



Monialaisen yhteistyön käytännön toteuttaminen - miten tehdä vaikuttavaa monialaista yhteistyötä

Taru Lilja

Fire-verkoston aamukahvit

24.09.2025



Kuka puhuu?

- Taru Lilja, FM, väitöskirjatutkija
- Yliopistonopettaja 2025 ->
- Väitöskirjatutkija 2022 ->
- Kouluttaja 2021 ->
- Projektitutkija 2018 – 2025
- Fire – Hyvinvointijohtamisen väitöskirjatutkijoiden teemaryhmä
- LinkedIn: tarulilja





Esityksen kulku

9.15 - 9.45 Puhetta ja kysymyksiä teille päin:

- Mitä monialaisuus on ja ei ole?
 - Miksi monialaisuutta tarvitaan?
 - Monialainen yhteistyö käytännössä
- Monialaisen yhteistyön kaksi suurinta haastetta
- Monialaisen yhteistyön vaikuttavuus

9.45 – 10.00

Aikaa keskustelulle ja kysymyksille



Mitä monialaisuus on ja ei ole?



Mikä monialaisen yhteistyön tarkoitus on?

1. Siirtää informaatiota viranomaisten välillä
2. Auttaa asiakasta kokonaisvaltaisemmin
3. Vähentää byrokratiaa ja päällekkäistä työtä
4. Ratkaista kompleksisia yhteiskunnallisia ongelmia (kuten asunnottomuus, työttömyys, mielenterveys- ja päihdeongelmat)

Äänestä laittamalla numero chattiin! Voi valita useammankin kuin yhden vaihtoehdon.





Viheliäiset ongelmat monialaisuuden taustalla

Monimutkainen ongelma, jonka ratkaisemiseen tarvitaan eri aloja

- Viheliäisten ongelmien syyt ovat palautettavissa ympäristöön, ei ainoastaan yksilöllisiin käyttäytymiseroihin
- Pyrkimys systemiseen muutokseen: ilmiötä lähestytään kokonaisuutena yksilö ja ympäristö huomioiden
- Palvelujärjestelmän muutos kohti monialaisuutta ja asiakkaan osallisuutta



