1999, 92).

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä jäsenet toteuttivat yhdessä arviointia kaikkien kolmen menetelmän avulla. Ensinnäkin formatiivinen evaluaatio muodostui merkitykselliseksi, koska toiminta oli uutta ja se haki paikkaansa alueen palvelujärjestelmässä. Menestyksen aikaansaattamisessa tärkeää oli arvioida palvelun tarkoitusta ja sen toteutumista. Siinä asiantuntijat tarkastelivat toimintaa lainsäädännöllisestä tai eettisten periaatteiden näkökulmasta. Arvioinnissa kiinnitettiin huomio myös palvelun laadun ja asiakaslähtöisyyden toteutumiseen. Prosessievaluaatio toteutui senhetkisen tilanteen arviointina. Havainnoitavissa tapaamisissa ei pystytty arvioimaan lopputulosta, mutta jäsenet pystyivät vertaamaan alku- ja senhetkistä tilaa keskenään. Tulosevaluaatiossa jäsenet arvioivat toiminnan toteutumista suunnitelmallisesti ja määriteltävien resurssien puitteissa. Yksi haastateltava kuvasi arviointia siten, että *tarkastellaan toimintaa, ettei haukata liian suurta makupalaa.* Arviointiin voi liittyä toiminnan kontrollointi, jolloin rajoitetaan toimintaa määrittämällä sen sisältöä (ks. Rahko 2011, 71; Helminen 2016, 20). Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä kontrolli ilmeni tavoitteiden tai resurssien muistuttamisena. Toisena vaikuttamiskeinona oli kehittämisideoiden antaminen hankehenkilökunnalle.

4.2 *”Yhdyshenkilö voi hommata tahoja, joille voi kertoa Via Vis -palvelusta”*

Sosiaalisten tilanteiden tutkiminen toteutuu usein, kun analysoidaan yksittäisen asiantuntijan toimintaa osana koko ryhmää (Tiuraniemi 1993, 40). Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä jokaista asiantuntijaa kohtaan oli muodostunut odotuksia hänen osallistumisestaan. Odotusten pohjalta muodostui asiantuntijalle vastuutehtävät ohjausryhmässä ja osallistuminen toimintaan velvoitti hoitamaan niitä. Kaarannon (2009, 91) mukaan muiden henkilöiden odotukset asiantuntijan käyttäytymisestä muodostavat hänen käsityksiään omasta roolistaan ryhmässä. Tutkimusaineiston mukaan

rooli muodostui ulkoisesti annettujen odotusten, velvoitteiden ja vastuiden kautta. Sitä kautta hän määritteli omaa toimintaansa ryhmässä.

Ohjausryhmässä asiantuntijan tehtävinä on organisaation edustaminen ja yhdyshenkilönä oleminen. Asiantuntijan vastuulla on edustaa omaa työpaikkaansa, joka käsittää organisaation toiminnan esille tuomista ohjausryhmässä. Edustaja välittää tietoa organisaation toiminnasta, sen kulttuurista, ajankohtaisesta tilanteesta ja siinä tapahtuvista lähiajan muutoksista. Havainnoitavissa tapaamisissa hankehenkilökunta, Aggredin, poliisin ja rikosseuraamusalan edustajat toivat erityisesti esille omaa organisaatiotaan ohjausryhmässä. Toiseksi vastuutehtäväksi määrittyy yhdyshenkilönä oleminen. Se tarkoittaa henkilöä, joka yhdistää toiminnallaan kaksi tahoa.

> *”Tehdään omassa organisaatiossa tutuksi ja auttaa sitten avaamaan niitä ovia siellä eteenpäin.”* (Haastattelu 13)
>
> *”*M*enee suullisesti sitten [tieto] erilaisiin yhteisöihin. ... Tiedonkulku on monin tehokkaampaa ja parempaa.”* (Haastattelu 9)
>
> *”Me pystytään mainostamaan ... me pystytään antamaan oikeaa tietoa."* (Haastattelu 3)
>
> *”Yhdyshenkilö voi hommata tahoja, joille voi kertoa Via Vis -palvelusta.”* (Haastattelu 2)
>
> *”Antaa nimelle ne kasvot. Jos on nimi puhelinluettelossa, on huomattavasti vaikeampi tarttua siihen puhelimeen ja olla yhteydessä.”* (Haastattelu 7)
>
> *”Hankehenkilökunta ei saa ihmistä kiinni tai joku ei ala yhteistyöhön. Mä pystyn olemaan siinä sitten tuomaan ihmisiä yhteen.”* (Haastattelu 13)

Yhdyshenkilönä oleminen käsittää sitä, että asiantuntija hoitaa suhteita oman organisaation ja yhteistyökokoonpanoa hallinnoivan tahon välillä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa asiantuntijan tehtävänä oli rakentaa suhde hankkeen ja organisaation välille. Suhteiden hoitaminen voi tarkoittaa eri asioita. Tutkimusaineistossa suhteiden hoitaminen ilmeni kytköksen luomisena, suhteiden vahvistamisena sekä niiden ylläpitona ja ongelmien ratkaisuna.

Asiantuntijan kautta muodostuu kytkös hänen edustamansa organisaationsa ja toiminnassa mukana olleiden organisaatioiden välille (ks. Isoherranen 2005, 138; Töyräri-Nyrhinen 2008, 13; Manninen 2009, 347). Suhteita luodaan tiedon välittämisen avulla. Seitsemän tutkimukseen osallistuneen mukaan se olikin yhdyshenkilön tärkeimpiä tehtäviä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa välitetty tieto liittyi pääasiallisesti hanketoimintaan, jolloin siinä oli kyse myös toiminnan markkinoimisesta. Tiedon saamisella on olennainen merkitys yhteistyösuhteiden luomisessa, koska se edesauttaa kytköksen

luomista. Yksi tutkimukseen osallistunut kuvasi sitä *ovien aukaisemisena.* Asiantuntija voi antaa verkostotietoa ohjausryhmässä, jolloin hän tuo esille toimintaan sopivia yhteistyökumppaneita. Hän voi olla merkityksellinen henkilö muiden suhteiden luomisessa. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa edustaja luo suhteita omaan organisaatioon ja myös sen ulkopuolelle. Edustajien kautta hanke pääsi mukaan alueellisiin ja valtakunnallisiin verkostoihin. Esimerkiksi yksi edustaja mahdollisti hankeen osallistumisen ekstremismiväkivaltaryhmään.

Asiantuntija parantaa tiedonkulkua olemalla yhdyshenkilönä. Hän on konkreettisesti mukana tapaamissa ja välittömässä vuorovaikutuksessa tilanteessa. Kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa tiedon välittäminen toteutuu tehokkaasti, koska asiantuntijat ovat samassa tilassa. Tiedon vastaanottaminen on myös parempaa, koska on mahdollista käsitellä asioita yhdessä sinä hetkellä. Tiedon prosessointi vähentää väärinymmärrysriskiä, joka lisää luottamusta yhteistoimintaa kohtaan. Ohjausryhmän yhdyshenkilönä oleminen tehostaa asioiden välittämistä eteenpäin. Asiantuntija pystyy viemään henkilökohtaisesti tietoa eteenpäin, jonka kautta tietoa välittyy parhaiten.

Ohjausryhmässä kytköksen luominen näyttäytyi kasvojen antamisena. Yhdyshenkilö antoi edustamalleen organisaatiolle kasvot ja loi inhimillisen kytköksen organisaatioon. Kasvojen antaminen tuki yhteistyön tekemistä, koska sen avulla asiantuntijat tiesivät, kenen kanssa voi asioida ja millä tavalla. Silloin yhteydenpito voi olla joustavaa ja tehokasta (vrt. Viitala & Kokko 2015, 26, 31).

Suhteita vahvistetaan yhteistyön avulla, jolloin parannetaan nykytilan suhteiden syvyyttä. Ylläpito käsittää suhteiden nykytilan pitämistä, jolloin se pysyy aktiivisena, kun suhteita käytetään säännöllisesti. Suhteiden vahvistamisessa ja niiden ylläpidossa tuetaan niiden toimivuutta ja jatkuvuutta (ks. Manninen 2009, 121). Tutkimusaineistossa suhteiden vahvistaminen ja niiden ylläpito toteutuvat palveluiden hyödyntämisessä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa asiantuntijat vahvistivat suhteita myös asiakasohjautumisella. Silloin asiantuntija markkinoi palvelua asiakastyötä tekeville kollegoilleen ja omille asiakkailleen. Asiakkaat ohjautuivat hankkeen palveluiden piiriin, jolloin organisaation ja hankkeen välinen suhde vahvistui asiakaskytköksen avulla.

Suhteiden jatkuvuus voidaan taata ratkaisemalla ennaltaehkäisevästi tai korjaavasti yhteistyön ongelmia. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa yhteistyön ongelmat liittyvät asiakasohjautumiseen. Hankehenkilökunta ei ollut saanut muodostettua kytköstä tarvittaviin asiakasohjautumistahoihin eikä asiak-

kaita ohjautunut niistä. Kyse oli suhteiden luomisen ongelmista, koska suhteita ei vielä ollut voimassa. Yhdyshenkilö tuki ongelman ratkaisua järjestämällä yhteistapaamisia tai ottamalla itse yhteyttä tarvittaviin henkilöihin. Ohjausryhmässä voi muodostua kehittämisideoita organisaation toiminnalle, jotka voidaan saada muiden tietoon ja käytännön toteuttavaksi yhdyshenkilön avulla (ks. Salonen 2007, 134). Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa suhteita pääasiallisesti luotiin ja vahvistettiin, koska ei ollut valmista verkostoa.

4.3 *”Mä oon oppinut ohjausryhmän työskentelystä itsessään aika paljon”*

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmätoiminnasta hyötyi jokainen asiantuntija. Ryhmätyöskentelyn yhtenä keskeisenä yksilökohtaisena hyötynä on osaamisen kehittyminen (ks. myös Stenström 1993, 38; Eskola 1994, 9; Hämäläinen 1996, 28; Otala 1997, 149; Hautala & Kantola 2007, 20; Helakorpi 2007, 40). Yhteistyöllä voi myös olla asiantuntijalle muita positiivista merkityksiä kuten lisätä työssäjaksamista ja hyvinvointia (Opetusministeriön julkaisuja 2007:1, 7).

Osaamisen kehittymisessä on kyse asiantuntijan oppimisesta ohjausryhmätyöskentelystä. Se käsittää uuden tiedon saamista sekä sen omaksumista ja soveltamista. Tieto muokkaantuu asiantuntijalle sopivaksi omien analyysien ja tulkintojen kautta. (Manninen 2009, 81; ks. Helakorpi 2007, 44; Puukari & Taajamo 2007, 20; ks. Opetusministeriön julkaisuja 2007,1; Kesler 2015, 7.) Asiantuntijan henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat oppimistilanteeseen, koska siinä on kyse siitä, kuinka vastaanottavainen hän on uudelle tiedolle (Salonen 2007, 134). Havaitsin, että jäsenet olivat motivoituneita ja sitoutuneita ryhmätyöskentelyyn. Se ilmeni aktiivisena osallistumisena, innovatiivisena työskentelytapana ja positiivisena olemuksena.

> *”Mä oon oppinut ohjausryhmän työskentelystä itsessään aika paljon.”* (Haastattelu 5)
>
> *”Rikoksista näkee sen, mihin suuntaan sen alueen tilanne on kehittymässä.”* (Haastattelu 6)
>
> *”Oppii näkemään asioita monesta eri näkökulmasta. Sehän on rikkaus.”* (Haastattelu 5)
>
> *”Mä saan tietoo jonkun muun ammattiryhmän toiminnasta.”* (Haastattelu 11)
>
> *”Me tiedettäis, millä tavalla hän [poliisi] käytännössä rikollisia ottaa kiinni.”* (Haastattelu 2)
>
> *”Oppia, miten muuten asiat missäkin menee, onko jokin toiminta järkevää.”* (Haastattelu 7)

> *"[Tutkijan osallistumiseen kohdistuneet odotukset] Mä hirveen mielenkiinnolla odotan, minkälaisia tutkimuksia on tehty ja millä menetelmällä. ... ja mitä kannattaa kiinnittää huomiota, kun tilataan tutkimuksia."* (Haastattelu 2)

Ryhmätapaamiset tarjosivat hedelmällisiä oppimistilanteita, joissa jäsen omaksui uutta tietoa toisilta sosiaalisesti (ks. Krappe & Leino 2013, 11). Asiantuntija oli vuorovaikutuksen keskellä ja suoranaisessa yhteydessä tapahtumaan, jossa tuotettiin uutta tietoa. Tutkimukseen osallistuneet kertoivat oppineensa paljon osallistuessaan ohjausryhmään. Oppimisen osa-alueet olivat monimuotoiset ja ne määrittyivät yksilökohtaisesti. Tutkimuksessa asiantuntijat kertoivat oppineensa ohjausryhmätoimintatavasta, moniammatillisesta työskentelystä ja väkivallasta (erityisesti kodin ulkopuolinen ja ekstremistinen väkivalta).

Moniammatillinen ryhmä tarjosi erityisen oppimistilanteen. Tutkimusaineiston mukaan asiantuntija oppi eri ammattien tehtävistä, niiden lähestymistavoista, organisaatioiden toiminnasta ja niiden kulttuurista (ks. Töyräri-Nyrhinen 2008, 13). Oppiminen tapahtui hakemalla yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. He vertailivat oman työn sisältöä muiden asiantuntijoiden töiden sisältöön. Tutkimukseen osallistuneiden kerronnoissa ilmeni, että he olivat kiinnostuneet kuulemaan lisää seuraavien jäsenten toiminnasta: Aggredi, Ensi- ja turvakoti, yliopisto, vankila, poliisi ja Via Vis –Väkivaltatyön hanke.

Asiantuntija kehitti samalla omaa ammatillista osaamistaan, kun hän käsitteli tietoa ryhmässä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmä tarjosi asiantuntijoille laaja-alaiset mahdollisuudet itsensä kehittämiseen, koska tietoa oli saatavilla monesta eri näkökulmasta. Silloin asiantuntija kehitti itseään myös osaamisalueensa ulkopuolelta (Helakorpi 2007, 40).

> *"Väkivallanilmiö on menossa tähän suuntaan ja sitten osataan ajatella, mihin suuntaan työ pitäisi mennä."* (Haastattelu 11)

> *"Eri alojen ihmiset miettii asioita, mitä voidaan tehä."* (Haastattelu 8)

> *"Oon mukana, että voitais jollakin keinoin vähentää näitä pahoinpitelyitä."* (Haastattelu 8)

Ohjausryhmätyöskentely voi antaa asiantuntijalle mahdollisuuden vaikuttaa omaan elinympäristöönsä (Eskola 1994, 9). Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmässä jäsenet halusivat osallistumisellaan vaikuttaa väkivaltatyön tekemiseen ja sen kehittämiseen. Tutkimukseen osallistuneiden mukaan yhteistyöllä edesautettiin alueellista ja yhteiskunnallista turvallisuutta sekä lisättiin ihmisten hyvinvointia. Ohjausryhmään osallistuminen antoi asiantuntijalle kokemuksen siitä, että tehdään yhdessä töitä ja rakennetaan väkivaltatyöhön parempia mahdollisuuksia.

”Mä oon toivonut, että tämä ois semmonen, joka rakentais verkostoja tiiviimmäksi.” (Haastattelu 1)

”Ammattilaiset näkkee toinen toisiaan ja lujittaa yhteistyökuvioita puolin ja toisin.” (Haastattelu 4)

”Minusta näyttää siltä ohjausryhmän kautta jotku ovat löytäneet toisensa.” (Haastattelu 6)

Tutkimusaineiston mukaan Oulun alueella asiantuntijaverkostot olivat hyvin hajallaan ja jäsentymättömiä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän kaltaiselle verkostolle oli selkeä tarve. Verkosto käsitteli väkivaltaa väkivallantekijän näkökulmasta eikä sellaista ollut Oulun alueella toiminnan alkaessa. Jäsentymättömät verkostot ilmenivät siten, ettei asiakkaille ollut muodostunut selkeää palveluprosessia alueella eivätkä he tulleet autetuksi moniammatillisesti.

Toisena havaintona oli se, että yhteistyön tekemisessä on esiintynyt ongelmia eri alan asiantuntijoiden kanssa. Asiantuntijat eivät saaneet yhteystyösuhteita muodostettua eivätkä asiakkaat saaneet tarpeenmukaista apua palveluohjauksesta huolimatta. Alueellisesta näkökulmasta yhteistyön tekeminen ohjausryhmässä korostui hyvinkin tärkeäksi. Tutkimukseen osallistuneet toivoivat, että ohjausryhmä rakentaisi tiiviimmän verkoston. Ohjausryhmä antoi paikan asiantuntijoiden väliselle yhteistyölle ja vuorovaikutukselle. Ohjausryhmä muodosti uusia suhteita, vahvisti voimassaolevia sekä yhdisti niitä uudella tavalla toiminnan toteuttamisessa. Yhteistyökytköksien rakentaminen ohjausryhmässä muodosti verkostoperustaa alueelliselle yhteistyölle.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Ohjausryhmä sosiaalisena ilmiönä

Yhteistyö on arkipäiväistä toimintaa ja sitä näkee hyvinkin erilaisissa tilanteissa. Organisaation näkökulmasta yhteistyöllä voidaan edesauttaa toiminnan menestymistä. Yhteistyökumppaneiden merkitys korostuu siinä, että niiden avulla parannetaan taloudellista tilaa, hankitaan lisäresursseja, rakennetaan asiakasväyliä, täydennetään osaamista ja kehitetään työtä. Jokainen yhteistyötilanne on ainutlaatuinen ja se muodostuu sosiaalisesti ihmisten välisen vuorovaikutuksen avulla. Yhteistyö on usein suunnitelmallista ja tarkoituksenmukaista toimintaa. Yhteistyön suunta ja perustehtävä määrittyvät sen perusteella, mikä ryhmälle merkitys annetaan. Yhteistyökokoonpanon merkitys muodostuu toimintaan osallistuneiden ihmisten, heidän välisen vuorovaikutuksen ja toimintakontekstin kautta.

