

**ETELÄ-PIRKANMAAN OHJAAMOIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN
KOKEMUKSIA SYSTEMISEN TYÖOTTEEN TYÖPAJOISTA**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosionomikoulutus

Syksy 2022

Pauliina Oiva

Sosionomikoulutus

Tekijä(t) Pauliina Oiva

Työn nimi Etelä-Pirkanmaan Ohjaamoiden työntekijöiden kokemuksia systeemisen työotteen työpajoista

Ohjaaja Sirpa Ylikerälä

Tiivistelmä

Vuosi 2022

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia systeemisen työotteen työpajoista, jotka pilotoitiin PirSoten kehittäjätiimin toimesta Etelä-Pirkanmaan Ohjaamoiden työntekijöille. Tutkimuksella haluttiin lisäksi selvittää, miten työntekijät hyödyntävät systeemisyyttä jatkossa työssään. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Valkeakosken kaupunki ja Etelä-Pirkanmaan Ohjaamo.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, joka sisälsi myös määrällisiä piirteitä. Työn keskeiset käsitteet olivat moniammatillinen yhteistyö ja systeeminen työote. Aineisto hankittiin sähköisellä Webropol-kyselyllä, johon vastasi yhdeksän työntekijää. Vastaukset analysoitiin teemoittelun avulla.

Tutkimustulokset osoittivat systeemisen työotteen työpajat melko toimiviksi. Case-työskentelyä, käytännön esimerkkejä ja harjoituksia pidettiin toimivana tapana oppia. Työntekijät kokivat systeemisyyden lisäävän asiakkaan kuulluksi tulemista sekä palveluiden oikea-aikaisuutta. Systeemisyyden nähtiin edistävän myös tiedonkulkua ja keventävän työkuormaa jakamalla vastuuta ja hyödyntämällä ammattilaisten asiantuntijuutta.

Avainsanat Moniammatillisuus, Ohjaamo, systeemisyys

Sivut 25 sivua ja liitteitä 3 sivua

The purpose of the thesis was to examine employees' workshop experiences related to systematic approach. The workshops were organised as a pilot program for the employees of Etelä-Pirkanmaa's Ohjaamo by Pirkanmaa's social welfare and healthcare reform development team. Additionally, the purpose of the research was also to find out how the employees would use systemic approach in their work in the future. The thesis was carried out in cooperation with the city of Valkeakoski and Ohjaamo Etelä-Pirkanmaa. Ohjaamo is the one-stop guidance center for people under 30 years of age.

This thesis was carried out as a qualitative study, but also some quantitative features were included. The data was acquired using an electronic Webropol survey tool. Nine employees answered the survey, and the answers were analysed by thematizing.

The research results show that employees of Ohjaamo Etelä-Pirkamaa found the systemic workshops quite useful. Case work, practical examples and exercises were considered an effective way to learn. The employees feel that systematicity increases the client's listening and the timeliness of the services. Systematicity was also seen to promote the flow of information and lighten the workload, by sharing responsibility and utilizing the expertise of multidisciplinary professionals.

Keywords Multidisciplinary cooperation, Ohjaamo, systemic approach

Pages 25 pages and appendices 3 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Yhteistyökumppanina Ohjaamo	3
3	Moniammatillinen ja monialainen yhteistyö	5
3.1	Verkostotyön kulmakivet ja haasteet	5
3.2	Ohjaamoiden monialaisuus	6
3.3	Aiemmat tutkimukset moniammatillisuudesta	9
4	Systeeminen työote.....	10
4.1	Systeemisen työotteen juurilla	10
4.2	Systeeminen työote Valkeakosken Ohjaamossa	11
4.3	Aiemmat tutkimukset systeemisestä työotteesta	12
5	Tutkimustehtävä ja tutkimuksen kulku	13
5.1	Tutkimusmenetelmä	13
5.2	Aineistonhankinta kyselyllä	14
5.3	Aineiston analyysi teemoittelulla.....	15
5.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	15
6	Opinnäytetyön tulokset.....	16
6.1	Työntekijöiden kokemukset työpajoista	17
6.2	Systeemisyyden hyödyt työntekijöille ja asiakkaille	19
7	Johtopäätökset	21
8	Pohdinta	23
	Lähteet.....	26

Liitteet

Liite 1	Kyselyn kysymykset
Liite 2	Saatekirje
Liite 3	Aineistonhallintasuunnitelma

1 Johdanto

Nuorten syrjäytyminen ja lisääntyneet haasteet ovat puhuttaneet paljon viime vuosina. Vuonna 2019 nuorisoalan toimijoille tehdyssä kyselyssä 71 % vastanneista kunnista ja 67 % järjestöistä koki nuorten syrjäytymisen koulutuksesta tai työelämästä puhututtavan aiempaa enemmän (Suomen nuorisoalan kattojärjestö Allianssi ry, n.d.). Nuorten kasvavia haasteita on käsitelty lehtien otsikoissa sekä erilaisissa dokumenteissa ja sarjoissa. Tänä vuonna ilmestyneessä Ylen dokumenttisarjassa Tytöt 18 nuoret tuovat elävästi esiin, miltä täysi-ikäistyminen tuntuu ja mitä on olla yhtäkkiä vastuussa kaikesta itse. Koulutuksesta ja työelämästä syrjäytyminen ovat todellisia haasteita ja poikkeuksellisten pandemiavuosien jälkeen elämään tyytyväisyys on laskenut (Färm, n.d.).

Ratkaisemaan tilannetta, jossa nuorten palvelut olivat vaikeasti löydettäviä, pirstaleisia ja siilomaisesti tuotettuja, sekä ehkäisemään nuorten syrjäytymistä kehitettiin vuonna 2014 uudenlainen palvelumuoto, Ohjaamo (Helander, ym., 2017, s. 103). Ohjaamot ovat matalan kynnyksen palvelupisteitä, joihin on kerätty saman katon alle kaikki nuorten palvelut. Sinne voivat tulla alle 30-vuotiaat asian kuin asian kanssa ajanvarauksella tai ilman. Ohjaamoja löytyy Suomesta yli 70 ja toiminta ulottuu jokaiseen maakuntaan. (Ohjaamo, n.d.)

Keväällä 2022 Etelä-Pirkanmaan Ohjaamoiden työntekijöille pilotoitiin uudenlainen työmuoto, systeemisyys. Systeemisen työotteen avulla on tarkoitus kehittää Etelä-Pirkanmaan Ohjaamoiden jo ennestään hyvin monialaista ja moniammatillista yhteistyötä ja vähentää nuorten kokemuksia luukutuksesta, eli asioidensa kertomisesta uudelleen ja uudelleen eri toimijoille (Kovalainen, n.d.). Etelä-Pirkanmaan Ohjaamot valikoituivat pilotoinnin kohteeksi, sillä Ohjaamoissa tapahtuva monialainen työskentely on tyyliltään hyvin systeemisen työskentelyn kaltaista.

Systeemisessä ajattelussa ihmisen elämä nähdään laajempänä kokonaisuutena, jossa kaikki osat vaikuttavat kaikkiin. THL (2022) on kiteyttänyt sen seuraavalla tavalla: ”Syy-seuraussuhteet eivät ole siis yksisuuntaisia vaan usein kehämäisiä, jolloin jokainen systeemin osa on sekä syy että seuraus.”

Opinnäytetyön tarkoituksena on kyselytutkimuksen avulla selvittää työntekijöiden kokemuksia systeemisen työtteen työpajoista ja siitä, miten työntekijät aikovat hyödyntää oppimaansa työssään. Opinnäytetyössä kerättävällä aineistolla on tarkoitus myös mahdollistaa tulevaisuudessa työpajojen kehittäminen. Systeemistä työtettä ollaan jalkauttamassa jatkossa myös muihin Pirkanmaan perhekeskusten lasten, nuorten ja perheiden palveluihin. (Kovalainen, n.d.).

Aivan uudenlaisen toimintavan kehittäminen ja pilotointi tekee aiheesta erityisen kiinnostavan, sillä nuorten palveluiden tärkeyttä ei voi korostaa tarpeeksi. Ohjaamoissa tehdään nyt jo poikkeuksellisen monialaista yhteistyötä, jonka tarkoituksena on helpottaa nuorten avun saantia ja madaltaa kynnystä avun hakemiselle. Toivottavasti tulevaisuudessa systeemisyden avulla päästään pureutumaan juurisyihin haasteiden taustalla ja nähdään asiakas kokonaisuutena. Systeeminen ajattelu lisää varmasti myös varhaista puuttumista ongelmiin, tulipalojen sammuttelun sijaan.

Opinnäytetyön käsitteinä toimivat moniammatillinen yhteistyö ja systeemisyys ja tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

- Miten Etelä-Pirkanmaan ohjaamoiden työntekijät kokivat systeemisen työtteen työpajat?
- Mitä uutta systeemisyys tuo Ohjaamo-työskentelyyn?
- Miten työntekijät aikovat hyödyntää oppimaansa jatkossa?

2 Yhteistyökumppanina Ohjaamo

Systeemisen työotteen työpajat on käsikirjoitettu PirSote-hankkeessa, jonka avulla on tarkoitus kehittää perustason sosiaali- ja terveystalvaeluita Tulevaisuuden sosiaali- ja terveystakeskus -ohjelman tavoitteiden mukaisesti Pirkanmaan maakunnan alueella (Innokylä, n.d.). Osana sote-uudistusta ja perhekeskustalvaeluiden kehitystä halutaan myös vahvistaa systeemisen työotteen osaamista (Kovalainen, n.d.). Opinnäytetyön avulla kerätään tietoa, jolla jatkossa voidaan kehittää systeemisen työotteen työpajoja, joita käytetään jalkauttaessa systeemisyttä muihinkin sosiaali- ja terveystalvaeluihin. Opinnäytetyön tilaajaksi tuli Valkeakosken kaupunki.

