

**Leena Heloviita**

**JOHTORYHMIEN SITOUTUMINEN LAPSET PUHEEKSI -TOI-  
MINTAKOKONAISUUTEEN**

**Opinnäytetyö**

**CENTRIA-MMATTIKORKEAKOULU**

**Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, YAMK**

**Syyskuu 2017**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Syyskuu 2017	<b>Tekijä/tekijät</b> Leena Heloviita
<b>Koulutusohjelma</b> Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma YAMK		
<b>Työn nimi</b> JOHTORYHMIEN SITOUTUMINEN LAPSET PUHEEKSI -TOIMINTAKOKONAISUUTEEN		
<b>Työn ohjaaja</b> Yliopettaja, KT, Pirjo Forss-Pennanen		<b>Sivumäärä</b> 46 + 5
<b>Työelämäohjaaja</b> Projektin johtaja, Jaana Jokinen		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Lapset puheeksi -menetelmätön johtoryhmien toimintaa sitoutumisen näkökulmasta. Tutkimuskysymykset olivat, miten Lapset puheeksi -johtoryhmät tällä hetkellä työskentelevät Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseksi ja mitä/ minkälaisia osaamisen johtamisen keinoja johtajat kertovat käyttävänsä. Kehittämistehtävänä oli vastausten perusteella täydentää ja kehittää Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden johdolle suunnattua toimintasuunnitelmaa.</p> <p>Opinnäytetyön tärkeimpinä käsitteinä ovat Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus ja johtoryhmä, johtoryhmien sitoutuminen ja osaamisen johtaminen. Teoriaosuudessa käsitellään Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden taustaa ja periaatteita, Lapset puheeksi -menetelmätön johtoryhmätyötä, johtoryhmien sitoutumista ja osaamisen johtamisen näkökulmia Lapset puheeksi -menetelmätön kautta.</p> <p>Opinnäytetyön lähestymistapa oli laadullinen, ja tutkimuksellinen osuus toteutettiin puolistrukturoituna Webropol -kyselytutkimuksena. Kyselylomake jaettiin sähköisesti Pohjois-Pohjanmaan kuntien ja kuntayhtymien Lapset puheeksi -johtoryhmien puheenjohtajille, jotka jakoivat lomakkeen eteenpäin jokaiselle johtoryhmän jäsenelle. Kyselyyn vastasi 32 johtoryhmien jäsentä. Vastausten määrä antaa suuntaa-antavasti kuvan johtoryhmien sitoutumisesta LP -toimintakokonaisuuteen. Opinnäytetyön menetelmällinen lähestymistapa oli konstrukttiivinen, koska LP-johtoryhmille suunnattua toimintasuunnitelmaa täydennettiin ja kehitettiin kyselyn tulosten perusteella. Kyselyn tuloksia on tarkoitus käyttää jatkokehittämistyöhön.</p> <p>LP -johtoryhmille suunnatun kyselyn tuloksena löytyi kolme asiakokonaisuutta, jotka olivat johtoryhmän perehdytys toimintamalliin, johtoryhmien tarkoituksenmukainen kokoonpano sekä perehdytys johtoryhmätyöhön. Asiakokonaisuudet lisättiin jo olemassa olevaan LP -johtoryhmien toimintasuunnitelmaan, jossa käy ilmi toimijat, aikataulut ja vastuu. Tuloksena syntyneessä toimintasuunnitelmassa korostuu sitoutuminen johtoryhmätyöhön ja LP -toimintakokonaisuuteen.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntynyt täydennys LP -johtoryhmien toimintasuunnitelmaan otetaan käyttöön ja ohjeksi johtoryhmien työlle. Tarkoituksena on LP -johtoryhmätön sitoutumisen vahvistaminen LP -toimintakokonaisuuteen. Toimintasuunnitelma esitellään LAPE -hankkeeseen liittyvissä tilaisuuksissa.</p>		
<b>Asiasanat</b> Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus, Lapset puheeksi -johtoryhmä, sitoutuminen, osaamisen johtaminen		

## ABSTRACT

<b>Centria University of Applied Sciences</b> Kokkola-Pietarsaari unit	<b>Date</b> September 2017	<b>Author</b> Leena Heloviita
<b>Degree programme</b> Master of Social and Health Care		
<b>Name of thesis</b> HOW THE EXECUTIVE TEAMS ARE COMMITTED TO THE POLICY OF BRINGING UP THE SUBJECT OF CHILDREN		
<b>Instructor</b> Principal Lecturer, D. Ed. Pirjo Forss-Pennanen	<b>Pages</b> 46 + 5	
<b>Supervisor</b> Project leader, Jaana Jokinen		
<p>The purpose of the thesis was to find out about the executive teams` behavior in bringing up the subject of Children -working method from the commitment point of view. The research questions were how the subject of Children -working method executive teams are currently working to introduce the subject of Children -action lines in to practice and what / what kind of leadership skills the managers tell us to use. The development task was to complement and develop the action plan for the executive teams for subject of Children -operations division.</p> <p>The key concepts of the Bachelor's Thesis are the subject of Children -action line and executive team, the leadership commitment and skills management. The theoretical part deals with the background and principles of the subject of Children -action line, the leadership teamwork for the subject of Children -working method, the Leadership commitment and the Leadership perspectives of the subject of Children -method work.</p> <p>The thesis approach was qualitative and the research part was implemented as a semi-structured Webropol -questionnaire. The questionnaire was electronically distributed to the chairmen of the subject of Children -executive teams of the municipalities in Northern Ostrobothnia and of the municipal federations` boards, who distributed the forms to each member of the executive team. The questionnaire was answered by 32 members of the executive team. The number of responses gives an indication of the executive teams` commitment to the subject of Children -action line. The methodological approach of the thesis was constructive as the action plan for subject of Children -executive teams was supplemented and developed based on the results of the survey. The results of the survey are to be used for further development work.</p> <p>As a result of the questionnaire directed to the subject of Children -executive teams, three key issues were the introduction of the executive team into the operating model, the correct composition of the executive teams and the orientation to the executive team work. The issues were added to the already existing subject of Children -executive team action plan, showing the actors, scheduling and responsibility. The resulting action plan emphasizes the commitment to management teamwork and the subject of Children -action line.</p> <p>The supplement for action plans to the subject of Children -executive teams, will be introduced and used as instructions in the work of the executive teams. The purpose is to strengthen the subject of Children -leadership team's commitment to the subject of Children -action line. The action plan will be presented at LAPE-related (Child and family change program) events.</p>		
<b>Key words</b> The subject of Children -action line, the subject of Children -executive team, commitment, skills management		

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 JOHTAMINEN LAPSET PUHEEKSI TOIMINNASSA .....</b>	<b>4</b>
2.1 Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus .....	4
2.2 Lapset puheeksi -johtoryhmä .....	5
2.3 Johtoryhmien sitoutuminen .....	8
2.4 Osaamisen johtaminen .....	9
<b>3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE TARKOITUS JA TEHTÄVÄ .....</b>	<b>12</b>
<b>4 LÄHESTYMISTAPA JA MENETELMÄVALINNAT .....</b>	<b>13</b>
4.1 Konstruktiivinen tutkimus .....	13
4.2 Opinnäytetyö prosessin toteutuminen.....	15
4.3 Aineiston hankinta .....	15
4.4 Kyselytutkimus.....	16
4.5 Laadullinen sisällönanalyysi .....	17
<b>5 KYSELYN TULOKSET .....</b>	<b>19</b>
5.1 Vastaja-profiili.....	19
5.2 Nykytila .....	21
5.3 Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden käytäntöön vieminen .....	24
<b>6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>29</b>
6.1 Johtoryhmän perehdytys Lapset puheeksi -toimintamalliin .....	29
6.2 Johtoryhmien tarkoituksenmukainen kokoonpano.....	30
6.3 Perehdytys johtoryhmätyöhön.....	31
6.4 Lapset puheeksi -menetelmätyöhön liittyvät kehittämisen tarpeet.....	31
6.5 Sitoutuminen Lapset puheeksi -menetelmätyöhön .....	35
<b>7 EETTISET RATKAISUT JA LUOTETTAVUUS .....</b>	<b>37</b>
<b>8 YHTEENVETOA JA POHDINTA .....</b>	<b>41</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>44</b>
<b>LIITTEET</b>	
<b>KUVIOT</b>	
KUVIO 1. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus .....	7
KUVIO 2. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus .....	8
KUVIO 3. Konstruktiivisen tutkimuksen prosessi .....	14
KUVIO 4. Vastajan toimiala.....	20
KUVIO 5. Lapset puheeksi -menetelmäkoulutus tai kouluttajakoulutuksen käyminen.....	20
KUVIO 6. Lapset puheeksi -menetelmien käyttäminen omassa työssä .....	21

## **TAULUKOT**

TAULUKKO 1. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen .....	18
TAULUKKO 2. LP -toimintakokonaisuuden kahdeksan yleisintä käyttöaluetta vastausten mukaan ...	22
TAULUKKO 3. Sitoutumista lasten ja perheiden hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen edistämiseen.....	26
TAULUKKO 4. Lapset puheeksi menetelmätön johtoryhmien toimintasuunnitelma .....	32
TAULUKKO 5. Lisäys Lapset puheeksi menetelmätön johtoryhmien toimintasuunnitelmaan .....	34

## 1 JOHDANTO

Kiinnostukseni Lapset puheeksi -menetelmään ja toimintakokonaisuuteen heräsi käydessäni Lapset puheeksi -kouluttajakoulutuksen vuonna 2014. Käydessäni Lapset puheeksi -keskusteluja perheiden kanssa ymmärsin, kuinka selkeällä menetelmällä voi saada aikaan molemmin puolisen ymmärryksen perheen ja lapsen tilanteesta. Jatkossa käytän lyhennettä LP, kun tarkoitetaan Lapset puheeksi-menetelmätymäyön kokonaisuutta tai Lapset puheeksi - johtoryhmää. LP-johtoryhmätymäyöskentelyyn pääsin tutustumaan vuoden 2016 alussa kunnan edustajana.

Opinnäytetyön aihe tuli esille keskustellessani Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin Lapset puheeksi -menetelmätymäyön projektinjohtajan kanssa työelämän tämän päivän tarpeesta saada konkreettinen työväline LP-johtoryhmien työhön. Opinnäytetyö lähtee tarpeesta tutkia LP-menetelmään sitouttamista ja käyttöä johtoryhmien osalta. LP-työn tavoitteena on yhtenäisten käytäntöjen avulla luoda toimivat palvelurakenteet lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukemiseksi (SATSHP 2015). Johtoryhmien työn tueksi on myös tarve kehittää käsikirja tai täydentää LP-johtoryhmien toimintasuunnitelmaa, jotta eri kuntien ja kuntayhtymien toimintatavat olisivat yhtenevät.

Opinnäytetyön taustalla ja lähtökohtana on yhteiskunnallinen tilanne, lasten ja perheiden lisääntyvät ongelmat ja pahoinvointi. Lapset puheeksi -menetelmä on yksi työtapa käsitellä ongelmaa. Sosiaali -ja terveysministeriön toimiva lastensuojelu selvitysryhmän loppuraportti suositaa Lapset puheeksi -menetelmän käyttöönottoa kansallisesti (STM 2013).

Sosiaali -ja terveydenhuollon kansallisen kehittämisohjelman KASTE:n vuosille 2012-2015 yhtenä pää-tavoitteena on ollut väestön sosiaalisen ja terveydellisen hyvinvoinnin parantaminen tarkoittaen, että erot väestön hyvinvoinnissa kaventuvat. Asiakaslähtöisyyden tavoite toteutetaan asiakasta kuunnellen ja arvostaen. Tavoitteena on uudistaa palvelurakennetta niin, että asiakas tulee kuulluksi. KASTE:n kuu-desta osa-ohjelmasta lapsiperheiden palvelujen parantaminen ja riskiryhmään kuuluvien osallisuuden vahvistaminen tukee yhteiskunnan mahdollisuutta auttaa. Vahva johtajuus on tukemassa uudistuvaa palvelurakennetta. KASTE-ohjelmaan on kirjattu lapsiperheiden kokonaisvaltainen tukeminen ja uusien sopivien palvelujärjestelmien kehittäminen perheiden ja työn tueksi. Moniammatillisen yhteistyön vah-

vistaminen ja johtajuuden yhteisen vision luominen ovat olleet yhtenä tärkeänä KASTE -ohjelman päämääränä. Tavoitteena ohjelmassa on ollut luoda ja juurruttaa yhtenäisiä toimintamalleja ja käytäntöjä, jotka tukevat lapsiperheitä heidän arjessaan. (KASTE 2012–2015.) Lapsi -ja perhepalvelujen muutosohjelma LAPE -hanke jatkaa KASTE -ohjelman aloittamaa työtä vuodesta 2017 alkaen (LAPE-kuntakirje 2017).

Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden taustalla on Muutos Nyt -hyvinvointisopimus vuodelle 2013-2017, jonka ovat allekirjoittaneet kaikki Pohjois-Pohjanmaan kunnat. Sopijaosapuolet sitoutuvat yhteiseen hyvinvoinnin kehittämiseen kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhtenä kehittämisen kohteena hyvinvointisopimuksessa on kaksipuolaisen Lapset puheeksi -menetelmän juurruttaminen osaksi kuntien lapsiperheiden hyvinvoinnin tukemista. Tähän Lapset puheeksi -menetelmän juurruttamiseen lähtivät tuolloin mukaan kaikki maakunnan kunnat kolmea kuntaa lukuun ottamatta. Menetelmä on osa peruspalvelujen kehittämistä ja perustuu tutkittuun tietoon. (Muutos Nyt-hyvinvointisopimus 2013.)

Lapset puheeksi -toimintakokonaisuudessa on mukana viisi kuntayhtymää ja 27 kuntaa, joista Simo on mukana Oulunkaaren kuntayhtymän kautta, vaikka kuuluu Länsi-Pohjan sairaanhoitopiiriin. Johtoryhmiä edellä mainituissa kunnissa ja kuntayhtymissä on yhteensä 15, joissa on 4-15 nimettyä jäsentä, yhteensä noin 150 henkilöjäsentä. Näistä noin puolet (75 henkilöä) osallistuu aktiivisesti johtoryhmien toimintaan. Osa johtoryhmistä on toiminut jo yli kolme vuotta, ja osalla on ensimmäinen toimintavuosi meneillään. Lapset puheeksi -menetelmän käytöstä on hyvät kokemukset esim. Imatralta ja omalta alueeltamme Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymästä. Kokemukset kannustavat menetelmän juurruttamiseen varhaiskasvatukseen, opetustoimen sekä sosiaali -ja terveystoimen henkilöstön käyttöön. Vuoden 2015 loppuun mennessä on tilastoihin merkittyjä LP-keskusteluja käyty 4340 kpl, ja LP-neuvonpitoja on käyty 533 kpl Pohjois-Pohjanmaalla. (Jokinen 2016; Helanen 2016.)

Opinnäytetyö lähtee tarpeesta selvittää Lapset puheeksi-menetelmätyön johtoryhmien toimintaa sitoutumisen näkökulmasta, ja selvittää, miten johtoryhmän jäsenet sitoutuvat Lapset puheeksi -menetelmätyön käyttöön, ja siihen, miten he vievät sitä käytäntöön. Sitoutuminen on yhteydessä työn toteutumiseen. Opinnäytetyössä selvitetään miten Lapset puheeksi -menetelmä näkyy johtoryhmissä toimivien johtajien ja esimiesten arkityössä. Opinnäytetyöni lähtökohta on Lapset puheeksi -menetelmätyön kokonaisuus osaamisen johtamisen näkökulmasta.

Osaamisen johtamisen kokonaismallissa osaamisen johtaminen on koko organisaation yhteinen asia. Osaamisen johtaminen on työssä läsnä koko ajan ja visio, strategia, toiminta-ajatus sekä ydinosaamisen pohjautuvat osaamisen johtamisen kokonaismalliin. (Tuomi & Sumkin 2012, 22-23.) Opinnäytetyön kysely perustuu osaamisen johtamisen teoriaan ja kokonaismalliin. Osaamisen johtamisen kokonaismallia sovelletaan johtoryhmien näkökulmasta. Kehittämistehtävän pohjana on jo olemassa oleva toimintasuunnitelma LP -johtoryhmien työlle, jota kyselyjen tulosten perusteella täydennetään. Tarkoituksena on juurruttaa LP -johtoryhmille yhtenäiset toimintatavat.

Lapset puheeksi-menetelmästä on tehty muutamia opinnäytetyitä, mutta ei johtoryhmien toiminnan näkökulmasta. Jaana Jokisen Pro gradu -tutkielma vuodelta 2012 tuo esille Lapset puheeksi -perheinterventiota käyttävien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia sijaishuollossa. Perheinterventio avulla on mahdollista tehdä työtä asiakaslähtöisesti. (Jokinen 2012.) Petra Teittisen opinnäytetyö kuvaa Lapset puheeksi -menetelmän käyttöönottoa osana Lapsen ehjä mieli-koulutuksia. Tulosten mukaan koulutus koettiin positiivisena ja menetelmä oli otettu suurelta osin käyttöön. (Teittinen 2012.) Heikkisen, Lahtisen & Mikkosen opinnäytetyö kuvaa Lapset puheeksi-neuvonpidon osalta työntekijöiden kokemuksia. Kokemukset olivat pääsääntöisesti positiivisia. Haasteita oli prosessiin sitoutumisessa, työntekijöiden riittävyydessä ja palvelujärjestelmän toimivuudessa. (Heikkinen, Lahtinen & Mikkonen 2016.) Johtoryhmyön haasteita ja sitoutumista on tutkinut Laaksonen todeten, että sitoutumisen haasteita on suhteessa johtoryhmyöhön ja päätettäviin asioihin (Laaksonen 2010). Pro gradu -tutkimus ja opinnäytetyöt kuvaavat Lapset puheeksi -menetelmää usealta eri kantilta kuvaten muun muassa työntekijöiden kokemuksia, menetelmän käyttöönottoa ja sitoutumisen haasteita. Johtoryhmien sitoutumista yleensä on tutkinut mm. Laaksonen.