Tutkimuksessani perehdyin moniammatilliseen yhteistyöhön ja siihen, mitä asiantuntijat tuottavat yhdessä vuorovaikutuksessa. Tarkoituksena oli tuoda esille ohjausryhmää ja sen toimintaa ainutlaatuisena yhteistyömuotona. Määrittelin tutkimustehtävän seuraavasti: *Minkälainen ohjausryhmätoimintatapa on moniammatillisena yhteistyömuotona?* Edellä mainitun kysymyksen vastauksen löytämisen tueksi määrittelin kolme lisäkysymystä, jotka täydensivät tutkimustehtävän ratkaisua. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat: 1) minkälainen on ohjausryhmä yhteistyömuotona, 2) miten ohjausryhmä on muodostunut Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa, ja 3) millä tavalla moniammatillisuus ilmenee hankkeen ohjausryhmässä.

Ohjausryhmä oli ainutlaatuinen tutkimuskohde, joten valitsin tiedontuottamisen menetelmäksi etnografisen tutkimuksen. Siinä lähestytään tutkittavaa kohdetta laaja-alaisesti eri näkökulmista. Siinä on olennaista monien menetelmien käyttö, joten tutkimusaineistoni koostui ohjausryhmän jäsenten haastatteluista, havainnoinneistani ja hankkeen kirjallisista asiakirjoista. Tutkittava ohjausryhmä määrittyi ainutlaatuiseksi sen kokoonpanon ja toimintaympäristön takia. Ohjausryhmä toimi Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa, jota hallinnoi Vuolle Setlementti ry. Hankkeen perustehtävä on tuottaa palvelua kodin ulkopuolista väkivaltaa käyttäneille henkilöille ja kehittää väkivaltatyötä alueella. Hankkeen toiminta-alueena oli Oulun seutu ja sen määräaikainen rahoitus oli myönnetty raha-automaattiyhdistykseltä.

Via Vis –Väkivaltatyön hanke oli hyvin verkostoitunut eri toimijoiden kanssa sekä alueellisesti että valtakunnallisesti. Yhteistyösuhteet olivat jopa välttämättömiä erityispalvelun tuottamisen ja toiminnan aloittamisen näkökulmista. Väkivaltailmiön monisyisyys korosti yhteistyön tärkeyttä. Väkivalta liittyy tiiviisti muihin sosiaalisiin ongelmiin muun muassa päihteisiin sekä mielenterveys- ja elämänhallintaongelmiin. Asiakkaan auttamisessa tarvitaan monialaista osaamista eri aloilta.

Toiminnan alkuvaiheessa oli huomio verkostosuhteiden luomisessa. Yhteistyötä edesauttaa voimassa olevat suhteet. Tutkimustuloksissa ilmenee, että voimassa oleva kytkös voi olla muodostunut organisaation tai yksittäisten henkilöiden välille. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa oli voimavarana se, että yhteistyöverkosto oli osittain muodostunut. Suhteet olivat muodostuneet projektipäällikön, Setlementti Vuolle ry:n ja edeltäneen pilottiprojektin kautta. Jäsenten välille oli muodostunut luottamusta, yhteisiä toimintatapoja ja rutiineja, jotka edesauttoivat yhteistyön alkamista uudessa tilanteessa. Kokoonpanoa muodostaessa projektipäällikön henkilökohtaiset suhteet muodostuivat hyvinkin tärkeiksi. Projektipäällikkö tunsi jäsenet ennestään työ-, koulutus- tai muista yhteistyötilanteista.

Tutkimustulosten mukaan yhteistyön kokoonpanon muodostumiseen ja sen toimintaan vaikuttaa sosiaalinen ympäristö. Ryhmän sosiaalinen ympäristö on se, missä se toimii. Määrittelin sosiaalisen ympäristön kahteen tasoon, jotka ovat mikro- ja makrotaso. Mikrotaso käsittää yhteistyökokoonpanon lähiympäristöä, joka on usein organisaatio. Lähiympäristön merkitys on olennainen yhteistyössä. Organisaatio voi vaikuttaa suoranaisesti ryhmän sisältöön ja sen toimintaan. Organisaatio voi järjestää puitteet ja resurssit yhteistyölle, jolloin se takaa ja mahdollistaa yhteistyön toteutumista. Yhteistyökokoonpanon ja organisaation välillä voi jopa olla riippuvuussuhde. Tutkittavassa ohjausryhmässä mikrotasona oli Via Vis –Väkivaltatyön hanke ja sen taustalla oleva Vuolle Setlementti ry. Hanketoiminta määritti ohjausryhmäkokoonpanon muodostumista ja yhteistyön tekemistä siinä. Vuolle Setlementti ry:n toiminta vaikutti yhteistyöryhmään vain välillisesti hanketoiminnan kautta.

Makrotasona toimii maantieteellinen ympäristö, jossa yhteistyökokoonpano toimii. Se voi olla lähiö, kaupunginosa, kunta, kuntaliitos, valtakunnallinen aluejako tai koko yhteiskunta. Paikan sijainti määrittää paikan kulttuurillisia ominaisuuksia, joka tekee siinä toimivista ryhmistä kulttuurillisia kokoonpanoja. Makrotaso vaikuttaa enempi yhteistyön kokoonpanon muodostumiseen. Makrotasoon sisältyy siinä olevat toimijat. Makrotaso määrittää alueen toimijoita ja niiden saatavuutta. Kokoonpanoa perustaessa makrotaso määrittää sen, keiden kanssa on tehtävä yhteistyötä ja millä tavalla. Tutkittavan ohjausryhmän makroympäristönä oli Oulun kaupunki. Tutkimustulokset viittasivat siihen, että se

oli maantieteellisesti hyvä ympäristö yhteistyölle. Yhtenä havaintona oli se, että Oulussa on rajoitetusti toimijoita, joka voi vaikuttaa yhteistyön tekemiseen. Toimijoiden rajallista määrää ei kuitenkaan pidetty haitallisena asiana.

5.2 Vaihe, vaiheelta – ryhmän muodostumisprosessi

Ohjausryhmä on yhteistyökokoonpano, jossa asiantuntijat voivat olla tiiviissä vuorovaikutuksessa keskenään. Tapaamiset voivat olla säännöllisiä, jolloin toiminnalle muodostuu selkeät toimintatavat ja rutiinit. Tiiviissä yhteistyössä asiantuntijoiden välille muodostuu kumppanuussuhteet ja ryhmässä valitsee yhteishenki. Työskentelylle oli olennaista toiminnan suunnitelmallisuus ja tarkoituksenmukaisuus. Yhteistyöryhmätoiminnan taustalla on yleensä jokin tavoite, josta voi hyötyä yhteisö, yhteistyötä koordinoiva taho, toimintaa osallistuneet organisaatiot ja niiden asiantuntijat. Ohjausryhmätyöskentely toteutuu neljän eri vaiheen kautta, jotka ovat suunnittelu-, kokoonpanon muodostamis-, toiminta- ja arviointivaihe.

Suunnitteluvaiheessa tarkastellaan toiminnan mahdollisuuksia. Silloin on olennaista arvioida ja analysoida eri vaihtoehtoja ja niiden merkitystä kokonaisuudessa. Kokoonpanon muodostamisvaiheessa tehdään lopulliset päätökset ja rekrytoidaan jäsenet. Jäsenten rekrytointi voidaan toteuttaa virallisella ja epävirallisella tavalla. Virallisessa yhteydenottotavassa toteutetaan jäsenten pyytäminen muodollisesti ja epävirallisessa yhteydenottotavassa ryhmän perustaja ottaa suoraan yhteyttä suoraan henkilöön, kenet halutaan mukaan. Toiminnan toteuttaminen käsittää ohjausryhmätyöskentelyä. Määräaikaisissa ryhmissä toiminta tapahtuu tiettynä aikana silloin, kun ne on määritelty tapahtuvan. Toistaiseksi voimassaolevilla ei ole tarkkaa päättymispäivää. Toiminnan arviointi tarkoittaa sitä, että analysoidaan toiminnan toteutumista tietyn määräajan kuluttua. Tutkimustulosten mukaan arviointia oli hyvä toteuttaa koko toimintakauden aikana, jotta voidaan puuttua epäkohtiin mahdollisimman varhain ja ennaltaehkäisevästi. Tutkimustulosten mukaan arvioinnissa olisi hyvä kohdentaa huomio ryhmän rakenteeseen ja sen toimivuuteen. Silloin arvioidaan ryhmäkokoa, toimintaan osallistuneiden jäsenten merkitystä ja niiden tarpeellisuutta yhteistyössä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmäprosessi ovat helposti jäsennettävissä toiminnan määräaikaisuuden vuoksi. Tutkimukseni tuotti eniten tietoa suunnittelu- ja kokoonpanon muodostamisvaiheista.

Suunnitteluvaiheessa arvioidaan ohjausryhmän perustehtävää, tavoitteita, rakenteellista kokoonpanoa sekä siihen vaikuttavia tekijöitä ja käytettävissä olevia resursseja. Siinä kiinnitetään huomio siihen, mikä on tärkeää yhteistyössä. Suunnitteluvaihe voi tapahtua sosiaalisesti, jolloin voidaan konsultoida eri asiantuntijoita ja huomioida heidän näkökulmat kokoonpanoa perustaessa. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa hankehenkilökunta keskusteli Aggredin ja Vuolle Setlementti ry:n työntekijöiden kanssa. Tutkimusaineistossa ilmenee, että yhteistyön menestymisen taustavalla on rakenteellisesti onnistunut kokoonpano. Tämä tarkoittaa sitä, että ryhmässä on mukana keskeiset asiantuntijat ja se on kooltaan tarpeenmukainen.

Ryhmäkoko vaikuttaa suoranaisesti yhteistyön tekemiseen ja asiantuntijoiden väliseen vuorovaikutukseen. Tutkimustulosten mukaan suurikokoinen ryhmä on hyvä valinta silloin, kun tavoitteena on rakentaa verkostoa, saada monialaisia näkökulmia, parantaa palveluiden tuottamista, markkinoimista ja integroimista. Jäsenten paljous voi heikentää tiedon käsittelyä, jos ei ole tarpeeksi aikaa varattuna yhteistyön tekemiselle. Suurikokoinen ryhmä tarvitsee aikaa, panostusta ja jokaisen asiantuntijan sitoutumista. Edellä mainittujen lisäksi yhteistyö vaatii asiantuntijalta muiden jäsenten kunnioittamista, jolloin annetaan tilaa muille osallistua. Tutkimustulosten mukaan pienikokoinen ryhmä on tehokas lyhytaikaisissa kehittämisprojekteissa, koska silloin asiantuntijoilla on mahdollista keskustella asioista yhdessä tiiviimmin ja vuorovaikutteisemmin. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmä oli suurikokoinen. Ryhmän toiminnan jatkuvuutta voidaan tukea eri toimenpitein. Tutkimuksessa tuli esille varahenkilöjärjestelmän käyttö jäsenten pysyvyyden turvaamisessa. Sillä varmistettiin, että organisaatio pysyy mukana, jos virallinen asiantuntija ei pääse osallistumaan ryhmätapaamiseen.

Jäsenvalinta toteutuu kaksivaiheisesti; ensin etsitään yhteistyötä tukeva organisaatio ja sen jälkeen sieltä valitaan sopivin asiantuntija. Päätöksentekotilanteessa analysoidaan sekä organisaation että asiantuntijan merkitystä yhteistyössä. Taustalla voi olla monenlaisia perusteita. Suhteiden sopivuudessa tarkastellaan yhtäläisyyksiä, voimavaroja, heikkouksia, mahdollisuuksia ja hyötysuhteita.

Määrittelin kaksi analyysiprosessia jäsenen sopivuuden arvioinnille. Kahtiajako muodostui erilaisten hyväksyntäperusteiden takia. Käsitteellistin prosessit organisaatio- ja henkilöanalysoinniksi. Organisaatioanalyysissä tarkastellaan organisaation merkitystä yhteistyössä sen perustehtävän, toiminta-alueen ja yhteiskunnallisen merkityksen näkökulmista. Sen sijaan henkilöanalysoinnin kohteena ovat asiantuntijan henkilökohtaiset ominaisuudet, jolloin analysoidaan osaamista, motivaatiota, persoonaa

ja asemaa. Asiantuntijan henkilökohtainen tunteminen voi edesauttaa henkilöanalysoinnin toteuttamista, mutta sen voi toteuttaa ilman henkilökohtaista suhdetta. Henkilön sopivuutta voidaan arvioida tarkkailemalla asiantuntijan toimintaa elinympäristössään. Esimerkiksi asiantuntijan yhteiskunnallinen aktiivisuus voi kertoa hänen kiinnostuksensa kohteista.

Organisaatioanalysoinnissa tarkastellaan organisaation toimintaa kokonaisuudessaan huomioiden sen toimintakonteksti ja yhteiskunnallinen asema. Siinä haetaan yhtymäkohtia yhteistyön mahdollistamiselle. Toiminnan samankaltaisuus tukee yhteistyön toteutumista, koska silloin voidaan määrittää helpommin yhtenäiset tavoitteet yhteistyölle ja toimia sen mukaisesti. Toimintakonteksti huomioiminen määrittyy sen perusteella, onko yhteistyökokoonpano sidottu alueeseen. Yhteistyön kohdentaminen tiettyyn alueeseen korostaa alueellisten tahojen merkitystä kokoonpanossa. Tahon yhteiskunnallinen aseman merkitys yhteistyössä korostuu varsinkin, kun yhteistyöllä pyritään vaikuttamaan laajemmin eri ihmisiin tai sillä tavoitellaan toiminnan integrointia alueen rakenteisiin.

Henkilökohtaisen analyysikohteissa jokaisella on oma merkityksensä yhteistyössä. Jäsen valitseminen ohjausryhmään osaamisen perusteella vaikuttaa siihen, että ohjausryhmään saadaan tarvittava tieto. Jäsenen valinta osaamisen perusteella on tiedollinen. Henkilön motivaation arvioimisessa kiinnitetään huomio asiantuntijan kiinnostuksen kohteisiin, koska se määrittää, minkälaiseen työhön asiantuntija haluaa panostaa. Sillä on suoranainen merkitys asiantuntijan sitoutumiseen yhteistyöhön ja hänen ryhmäaktiivisuuteen. Yhdeksi analysoinnin kohteeksi määrittyy persoona. Jokainen asiantuntija on omanlainen persoona ja sen piirteet tulevat esille ihmisten kohtaamisessa. Persoonan merkitys korostuu siinä, miten asiantuntija käyttäytyy sosiaalisessa tilanteessa. Sillä on vaikutusta asiantuntijan itsensä ilmaisussa ja muiden kanssa kommunikoinnissa. Henkilöanalysoinnissa voidaan kiinnittää huomio henkilön asemaan organisaatiossa. Aseman taustalla on usein työtehtävä, mitä asiantuntija edustaa. Asemalla on merkitystä asiantuntijan osaamiseen, jolloin sen merkitys ohjausryhmässä on tiedollinen. Tutkimustulosten mukaan asemalla on merkitystä asioiden eteenpäin viemisessä ja niihin vaikuttamisessa.

Tutkimustuloksissa tulee esille perustyöntekijän ja esimiehen vastakkainasettelu. Perustyöntekijällä on käytännönläheistä tietoa ja sen sijaan esimiehellä hallinnollista. Esimies pystyy arvioimaan kehittämisideoiden toteutumista hallinnon tasolta, jolloin hän pystyy tarkastelemaan ideoiden merkitystä ja niiden hyötysuhteita koko organisaation toiminnassa. Siinä hän voi huomioida myös organisaation

rakenteelliset tekijät ja resurssien käytöt. Sen sijaan perustyöntekijä antaa käytännönläheisen ja asiakaslähtöisen lähestymistavan kehittämisideoiden käsittelyyn. Perustyöntekijällä on muodostunut totuudenmukaista tietoa ilmiön sisällöstä ja sen luonteesta. Ideoiden eteenpäin viemisessä esimies on parempi henkilö edustamaan organisaatiotaan. Hänellä on valtaa vaikuttaa organisaation rakenteisiin, jolloin ideat ovat helpommin saatettavissa käytännön toteutettavaksi. Tutkimustulosten mukaan tiedon välittämisessä eteenpäin on selkeä kahtiajako esimiehen ja perustyöntekijän välillä. Esimiehen vahvuutena on se, että hän saa välitettyä tietoa yli oman sektorin, koska hän on usein verkostoitunut muiden yksiköiden hallinnontyöntekijöiden kanssa. Sen sijaan perustyöntekijä pystyy paremmin välittämään tietoa käytännöntasolla sekä kollegoilleen että asiakkailleen, koska hän on suoranaisessa vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Tutkimustulosten mukaan perustyöntekijän rekrytoiminen ohjausryhmään voi olla tarpeenmukaista, kun halutaan kehittää työtä tiedollisesti. Esimies voi olla parempi vaihtoehto silloin, kun yhteistyöllä pyritään saamaan aikaan konkreettisia muutoksia.