Kuntoutus on monialaista

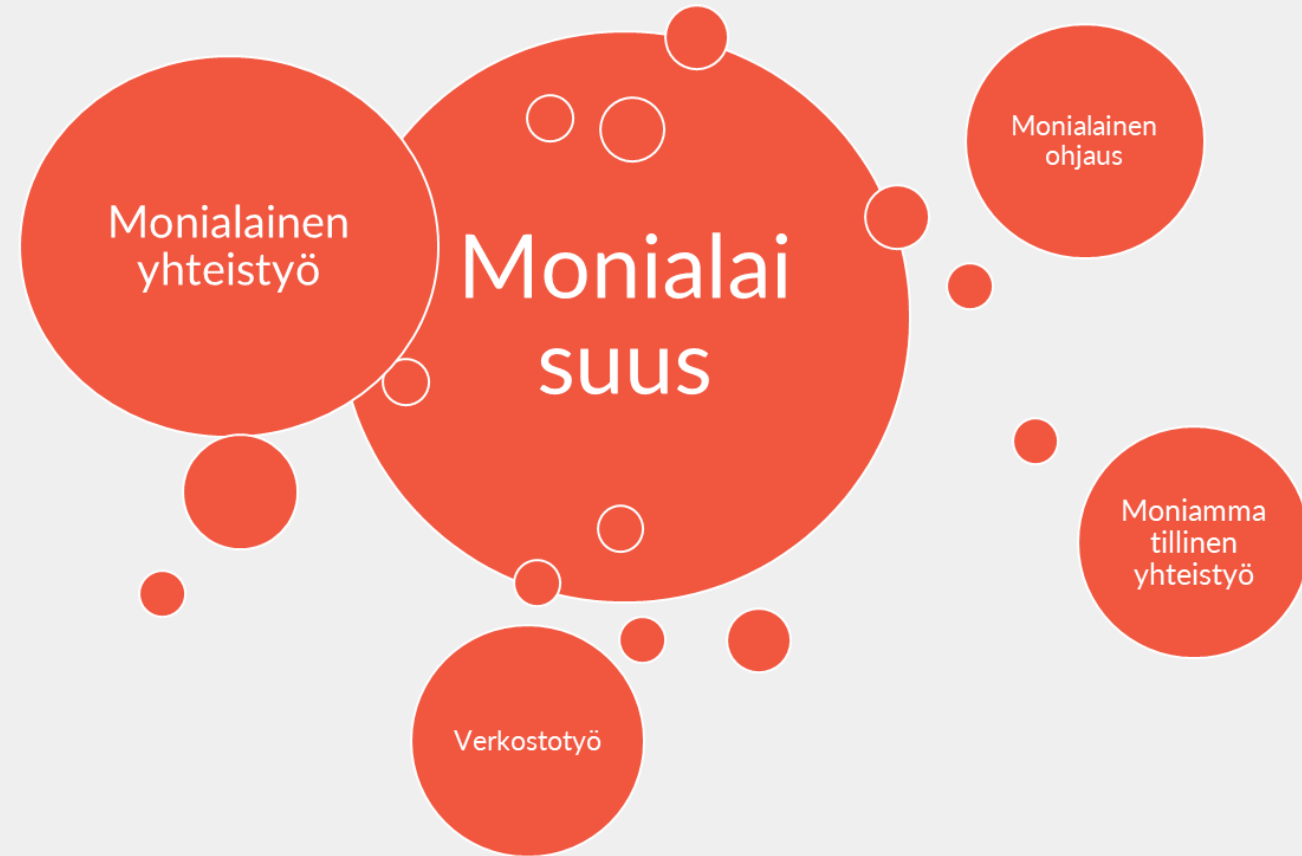
- ” Kuntoutus voi auttaa, jos sairaus tai vamma vaikeuttaa opiskeluasi, työtäsi tai itsenäistä selviytymistäsi elämän eri vaiheissa. Kuntoutus perustuu yksilölliseen ja tavoitteelliseen suunnitelmaan. Jotta voit saada Kelan kuntoutusta, tarvitset lääkäriltä lausunnon sairauden tai vamman aiheuttamasta kuntoutustarpeesta. ”
- Kuntoutuksellasi voi olla esimerkiksi seuraavia tavoitteita: fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen ja palauttaminen, sopivan koulutus- tai ammattialan valitseminen, opintojen loppuun saattaminen, työelämässä jatkaminen tai työelämään pääseminen sopeutuminen elämään sairauden tai vamman kanssa.

(Kela.fi: <https://www.kela.fi/mita-kuntoutus-on>)



Terminologiasta

- **Monialainen yhteistyö:** Eri hallinnon- ja tieteenalat yhteen kokoava ja usein organisaatorajat ylittävä toiminta (Nykänen 2010, 58–59; Pukkila & Helander 2016), jonka pyrkimyksenä on eri tieteen- ja toimialojen **aito integraatio** (Stember 1991). Perustuu usein yhteisiin sopimuksiin, suunnitteluun ja päätöksentekoon (Engeström 2006; Määttä 2007; Nykänen 2010, 58–59)
- **Moniammatillinen yhteistyö:** yhden tai useamman hallinnonalan välinen yhteistyö yhden organisaation sisällä tai eri organisaatioiden välisissä verkostoissa (Koskela 2013, 17; Nykänen 2010, 58–59)
- **Verkostotyö:** vapaamuotoinen tiedonvaihto ja yhteydenpito eri organisaatioiden välillä