Opinnäytetyön tärkeimpinä käsitteinä ovat Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus, johtoryhmien sitoutuminen, osaamisen johtaminen ja osaamisen johtaminen Lapset puheeksi -menetelmän kautta. Teoriaosuudessa käsitellään Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden taustaa ja periaatteita, Lapset puheeksi -menetelmätyön johtoryhmyötä, johtoryhmien sitoutumista ja osaamisen johtamisen näkökulmia Lapset puheeksi -menetelmätyön kautta.



## **2 JOHTAMINEN LAPSET PUHEEKSI TOIMINNASSA**

Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään Lapset Puheeksi -toimintakokonaisuutta ja sen yhteyttä valtakunnalliseen, maakunnalliseen ja paikalliseen toimintaan. Tietoperustassa käsitellään myös Lapset puheeksi -menetelmätöiden johtoryhmien toimintaa, sitoutumisen ja kehittämisen näkökulma huomioiden. Osaamisen johtaminen kuuluu keskeisenä osana opinnäytetyön tietoperustaan.

### **2.1 Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus**

Sipilän hallituksen vuoden 2016 yksi kärkihankkeista on valtakunnallinen Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelma, josta käytetään lyhennystä LAPE. LAPE -muutosohjelma korostaa lasten oikeuksia ja lapsi -ja perhelähtöisiä palveluja. Hankkeen pääperiaatteena on lasten, nuorten ja perheiden osallisuus, tuki vanhemmuuteen sekä matalan kynnyksen palvelut. (STM 2016.) Kuntiin muodostetaan LAPE -työryhmät, joiden pohjana voi olla jo olemassa olevat LP-menetelmätöiden rakenteet sisältäen LP -johtoryhmätöiden. LAPE - muutosohjelma jatkaa LP-toimintakokonaisuuden KASTE- hankkeen aikana aloittamaa työtä. LP -johtoryhmät tulevat osaksi kuntien LAPE -työryhmiä. (LAPE -kuntakirje 2017.)

Pohjois-Pohjanmaan kunnat allekirjoittivat Muutos Nyt -hyvinvointi sopimuksen vuosille 2013–2017 sitoutuen yhteisesti kehittämään hyvinvointia kunnissa ja kuntayhtymissä. Maakunnallisen Muutos Nyt -hyvinvointiohjelman kautta voidaan luoda maakunnallista yhteistyötä ja rakentaa toimivia palvelurakenteita lasten ja perheiden palveluihin. Lapsi ja perhepalveluiden toimintakokonaisuus perustuu lapsikeskeisyyteen. Muutos Nyt -hyvinvointisopimuksessa sitouduttiin ottamaan käyttöön LP -toimintakokonaisuus osaksi lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukemista. LP -toimintakokonaisuuden tavoite on lasten ja perheiden palvelujen ja tarpeiden kohtaaminen sekä asiakkaiden eli lapsiperheiden kunnioitus ja kuuntelu. (Muutos Nyt -hyvinvointisopimus 2013–2017.)

Vuonna 2013 Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuteen on sitoutunut useita Pohjois-Pohjanmaan kuntia. Taustalla ovat Pohjois-Pohjanmaan kuntien yhteinen hyvinvointisopimus ja kuntien strategiset linjaukset. Kunnat rahoittavat ja järjestävät palveluja lapsiperheille asiantuntijoiden tuella. Tavoitteena on

tarjota lapsiperheille yhdenmukaisia palveluja kustannustehokkaasti ja vaikuttavasti. Palveluja järjestettäessä otetaan huomioon kuntalaisten osallisuus. Kuntiin on luotu kouluttaja- ja osaamisverkosto, jossa ovat tukena Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri ja asiantuntijat. Arviointia ja seurantaan tehdään jatkuvasti, ja näin saadaan ajantasaista tietoa lasten ja perheiden tilanteesta. Pohjois-Pohjanmaan hyvinvoinnin yhteistyöryhmä luo strategiset linjauksen hyvinvointityöhön. (Jokinen 2016.)

Toimiva lapsi -ja perhetyössä tutkimusten ja kehittämisen avulla viedään lasten kanssa toimiville toimivia käytänteitä ja työtapoja. Tarkoituksena on lasten ja perheiden hyvinvoinnin lisääntyminen sekä ehkäistä ylisukupolvista negatiivista kehitystä. Tlp -hankejohtaja Solantaus on kehittänyt LP - keskustelun ja LP -neuvonpidon lokikirjat. LP -keskustelu käydään lapsen lähiympäristön aikuisen ja vanhemman välillä ja tarpeen vaatiessa käydään LP -neuvonpito laajemman yhteistyöverkoston kanssa. (SMS 2015; Jokinen 2016.) Airion ja Niemelän (2009) mukaan lapsuudessa koettu köyhyys on yhteydessä aikuisiän toimeentulon vaikeuksiin. Kuitenkin kansainvälisesti katsottuna ylisukupolvinen huono-osaisuus periytyy Suomessa harvemmin kuin Keski-Euroopassa yleensä. Köyhyyden ylisukupolvisuuden periytymisen ehkäiseminen on koko yhteiskunnalle haaste ja siinä tarvitaan laajoja rakenteellisia toimenpiteitä sekä yhteiskunnallista yhteistyötä. (Airio & Niemelä 2009.)

Kansainvälisesti Lapset puheeksi -menetelmätyötä tehdään mm. Virossa, Pohjois -Irlannissa, Japanissa, Australiassa, Italiassa, Ruotsissa ja Norjassa. Näissä maissa työskentely keskittyy tiettyihin yksiköihin ja toimijoihin (Solantaus 2016). Australiassa lasten ja perheiden kanssa tehtävä työ on jo hyvin laajaa ja Children of Parents with a Mental Illness (COPMI) Internetsivuilla on kattavasti tietoa ja neuvoja perheiden erilaisiin elämäntilanteisiin. Vanhemmille on mm. neuvoja ja ohjeita, miten toimia mielenterveysongelmien kanssa ja miten kertoa niistä lapselle. (COPMI 2016.)

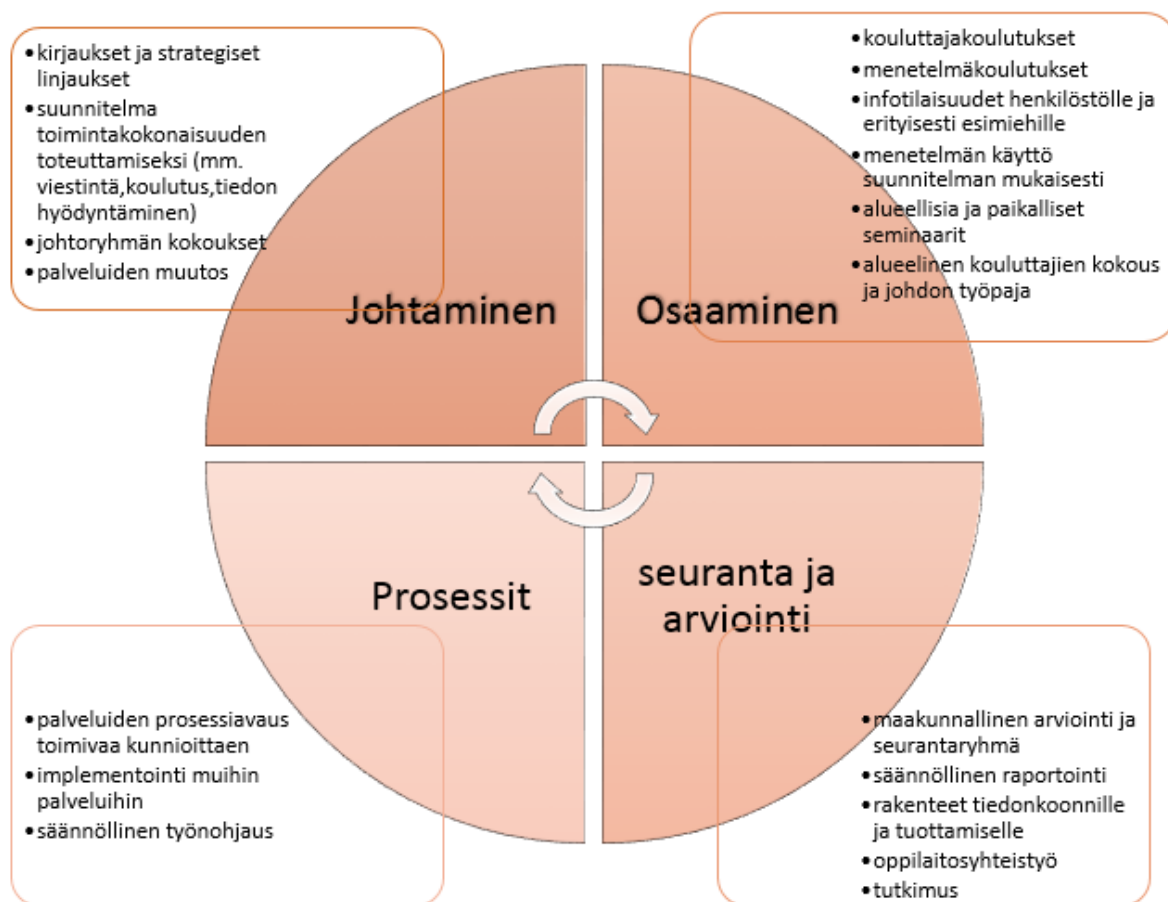
## **2.2 Lapset puheeksi -johtoryhmä**

Ryhmässä työskenneltäessä kehittyy yhteinen näkemys asioista ja yhteinen arvopohja. Johtoryhmää ohjaa työjärjestys tai muu sopimus, joka pitää johtoryhmän työskentelyn linjassaan. Johtoryhmän tehtävänä on tehdä yhteisesti sovittuja päätöksiä, joihin jokaisen jäsenen on sitouduttava. Toimiva johtoryhmä vaikuttaa organisaation menestymiseen. (Hiltunen 2011, 235-236; Juuti 2010, 34.)

Lapset puheeksi -menetelmätyön johtoryhmä koostuu monialaisesta työryhmästä, palveluiden johtajista ja alueellisista toimijoista. Johtoryhmä toteuttaa Lapset puheeksi -toimintaa, tekee tarvittavat päätökset, seuraa, arvioi ja kehittää toimintaa. Johtoryhmän tehtävänä on mm. laatia suunnitelma henkilöstön kouluttamisesta, sopia miten ja missä tilanteissa Lapset puheeksi -keskustelua ja neuvonpitoa käytetään, sekä sopia Lapset puheeksi -menetelmän käyttämisestä ja toimintatavasta eri tulosalueiden rajapinnoilla. Arviointia tehdään tällä hetkellä seuraamalla Lapset puheeksi -menetelmäkoulutettujen määrää kunnittain sekä tehtyjä LP -keskusteluja ja neuvonpitoja. Johtoryhmän vastuulla on myös tiedottaa kuntalaisia toimintakokonaisuudesta ja menetelmästä. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuteen valmistellaan tutkimus -ja seurantajärjestelmä, jonka tarkoituksena on tuottaa kunnille monialaista hyvinvointitietoa, jolla vaikutuksia voidaan seuranta ja palveluja kehittää. (Jokinen 2016.)

LP -menetelmätyön johtoryhmät toimivat kunnan määrittelemällä kokoonpanolla ja tarkoituksena on, että jäseniä on kaikilta sektoreilta jotka ovat tekemisissä lasten ja perheiden kanssa. Johtoryhmissä toimii yhdyshenkilö, joka huolehtii yhteydenpidosta johtoryhmän henkilöiden välillä. LP -työn onnistumisen edellytys on työn kaikkiin vaiheisiin sitoutunut johtoryhmä. Tarkoituksena on, että johtoryhmissä toimivat henkilöt, joilla on päätäntävaltaa kunnan asioihin ja mahdollisuus tehdä tarvittaessa päätöksiä johtamallaan sektorilla. Johtoryhmissä toimivat vievät tietoa lähiesimiehille, jotka toteuttavat LP -menetelmän koulutussuunnitelmaa ja seuraavat menetelmän käyttöönottoa. Johtoryhmä seuraa miten palvelut toimivat kunnassa. Jos kunnan käytänteissä on kehittämiseen liittyviä asioita, johtoryhmän yhtenä tehtävänä on tuoda esille ongelmakohtat. Johtoryhmä varmistaa, että ongelmakohtiin puututaan, muutostyöhön sitoudutaan ja toiminta onnistuu mutkattomasti. (Jokinen 2016.)

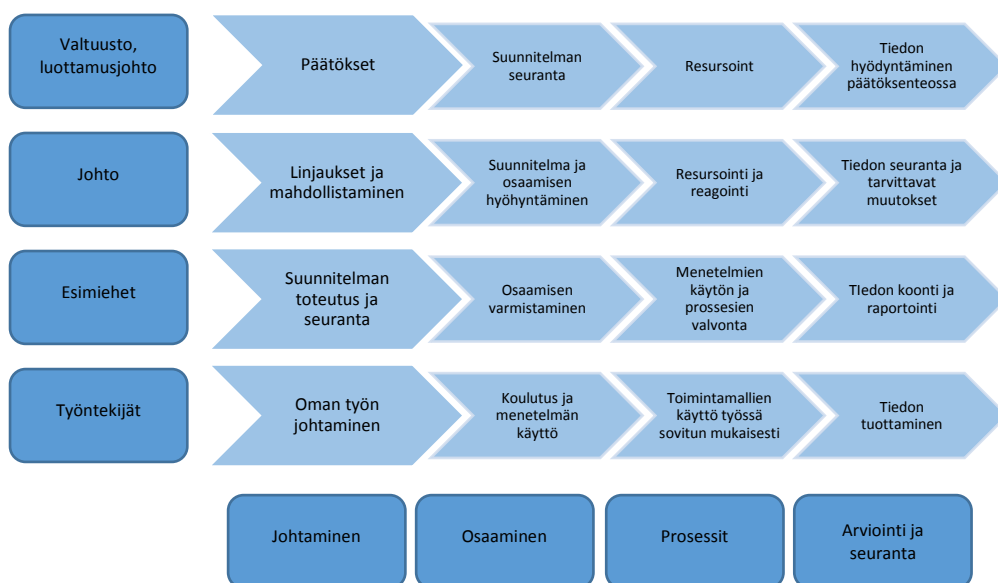
Kuviossa 1. Jokinen (2016) on kuvannut LP -toimintakokonaisuutta. LP -toimintakokonaisuus rakentuu johtamisen, osaamisen, prosessien, seurannan ja arvioinnin kokonaisuudesta. Eri värillä on erotettu tässä opinnäytetyössä käsittelemäni johtamisen ja osaamisen alue.



KUVIO 1. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus (mukaillen Jokinen 2016)

Tässä opinnäytetyössä kuvataan LP-toimintakokonaisuuden johtamisen ja osaamisen aluetta LP -johtoryhmien jäsenten näkökulmasta. Johtaminen LP -toimintakokonaisuudessa pitää sisällään LP -toimintakokonaisuuden toteuttamisen linjaukset ja suunnitelman siitä, miten toimintakokonaisuutta toteutetaan. Johtamisen alueeseen LP- toimintakokonaisuudessa kuuluu johtoryhmäkokoukset ja mahdolliset palvelujen muutokset.

Osaamisen alueeseen kuuluu LP -kouluttaja ja menetelmäkoulutukset, infotilaisuudet henkilöstölle ja esimiehille. LP- toimintakokonaisuuden aloitusseminaarissa kunnan johdolle ja esimiehille sekä työntekijöille annetaan kokonaisvaltainen tieto LP -toimintakokonaisuudesta (Jokinen 2016). Paikalliset ja alueelliset seminaarit, menetelmän suunniteltu käyttö, kouluttajakokoukset ja johdon työpajat ovat LP -toimintakokonaisuuden osaamisen aluetta. Osaamisen alueesta nostan erityisesti esille esimiehille suunnatut infotilaisuudet, joissa annetaan perustietoa LP -toimintakokonaisuudesta.



KUVIO 2. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus (mukaillen Jokinen 2016)

Jokisen (2016) mallissa kuvataan (KUVIO 2) LP -toimintakokonaisuuden tehtäviä valtuustolle, johdolle, esimiehille ja työntekijöille. Sen mukaan LP- johtoryhmissä luodaan linjaukset ja mahdollisuus LP -työlle. Johtoryhmät seuraavat työtä kentällä säännöllisesti, antavat tarvittavat resurssit ja vievät LP -menetelmätyön sisällöstä tietoa päättäjille, joilla on mahdollisuus hyödyntää tietoa päätöksenteossa.

### 2.3 Johtoryhmien sitoutuminen

Johtoryhmäyössä on merkittävässä osassa johtoryhmän jäsenten sitouttaminen päätöksiin. Sitoutuminen päätöksiin tarkoittaa, että tehdään miten on yhteisesti sovittu. Johtoryhmässä sovittuihin yhteisiin päätöksiin sitoudutaan ja ne toteutetaan sovitulla tavalla. (Mansukoski, Mitronen, Porenne & Salmimies 2007, 219, 255.)

Hyvä johtoryhmä on kooltaan sopiva ja tietää mitä varten on olemassa. Tehtävä on selkeä ja johtoryhmä on aktiivinen pyrkiessään selkeään tavoitteeseen. Tavoitteita johtoryhmä asettaa sekä itselleen että

muille, ja on innovatiivinen hyödyntäen jäsenten erilaista osaamista. Johtoryhmä tekee tarvittavat päätökset tietoisesti. (Juuti 2010, 37.)