5.3 Tutkittavan ohjausryhmän rakenne ja hyötysuhteet

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmäkokoonpano oli moniammatillinen, koska se koostui eri alan asiantuntijoista. Tutkimustulokset viittasivat siihen, että erilaisuus tuli esille myös jäsenten asemassa, sukupuolessa, iässä, heidän tekemänsä työn kohteessa, ammatillisissa lähestymistavoissa ja henkilökohtaisessa osaamisessa. Kokoonpanoon kuului kokonaisuudessaan 23 jäsentä, mutta tiiviimpään vuorovaikutukseen valikoitui 13 jäsentä.

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän kokoonpano oli rakennettu harkiten. Siinä oli asiantuntijoita, joilla oli vahva ammatillinen osaaminen omasta alasta. Sen lisäksi heillä oli verkosto-, projekti- ja väkivaltaosaamista. Asiantuntijoiden osaaminen oli muodostunut ammatillisen koulutuksen, työkokemuksen ja hiljaisen tiedon kautta.

Kaikki ohjausryhmän jäsenet tekivät töitä väkivallan parissa. Kokoonpanossa oli huomioitu jäsenvalinnoissa väkivaltaprosessin toteutuminen kokonaisuudessaan. Jäsenet tekivät interventioita, ennaltaehkäisevää tai kuntouttavaa työtä väkivallantekijöiden kanssa. Osallistuneet tahot olivat toimintataustaltaan erilaisia, joka korosti ryhmän moniammatillisuutta. Osan tahon toiminta perustui viranomaisvaltaan ja osan järjestötoimintaan. Väkivallan lisäksi toinen yhtäläisyys löytyi toiminta-alueesta; suurin osa työskenteli Oulun seudun alueella. Oulun alueen toimijat määrittyivät hyvinkin tärkeiksi

jäseniksi kokoonpanossa Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen palvelun tuottamisen ja sen integroinnin näkökulmasta. Yhden edustajan toimialueena oli Helsinki. Taho tuli valituksi ohjausryhmään toiminnan samankaltaisuuden vuoksi, koska se teki samankaltaista väkivaltatyötä Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen kanssa.

Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen kokoonpanon perustamisessa huomioitiin jäsenten henkilökohtaiset ominaisuudet. Jäsenet olivat karismaattisia, yhteistyöhön motivoituneita ja hyvin verkostuneita. Jäsenen asemalla ei ollut niinkään merkitystä kokoonpanossa, koska siihen valittiin sekä hallinnollisia että perustyötä tekeviä henkilöitä. Ryhmän jäsenet olivat pääasiallisesti tyytyväisiä kokoonpanoon, mutta he toivoivat toimintaan mukaan kokemus-, mielenterveys-, päihde-, sosiaali- ja nuorisotyönasiantuntijaa sekä tutkijaa toisesta tutkimusinstanssista. He perustelivat asiantuntijoiden merkitystä ryhmässä asiakasohjautumisen, tiedon tuottamisen ja palvelun integroimisen näkökulmista

Tutkimustulokset viittaavat siihen, että ohjausryhmätoiminta voi tuottaa monialaisesti hyötyjä kaikille osapuolille. Siitä voi hyötyä hanke, alueellinen yhteisö, toimintaan osallistuneet organisaatiot ja niiden asiantuntijat. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän hyötysuhteita en pystynyt arvioimaan aineistonkeruun ajankohdan takia. Määrittelen ohjausryhmän hyötysuhteet jäsenten odotusten perusteella. Heidän aikaisemmat yhteistyökokemukset määrittivät käsityksiä siitä, mitä yhteistyöltä voi mahdollisesti saavuttaa. Yksittäisen jäsenen näkökulmasta ohjausryhmä muun muassa täydentää osaamista, luo kontakteja, syventää suhteita, opettaa yhteistyön tekemistä erilaisissa kokoonpanoissa sekä sen avulla saadaan työhön uusia toimintatapoja ja menetelmiä. Organisaation näkökulmasta ohjausryhmällä muun muassa tehostetaan palveluiden toimivuutta, jaetaan resursseja, rakennetaan sujuvia palveluprosesseja, luodaan kontakteja, syvennetään suhteita ja kootaan moniammatillista tietoa. Alueellisen yhteisön näkökulmasta ohjausryhmä rakentaa toimivaa alueellista verkostoa, kokoaa moniammatillista tietoa, kehittää työtä ja lisää ihmisten hyvinvointia. Hankkeen näkökulmasta ohjausryhmä parantaa asiakasohjautumista, edesauttaa palvelun integrointia, tukee markkinoinnin toteutumista, kehittää hanketyötä sekä luo ja vahvistaa suhteita.

5.4 Toiminnan ohjaamista yhdessä ryhmässä

Tutkimuksessani selvitin ohjausryhmän tarkoituksen, jolloin määrittelin sen perustehtävän. Tutkimustulokset viittasivat siihen, että ohjausryhmän perustehtävä määrittyy toimintaa hallinnoivan tahon

sekä sen ja ryhmän välisen suhteen kautta. Suhteen tarkastelussa voi tulla esiin valtakysymysten määrittäminen. Tutkimustulosten mukaan ohjausryhmällä voi olla joko vahvaa tai heikkoa valtaa. Vahvassa vallassa ohjausryhmä on hallinnoiva elin, jossa tapahtuu päätöksenteko, toiminnan koordinointi ja hallinnointi. Ryhmällä on paljon vaikutusvaltaa organisaation toimintaan. Vaikutusvalta voi ilmetä siten, että ryhmä on tiiviisti mukana perustehtävän, linjausten ja tavoitteiden määrittämisessä. Ohjausryhmän jäsenet voivat muuttaa toiminnan sisältöä ja sen suuntaa, jos se on tavoitteenvastaista tai epätarkoituksenmukaista. Heikossa vallassa ohjausryhmä on konsultatiivinen elin, jonka merkitys on antaa ohjausta ja tukea. Ohjausryhmä ei pysty vaikuttamaan voimakkaasti toiminnan toteuttamiseen. Henkilökunta vastaa toiminnan hallinnoimisesta sekä sen koordinoimisesta ja he tekevät päätökset itsenäisesti.

Ohjausryhmän käsite viittaa siihen, mitä toiminnalla tavoitellaan. Käsitteessä on ohjaus-etuliite, joka kuvaa ihmisten vastavuoroista toimintaa ryhmässä. Se viittaa ohjauksen antamiseen ja toiminnan ohjaukseen. Edellä mainituissa toiminnoissa ilmenee vallan olemassaolo. Antaa ohjausta –käsite määrittyy heikon vallan kautta ja sen sijaan ohjata toimintaa vahvan vallan kautta. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmän merkitys muodostui heikon vallan kautta, jonka vuoksi ryhmän tehtäväksi määrittyi antaa ohjausta toimintaan. Tutkimustulosten mukaan ryhmän toiminta-aika määrittää ohjauksen toteutumista, koska se vaikuttaa siihen, millä tavalla ohjaus toteutetaan. Ohjaus voi toteutua joko syvällisesti tai pintapuoleisesti. Ohjauksen syvällinen toteutuminen vaatii aikaa, säännöllisiä tapaamisia ja aktiivista osallistumista.

Tutkimustulosten mukaan ohjaus on monipuolista avun antamista. Se voi olla muun muassa tukemista, kannustamista, vahvistamista, hyväksynnän antamista, neuvomista, kontrollointia tai arviointia. Määrittelin kuusi tapaa toteuttaa ohjausta, jotka ovat 1) tuen antaminen, 2) tiedon välittäminen, tuottaminen 3) ongelmanratkaisu, 4) varmuuden lisääminen ja uskottavuuden luominen sekä 5) evaluaation toteuttaminen. Ohjauksen alamuodot voivat esiintyä joko yksinään tai yhdessä. Ne voivat olla hyvin liittäytyneet yhteen, jolloin niitä voi olla vaikea erottaa toisistaan. Rutherfol ja hänen tutkijakollegansa (2012) saivat samankaltaisia tutkimustuloksia. He tutkivat yhteistyön merkitystä anestesialääkärin ja -hoitajan työssä Skotlannissa. Heidän mukaan yhteistyön merkitys korostuu tuen antamisena jokaiselle siihen osallistuneelle henkilölle. Yhteistyöryhmän tarkoituksena on koordinoida yhdessä työtä, ratkaista konflikteja ja vaihtaa tietoa.

Tuen antamisessa kannustetaan positiivisesti toiminnan toteuttamista. Se voi olla sanallista konsultointia tai hiljaista läsnäoloa. Sanallinen konsultointi on myönteisen palautteen antamista, jolloin voidaan saada myös varmuutta toiminnan oikeellisuudesta. Hiljainen läsnäolo on sanatonta tukea, jota saadaan olemalla mukana toiminnassa. Se voi ilmetä pieninä eleinä muun muassa pään nyökkäyksenä tai käsien liikehdintänä. Tuessa on olennaista se, että henkilön fyysinen läsnäolo kannustaa toiminnan toteutumista ja lisää varmuutta siitä. Rutherfol ja muiden tutkijoiden (2012) tutkimuksessa tuen merkitys määrittyi samankaltaiseksi. Tilanteessa läsnäolo nousi keskeiseksi tuen elementiksi, jolloin anestesiatoimenpiteessä tuki oli ”toisen silmäparin antamista”. Sen merkitys oli olennainen, koska toimenpiteen suorittaja sai varmuutta siitä toiminnan toteuttamiseen ja siinä tapahtuvien päätösten tekoon. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän tuki ilmeni kannustamisena, toiminnan vahvistamisena, samaa mieltä olemisena, rinnalla kulkemisena, selkänojan ja hyväksynnän antamisena.

Tutkimustulokset viittaavat siihen, että tuki voi olla joko yleistä tai strategista. Kahtiajako tarkoittaa sitä, että tuki voi kohdentua erilaisiin kohteisiin ja se voi toteutua eri tavoilla. Yleisessä tuessa annetaan tukea yleisesti eri tilanteisiin ja strateginen tuki on suunnitelmallista toiminnan ohjaamista. Strategisessa tuessa on yleensä jokin tarkoitus tai päämäärä. Ohjausryhmässä asiantuntijat tarkastelevat yhdessä toiminnan sisältöä ja sen kulkua. Silloin he määritelevät ja analysoivat yhdessä perustehtävää, toimintalinjauksia ja tavoitteita. Strategisessa tuessa voidaan myös puuttua toimintaan antamalla työlle kehittämisehdotuksia. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä strateginen tuki kohdentui projektin toteuttamiseen. Rutherfolin ja hänen kollegansa (2012) mukaan yhteistyössä voidaan koordinoida työtä yhdessä. Havaitsin siinä olevan määrittelemäni strategisen tuen piirteitä. Rutherfol ja muut tutkijat (2012) painottivat siinä, että ryhmässä on tärkeää asiantuntijoilla jäsentynyt yhtenäinen ymmärrys tilanteesta ja se, että heille on määrittynyt yhteiset tavoitteet toiminnalle. Ne tukevat kokonaisvaltaisesti yhteistyöprosessin toteutumista. Tilanneymmärrys tukee varsinkin asiantuntijoiden yhteistyön tekemistä muuttuvissa olosuhteissa.

Ohjausryhmä toimii monialaisena tiedonkäsittelypaikkana. Ohjaus toteutuu tiedon välittämisenä ja sen tuottamisena. Asiantuntijat välittävät ja tuottavat tietoa niistä aihe-alueista, mihin tarkoitukseen ryhmä perustettiin. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmän tarkoituksena oli tukea tiedollisesti hanketoimintaa ja lisätä tietoa väkivaltailmiöstä moniammatillisesti. Tiedon välittämisessä on kyse asioiden esille tuomisesta. Tiedon tuottamisessa muodostetaan sosiaalisesti yhdessä uutta tietoa. Se voi toteutua asioiden tarkastelun, vertaamisen ja analysoimisen avulla. Tiedon tuottamisessa voi

syntyä uusia ideoita, ehdotuksia ja ratkaisuja. Niiden vieminen käytäntöön voi muuttaa ne jopa innovaatioiksi. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä jäsenet välittivät ja tuottivat tietoa hanketyöstä, väkivallasta ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmä tuotti tietoa, joka oli sisällöltään uutta, tärkeää ja ainutlaatuista. Sen sijaan ohjausryhmässä oli tarve tiedon syvällisemmälle käsittelylle. Tutkimukseen osallistuneet kokivat keskustelut hyvin yleisinä ja pintapuolisina. Yleinen keskustelu saattoi olla perusta asioiden syvemmälle käsittelylle. Toisaalta ohjausryhmätyöskentely vaatii aikaa, jotta toiminta on tiedollisesti hedelmällistä. Alkuvaiheessa jäsenillä voi mennä aikaa yhteistoiminnan määrittämiseen, sen suunnitteluun, oman roolin ja yhteisen suunnan löytymiseen.

Asiantuntijat voivat välittää monenlaista tietoa muun muassa osaamista, näkökulmia, havaintoja, oivalluksia, tilastoja, tieteellisiä tuloksia ja johtopäätöksiä. Määrittelin tiedon kahtiajakoiseksi; kokemusperäiseksi ja faktaperäiseksi tiedoksi. Kokemusperäinen tieto on muodostunut asiantuntijan henkilökohtaisen kokemuksen välityksellä. Ne ovat asiantuntijan kokemuksia, ajatuksia, havaintoja ja oivalluksia. Faktaperäinen tieto on annettu sellaisenaan ulkopuolelta. Se voi olla sosiaalisesti hyväksyttyä, tieteellisesti tuotettua ja tilanteen toistumisen kautta muodostunutta. Faktaperäinen tieto voi olla tilastolukuja, tutkimustuloksia, vakiintuneita käytänteitä tai toiminta- ja ajatustapoja. Faktaperäisessä tiedossa henkilöiden kokemukset ovat saattaneet vaikuttaa tiedon sisällön muodostumiseen. Tiedolle on ominaista, että se on saanut vakiintuneen paikan ja yhteisen sosiaalisen hyväksynnän.

Jäsenen merkitys tiedonvälittäjänä muodostuu erilaisiksi sekä faktaperäisen että kokemusperäisen tiedon näkökulmista. Yksittäisen jäsenen merkitys muodostuu tärkeäksi kokemusperäisen tiedon välittämisessä. Kukaan muu ei voi tuoda samanlaista tietoa, koska se on muodostunut henkilökohtaisen kokemuselämyksen kautta. Faktaperäinen tieto pysyy suhteellisen muuttumattomana, jonka vuoksi useammalla henkilöllä voi olla samanlaista tietoa tarjottavana ryhmään. Asiantuntijan ryhmästä poisjättäytymisellä voi olla vaikutusta tiedontuottamisprosessiin. Asiantuntijan jättäytyessä kokemusperäinen tieto voi kokonaan saamatta. Sen sijaan faktaperäisen tiedon saaminen voidaan taata varahenkilön osallistumisella. Huomioitavaa on se, että tiedon välittyminen voi hidastua henkilömuutoksen takia. Faktaperäiset tiedot voivat olla myös helpommin saatavissa. Internet lisännyt mahdollisuuksia päästä paremmin ja tehokkaammin käsiksi erilaisiin tietokokonaisuuksiin. Organisaatiolla on yleensä omat Internet –sivut, jossa välitetään tietoa toiminnasta. Tilastoja ja tutkimuksia on saatavilla tieteellisistä tietokannoista.

Tutkimustulosten mukaan ohjausryhmä toimii ongelmaratkaisupaikkana, jonne tuodaan esille ongelmia ja ratkaistaan yhdessä niitä. Rutherfolin ja hänen tutkijakollegoiden (2012) tutkimuksessa nostettiin myös esille yhteistyön merkitys ongelmaratkaisuprosessissa. Heidän näkemyksiensä mukaan ratkaisu mahdollistuu ongelman esille tuomisella ja asiantuntijoiden yhtenäisellä keskustelulla. Tutkimustulosten mukaan ongelmaratkaisu toteutuu vuorovaikutteisesti useiden kehittämisideoiden analysoimisena ja niiden soveltamisena käytäntöön. Havaitsin, että ongelmaratkaisutapahtuma toteutuu nelivaiheisena prosessina; 1) ongelman havaitseminen ja sen esittäminen ryhmässä 2) ideoiden ehdottaminen ja niiden prosessointi, 3) sopivan ratkaisun löytyminen ja sen soveltaminen käytännön työhön sekä 4) ongelmaratkaisutilanteen arviointi. Ohjausryhmän moniammatillisuus ymmärretään voimavarana, koska silloin voidaan käsitellä ongelmia monesta eri näkökulmasta.

Ongelmanratkaisutilanteelle voi muodostua monenlaisia merkityksiä. Tilanteen merkityksen luomiseen vaikuttaa ongelman sisältö ja ratkaisutavat. Tutkimustulosten mukaan ongelmanratkaisutapahtuma voi olla ennakoiva tai korjaavaa toimenpide. Ennakoivassa toimenpiteessä annetaan kehittämisideoita toiminnalle mahdollisten ongelmien välttämiseksi. Korjaavassa tilanteessa tilanne on jo tapahtunut, jolloin toiminnanmuutos on ajankohtainen. Edellä mainittujen lisäksi ongelmaratkaisutilanne voi toteutua perinteisesti ja luovasti.