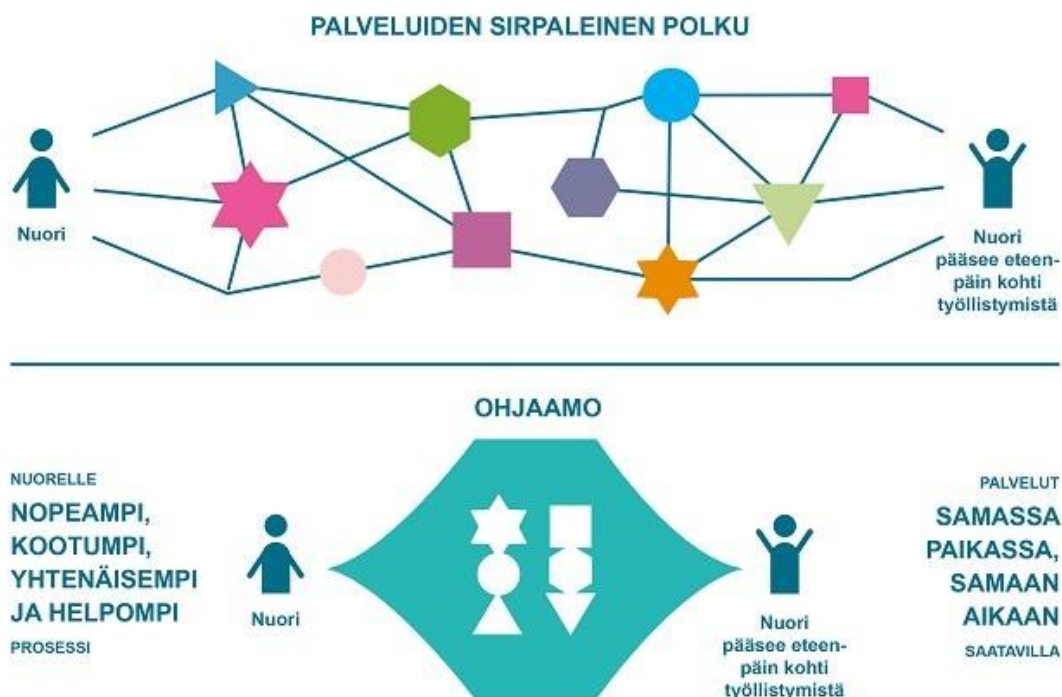
Vaikka työn tilaajana toimi Valkeakosken kaupunki, ovat Etelä-Pirkanmaan Ohjaamot, etenkin Valkeakosken Ohjaamo, olleet isossa osassa tässä opinnäytetyössä. PoVer-hankkeen hankepäällikkö Kaisa Lahtinen on ollut mukana kehittämässä systeemisen työotteen työpajoja. Hän toi suunnittelussa esiin Etelä-Pirkanmaan Ohjaamoiden soveltuvuuden pilotointia varten niissä jo ennestään tehtävän monialaisen verkostotyön vuoksi. Valkeakosken Ohjaamo, kuten myös Akaan ja Urjalan Ohjaamot ovat osa PoVer-hanketta. PoVer on UrAVan hallinnoima ESR-hanke. UrAVa ry on Akaan, Urjalan ja Valkeakosken yhteinen työllistymistä edistäviä hankkeita hallinnoiva yhdistys. Hankkeen aikana on suunniteltu ja käynnistetty kehittämistyön avulla Ohjaamot Akaaseen, Urjalaan ja Valkeakoskelle ja yhdessä nämä muodostavat Ohjaamo Etelä-Pirkanmaan. Hankkeen päärahoittajina toimivat Keski-Suomen ELY-keskus sekä Urjalan, Akaan ja Valkeakosken kunnat. (PoVer, n.d.) Hankkeen aikana Ohjaamot on juurrutettu kuntiin, ja hankkeen päättyessä Ohjaamot siirtyvät kuntien omaksi toiminnaksi.

Ohjaamot ovat alle 30-vuotiaiden matalankynnyksen palvelupisteitä, jotka toteuttavat EU:n nuorisotakuun mukaista toimintaa ja tavoitteita. Ohjaamot ovatkin merkittävin suomalaisen nuorisotakuun puitteissa aloitettu toiminta, ja sitä on tuettu vuosina 2014–2020 Euroopan sosiaalirahaston (ESR) työllisyyttä edistävällä rahoituksella. (Valtakari, ym., 2020, s. 8) Ohjaamosta saa apua, ohjausta ja neuvontaa, ajanvarauksella tai ilman, erilaisiin haasteisiin ja tilanteisiin. Ohjaamot kokoavat saman katon alle paikallisia monialaisia verkostoja, joiden kautta nuorten käytettävissä on eri alojen ammattilaisia. (ELY-keskus, 2022) Sähköpostissaan

PoVer-hankkeen hankepäällikkö Kaisa Lahtinen kertoo Ohjaamo Etelä-Pirkanmaan verkostoon kuuluvan 43 eri toimijatahoa ja 79 ammattilaista. Mukana on kuntien, valtion, sekä yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoita. Eri alojen ammattilaiset työskentelevät pääsääntöisesti työpareina tai monialaisesti asiakkaan kanssa hyödyntäen eri asiantuntijoiden osaamista. Asiantuntijoita on esimerkiksi työllistymisen, sosiaalityön, terveydenhuollon, mielenterveyden, kuntoutuksen, kouluttautumisen ja nuorisotyön osa-alueilta. (Kaisa Lahtinen, henkilökohtainen tiedonanto 12.10.2022)

Kuvassa 1. on esitelty Ohjaamon toiminnan pääperiaatetta ja sitä, miten Ohjaamossa asioinnin on tarkoitus auttaa nuorta pääsemäänsä kohti haluamaansa tavoitetta. Ilman Ohjaamoja nuorten palvelut ovat olleet hyvin pirstaleisia. Nyt kaikki nuorten palvelut on kerätty saman katon alle ja näin vältetään siltä, että nuori joutuu tapaamaan eri toimijoita eri paikoissa ja kertomaan kaikille samat asiat aina uudelleen. Ohjaamo-toiminnan perusideana onkin vahvistaa apua ja tukea tarvitsevan nuoren toimijuutta ja vahvistaa hänen osallisuuttaan ja oman suunnan löytämistä (Helander, ym., 2017, s. 104). Kuvassa 1. esitelty lopputulos eli työllistyminen on yksi monista tavoitteista, jota kohti Ohjaamo-työskentelyn avulla voidaan edetä.

Kuva 1. Tilanne ennen Ohjaamoa ja sen jälkeen (ELY-keskus, 2022).



3 Moniammatillinen ja monialainen yhteistyö

Moniammatillinen yhteistyö eli jaettu asiantuntijuus on tuttua sosiaali- ja terveysalalla työtään tekeville. On kyse sitten sairaalasta, koulusta tai sosiaalitoimesta työtä tehdään jatkuvasti eri ammattiryhmien kesken. Yhteistyötä tehdään myös monialaisesti eli eri tieteen- ja hallintoalojen kesken. Vaikka moniammatillisuudella viitataan enemmän toimijoihin ja monialaisuudella taas toimintaan, käytetään näitä termejä usein rinnakkain ja niin tässäkin työssä (Tuomela-Jaskari, 2016, s. 75). Moniammatillisuus voidaan ymmärtää myös keskenään täysin erilaisten ammattilaisten työksi, jolla on yhteinen tavoite (Rissanen ym., 2016, s. 140).

Tässä luvussa avataan verkostotyön ydinelementtejä, monialaisen työn toteutumista Ohjaamossa ja aikaisempia tutkimuksia monialaisesta ja moniammatillisesta työstä.

3.1 Verkostotyön kulmakivet ja haasteet

Aikaisempaa monisyisemmät ongelmat ovat organisaatorakenteiden ja johtamisjärjestelmien uudistamisen lisäksi syy miksi moniammatillista yhteistyötä tarvitaan. Päällekkäiset palvelut ovat usein tehottomia ja harvoja ongelmia pystytään ratkaisemaan yhden ammattilaisen voimin tai tarkastelemalla asiaa vain yhdestä näkökulmasta. Lisäksi asiakkaat ovat tietoisempia ja haluavat olla mukana omia haasteitaan ratkottaessa. (Rissanen ym., 2016, s. 143; Isoherranen, 2012, s. 30)

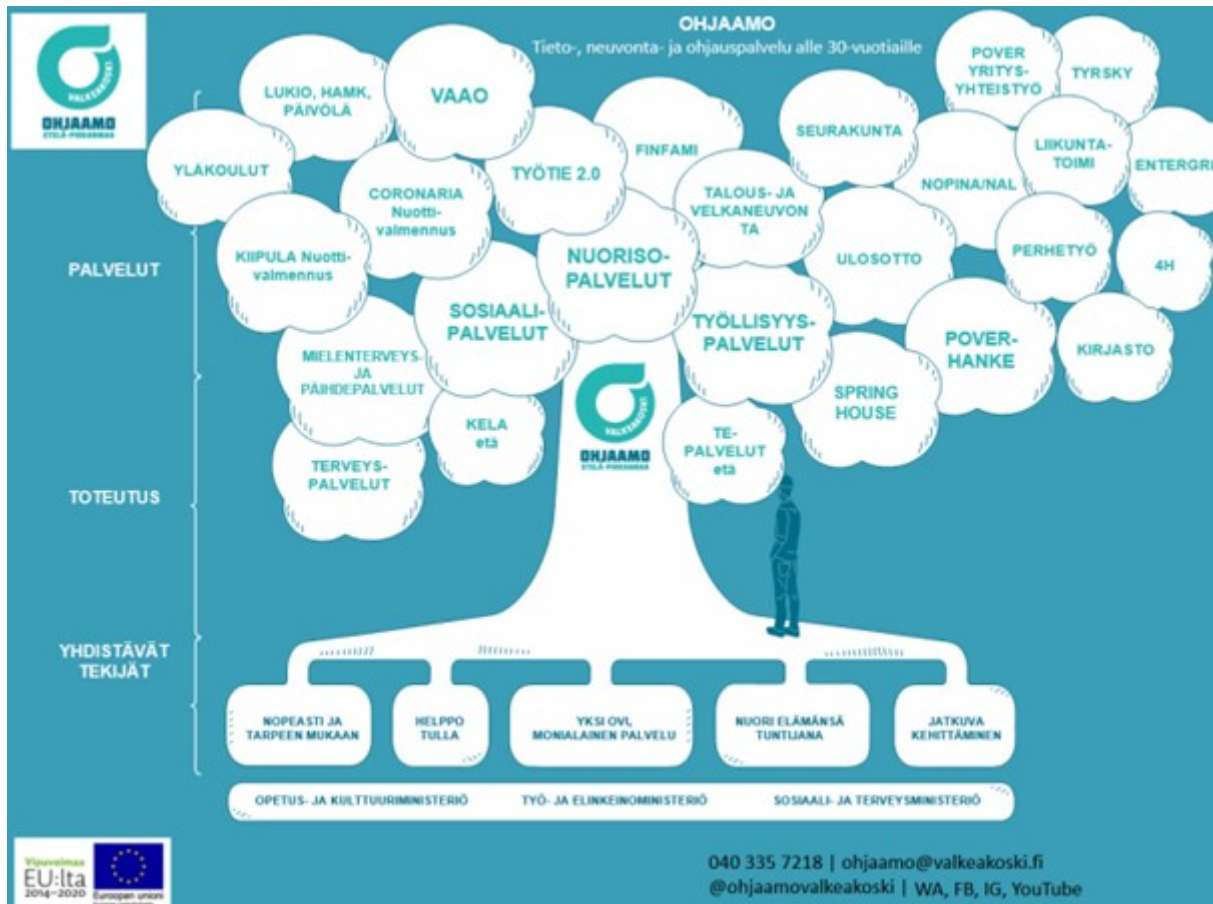
Timo Järvensivu kirjoittaa kirjassaan Verkostojen johtaminen (2019, ss. 60–79), että onnistunut verkostotyö koostuu kolmesta ydinelementistä, tuntemisesta, luottamuksesta ja sitoutumisesta. Verkostotyöllä hän viittaa omaehtoisten toimijoiden väliseen yhteistyöhön, joka perustuu antamiseen ja saamiseen. Antamalla itsestään yhteistyölle, voi nauttia myös sen hyödyistä. (Järvensivu, 2019, s. 37) Järvensivun mukaan toimiva verkostotyö tarvitsee nämä kolme elementtiä, eikä yhteistyötä muodostu jos jokin näistä puuttuu. Jos emme tunne toisiamme, emme anna itsestämme kaikkea, emme voi hyötyä toistemme asiantuntijuudesta ja taidoista, jos emme tiedä niitä. Tarvitsemme myös luottamusta, sillä sen puuttuminen saattaa estää yhteistyön syventymisen. Asioiden eteenpäin viemiseksi

tarvitsemme myös sitoutuneisuutta. Kun kaikki osapuolet ovat sitoutuneet saman päämäärän toteuttamiseen ja voimme luottaa siihen, haluamme kertoa ja antaa itsestämme enemmän. Näin voimme oppia toisiltamme. Järvensivu kuvaa näitä kolmea elementtiä kirjassaan kuvalla, jossa sanat muodostavat ympärän joiden välillä on kaksisuuntaiset nuolet (2019, s.61).