Kun päätöksenteon prosessi ja suhtautuminen päätöksentekoon on kunnossa, on johtoryhmällä mahdollisuus tehdä aktiivisesti oikeita päätöksiä. Läpinäkyvä ja avoin johtoryhmätyöskentely vie päätöksiä eteenpäin asianosaisille. Jotta ymmärrys organisaation sisäisistä asioista olisi myös johtoryhmällä, tulee viestinnän olla myös organisaatiosta johtoryhmään päin organisaation asiantuntemusta sisäisistä asioista hyödyntäen. Johtoryhmässä käsiteltävät asiat tulee olla päätettäviä, ja jokaisen jäsenen tulee tietää päätöksenteon prosessi. (Luoma 2010, 42–44.)

Johtoryhmätyöskentelyllä tulee olla yhteys organisaation tämänhetkiseen strategiaan. Johtoryhmiä muodostettaessa tulee olla tietoinen ketä henkilöitä johtoryhmään valitaan, jotta oikeat henkilöt olisivat läsnä. Vastuu johtoryhmän kokonaistoimivuudesta on johtoryhmän ja hallituksen puheenjohtajalla, jotka arvioivat johtoryhmän jäsenten kokoonpanoa säännöllisesti. Henkilömuutokset johtoryhmän sisällä vaikuttavat koko johtoryhmän toimintaan (Luoma 2010, 34). Vaihtuvuus johtoryhmässä vaikuttaa johtoryhmän toimintaa heikentävästi. Jotta johtoryhmä olisi toimiva, jäsenillä tulee olla vastuu oman organisaationsa johtamisen strategisesta alueesta. Jos vastuuta ei ole, on johtoryhmätyöskentely tarpeetonta. (Luoma 2010, 44–46.)

Johtoryhmien kehittämisen avulla johtoryhmät saadaan toimimaan tehokkaammin. Johtoryhmä tekee päätöksiä, joita yksikötason johtaja toteuttaa (Luoma 2010, 34-35). Päätöksen laatuun vaikuttaa päätöksenteon prosessi. Johtoryhmien toimintaan vaikuttavat organisaation menneisyys, nykyhetki ja työskentelyolosuhteet. Johtoryhmän toiminta vaikuttaa organisaation sisällä sekä ulkopuolella yhteistyökumppaneihin. (Luoma 2010, 35.)

## **2.4 Osaamisen johtaminen**

Käsite osaamisen johtaminen, Knowledge Management (KM) on syntynyt vasta noin 20 vuotta sitten. Oletetaan, että ihminen ei osaa käyttää kaikkea aivojensa kapasiteettia, ja osaamisen johtamisella on mahdollista edesauttaa ihmisen oppimista tuottamalla heille hyödyllistä tietoa. Osaamista voidaan johtaa systemaattisesti eri tasoilla. Korkeimmalla osaamisen tasolla ihmisellä on tietotaitoa ja teoreettinen

pohja ymmärrykselle. Osaamisen systemaattisella johtamisella on tavoitteena oppimisen ja organisaation suorituskyvyn parantaminen. (King 2009.)

Organisaatio on menestyvä, kun arkityö on kehittävää ja uudistusta tavoittelevaa. Oppimis- ja kehittämishalukkuus ovat menestyvän organisaation tunnusmerkkejä. Osaamisen johtamisen perusta on strategiassa ja selvässä visiossa. Menestyvä organisaatio tarvitsee osaavan johdon, joka reagoi muuttuviin tilanteisiin nopeasti. Strategian eli toimintamallin avulla toteutetaan yhteistä tulevaisuuden visiota. Strategia antaa perustan organisaation ydinosaamisen kehittämiseksi ja strategian uudistamiselle sekä ohjaa kehittämistä haluttuun suuntaan. Näin mahdollistetaan myös strategian eläminen arjessa. Osaamisen johtamisen kokonaismallissa on yhtenäinen strategia ja osaamisen vahvistaminen johtamisen keinoin koskettaa kaikkia organisaation jäseniä johtoa, esimiehiä ja henkilöstöä. Organisaation kehittämisen edellytys on tämänhetkisen tilanteen analyysi, jotta todelliset kehittämisen kohteet löytyisivät. (Tuomi & Sumkin 2012, 14, 19, 23.)

Osaamisen johtaminen sisältää yksilön johtamisen ja osaamisen kehittämisen. Osaamisen johtamisella varmistetaan että yksilön osaaminen tulee hyödynnettyä kokonaisvaltaisesti sekä organisaation pysyminen ajantasalla muutoksissa. Osaamisen johtaminen vaatii kokonaisuuden hallintaa ja hyviä vuorovaikutustaitoja. (Laaksonen & Ollila 2016, 175-176.)

Osaamisen johtaminen on kokonaisvaltaista uuden tiedon luomista ja jakamista. Uutta tietoa sovelletaan käytäntöön työyhteisöissä, toiminnalle asetetaan tavoitteet ja sitä kehitetään. Mustakangas (2014) käsiteli artikkelissaan tutkimuksensa tuloksia ja kävi ilmi, että johtajan rooli osaamisen johtamisessa on erittäin tärkeä henkilöstön kehittymisen kannalta. Avoin vuorovaikutus ja palaute luovat kehitysmuotoisen kulttuurin työyhteisöön. Osaaminen tulee olla laajaa, koska substanssi- ja pedagoginen osaaminen eivät yksistään enää riitä. Tarvitaan tiimityötaitoja, tietoteknistä osaamista ja vahvaa kehitysmuotoista ajattelua. (Mustakangas 2014.) Osaamisen johtamisen kehittäminen vaatii uudistusmyönteistä ja joustavaa organisaatiota sekä halukkuutta sitoutua uudistuksiin (Laaksonen & Ollila 2017, 189-191).

Osaava työntekijä toimii työssään tarkoituksenmukaisesti, oikealla asenteella ja hänellä on tarpeellinen tieto ja taito työtehtävästään. Osaamisen tarkastelu eri näkökulmista antaa työntekijästä kokonaiskuvan.

Esimiehen tehtävänä on tarkastella yksittäisen työntekijän, tiimin sekä organisaation näkökulmaa. Esimiehen tulee tarvittaessa tukea yksittäistä työntekijää työtehtävässään. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 50.)

Hyrkäs (2009) on tutkinut osaamisen johtamista Suomen kunnissa. Tutkimuksen mukaan osaamisen johtaminen ei ole Suomen kunnissa riittävää. Tähän on syynä riittämättömät resurssit ja liian vähäinen aika. Strategioiden määrittelyssä otetaan huomioon enemmän osaamisen johtaminen, jos ilmapiiri on asialle myönteinen ja osaaminen on määritelty. Johdon osallistumisen aste vaikuttaa siihen miten osaamisen johtaminen on yhteydessä kunnan strategiaan ja tavoitteisiin. Osaamisen johtamiseen sitoutunut johto määrittelee osaamisen johtamisen kunnan strategiaan kytkeytyväksi. Osaamisen johtamista ei kunnissa mielletä useinkaan strategiaan liittyväksi. Hyrkäksen tutkimuksen mukaan vain 20 % tutkimukseen vastaajista vastasi osaamisen johtamisen strategiaan kuuluvaksi asiaksi. (Hyrkäs 2009.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään LP -johtoryhmien jäsenten sitoutumista LP -menetelmätyöhön ja millä tavoin LP-menetelmätyö näkyy LP -johtoryhmien jäsenten arkityössä. Opinnäytetyö antaa vastauksia miten johtoryhmät työskentelevät tällä hetkellä LP -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseksi ja mitä osaamisen johtamisen keinoja johtajat kertovat käyttävänsä LP -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseen. Opinnäytetyö antaa tietoa johtoryhmien sitoutumisesta LP -toimintakokonaisuuteen ja LP -johtoryhmille suunnatun toimintasuunnitelman täydentämisen tarpeesta.



### 3 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE TARKOITUS JA TEHTÄVÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Lapset puheeksi -johtoryhmien toimintaa sitoutumisen näkökulmasta, ja miten johtoryhmien jäsenet vievät Lapset puheeksi -menetelmää käytäntöön. Tavoitteena on johtoryhmien toiminnan sitoutumisen vahvistaminen Lapset puheeksi -menetelmään, menetelmätyön kokonaisuuteen sekä lasten ja perheiden hyvinvoinnin lisääminen. Kysely toteutettiin Webropol -kyselyllä jokaiselle johtoryhmässä olevalle. Kyselyjen tulosten perusteella täydennetään LP -johtoryhmille suunnattua toimintasuunnitelmaa johtoryhmien työn tueksi ja sitoutumisen vahvistamiseksi.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten Lapset puheeksi -johtoryhmät tällä hetkellä työskentelevät Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseksi?
2. Mitä/ minkälaisia osaamisen johtamisen keinoja johtajat kertovat käyttävänsä Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseen?

Kehittämistehtävä:

Vastausten perusteella täydennetään ja kehitetään Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden johdolle suunnattua toimintasuunnitelmaa.

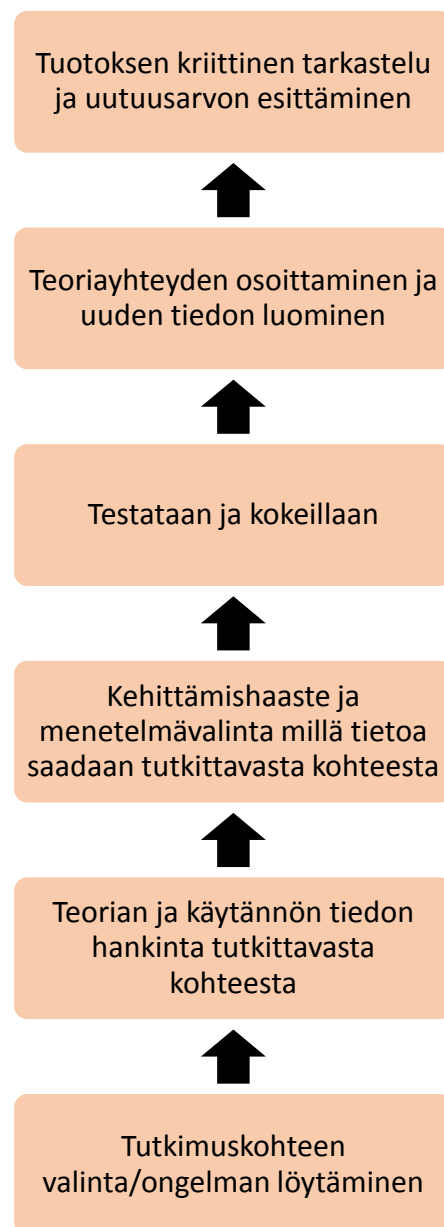
## **4 LÄHESTYMISTAPA JA MENETELMÄVALINNAT**

Tutkimusmenetelmät jaetaan kvantitatiivisiin eli määrällisiin ja kvalitatiivisiin eli laadullisiin menetelmiin. Kvantitatiivinen tutkimus kuvaa todellista elämää ja päämääränä on löytää totuus kokonaisvaltaisesti. Tutkimusaineiston on sovelluttava mitattavaan muotoon ja pohjaututtava aiempaan tutkimukseen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 140). Määrällisillä menetelmillä testataan pitääkö tietty teoria paikkaansa (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 93). Laadullinen menetelmä kuvaa todellista elämää kokonaisvaltaisesti tarkoituksena totuuden löytäminen. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä valitaan tarkoituksella tietty kohdejoukko tarkastellen aineistoa monipuolisesti. (Hirsjärvi ym. 2010, 160 -161, 164.)

Tieteellisen tutkimuksen tunnusmerkkejä ovat tarkkuus ja järjestelmällisyys sekä tiedon perusteltavuus. Tieteellinen tutkimus toteutetaan käyttäen hyväksytyjä metodeja eli välineitä joilla tutkimus voidaan toteuttaa. Tutkija valitsee tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaiset metodit joita käyttää. (Vilka 2015, 25.) Tutkimusaineiston tuodessa esille teoreettisesti merkittävän tuloksen saturaation käsite on täyttynyt. Kun aineisto on kylläntynyt, se ei enää lisää tieteellisesti merkittävää tulosta. (Hirsjärvi ym. 2010, 182.)

### **4.1 Konstruktiivinen tutkimus**

Konstruktiivisen tutkimuksen päämääränä on uuden tiedon luominen ja käytännössä esiintyvän ongelman ratkaiseminen. Konstruktiivisessa tutkimuksessa luodaan konkreettinen tuotos jonka perusteena on vahvasti aikaisempi teoreettinen tieto ja empiirinen tutkimusaineisto. Konstruktiivisessa tutkimuksessa aktiivisessa roolissa ovat käytännön tekijät, joita tutkimus palvelee. Tutkimus edellyttää vahvaa sitoutumista koko organisaatiolta. (Ojasalo ym. 2010, 65-66.)



KUVIO 3. Konstruktiivisen tutkimuksen prosessi (mukaillen Ojasalo ym. 2015, 67)

Konstruktiivinen tutkimus etenee prosessinomaisesti alkaen ongelman löytämisestä. Kun mielekäs ongelma on löydetty, tutkittavasta kohteesta etsitään teoretietoaa. Eri vaiheet kirjataan ja perustellaan. Kehittämishaaste kirjataan selkeästi, perustellaan ja testataan. Kehittämistyön tulosta voi testata ja arvioida myöhemminkin jos kyse on esim. opinnäytetyöstä, joka on tehtävä tiettyyn aikatauluun mennessä. Teorian ja kehittämistehtävän yhteys näytetään toteen, ja lopuksi arvioidaan sekä osoitetaan kehittämistehtävän uutuusarvo. (Ojasalo ym. 2015, 67-68.)

## 4.2 Opinnäytetyö prosessin toteutuminen

Opinnäytetyöni etenee konstruktivisen tutkimuksen prosessin mukaisesti. Keväällä 2014 valmistuin LP -kouluttajaksi, ja tutkimuskohteen valinta varmistui. Tutkimussuunnitelma hyväksyttiin keväällä 2016 ja tutkimuslupa myönnettiin Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriltä. Teoriatietoa tutkimusaiheesta keräsin syksystä 2016 koko opinnäytetyöprosessin ajan. Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui Webropol -kysely syksyllä 2016, jolloin kysely myös esitettiin ja toteutettiin. Kehittämistehtäväksi varmistui LP -toimintakokonaisuuden johtoryhmille suunnatun toimintasuunnitelman kehittäminen ja täydentäminen. Tuloksia ja johtopäätöksiä kirjattiin talvella ja kesällä 2017 ja opinnäytetyötä kirjoitettiin ja työstettiin kesä 2017. Kehittämistehtävä LP -johtoryhmien toimintasuunnitelmien täydentäminen valmistui syyskuussa 2017, jolloin myös esittelin työni LP -kouluttajien kokouksessa.

## 4.3 Aineiston hankinta

Opinnäytetyön lähestymistapa on laadullinen ja aineistonhankinta menetelmänä on puolistrukturoitu kyselytutkimus. Opinnäytetyössäni tutkimus etenee teorian tiedon kirjaamisesta konkreettiseen tuotokseen. Opinnäytetyöni menetelmällinen lähestymistapa on konstruktivinen, koska LP -johtoryhmille suunnattua toimintasuunnitelmaa täydennetään ja kehitetään kyselyn tulosten perusteella. Tutkimustuloksia on tarkoitus käyttää jatkokehittämistyöhön.

Opinnäytetyön Webropol -kyselylomakepohja tehtiin yhteistyössä opinnäytetyöni työelämäohjaajan LP -menetelmätyön projektinjohtajan ja LP -koulutussuunnittelijan kanssa. Hyväksytin kyselylomakkeen opinnäytetyötäni ohjaavalla opettajalla, jonka jälkeen lomake esitettiin. Esitestauksessa huomattiin, että yhtä kysymystä täytyy tarkentaa. Kyselylomake tarkistettiin ja laitettiin jakoon. Sain projektisuunnittelijalta tiedot johtoryhmien jäsenten lukumäärästä, ja kuinka moni heistä käy aktiivisesti johtoryhmien kokouksissa. Näin sain laskettua vastausprosentin. Lomake jaettiin sähköisesti johtoryhmien puheenjohtajille, jotka jakoivat lomakkeen eteenpäin jokaiselle johtoryhmän jäsenelle. Näin tehtiin, koska tiedossa oli johtoryhmien puheenjohtajien yhteystiedot. Kysely oli auki kaksi viikkoa, jonka jälkeen huomattiin että vastauksia ei ollut tarpeeksi. Laitoin muistutuksen kyselystä ja kyselyn aukioloaikaa jatkettiin vielä puolitoista viikkoa.

#### 4.4 Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksessa saadaan tietoa laajasti, koska kyselyjä voi lähettää suuren määrän (Ojasalo ym. 2010, 108). Kysely eli survey -tutkimuksella tutkitaan valitulta kohdejoukolta sama määrä samanlaisia kysymyksiä. Kysely suunnitellaan tarkasti, koska jokaisen vastaajan tulee olla helppo vastata kysymyksiin. Kyselyn tulee olla mahdollisimman selkeä ja tiivis, jotta kaikki jaksavat siihen vastata. Kysely esitellään ennen julkistamista, jotta turhat kysymykset jäävät pois. Demograafisia muuttujia eli henkilötietoja koskevia kysymyksiä tulee olla vain sen verran kuin tarpeen ja ne olisi parasta asettaa ne johonkin muuhun kuin kyselyn alkuun, jos mahdollista. (Virtuaali AMK 2007.) Kyselytutkimuksessa tuotetaan määrällistä tietoa ja avoimilla kysymyksillä tiedontuotanto on laadullista (Ojasalo ym. 2015, 134).