Yksi ohjauksen alamuoto on lisätä varmuutta ja luoda uskottavuutta. Niissä kummassakin oli kyse positiivisen kokemuksen ja luottamuksen rakentamisesta, vaikka niiden kohteet olivat erit. Varmuuden lisääminen käsittää sitä, että vahvistetaan työntekijöiden kokemusta työnsä tärkeydestä. Heillä muodostuu kokemus työn oikeellisuudesta, tarpeenmukaisuudesta ja yhteiskunnallisesta merkittävyydestä. Uskottavuudessa luodaan toiminnasta positiivista mielikuvaa muille asiantuntijoille. Tarkoituksena on vakuuttaa asiantuntijat ja saada heidän luottamus. Uskottavuudella voidaan parantaa tahon markkina-asemaa ja integroida sen toimintaa alueelle. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa ohjausryhmän merkitys oli hyvin olennainen uskottavuuden luomisessa, koska sen avulla saatiin jatkorahoitus hankkeelle ja vahvistettiin sen asemaa alueella.

Ohjausryhmän tehtävänä on toteuttaa seurantaa ja arviointia. Seuraamisessa on kyse siitä, että asiantuntijat ovat toiminnassa mukana ohjausryhmänä ja he pääsevät läheisesti tarkkailemaan toiminnan toteutusta. Seurannassa tarkastetaan senhetkinen tilanne ja toteutuneet tapahtumat. Siinä on olennaista säännölliset kontaktit. Arvioimisessa jäsenet tarkastelevat toiminnan toteutumista eri näkökul-

mista. Siinä voidaan analysoida toiminnan toteutumista asiakaslähtöisyyden, eettisyyden, lain toteutumisen sekä palveluiden tehokkuuden ja laadukkuuden näkökulmista. Toiminnan tulisi olla sellaista kuin sen oletetaan olevan. Arviointi ilmenee muun muassa kysymysten esittämisenä, syiden hakemisena, näkökulmien selvittämisenä ja niiden kyseenalaistamisena. Moniammatillisessa ryhmässä tehdään arviointia entistä moniulotteisemmin, koska silloin eri alan asiantuntijat ovat mukana.

Jokainen asiantuntija toimii yksilönä osana ohjausryhmää. Tutkimustulosten mukaan asiantuntijoilla määrittyy ohjausryhmässä tietyt vastuutehtävät, jotka muodostuvat heihin kohdistuneiden odotusten perusteella. Asiantuntijan vastuulla on edustaa omaa organisaatiota ja toimia yhdyshenkilönä. Edustaminen käsittää sitä, että asiantuntija tuo tiedollisesti esille organisaatiotaan ryhmässä. Yhdyshenkilön tehtävään kuuluu suhteiden hoitaminen, joka tarkoittaa kytköksien luomista, suhteiden vahvistamista ja niiden ylläpitoa sekä niissä ilmenneiden ongelmien ratkaisemista. Ohjausryhmässä kytköksen luominen ilmenee kasvojen antamisena organisaatiolle. Asiantuntija antoi organisaatiolle inhimillisen kontaktin, joka edesauttoi yhteistyön alkamista. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmässä yhdyshenkilön vastuulla oli pääasiallisesti suhteiden luominen, koska verkostoa vasta rakennettiin. Hankkeessa ilmeni ongelmia yhteistyösuhteiden luomisessa ja yhdyshenkilö auttoi niiden ratkaisussa.

5.5 Tutkimuksellinen katsaus tulevaisuuteen

Ohjausryhmä on ainutlaatuinen yhteistyömuoto. Käsittelin tutkimuksessani toiminnan alkuvaiheiden muodostumista ja sen perustehtävää. Tutkittavan ohjausryhmän erityisyytenä oli se, että toiminta oli kaikille osallistuneille uutta. Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa luotiin uutta palvelua alueelle ja siihen perustettu ohjausryhmä oli osana uutta kokonaisuutta. Ohjausryhmätyöskentely oli myös minulle uusi tuttavuus. Ennen Via Vis –Väkivaltatyön hanketoimintaan tutustumista en ollut kohdannut kokoonpanoja, jotka olisi käsitteellistetty ohjausryhmiksi. Tutkimuksen tekeminen oli minulle ainutlaatuinen seikkailu. Alussa kaikki oli uutta enkä tiennyt, miten toteutan tutkimuksen, mihin kiinnitän huomioni tutkimuskohteessa tai miten kokoan kirjallisen raportin. Prosessi jäsentyi vähitellen ja suunnitelmallisesti. Jokaisessa prosessivaiheessa analysoin eri vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia. Huomasin, että aineiston saaminen oli keskeinen läpimurto ymmärrykseni vahvistumiselle.

Mielestäni olisi ollut kiinnostavaa kerätä tutkimusaineisto koko toimintakauden ajalta ja kiinnittää huomio myös ohjausryhmän toteutuneisiin hyötysuhteisiin. Jäsenen ymmärrys ohjausryhmästä ja sen toiminnasta muodostuivat senhetkisen kokemuksen perusteella. Aineistonkeruun aikana ohjausryhmä oli toiminut puoli vuotta, joten asiantuntijoilla oli muodostunut henkilökohtainen kokemus ainoastaan toiminnan alkuvaiheista. Tutkimusaineisto koostui myös jäsenten odotuksista ohjausryhmätoimintaan kohtaan. Työskentelyn loppuvaiheessa kerätty aineisto olisi mahdollisesti tuottanut enemmän totuudenmukaista tietoa koko toiminnasta. Tutkimuksessani pystyin kiinnittämään huomioni tarkemmin vain yhteen vaiheeseen, jotta sain muodostettua tarpeeksi syvällistä tietoa kohteesta. Tämän vuoksi päädyin tutkimaan ohjausryhmätoiminnan alkuvaihetta. Tutkimusaineistoni oli myös sellaisenaan laaja-alainen Pro gradu –tutkimuksen toteuttamiseen. Opinnäytetyöt toteutetaan yleensä vähemmällä materiaalilla ja yhtä menetelmää käyttäen.

Ohjausryhmätoimintaa olisi mielenkiintoista tutkia myös muunlaisissa toimintakonteksteissa. Tutkittava ohjausryhmä oli määräaikaisessa ja uutta palvelua tuottavassa hankkeessa. Uudenlaisen tiedon tuottamisen näkökulmasta olisi kiinnostavaa tutkia ohjausryhmän toimintaa vakiintuneessa toimintaympäristössä. Silloin mahdollista saada tietää, muuttuuko ohjausryhmän perustehtävä kontekstin vaihtuessa.

Etnografinen tutkimus on hyvinkin toimiva hallintotieteellisten ilmiöiden tutkimisessa. Tutkimukseni osoitti sen toimivuuden menetelmänä. Havaitsin kuitenkin etnografisen tutkimuksen toteutumisessa haasteita, jotka olivat 1) sopivan tutkimuskohteen ja sen aikataulun löytyminen, 2) kohteiden muuttuvuus sosiaalisina ilmiöinä, 3) monien menetelmien käyttö ja niiden yhdistäminen ja 4) aineiston henkilökohtainen merkittävyys tutkijalle. Tutkimusta tehdessäni havaitsin, että etnografisen tutkimuksen haasteena voi olla sopivan tutkimustilanteen ja ajankohdan löytyminen. Uusia ryhmiä jatkuvasti perustetaan ja niitä myös lakkautetaan. Ryhmien paljous voi aiheuttaa haasteita sopivan tutkittavan kohteen valitsemiselle. Etnografisen tutkimuksen toteuttaminen on hyvin sidottu ryhmätoimintaan, joten tutkimusprosessi tulisi tapahtua ryhmän aikataulun mukaisesti. Ajan merkitys korostuu varsinkin määräaikaisissa ryhmissä, koska ne toimivat tietyn aikaa. Etnografisen tutkimuksen onnistumisen taustalla voi olla oikea ajoitus prosessin toteutukselle. Se voi vaatia tutkijalta sensitiivisyyttä havaita erilaisia tutkimuskohteita ja älykkyyttä siitä, millä tavalla voi muodostaa tutkimusprosessin uuden tiedon tuottamiseen.

Etnografisen tutkimuksen haasteena voi olla kohteen muuttuvuus. Tutkimuskohteina ovat yleensä ihmisryhmät ja niiden toiminta pohjautuu ihmisten väliselle vuorovaikutukselle. Ihmiset tekevät ilmiöistä muuttuvia, koska he omalla toiminnallaan voivat vaikuttaa kohteen sisältöön. Tutkimani ohjausryhmän kokoonpano oli jatkuvassa muutoksessa. Muutokset näkyivät myös konkreettisesti jäsenten vaihtumisena.

Etnografisessa tutkimuksessa kerätään aineisto monia menetelmiä käyttäen, jolloin muodostuu monialaisesti tietoa tutkimuskohteesta. Haasteena voi olla se, miten eri näkökulmat voidaan liittää sujuvasti yhteen. Viimeinen haaste liittyy pääasiallisesti havainnointiaineiston käsittelyyn. Etnografiseen tutkimuksessa aineisto voi muodostua suurin osin tutkijan henkilökohtaisista kokemuksista, jolloin se voi olla tukijalle hyvin tunneperäinen kokonaisuus. Kysymyksenä on se, miten tutkija voi käsitellä aineistoa puolueettomasti, jotta voi tuottaa avarakatseisesti ja ennakkoluuloisesti tietoa kohteesta.

LÄHTEET

Aaltonen, M. & Hinkkanen, V. (2014) Katuväkivaltatyön vaikuttavuus: HelsinkiMission Aggredi-ohjelman arviointi. Verkkokatsauksia 40/2014.Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Helsinki. http://www.optula.om.fi/material/attachments/optula/julkaisut/verkkokatsauksia-sarja/9YY0OaRQP/40_HelsinkiMission.pdf. Luettu 15.8.2014.

Ala-Nikkola, M. (2003) Sairaalassa, kotona vai vanhainkodissa. Etnografinen tutkimus vanhustenhuollon koti- ja laitoshoidon päätöksentekotodellisuudesta. Akateeminen väitöskirja. Terveystieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Tampere.

Alasuutari, P. (2001) Laadullinen tutkimus. 3 painos. Vastapaino. Tampere.

Alcadipani, R., Westwood, R. & Rosa, A. (2015) The Politics of identity in organizational ethnographic research: Ethnicity and trobicalist intrusition. Socialisalation/Journal for sociology of Education and Socialization. 31.3. 264–279.

Anttila, J-P., Heiska, K., Julkunen, P., Koivisto, T., Kulmala, H., Lappalainen, I., Lehtinen, H., Mikkola, M. & Paranko, J. (2002) Vave –Vahvuutta verkostosta. Raportteja 21. Työministeriö. Helsinki.

Anning, A., Cottrell, D., Forst, N., Green, J. & Robisson, M. (2010) Developing Multiprofessional Teamwork for Intercrated Children's Services. Open University Press. England.

Annola, V. (2013) Verkostosidosten sopimusoikeudellinen relevanssi. Teoksessa: Saarnilehto, A., Vesalainen, J. & Annola, V. toim.: Monimuotoinen verkosto. Johtamista ja juridiikkaa. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki. 49–63.

Aro, J. (1998) Verkosto yhteiskunnallisena metaforana. Tiede & edistys: monitieteinen aikakausilehti 23/1998. 186–197. http://elektra.helsinki.fi/se/t/0356-3677/23/3/verkosto.pdf. Luettu 8.12.2016.

Auvinen, T. (2008) Narratiivinen näkökulma johtajuuteen. Tulkitseva tutkimus tarinajohtamisesta suomalaisen esimiestyön kontekstissa. Lisensiaattityö. Taloustieteiden tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Bastiaan, R. (2009) Sharing Knowledge, being different and working as a team. *Knowledge management Research and Practice.* Vol 7(1). 4–14.

Bion, W.R (1979) Kokemuksia ryhmistä. Ryhmädynamiikka psykoanalyysin näkökulmasta. Amer-yhtymä Oy. Espoo.

Bookey-Basset, S., Markle-Reid, M., Mckey, C. & Akhtar-Danesh, N. (2017) Understanding interprofessional colloboration in the contex of choronic disease management for older adults linving in communities: a consept analysis. *Journal of advanced nursing.* Vol. 73(1). 71–84.

Borgman, M. & Packalén, E. (2002) Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tammi. Tampere.

Bruck, M., Ceci, S. & Hembrook, H. (2000) Puhuuko lapsi aina totta? tutkimuksesta toimintamalleihin ja käytäntöön. Teoksessa: Suomela, A. & Fur-man, B. toim.: Seksuaalinen noitavaino. suom. Sexpo työryhmä. Lyhytterapia-instituutio Oy. Porvoo. 67–98.

Briggs, D., Gololobov, I & Ventzel, A. (1996) Ethnographic Research among Drinking Youth Cultures: Reflections from Observing Participants. *Folklore: Electronic of Floklore.* Vol. 61. 157−176.

Brown. A. (2014) The place of etnographic methods in information systems research. International Journal of multiple research approaches. Vol. 8(2). 166−178.

Bucerius, S. (2013) Becomming a 'Trusted Outsider': Gender, Ethnicity an Inequality in Ethnographic. *Research. Jounal of Contemporary Ethnography*. 42.6. 690−721.

Cantell, H. (2015) Ainejakoisuus ja monialainen eheyttäminen opetuksessa. Teoksessa: Catell, H. toim.: Näin rakennat monialaisia oppimiskokonaisuuksia. PS –kustannus. Jyväskylä. 11−15.

Clarke, A., Triggs, V. & Nielsen, W. (2014) Cooperating Teacher Parcipation in Teacher Education. *Rewiew of Education Research.* Vol 84(2). 163−202.

Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. (2007) Tutkijan arkipäivän etiikka. Vastapaino. Tampere.

Cotlib Conn, L., Reeves, S., Dainty, K., Kenaszchuk, C. & Zwarenstein, M. (2012) Interprofessional communication whit hospitalist and consultant physicians in general internal medicine: a qualitative study. *Heatlh Service Research 12:437.* London.

Courtenay, M., Nancarrow, S. & Dawson, D. (2013) Interprofessional teamwork in the trauma setting: a scoping review. *Human resources for health.* Vol. 11(57)

Creve, E. (2014) Ethnographic Research in Gendered Organizations: The case of the Westminster Parliament. Politics & Gender. Vol 10(4). 673−678.

Dawson, P. (2014) Temporal practice: time and ethnographic research in chaniging organizations. Journal of Organizational Ethnography. Vol.3(2). 130−151.

Down, S., Garrety, K. & Badham, R. (2006) Fear and Loathing in the Field: Emotional Dissonance and Identity Work in Etnographic Research. *M@n@gement* Vol.9(3). 95−115.

Ehn, B. (2014) Arjen yllätyksiä – huomaamattoman etnografia ja kulttuurianalyysi. Teoksessa: Hämeenaho, P. & Koskinen-Koivisto, E toim.: moniulotteinen etnografia. Ethnos ry. Helsinki. 59−75.

Eskola, J. (2001) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. toim.: Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus. Jyväskylä. 133−157.

Eskola, J. & Suoranta, J. (1996) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Engeström, Y. (1995) Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Hallinnon kehittämiskeskus. Helsinki.

Eronen, S. (2010) YHDESSÄ PAREMMIN. Aivohalvauskuntoutuksen tehostaminen moniammatillisuudessa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Mikkeli.

Everett, J. & Johnston K. (2012) Toward an ethnographic imperative in public relations research. *Public Relations Review.* 38.4. 522–528.

Fingerroos, O. & Jouhki, J. (2014) Etnologinen kenttätyö ja tutkimus: metodin monimuotoisuuden pohdintaa ja esimerkkitapauksia. Teoksessa: Hämeenaho, P. & Koskinen-Koivisto, E toim.: moniulotteinen etnografia. Ethnos ry. Helsinki. 79–108.

Finn, R., Learmonth, M. & Reedy, P. (2010) Some unintended effects of teamwork in healthcare. Social Science and Medicine. Vol 70(8). 1148–1154.

Friman, M. & Palos, M. (2007) Kever -verkosto toimijoiden mielikuva. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 58–65.

Gallegos, P. & Peeters, M. (2010) A Measure of teamwork perceptions for team-based learning. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning* 3. 30–35.

Glenny, G. & Roaf, C. (2008) MULTIPROFESSIONAL COMMUNICATION. Making systems work whit children. Open University Press. England.

Clearwater, S., Huberman, B. & Hog, T. (1991) Cooperating solution of constraint satisfaction problems. *Science.* Vol 254 (5035). 1181–1183.

Grönlund, R. (2010) Pitkään kotona. Kuntoutuksen avullako? Tutkimus ryhmämuotoisesta vanhusten kuntoutuksesta. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 111. Kelan tutkimusosasto. Helsinki.

Haanpää, M., Hakkarainen, M. & Garcia-Rosell, J-C. (2014) Etnografi kehittämisen välineenä. Teoksessa: Hämeenaho, P. & Koskinen-Koivisto, E toim.: moniulotteinen etnografia. Ethnos ry. Helsinki. 287–307.

Hacking, I. (2009) Mitä sosiaalinen konstruktionismi on? Vastapaino. Tampere.

Hakanen, J. & Puro, U. (1995) Tutor –toiminnan opas. TSL –opintokeskus. Helsinki.