3.2 Ohjaamoiden monialaisuus

Ohjaamot rakentuvat erilaisista verkostoista, joissa mukana on ohjausta, neuvontaa ja tietoa tarjoavia eri hallinnonalojen toimijoita (Helander, ym., 2017, s. 103). Konkreettiseen työyhteisöön voi kuulua esimerkiksi opetus- ja koulutusalan, työvoimahallinnon sekä sosiaali- ja terveystoimen asiantuntijoista, jotka edustavat julkisen, yksityisen sekä kolmannen sektorin toimijoita. Olennainen osa Ohjaamojen toimintaa on myös yritysyhteistyö (Helander, ym., 2017, s. 107). Tämä tekee Ohjaamojen toiminnasta monialaista moniammatillisen sijaan, vaikka mukana on eri alojen ammattilaisia. Ohjaamojen valtakunnalliset perusteet määrittelevätkin monialaisuuden yhdeksi palvelun lähtökohdaksi (Valtakari, ym., 2020, s. 26). Kuva 2. on saatu yhteistyökumppanilta palveluiden havainnollistamista varten. Kuvassa on esitelty Valkeakosken Ohjaamon monialaisen verkoston toimijat verkoston laajuuden ja moninaisuuden havainnollistamiseksi. Mukana on toimijoita jokaiselta sektorilta.,

Kuva 2. Yhteistyökumppanin Valkeakosken Ohjaamon monialainen verkosto. (Kaisa Lahtinen, henkilökohtainen tiedonanto, 15.09.2022)



Keskittettäessä palvelut yhteen paikkaan tarjoavat Ohjaamot työntekijöilleen uudenlaisen, monialaisen työtteen (Lilja, ym., 2021, s. 53). Uudenlaiset toimintatavat saattavat tuoda mukanaan myös haasteita. Sähköpostitse tehdyssä haastattelussa Hämeen ammattikorkeakoulun lehtori, Päivi Pukkila kertoo Ohjaamo-työskentelyn haasteiden liittyvän usein sisäiseen vuorovaikutukseen, yhteistyön organisoitumiseen ja siihen, miten työyhteisö tukee yksittäistä työntekijää. Tarjotakseen asiakkaille oikeanlaista palvelua, tulee Ohjaamon olla aidosti monialaisesti rakentunut. Rakennetta tulisi Ohjaamoissa tarkastella säännöllisesti ja tarpeen mukaan muokata. Pukkila sanoo sen vaativan hyvää ja toimivaa yhteistyötä eri palveluiden kanssa päättäjiin asti. ”Ohjaamo ei voi toimia omana itsenäisenä yksikkönään, vaan se tarvitsee myös muiden palveluiden tukea ja toimivaa verkostotyötä niiden kanssa.” (Päivi Pukkila, henkilökohtainen tiedonanto, 11.10.2022) Ohjaamot ovatkin

autenttisia esimerkkejä monialaisesta yhteistyöstä, jossa monialaista toimintakulttuuria kehitetään työn tekemisen ohella (Lilja, ym., 2021, s. 55).

Haastateltaessa PoVer-hankkeen hankepäällikköä Kaisa Lahtista sähköpostitse, hän kertoo toisen tuntemisen, toisen työn ymmärtämisen ja kunnioittamisen olevan tärkeässä osassa Ohjaamon verkostotyöskentelyä. Valkeakosken Ohjaamossa osaamiskartoitusten avulla on luotu palvelumallit ja koonnit, millä osa-alueilla Ohjaamon asiantuntijoiden vahvuudet ovat. Eri teemojen alle kootut työntekijätiedot helpottavat myös asiakkaan sekä muiden työntekijöiden ymmärrystä, kenet voi kutsua mukaan työskentelyyn asiakkaan asioista riippuen. Toisten työn tunteminen ja työtapojen ymmärrys on perusedellytys monialaisen työn onnistumiselle. (Kaisa Lahtinen, henkilökohtainen tiedonanto 12.10.2022) Kuva 3. on saatu yhteistyökumppanilta eri toimijoiden havainnollistamista varten. Kuvassa eri teemojen alle havainnollistettu kunkin osa-alueen osaamista.

Kuva 3. Yhteistyökumppanin Valkeakosken Ohjaamon työntekijöiden vahvuudet. (Kaisa Lahtinen, henkilökohtainen tiedonanto, 3.10.2022)



3.3 Aiemmat tutkimukset moniammatillisuudesta

Pohdittaessa tutkimuksen tarpeellisuutta tekijä tutki kirjallisuutta ja aiempia tutkimuksia monialaisesta ja moniammatillisesta yhteistyöstä. Yhteiskuntapolitiikka-lehden artikkelissa ”Sote-ammattilaisten monialainen yhteistyö: Paljon palveluja tarvitsevat asiakkaat etusijalle” (Hujala, ym., 2019) käsitellään sosiaali- ja terveysalan yhteistyön heikkoutta etenkin laajasti palveluja käyttävien asiakkaiden kohdalla. Artikkelissa avataan tutkimusta ja sen tuloksia, jotka olivat osa Itä-Suomen yliopiston Onnistu sote-integraatiossa -tutkimushanketta. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön rahoittaman Parempi Arki -kehittämishankkeen kanssa 2016–2018.

Tutkimuksessa tarkasteltiin sote-ammattilaisten (työntekijät, asiantuntijat ja johtajat) näkemyksiä yhteisasiakkaiden palveluista ja palvelujen yhteensovittamista vaativasta, sektorirajat ylittävästä monialaisesta yhteistyöstä. Tuloksista selviää, että yhteistyö koettiin harvoin toimivana. Asiakkaita ohjailtiin turhaan paikasta toiseen ja asiakkaan tarpeiden sijaan toimintaa ohjasi palvelujärjestelmä. Lisäksi 95 % vastaajista oli samaa mieltä siitä, että asiakas joutuu kertomaan samat asiat aina jokaiselle työntekijälle eri paikoissa. (Hujala, ym., 2019, ss. 593-597) Tutkimuksen tuloksista voi päätellä, että systeeminen työote ja sektorirajat ylittävä yhteistyö on hyvinkin tervetullutta sosiaali- ja terveysalan kentälle.

Samalla linjalla jatkaa Mönkkösen, Kekonin ja Pehkosen toimittama kirja Moniammatillinen yhteistyö (2019). Kirjassa korostetaan ajatusta, jonka systeeminen työote allekirjoittaa: asiakkaan tulisi olla tasavertainen kumppani työntekijän rinnalla, kun ratkotaan hänen haasteitaan. Kirja paneutuu eri ammattikuntien näkemyksiin ja kokemuksiin moniammatillisesta yhteistyöstä, sekä yleisellä tasolla siihen, miksi yhteistyö eri ammattikuntien välillä on hankalaa, vaikka tutkitusti moniammatillinen osaaminen edistää sosiaali- ja terveyshuollon työn vaikuttavuutta ja tuottavuutta. Haasteina esiin nousevat muun muassa prioriteettikysymykset: kuinka tärkeäksi erilaiset moniammatilliset tiimit koetaan ja millaista tukea niissä työskentelyyn saadaan esihenkilöiltä.

Toinen mielenkiitoinen ajatus on, että emme osaa hyödyntää toistemme ammattitaitoa, sillä emme tunne eri ammattiryhmien työnkuvia ja sisältöjä tarpeeksi hyvin (Mönkkönen, ym.,

2019, s. 60). Kun tekijöitä on paljon eri organisaatioista ja kunnista, on täysin ymmärrettävää, ettei kaikille ole toisten roolit täysin selviä, etenkin kun työtehtävät saattavat olla osittain päällekkäisiä. Lisäksi työntekijöiden tiheä vaihtuvuus sosiaali- ja terveysalalla tuo tähän oman lisänsä. Siksi olisikin erittäin tärkeää, että erilaisissa moniammatillisissa ja monialaisissa tiimeissä toimivat työntekijät pääsisivät tutustumaan toistensa työnkuviin.

4 Systeminen työote

Systemisyys on laajempi ajattelumalli, jossa asiakkaat ja heidän tilanteensa nähdään kokonaisuutena. Systemisydessä ei etsitä syitä ja seurauksia, vaan ymmärretään kehämäinen ajattelutapa, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Systemisen työotteen tapaamisissa asiakas on tasavertaisena ammattilaisten kanssa pohtimassa omaa tilannettaan, eikä kukaan saavu tapaamiseen valmiit vastaukset mukanaan. Lähtökohtana onkin jaetun ymmärtämisen muodostaminen asiakkaan kanssa. Näin päästään pureutumaan juurisyyhin, eli taustalla vaikuttaviin asioihin ja kokemuksiin. (Heinonen, 2021) Tässä luvussa avataan systemisen työotteen historiaa, sekä systemisyyttä Valkeakosken Ohjaamossa. Lisäksi esitellään muutamia aiempia tutkimuksia systemisestä työotteesta.