Sähköinen Internet -kysely on tarkoitettu laajaan aineiston hankintaan nopeasti ja soveltuu kaikille, joilla on Internetyhteys. Internetkyselyissä aineisto voidaan käsitellä nopeasti heti kyselyn sulkeuduttua (Heikkilä 2014, 66). Webropol -kysely on Internetpohjainen helppokäyttöinen kyselymenetelmä, jolla voidaan verkon välityksellä kerätä tutkimustietoa nopealla aikataululla. Tieto voidaan myös analysoida Webropol -sovelluksen kautta. Ennen Webropol -kyselyn julkaisemista kysely on hyvä testata. (Heikkilä 2014.)

Opinnäytetyössäni tiedonkeruumenetelmänä on puolistrukturoitu Webropol -kyselytutkimus, jossa oli myös avoimia kysymyksiä. Kyselyssä käytettiin likert -asteikkoa. Likertin asteikko on vastaajan mieltä pidettä kuvaava 4-5 portainen asteikko, jolla pyritään saamaan selville vastaajan suhtautuminen tiettyyn asiaan (Heikkilä 2014, 51; Virtuaali AMK 2007). Webropol -kysely lähetettiin LP -menetelmätöön johtoryhmille ja kyselyssä oli puolistrukturoituja etukäteen mietittyjä monivalinta -sekä avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymykset ovat valmiiksi laadittuja, joissa vastaaja valitsee sopivan yhden tai useamman vaihtoehdon, ja avoimissa kysymyksissä vastataan kysymykseen varattuun tilaan kirjoittamalla (Hirsjärvi ym. 2010, 198-199).

Kyselyt suunnattiin kaikille LP -menetelmätöön johtoryhmille. Sähköisillä Webropol -kyselyillä kysytään johtoryhmissä työskenteleviltä miten LP -menetelmätö näkyy heidän arkityössään. Kysymyksiä oli 23, joista avoimia kysymyksiä kolme. Avoimia vastauksia oli mahdollisuus antaa vaihtoehtona kolmessa kysymyksessä. Kehittämistyö syntyi tutkimustuloksista. Kysymysten perustana oli osaamisen johtamisen teoria. Kyselyjen pohjalta täydennettiin LP- johtoryhmille suunnattua toimintasuunnitelmaa ohjaamaan johtoryhmän toimintaa.

Opinnäytetyö tähtää aina aineiston analyysiin, tulkintaan ja johtopäätöksiin. Aineiston analyysi antaa tutkijalle tietoa tutkimusaineistosta. Analyysivaiheessa tiedot tarkistetaan, täydennetään tarvittaessa ja lopuksi aineisto järjestetään. Analyysin tuloksista tehdään johtopäätöksiä. Aineiston analyysi tehdään heti kun aineisto on kerätty. Kyselytutkimus analysoidaan tilastollisin menetelmin, jossa pyritään selittämään tutkimusaineistoa. (Hirsjärvi ym. 2010, 221 -222, 224.) Kyselyn monivalintakysymykset analysoitiin määrällisesti ja avoimilla kysymyksillä saatu aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Monivalintakysymyksillä ja sisällönanalyysillä saadut vastaukset olivat pohjana kehittämistyössä eli LP -johtoryhmille suunnatun toimintasuunnitelman täydentämisessä.

#### **4.5 Laadullinen sisällönanalyysi**

Laadullisessa sisällönanalyysissä päätetään mitä tutkitaan, ja sen mukaan tutkittava asia tiivistetään ja analysoidaan systemaattisesti riippumatta tutkijan omista näkemyksistä. Tutkimusaineisto redusoidaan eli pelkistetään. Pelkistämässä otetaan huomioon vain tutkimukselle olennainen tieto. Tämän jälkeen aineisto ryhmitellään samankaltaisuuksien tai eroavaisuuksien perusteella. Aineistosta erotellaan olennainen tieto eli aineisto abstrahoidaan. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä vastaus tutkimustehtävään saadaan käsitteitä yhdistelemällä. Lopuksi kirjoitetaan yhteenveto aineistosta. (Tuomi, Sarajärvi 2009, 92, 103, 108-111.) Avoimet kysymykset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä käyttäen aineiston lainauksissa kahta tai kolmea tyypillisintä ilmaisua, jotka kuvaavat vastaajien aitoa käsitystä asioista.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee löytämällä alkuperäisistä ilmauksista pelkistetty ilmaus, alaluokka, alaluokkaa kuvaava yläluokka sekä kaikkia yhdistävä pääluokka (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-111). Esimerkkinä taulukko, jossa opinnäytetyöhön liittyvän kyselyn avoin kysymys, jossa vastanneet kertoivat millaisia uusia työkäytänteitä LP-toimintakokonaisuus on tuonut lasten ja perheiden kanssa työskentelyyn.

TAULUKKO 1. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen

PELKISTETYT IL-MAUKSET	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
LP -keskustelut, neuvonpidot, prosessit	Työmenetelmä	Selkeä toimintamalli	Sitoutuminen lasten ja perheiden kanssa työskentelyyn

#### 4.6 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta

Kehittämistyötä aloittaessa toiminnan lähtökohta tulee määrittää. Perustellaan miksi kehittäminen on tärkeää juuri tässä asiassa ja määritellään visio. Usein lähtökohtana on nykytila, johon halutaan muutos. Kehittämistoiminnan organisointi ja resurssointi määritellään. Kehittämistoiminnan tavoitteet määritellään tarkasti ja usein toiminnassa on vain muutama tavoite. Toiminnan arviointi on tärkeä osa kehittämistyötä. Kehittämistyön päämääränä on uusien toimintatapojen juurruttaminen ja levittäminen. Perusteluissa tulee huomioida kehittämistyön yleinen hyöty ja käytettävyys. (Toikko & Rantanen 2009, 56 - 57.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö lähtee toiminnan tarpeesta muuttaa tai uudistaa organisaation toimintaa käytännössä. Kehitystyö etenee jouhevasti ja tietoa kerätään sekä käytännössä että teoriassa. Kehittämistyön eri vaiheita esitellään kohderyhmälle. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 18 -19.) Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tieto tutkimuksen kohteesta saadaan käytännön toiminnassa. Ongelma ratkaistaan teorian ja käytännön välisessä vuoropuhelussa. Kehittämistyön tutkimuksellisia piirteitä ovat tiedon järjestelmällinen kehittäminen ja analysointi, dokumentointi ja perusteleminen. Kehittämistä tukee sekä tutkimuksellinen että käytännön tieto. Menetelmiä käytetään tarpeen mukaan ja tutkimuksen arviointia tehdään läpi koko prosessin. Lopuksi lopputulos ja koko prosessi kirjoitetaan auki tarkasti. Kehittämistyötä kuvataan toistaan seuraavana prosessin vaiheina. (Ojasalo ym. 2015, 21.)

## 5 KYSELYN TULOKSET

LP -menetelmätyön johtoryhmille suunnatun kyselyn tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, miten LP -johtoryhmät tällä hetkellä työskentelevät LP -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseksi? Tällä kysymyksellä haluttiin saada kuvattua johtoryhmien työskentelyn nykytila LP -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemisen osalta. Kysely antoi myös tietoa mitä / minkälaisia osaamisen johtamisen keinoja johtajat kertovat käyttävänsä LP -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseen. Avoimissa kysymyksissä aineiston lainauksissa käytetään kahta tai kolmea tyypillisintä ilmaisua kuvaamaan vastaajien autenttista käsitystä asioista.

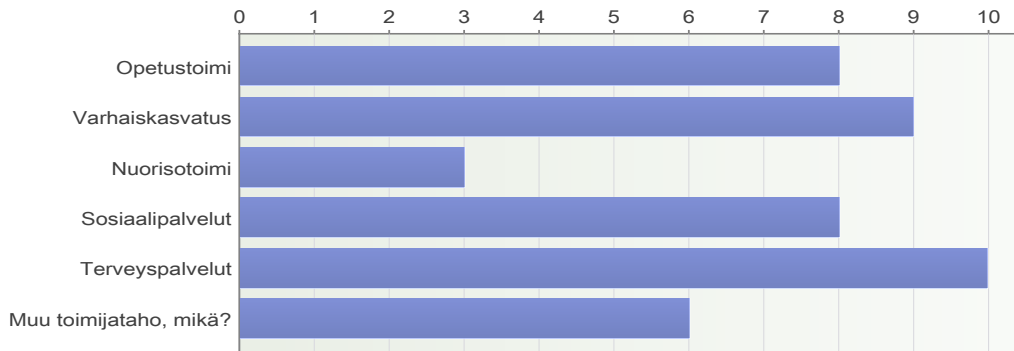
Pohjois-Pohjanmaan kuntien ja kuntayhtymien LP -johtoryhmille suunnattuun Webropol -kyselyyn vastasi 32 johtoryhmien jäsentä. LP -johtoryhmiä kunnissa ja kuntayhtymissä on yhteensä 15, joissa on 4-15 nimettyä jäsentä, yhteensä siis noin 150 henkilöjäsentä (n= noin 150). Määrä on noin-määrä, koska henkilöitä on vaihtunut, poistunut tai lisätty LP -johtoryhmissä niiden toiminnan aikana. Näistä noin puolet (75 henkilöä) osallistuu aktiivisesti johtoryhmien toimintaan. Näin ollen vastausprosentiksi muotoutui noin 43 % laskettuna aktiivisten johtoryhmiin osallistujien määrästä, ja noin 21%:iin laskettuna kaikkien johtoryhmien jäsenten määrästä. Vastausten määrä antaa suuntaa-antavasti kuvan johtoryhmien sitoutumisesta LP -toimintakokonaisuuteen.

### 5.1 Vastaajaprofiili

Vastaajaprofiililla kuvataan vastaajien toimialaa, LP -menetelmän ja kouluttajakoulutusten suorittamista ja vastaajien toiminta-aikaa johtoryhmissä sekä johtoryhmien aktiivisuutta ja koettua tuntemusta LP -toimintakokonaisuudesta ja sen omalle toimialalle sopivuudesta sekä LP -menetelmien käytöstä omassa työssä. (Kysymykset 1-7.)

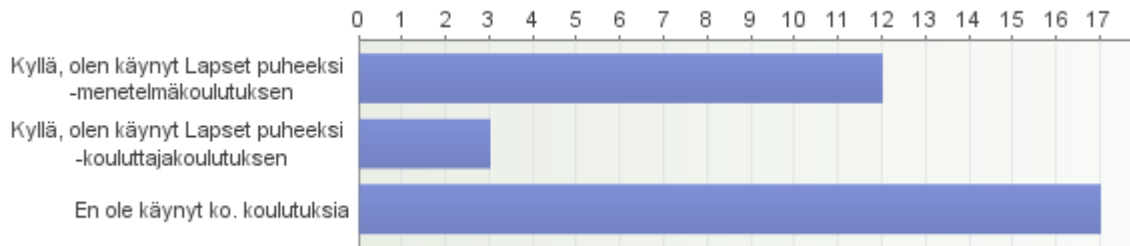
Kyselyyn vastasi terveystalvikuista 10 ja varhaiskasvatuksen toimialalta yhdeksän. Opetustoimesta ja sosiaalipalveluista molemmista kyselyyn vastasi 8. Muulta toimijataholta (tässä kyselyssä hallinto, hyvinvointipalvelut, kirkko, sivistyspalvelut, lapsi- ja perhetyön hallinto, integroitu sote-hallinto) kyselyyn vastasi kuusi. Nuorisotoimesta kyselyyn vastasi kolme.





KUVIO 5. Vastaajien toimiala

Vastaajista 12 ilmoitti käyneensä Lapset puheeksi -menetelmäkoulutuksen ja 3 vastaajaa kouluttajakoulutuksen. 17 vastaajista ei ole käynyt mainittuja koulutuksia.



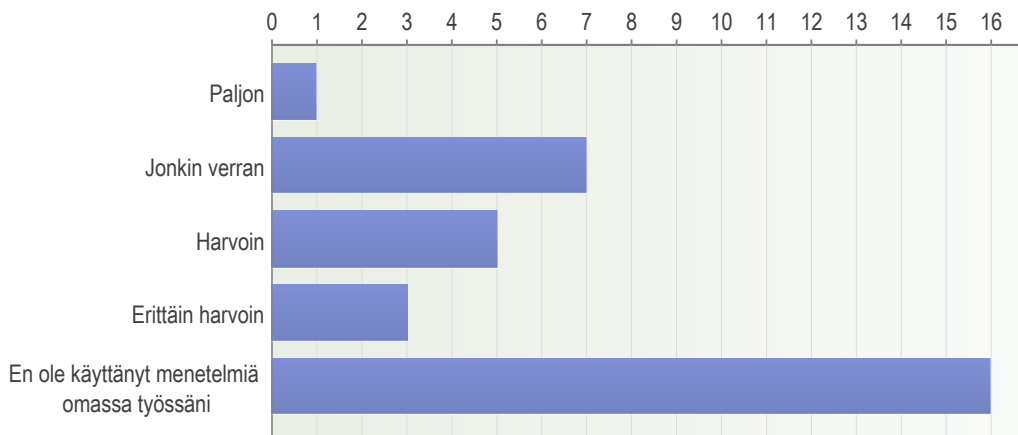
KUVIO 6. Lapset puheeksi -menetelmäkoulutus tai kouluttajakoulutuksen käyminen

Alle 1 -vuotta johtoryhmässä toimineita oli 10 vastaajaa, 1-3 vuotta toimineita oli 19 vastaajaa ja yli 3 -vuotta toimineita oli kolme vastaajaa.

Kyselyssä kysyttiin myös johtoryhmien aktiivisuutta, koettua tuntemusta LP -toimintakokonaisuudesta ja sen omalle toimialalle sopivuudesta sekä LP-menetelmien käytöstä omassa työssä. (Kysymykset 4-7)

Alueen johtoryhmien kokoontumismäärät vaihtelevat. Kuluneen vuoden aikana kokoontumisia on ollut eri johtoryhmillä vastaajien mukaan 0 – 7 kertaa. Vastaajista neljä koki tuntevansa LP -toimintakokonaisuuden erittäin hyvin, 22 vastaajaa hyvin ja jonkin verran tuntemusta koki kuusi vastaajaa. Kukaan vastaajista ei kokenut tuntevansa toimintakokonaisuutta huonosti tai erittäin huonosti. Lapset puheeksi -menetelmiä piti erittäin hyvin omalle toimialalle sopivina työmenetelminä 19 vastaajaa, hyvin sopivina 12 vastaajaa ja huonosti sopivina vain yksi vastaaja.

Lapset puheeksi menetelmää omassa työssään käytti paljon yksi vastaaja, jonkin verran seitsemän vastaajaa, harvoin viisi vastaajaa, erittäin harvoin kolme vastaajaa. Vastaajista 16 ei ollut käyttänyt LP-menetelmiä omassa työssään.



KUVIO 7. Lapset puheeksi -menetelmien käyttäminen omassa työssä

## 5.2 Nykytila

Kyselyssä kysyttiin johtoryhmien jäsenten suhtautuminen LP -toimintakokonaisuuteen, toimintakokonaisuuden kirjaamisesta, käytöstä ja toteutumisen seurannasta sekä arvioinnista sekä käyttöalueiden määrittelystä. (Kysymykset 8-14)

Kysyttäessä johtoryhmien jäsenten suhtautuminen LP -toimintakokonaisuuteen vastaajista 24 koki LP-toimintakokonaisuuden tukevan oman toimialansa perustyötä ja vastaajista kahdeksan koki LP-toimintakokonaisuuden tukevan oman alan perustyötä jonkin verran.

Vastaajista 23 ilmoitti, että LP -toimintakokonaisuus on kirjattu kunnan tai kuntayhtymän strategiaan ja vastaajista kahdeksan, että toimintakokonaisuutta ei ole kirjattu. Yksi vastaajista ei osannut sanoa, onko LP-toimintakokonaisuutta kirjattu strategiaan. Kolme vastaajista käyttää LP-toimintakokonaisuutta työssä jatkuvasti. Tarpeen mukaan toimintakokonaisuutta käyttää vastaajista 12 ja satunnaisesti yhdeksän vastaajaa. LP -toimintakokonaisuudesta on kuullut kahdeksan vastaajaa.

23 vastaajaa ilmoitti, että LP -toimintakokonaisuus on kirjattu vastaajan johtaman palvelu- / toimialueen toimintasuunnitelmaan ja sen toteutumista seurataan. Vastaajista 20 seuraa LP-kouluttajien ja koulutettujen määrää, ja saman verran vastaajista seuraa käytyjen LP-keskustelujen ja -neuvonpitojen määrää. Toimintakokonaisuuden osalta lapsivaikutusten arviointia tekee vastaajista kaksi. Vastaajista kolme ei seuraa toimintakokonaisuuden toteutumista.

Vastaajista 27 kertoi, että johtoryhmissä seurataan ja arvioidaan LP-toimintakokonaisuutta. Kaksi vastaajaa ilmoitti, että johtoryhmä ei seuraa ja arvioi toimintakokonaisuuden toteutumista ja kolme vastasi seurannan ja arvioinnin olevan suunnitteilla.

Avoimessa kysymyksessä kysyttäessä onko LP -toimintakokonaisuuden käyttöalueet määritelty, vastaukset jakautuivat seuraavasti: käyttöalueet on määritelty 26 vastaajan mukaan. Kaksi vastasi että käyttöalueita ei ole määritelty, ja kaksi käyttöalueiden määrittelyn olevan suunnitelmassa. Vastaajista kaksi ei osannut sanoa onko käyttöalueita määritelty.