Hakanen, M., Heinonen, U. & Sipilä, P. (2007) Verkostojen strategiat. Menesty yhteistyössä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Hautala, J. & Kantola, M. (2007) Yhteistyö ja tiedon jakaminen organisaatioiden välillä – esimerkkinä ammattikorkeakoulujen kansainvälisen toiminnan kehittämisverkosto. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 18–29.

Harisalo, R. (2008) Organisaatio teoria. Tampereen yliopisto. Tampere.

Hartikainen, A. (2009) Vapaaehtoiset vuodeosastolla. Etnografinen tutkimus vanhusten ja vapaaehtoisten kohtaamisesta. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Harrington, B. (2012) Obtrusiveness as Strategy in Ethnographic Research. *Qualitative of Sociology.* Vol. 21(5). 49–61.

Heikkilä, E. & Mikkonen, H. (2013) ”Mikään ei ole niin pahaa elämässä, ettemme selviäisi” – nepalialaisten yksinelävien naisten voimaantumisen mahdollisuuksia naisprojektin tukemana. Pro gradu. Sosiaalityönlaitos. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Heikkilä, M. (2002a) Eettisiä ongelmia yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa: Karjalainen, S. & Launis, V. & Pelkonen, R. & Pietarinen, J. toim.: Tutkijan eettiset valinnat. Gaudeamus. Helsinki. 126–136.

Heikkilä, K. (2002b) Tiimit – avain uuden luomiseen. Talentum Media Oy. Helsinki.

Heikkilä, K. (2006) Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampereen yliopisto. Tampere.

Helakorpi, S. (2007) Verkostoituva ja verkottuva koulutus –haasteita amk –toimintakulttuurille ja opettajan asiantuntijuudella. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 36–48.

Helminen, J. (2016) Sosiaaliohjauksen lähtökohtia ja käytäntöjä. Teoksessa: Helminen, J. (toim.) Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Edita Publishing Oy. Helsinki. 14–28.

Herrala, H. (2015) Tytöt kaukalossa. Etnografinen tutkimus tyttöjen jääkiekkoharrastuksesta. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Hietala, U. (2013) A-klinikan asiakaskahvilassa – etnografinen tutkimus asiakkaiden juomiselle ja ammattiavulle antamista merkityksistä. Akateeminen väitöskirja. Diakoni-ammattikorkeakoulun julkaisuja A tutkimuksia 37. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Tampere.

Hiltunen, E (2013) Työn taju. Etnografinen tutkimus työstä, sitoutumisesta ja joustoista hypermarket Jusalassa. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. Kuopio.

Hirsjärvi, S. toim. (1983) Kasvatustieteen käsitteistö. Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2000) Tutki ja kirjoita. 6–8 painos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Holmström, A (2012): Etnografinen tutkimus narratiivitutkimusten oppimisesta röngenhoitaja-opiskelijoiden opinnoissa. Oulun yliopisto. Oulu.

Holmila, M. (1999) Evaluaatiotutkimuksesta sosiaalitieteessä. Teoksessa: Paakkunainen, K. toim.: Arviointitutkimus ja nuoriso. Tulosvastuusta dynaamiseen nuorisotoimintaan. Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki. 46–60.

Humala, I. (2007) Johda verkossa. Virtuaalijohtamisen monet ulottuvuudet. WS Bookwell Oy. Juva.

Hurley, R. (1998) Managing change: An ethnographic approach to developing propositions and understanding change in sales organizations. *The Journal of Personal Selling & Sales Management.* Vol. 18(3) 57–71.

Hämäläinen, A. (1996) Asiantuntija osaamisen ristiriidat julkishallinnossa. Teoksessa: Kirjonen, J., Heiskanen, T., Filander, K. & Hämäläinen, A.: tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehykset julkisella sektorilla. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. 24–31.

Hämeenaho, P. & Koskinen-Koivisto, E. (2014) Etnografian ulottuvuudet ja mahdollisuudet. Teoksessa: Hämeenaho, P. & Koskinen-Koivisto, E. toim.: Moniulotteinen etnografia. Ethnos ry. Helsinki. 7–31.

Isacsson, A., Rissanen, R., Toljamo, M. & Vallström, E. (2007) Työelämän ammattikorkeakoulujen verkostokumppanina. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 106–114.

Isoherranen, K. (2005) Moniammatillinen yhteistyö. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki.

Isomäki, H., Lappi, T-R. & Silvennoinen, J. (2013) Verkon etnografinen tutkimus. Teoksessa: Laaksonen, S-M., Matikainen, J. & Tikka, M. toim.: Otteita verkosta. verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Vastapaino. Tampere. 150–169.

Jauhiainen, R. & Eskola, M. (1994) Ryhmäilmiö. Perustietoa ryhmän käytöstä ja ryhmätyöstä sosiaalityöhön sovellettuna. Werner Söderström Osakeyhtiö. Juva.

Juuti, P. & Virtanen, P. (2009) Organisaatiomuutos. Otava. Keuruu.

Jyrkiäinen, A. (2007) Verkosto opettajien tukena. Tampereen yliopisto. Tampere.

Järvelä, M., Partanen, V. & Tuomela, T-S. (2003) Moderni taloushallinto – haasteet ja mahdollisuudet. Edita Publishing. Helsinki.

Järvinen, M-K. (2015) Asiakas ja työntekijäsuhde rikosseuraamusalalla. Dialoginen arviointi tiedontuotannon tapana. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere.

Järvinen, P. & Järvinen, A. (2004) Tutkimustyön metodeista. Opinpajan kirja. Tampere.

Järnström, S. (2011) ”En tiedä, mitä ne ajattelee minun kohtalokseni” Etnografinen tutkimus asiakkuudesta ja asiakaslähtöisyydestä geriatrisessa sairaalassa. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Tampere.

Launis, K. (1994) Asiantuntijoiden yhteistyö perusterveydenhuollossa. Käsityksiä ja arkikäytäntöjä. tutkimuksia 50. Sosiaali- ja terveysalan tutkimuskeskus. Helsinki.

Laukio, J., Kotila, H., Lambert, P., Mäki, K. & Vanhanen-Nuutinen, L. (2007) Opettaja verkoston rakentajana ja ylläpitäjänä. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 92–100.

Linnanmaa, R. (2004) Verkostojen toimivuus ja alueen kilpailukyky. HAUS kehittämiskeskus. Helsinki.

Linkola, P. (1997) Sosiaalinen verkosto – musta laatikko? Futura 16/1997. 72–74. http://elektra.helsinki.fi/se/f/0785-5494/16/3/sosiaali.pdf. Luettu 8.12.2016.

Lonka, K., Hietajärvi, L., Hohti, R., Nuorteva, M., Rainio, A., Sandström, N., Vaara, L. & Westling, S. (2015) Ilmiölähtöisesti kohti innostavaa oppimista. Teoksessa: Catell, H. toim. Näin rakennat monialaisia oppimiskokonaisuuksia. PS –kustannus. Jyväskylä. 49–76.

Lybeck, T. & Winqvist, L. (2011) Nuorisolain muutokset – monialainen yhteistyö ja etsivä nuorisotyö. Teoksessa: Aaltonen, K. toim.: Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö. Tietosanoma Oy. Helsinki. 25–58.

Kaldheim, H. & Slettebø, Å. (2016) Respecting as a basic teamwork process in the operating theatre – A qualitative study of theatre nurses who work in interdisciplinary surgical teams of what they see as important factors in this collaboration. *Nordisk sygeplejeforskning*. 6(1).

Kananen, J. (2014) Etnografinen tutkimus: miten kirjoitan etnografisen opinnäytetyön? Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kaisto, J. (2001) Avainohjaajien kokemuksia opinnäytetyö- ja uraryhmien ohjaamisesta. Oulun yliopisto.Oulu.http://www.valmistu.net/files/avainohjaajien_kokemuksia_ryhmaohjauksesta.pdf. Luettu 27.10.2016.

Katisko, M., Kolkka, M. & Vuokila-Oikkonen, P. (2015) Monialainen ja moniammatillinen työ on voimavara. Teoksessa: Helminen, J. toim.: Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen. United Press Global. EU. 160–174.

Kauravaara, K. (2013) MITÄ SITTEN, JOS EI LIIKUTA? Etnografinen tutkimus nuorista miehistä. Akateeminen väitöskirja. Liikuntatieteellinen tiedekunta. Liikunnan yhteiskuntatieteet. Liikunnan ja terveyden julkaisuja 276. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Kauronen, M-L. (2016) Ohjaajien toiminta elintapamuutosten tukemisessa tyypin 2 diabeteksen ehkäisyn ryhmäohjauksessa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/49111/978-951-39-6572-3_vaitos13042016.pdf?sequence=1. Luettu 8.2.2016.

Karinen, T. (2016) Aatteellinen ekstremistinen väkivalta ja sen ennaltaehkäisy osana viranomaistoimintaa Suomessa. Tarkastelussa suomalaisten viranomaisten toiminta ja yhteistyö. Pro gradu –tutkielma. Sosiaalityönlaitos. Lapin yliopisto.

Karppinen, S, (2005) Seikkailullinen vuosi haastavassa luokassa. Etnografinen toimintatutkimus seikkailu- ja elämyspedagogiikassa. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto. Oulu.

Kennedy, K., Higgins, K. & Pierce, T. (2002) Collaborative Partnership Among Teacher of Students Who Are Gifted and Have Learning Disabilities. *Intervention in School and Clinic.* Vol. 38(1). 36–49.

Kekki, T & Salakka, P. (2012) Aggredi -"Väkivalta ei oo MULLE mikään ongelma". Aggredi. Helsinki. http://www.helsinkimissio.fi/filearc/65_aggredi_web.pdf. Luettu 26.3.2017.

Keisala, H. (2006) Parisuhdeväkivalta moniammatillisen työn kohteena. Arviointitutkimus Espoon yhteistyöverkoston ja Lyömättömän Linjan toiminnasta parisuhdeväkivallan lopettamiseksi. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 68. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Helsinki.

Kemppainen, R. (2008) Monimuotoinen yhteisö: Maahanmuuttajaesimiesten kokemuksia suomalaisissa työyhteisöissä. Aikuiskasvatus näkökulmia käytäntöön. 28/2008. 137–141. http://elektra.helsinki.fi/se/a/0358-6197/28/2/maahanmu.pdf. Luettu 1.12.2016.

Kiviniemi, K. (2001) Laadullinen tutkimusprosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. toim.: Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus. Jyväskylä.

Komulainen, K. (2000) Kertomukset, elämänmetaforat ja ydinretoriikat ohjauksen apuvälineenä. Teoksessa: Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Ps-kustannus. Jyväskylä. 251–275.

Koivisto, T. & Ahtaniemi, A. (2001) Verkostoperustainen yrityskäytäntöjen kehittäminen. Raportteja 15. Työelämän kehittämisohjelma työministeriö. Helsinki.

Korpela, A. (2007) Verkostot virtuaaliammattikorkeakoulun vahvuutena. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1.Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 66–75.

Kopakkala, A. (2008) Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Edita. Helsinki.

Koponen, K. (2007) Moniammatillisen toimintamallin kehittämistyö Tampereella. Teoksessa: Laiho, M. toim.: Lasten seksuaalinen hyväksikäyttö ja uudet viestintäteknologiat. Moniammatillinen yhteistyö. Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 8. Pelastakaa Lapset ry. Helsinki. 165–174.

Krappe, J. & Leino, I. (2013) "A Fruitful Challange" Description of Multiprofessional Work in the MIMO Project. Teoksessa: Tonteri, A., Krappe, J., Leino, I., Parkkinen, T., Pyörre, S. &

Susi, M. (2013) Moving on! Encouster and Experiences in Arts –working Multiprofessionally with the Youth. Reports from Turku University af Applied Siences 175. University of Turku. Turku. http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522164285.pdf. Luettu. 24.1.2017. 11–32.

Kuivalahti, M. (1999) Yksilön oppiminen ryhmässä. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos Tampereen yliopisto. Tampere.

Kurronen, J. (2015) Muotoilu osana julkisen sektorin innovointia. Teoksessa: Jyrämä, A. & Mattelmäki, T. toim.: Palvelumuotoilu saapuu verkostojen kaupunkiin. Verkosto- ja muotoilunäkökulmia kaupungin palvelujen kehittämiseen. Aalto yliopisto. Helsinki. 29–52.

Kekki, T. & Salakka, P. toim. (2012) ”Väkivalta ei oo MULLE mikään ongelma.” HelsinkiMission;Aggredi.Helsinki.http://www.helsinkimissio.fi/filearc/65_aggredi_web.pdf. Luettu 20.11.2014.

Kesler, M. (2015) Ideasta ratkaisuun 2. Virikkeitä luovaan ongelmaratkaisuun opetuksessa. Kehittämiskeskus Opintokirjo ry. Sastamala.

Kivinen, K. (2001) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R.: Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus. Jyväskylä. 68–84.

Kuula, A. (2006) Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Lapin yliopistopaino. Rovaniemi.

Kääriäinen, M. (2007) Potilasohjauksen laatu: hypoteettisen mallin kehittäminen. Acta Universitatis. Ouluensis. D Medica 937. Oulun yliopisto. Oulu. http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514284984.pdf. Luettu. 8.2.2017.

Laiho, M. (2007) Lasten seksuaalinen hyväksikäyttö ja uudet viestintäteknologiat. Moniammatillinen yhteistyö. Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 8.Pelastakaa Lapset ry. Helsinki.

Lairio, M. & Leino, L. (2007) Moninaisuutta arvostava ohjaus – Näkökulmia opinto-ohjaajan työhön ja koulutukseen. Teoksessa: Teoksessa: Taajamo, M. & Puukari, S. toim.: Monikulttuurillisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä. 49–59.

Laukio, J., Kotila, H., Lambert, P., Mäki, K. & Vanhanen-Nuutinen, L. (2007) Opettaja verkoston rakentajana ja ylläpitäjänä. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 92–100.

Leinonen, J. (2002) ”Monelta suunnalta suitsia suussa, mutta niiden kanssa on elettävä”. Johtamisen liikkumavara kunnanjohtajan silmin. Suomen kuntaliitto. Helsinki.

Lindqvist, R. (2009) Parisuhdeväkivallan kohtaaminen maaseudun sosiaalityössä. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Linnanmaa, R. (2004) Verkostojen toimivuus ja alueen kilpailukyky. HAUS kehittämiskeskus. Helsinki.

Linnosuo, O. (1996) Tuottaako sosiaalityö pummeja vai oman elämänsä sankareita, seikkailijoita? Teoksessa: Metteri, A. toim.: Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin Liitto r.y. Helsinki. 68–75.

Löf, M. (2013) Etnografinen tutkimus pelkokokemuksen kuvataidekasvatuksellisesta työstämisestä. Pro gradu –tutkielma. Kasvatustieteen tiedekunta. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Mackinlay, E. & Bartleet, B-L. (2012) Friendship as research. Exploring the potential of sisterhood and personal relationships as the foundations of musicological and ethnographic fieldwork. *Qualitative Research Journal.* 12.1. 75–87.

Manninen, O. (2009) ”Hyvinvoivat osaajat luovat menestyksen”. Työelämäosaamisen käsikirja. Työelämäosaamisen edistäminen Pirkanmaalla –verkostot. Tampere.

Mantere, S., Aaltonen, P., Ikävalto, H., Hämäläinen, V., Suominen, K. & Teikari, V. (2006) Organisaation strategian toteuttaminen. Suunnitelmista käytäntöön. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Maunula, R. (1991) Esimiehenä asiantuntijayhteisössä. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Marcus, G. (2014) Etnografian uudet haasteet writing culture –liikkeenjälkeen. Teoksessa: Hämeenaho, P. & Koskinen-Koivisto, E.: Moniulotteinen etnografia. Ethnos ry. Helsinki. 32–58

Markkanen, A. (2003) Luonnollisesti. Etnografinen tutkimus romaninaisten elämänkulusta. Joensuun yliopiston humanistisia julkaisuja n:o 33. Joensuun yliopisto. Joensuu.

Marttila, A. (2014) Tutkijan positiot etnografisessa tutkimuksessa – kentän ja kokemuksen dialoginen rakentuminen. Teoksessa: Hämeenaho, P. & Koskinen-Koivisto, E toim.: Moniulotteinen etnografia. Ethnos ry. Helsinki. 362–392.

Metsämuuronen, J. (2006) Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa: Metsämuuronen, J. toim.: Laadullisen tutkimuksen käsikirja. International Methelp Ky. Helsinki. 81–150

Metsämuuronen, J. (2008) Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metedologia sarja 4. International Methelp Ky. Helsinki. 3. Painos.

Miettinen, A. (2005) Luottamus organisaatioiden välissä dynamiikassa. Teoksessa: Hyyppä, H. & Miettinen, A. toim.: Johtajuus ja organisaatio dynamiikka. Metanoia instituutti. Oulu. 144–159.

Molin, J., Graneheim, U., Ringér, A & Lindren, B-M. (2016) From ideas regisration – interprofessional teams perspektive on every day life processes in psychiatric inpatient care. *Journal of psychiatric and mental health nursing.* Vol 23(9–10) 595–604.

Moilanen, P. & Räihä, P. (2001) Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R.: Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus. 44–67.

Myllymäki, A. & Tetri, E. (2001) Raha-automaattiyhdistys kansalaispalvelujen rahoittajana. Tutkimusjulkaisut nro. 32. Kunnallisalan kehittämissäätiö. Helsinki.