4.1 Systemisen työotteen juurilla

Systemisen työn malli on rantautunut Suomeen Englannista, tarkemmin Lontoosta, jossa sen kehittäminen käynnistyi vuonna 2007, kun sosiaalityön kriisiin tarvittiin uudenlaisia ratkaisuja. Mallissa hyödynnetään oppeja perheterapiasta, dialogista sekä narratiivisesta ja ratkaisukeskeisestä terapiasta. Suomessa mallia kutsutaan tutummin Hackneyn malliksi, sen syntykaupungin mukaan. Mallissa keskeisin ydin on työntekijöiden kyky ja taito luoda ja ylläpitää asiakasperheisiin luottamuksellista yhteistyösuhdetta. Työskentelyn tavoite on mennä kohti muutoksia niin, että tulevaisuudessa perhe ei tarvitse lastensuojelun palveluita. (Fagerström, 2016, s. 11)

Systemistä työotetta on Suomessa juurrutettu lastensuojelun kentälle jo vuodesta 2016 Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman LAPE:n toimesta (THL, 2020). Systeminen

työote toimii hieman eri tavoin toimialueesta riippuen. Lastensuojelun puolella sille on muodostuneet hyvin selkeät ja vakiintuneet mallit ja raamit. Lastensuojelussa systeemiseen tiimiin kuuluu konsultoiva sosiaalityöntekijä, perheterapeutti, koordinaattori, 2–3 sosiaalityöntekijää, mahdollisesti 1–2 perhetyöntekijää tai sosiaaliohjaajaa ja harkinnan mukaan myös muita työntekijöitä. (THL, 2022) Yhteistä työmuodolle toimialueesta riippumatta on kuitenkin moniammatillisuus ja se, että asiakasta kuullaan enemmän ja paremmin.

4.2 Systeminen työote Valkeakosken Ohjaamossa

Valkeakosken Ohjaamossa systeemisen työtteen soveltamista on lähdetty kehittämään tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Lähestymistapa on erittäin asiakaslähtöinen. Asiakas on aina mukana tapaamisissa toisin kuin esimerkiksi lastensuojelun puolella työntekijät saattavat tavata myös ilman asiakasperheen läsnäoloa. Yksityiskohtia on hiottu niin pitkälle, että tapaamisiin saavutaan kaikki yhtä aikaa ja tilasta myös poistutaan yhdessä. Näin pyritään välttämään, ettei asiakkaalle tule oloa, että hänen asioistaan keskusteltaisiin ilman hänen läsnäoloaan. Systeemisen työtteen avulla asiakas pääsee entistä paremmin aktiiviseksi ja tasavertaiseksi toimijaksi omassa prosessissaan.

Sähköpostissa PoVer-hankkeen hankepäällikkö Kaisa Lahtinen kertoo, että Valkeakosken Ohjaamo on ottanut käyttöön heille uudenlaisen kirjaamisen mallin Ohjaustaverkossa.fi-palvelun avulla (Kaisa Lahtinen, henkilökohtainen tiedonanto 12.10.2022). Se on tietoturvallinen ohjaustila verkossa, johon asiakkaat ja työntekijät kirjautuvat vahvalla tunnistautumismallilla. Poiketen muista kirjaamistyökaluista, tällä alustalla asiakas ja ammattilaiset näkevät toistensa kirjaukset reaaliaikaisina (Ohjaustaverkossa.fi, n.d.). Lahtinen kertoo, että Ohjaustaverkossa.fi –alustaa käytetään systeemisen työtteen verkostopalaverissa kirjaamialustana sekä välityöskentelyssä etälustana asiakkaan kanssa. Alustalle kirjataan verkoston strukturoidun sisällön mukaisesti kaikki asiat, mitä verkostossa käsitellään (Kaisa Lahtinen, henkilökohtainen tiedonanto 12.10.2022). Asiakas on keskiössä systeemisessä työtteenä ja se näkyy myös alustalla, sillä hän hyväksyy työntekijät, jotka hän haluaa ottaa mukaan työskentelyyn. Vain hyväksytyt työntekijät pääsevät lukemaan ja tekemään kirjauksia. (Ohjaustaverkossa.fi, n.d.)

4.3 Aiemmat tutkimukset systeemisestä työotteesta

Systeemistä toimintamallia on tutkittu aiemmin muun muassa Terveyden ja hyvinvointilaitoksen (2019) toimesta ja aiheesta on tehty monia opinnäytetöitä. Ne kuitenkin keskittyvät pääosin lastensuojelun systeemisen työotteen tutkintaan, joko työntekijöiden tai asiakkaiden kokemuksista käsin. Vähitellen systeemisyys on kuitenkin laajenemassa myös lastensuojelun ulkopuolelle. Esimerkiksi Eija Hautakangas-Vainionpää on opinnäytetyössään tutkinut henkilökunnan kokemuksia systeemisestä toimintamallista työmuotona Pietarsaaren perhepalvelukeskuksessa (2021) ja Paula Kaukonen on tutkinut opinnäytetyössään systeemisen mallin käyttökokemuksia Turun aikuissosiaalityön yksikössä (2020).

Edellä mainitut tutkimukset eroavat tästä tutkimuksesta siten, että niihin osallistuneet työntekijät työskentelevät samassa organisaatiossa, kun taas tämän tutkimuksen kohderyhmänä toimivat Etelä-Pirkanmaan Ohjaamon työntekijät ovat eri kuntien ja yksityisen- sekä kolmannen sektorin työntekijöitä. Lisäksi mainitut opinnäytetyöt keskittyvät lähinnä työotteen arviointiin ja sen toteutumiseen työssä, kun tässä tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden kokemuksia työotteeseen perehdyttävistä työpajoista. Nämä tutkimukset valikoituivat vertailupohjaksi erovaisuuksistaan huolimatta, sillä tässä työssä tutkittavasta aiheesta ei ole vielä julkaistuja tutkimuksia. Ylipäätään julkaistua materiaalia systeemisen työotteen käytöstä tai kokeilusta lastensuojelun kentän ulkopuolella on vasta todella niukasti saatavilla.

Hautakangas-Vainionpää (2021, ss. 16, 23) ja Kaukonen (2020, s. 31) tuovat molemmat tuloksissaan esiin kiireen, resurssien vähyyden ja asiakkaiden suuren määrään. Kaukonen tutkimuksessa työntekijät nostivat esiin tiimipalaverit työtaakkaa keventävinä ja tiimityötä syventävinä työtapoina. Kuitenkin samaan aikaan esiin tuli myös epävarmuutta oikein toimimisesta menetelmän ollessa kaikille uusi. Lisäksi Hautakangas-Vainionpään (2021, s. 16) tutkimustuloksissa kyselyyn osallistuneet työntekijät nostivat esiin, että asiakkaat ovat osin haluttomia osallistumaan tämänkaltaiseen työmuotoon. Työntekijät epäilivät oman epävarmuuden toimia systeemisesti olevan yhtenä syynä sen taustalla ja asiakkaiden mukaan saamiseen kaivattiin toisenlaista lähestymistapaa.

5 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen kulku

Opinnäytetyön tarkoitus oli kyselytutkimuksen avulla selvittää Etelä-Pirkanmaan Ohjaamoiden työntekijöiden kokemuksia systemisen työotteen työpajoista sekä, miten työntekijät aikovat hyödyntää oppimaansa työssään. Tutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin sähköisenä kyselynä Webropol-työkalun avulla. Tässä luvussa avataan käytettyä tutkimusmenetelmää, aineistonhankintaa sekä aineiston analysointia. Lisäksi luvussa kerrotaan tutkimuksen eettisyydestä ja luotettavuudesta.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

- Miten Etelä-Pirkanmaan ohjaamoiden työntekijät kokivat systemisen työotteen työpajat?
- Mitä uutta systemisyys tuo Ohjaamo-työskentelyyn?
- Miten työntekijät aikovat hyödyntää oppimaansa jatkossa?

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusotteeksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä, sillä tarkoituksena oli selvittää nimenomaan vastaajien omia kokemuksia. Laadullisen tutkimusotteen avulla pystyttiin keskittymään yksityiskohtiin ja saamaan tarkka kuva vastaajien kokemuksista, sekä ymmärtämään heidän ajatuksiaan systemisyyden ympärillä. (Vilkkä, 2021, ss. 17-24) Kyselyssä käytettiin myös määrällisiä kysymyksiä täydentämään lopputulosta ja saamaan asiasta kokonaisvaltaisempi kuva. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 69) Lisäksi määrällisten kysymysten tarkoitus oli helpottaa vastaajia ymmärtämään, mitä kysymyksillä tarkkaan ottaen haetaan tai millaisella asteikolla kysytyä asiaa on tarkoitus arvioida.

Toisin kuin usein ajatellaan, kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusote eivät poissulje toisiaan. Päinvastoin eri suuntauksia yhdistämällä saadaan esiin molempien suuntauksien parhaat puolet. Määrällisellä tutkimuksella saadaan lukuja ja laajempia näkökulmia, kun taas laadullisella tuodaan esiin yksityiskohtia, jotka auttavat johtopäätöksiä ymmärtämisessä.

(Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, n.d.) Sama pätee ajatukseen empiirisyydestä ja teoreettisuudesta. Vaikka empiirisuus on vahvasti läsnä laadullisissa tutkimuksissa, tarvitaan niissäkin teoriapohjaa mihin tutkittavaa ilmiötä peilataan. (Juhila, n.d.-a)

5.2 Aineistonhankinta kyselyllä

Aineiston keruu tapahtui sähköisen Webropol-kyselyn avulla, jonka linkki toimitettiin systeemisen työtteen työpajoihin osallistuneille työntekijöille sähköpostilla. Kolmessa työpajassa oli yhteensä seitsemäntoista osallistujaa, ja kysely lähetettiin heille kaikille. Työpajoihin osallistuneet työntekijät olivat eri ammattien edustajia esimerkiksi nuorisotyöntekijöitä, sosiaalihojaajia, kuraattoreita ja uravalmentajia. Aikaa kyselyyn vastaamiseen oli kaksi viikkoa. Vastaamisesta lähetettiin kaksi muistutusta, toinen sähköpostitse ja toinen Teamsin kautta Akaan, Urjalan ja Valkeakosken Ohjaamoiden omiin ryhmiin.

Kyselyssä (Liite 1.) oli yhteensä 13 kysymystä. Seitsemän kysymyksistä oli avoimia ja lisäksi kyselyssä oli monivalintakysymyksiä, asteikkoja ja kyllä, ei tai en tiedä vastausvaihtoehtoja. Kysymykset muotoituivat tutkimuskysymysten pohjalta. Ensimmäisessä osassa eli kysymyksissä 1–8 käsiteltiin työpajoja konkreettisemmalla tasolla. Toisessa osassa eli kysymyksissä 9–13 paneuduttiin vastaajien ajatuksiin systeemisyydestä ja miten opittua voi jatkossa hyödyntää.

Kyselyn toimivuuden ja ymmärrettävyyden takaamiseksi sitä testasivat testihenkilöt, jotka eivät kuuluneet tutkimuksen kohderyhmään. Lisäksi kysymyksistä kerättiin palautetta systeemisen työtteen työpajoja suunnittelemassa olleilta tahoilta.