TAULUKKO 1. LP -toimintakokonaisuuden kahdeksan yleisintä käyttöaluetta vastausten mukaan

	n
Varhaiskasvatus -päiväkodit	13
Koulu/sivistystoimi/opetustoimi -huoltajavartit,perusopetus -alakoulu,yläkoulu -siku (sivistys ja kulttuuri)	13
Neuvolatoiminta -äitytys- ja lastenneuvola	7
Lapsiperhepalvelut -perhepalvelu -perhetyö -perheneuvola	6

(jatkuu)

TAULUKKO 1. (jatkuu)

Kouluterveydenhuolto	3
Sote -sosiaalipalvelut -vammaispalvelut -lastensuojelu -aikuissosiaalityö -hyve -Mtt (mielenterveystyö) päihdepalvelut	17
Kirkko -varhaisnuorisotyö, diakoniatyö	4
Terapiakeskus -mielenterveysneuvola -terapiatyö	3

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin, onko käyttöalueet määritelty, ja jos on, niin missä palveluissa. Eniten vastattiin, että käyttöalueet oli määritelty sosiaali -ja terveydenhuollon palveluissa. Myös opetus -ja kulttuuritoimissa, johon varhaiskasvatuskin kuuluu, käyttöalueet oli määritelty vastausten mukaan kattavasti. Varhaiskasvatuksen erotin omaksi alueeksi, jotta sen osuus tulee tarkemmin esille. Erittelin myös lapsiperhepalvelut, neuvolatoiminnan, terapiakeskuksen ja kouluterveydenhuollon. Kirkon varhaisnuorisotyön ja diakoniatyön erotin omaksi alueeksi.

Avoimissa vastauksissa tuli esille kaikki kuntien ja sosiaali -ja terveydenhuollon palvelut.

Universaalituki: varhaiskasvatus, koulu, neuvola, aikuissosiaalityö

Koko sote ja kuntien palvelut

Kuntayhtymän strategiassa sekä tulosalueemme joka sektorilla on määritelty, milloin LP - keskustelu/ neuvonpito pidetään. Perustyössä päivittäin käytössä ja toimintasuunnitelmassa tietyillä käynneillä käydään rutiininomaisesti keskustelu

Avoimissa vastauksissa tuli esille, että LP -menetelmät ovat käytössä perustyössä sekä jokaisella tulosalueen osa-alueella on määritelty LP -menetelmätön käyttöaikataulu.

Vastaajien mukaan LP -toimintakokonaisuuden ja siihen liittyvien toimintatapojen käytöstä on sovittu. 25 vastaajan mukaan LP -toimintakokonaisuutta käytetään johtamassaan palvelussa suunnitelman mukaan ja seitsemän vastaajan mukaan satunnaisesti.

### **5.3 Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden käytäntöön vieminen**

Kyselyssä LP -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemisessä (kysymykset 15-20) kysyttiin LP -menetelmien käytön kirjaamisesta, miten LP -johtoryhmissä käsitellyt asiat käsitellään ja miten LP -toimintakokonaisuus ja siihen liittyvät menetelmät tulevat esille kehityskeskusteluissa. Tässä osiossa kysyttiin myös kirjataanko LP -toimintakokonaisuutta ja menetelmäkoulutusta koulutussuunnitelmaan, onko LP -toimintakokonaisuus tuonut uusia työkäytänteitä lasten ja perheiden kanssa työskentelyyn sekä avoin kysymys uusiin työkäytänteisiin liittyen. Näillä kysymyksillä saatiin tietoa siitä, millä osaamisen johtamisen keinoin LP -toimintakokonaisuutta viedään käytäntöön.

Vastaajista 28 ilmoitti, että LP -menetelmien käytön kirjaamisesta ja kirjaamiskäytännöistä on sovittu, kaksi vastaajista ilmoitti, että käytännöistä ei ole sovittu ja kahden vastaajan mukaan kirjaamiskäytäntöjä ollaan sopimassa. 18 vastaajan mukaan LP -johtoryhmässä käsitellyt asiat käsitellään oman palvelukokonaisuuden eri tilaisuuksissa. Kahdeksan vastaajaa ilmoitti, että asiat käsitellään kunnan / kuntayhtymän yhteisissä tilaisuuksissa, kuusi vastasi, että asiat käsitellään kuukausittain työyhteisön tiimipalaverissa. Yksi vastaaja ilmoitti että asioita ei käsitellä lainkaan. Yhdeksän vastasi, että johtoryhmässä käsitellyt asiat käsitellään jollakin muulla tavalla. Vastaajien mukaan LP- johtoryhmässä käsittelemiä asioita ei käsitellä työyhteisön päiväpalaverissa viikoittain.

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin onko jokin muu tapa käsitellä LP -johtoryhmissä käsiteltyjä asioita. Avoimissa vastauksissa kävi ilmi, että johtoryhmissä käsitellyt asiat tuodaan tiedoksi omalle esimiehelle ja ne käsitellään oman työyhteisön palaverissa mm. opettajien kokouksissa, varhaiskasvatuksen palaverissa, perhekeskustyöryhmässä, palvelualojen johtoryhmissä sekä tarpeen mukaan, jos asia koetaan tarpeelliseksi.

Työntekijöiden kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa LP -toimintakokonaisuus ja siihen liittyvät menetelmät tulevat esille säännöllisesti viiden, satunnaisesti kahdeksan ja tarvittaessa 11 vastaajan mukaan.

Yksi vastasi, että LP -toimintakokonaisuus ja menetelmät tulevat esille kysyttäessä ja yksi vastaajista ei ottanut asioita esille. Kuusi vastaajista ei osannut sanoa ottaako esille LP -asioita kehityskeskusteluissa.

LP -toimintakokonaisuuden ja menetelmäkoulutusten kirjaaminen koulutussuunnitelmaan toteutui 14 vastaajan mukaan. Heistä 12 vastasi, että ne on kirjattu hänen johtamansa palvelukokonaisuuden suunnitelmiin ja kaksi vastasi että ne on kirjattu kaikkien palvelukokonaisuuksien koulutussuunnitelmiin. Koulutussuunnitelmiin on suunnitteilla kirjata LP-toimintakokonaisuus ja menetelmäkoulutukset viiden vastaajan mukaan. Kahdeksan vastasi, että kyseisiä koulutuksia ei ole kirjattu koulutussuunnitelmiin. Viisi vastaajaa ei osannut sanoa onko LP-toimintakokonaisuutta ja menetelmäkoulutuksia kirjattu koulutussuunnitelmaan. Kyselyyn vastanneista 24 oli sitä mieltä, että LP -toimintakokonaisuus on tuonut uusia työkäytänteitä lasten ja perheiden kanssa työskentelyyn. Kolme vastasi, että LP -toimintakokonaisuus ei ole tuonut uusia työkäytänteitä ja vastaajista viisi ei osannut sanoa, onko LP -toimintakokonaisuus tuonut uusia työkäytäntöjä.

Kysyttäessä, millaisia uusia työkäytänteitä LP -toimintakokonaisuus on tuonut, vastaajilta saadusta aineistosta löytyi samaa tarkoittavia vastauksia. Yhdistin ne samaan luokkaan käyttäen laadullista sisälönanalyysiä.

Hyväksi työkäytänteeksi koettiin keskustelupohja, jossa on valmis kysymyspatteristo. Keskustelupohja sisältää LP -keskustelun ja LP -neuvonpidon. Struktuurinen toimintamalli työvälineenä mahdollistaa syvällisen, avoimemman ja monialaisen vuoropuhelun. Selkeä toimintamalli eli kaikille yhtenäinen käytäntö lasten huomioimisesta aikuisten palveluissa parantaa yhteistyötä ja perheeseen voidaan tutustua ja näin on helpompi ottaa esille tarpeellisia asioita. Pääluokkaa esittävä lause löytyi avoimesta vastauksesta.

TAULUKKO 2. ”Sitoutumista lasten ja perheiden hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen edistämiseen”

PELKISTETYT ILMAISUT	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄ- LUOKKA
-LP-keskustelut Lp-neuvonpidot -prosessit -toimintasuunnitelma	Työmenetelmä	Selkeä toimintamalli	Sitoutumista lasten ja perheiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin
-Verkostoituminen -Asiakaslähtöisyys -yhteistyö -konsultointi - palveluohjaus	Lapsiperhepalvelujen työmenetelmä	Monialainen vuoropuhelu	

Koettua tuntemusta LP -toimintakokonaisuudesta kunnan/kuntayhtymän palvelujärjestelmän muutoksessa sekä arviota LP -johtoryhmän työskentelystä kysyttiin kahdella kysymyksellä. (Kys.21-22) Vastaajista yhdeksän koki LP -toimintakokonaisuuden kunnan/kuntayhtymän palvelujärjestelmän muutoksessa erittäin tärkeäksi sekä LP -toimintakokonaisuuden vastaavan hyvin palvelujärjestelmän muutostarpeisiin. Hyväksi koki 20 vastaajaa ja kaksi vastaajista koki, että ei ole erityistä vaikutusta. Työlääksi LP -toimintakokonaisuuden kunnan/ kuntayhtymän palvelujärjestelmän muutoksessa koki yksi vastaaja. Johtoryhmän työskentelyä kunnan/kuntayhtymän LP -toimintakokonaisuuden johtamisen ja kehittämisen osalta arvioi kiitettäväksi kaksi vastaajaa, hyväksi 23 vastaajaa, tyydyttäväksi kuusi ja välttäväksi yksi vastaaja.

Avoimessa kysymyksessä (Kys.23) vastaajat kertoivat ajatuksia LP -toimintakokonaisuudesta ja johtoryhmien toiminnasta sekä antoivat vapaata palautetta. Avoimeen kysymykseen vastasi 10. LP -toimintakokonaisuutta pidettiin vastausten perusteella ajankohtaisena menetelmänä, jossa lapsi ja perhe voivat vaikuttaa omiin asioihinsa. LP- menetelmätyö koettiin hyväksi yhteistyömalliksi, jolloin välttyään päällekkäiseltä työltä.

On ehdottomasti nykypäivää menetelmänä ja edesauttaa perheen sekä lapsen / nuoren osallisuutta itseään koskevissa asioissa.

Perheiden tuen tarve ja siihen vastaaminen on paremmin saatavilla kuin aikaisemmin. LP-toiminta on yhteistyötä eri toimijoiden kesken ja näin välttyään päällekkäiseltä työltä, tai on tietoa, kuka tekee ja mitä perheen hyväksi.

Koettiin, että LP -johtoryhmissä saadaan tietoa eri toimijoiden toimintatavoista ja ajankohtainen tieto toiminnan vaikutuksista alueen lapsiperheille. Vastauksissa tuli ilmi että LP-toimintamalli on otettu käyttöön, mutta tunnistettiin myös LP -toimintamallin kehittämisen tarpeet.

TLP- johtoryhmässä saadaan tietoa, miten missäkin yksikössä toimitaan, mitä vielä pitää tehdä jne. Pysytään alueemme LP-toiminnasta ajan tasalla. Näemme ja kuulemme, miten ko. toiminta on auttanut alueemme lapsiperheitä.

1.8.2016 otettu kunnassa laajamittaisesti käyttöön, joten kovin systemaattista tietoa pidemmältä ajanjaksolta ei vielä ole olemassa. Toimintamalli on koettu hyväksi ja vaikuttavaksi sekä toimijoiden että perheiden keskuudessa. Kehittämistä ja laajentamista tarvitaan kuitenkin edelleen. Toimintamallin pohjalta on mahdollisuus kehittää muitakin uudenlaisia toiminta - ja osallistamistapoja ("rikastaa")

Johtamani toimialueen toimintasuunnitelmaan on kirjattu Lp-menetelmän käyttö ja käytön juurruttaminen kuluvana vuonna, ja se on osa kuntamme toiminta- ja taloussuunnitelmaa. Strategia- kohtaan oli vaikea vastata, koska en ole sellaista nähnyt, tai sitten se on sama kuin edellä mainitsemani, tai sitten se on jokin pitkän tähtäimen elinkeinopoliittinen suunnitelma, josta minulla ei ole tietoa.

Osa johtoryhmissä olevista ei tiennyt, onko LP -toimintakokonaisuutta kirjattu kunnan strategiaan. Jokaisella kuntalaisella tulee olla tieto strategiasta, joten tämä vastaus kertoo siitä, että tämä asia ei ole tullut kaikkien tietoon tai strategiaan ei ole tutustuttu, joten kartoitko tämä heikosta sitoutumisen tasosta?

Vastauksissa tuli ilmi LP -toimintakokonaisuuden tulevaisuuden kehittämishaasteita. Vastauksissa korostui johtoryhmän tarkoituksenmukainen kokoonpano, eli osallisena olisivat ne henkilöt, jotka voivat vaikuttaa ja tehdä suoraan oman toimialansa päätöksiä. Haasteena koettiin suunnittelu ja vain tarpeellisen tiedon saaminen ja tiedon käsittely sekä rakenteelliset muutokset. Haasteena koettiin myös kaikkien kunnan toimijoiden mukanaolo LP -toimintakokonaisuudessa. Muutamassa vastauksessa toivottiin koulun osallistumista LP -toimintamalliin.

LP tulisi saada käyttöön kaikissa palveluissa, jolloin se tavoittaisi varmasti kaikki perheet.

Johtoryhmän toiminnan kannalta on tärkeää, että osallisina ovat juuri ne henkilöt, jotka voivat tehdä päätöksiä omalla sektorillaan. Käytänteiden suunnittelu on kaiken pohja. Täytyy miettiä miten ja mitä tietoa johtoryhmän tulee saada ja miten se käsitellään. Lp-työn aloitus on haastavaa siksi, että rakenteellinen muutos ja käytännön työn muutos tapahtuvat yhtäaikaan.



Toimintakokonaisuus on hyvä ja olisi vielä parempi, jos kaikki kunnan toimijat olisivat siinä mukana, myös koulu.

Vastauksissa kävi ilmi, että johtoryhmissä oli henkilöitä, jotka eivät olleet käyneet menetelmäkoulutusta vaikka vastaavat toimintakokonaisuuden käytöstä omalla toimialalla. LP -toimintakokonaisuuden tuntemiseen vaikutti se, että osa johtoryhmissä olevista toimi viransijaisena tai työ oli vasta vaihtunut uuteen kokonaisuuteen.

En tee asiakastyötä, olen tutustunut menetelmään, mutta menetelmäkoulutusta en ole käynyt. Vastaan toimintakokonaisuuden käytöstä toimialallani.

Menetelmän käyttö ehkä liian paljon vetäjien/kouluttajien vastuulle.

Olen ollut vain vähän aikaa mukana johtoryhmätyöskentelyssä, joten en osannut siksi vastata kaikkiin kysymyksiin. Toimin viransijaisena.

## 6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehittämistyön raportoinnilla saadaan tietoa perustyöhön sekä muihin tutkimuksiin (Ojasalo ym. 2015, 45). Tulokset raportoidaan LAPE -työryhmien alueellisissa seminaareissa, tutkimus -ja seurantaryhmälle sekä LP -kouluttajakoukoksissa. Opinnäytetyö tuottaa tietoa johtoryhmissä toimivien sitoutumisesta tehtävänsä LP -menetelmän eteenpäin viemiseksi. Kyselyn tulosten perusteella voi päätellä, että johdon sitoutuminen edesauttaa LP -menetelmän juurruttamista ja sitoutuminen näkyy LP -menetelmän tehokkaana käyttöönottamisena.

Kehittämisen perustana ovat kyselyjen tulokset. Tavoitteena on sitoutumisen lisääntyminen ja tätä kautta yhteiskunnallinen hyöty. Johtoryhmillä tulisi olla työtä ohjaava dokumentti, jotta työskentely on tehokasta ja eteenpäin vievää (Hiltunen 2011, 235). LP -johtoryhmille suunnatun kyselyn pohjalta täydennetään jo käytössä olevaa LP -johtoryhmien toimintasuunnitelmaa johtoryhmien työn ja LP -menetelmätöiden juurruttamisen tueksi. Tutkimustuloksia hyödyntää jatkotutkimusten ja kehittämistyön pohjana. Organisaation kehittämisen edellytys on tämänhetkisen tilanteen analyysi, jotta todelliset kehittämisen kohteet löytyisivät (Tuomi & Sumkin 2012, 23).

LP -johtoryhmälle suunnatun kyselyn tuloksena löytyi kolme asiakokonaisuutta, jotka lisätään LP- johtoryhmille suunnattuun toimintasuunnitelmaan.

- Johtoryhmän perehdytys toimintamalliin
- Johtoryhmien tarkoituksenmukainen kokoonpano
- Perehdytys johtoryhmätöihin.

### 6.1 Johtoryhmän perehdytys Lapset puheeksi -toimintamalliin

Noin puolet kyselyyn vastaajista (17) ei ollut käynyt LP-menetelmä -ja kouluttajakoulutusta, ja puolet vastaajista ei ollut käyttänyt LP-menetelmiä omassa työssään. Näissä tuloksissa todetaan yhteys LP -koulutuksen ja menetelmän käytön välillä. Johtoryhmälle suunnatun kyselyn perusteella voidaan päätellä, että niiltä johtoryhmien jäseniltä, jotka eivät olleet käyneet LP- menetelmä -ja kouluttaja koulutusta puuttuu käytännön LP- työn tuntemus, koska jos ei ole käynyt koulutusta LP- menetelmiä ei voi käyttää.

Vastauksista käy ilmi johtoryhmien jäsenten vaikeus ymmärtää LP -toimintakokonaisuutta, jos ei ole tietoa LP -menetelmästä eli mitä LP -työ on käytännössä. Ristiriitaa aiheuttaa se, että johtoryhmien jäsenet vastaavat oman toimialueensa LP -toimintakokonaisuudesta ja käytännön LP -työn tuntemus puuttuu.

Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden osaamisen alueesta nostan erityisesti esille esimiehille suunnatut infotilaisuudet. Osallistumalla infotilaisuuksiin esimiehet saavat tietoa toimintakokonaisuudesta, ja tämä vaikuttaa positiivisesti toimintakokonaisuuteen sitoutumiseen. Osaaminen tulee esille siinä miten LP -johtoryhmien jäsenet vievät toimintakokonaisuutta käytäntöön. Kuten Laaksonen ja Ollila (2016) totesivat, osaamisen johtaminen on vuorovaikutteista kokonaisuuden hallintaa, jossa hyödynnetään kokonaisvaltaisesti yksilön osaamista. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että LP -johtoryhmän toimintasuunnitelmaan tulee lisätä johtoryhmän jäsenten perehdytys LP -toimintamalliin, jotta ymmärrys käytännön LP -työstä lisääntyy ja näin johtoryhmässä tiedetään, mistä LP -menetelmätyön kokonaisuudessa on kyse. Perehdytys olisi johtoryhmille suunnattu infotilaisuus, johon sitoudutaan osallistumaan ja viemään sovittuja asioita sovitusasti eteenpäin. Tuomi ym. (2012) määrittivätkin halukkuuden oppimiseen ja kehittämiseen menestyvän organisaation tunnusmerkiksi. Myös Hyrkäs (2009) totesi, että kunnan johto joka on sitoutunut osaamisen johtamiseen, määrittelee sen jo strategiaan kuuluvaksi.

## 6.2 Johtoryhmien tarkoituksenmukainen kokoonpano

Näistä avoimista vastauksista käy ilmi, että johtoryhmissä on henkilöitä, joilla ei ole tietoa johtotason päätöksistä eikä ole valtaa päättää asioista.

Annan tiedoksi asiat esimiehelleni johtoryhmän kokouksista

Tuodaan esimiesten kautta tiedoksi työntekijöille. Toimintamallit osittain vielä suunnittelun alla.

Kaikki eivät tieneet, onko LP- toimintakokonaisuutta kirjattu kunnan strategiaan ja onko käyttöalueet määritelty. LP -toimintakokonaisuuden ja menetelmäkoulutusten koulutussuunnitelmaan kirjaamisesta ei ollut tietoa osalla vastaajista, ja osa ei osannut sanoa, onko LP-toimintakokonaisuus tuonut uusia työkäytänteitä. Kaikki LP -johtoryhmän jäsenet eivät myöskään seuraa LP- toimintakokonaisuuden toteu-

tumista. Vastauksissa käy ilmi, että osa LP- johtoryhmän jäsenistä ei käy kehityskeskusteluja tai ei osannut sanoa käykö tai ottaako kehityskeskusteluissa esille LP -asioita. Kehityskeskusteluja käyvät esimiehet ja palvelualojen johtajat, joten vastauksien perusteella voidaan päätellä että johtoryhmissä on työntekijöitä jotka eivät tee esimiestyötä. Kuten Juuti (2010) totesi, toimivassa johtoryhmässä jäsenet vastaavat työnsä puolesta omasta organisaatiostaan kokonaisuudessaan ja heillä on valta päättää asioista. LP -johtoryhmän toimintasuunnitelmaan kirjataan, että johtoryhmiin valitaan henkilöitä, joilla on työnsä puolesta päätäntävaltaa. Näin asioiden eteenpäin vieminen ja päätösten teko nopeutuu ja tieto tulee suoraan päättävälle taholle.

### **6.3 Perehdytys johtoryhmätyöhön**

Vastauksissa kävi ilmi, että johtoryhmätyöskentelyyn ei perehdytetä entisiä eikä uusia jäseniä. LP -johtoryhmässä toimii jäsenenä viransijaisia, joiden työn kuva oli vaihtunut uuteen kokonaisuuteen. Tämän perusteella koen tärkeäksi lisätä LP -johtoryhmän toimintasuunnitelmaan johtoryhmän jäsenten perehdytyksen johtoryhmätyöhön.

Olen ollut vain vähän aikaa mukana johtoryhmätyöskentelyssä, joten en osannut siksi vastata kaikkiin kysymyksiin. Toimin viransijaisena.

Juutin (2010) aikaisemman maininnan mukaan johtoryhmän jäsenten vaihtuvuus heikentää johtoryhmän toimintaa. Tuloksissa näkyy LP -johtoryhmissä toimivien vaihtuvuus mikä vaikuttaa sitoutumiseen LP -toimintakokonaisuuteen.

### **6.4 Lapset puheeksi -menetelmätyöhön liittyvät kehittämisen tarpeet**

Avoimissa vastauksissa tuli ilmi LP -toimintakokonaisuuden tulevaisuuden kehittämishaasteita. Haasteena koettiin 1. johtoryhmätyön suunnittelu ja vain tarpeellisen tiedon saaminen ja tiedon käsittely johtoryhmissä. Haasteena koettiin myös 2. kaikkien kunnan toimijoiden mukanaolo LP -toimintakokonaisuudessa. Muutamassa vastauksessa toivottiin koulun osallistumista LP -toimintamalliin. Tämä liittyy johtoryhmien oikeaan kokoonpanoon eli osallisena ne henkilöt, jotka voivat tehdä oman toimialansa päätöksiä. Juuti (2010) totesikin, että kehittämällä johtoryhmää sen toiminta tehostuu.

LP -johtoryhmän työlle on käytössä oleva toimintasuunnitelma. LP -johtoryhmien toimintasuunnitelma laadittiin vuoden 2014 lopulla ja kirjattiin vuonna 2015. Toimintasuunnitelmassa on esitetty LP -työn rakenne, toimenpiteet ja dokumentit, joita tarvitaan työn eri vaiheissa. LP -toimintasuunnitelmassa esitellään toimijat, työn aikataulut ja vastualueet. Tehdyt asiat kirjataan toimintasuunnitelmaan.

TAULUKKO 3. Lapset puheeksi -menetelmätyön johtoryhmien toimintasuunnitelma

Lapset puheeksi - työn rakenne:  Tarvittavat toimen- piteet ja dokumentit	Toimijat:	Aikataulut	Kuka tekee (kirjataan konkreetti- sesti teot ja vastuu)	Tehty: päivä- määrät
Strategiset päätökset ja linjaukset Kirjaukset lapsia ja perheitä koskeviin suunnitelmiin  (Tarkemmin päättä- jien lokikirja)	Valtuusto ja kunnan/ kaupun- gin/ kuntayhty- män ym. johto	Aikataulut		
Johtoryhmän muo- dostaminen ja työs- kentelystä sopimi- nen  Asialista ja pöytä- kirjat päätöksistä	Johtoryhmän jä- senet ja palve- luiden yhdys- henkilöt	Aloitukset:  Tapaamiset:		

(jatkuu)

TAULUKKO 3. (jatkuu)

Koulutussuunnitelma: sisältää mm. LpNp -koulutukset: Neuvonpito: Kouluttajien tapaa- miset ym. Kouluttajien yhdys- henkilö:	Kouluttajat:	Aikataulutus palveluittain:  Neuvola: Päivähoito: Opetustoimi: Terveyspalve- lut: Sosiaalityö: Nuorisotoimi: muu:		
Lapset puheeksi keskustelujen tar- joaminen ikäluokit- tain: Tarjoaminen tietyllä ikäluokilla (Päätös johtoryh- mässä)	Ikäluokat:	Yhdyshenkilöt:		
Lapset puheeksi - keskustelu elämänti- lanteiden muutok- sissa; erityisesti ai- kuisten palvelut; päihde -, mtt, so- maattiset sairaudet, lastenvalvoja, jne. (Päätös johtoryh- mässä)	Peruspalvelut:	Eriyispalvelut:		
Lapset puheeksi - keskustelu ja neu- vonpito erityispal- veluissa; esim. kou- luvaikeudet, lasten- suojaus, perhetyö  Palveluohjauksen malli: (Päätös johtoryh- mässä)	Päivähoito: Koulu: Aikuissosiaali- työ: Lastensuojelu: Vammaispalve- lut: Mielenterveys: Somatiikka: Päihde:	Aikataulutus:		
Prosessien avaus: (Erilliset lomakkeet) Sosiaalityö: Terveyspalvelut:	Vastuuhenkilöt:	Aikataulutus:		
Seurantajärjestelmä: (Erilliset lomakkeet)	Vastuuhenkilö:	Aikataulutus:		

Lapset puheeksi -toimintasuunnitelma johtoryhmän työlle (mukaien Jokinen 2015)

Olemassa olevaan johtoryhmille suunnattuun LP -toimintasuunnitelmaan lisätään opinnäytetyöni tulokset, jotka ovat johtoryhmien perehdytys LP -toimintamalliin, johtoryhmien tarkoituksenmukainen kokoonpano ja perehdytys johtoryhmätyöhön.

TAULUKKO 4. Lisäys Lapset puheeksi -menetelmätyön johtoryhmien toimintasuunnitelmaan

Lapset puheeksi työn rakenne: tarvittavat toimenpiteet ja dokumentit	Toimijat	Aikataulutus	Kuka tekee (kirjataan konkreettisesti teot ja vastuu)	Tehty: päivämäärät
Johtoryhmän perehdytys toimintamalliin; Johtoryhmille suunnattu infotilaisuus	Lapset puheeksi projektinjohtaja	2.kertaa vuodessa	Johtoryhmien uudet jäsenet	
Johtoryhmien tarkoituksenmukainen kokoonpano	Kunnan valtuusto	Kerran vuodessa ja tarvittaessa	Aikataulu	
Perehdytys johtoryhmätyöhön, (uudet jäsenet)	Johtoryhmän puheenjohtaja	Kerran vuodessa ja tarvittaessa	Aikataulu	

Johtoryhmien jäsenten on tunnettava LP -menetelmätyö käytännössä. Tähän tarpeeseen vastataan johtoryhmille suunnatulla infotilaisuudella, jossa saa ajankohtaista tietoa LP -menetelmätyöstä. Tuloksissa tuli esille johtoryhmän tarkoituksenmukaisen kokoonpanon tärkeys, että johtoryhmien tulisi koostua henkilöistä joilla on vaikutusvaltaa ja mahdollisuus suoraan päätöksentekoon. Kuten Juuti (2010) aikaisemmin totesi, vaihtuvuus johtoryhmissä vaikuttaa jäsenten sitoutumiseen johtoryhmätyöhön. Tämän takia perehdys johtoryhmätyöhön olisi tarpeellista. Liitteessä neljä on LP -toimintasuunnitelma kokonaisuudessaan lisättyä opinnäytetyön tuloksena syntyneet kolme asiakokonaisuutta. Opinnäytetyön ohjaajan projektin johtaja Jokisen kanssa keskustellessa sovittiin, että LP -johtoryhmät perehdytetään toimintamalliin johtoryhmille suunnatussa infotilaisuudessa, joita järjestetään kaksi kertaa vuodessa. Toimijana on LP -menetelmätyön projektinjohtaja. Johtoryhmän tarkoituksenmukaisen kokoonpanon valit-

see kunnanvaltuusto kerran vuodessa, ja tarvittaessa jos johtoryhmän jäseniä vaihtuu. Johtoryhmätyöskentelyyn johtoryhmän uudet jäsenet perehdyttää LP -johtoryhmän puheenjohtaja kerran vuodessa ja tarpeen mukaan.

## **6.5 Sitoutuminen Lapset puheeksi -menetelmätyöhön**

Kuten Mansukoski ym. (2007) toteavat johtoryhmissä tulee sitoutua yhteisiin päätöksiin ja päätökset myös toteutetaan sovitusti. Myös Juuti (2010) totesi että, hyvällä johtoryhmällä on selkeä tehtävä ja tavoite johon jokainen johtoryhmän jäsen sitoutuu ja jokaisen jäsenen osaaminen pääsee esille. Kyselyn tulosten mukaan sitoutumisen heikosta tasosta kertoo se että viikoittain ei käsitellä LP- johtoryhmässä esille tulleita asioita, ja vastaajista kolme kertoi että toimintakokonaisuus ei ole tuonut uusia työkäytänteitä. LP- toimintakokonaisuuden koulutussuunnitelmaan kirjaamisesta ja menetelmäkoulutuksista viidellä vastaajalla ei ollut tietoa ja kahdeksan vastaajaa ilmoitti, että niitä ei ole koulutussuunnitelmaan kirjattu. Juutin (2010) mukaan on jo todettu, että avoin johtoryhmätyöskentely on vuoropuhelua asianosaisten kanssa ja tieto ja päätökset viedään ajankohtaisena eteenpäin. Vastausten perusteella voidaan tehdä päätelmiä heikosta sitoutumisen tasosta, koska kaikilla johtoryhmän jäsenillä ei ollut tietoa LP -toimintakokonaisuuden eri seurannasta ja työkäytänteistä.

LP -johtoryhmille suunnattu toimintasuunnitelma viedään johtoryhmiin ja siihen sitoutetaan. Johtoryhmien jäsenille suunnatussa infotilaisuudessa kerrotaan LP -toimintakokonaisuudesta ja käydään läpi yhteisesti johdon toimintasuunnitelma. Kunnan valtuusto päättää johtoryhmien kokoonpanon ja heille tuodaan tiedoksi johtoryhmien jäsenten merkitys LP -toimintakokonaisuuden kannalta. Johtoryhmiin valitaan henkilöitä, joilla on valta päättää asioista. Johtoryhmän puheenjohtajaksi valitaan henkilö, jolla on tietoa johtoryhmätyöskentelystä ja ymmärrys LP -toimintakokonaisuudesta. Puheenjohtaja osaa myös perehdyttää uudet johtoryhmän jäsenet johtoryhmätyöhön. Valmis LP -johtoryhmien täydennetty toimintasuunnitelma viedään projektinjohtajan toimesta tiedoksi johtoryhmille, joissa se käydään läpi ja sovitaan käyttöönotosta ja toimenpiteistä.

Kysely antoi positiivista tietoa LP -toimintakokonaisuudesta. Kyselyyn vastanneista suurin osa (24) oli sitä mieltä, että LP -toimintakokonaisuus on tuonut uusia työkäytänteitä lasten ja perheiden kanssa työ-



kentelyyn. Positiivista tietoa antoi myös avoimien kysymysten vastaukset. LP- toimintamalli on ajankohtainen menetelmä, jossa lapsella ja perheellä on vaikutusmahdollisuus omiin asioihinsa. LP -keskustelupohja koettiin hyväksi, koska kysymykset olivat valmiina LP -keskustelun ja LP -neuvonpidon pohjana. Valmiiksi rakennettu selkeä toimintamalli mahdollistaa moniammatillisen vuorovaikutuksen. LP- menetelmätyö on hyvä toimintamalli, jossa eri toimijat tekevät tiivistä yhteistyötä ja näin välttyvät työn päällekkäisyydeltä. Avoimessa vastauksessa todettiin, että LP -johtoryhmissä kohtaavat LP -toiminnan eri toimijat saaden ajankohtaista tietoa toisten toimintatavoista ja toiminnan vaikutuksista alueellisesti lapsiperheisiin. Todettiin myös kehittämisen tarpeet.

## 7 EETTISET RATKAISUT JA LUOTETTAVUUS

Seuraavaksi arvioin opinnäytetyöni eettisiä ratkaisuja ja luotettavuutta useasta eri näkökulmasta. Arvioinnissa olen avoin ja rehellinen toimien neutraalina tutkijana.

Eettiset periaatteet koskevat kaikkea tutkimusta ja kehittämistyötä. Tutkijan ja tutkimuksen kohteiden täytyy tietää mitä ja miksi tutkitaan, ja työ tulee tehdä luottamuksella ja rehellisesti. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä ja tutkimuksessa toisten tekstien suora plagiointi on kielletty. Lähteet tulee aina merkitä oikein, olla kriittinen lähteiden suhteen ja tutkimustulokset julkaistaan rehellisesti. Kerätyn tiedon on pysyttävä luottamuksellisena ja tutkimustuloksia ei saa vääristellä. Tutkittavalle on kerrottava, mihin tietoa käytetään, miksi se kerätään ja miten saatu tieto säilytetään. Tutkittavan organisaation eettiset säännöt, vastuut ja velvollisuudet on selvitettävä. (Ojasalo ym. 2015, 48 -49.)

LP -johtoryhmien toiminnan tutkiminen sitoutumisen näkökulmasta oli aiheena erittäin mielenkiintoinen. Tutkimuskysymyksillä miten LP -johtoryhmät tällä hetkellä työskentelevät LP -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseksi ja mitä/minkälaisia osaamisen johtamisen keinoja johtajat kertovat käyttävänsä LP -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseen halusin saada tietää LP -johtoryhmien toiminnan sisältöä ja sen vaikuttavuutta käytäntöön viemisen osalta. Vastausten perusteella täydennettiin ja kehitettiin LP -toimintakokonaisuuden johdolle suunnattua toimintasuunnitelmaa, mikä on tärkeä tieto kun pyyntö tähän kehittämistehtävään tuli tilaajaorganisaatiolta. Oma oletukseni tutkimusta aloittaessani oli, että tuloksia voisi käyttää hyödyksi johtoryhmien toiminnassa ja tutkimustulosten mukaan näin tapahtuikin. Sitoutuminen tutkimuskohteeseen kertoo tutkijan mielipiteen tutkimuksesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140). Koko tutkimuksen ajan olin sitoutunut tehtävääni, koska aihe oli todella mielenkiintoinen ja sitä voi hyödyntää johtoryhmien toiminnassa yleisestikin.