Mäki, M. (2014) Toimihenkilöiden työpajat strategian tekemisen foorumina. Käytäntöteoreettinen tutkimus peruspalvelua tuottavan yrityksen strategisesta kehittämisestä. Pro gradu –tutkielma. yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Määttä, M. (2007) Yhteinen verkosto? Tutkimus nuorten syrjäytymistä ehkäisevistä poikkihallinnollisista ryhmistä. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 252. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto. Helsinki.https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23454/yhteinen.pdf?sequence=2. Luettu 28.1.2016

Mönkkönen, K. (1996) Asiantuntijasta asiantutkijaksi. Teoksessa: Metteri, A. toim.: Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin Liitto r.y. Helsinki. 51–66.

Neuvonen-Rauhala, M-L. (2007) Toimijaverkko ylempien amk –tutkintojen vakiinnuttamisessa. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 18–29.

Newell, S., Jivanjee, P., Schultze, K., Friesen, B. & Hunter, R. (1994) Collaboration in Interprofessional Practice and Training: An Annotated Bibliography. Regional Research Institute for Human Service. Port State University. Oregon.

Niemelä, S. (2002) Menestyvä yritysverkosto. Verkostorakentajan ABC. Edita Prima Oy. Helsinki.

Nikkilä, J. & Paasivaara, L. (2007) Arjen johtajuus. Rutiinijohtamisesta tulkintataitoon. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Helsinki.

Nikkonen, M. (1996) Piiriltä siviiliin. Etnografinen tutkimus hoitamisesta psykiatristen pitkäaikaispotilaiden avohoitovalmennuksessa ja valmennettujen potilaiden elämäntavasta mielisairaalan ulkopuolella. Hoitotieteen laitos ja psykiatrinen klinikka. Oulun yliopisto. Oulu.

Niiranen, V. & Lammintakanen, J. (2001) Hallintotieteen rajapinnoilla - sosiaalihallintotieteen ja terveyshallintotieteen tutkimuksen alan ja kohteen näkemyksiä. Teoksessa: Virtanen, T., Ahonen, P., Vartola, J. & Vuori, J. toim.: Suomalainen hallinnon tutkimus – mistä, mitä, minne? Tampereen yliopisto. Tampere. 113–139.

Nurminen, R. (1993) Ammatillinen identiteetin kehittyminen. Teoksessa: Eteläpelto, A. & Miettinen, R. toim.: Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos. Helsinki. 31–67.

Nyqvist, L. (2001) Väkivaltainen parisuhde, asiakkuus ja muutos. Ensi- ja turvakorien liiton julkaisu 28. Ensi- ja turvakotien liitto. Helsinki.

Ojajärvi, A. (2015) TERVE SOTILAS! Etnografinen tutkimus varusmiesten terveystajusta sosiaalisena ilmiönä. Akateeminen väitöskirja. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 163. Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki.

Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (2004) Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjaustyön välineet. Ps-kustannus. Jyväskylä.

Otala, L. (1997) Elinikäisellä oppimisella työyhteisöön teollisuusyrityksen luotsaaminen ensi vuosituhannen haasteisiin jatkuvan oppimisen kannalta. Teoksessa: Alasoini, T. & Kyllönen, M toim.: Aallon harjalla. Työministeriön raportteja 4. Edita oy. 139–156.

Paasivaara, L. (2012) Yksilöistä työyhteisöksi. Teoksessa: Perttula, J. & Syväjärvi, A. toim.: Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Ps-kustannus. Jyväskylä. 55–90.

Parkkila, H. (2014): VIA VIS HANKKEEN VAIKUTTAVUUSANALYYSI. "Mun stressihormonit on ainaki 90 pinnaa tullu alaspäin".http://www.oulunsetlementti.fi/viavis/wp-content/uploads/sites/8/2014/06/ViaVisVaikuttavuusanalyysi_uusin-1.pdf. Luettu 15.12.2014.

Payne, M. (2000) Teamwork In Multiprofessional Care. LYCEUM BOOK, INC. Chicago.

Pelkonen, R. & Louhiala, P. (2001) Ihminen lääketieteellisen tutkimuksen kohteena. Teoksessa: Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. toim.: Tutkijan eettiset valinnat. Gaudeamus. Helsinki. 126–136.

Pelttari, P. & Rouhiainen, R. (1997) Verkostoitumalla ja yhteistyöllä innovaatioihin? –esimerkkinä sosiaali- ja terveysalan kehittämisprojektit. Teoksessa: Alasoini, T. & Kyllönen, M toim. Aallon harjalla. Työministeriön raportteja 4. Edita oy. 101–116

Perttu, S. & Kaselitz, V. (2006) Parisuhdeväkivalta puheeksi – opas terveydenhuollon ammattihenkilöstölle äitiyshuollossa ja lasten terveyspalveluissa. Helsingin yliopisto. Helsinki. http://www.hyvan.helsinki.fi/daphne/vakivalta.pdf. Luettu 7.1.2015.

Perälä, J. (2011) ”Miksi lehmät pitää tappaa?” Etnografinen tutkimus 2000-luvun huumearkkinoista Helsingissä. Akateeminen väitöskirja. Terveyden ja hyvinvointilaitoksen tutkimuksia 56. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki.

Pietarinen, J. (2001) Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa: Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. toim.: Tutkijan eettiset valinnat. Gaudeamus. Helsinki. 58–69.

Pihkala, T., Oikarinen, T. & Pulkka-Stone, L. (2007) Henkilöstöjohtamisen haasteet verkostoituneessa organisaatiossa. Lahden ammattikorkeakoulu. Lahti.

Pihlaja, P. & Kontu, E. (2006) Arjen moninaisuutta. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Erityisryhmät päiväkodissa. Helsinki.http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/raportit/R14-2006-VERKKO.pdf. Luettu 1.12.2016.

Piippo-Näätänen, S., Uusiautti, K. & Määttä, K. (2012) Parents' Perceptions of Multiprofessional Collaboration during Their Children's with Special Needs Transition to School in Finland. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development .Vol. 1, No. 4. http://www.hrmars.com/admin/pics/1332.pdf. Luettu 27.2.2017.

Piispa, M. & Lappinen, L. (2014) MARAK –Moniammatillista apua väkivallan uhrille. Arviointiraportti. Työpapereita 21. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116230/URN_ISBN_978-952-302-240-9.pdf?sequence=1. Luettu 13.3.2017.

Puukari, S. & Taajamo, M. (2007) Kulttuurillinen kehitystehtävä monikulttuurillisen ohjauksen lähtökohtien hahmottamisessa. Teoksessa: Taajamo, M. & Puukari, M. toim.: Monikulttuurillisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 36. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä. 9–21.

Pohjola, A. (2003) Tutkijan eettiset sitoumukset. Teoksessa: Pohjola, A. toim.: Eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Lapin yliopisto. Rovaniemi. 53–67.

Päätalo, M. (1997) Verkostoitumalla kohti vanhusten palvelurakenteen muutosta. Oulun seudun hyvinvointiklusterin pilottiprojektin arviointia. Pro gradu –tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Vaasan yliopisto.

Pönkkö, M-L. (2005) Erityisoppilaan psykiatrinen hoitoketju. Hoitoketjun tarpeen ja toiminnan monitahoarviointi. Oulun yliopisto. Oulu.

Pösö, T. (2001) Aluksi. Teoksessa; Oranen, Mikko toim.: Perheväkivallan varjossa. Raportti lapsikeskeisen työn kehittämisestä. Ensi- ja turvakotienliitto. Helsinki. 7– 10.

Rahko, E. (2011) Samassa veneessä sosiaalialalla. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia työpariudesta. Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet. Rovaniemi. http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=90906602-0672-484f-ac5e-e363e41c793a. Luettu 17.10.2016

Randall, A., Post, J., Reed, R. & Butler, E. (2013) Cooperating with your romantic partner: Associations with interpersonal emotion coordination. *Journal of Social and Personal Relationships.* 30(8). 1072–1095.

Rantala, T. (2006) Etnografisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa: Metsämuuronen, J. toim.: Laadullisen tutkimuksen käsikirja. International Methelp Ky. Helsinki. 216–283

Raiski, S. (2003) Hyvä tiede myyntipuheen, väärin tekemisen ja eettisten ongelmien puristuksessa. Teoksessa: Pohjola, A. toim.: Eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Lapin yliopisto. Rovaniemi. 23–52.

Rasila, M. & Pitkonen, M. (2011) Erilaisuuden riesa ja rikkaus. Heurix. Helsinki.

Ranne, K. (2009) Ryhmät, ryhmädynamiikka ja tutkivan oppimisen prosessin johtaminen. Teoksessa: Heinilä, H., Kalli, P. & Ranne, K. Toim.: Tutkiva oppiminen ja pedagoginen asiantuntijuus. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 15. Tampere. 42–60.

Rantala, O. (2011) Metsä matkailukäytössä. Etnografinen tutkimus luonnosta opastamisesta. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Rekola, L. (2008) Sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottamisen vaikuttavia kehityssuuntia. Teoksessa: Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R.: Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. WSOY oppimateriaalit Oy. Helsinki. 9–25.

Rissanen, T. (2002) Projektilla tulokseen. – projektin suunnittelu, toteutus, motivointi ja seuranta. Kustannusosakeyhtiö Pohjantähti. Jyväskylä.

Rolin, K. (2002) Tieteen etiikka metodologian näkökulmasta. Teoksessa: Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. toim.: Tutkijan eettiset valinnat. Gaudeamus. Helsinki. 92–104.

Rutherfol, J., Flin, R. & Mitchelin, L. (2012) Teamwork, communication, and anaesthetic assistance in Scotland. *British Journal of Anaesthesia.* Vol 109(1). 21–26.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005) Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. toim.: Haastattelu. tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino. Tampere. 22–56.

Ruutu, S. & Salmimies, R. (2015) Työnohjaajan opas. Talentum. Helsinki.

Ruonala, A. (2011) BRÄNDITARINAT ESIIN! –Etnografinen tutkimus moniaistisen palvelumuotoilun mahdollisuuksista. Pro gradu –tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto.

Rydenfelt, H. & Juholin, E. (2016) Hyvä viestintä – parempi viestintä kulttuuri. Teoksessa: Juholin, E. toim.: Eettinen viestintä. ProCom – viestinnän ammattilaiset ry. Helsinki. 12–27.

Räkköläinen, M. (2013) Kontrollista luottamukseen. Luotettavuus ja luottamus oppimistulosten arvioinnissa. Teoksessa: Räisänen, A. toim.: Oppimisen arvioinnin kontekstit ja käytännöt. Opetushallitus. Helsinki. 241–264.

Räinä, S. (2015) ”MINUN VÄKIVALLATON ELÄMÄNI”. Valokuvausprojekti Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen asiakkaiden kanssa. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu sosiaalialan koulutusohjelma.

Saarinen, S., Martikkala, S. & Andersen, M. (2011) Vertaisten ehdolla. Teoksessa: Kaisto, J. & Liimatainen, J. toim.: Asiantuntijaksi kasvun tukeminen korkeakoulussa. Ajatuksia urasta, asiantuntijuudesta ja opiskelun etenemisestä. Oulun yliopisto. Oulu. 54–60.

Sand, H. (2003) SATEENKAARENPÄÄSTÄ LÖYTYY KULTAA: Tutkimus suomalaisesta saattohoidosta. Akateeminen väitöskirja. Hoitotieteenlaitos. Tampereen yliopisto. Tampere.

Salonen, P. (2007) Jalkauttaminen verkostojen haasteena. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 124–134.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. (2004) Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki. 1.-3.painos

Sarja, A. (2007) Ohjausdialogi, yhteisöllisyys ja opetustyö. Teoksessa: Taajamo, M. & Puukari, S.: Monikulttuurillisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä. 37–47.

Sarja, A. (2011) Jaettu asiantuntijuus. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Oulu. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/55598/Jaettu_asiantuntijuus.pdf?sequence=1. Luettu 24.11.2016.

Seppänen-Järvelä, R. (1999) Kehittämistyö ja Arviointi. Teoksessa: Eräsaari, R., Lindqvist, T., Mäntysaari, M. & Rajavaara, M. toim.: Arviointi ja asiantuntijuus. Gaudeamus. Helsinki.

Skarp, E. (2005) Ihoatoopikkolasten ja heidän perheidensä arki. Etnografinen tutkimus perheen arjen kokemuksista ja elämänlaadusta. Akateeminen väitöskirja. Lääketieteellinen tiedekunta. Oulun yliopisto. Oulu.

Sjöberg, M. (2015) Tutkimuksesta dokumenttielokuvaksi. Tekijälähtöinen tutkimus yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen ja dokumenttielokuvan tuotantoprosessin yhdistämistä. Pro gradu – tutkielma. Taiteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Rovaniemi

Simons, M., Tarvainen, K., Nisula, H. & Suominen, J. (1997) Verkoston palvelusolu ja työparityöskentely. –yhteistyön kehittäminen teollisessa arvoketjussa. Teoksessa: Alasoini, T. & Kyllönen, M. toim. Aallon harjalla. Työministeriön raportteja 4. Edita oy. 157–173.

Sipari, S. (2008) Kuntouttava arki lapsen tueksi. Kasvatuksen ja kuntoutuksen yhteistoiminnan rakentuminen asiantuntijoiden keskusteluissa. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Solheim, K., McElmurry, B. & Mija, K. (2007) Multidisciplinary teamwork in US primary health care. *Social Science & Medicine*. 65. 622–634

Souto, A-M (2011) Arkipäivän rasismi koulussa. Etnografinen tutkimus suomalais- ja maahanmuuttajanuorten ryhmäsuhteista. Nuorisotutkimusseuran julkaisuja 110. Nuorisotutkimusverkosto. Helsinki.

Ståhle, P. & Laento, K. (2000) Strateginen kumppanuus - avain uudistuskykyyn ja ylivoimaan. Werrner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki.

Stenström, M-L. (1993) Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa: Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhlajulkaisu. Painatuskeskus. Jyväskylä. 31–45.

Suhonen, E. & Kontu, E. (2006) Moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa: Pihlaja, P. & Kontu, E. toim.: Arjen moninaisuutta. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Erityisryhmät päiväkodissa. Helsinki. 29–32. http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/raportit/R14-2006-VERKKO.pdf. Luettu 1.12.2016.

Sumiala, J. & Tikka, M. (2013) Verkko mediaetnografin tutkimuskohteena. Tapauksena uutisen etnografia youtubessa. Teoksessa: Laaksonen, S-M., Matikainen, J. & Tikka, M. toim.: Otteita verkosta. verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Vastapaino. Tampere. 170–192.

Sund, A-M. (2007) Verkostohankkeet ammattikorkeakoulujen kehittämisen välineenä. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 10–16.

Syväjärvi, A. & Perttula, J. (2012) Aluksi. Teoksessa: Syväjärvi, A. & Perttula, J. toim.: Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. PS-kustannus. Jyväskylä. 9–15.

Syrjäläinen, E. (1994) Etnografinen opetuksen tutkimus; kouluenografia. Teoksessa: Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S.: Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Kirjayhtymä Oy. Helsinki. 67–112.

Taajamo, M. & Puukari, S. (2007) Yhteistyöllä maahan muuttajien työllistymiseen. Teoksessa: Taajamo, M. & Puukari, S. toim.: Monikulttuurillisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä. 113–136.

Taskila, M. (2016) Etnografinen tutkimus luokkahuoneen ulkopuolisesta oppimisesta. Pro gradu –tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Tenhunen, A., Siltala, R. & Keskinen 2009, S. (2009) Innovatiivisuuden käsite kansainvälisessä kasvatustieteellisessä tutkimuksessa ja suomalaisten opetusalan asiantuntijoiden käsityksissä. Teoksessa: Heinilä, H., Kalli, P. & Ranne, K. Toim.: Tutkiva oppiminen ja pedagoginen asiantuntijuus. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 15. Tampere. 17–31.

Tiittula, L. & Ruusuvuori, J. (2005) Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. toim.: Haastattelu. tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino. Tampere. 9–21.

Tikkamäki, K. (2006) Työn ja organisaatioin muutoksessa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Tampere.http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67625/951-44-6650-0.pdf?sequence=1. Luettu 24.1.2017.

Tiuraniemi, J. (1993) Yksilö, ryhmä, organisaatio. Sosiaalipsykologian perusteita. Turun yliopiston täydennyskoulutuksen julkaisuja A: 15. Turku.

Tonteri, A., Krappe, J., Leino, I. & Parkkinen, T., Pyörre, S. & Susi, M. (2013) Moving on! Encouster and Experiences in Arts –working Multiprofessionally with the Youth. Reports from

Turku University af Applied Siences 175. University of Turku. Turku. http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522164285.pdf. Luettu. 24.1.2017.

Toivola, T. (2006) Verkostoituva yrittäjyys. Strategiana kumppanuus. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Torvinen, V. (2015) Luovuus käytännössä. Etnografinen tutkimus luovuuden ilmenemisestä hotellin arjessa. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto.

Tuohivaara, S., Leppänen, A., Lundell, S. & Tuominen, E. (2005) Asiantuntijan luovuus koetuksella. Työterveyslaitos. Helsinki.

Tuomi, J. (2007) Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Tuuva-Hongisto, S. (2007) TILATTUJA TARINOITA: Etnografinen tutkimus pohjoiskarjalaisessa tietoyhteiskunnassa. Akateeminen väitöskirja. Joensuun yliopisto. Joensuu.

Töyräri-Nyrhinen, A. (2008) Kehittämisverkosto opettajuuden asialla. Teoksessa: Töyräri-Nyrhinen, A. toim.: Osaamisen muutosmatkalla. Edita Prima Oy. Helsinki. 13–28.