Monialaisen yhteistyön tasoja

Asiakastilanteen tasolla

- **Multidisciplinary collaboration:** oman, erillisen näkemyksen tarjoaminen yhteisen ongelman edessä, rinnakkainen työ
- **Interdisciplinary:** osittainen näkemysten yhdistäminen: kokonaisuuteen liittyvät osat yhdistetään
- **Transdisciplinary:** aito integraatio: "unity of intellectual frameworks beyond the disciplinary perspectives"

(Stember 1991)

Koko palvelujärjestelmän tasolla

- **Monialainen yhteistyö:** eri palvelut tiedostavat ja tunnistavat toisensa sekä yhteneväisyydet tavoitteissaan, toimivat toisistaan erillään, työnjaosta sovittu
- **Koordinaatio:** suunnittelun ja hallinnon taso, esim. yhteinen johtamisrakenne
- **Yhteistoiminta:** ed. lisäksi yhteiset toiminnan arviointi- ja seurantamenetelmät sekä palautejärjestelmä
- **Yhteinen työ:** eri palvelut yhdistyvät yhdeksi organisaatioksi ja palveluntarjoajaksi, resurssit ja budjetti yhdistyvät (Pukkila, 2023)



Mitä monialaisuus ei ole?

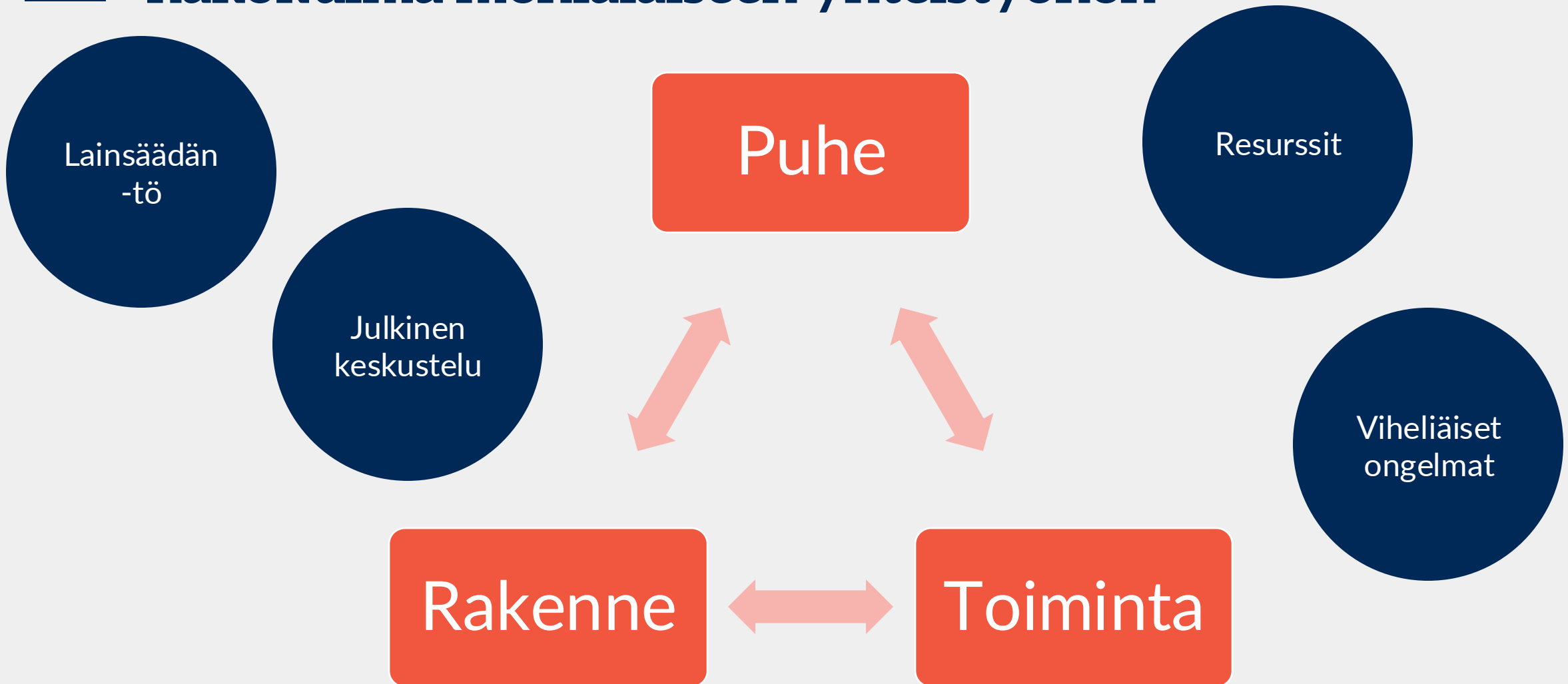
Eri alojen toimijoiden yhteen liittäminen ei ole riittävä edellytys monialaiselle yhteistyölle (Reeves ym., 2010, Lilja ym. 2021a, 2021b, 2022, 2025)