Työpajoihin osallistuneet työntekijät saivat sähköpostissa linkin mukana myös saatekirjeen (Liite 2.), jossa kerrottiin opinnäytetyöstä, sen tarkoituksesta ja aineiston jatkokäytön mahdollisuuksista. Osallistujat myös tapasivat tutkimuksen tekijän työpajoissa ja heille kerrottiin siellä tulevasta tutkimuksesta. Aineistonhankinta tapahtui kesän 2022 aikana.

5.3 Aineiston analyysi teemoittelulla

Sähköisesti kerätty aineisto analysoitiin laadulliselle tutkimukselle tyypillisen teemoittelun avulla. Teemoittelussa kerätystä aineistosta poimitaan tutkimuskysymysten kannalta oleellisia toistuvia aiheita eli teemoja (Juhila, n.d.-b). Analyysin tavoitteena onkin saada lisää tietoa kerätystä aineistosta. Teemoittelun alkuvaiheessa apuna oli käytössä myös koodaus. Sitä pidetäänkin usein laadullisen aineiston analysoinnin ensimmäisenä vaiheena, eikä niinkään omana menetelmänään. Koodauksen avulla saaduista vastauksista merkittiin samoilla väreillä yhtäläisyyksiä kysymys kerrallaan. Koodauksen avulla pystyttiin myös yksinkertaistamaan saatua aineistoa ja keskittymään sieltä nouseviin pääkohtiin. (Juhila, n.d.-c)

Kyselyn ensimmäisessä osassa, jossa keskityttiin työpajoihin, oli vastauksissa yksi vallitseva teema, konkretia. Sen alateemoja olivat case-esimerkki, käytännön esimerkit ja materiaali. Etsittäessä vastauksia tutkimuskysymyksiin, ”Miten työntekijät aikovat hyödyntää oppimaansa jatkossa?” ja ”Mitä uutta systeemisyyttä tuo Ohjaamo-työskentelyyn?” esiin tulivat selkeästi toistuvat teemat. Näitä olivat asiakkaan asiantuntijuus ja yhdessä tekeminen. Yhdessä tekemisen alateemoiksi nousivat esimerkiksi tiedonkulku, vastuun jakaminen ja jokaisen ammattilaisen ammattitaidon hyödyntäminen.

Aineiston analysoinnissa käytettiin apuna myös määrälliselle tutkimukselle tyypillisempää kvantifiointia. Sen tarkoituksena oli selkeyttää saatuja vastauksia kysymyksissä, jossa ne voitiin numeroiden avulla esittää. Näitä olivat esimerkiksi sellaiset kysymykset, joiden avulla arvioitiin numeraalisesti jotakin ja vastaukset esitettiin saatuna keskiarvona.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä, kuten erityistä tarkkuutta ja huolellisuutta, sekä asiaan kuuluvaa avoimuutta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6). Sähköisestä kyselystä informoitiin osallistujia kasvatusten toisella työpajakerralla, eli heti kun tutkimuksen teko oli varmistunut. Kysely lähetettiin osallistujille sähköpostitse saatekirjeen kera, joka löytyy liitteestä 2. Saatekirjeessä kerrottiin mihin kyselyyn

vastaamalla antaa suostumuksen, sekä osallistumisen olevan vapaaehtoista. Ennen kyselyn toteuttamista tehtiin myös aineistonhankintasuunnitelma, jossa on avattu esimerkiksi saatujen materiaalien säilytystä sekä jatkokäyttöä. Aineistonhankintasuunnitelma löytyy liitteestä 3. Opinnäytetyön suunnitelma liitteineen lähetettiin Valkeakosken kaupungille, joka myönsi tutkimusluvan työlle.

Kyselyä tehdessä, sekä tuloksia käsiteltäessä on otettu huomioon vastaajien yksityisyys. Minkäänlaisia henkilötietoja ei kerätty, eikä kysymyksissä ole eroteltu mille kolmesta työpajakerrasta vastaaja on osallistunut. Vastauksista ei myöskään voi päätellä vastaajan ammattia tai työskentelykuntaa ja näin ollen vastaajat eivät ole tunnistettavissa kerätystä materiaalista.

6 Opinnäytetyön tulokset

Systemisen työotteen työpajat on suunniteltu kolmen kerran kokonaisuudeksi. Ensimmäisessä työpajassa aloitettiin tutustuminen systemiseen työotteeseen ja pohdittiin, millaista muutosta uudella työmuodolla tavoitellaan. Toisessa työpajassa tutustuttiin tarkemmin verkostotyön prosessiin ja pohdittiin konkreettisia muutoksia omaan työhön. Lisäksi pohdittiin, mitä systemisyys tuo lisää monialaiseen työhön. Kolmannessa työpajassa harjoiteltiin systemistä verkostopalaveria ja pohdittiin, miten se eroaa perinteisestä verkostopalaverista.

Osa työntekijöistä osallistui kaikkiin kolmeen systemisen työotteen työpajaan ja osa vain yhteen tai kahteen riippuen omista mahdollisuuksistaan, joten saatuihin tuloksiin ja työntekijöiden kokemuksiin on saattanut vaikuttaa monessako työpajassa, he olivat mukana. Kyselyssä ei kuitenkaan eritelty moneenko työpajaan tai mille kerroille vastaaja osallistui, sillä näin haluttiin säilyttää vastaajien anonymiteetti. Tämän vuoksi yksittäisiä vastauksia ei myöskään vertailtu keskenään, eikä minkäänlaisia henkilö- tai tunnistetietoja kerätty. Kysely lähetettiin 17 henkilölle ja kyselyyn vastasi yhdeksän henkilöä. Näin ollen vastausprosentiksi muodostui 53 %. Kaikki vastaajista eivät vastanneet kaikkiin kysymyksiin. Koska kysely on tehty tarkasti valikoituneelle ryhmälle, eivät vastaukset ole yleistettävissä.

6.1 Työntekijöiden kokemukset työpajoista

Kyselyn ensimmäisessä osassa etsittiin vastausta tutkimuskysymykseen, miten Etelä-Pirkanmaan ohjaamoiden työntekijät kokivat systeemisen työtteen työpajat. Teemoittelun avulla aineistosta nousi esiin konkretia, jolla viitataan vastauksissa toistuviin aiheisiin kuten käytännön esimerkkeihin, harjoitukseen sekä case-työskentelyyn. Osa saaduista tuloksista on myös esitetty määrällisesti kysymyksen laadusta riippuen.

Yleisarvioksi systeemisen työtteen työpajoista asteikolla 1–5 tuli 4,1. Sama tulos saatiin myös siitä, onko työpajojen materiaali helposti ymmärrettävää. Kysyttäessä miten materiaalista voisi tehdä helpommin ymmärrettävämmän, saatiin kolme hyvin toisistaan poikkeavaa vastausta. Ensimmäisessä sanottiin materiaalien olevan hyviä, mutta ne olisi voitu kohdentaa nimenomaan Ohjaamon asiakaskuntaan. Toisessa vastauksessa haluttiin työkalujen ja -tapojen esittelyä työpajojen alkuun. Kolmannessa vastauksessa haluttiin enemmän tietoa, ”lihaa luiden ympärille”.

Kaikkien vastaajien mielestä työpajoissa oli tarpeeksi aikaa keskustelulle. Kun kysyttiin, olisiko kaivannut lisää aikaa keskustelulle ja jos, niin milloin ja mistä aiheesta, tuli kaksi vastausta.

Kun harjoiteltiin palaveria käytännössä, niin kokemuksia ja ajatuksia siitä olisi ollut kiva jakaa vähän pidempään. Ehkä tarkastella lähemmin toteutuiko systeemisen työtteen periaatteet ja saada palautetta.

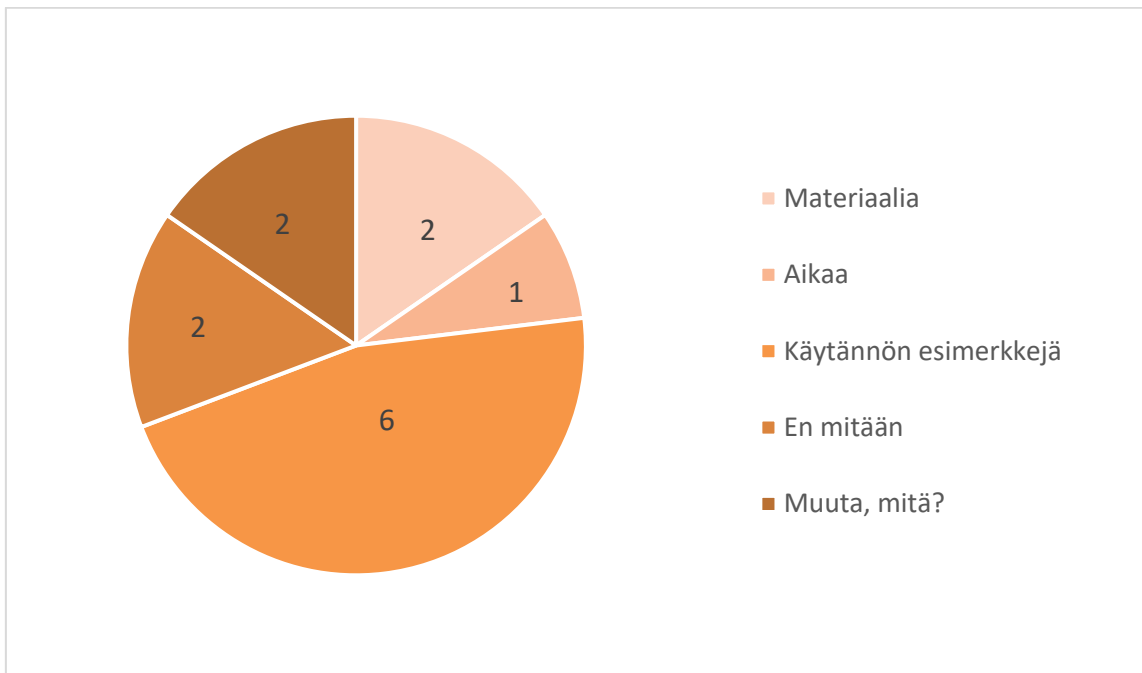
Keskustelua kaivataan vielä, että systeeminen työote saadaan käyttöön.

Työntekijöiden toiveita systeemisten työtteen työpajojen suhteen on esitelty kuvassa 4. Eniten työntekijät kaipasivat lisää esimerkkejä. Avoimeen Muuta, mitä -kohtaan tuli kaksi vastausta:

Työkirja työskentelyyn? Muistilista systeemisen työotteen hyödyntämisestä osana työtä?

Palautetta

Kuva 4. Työntekijöiden toiveet työpajoilta.