Tökkäri, V. (2012) Kokemuksellinen organisaatio. Teoksessa: Syväjärvi, A. & Perttula, J. toim.: Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. PS-kustannus. Jyväskylä. 19–53.

Vaahtio, E. 2008: Pärjää palaverissa! Edita Prima Oy. Helsinki.

Valtonen, A. (2005): Ryhmäkeskustelut – millainen metodi. Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. toim.: Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Vastapaino. Tampere. 223–241.

Vance Peavy, R. (2004) Sosiodynaaminen näkökulma ja ohjauksen käytäntö. Teoksessa: Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. toim.: Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ps-kustannus. Jyväskylä.16–47.

Vanhanen-Nuutinen, L. (2007) Rehtorin näkökulma verkostohankkeisiin. Teoksessa: Opetusministeriön julkaisuja 2007:1. Ammattikorkeakoulujen verkostohankkeet. Opetusministeriö. Helsinki. 86–91.

Varajärvi, E-N (2014) ”Yläkouluun siirtyminen ei tunnu pelottavalle, vaan jännälle” Etnografinen tutkimus oppilainen osallisuudesta yläkoulusiirtymässä. Pro gradu –tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Vartiainen, M., Pirskanen, S. & Mattsson, M. (1999) Ryhmä- ja tiimityö innovatiivisina työtapoina. Teoksessa: Alasoini, T. & Halme, P. toim.: Oppivat organisaatiot, oppiva yhteiskunta. Työministeriön raportteja7. Edita Oy. 48–76.

Vesalainen, J. (2002) Kaupankäynnistä kumppanuuteen. Yritysten välisten suhteiden elementit, analysointi ja kehittäminen. Metalliteollisuuden kustannus Oy. Helsinki.

Vilkka, Hanna (2006) Tutki ja havainnoi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Virtanen, P. (2005) Houkutteleva työyhteisö. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Vuokila-Oikkonen, P. (2015) Työn ja työnkäytäntöjen yhteiskehittäminen. Teoksessa: Helminen, J. toim.: Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen. United Press Global. EU. 207–218.

Viitala, A. & Kokko, T. (2015) Yksityisen ja julkisen sektorin yhteistyö sosiaali- ja terveysalalla. Laurea ammattikorkeakoulu julkaisut. Vantaa.

Viitala, R. (2014) *Jotenkin häiriöks.* Etnografinen tutkimus sosioemotionaalisista erityistä tukea saavista lapsista päiväkotiryhmässä. Akateeminen väitöskirja. Psykologian laitos. Psychology and social research 501. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Weckroth, A. (2006) Valta ja merkitysten tuottaminen korvaushoidossa. Etnografinen tutkimus huumelaitoksesta. Alkoholitutkimussäätiön julkaisuja 47. Alkoholisäätiö. Helsinki.

Wrong, A. & Wu, L. (2012) Teaching Consumer-Oriented Ethnographip research. *Marketing Education Review.* Vol. 22(1). 15–19.

Ylitalo, K (2005) Palveluja yhteistyössä – kunnat valintojen edessä, sosiaali- ja terveyspalvelujen seudullinen yhteistyö verkostoitumisen ja työnjakoon perustuvana monitoimijaisena mallina. Suomen kuntaliitto. Helsinki.

Epäviralliset lähteet

Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2015: http://stm.fi/documents/1271139/1352015/Sosiaalihuoltolain+soveltamisopas.pdf/cb12a5c4-9bfa-4983-adf6-94ca18815f1b

Internet –lähteet

Aggredi: http://www.helsinkimissio.fi/aggredi
HelsinkiMission http://www.helsinkimissio.fi/?sid=459
Oulun seudun koulutuskuntayhtymä: http://www.osekk.fi
Oulun ensi- ja turvakoti: https://ensijaturvakotienliitto-fi.directo.fi/jasenyhdistykset/oulun_ensi-ja_turvakoti_ry/
Oulun yliopisto: http://www.oulu.fi/yliopisto/
Poliisi: http://www.poliisi.fi/
Raha-automaattiyhdistys http://www2.ray.fi/fi/ray/raytietoa
Rikoksentorjuntaneuvoston internet-sivut: http://www.rikoksentorjunta.fi/
Setlementti Puijola: http://www.puijola.net/puijola/
Sosiaalihuoltolaki: 1301/2014. http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301 - Pidp1267632
Vuolle Setlementti ry: http://vuolleoulu.fi

Julkaisemattomat lähteet

Oulun seudulla tehtävän katuväkivaltatyön hankesuunnitelma 2012–2015. Oulun Seudun Setlementti.

Toimintasuunnitelma 2012. Via Vis –väkivaltatyön hanke. Oulun Seudun Setlementti.

Liite 1. Asiantuntijoille lähetetty tutkimukseen osallistumispyyntö

TUTKIMUS MONIAMMATILLISESTA YHTEISTYÖSTÄ VIA VIS –VÄKIVALTATYÖN HANKKEESSA[19]

Esittely:
Olen Mari Karttunen ja opiskelen hallintotieteen maisterinkoulutusohjelmaa Lapin yliopistosta. Teen parhaillaan hallintotieteen Pro gradu -tutkielmaa Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toiminnasta.

Tutkimusongelma:
Tutkin moniammatillisen yhteistyön ja asiantuntijuuden muodostumista Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa. Tutkimukseni kohdentuu projektin alkuvaiheeseen, joka määrittää tutkimuksellista viitekehystä.

Tutkimuksessani syvennyn moniammatillisen yhteistyön merkityksiin. Tutkimuskohteena on ohjausryhmä, joka koostuu eri alan asiantuntijoista. Se mahdollistaa Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toiminnan ohjauksen, koordinoinnin ja seurannan. Ohjausryhmän tavoitteena on kehittää moniammatillisesti väkivaltatyönasiantuntijuutta ja väkivaltatyössä käytettäviä toimintatapoja tai menetelmiä. Ohjausryhmän jäsenet ovat sitoutuneet yhteisiin tavoitteisiin katuväkivallan vähentämiseksi. Tutkimuksessani tuon esiin, mitkä tekijät mahdollistavat yhteistyön toteutumisen ja mikä merkitys moniammatillisella yhteistyöllä on ohjausryhmän jäsenille. Paneudun myös siihen, minkälaista asiantuntijuutta moniammatillinen yhteistyö tuottaa.

Ohjausryhmän toimintaa ei ole kovinkaan paljon tutkittu, mikä korostaa tutkimukseni merkittävyyttä uuden tiedon tuottamisessa. Via Vis –Väkivaltatyön hanke on kiinnostava tutkimuskohde, koska hanke järjestetään kolmannen sektorin toimesta ja siihen on saatu määräaikainen rahoitus. Tutkimukseni voi tuoda merkittäviä tuloksia toiminnan jatkumiseksi.

Aineiston keruu:
Tutkimukseni on etnografinen, kun tulkitsen ohjausryhmän sisältöä, toimintaa ja sen erityispiirteitä. Tutkimusaineiston kerään sekä havainnoimalla että haastattelemalla. Osallistun kahteen ohjausryhmän tapaamiseen keväällä 2013. Tilaisuuksissa havainnoin ulkopuolisena moniammatillisen yhteistyön muodostumista. Tallennan ohjausryhmän tapaamiset videonauhurilla. Haastattelut toteutan yksilöhaastatteluina havainnointiaineistonkeruun jälkeen. Tavoitteenani on aloittaa haastattelut huhti- /toukokuun aikana. Tarkoituksena on nauhoittaa haastattelut, jotta saan paremmin esiin moniammatillisen yhteistyön merkityksen ja sen erityispiirteet.

Aineiston tarkoituksena on saada moniulotteinen ja kattava kokonaisuus moniammatillisen yhteistyön ulottuvuuksista ja uuden asiantuntijuuden muodostumisesta ohjausryhmän toiminnassa.

Tutkimukseen osallistuminen:
Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tämä käsittää, että pyydän jokaiselta ohjausryhmän jäseneltä ja varajäseneltä suostumuksen, jotta voin hyödyntää häntä tutkimukseni aineistossa. Pyydän ilmoittamaan sähköpostitse (mkarttun@ulapland.fi) tutkimukseen osallistumisesta 15.2.2013 mennessä. Tutkimukseen osallistuva voi päättää, suostuuko hän olla sekä havainnoitavana että haastateltavana. Yhtenä vaatimuksena haastatteluun osallistumisena on se, että ohjausryhmänjäsen on ollut mukana kevään 2013 ohjausryhmän tapaamisissa. Haastattelu voidaan toteuttaa joko työpaikallasi tai Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen toimitiloissa. Huomioin tutkimuksen osallistuvan henkilön toivomukset haastatteluaikataulun ja -paikan suhteen.

Ohjausryhmän jäsen voi myös ilmoittaa, että hän osallistuu ainoastaan havainnointitilanteeseen. Tutkimukseen osallistumisesta voi kieltäytyä, jolloin en huomioi häntä havainnointitilanteessa enkä haastattele häntä. Huomioin myös henkilöiden toivomukset videokameran ja nauhurin käytöstä. Pyydettäessä videokamera voidaan asettaa niin, ettei henkilöä kuvata suoranaisesti. Tutkimukseen osallistuva voi myös perua osallistumisensa, missä vaiheessa tahansa. Tällöin en hyödynnä häntä tutkimuksessani.

Tutkimuksen eettiset periaatteet:
Tutkielman tekemisessä noudatan tutkimuksen tekemisen eettisiä periaatteita muun muassa luotettavuutta, itsemääräämisoikeutta, puolueettomuutta ja anonyymiyttä sekä salassapidon velvollisuutta. Anonymiteetin suojelemisessa peitän tunnistustiedot (esim. nimet), joista henkilö voidaan tunnistaa. Tutkimusaineiston säilyttämisessä noudatan huolellisuutta ja se on ainoastaan minun käsiteltävissäni.

Aikataulu:
Tarkoituksena on saada tutkimukseni valmiiksi syksyllä 2013.

Tutkimukseen osallistuvat saavat halutessaan gradun itselleen sähköisesti. Kun tutkielmani on hyväksytty yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa, se on saatavilla Lapin yliopiston kirjastosta.

Yhteystiedot:
Mari Karttunen, puh. 045 631 3739 mkarttun@ulapland.fi

Pro gradu -tutkielman ohjaaja:
Jaana Leinonen, puh. 040 484 4224 jaana.leinonen@ulapland.fi

[19] Välitin osallistumispyynnön ohjausryhmän jäsenille tammikuussa 2013. Tutkimustehtävä on muuttunut sen jälkeen, jonka vuoksi osallistumispyynnön sisältö ei vastaa todellisuutta. Määrittelin tutkimustehtävän senhetkisten käsitysten perusteella.

Liite 2. Teemahaastattelurunko ohjausryhmän jäsenille

Oma asiantuntijuus

1. Mikä on perustehtäväsi työssäsi? (*oman asiantuntijuuden määrittäminen*)
2. Minkä ajattelet olevan perusteena sille, että sinut pyydettiin mukaan ohjausryhmään? (*oman asiantuntijuuden merkityksellistäminen ohjausryhmän jäsenenä*)
3. Miksi juuri sinä osallistuit teidän työyhteisöstä? (*oman osallistumisen perustelut*)
4. Millä tavalla sinun ammatillisuus on tärkeä osa ohjausryhmää? Minkälaista ammatillista osaamista tuot? (*oman osaamisen määrittäminen ja sen esilletuominen*)
5. Mitä toivot ohjausryhmältä oman ammatin näkökulmasta? (*ammatillinen kehittäminen ohjausryhmässä*)

Moniammatillisuus ja ohjausryhmän kokoonpano

1. Ohjausryhmässä on eri asiantuntijoita, miten ohjausryhmän kokoonpanon on muodostunut? Puuttuuko jokin toimijataho ohjausryhmässä? (*ohjausryhmän asiantuntijoiden määrittäminen*)
2. Miten yhteistyö on muodostunut eri toimijoiden kanssa Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa? (*suhteiden muodostuminen ja niiden merkitykset*)
    a. Mitä haasteita on ilmennyt yhteistyössä tai sen muodostumisessa?
    b. Mitkä tekijät sinun mielestäsi on edesauttanut yhteistyötä?
3. Minkälaista osaamista muut jäsenet tuovat ohjausryhmän toimintaan? (*ohjausryhmän jäsenten asiantuntijuus*)
4. Minkälaisia voimavaroja on ohjausryhmän kokoonpanossa? (*voimavarat moniammatilliselle yhteistyölle*)
5. Miten kehittäisit moniammatillista vuoropuhelua ohjausryhmässä? (*kehittämistarpeet moniammatilliselle yhteistyölle*)
6. Minkälaista moniammatillista osaamista tarvitaan katuväkivallan vähentämiseksi? (*tavoitetila moniammatilliselle yhteistyölle*)

Ohjausryhmän merkitys ja toiminta

1. Mikä merkitys ohjausryhmällä Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa? Minkälaisen keskustelufoorumin ohjausryhmä muodostaa? (*ohjausryhmän sisältö*)
2. Millä tavalla mielestäsi ohjausryhmä tukee Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen tavoitteiden saavuttamista? Millä tavalla toiminta on päässyt tavoitteisiin tällä hetkellä? (*ohjausryhmän merkitys tavoitteiden saavuttamisessa*)
3. Millä tavalla ohjausryhmän kehittämisideat saadaan käytännöntyön työvälineiksi? (*teorian ja käytännön välinen suhde*)
    a. Minkälaisia kehittämisideoita (toimintatapoja tai –menetelmiä) oletat ohjausryhmän tuovan sinun työhösi? Entä yleensäkin väkivaltatyöhön? (*toiminnan hyödyllisyys*)
4. Minkälaiset tekijät (säännöt tai normit) määrittävät ohjausryhmää? (*ohjausryhmän toimintaa määrittävät tekijät*)
    a. Miten Suomen lainsäädäntö ilmenee ohjausryhmän toiminnassa?
    b. Miten työntekijöiden salassapitovelvoitteet vaikuttavat ohjausryhmän toimintaan?
5. Miten Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen periaatteet (asiakaslähtöisyys, omaehtoisuus, puolueettomuus) ilmenevät ohjausryhmän toiminnassa? (*ohjausryhmän toimintaa määrittävät tekijät*)
6. Via Vis –Väkivaltatyön hanke on määräaikainen. Miten määräaikaisuus vaikuttaa ohjausryhmän toimintaan? (*ohjausryhmän toimintaa määrittävä tekijä*)
7. Via Vis Väkivaltatyön hanke järjestetään kolmannen sektorin (Vuolle Setlementti ry) alaisuudessa. Minkälaisia erityispiirteitä se tuottaa ohjausryhmän toiminnalle? entä moniammatilliselle yhteistyölle? (*toimintaympäristön merkitys*)
8. Minkälaisia kehittämistarpeita ilmenee tällä hetkellä ohjausryhmän toiminnalle? Minkälaisia haasteita oletat tulevan toiminnalle? (*kehittämistarpeet*)
9. Haastattelu alkaa olla lopussa. Haluatko tuoda esille vielä jotain?

Liite 3. Teemahaastattelurunko Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen työntekijöille

Oma asiantuntijuus

1 Mikä on perustehtäväsi työssäsi? (*oman asiantuntijuuden määrittäminen*)
2 Millä tavalla sinun ammatillisuus on tärkeä osa ohjausryhmää? Minkälaista ammatillista osaamista tuot ohjausryhmän toimintaan? (*oman osaamisen määrittäminen ja sen esilletuominen*)
3 Mitä toivot ohjausryhmän toiminnalta oman ammatin näkökulmasta? (*ammatillinen kehitys ohjausryhmässä*)

Moniammatillisuus ja ohjausryhmän kokoonpano

1. Ohjausryhmässä on eri asiantuntijoita, miten ohjausryhmän kokoonpanon on muodostunut? Puuttuuko jokin toimijataho ohjausryhmässä? (*ohjausryhmän asiantuntijoiden määrittäminen*)
    a. Kertoisitko tarkemmin ohjausryhmän muodostumisesta? (*prosessikuvaus, ohjausryhmän rakentuminen*)
2. Minkälaisia kokemuksia sinulla on edellisistä ohjausryhmän tapaamisista?
3. Miten yhteistyö on muodostunut eri toimijoiden kanssa Via Vis –Väkivaltatyön hankkeessa? (*suhteiden muodostuminen ja niiden merkitykset*)
    a. Mitä haasteita on ilmennyt yhteistyössä tai sen muodostumisessa?
    b. Mitkä tekijät sinun mielestäsi on edesauttanut yhteistyötä?
4. Minkälaista osaamista muut jäsenet tuovat ohjausryhmän toimintaan? (*ohjausryhmän jäsenten asiantuntijuus*)
5. Mitä ajattelet muiden ohjausryhmän jäsenien saavan ohjausryhmästä?
6. Minkälaisia voimavaroja on ohjausryhmän kokoonpanossa?
7. Miten kehittäisit moniammatillista vuoropuhelua ohjausryhmässä? (*kehittämistarpeet moniammatilliselle yhteistyölle*)
8. Minkälaista moniammatillista osaamista tarvitaan katuväkivallan vähentämiseksi? (*tavoitetila moniammatilliselle yhteistyölle*)

Ohjausryhmän merkitys ja toiminta

1. Minkälaisen keskustelufoorumin ohjausryhmä mahdollistaa katuväkivallan vähentämiseksi? (*ohjausryhmän sisältö*)
2. Millä tavalla mielestäsi ohjausryhmä tukee Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen tavoitteiden saavuttamista? Millä tavalla toiminta on päässyt tavoitteisiin tällä hetkellä? (ohjausryhmän merkitys tavoitteiden saavuttamisessa)
3. Millä tavalla ohjausryhmän kehittämisideat saadaan käytännöntyön työvälineiksi? (*teorian ja käytännön välinen suhde*)
    a. Minkälaisia kehittämisideoita (toimintatapoja tai –menetelmiä) oletat ohjausryhmän tuovan sinun työhösi? Entä yleensäkin väkivaltatyöhön? (*toiminnan hyödyllisyys*)
4. Minkälaiset tekijät (säännöt tai normit) määrittävät ohjausryhmää? (*ohjausryhmän toimintaa määrittävät tekijät*)
    a. Miten Suomen lainsäädäntö ilmenee ohjausryhmän toiminnassa?
    b. Miten työntekijöiden salassapitovelvoitteet vaikuttavat ohjausryhmän toimintaan?
5. Miten Via Vis –Väkivaltatyön hankkeen periaatteet (asiakaslähtöisyys, omaehtoisuus, puolueettomuus) ilmenevät ohjausryhmän toiminnassa? (*ohjausryhmän toimintaa määrittävät tekijät*)
6. Via Vis –Väkivaltatyön hanke on määräaikainen. Miten määräaikaisuus vaikuttaa ohjausryhmän toimintaan? (*ohjausryhmän toimintaa määrittävä tekijä*)
7. Via Vis –Väkivaltatyön hanke järjestetään kolmannen sektorin (Vuolle setlementti ry) alaisuudessa. Minkälaisia erityispiirteitä se tuottaa ohjausryhmän toiminnalle? entä moniammatilliselle yhteistyölle? (*toimintaympäristön merkitys*)
8. Minkälaisia kehittämistarpeita ilmenee tällä hetkellä ohjausryhmän toiminnalle? Minkälaisia haasteita oletat tulevan toiminnalle? (*kehittämistarpeet*)
9. Haastattelu alkaa olla lopussa. Haluatko tuoda esille vielä jotain?