- > palvelujärjestelmän systeemiselle muutokselle -> viheliäisten ongelmien ratkaisemiselle
- > hyvinvoinnin edistämiselle

Monialainen yhteistyö käytännössä



Systemiteoreettinen ja sosio-konstruktivistinen näkökulma monialaiseen yhteistyöhön





Monialaisen yhteistyön kaksi suurinta haastetta

Tutkimukseni päätulokset

- Monialaisen yhteistyön toteuttaminen on jätetty yksittäisten työntekijöiden harteille (ks. myös Isoherranen 2012, Pukkila 2023) – organisaatorakenteet ja johtaminen laahaa perässä
 - Yhteistyön toimintatapojen ”keksiminen” työntekijöiden vastuulla – rakenteet ei tue riittävästi
 - Organisaatioiden resurssit ja sitoutuminen vaihtelee (Lilja ym. 2022)
 - Johtaminen?
- Monialaisesta yhteistyöstä puhumisen ja käytännön toteutuksen välillä on kuilu – puheessa se on itsestään selvää ja upeaa (Lilja ym. 2025)
 - Toteutus ei vastaa ihannetta: ei ylitä ammatti- tai organisaatorajoja tai huomioi asiakkaan osallisuutta (Lilja ym. 2021a, 2021b, ks. myös Brown ym. 2017)
 - Puheessa kuitenkin: monialainen yhteistyö olennainen ja erottamaton osa työtä - Sitä tehdään *päivittäin, paljon* tai *usein*, työn hoitaminen *edellyttää* sitä ja työ on sitä *käytännössä joka hetki* (Lilja ym. 2025)

Monialaisen yhteistyön vaikuttavuus



Mitä vaikuttava monialainen yhteistyö voisi olla?

- Sisältää seuraavat elementit
 - Tavoitteellisuus
 - Käytetään monialaisia työmuotoja tarpeen mukaan
 - Kehitetään yhteistyötä:
 - Resurssit
 - Tavoitteiden seuraaminen
 - Sitoutuminen ja johtaminen
 - Positiivinen työilmapiiri

(Lilja ym. 2022)





Vaikuttavaa monialaista yhteistyötä edistävät tekijät

- Yhteinen aika keskusteluun (casepalaverit, vapaamuotoinen yhteinen aika, kehittämispäivät ja koulutukset)
- Yhteisen tavoitteen (jatkuva) tarkentaminen ja siihen sitoutuminen (+työkalut tähän)
- Yhteinen käsitteistö ja kieli
- Yhteiset tiedonhallinnan välineet (asiakasjärjestelmät, kalenterit, työtila jne.)
- Monialaisten työmuotojen hyödyntäminen (yksilö-, pari-, ryhmäohjaus, konsultaatio, siirto, saattaen vaihto, tiimi- & solmutyöskentely)

(Hall 2005; Engeström 2006; Isoherranen 2012; Koskela 2013; Mellin & Hunt & Nichols 2011; Pukkila & Helander 2016; Lilja ym. 2021b; 2022)