Kysyttäessä vastaajien kokemuksia ryhmätyöskentelyn ohjeistuksista asteikolla 1–5, saatiin keskiarvoksi 3,7. Vastauksissa sekä lisäkysymyksessä kysytyissä perusteluissa oli hajontaa. Kuudesta vastaajasta kolmen mielestä ohjeistukset olivat selkeät, kahden mielestä monitulkintaiset ja yhden mielestä case esimerkki liian laaja.

Systeemisen työotteen työpajojen suunnittelussa oli mukana myös kehittämissasiakkaita eli kokemusasiantuntijoita. He ovat mukana työpajoissa paikan päällä tai valmiiksi kuvattujen keskustelua seuraavien videoiden muodossa. Näissä kyseisissä työpajoissa kokemusasiantuntijat olivat mukana videon muodossa, jota ei ollut erikseen kohdennettu Ohjaamon asiakaskunnalle. Ennen videoiden näyttämistä osallistujat ohjeistettiin peilaamaan asiat omien asiakkaidensa kautta. Yhdeksästä vastaajasta viisi oli sitä mieltä, että videot olivat riittäviä ja neljä olisi kaivanut kokemusasiantuntijan läsnäoloa.

Case-työskentelystä työmuotona pidettiin. Etenkin viimeisen kerran verkostopalaveri koettiin hyödylliseksi ja käytännönläheisyys nousi esiin vastauksissa. Saman casen jatkumista eri kerroilla pidettiin myös hyvänä. Kehitysehdotuksena toivottiin enemmän aikaa purkamiselle, selkeämpiä ohjeita ja odotusten sanoittamista sekä casea ohjaamon asiakkaasta. Kun kysyttiin, millainen case olisi ollut helpoin työstää, vastauksissa oli paljon hajontaa. Osa ei osannut vastata, osa piti käytettyä casea hyvänä. Lisäksi toivottiin Ohjaamokäistä henkilöä, haasteellisempaa tai moniulotteisempaa tapausta, jollaisia tapaukset usein arjessa ovat.

6.2 Systemisyyden hyödyt työntekijöille ja asiakkaille

Kyselyn toisessa osiossa keskityttiin enemmän systemisyyteen. Yhdeksästä vastaajasta kaksi oli käyttänyt systemisyyttä aiemmin ja seitsemän ei suoranaisesti tai tietoisesti. Aineistosta nousevat keskeisimmät teemat olivat asiakkaan asiantuntijuus ja yhdessä tekeminen, jonka alateemoiksi tulivat vastuun jakaminen, tiedonkulku ja ammattilaisten osaamisen hyödyntäminen.

Systemisyyden tuomia uusia näkökulmia kysyttäessä, esiin nousivat asiakkaan asiantuntijuus ja se, ettei itse tarvitse tietää kaikkea eikä olla valmiita vastauksia. Esiin nousivat myös kaikkien osallistujien näkemysten huomiointi ja systemisen verkostokokouksen selkeät roolijaot.

Vahvasti omaa osaamista, läsnäolon ja kuuntelun tärkeyttä ja sitä, että työntekijän tärkein tehtävä on kuulla asiakkaan oma näkemys ja ajatukset. Herkästi sitä tekee valmiita ratkaisuja ennen kuin asiakasta on kuultu.

Vahvistusta ajatukselle, että itse ei tarvitse tietää ja hallita kaikkea, vaan voi turvautua kollegoiden apuun ja tietotaitoon.

Työntekijät hyödyntäisivät systemisyyttä tilanteissa, joissa asiakas jo käyttää tai tarvitsee jatkossa useita palveluja, ja mukana on monia toimijoita. Eduksi nähtiin toisten ammattilaisten asiantuntijuuden hyödyntäminen. Systemisen työotteen hyötyinä asiakkaan

kannalta nähtiin myös palveluiden oikea-aikaisuus, asiakkaan kuulluksi tuleminen ja sen varmistaminen, että asiat etenevät ja kaikilla ammattilaisilla on samat tiedot.

Tapaamisia vähemmän, asiakas voi luottaa siihen, että hänen asiaansa viedään eteenpäin (jatkosuunnitelman tekeminen ja työnjako (kenen kanssa tekee mitäkin)).

Asiakkaan asiantuntemus ja mielipide tulee kuuluvammaksi. Suunnitelmat tehdään ja edetään asiakkaan tahdissa.

Tulee kuulluksi yhdellä kertaa kaikkien asiantuntijoiden kanssa, kaikilla sama tieto, asiat sujuvat tällöin tehokkaammin. Asiakas saa monipuolisesti vaihtoehtoja tilanteeseensa, säästää ehkä ennestään vähissä olevia voimavaroja.

Saa kuulla monen ammattilaisen pohdintaa.

Hyötyy etenkin siitä, että kaikki työntekijät ovat samalla kartalla.

Työntekijän kannalta esiin nousseet hyödyt olivat vastuunjako, yhteistyö, purkamisen ja reflektion mahdollisuus, muiden asiantuntijuuden hyödyntäminen ja sitä kautta uudet näkökulmat, ja se ettei tarvitse tietää kaikkea. Työtaakan jakaminen ja toisten tuki nähtiin positiivisena työssä jaksamista edistävänä asiana. Myös selkeät roolit, rakenteet ja yhteiset käytänteet nähtiin työtä tukevana ja yhteistyötä helpottavana asiana.

Ei tarvitse itse tietää kaikesta kaikkea, vähentää riittämättömyyden tunteita, mikä puolestaan vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Vastuun jakaminen.

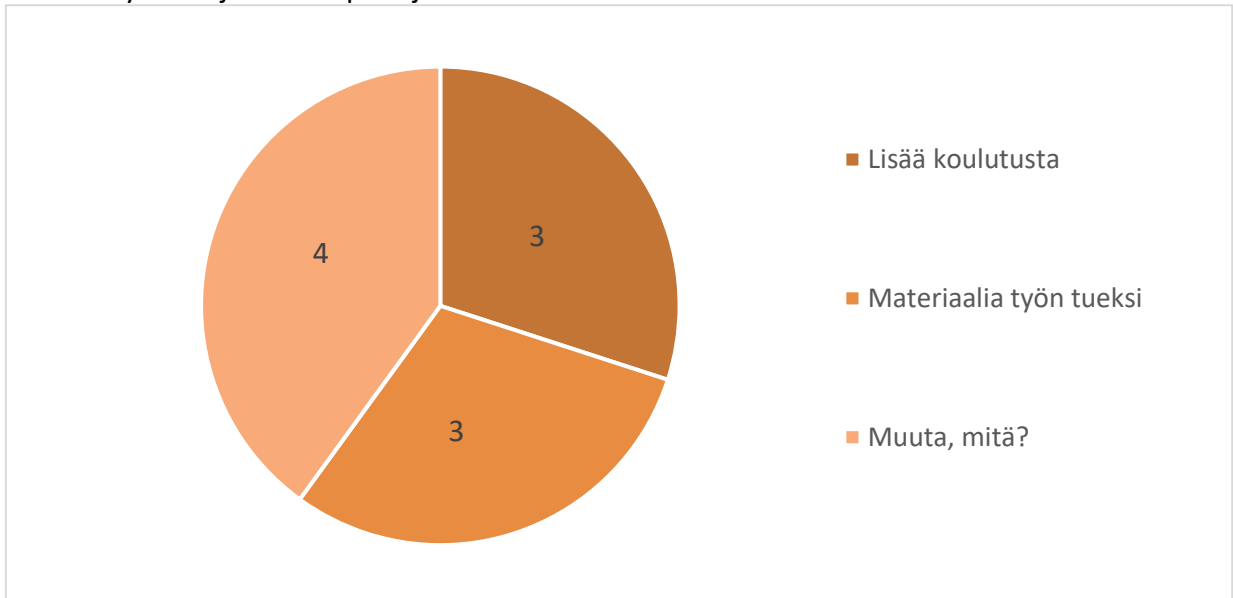
Saa jaettua vastuuta muiden kanssa. Enää ei sysätä "jonkun toisen" harteille vaan kaikki ottavat vastuuta asiakkaan tilanteesta.

Rakenne ja yhteisesti sovitut käytänteet usein helpottavat yhteistyötä.

Ymmärrystä toisten työhön.

Työntekijöiden ajatuksia siitä, mitä he tarvitsevat lisää, jotta systeemisyyttä voisi jatkossa käyttää työssään, on esitetty kuvassa 5.

Kuva 5. Työntekijöiden tarpeet ja toiveet.



Uudenlaisen työmuodon sisäistämistä ja käyttöönottoa varten kaivattiin lisää koulutusta, sekä materiaalia työn tueksi. Myös yhteisten pelisääntöjen luomista ja käytänteistä sopimista pidettiin tärkeänä. Vastauksissa nousi esiin viimeisen työpajan systeemisen verkostopalaverin harjoittelu käytännössä ja ylipäätään harjoittelu eri toimijoiden kanssa. Lisäksi kaivattiin tietoa sekä koulutusta myös muille yhteistyötahoille.

7 Johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää osallistujien kokemuksia systeemisen työotteen työpajoista, jotka pilotoitiin PirSoten kehittäjätiimin toimesta Etelä-Pirkanmaan Ohjaamoiden työntekijöille. Tutkimuskysymyksinä toimivat: miten Etelä-Pirkanmaan ohjaamoiden työntekijät kokivat systeemisen työotteen työpajat ja miten työntekijät aikovat hyödyntää oppimaansa jatkossa sekä mitä uutta systeemisyyttä tuo Ohjaamo-työskentelyyn.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla haettiin konkreettisia kehittämissideoita ja palautetta työpajoista, jotta niitä voitaisiin kehittää tulevaisuutta varten. Tuloksista teemoittelun avulla nousi esiin konkretia. Vastauksista voi tehdä johtopäätöksen, että työpajoja pidettiin melko toimivina. Käytännön esimerkkejä toivottiin lisää ja kolmella eri kerralla jatkuvaa case-esimerkkiä pidettiin hyvänä tapana oppia systeemisyyden periaatteita. Parantamisen varaa on kuitenkin aina ja materiaalien kehittämisestä kysyttäessä ehdotettiin casen sijoittamista Ohjaamon työympäristöön sekä työkalujen ja työtapojen esittelyä jo työpajojen aiemmassa vaiheessa. Viimeisen kerran verkostopalaverin harjoittelu nousi esiin vastauksissa positiivisena. Saatuihin vastauksiin voi vaikuttaa myös se, että kaikki työntekijät eivät osallistuneet kaikkiin kolmeen työpajaan. Esimerkiksi vain ensimmäiselle kerralle osallistuneen työntekijän opit jäävät vajaammiksi, kun verrataan kaikilla kerroilla osallistuneeseen kollegaan.