Liite 4. Kokouskutsu (havainnointitilanne I)

"Haluamme olla ihmisten lähellä toteuttamassa yhteiskunnallisesti merkittävää tehtävää."

OULUN SEUDUN SETLEMENTTI RY

Tervetuloa
Via Vis – Väkivaltatyön hankkeen ohjausryhmän kokoukseen
maanantaina 18.2.2013 klo 13.00 -15.30
Kirkkokatukatu 19 A 9, 3. krs (ovisummeri 4)

Esityslista

1. Puheenjohtajan ja sihteerin valinta
2. Mari Karttusen pro gradu tutkielma
3. Vuoden 2012 tulokset
4. Vuoden 2013 toimintasuunnitelma ja budjetti
5. Väkivaltatyön seminaari 5/2013
6. Muut esille tulevat asiat
7. Kokouksen päättäminen ja seuraavasta kokouksesta sopiminen

Mikäli olet estynyt, huolehdithan että varajäsenesi on tietoinen kokouksesta.

Yhteistyöterveisin
Kati ja Pasi

Kati Kaarlejärvi
Projektipäällikkö
P. 044 786 1631
kati.kaarlejarvi@oulunsetlementti

Pasi Malinen
Projektityöntekijä
P. 044 7861637
pasi.malinen@oulunsetlementti.fi

Liite 5. Pöytäkirja (havainnointitilanne I)

Via Vis – Väkivaltatyön hanke PÖYTÄKIRJA
Kirkkokatu 19 A 9
90100 OULU

VIA VIS – VÄKIVALTATYÖN HANKKEEN OHJAUSRYHMÄN KOKOUS
Aika: 18.2.2013 klo 13.00 – 15.30
Paikka: Via Vis – Väkivaltatyön hankkeen toimitilat
Läsnä: Kahdeksan jäsentä
Poissa: Kolme jäsentä

1. PUHEENJOHTAJAN JA SIHTEERIN VALINTA

- Kokouksen puheenjohtajaksi valittiin Aggredin edustaja ja kokouksen sihteeriksi valittiin projektityöntekijä. Puheenjohtaja avasi kokouksen.

2. MARI KARTTUSEN PRO GRADU TUTKIELMAN ESITTELY

- Mari Karttunen kertoi omasta tutkimuksen rakenteesta, tavoitteista ja aikataulusta. Mari videoi kokouksen ja teki havainnointia kokouksen ajan.

3. VUODEN 2012 TULOKSET JA 2013 TOIMINTASUUNNITELMA

- Projektipäällikkö esitteli vuoden 2012 asiakastilastot, vuoden 2013 toimintasuunnitelman ja budjetin.
- Oulun kaupungin edustaja kertoi extremismistä ja sen väkivaltaisen ilmenemisen ennaltaehkäisystä sekä siihen liittyvän yhteistyöverkoston toiminnasta Oulussa.
- Ohjausryhmä keskusteli ja ideoi asiakasohjautuvuuteen vaikuttavia tekijöitä. Esille nousi mm. olisiko syytä ottaa Via Vis – hankkeen asiakkaaksi myös alle 18-vuotiaita väkivaltaan syyllistyneitä nuoria. Ohjausryhmä päätti pitää RAY-hakemuksen mukaisen ikärajan, paitsi potentiaalisilla koulu- ja joukkosurmaajilla ikä voisi olla alle 18 vuotta.
- Keskusteltiin yhteistyöstä ja sen tiivistämisestä sosiaalitoimen ja lastensuojelun jälkihuollon kanssa. Oulun edustaja ehdotti, että Via Vis – hanke kävisi kertomassa toiminnastaan nuorisorikosryhmälle.
- Ohjausryhmä mietti siviilissä olevien asiakkaiden vähäistä ohjautuvuutta Via Vis – hankkeen piiriin. Toimenpiteeksi ehdotettiin Oulun yhdyskuntaseuraamustoimiston asiakasohjautuvuuden tehostamista.
- Tutkimusyhteistyö Oulun yliopiston kanssa jää osin tauolle työntekijän vaihtumisen vuoksi. Via Vis – hankeen pitää tehdä yhteistyösopimus oman tutkimuksen toteuttamisesta.

4. VÄKIVATATYÖN SEMINAARI/WORKSHOP – IDEARIIHI

- Projektipäällikkö esitteli ohjausryhmälle kaksi vaihtoehtoa: iso väkivaltatyön seminaari tai pienimuotoinen workshop. Keskustelussa tuli esille, että Oulussa on tulossa tänä vuonna kaksi muuta aiheeseen liittyvää tapahtumaa, joten yhdeksi vaihtoehdoksi nousi myös väkivaltatyön seminaarin yhdistäminen loppuseminaariin. Myös pienimuotoinen workshop sai kannatusta. Todettiin, että syksyllä järjestetyt avoimet ovet, ohjausryhmän pikkujoulut ja KRIS-seminaari ovat olleet myös eräänlaisia aloitustapahtumia, joten aloitusseminaarin pitäminen ei sen vuoksi ole välttämättä tarpeellista. Ohjausryhmä päätti jättää asian hautumaan.

5. AJANKOHTAISTA YHTEISTYÖVEROSTOSSA

- Projektityöntekijä kertoi, että Via Vis – hankkeella oli vuonna 2012 lähes 100 yhteistyötapaamista, 40 eri yhteistyökumppanin kanssa.
- Via Vis on aloittanut työnohjauksen tammikuussa
- Projektipäällikkö kertoi yhteistyöstä valtakunnallisten KRIS:n ja KRITS:n kanssa.
- Aggredin edustaja kertoi Aggredin kuulumisia; Aggredille myönnetty ak-rahoitus, kirja julkaistu joulukuussa, optulan tutkimus kesken, Kuopion Setlementti hakee rahoitusta väkivaltatyöhankkeelle v. 2014 – 2016.

6. OHJAUSRYHMÄN NÄKEMYS VIA VIS – HANKKEEN KEHITYSSUUNNISTA

- Projektihenkilökunta esittelivät Via Vis – hankkeen asiakastyötä ja menetelmiä. Lisäksi mietittiin kolmannen työntekijän palkkaamista. Kolmannen työntekijän palkkaamisessa nostettiin esille se, että hän voisi tullessaan tuoda verkostoja, jotka auttaisivat asiakasohjautuvuudessa.

7. MUUT ASIAT JA SEURAAVAN KOKOUKSEN SOPIMINEN

- Seuraava ohjausryhmän kokous päätettiin pitää 29.5. klo 13 – 15.30 Via Vis – hankeen toimistolla. Ja jos päädytään pitämään workshop-tyylinen tilaisuus, se pidetään tuona samana ajankohtana.

8. KOKOUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 15.30.

Liite 6. Kokouskutsu (havainnointitilanne II)

"Haluamme olla ihmisten lähellä toteuttamassa yhteiskunnallisesti merkittävää tehtävää."

OULUN SEUDUN SETLEMENTTI RY

Esityslista Via Vis-ohjausryhmä

Aika: 5.6.2013 klo 13.00 – 15.30

Paikka: Via Vis-toimisto, Kirkkokatu 19 A 9, 90100 OULU, 3. krs, ovisummeri 4

Huom! Kokous videoidaan Mari Karttusen pro gradu-tutkielmaa varten

1. Puheenjohtajan ja sihteerin valinta
2. Poliisin edustaja kertoo Oulun alueen rikostilastoja
3. Via Vis:n asiakastilasto
4. Asiakasryhmät ja asiakasohjautuvuus, mitä on tapahtunut edellisen kokouksen jälkeen, tehdäänkö palvelupaketti?
5. Ekstremismi-verkoston kuulumiset (Avitus, Avekki-info, kouluttajaparina toimiminen ekstremismiverkostossa?)
6. Väkivaltatyön verkostofoorumi syksy 2013
7. Mitä haluaisitte lukea väkivaltatyön oppaasta? – Ideariihi
8. Syksyn ohjausryhmästä sopiminen
9. Muut mahdolliset asiat

Tervetuloa!

Terveisin: Kati, Pasi ja Sirpa

PS: Muistathan ollessasi estynyt pyytää varajäsenesi paikalle ☺

Kaarretie 14 - 90500 OULU - puh. + 358 8 555 4060 - etunimi.sukunimi@oulunsetlementti.fi - www.oulunsetlementti.fi

Liite 7. Pöytäkirja (havainnointitilanne II)

Via Vis – Väkivaltatyön hanke **PÖYTÄKIRJA**
Kirkkokatu 19 A 9
90100 OULU

VIA VIS – VÄKIVALTATYÖN HANKKEEN OHJAUSRYHMÄN KOKOUS

Aika: 5.6.2013 klo 13.00 – 15.30
Paikka: Via Vis – Väkivaltatyön hankkeen toimitilat
Kokous videoitiin Mari Karttusen Hallintotieteen Pro Gradu –tutkielmaa varten.
Läsnä: 10 jäsentä, opiskelija
Poissa: kolme jäsentä

1. PUHEENJOHTAJAN JA SIHTEERIN VALINTA

Kokouksen puheenjohtajaksi valittiin Aggredin edustaja ja kokouksen sihteeriksi valittiin opiskelija. Puheenjohtaja avasi kokouksen.

2. POLIISIN EDUSTAJA KERTOO OULUN ALUEEN RIKOSTILASTOJA

- Poliisiorganisaation muutokset ja tänä vuonna tehtävät säästöt.
- Oulun alueen ja koko Suomen poliisin tietoon tulleita rikostilastoja sekä toimenpiteitä, joilla väkivaltarikollisuutta voidaan vähentää.
- Merkittävää huumausainerikosten kasvu.

3. VIA VIS:n ASIAKASTILASTO

- Projektityöntekijä esitteli vuoden 2013 tähän mennessä saadut asiakastilastot.
- Toiminnan aikana tavoitettu tähän mennessä noin 50 asiakasta. Tavoitteena 75-100 asiakkaan tavoittaminen hankkeen aikana.
- Ohjausryhmä keskusteli ja ideoi asiakasohjautuvuuteen vaikuttavia tekijöitä. Esille nousi mm. Asiakkaiden sitoutuminen käynteihin ja asiakkaiden elämäntilanteiden käsitteleminen

4. ASIAKASRYHMÄT JA ASIAKASOHJAUTUVUUS, MITÄ ON TAPAHTUNUT EDELLISEN KOKOUKSEN JÄLKEEN, TEHDÄÄNKÖ PALVELUPAKETTI?

- Mietittiin palvelupaketin sisältöä, asiakasryhmiä ja heidän ohjautuvuutta.
- Mietittiin Via Vis:n kytkemistä koevapauteen, yhdyskuntapalveluun ja tutkintavangeille:
    - Miten vapaaehtoisuus toteutuisi näissä tapauksissa?
- Mietittiin voisiko Via Vis:n työntekijät toimia työparina esim. Aloitustukipalavereissa, jotta kasvoja saataisiin tutuiksi.
- Päätettiin, että esite tehdään ja lähetetään tarkistettavaksi ohjausryhmän jäsenille ennen yhteistyökumppaneille jakoa.
- Via Vis ottaa yhteyttä kaikkiin suljettuihin vankiloihin syyskuussa, jolloin työtekijöiden koulutukset tapahtuvat. Sitä ennen mahdollisesti sähköpostitusta ja tiedotusta toiminnasta.

5. EKSTREMISMI –VERKOSTON KUULUMISET (AVITUS, AVEKKI-INFO, KOULUTTAJAPARINA TOIMIMINEN, EKSTREMISMIVERKOSTOSSA?)

- Keskusteltiin Oulun tilannetta esimerkiksi ääriajatteluun liittyvästä väkivallasta tai yksittäisten tekijöiden osalta ja siitä, esiintyykö ekstremismiä Oulun seudulla.
- Pohdittiin tapoja kohderyhmän tavoittamiseksi: Avekki-info mainos, avitus – chat, yhteistyön auttamisjärjestelmä, jonka kautta voitaisiin ohjata nuoria avun piiriin
- Pohdittiin Via Vis:n osuutta verkostossa (esim. Apuna materiaalin kouluttamisessa).
- Jatketaan pohdintaa ekstremismiverkoston kanssa siitä, mikä tulisi olemaan vrkosto-toiminnan ydinryhmä, joka kouluttaisi ja veisi asiaa eteenpäin.

6. VÄKIVALTATYÖN VERKOSTOFOORUMI SYKSY 2013

- Projektipäällikkö kertoi, että Via Vis:llä Work Shop lähisuhdeväkivaltaa työssään kohtaavien verkostofoorumissa syksyllä, otsikolla ”Katu- vai lähisuhdeväkivaltaa?”
- Keskusteltiin Work Shopin näkökulmista ja lähestymistavoista:
- Ravistellaanko ihmisiä?
- Esitetäänkö asia Case pohjalta eli mitä on opittu työskentelystä
- Mikä yhteys otsikossa olevilla määritteillä on; sisältää kuitenkin samaa yhteistä horiaa. Menevätkö päällekkäin, ja miten?
- Onko kotona tehtävä väkivalta hävettävämpää. Onko väkivallalla mitään yhteyttä nuorisotyöttömyyteen?
- Poliisin edustaja avasi Oulun tilannetta kertomalla poliisin tilastoista, joissa on verrattu rikollisuutta suhteessa ikään ja siihen, miten se näyttäytyy? Esille tuli myös pahoinpitelijän profiilin tutkimus ja syrjäytyminen, esimerkkinä muualta Ouluun muttaneet. Mietittiin miten koulutustausta vaikuttaa päihteiden käyttöön, väkivallan käyttöön ja omaisuusrikoksiin. Vertailukohteina ylioppilas, ammatillisen koulutuksen saaneet ja ilman koulutusta olevat.
- Pohdittiin, mitä eroa on määritteillä syrjäytyminen ja syrjäytymisvaara.
- Esiin nousi myös mahdollisten kokemusasiantuntijoiden mukanaolo Work Shopissa?
- Elävä kirjasto: Work Shopissa voisi olla mukana monta henkilöä, joiden kautta tuotaisiin esille erilaisia elämänpolkuja.

7. MITÄ HALUAISITTE LUKEA VÄKIVALTATYÖN OPPAASTA? – IDEARIIHI

- Todettiin, että ei ole akuutti asia, työskentely oppaan parissa jatkuvaa ja säännöllistä. Pohdittiin tuotoksen muotoa, tulisiko se olemaan opas vai käsikirja. Tuotos tulee kitenkin sisältämään alkuopastusta väkivaltatyöhön ja miesten kanssa tehtävään vkivaltatyöhön. Keskustelussa nousi esille kysymys: Voisiko tämä olla Work Shop? Esimerkiksi: Yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia Via Vis:n ja Jussi-työn asiakastyössä.

8. MUUT ASIAT JA SYKSYN OHJAUSRYHMÄSTÄ SOPIMINEN

- Väkivaltatyönfoorumi järjestetään 19.-.20.9.2013, jossa myös Via Vis:n Work Shop. Viikolla 40 (2.-3.10.2013) rikoksentorjuntaneuvosto järjestää kaksipäiväisen seminaarin.
- Seuraava ohjausryhmän kokous päätettiin pitää toiminnallisena työskentelynä Pikkusyötteellä, joko 15.-16.10.2013 tai 16.-17.10.2013. Ohjausryhmän jäsenet toivoivat kutsua, jonka voi näyttää työnantajalle.

9. KOKOUKSEN PÄÄTTÄMINEN

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 15.30.