Tutkimusetiikka tarkoittaa, että tutkijan tulee käyttää tutkimuksessa tiedeyhteisön hyväksymiä tutkimusmenetelmiä ja hankkia tietoa luotettavista lähteistä. Tutkijan on hallittava tutkimusmenetelmät ja tiedonhankinta johdonmukaisesti. Tutkimus on uuden tiedon tuotantoa tai tutkimuksella näytetään toteen vanhan tiedon uusi käyttötapa. Tutkija kunnioittaa toisia tutkijoita, suhtautuu kriittisesti lähteisiin merkiten lähteet tarkasti hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tutkija tai tutkimusryhmä ottaa vastuun tutki-

muksesta ja vie uskottavasti tutkimuksen käytäntöön. Tutkimus voi olla myös osittain tai kokonaan salainen. Tutkimus kirjoitetaan asianmukaisesti noudattaen hyvää tieteellistä argumentointia (Vilka 2015, 26-29; Vilka 2015, 128.)

Tutkimuseettisistä näkökulmista tutkimus tehdään totuudenmukaisesti ja rehellisesti tutkimuksen, joka vaiheessa ja tulokset julkistetaan vastuullisesti (HTK 2012). Tiedon tulee olla luotettavaa ja käyttökelpoista. Luotettavuus kohdistuu tutkimukseen kokonaisuudessaan. Määrällisissä tutkimuksissa luotettavuus osoitetaan reliabiliteetti ja validiteetti käsitteiden kautta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kuvaa vakuuttavuus käsite. Käyttökelpoisuuden käsite kuvaa kehittämistoiminnan luotettavuutta. Kehittämistoiminnassa luotettavuutta voidaan mitata kaikkien näiden kolmen käsitteen avulla. (Toikko & Rantanen 2009, 121.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen validius eli pätevyys tarkoittaa, että tutkimusmenetelmä on oltava tarkka ja mitattava vain sitä mitä on tarkoitettu. Validiteetti jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen riippuen asioiden välisistä suhteista. Sisäinen validiteetti tarkoittaa teoreettisten käsitteiden ja tutkimuksen välistä johdonmukaisuutta, ja ulkoinen johtopäätösten suhdetta muuhun totuuteen eli yleistettävyyttä ulkoiseen perusjoukkoon (Hirsjärvi ym. 2010, 231; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 189; Toikko & Rantanen 2009, 122.) Tutkimusmenetelmänä kysely mittasi johtoryhmien jäsenten tietoa ja mielipiteitä tasapuolisesti jokaiselta samalla tavalla. Vastaajien henkilökohtaiset tiedot ja mielipiteet vaikuttivat vastausten sisältöön. Riittävän tiedon antaminen lukijoille tutkimuksesta ja sen tekotavasta antaa luotettavan kuvan ja lukijoille mahdollisuuden tutkimuksen kokonaisvaltaiseen arviointiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141). Opinnäytetyössäni kirjoitan vaiheittain auki koko tutkimusprosessin. Yleistettävyyys johtoryhmien toimintaan yleisesti voidaan tarkastella sitoutumisen kautta.

Sisäinen validiteetti tulee esille teorian tiedon ja tutkimuksen välisestä johdonmukaisuudesta. Teorian tiedot tukivat tutkimusta ja lukijaa antaen perustietoa aiheesta eli LP -toimintakokonaisuudesta ja johtoryhmästä. Sitoutumisen teoria kulkee koko tutkimuksen johtoajatuksena ja osaamisen johtamisen teoria korreloi kyselylomakkeen kysymysten osaamisen johtamisen keinojen kanssa. Ulkoinen validiteetti tulee esille tutkimustulosten yleistettävyydestä johtoryhmien toimintaan yleensä.

Tutkimus on reliabeli eli siinä ei tule sattumanvaraisia tuloksia ja tutkimus on toistettavissa (Hirsjärvi ym. 2010, 231). Kyselytutkimuksessa reliabiliteetti tulee esille kyselyn vastausten samansuuntaisuutena,

joten vastaukset korreloivat keskenään. Kyselytutkimus on reliabele eli luotettava, toistettavissa ja mitataan vain kysyttävää asiaa. Kehittämistehtävässä reliabiliteetti ja validiteetti voi olla haastavaa näyttää toteen. Mittaristo esim. sama kysely voi antaa erilaisia tuloksia uudessa ryhmässä. (Toikko & Rantanen 2009, 122 -123.) Kyselyn voi toistaa juuri samalla tavalla ja tekniikalla. Kehittämistehtävä nousi kyselyjen tuloksista, joten kyselyyn vastaajat olivat avainasemassa kehittämistehtävän suhteen.

Laadullisen tutkimuksen vakuuttavuus tulee esille tutkijan tehdessä työnsä näkyväksi ja johdonmukaiseksi. Tutkimuksen kulku kuvataan realistisesti koko tutkimusprosessin ajan ja toimijat sitoutetaan kehittämistehtävään. Toimijoiden sitoutumattomuus heikentää tutkimuksen vakuuttavuutta. Tulosten siirrettävyys ja käyttökelpoisuus ovat kehittämistoiminnan päämääränä. Käyttökelpoista tietoa voi hyödyntää ja siirtää eteenpäin. (Toikko & Rantanen 2009, 123 -126.) Opinnäytetyötä tehdessä olen työskennellyt johdonmukaisesti alkaen teoretiedon kirjaamisesta ja päättäen työni pohdintaan. Analysoin kyselyjen vastauksia kunnes saturaation käsite täyttyi. Koko opinnäytetyö prosessin ajan olen ollut yhteydessä työn tilaajaan ja tehnyt työtäni näkyväksi. Työelämäohjaaja on ollut koko ajan tietoinen tutkimukseni kulusta ja keskustelu on ollut avointa. Opinnäytetyön tuloksena syntynyt täydennetty johtoryhmien toimintasuunnitelma viedään tiedoksi johtoryhmille, jonka jälkeen se viedään käytäntöön. Täydennetty johtoryhmien toimintasuunnitelma otetaan käyttöön ohjaamaan johtoryhmien työtä.

Opinnäytetyöni lähestymistapa on kvalitatiivinen ja aineiston hankinta toteutettiin kvantitatiivisena puolistrukturoituna kyselytutkimuksena. Tarkoituksena ja tavoitteena oli kvalitatiivinen kehittämistehtävä. Tutkimuksen luotettavuutta kuvatessa yksi tärkeä kriteeri on miten aineisto on kerätty (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140). Webropol -kyselyt lähetettiin kaikille LP -menetelmätyön johtoryhmissä työskenteleville johtoryhmien puheenjohtajien kautta. Henkilöjäseniä johtoryhmissä oli n.150 joista aktiivisia jäseniä oli n. puolet. Kysymykset muotoiltiin niin, että henkilötiedot, sukupuoli tai paikkakunta eivät tulleet esille. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää LP -johtoryhmien toimintaa sitoutumisen näkökulmasta ja miten johtoryhmän jäsenet vievät Lapset puheeksi -menetelmää käytäntöön. Tutkija on puolueeton tutkimuksen tulkitsija (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Opinnäytetyöni luotettavuutta tukee se, että minulla ei ollut tiedossa LP -johtoryhmien jäsenten henkilötietoja eikä tietoa kuka vastasi kyselyyn. Itse tutkijana olin ulkopuolinen ja vaikka toimin tutkimuksen aikaan LP -johtoryhmässä kunnan edustajana jääväsin itseni kyselyn ulkopuolelle. Kyselyjen avoimet vastaukset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä.

Käyttökelpoisuus ja luotettavuus mitataan mittarin esitestauksella (Kankkunen & Vehviläinen -Julkunen 2015,191). Kyselylomake esitestattiin ennen lähettämistä ja testauksen myötä yhtä kysymystä muutettiin. Kyselyt toteutin Webropol -kyselynä lähettäen johtoryhmien puheenjohtajille linkin kyselyyn. Vastaaajien määrä 32, 43% aktiivisten johtoryhmiin osallistuvien määrästä ja 21% kaikista johtoryhmien jäsenten määrästä antoi suuntaa antavan kuvan koko johtoryhmien mielipiteestä asiaan. Yleistettävyyks koko kohdejoukkoon jäi suuntaa-antavaksi vastausprosentin pienuuden vuoksi. Vastaukset olivat samansuuntaisia, joten sain niiden pohjalta toteutettua kehittämistehtäväni, mikä oli LP -toimintakokonaisuuden johdolle suunnatun toimintasuunnitelman täydentäminen ja kehittäminen. Webropol -kyselyn tekoon ja raportointiin pääsin tutustumaan opinnäytetyöni myötä. Webropol -kysely on helppo toteuttaa ja vastaukset voi analysoida osittain koneellisesti. Kysymysten teossa tein yhteistyötä LP -koulutussuunnittelija ja projektinjohtajan kanssa, joilla hyväksyin kyselyn.

Tutkimuksen luotettavuutta tukee aineiston analyysin tarkka auki kirjoittaminen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141). Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmänä on standardoitu Webropol -kyselytutkimus, jossa vastaukset analysoidaan koneellisesti ja kirjoitetaan auki. Suorat lainaukset tukevat tutkimuksen luotettavuutta tuoden näkyväksi tutkimusprosessia (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 198). Avointen kysymysten laadullisessa sisällönanalyysissä käytin kahta tai kolmea lainausta tuoden näin esille vastaajien aidon käsityksen asioista. Johtopäätösten tekeminen aineistosta oli mielenkiintoista ja haastavaa. Tutkimuksen luotettavuutta tulee tutkimusraportin totuudenmukainen ja yksityiskohtainen kuvaaminen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 414). Tutkimuksen kulku raportointiin totuudenmukaisesti ja yksityiskohtaisesti. Tekstin jatkuvuus ja tieteellinen perustelu ovat yksi tutkimuksen arvioinnin kriteereistä ja tutkija tekee tulkintaa tutkimustuloksista, jotka perustuvat teoreettiseen tietopohjaan (Vilkka 2015, 124, 134). Kirjoitin auki tekstiä pohjautuen teoretiseen tietoon. Lähteitä käytin kriittisesti ja Internetlähteitä otin luotettavista lähteistä, kuten Sosiaali -ja terveys ministeriö ja Suomen mielenterveysseura.

Kvalitatiivisen tutkimuksen siirrettävyys tulee esille tutkimustulosten viemisessä käytäntöön (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2015, 198). Tutkimuksen soveltavuus ja käyttökelpoisuus kohdeorganisaatiolle on merkittävä, koska tutkimustulokset viedään käytäntöön ja tiedoksi kuntien johtoryhmille, jotka sitoutuvat ottamaan käyttöön LP -johtoryhmien toimintasuunnitelman. Johtoryhmien toimintasuunnitelmasta tulee LAPE -työryhmien toimintasuunnitelma kuntien LP -johtoryhmien muututtua LAPE -työryhmiksi.

## 8 YHTEENVETOA JA POHDINTA

Aihe tutkimukselleni nousi Lapset puheeksi -menetelmä -ja kouluttaja koulutuksen myötä. Tutkimuksen kohderyhmä muotoutui keskusteluissa LP -menetelmätyön projektin johtaja Jaana Jokisen kanssa johtoryhmän sitoutumisen merkityksestä LP -työhön kokonaisuudessaan. LP -menetelmää käyttäessäni huomasin myös menetelmän positiivisen vaikutuksen lapsiperheiden asioihin. Menetelmä on nopea tapa reagoida muuttuviin tilanteisiin ja menetelmän avulla mahdollistuu nopea yhteistoiminta tarvittavien tahojen kanssa.

Aloittaessani opinnäytetyötä keräsin teoriatietoa aiheesta. Teoriatiedon pohjana oleva LP -toimintakokonaisuus antaa perustietoa aiheesta. Tietoperustana oleva johtoryhmien toiminta sitoutumisen ja kehittämisen näkökulmasta on tärkeä osa kokonaisuuden kannalta. Osaamisen johtamisen näkökulmaa tulee esille johtoryhmien jäsenille suunnatussa kyselyssä. Teoriatiedon kerääminen oli aikaa vievä prosessi, mutta aihe oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen.

Opinnäytetyön tarkoitus selvittää Lapset puheeksi -johtoryhmien toimintaa sitoutumisen näkökulmasta, sekä sitä, miten johtoryhmien jäsenet vievät Lapset puheeksi -menetelmää käytäntöön toteutui. Tavoite johtoryhmien toiminnan sitoutumisen vahvistaminen Lapset puheeksi -menetelmään, menetelmätyön kokonaisuuteen sekä lasten ja perheiden hyvinvoinnin lisääminen tulee esille LP- johtoryhmille suunnatun toimintasuunnitelman toteutumisen myötä. Pehdytys LP -toimintamalliin, johtoryhmätyöskentelyyn ja johtoryhmien oikea kokoonpano vaatii sitoutumista, joka vahvistuu tiedon ja yhteisen päämäärän myötä.

Kyselylomake keskittyy LP -johtoryhmien jäsenten perustietoon LP -toimintakokonaisuudesta, ja kyselyssä kartoitetaan myös keinoja joilla toimintakokonaisuus viedään käytäntöön. Näin saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin ”miten Lapset puheeksi -johtoryhmät tällä hetkellä työskentelevät Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseksi ja mitä/ minkälaisia osaamisen johtamisen keinoja johtajat kertovat käyttävänsä Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden käytäntöön viemiseen? ” Pohdin kyselyn alhaista vastausprosenttia, ja mietin onko sitoutumattomuus johtoryhmätyöhön vastauksen pienuuden syynä.

YAMK-kompetenssit ovat itsensä kehittäminen, eettinen osaaminen, viestintä ja vuorovaikutusosaaminen, kehittämistoiminnan osaaminen, organisaatio ja yhteiskuntaosaaminen sekä kansainvälisyysosaaminen. Peilaan omaa kehittymistäni kompetenssien kautta. Itsensä kehittämisen alueella olen kehittynyt opinnäytetyöprosessin myötä. Olen aina ollut kiinnostunut teorian ja käytännön yhdistämisestä ja halunnut pohjata tietämykseni ja tekemiseni teoriaan. Opinnäytetyössäni mielenkiintoisin vaihe oli teorian ja käytännön vuoropuhelu. Aloitteellisuuteni on lisääntynyt tiedon myötä. Eettinen käsitykseni sitoutumisesta vahvistui tutkimustulosten myötä. Sitoutuminen ja vastuun kantaminen sovitusta asioista on vahva päämäärä tekemisissäni. Tietotekninen osaamiseni vahvistui opinnäytetyöprosessin myötä, ja olen kiitollinen kaikesta tietoteknisestä avusta minkä sain työni loppuvaiheessa. Vuorovaikutus työelämäohjaajan kanssa ja opinnäytetyöohjaajan kanssa oli rakentavaa ja keskustellessani heidän kanssaan sain varmuuden työni oikeellisuudesta ja työn rajauksesta.

Kehittämistoiminnassa olen nyt aitiopaikalla suhteessa LP -johtoryhmien työskentelyyn. Yhdessä opinnäytetyön työelämäohjaajan kanssa voimme viedä työn tulosta eteenpäin johtoryhmille. Seuraava vaihe onkin sitoutumisen vahvistaminen. Yhteiskunnassa toimiminen ja työni eri organisaatioiden rajapinnoilla luo laajemman näkemyksen yhteiskunnan tämänhetkiseen tilanteeseen. Tarkoituksena on, että työlläni olisi laajempaa vaikutusta kuntien johtoryhmien työskentelyyn yleensä. Kansainvälisyysosaamisen tuli esille LP -toiminnan kansainvälisen yhteyden kautta laajentaen näkemystäni Suomen rajojen ulkopuolelle.

Opinnäytetyöni esittelen LP -kouluttajien kokouksessa sekä muissa LAPE -hankkeeseen liittyvissä tilaisuuksissa. LP -johtoryhmät ovat LAPE -hankkeen myötä osa kuntien LAPE -työryhmää, ja kehittämistyönä tekemäni LP -toimintasuunnitelman täydennys viedään tiedoksi johtoryhmille ja otetaan ohjeeksi johtoryhmien työlle.

Opinnäytetyö prosessi oli mielenkiintoinen ja opettava. Tutustuminen Webropol -kyselyjen tekoon antoi varmuutta toteuttaa kyselyjä myös työssäni. Omalta kannaltani opintovapaa olisi jouduttanut opinnäytetyöprosessia. Jäin pohtimaan miten suuri merkitys yhteisellä sitoutumisella on asioiden eteenpäinviemiselle ja työn joustavuudelle. Menetelmäosaaminen ja ajatteluni tutkimuksen tekemisestä jatkossakin vahvistui. Aion työssäni ja elämässäni yleensä käyttää opinnäytetyöprosessin myötä lisääntynyttä tietotaitoani vahvasti. Opinnäytetyöprosessi oli antoisa, mutta haastava ajankäytön suhteen.

Työelämästä olen saanut palautetta opinnäytetyöni tulosten yleistettävyydestä johtoryhmätyöskentelyyn yleensä. Jatkotutkimuksena voisi tutkia johtoryhmätyön vaikuttavuutta kunnan organisaatiossa ja johtoryhmän jäsenten substanssiosaamisen vaikutusta johtoryhmätyöskentelyyn.