Kaukonen (2020, ss. 27, 31) tutki opinnäytetyössään systeemisen mallin toimivuutta Turun aikuissosiaalityön yksikössä. Työntekijät kaipasivat siellä lisää tietämystä ja perehdytystä aiheeseen, sekä enemmän aikaa keskustelulle yhteisistä arvoista. Kaukosen tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden koulutus oli viisipäiväinen, kun taas tämän tutkimuksen työpajat olivat pituudeltaan kolmen aamupäivän mittaiset. Yhtäläisyyksiä tähän tutkimukseen ovat koulutuksen suppeus ja se, että työntekijät kaipasivat tukea toteuttaakseen systeemisyyttä täysimääräisenä. Työpaperissa ”Kohti suomalaista systeemistä lastensuojelun toimintamallia” Lahtinen, Männistö ja Raivio (2017, s. 24) ovatkin todenneet työntekijöiden tarvitsevan koulutusta, konsultaatiota, ohjausta ja käytännön harjoituksia, jotta he voivat omaksua systeemisyyden keskeiset periaatteet osaksi omaa toimintaansa.

Toisen ja kolmannen tutkimuskysymyksen avulla paneuduttiin enemmän systeemisyyteen, siihen minkälaisissa tilanteissa työntekijät näkevät itsensä ja asiakkaiden hyötyvänsä systeemisyydestä arjen työssä ja mitä uutta systeemisyyttä tuo heidän työskentelyynsä Ohjaamossa. Aineiston teemoiksi valikoituivat asiakkaan asiantuntijuus ja yhdessä tekeminen. Yhdessä tekemisen alateemoiksi menivät vastuun jakaminen, tiedonkulku ja ammattilaisten osaamisen hyödyntäminen. Positiivisina asioina systeemisessä työotteessa pidettiin yhdessä tekemistä ja se nähtiin myös työhyvinvointia edistävänä tekijänä, kun

vastuuta ei tarvitse kantaa yksin. Vastuun jakaminen nähtiin positiivisena muutoksena myös Kaukosen (2020, s. 29) työssä. Aineistosta nousseet teemat nivovat yhteen hyvin systeemisyyteen liittyvän ajatuksen siitä, että kokonaisuus on aina enemmän kuin osiensa summa (Lahtinen ym., 2017, s. 19).

Mira Kainulainen ja Inka Kokkonen tutkivat opinnäytetyössään Asiakasosallisuus systeemisessä lastensuojelussa työntekijöiden näkökulmasta (2021, ss. 30–32) työntekijöiden näkemyksiä puoli vuotta systeemisen työtteen koulutuksen jälkeen. Työn tuloksissa tutkimukseen osallistuneet työntekijät nostivat esiin, että asiakkaat olivat kokeneet työmuodon pääosin positiivisena. Systeeminen tiimi koettiin hyväksi ja asiakkaat kokivat enemmän vaikuttamisen mahdollisuuksia. Saman kaltaisia tuloksia saatiin tässä opinnäytetyössä, sillä vastaajat uskoivat asiakkaan aktiivisen toimijuuden lisääntyvän ja työskentelyn olevan enemmän asiakkaan tahtistansa aikaisempaan verrattuna.

Vastauksista nousseet halu tehdä yhdessä, saman arvoisuus työntekijöiden kesken, ymmärrys toisen työstä sekä toisten tuki ja tiedonkulku ovat tärkeitä elementtejä kaikessa monialaisessa verkostotyössä. Timo Järvensivun (2019, s. 61) mukaan tunteminen, luottamus ja sitoutuminen ovat kolme verkostotyön onnistumisen ydinelementtiä. Yhteistyö ei ole mahdollista, jos työntekijät eivät tunne toisiaan, eikä ilman luottamusta yhteistyö voi syventyä. Järvensivun mukaan mitä enemmän toisiinsa luetetaan, sitä enemmän tietoa jaetaan. Tarvitaan kuitenkin myös sitoutumista, jotta voidaan jotakin saavuttaa.

8 Pohdinta

Opinnäytetyön aihe löytyi suorittaessani esimiestyönharjoittelua PoVer-hankkeessa. PoVer-hankkeen hankepäällikkö Kaisa Lahtinen oli jo aiemmin kertonut systeemisen työtteen pilotoinnista, mutta vasta ensimmäisen systeemisen työtteen työpajan jälkeen heräsi ajatus tehdä aiheesta opinnäytetyö. Systeemisyyks oli minulle entuudestaan tuttu käsite lastensuojelun opinnoista, mutta tutustuessani työpajoihin selkeni, miten laajasti työmuotoa voitaisiin hyödyntää paljon muuallakin kuin pelkästään lastensuojelussa. Innostuin aiheesta, ja nopeasta aikataulusta johtuen ei minulla ollut mahdollisuutta miettiä, tekisinkö opinnäytetyön yhdessä jonkun toisen kanssa.

Itsenäisessä työskentelyssä on ollut ehdottomasti hyvät puolensa, sain määrittää omat aikatauluni ja nopea aloitus oli mahdollista. Olen saanut rauhassa tutkia aihetta ja määrittää kyselyyn juuri omasta mielestäni parhaat kysymykset. Kuitenkin toisen tuki, asioiden jakaminen ja pohdinta ovat puuttuneet. Etenkin kesäaikana olisi varmasti hyötynyt parista, jonka kanssa jakaa ajatuksia ja vastuuta, sekä aikatauluttaa tekemistä tarkemmin. Oma ideaali aikatauluni onkin venynyt kesän vaihduttua syksyksi, mutta en ole ottanut asiasta liikaa paineita. Nautin toisten tutkimuksiin uppoutumisesta ja systeemisyteen syventymisestä.

Systeemisen työotteen työpajoihin osallistuminen on ehdottomasti ollut tämän prosessin hienoimpia kohtia itselleni. On myös todella kiitollista tutkimuksen tekijälle, että saatuja tuloksia käytetään hyväksi niin systeemisen työotteen työpajojen kehittämiseen kuin Valkeakosken Ohjaamossa tukemaan työntekijöiden systeemisen työotteen juurruttamista. Olenkin saanut tutustua, miten saatua oppia aiotaan Valkeakosken Ohjaamossa nyt hyödyntää ja miten työmuoto otetaan käyttöön asiakkaiden kanssa. Työntekijöille tarjotaan lisää koulutusta, jotta työmuoto saadaan kunnolla käyttöön. Uusien työmuotojen koulutuksiin liittyy aina haasteita ja monessa lähteessä tulikin vastaan koulutusten vaikuttavuus. Valkeakosken Ohjaamossa nämä asiat on selkeästi otettu huomioon ja töitä työmuodon käyttöönottoa varten tehdään myös työpajojen jälkeen. Hyvä jatkotutkimusidea olisikin tutkia puolen vuoden tai vuoden päästä, miten työntekijät ovat työmuodon omaksuneet tai mitä asiakkaat ajattelevat tämänkaltaisesta tavasta toimia.

Oli myös hienoa huomata, miten tutkimuksen tuloksista nousi esiin ammattilaisten aito halu tehdä yhdessä ja siitä tuleva rikkaus niin työntekijöille kuin asiakkaillekin. Kuten jo johdannossa tuli esiin, eivät nuorten haasteet ole vähentyneet viime vuosina. Ajattelenkin systeemisyden olevan oiva työmuoto nuorten auttamiseksi. Systeemisissä verkostopalaverissa he pääsevät entistä enemmän osaksi omaa prosessiaan ja saavat aidosti äänensä kuuluviin.

Työpajojen kehittämistä ajatellen pidän sitoutumista erittäin tärkeänä arvona. Kuten olen aiemmin maininnut, on systeemisen työotteen työpajat suunniteltu kolmen kerran kokonaisuudeksi ja näin ollen samaa oppia ja kokemusta ei voi saada osallistumalla vain

osaan kerroista. En pidä myöskään huonona ajatuksena lähtötason kartoittamista ennakkotehtävän avulla. Näin ollen on systeemisen työotteen työpajojen vetäjällä selkeämpi käsitys osallistujien tietotaidosta.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön prosessi on ollut monivaiheinen ja aikaa vievä, mutta myös erittäin opettavainen. Uskon saaneeni paljon valmiuksia tiedon hakuun ja asiatekstin kirjoittamiseen tämän työn avulla, sekä olen oppinut lisää omasta tavastani toimia. Työ myös syvensi tietoaani systeemisyydestä, ja uskon siitä olevan minulle paljon hyötyä jatkoa ajatellen, sillä näen systeemisyyden vahvana osana sosiaalityönkenttää tulevaisuudessa muuallakin kuin lastensuojelussa.

Lähteet

- ELY-keskus. (2022). *Mikä on ohjaamo?* Kohtaamo. <https://www.ely-keskus.fi/web/kohtaamo/mika-on-ohjaamo->
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Fagerström, K. (2016). *Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu*. TYÖPAPERI 42/2016. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-778-7>
- Färm, M. (n.d.) *Mitä kuuluu nuoret 2021? – Koronaviruspandemian jättämät jäljet*. Mieli Etelä-Karjalan mielenterveys ry. <https://www.mielenterveysseurat.fi/etela-karjala/2021/10/07/mita-kuuluu-nuoret-2021-koronaviruspandemian-jattamat-jaljet/>
- Hautakangas-Vainionpää, E. (2021). *Henkilökunnan kokemuksia systeemisestä toimintamallista työmuotona Pietarsaaren perhepalvelukeskuksessa*. [AMK-opinnäytetyö, Centria ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021111020008>
- Heinonen, E. (23. 11 2021). *Systeeminen työote vahvistaa palveluiden yhteistoiminnallisuutta ja asiakaslähtöisyyttä*. Pirkanmaa. Haettu 10.08.2022 osoitteesta <https://soteuudistus.pirkanmaa.fi/yleinen/systeeminen-tyoote-vahvistaa-palveluiden-yhteistoiminnallisuutta-ja-asiakaslahtoisyytta/>
- Helander, J., Leppänen, A., Pasanen, M., Pukkila, P., Sesay, A. & Uusinoka, S. (2017). *Monialainen ja verkostomainen työ Ohjaamoissa*. Teoksessa M. Määttä (toim.), *Uutta auringon alla? Ohjaamot 2014–2017*. Kohtaamo-hanke (ESR), Keski-Suomen ELY-keskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-613-6>
- Hujala, A., Taskinen, H., Oksman, E., Kuronen, R., Karttunen, A. & Lammintakanen, J. (2019). *Sote-ammattilaisten monialainen yhteistyö: Paljon palveluja tarvitsevat asiakkaat etusijalle*. *Yhteiskuntapolitiikka*, 84(5–6), 592–600. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019112744444>
- Innokylä. (n.d.). *PirSOTE Pirkanmaan tulevaisuuden sote-keskus*. Haettu 20.08.2022 osoitteesta <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/pirsote-pirkanmaan-tulevaisuuden-sote-keskus>