Yhteinen keskustelu

taru.h.lilja@jyu.fi

www.linkedin.com/in/tarulilja





Luettavaa

- Brown, L. D., Wells, R., Jones, E. C. & Chilenski, S. M. 2017. Effects of sectoral diversity on community coalition processes and outcomes. *Prevention Science*, 18(5), 600–609.
- Engeström, Y. 2006. Kaksikätkäinen asiantuntijaorganisaatio. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B02/2006. Helsinki: Kansanterveyslaitos
- Hall, P. 2005. Interprofessional teamwork: Professional cultures as barriers. *Journal of Interprofessional Care*, Supplement 1, 188–196.
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:18. Helsinki: Unigrafia. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf
- Koskela, S. 2013. ”Mie teen vaan oman työni”. Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämisestä. *Jyväskylän Studies in Education, Psychology and Social Research* 477. Jyväskylän yliopisto.
- Lilja, T., Pukkila, P. & Helander, J. 2021a. Nuorten asiakasosallisuus monialaisessa ohjaus- ja neuvontapalvelussa. Havainnointitutkimus ohjaustilanteista Ohjaamoissa. *Nuorisotutkimus*, 39(1). <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022030822389>
- Lilja, T., Pukkila, P. & Helander, J. 2021b. Monialaisen ohjauksen rakentuminen ohjaustilanteissa: onko monialainen ohjaus monialaista? *Kasvatus* 3/2021. <https://journal.fi/kasvatus/article/view/112560>
- Lilja, T., Ristikari, T. & Niemelä, M. 2022. Hoito syytteen sijaan -toimintamallin arviointitutkimus: Monialaista yhteistyötä nuorten huumausaineiden käytön ehkäisemiseksi. *Kasvun tuki aikakauslehti* 1/2022. <https://journal.fi/kasvuntuki/article/view/128820/77892>
- Lilja, T., Kykyri, V-L., Pukkila, P., Helander, J. & Rantanen, J. 2025. Mitä ihmettä tälläkin taas tarkoitetaan! – Monialainen yhteistyö kasvatus- ja opetus- sekä sosiaali- ja terveysalan asiantuntijoiden vaihtelevissa diskursseissa. *Hallinnon Tutkimus* 44(2). <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/148451>



Luettavaa

- Mellin, E. A. & Hunt, B. & Nichols, L. M. 2011. Counselor Professional Identity: Findings and Implications for Counseling and Interprofessional Collaboration. *Journal of Counseling and Development: JCD*, 89(2), 140–147.
- Määttä, M. 2007. Yhteinen verkosto? Tutkimus nuorten syrjäytymistä ehkäisevistä poikkihallinnollisista ryhmistä. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia nro 252. Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23454/yhteinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Nykänen, S. 2010. Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkostossa. Matkalla verkostajohtamiseen? Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuksia 25, Jyväskylän yliopisto.
- Pukkila, P. & Helander, J. 2016. Työotteena monialaisuus: katsaus Ohjaamojen yhteistyön rakentumiseen. *Nuorisotutkimus* 34 (2016): 3, 53–57. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017111016870>
- Pukkila, P. 2023. Monialaisen ohjauksen ja yhteistyön lähtökohdat sekä rakentuminen ohjauspalveluiden työmuodoksi: Monimenetelmällinen tutkimus Ohjaamoista. https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_91932?sequence=1
- Reeves, S., Lewin, S., Espin, S., Zwarenstein, M., 2010. *Interprofessional Teamwork for Health and Social Care*. Wiley-Blackwell, Chichester
- Stember, M. 1991. Advancing the social sciences through the interdisciplinary enterprise. *The Social Science Journal*, 28(1), 1–14. [https://doi.org/10.1016/0362-3319\(91\)90040-B](https://doi.org/10.1016/0362-3319(91)90040-B)