- Isoherranen, K. (2012). *Uhka vai mahdollisuus : moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*. [Monografiaväitöskirja, Helsingin yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7664-0>
- Juhila, K. (n.d.-a). Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>
- Juhila, K. (n.d.-b). Teemoittelu. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Juhila, K. (n.d.-c). Koodaaminen. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>
- Järvensivu, T. (2019). *Verkostojen johtaminen Opi ja etene yhdessä*. BoD - Books on Demand.
- Lilja, T., Pukkila, P., Helander, J. (2021). *Nuorten asiakasosallisuus monialaisessa ohjaus- ja neuvontapalvelussa : Havainnointitutkimus ohjaustilanteista Ohjaamoissa*. Nuorisotutkimus, 39 (1), 21-36. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022030822389>
- Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L., Himberg, T., (21.04.2016). *Teemoittelu. Menetelmäpolkuja humanisteille*. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>
- Kainulainen, M. & Kokkonen, I. (2021). *Asiakasosallisuus systeemisessä lastensuojelussa työntekijöiden näkökulmasta*. [AMK-opinnäytetyö, Laurea ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021060313831>
- Kaukonen, P. (2020). *Systeeminen malli Turun aikuissosiaalityön yksikössä*. [AMK-opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu] <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020052112849>
- Kontio, M. (2010). *Moniammatillinen yhteistyö*. TUKEVA-hanke Oulun seutu. <https://docplayer.fi/149995-Moniammatillinen-yhteistyö-mari-kontio.html>

- Kovalainen, E. (n.d.). *Lasten, nuorten ja perheiden palvelut*. Haettu 11.07.2022 osoitteesta <https://soteuudistus.pirkanmaa.fi/pirkanmaan-tulevaisuuden-sote-keskus/lasten-nuorten-ja-perheiden-palvelut/>
- Lahtinen, P., Männistö, L. & Raivio, M. (2017). *Kohti suomalaista systeemistä lastensuojelun toimintamallia*. TYÖPAPERI 7/2017. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-827-2>
- Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. (toim.). (2019). *Moniammatillinen yhteistyö: vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla*. Gaudeamus.
- Mönkkönen, K., Leinonen, L., Arajärvi, M., Hovatta, A.-E., Tusa, N. & Salokangas, K. (2019). Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua. Teoksessa T. Kekoni, K. Mönkkönen & A. Pehkonen, (toim.), *Moniammatillinen yhteistyö Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla*. Gaudeamus.
- Ohjaamo. (n.d.). *Lähin Ohjaamo*. <https://ohjaamot.fi/lahin-ohjaamo>
- Ohjaustaverkossa.fi. (n.d.). *Tietoa palvelusta*. <https://ohjaustaverkossa.fi/tietoapalvelusta>
- Petrelius, P., Yliruka, L. & Miettunen, N. (2021). *Systeemisiä kokeiluja – kohti jatkuvaa yhdessä oppimista*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-628-2>
- PoVer. (n.d.). *Hanke*. Haettu 12.06.2022 osoitteesta <https://www.poverhanke.fi/hanke/>
- Rissanen, S., Lammintaka, J. & Hujala, A. (2016). *Sosiaali- ja terveysjohtaminen* (3. p.). Sanoma Pro Oy.
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (n.d.). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html
- Suomen nuorisovaltuusto Allianssi ry. (n.d.). Nuorisovaltuustolla näkyvät ilmiöt. <https://nuorisovaltuustosta.fi/ilmiot/>
- Aaltio, E. & Isokuortti, N. (2019). *Systeemisen lastensuojelun toimintamallin pilotointi Valtakunnallinen arviointi*. THL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-289-5>
- THL. (28. 04 2020). *Systeemisen lastensuojelun levittäminen ja juurruttaminen (SyTy!)*. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/systeemisen-lastensuojelun-levittaminen-ja-juurruttaminen-syty->
- THL. (07.03.2022). *Systeeminen toimintamalli lastensuojelussa*. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/systeeminen-toimintamalli-lastensuojelussa>

- Tuomela-Jaskari, S. (2016). Monialaisella arvioinnilla oikea-aikaista tukea lapsille ja perheille. Teoksessa P. Petrelius, H. Tulensalo, A-M. Jaakola, & J. Hietamäki (toim.). *Lapsen elämäntilanteen ja tuen tarpeiden lapsikeskeinen, monitoimijainen arviointi* (ss. 75–88). TYÖPAPERI 33/2016 THL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-749-7>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Valtakari, M., Arnkil, R., Eskelinen, J., Mayer, M., Nyman, J., Sillanpää, K., Spangar, T., Ålander, T. & Yli-Koski, M. (2020). *Ohjaamot - monialaista yhteistyötä. vaikuttavuutta ja uutta toimintakulttuuria*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-932-5>
- Vilka, H. (2021). *Näin onnistut opinnäytetyössä Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-Kustannus.

Liite 1: Kyselyn kysymykset

1. Yleisarvio työpajoista 1–5
 2. Oliko työpajojen materiaali helposti ymmärrettävää 1–5
- Miten siitä voisi tehdä vielä helpommin ymmärrettävän?
3. Oliko työpajoissa tarpeeksi aikaa keskustelulle? *Kyllä/ei/en tiedä, jos ei milloin olisit kaivannut lisääaikaa?*
 4. Mitä olisit toivonut lisää työpajoilta?
 - *materiaalia*
 - *aikaa*
 - *muuta, mitä?*
 5. Millaisena koit ryhmätyöskentelyn ohjeistukset ja mikä vaikutti arvioosi? (vastaa sen mukaan, joissa olit itse osallisena)
 6. Oliko kokomusasiantuntijoiden videotervehdykset riittäviä vai olisitko kaivannut kokomusasiantuntijan läsnäoloa? *Videot olivat riittäviä/Olisin kaivannut läsnäoloa/En tiedä/Muuta, mitä?*
 7. Millaisena koit eri kerroilla tapahtuvan case-työskentelyn? (vastaa sen mukaan, joissa olit itse osallisena)
 8. Millainen esimerkkitapaus olisi ollut mielestäsi helpoin työstää?
 9. Oletko käyttänyt systeemisyttä aiemmin, miten?
 10. Mitä uusia näkökulmia sait omaan työhösi?
 11. Minkälaisten asiakastilanteiden kanssa voisit hyödyntää verkostopalavereita?
 12. Mitä hyötyä systeemisydestä on
 - a. Työntekijälle?
 - b. Asiakkaalle?
 13. Mitä ajattelet tarvitsevasi jatkossa, jotta voit käyttää systeemisyttä työssäsi?
 - *lisää koulutusta*
 - *materiaalia työn tueksi*
 - *muuta, mitä*

Liite 2: Saatekirje**Hei Etelä-Pirkanmaan Ohjaamon työntekijä,**

Nimeni on Pauliina Oiva ja olen kolmannen vuoden sosionomiopiskelija Hämeen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä, jonka aiheena on Etelä-Pirkanmaan Ohjaamoiden työntekijöiden kokemukset systeemisen työtteen työpajoista. Opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Valkeakosken kaupungin terveystyöryhmän kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena on saada mahdollisimman tarkka kuva työpajoihin osallistuneiden työntekijöiden kokemuksista, jotta toimintaa voidaan tarvittaessa kehittää.

Opinnäytetyö toteutetaan sähköisenä kyselytutkimuksena ja käytettävä aineisto kerätään oheisella kyselylomakkeella. Löydätte kyselyn linkin kirjeen lopusta. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja se tapahtuu nimettömästi. Kyselyn vastaajat eivät ole tunnistettavissa missään vaiheessa prosessia. Saadut vastaukset anonymisoidaan ja analysoidaan. Opinnäytetyön valmistuttua anonymisoitu aineisto siirtyy toimeksiantajan omistukseen mahdollista jatkotutkimusta ja kehittämistä varten. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10–15 minuuttia ja kyselyyn vastaamalla hyväksyt osallistuvaksi tutkimukseen ja aineiston mahdollisen jatkokäytön. Kysely koostuu pääosin avoimista kysymyksistä. Aikaa vastaamiseen on 19.06 klo 18.00 asti.

Tarvittaessa lisätietoja opinnäytetyöstäni tai kyselystä saat lähettämällä sähköpostia osoitteeseen pauliina.oiva@student.hamk.fi.

Kiitos etukäteen ajastasi ja siitä että olet mukana kehittämässä systeemisen työtteen työpajoja!

[LINKKI KYSELYYN](#)

Ystävällisin terveisin

Pauliina Oiva

Sosionomiopiskelija

Hämeen ammattikorkeakoulu

Liite 3: Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyön nimi: Etelä-Pirkanmaan Ohjaamoiden työntekijöiden kokemuksia systeemisen työtteen työpajoista
Opinnäytetyön tekijä: Pauliina Oiva

AINEISTON HANKINNAN MENETELMÄT JA AINEISTON MUOTO

Aineisto kerätään palautekyselynä systeemisen työtteen työpajoihin osallistuneilta työntekijöiltä. Työpajoja on kolme ja niistä tehdään yks yhteinen kysely. Kysely lähetään osallistujille noin kahden viikon kuluttua viimeisestä työpajasta ja vastausaikaa on kaksi viikkoa.

Aineistonhankintamenetelmäksi valikoitui verkkopohjaisten kyselyiden ja raportoinnin mahdollistava Webropol. Kyseisen kyselytyökalu valikoitui, koska se on tekijälle tuttu entuudestaan ja HAMK:n opiskelijat pääsevät käyttämään sitä maksutta. Myös palveluntarjoajan kotimaisuus vaikutti valintaan.

Aineisto tulee olemaan tekstimuodossa. Kyselyssä ei tulla erittelemään työntekijöiden tehtävänimekkeitä, eikä siinä kerätä henkilötietoja. Näin ollen kerättävä aineisto säilyttää vastaajien anonymiteetin. Lisäksi aineisto anonymisoidaan tarpeen tullen.

Kyselyllä kerättävää materiaalia säilytetään opinnäytetyönprosessin ajan opiskelijan henkilökohtaisella P-asemalla ja ulkoisella kovalevyllä. Aineistoon käsiksi pääsee vain opinnäytetyön tekijä.

AINEISTOJEN KÄSITTELY OPINNÄYTETYÖN VALMISTUTTUA

Opinnäytetyön valmistuttua anonymisoitu aineisto siirtyy toimeksiantajan omistukseen mahdollista jatkotutkimusta ja kehittämistä varten. Aineiston jatkokäyttöoikeuksista on informoitu tutkittavia, ja jatkokäyttöön on pyydetty tutkimukseen osallistumisen yhteydessä lupa tutkittavilta. Jatkokäyttöoikeuksista tehdään asiaankuuluva kirjallinen sopimus, joka liitetään opinnäytetyöhön. Sopimusosapuolet ovat opinnäytetyön tekijä ja työn toimeksiantaja.