## LÄHTEET

- Airio, I., Niemelä, M., 2009. Perhetaustan yhteys aikuisiän köyhyyteen Suomessa 1995-2005. *Sosiologia* 1/2009. Saatavissa: <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.centria.fi/se/s/0038-1640/46/1/perhetau.pdf>. Viitattu 4.12.2016.
- COPMI 2016. Children of Parents with a Mental Illness. Promoting better outcomes for children and families where a parent experiences mental illness. Saatavissa: <http://www.copmi.net.au/>. Viitattu 11.11.2016.
- Helanen, S. 2016. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden suunnittelija. Henkilökohtainen tiedonanto 24.11.2016.
- Heikkilä, T. 2014. Webropol -kyselyt. Edita Publishing Oy. Saatavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/6.WEBROPOL/Webropol-kysely.pdf>. Viitattu 25.4.2016.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.
- Heikkinen, J., Lahtinen, R. & Mikkonen, T. 2016. ”Perusajatus koko sen systeemin takanahan on hirveen positiivinen” Työntekijöiden kokemuksia Lapset puheeksi -neuvonpidosta. Sosiaalialan tutkinto-ohjelma. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Hiltunen, A. 2011. Johtamisen taito. Elämänmittainen matka. 3.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. painos. Helsinki: Tammi.
- Hyrkäs, E. 2009. Osaamisen johtaminen suomen kunnissa. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Väitös. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/43678/isbn9789522147172.pdf>. Viitattu 29.9.2016.
- Jokinen, J. 2016. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden avausseminaari. Kevät 2016. Diaesitys.
- Jokinen, J. 2016. Lapset puheeksi-toimintakokonaisuuden projektipäällikön henkilökohtainen tiedonanto, keskustelu 2.6.2016.
- Jokinen, J. 2016. Raportti Pohjois -Pohjanmaan Muutos nyt. Lapset puheeksi toimintakokonaisuus 2013 -2015.
- Jokinen, J. 2012. Työntekijöiden kokemuksia perheinterventiosta. Eksistentiaalisfenomenologinen tutkimus lastensuojelun sijaishuollosta. Sosiaalityö. Lapin Yliopisto. Progradu- tutkielma.
- Kankkunen, P., Vehviläinen-Julkunen, K. 2015. Tutkimus hoitotieteessä. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- King, W. 2009. Www-dokumentti. Saatavissa: [http://www.uky.edu/~gmswan3/575/KM\\_and\\_OL.pdf](http://www.uky.edu/~gmswan3/575/KM_and_OL.pdf). Viitattu 27.9.2016.
- Kupias, P., Peltola, R. Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

- Laaksonen, H. 2010. Johtoryhmätyön haasteet. Tutkimus Helsingin kaupungin peruskouluista. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos. Hallintotiede. Pro- gradu tutkielma.
- Laaksonen, H., Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 3., uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- LAPE -kuntakirje 17.1.2017. PoPSTerin Lapset ja perheet-palvelukokonaisuus tiedottaa.
- Luoma, J. 2010. Johtoryhmä organisaation voimavarana. Teoksessa P. Juuti (toim.) Johtaminen voimavarana. Muutoksesta menestykseen. Vantaa: Hansprint Oy, 29-48.
- Mansukoski, S., Mitronen, L., Porenne, P., Salmimies, P. 2007. Käytännön johtoryhmätyöskentely. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Mustakangas, T. 2014. Strategialähtöistä osaamisen johtamista tarvitaan. Saatavissa: <http://www.oamk.fi/epooki/2014/osaamisen-johtaminen-kytköksissä-strategiaan/>. Viitattu 16.7.2015.
- Muutos Nyt -hyvinvointisopimus 2013-2017. Saatavissa: <http://docplayer.fi/265344-Muutosnyt-hyvinvointisopimus-2013-2017.html>. Viitattu 1.5.2016.
- Niiranen, V., Seppänen- Järvelä, R. Sinkkonen, M. Vartiainen, P. 2011. Johtaminen sosiaalialalla. Gaudemus Helsinki University Press. Oy: Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2010. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2015. 3.-4. painos. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Satakunnan sairaanhoitopiiri. 2015. Saatavissa: <http://www.satshp.fi/tutkijoille/tutkimus-jakehittamistoiminta/kaynnissa-olevathankkeet/poissyrajasta/Documents/LP%20esite%20kuntiin.pdf>. Viitattu 13.1.2015.
- Solantaus, T. 2016. Toimiva lapsi ja perhe kouluttajientyökokous ja koulutus pöytäkirja 3.-5-10.2016. Viitattu 11.11.2016.
- Sosiaali -ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012-2015. Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74066/STM\\_2012\\_%20KASTE\\_FI\\_uusi.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74066/STM_2012_%20KASTE_FI_uusi.pdf?sequence=1). Viitattu 15.9.2016.
- STM. 2013. Toimiva lastensuojelu. Selvitysryhmän loppuraportti. Sosiaali-ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:19. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126183/Toimiva%20lastensuojelu%20loppuraportti\\_final\\_19062013.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126183/Toimiva%20lastensuojelu%20loppuraportti_final_19062013.pdf?sequence=1). Viitattu 13.1.2015.
- STM 2016. Kohti lapsi -ja perhelähtöisiä palveluja. Saatavissa: <http://stm.fi/documents/1271139/1953486/LAPE-esite-verkko.pdf/68a59997-cc83-406d-ac8a-3dd8fbb5f3ba>. Viitattu 27.9.2016.

Suomen mielenterveysseura. 2015. Saatavissa: <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/kehitt%C3%A4mist%C3%B6iminta/lapset-ja-nuoret/toimivalapsi-perhe-ty%C3%B6>. Viitattu 5.1.2015.

Teittinen, P. 2012. Tavoitteena lapsen ehjä mieli. Yhteisvastuukeräyksen Ehjä lapsen mieli - hankkeen koulutusten arviointi. Diakonia -ammattikorkeakoulu, Diak Etelä Järvenpää. Sosiaalialana koulutusohjelma. Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto. Sosionomi(AMK).

THL 2015. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/hankkeet/32461>. Viitattu 16.9.2016.

Toikko, T., Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 3. korjattu painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, Juvenes Print.

Tuomi, L., Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen. Organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Sanoma Pro.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5.uudistettu laitos. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Saatavissa: [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf). Viitattu 28.8.2017.

Vilka, H., 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistetu painos. Jyväskylä. PS -kustannus.

Virtuaali Ammattikorkeakoulu. 2007. Saatavissa: <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289345955/1194290010211.html>. Viitattu 6.5.2016.

Arvoisa vastaanottaja, Lapset puheeksi -johtoryhmien yhdyshenkilö.

Opiskelen Centria ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa. Kysely on osa opinnäytetyötäni.

Kysely on tarkoitettu kaikille Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden johtoryhmään kuuluville henkilöille. Pyydänkin sinua välittämään tämän viestin kaikille kuntasi/ kuntayhtymäsi johtoryhmän jäsenille. Kyselyn avulla kerätään tietoa johdon toiminnasta ja sitoutumisesta Lapset puheeksi -työhön.

Kyselyyn toivotaan vastauksia kattavasti kaikilta johtoryhmiin kuuluvilta henkilöiltä. Kysely on luottamuksellinen ja toteutetaan Webropol-kyselynä nimettömästi. Vastaajan henkilötiedot eivät tule tietooni missään vaiheessa. Tuloksia käytetään kehittämistyön pohjana. Tulen lähettämään kyselyn tulokset niiden valmistuttua Lapset puheeksi -johtoryhmille kauttanne.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 min.

Toivon, että vastaatte kyselyyn mahdollisimman pikaisesti.

Kysely on avoinna 14 / 11 2016 saakka.

Linkki kyselyyn on tässä:

**<https://www.webpolsurveys.com/S/DDD145DFF8686834.par>**

Anna mielelläni tarvittaessa lisätietoja: [leena.heloviita@cou.fi](mailto:leena.heloviita@cou.fi)

Kiitos vastauksistasi ja avustasi LP-työn kehittämisen hyväksi!

Leena Heloviita

Arvoisa vastaanottaja

***Tämä on muistutusviesti.***

***Mikäli et ole vielä vastannut kyselyyn toivon vastaustasi Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden kehittämiseksi.***

***Kiitos jo vastanneille!***

Opiskelen Centria ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa. Kysely on osa opinnäytetyötäni.

Kysely on tarkoitettu kaikille Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden johtoryhmään kuuluville henkilöille. Pyydän välittämään tämän viestin kaikille kuntasi/ kuntayhtymäsi johtoryhmän jäsenille. Kyselyn avulla kerätään tietoa johdon toiminnasta ja sitoutumisesta Lapset puheeksi -työhön.

Kyselyyn toivotaan vastauksia kattavasti kaikilta johtoryhmiin kuuluvilta henkilöiltä. Kysely on luottamuksellinen ja toteutetaan Webropol -kyselynä nimettömästi. Henkilötiedot eivät tule tietooni missään vaiheessa. Tuloksia käytetään kehittämistyön pohjana. Tulen lähettämään kyselyn tulokset niiden valmistuttua Lapset puheeksi -johtoryhmille.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 min.

Toivon, että vastaatte kyselyyn mahdollisimman pikaisesti. ***Kysely sulkeutuu torstaina 24.11.2016 klo 12.00.***

Linkki kyselyyn on tässä:

**<https://www.webpolsurveys.com/S/DDD145DFF8686834.par>**

Lisätietoja tarvittaessa: [leena.heloviita@cou.fi](mailto:leena.heloviita@cou.fi)

Kiitos vastauksistasi ja avustasi LP-työn kehittämisen hyväksi!

Leena Heloviita

## Kysely Lapset puheeksi -toimintakokonaisuudesta johtoryhmien jäsenille

### 1. Vastaajan toimiala? Voit rastittaa tarvittaessa useamman kohdan. \*

- Opetustoimi
- Varhaiskasvatus
- Nuorisotoimi
- Sosiaalipalvelut
- Terveyspalvelut

Muu toimijataho, mikä?

### 2. Oletko itse käynyt Lapset puheeksi -menetelmäkoulutuksen tai -kouluttajakoulutuksen? \*

- Kyllä, olen käynyt Lapset puheeksi -menetelmäkoulutuksen
- Kyllä, olen käynyt Lapset puheeksi -kouluttajakoulutuksen
- En ole käynyt ko. koulutuksia

### 3. Kauanko olet toiminut Lapset puheeksi -johtoryhmässä? \*

- alle 1v.
- 1-3v.
- yli 3v.

### 4. Lapset puheeksi -johtoryhmä on kokoontunut kuluneen vuoden aikana X kertaa? (Ilmoita kertojen määrä ruutuun.) \*

### 5. Koen tuntevani Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden? (Muutos Nyt -hyvinvointiohjelma, kuntasi/ kuntayhtymäsi strategiset linjaukset, toimintakokonaisuuden käytännön työn seuranta ja arviointi, prosessityö) \*

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Jonkin verran
- Huonosti
- Erittäin huonosti
- En osaa sanoa

### 6. Lapset puheeksi -menetelmien (LP-keskustelu ja -neuvonpito) sopivuus oman toimialani työmenetelmiksi \*

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Huonosti
- Erittäin huonosti
- En osaa sanoa

**7. Olen käyttänyt Lapset puheeksi -menetelmiä omassa työssäni \***

- Paljon
- Jonkin verran
- Harvoin
- Erittäin harvoin
- En ole käyttänyt menetelmiä omassa työssäni

**8. Suhtautumiseni Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuteen. Toimintakokonaisuus mielestäni \***

- tukee toimialani perustyötä
- tukee jonkin verran toimialani perustyötä
- ei tue toimialani perustyötä
- tuottaa ylimääräistä työtä
- toimintakokonaisuudella ei ole vaikutuksia toimialani perustyöhön

Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus strategioissa, suunnitelmissa ja käytännön työssäni

**9. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus on kirjattu kuntani/ kuntayhtymäni strategiaan \***

- Kyllä, on kirjattu
- Ei ole kirjattu
- En osaa sanoa

**10. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus työssäni. \***

- Käytän toimintakokonaisuutta työssäni jatkuvasti
- Käytän toimintakokonaisuutta työssäni tarpeen mukaan
- Käytän toimintakokonaisuutta työssäni satunnaisesti
- Olen kuullut toimintakokonaisuudesta
- En ole perehtynyt toimintakokonaisuuteen enkä käytä sitä työssäni

**11. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden kirjaaminen johtamani palvelu- / toimialueen toimintasuunnitelmaan ja sen toteutumisen seuranta (voit valita useamman vaihtoehdon) \***

- Toimintakokonaisuus on kirjattu johtamani palvelualueen tavoitteisiin
- Seuraan kouluttajien ja koulutettujen määrää
- Seuraan käytyjen LP-keskustelujen ja -neuvonpitojen määrää
- Teen toimintakokonaisuuden osalta lapsivaikutusten arviointia
- En seuraa toimintakokonaisuuden toteutumista

**12. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden seuranta ja arviointi johtoryhmässä \***

- Kyllä, johtoryhmässä tehdään toimintakokonaisuuden seuranta ja arviointia
- Johtoryhmä ei seuraa ja arvioi toimintakokonaisuuden toteutumista
- Seuranta ja arviointia on suunniteltu
- En osaa sanoa

**13. Lapset puheeksi toimintakokonaisuuden käyttöalueiden määrittely eri palveluissa \***

Käyttöalueet on määritelty, missä palveluissa?

- Käyttöalueita ei ole määritelty
- Suunnitelmissa on määritellä käyttöalueet
- En osaa sanoa

**14. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuutta ja siihen liittyviä toimintatapoja käytetään johtamassani palvelussa \***

- suunnitelman mukaan
- satunnaisesti
- ei ole sovittu niiden käytöstä
- en osaa sanoa

**15. Lapset puheeksi -menetelmien käytön kirjaaminen \***

- Kyllä, menetelmien käytön kirjaamisesta ja kirjaamiskäytännöistä on sovittu
- Menetelmien käytön kirjaamisesta ja kirjaamiskäytännöistä ei ole sovittu
- Kirjaamiskäytäntöjä ollaan sopimassa
- En osaa sanoa

Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden käytäntöön vieminen

**16. Lapset puheeksi -johtoryhmässä käsitellyt asiat käsitellään (voit rastittaa useamman kohdan tarvittaessa) \***

- työyhteisön päiväpalaverissa viikoittain
- työyhteisön tiimipalaverissa kuukausittain
- kunnan/kuntayhtymän yhteisissä tilaisuuksissa
- oman palvelukokonaisuuteni eri tilaisuuksissa
- jollakin muulla tavalla, millä?
- ei käsitellä lainkaan

**17. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus ja siihen liittyvät menetelmät tulevat esille käymissäni kehityskeskusteluissa työntekijöiden kanssa \***

- säännöllisesti kaikissa kehityskeskusteluissa
- satunnaisesti
- tarvittaessa
- kysyttäessä
- en ota asioita esille
- en osaa sanoa



**18. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus ja -menetelmäkoulutusten kirjaaminen koulutussuunnitelmaan \***

LIITE 2/4

- ne on kirjattu johtamani palvelukokonaisuuden koulutussuunnitelmaan
- ne on kirjattu kaikkien palvelukokonaisuuksien koulutussuunnitelmiin
- ne on suunnitteilla kirjata koulutussuunnitelmiin
- niitä ei ole kirjattu koulutussuunnitelmiin
- en osaa sanoa

**19. Lapset puheeksi toimintakokonaisuus on tuonut uusia työkäytäntöjä lasten ja perheiden kanssa työskentelyyn \***

- Kyllä
- Ei ole tuonut uusia käytäntöjä
- En osaa sanoa

**20. Jos vastasit edelliseen kysymykseen 'kyllä', niin kerro millaisia uusia työkäytäntöjä Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus on tuonut? \***

**21. Olen kokenut Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden kuntani/ kuntayhtymäni palvelujärjestelmän muutoksessa seuraavasti, vastaa arvosanalla 1-5 \***

- 5 erittäin tärkeäksi, se vastaa hyvin palvelujärjestelmän muutostarpeisiin
- 4 hyväksi
- 3 ei erityistä vaikutusta (vaikutusneutraali)
- 2 työlääksi
- 1 rankaksi

**22. Arvioi johtoryhmäsi työskentelyä kunnassanne/ kuntayhtymässänne Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden johtamisen ja kehittämisen osalta, arvosanalla 1-5 \***

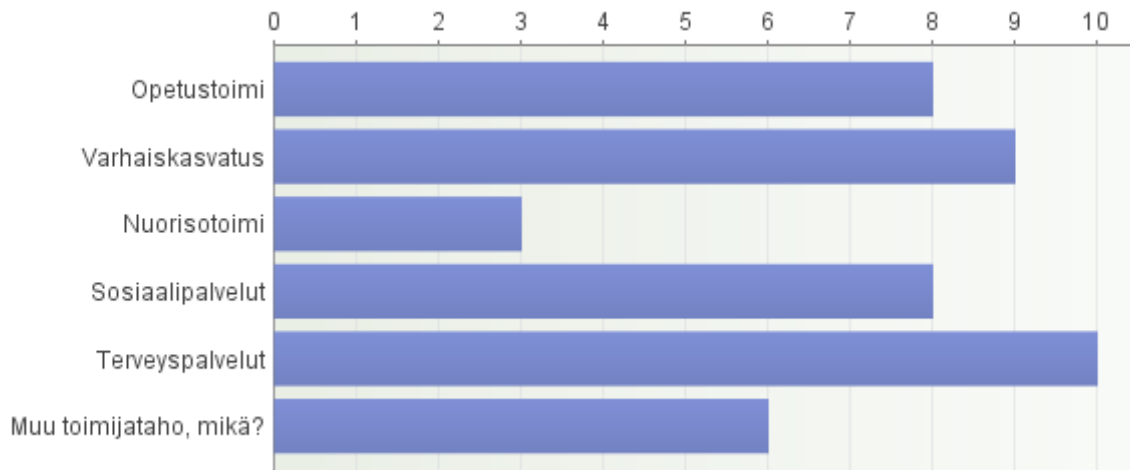
- 5 kiitettävä
- 4 hyvä
- 3 tyydyttävä
- 2 välttävä
- 1 heikko

**23. Vapaa sana: Ajatuksiani Lapset puheeksi -toimintakokonaisuudesta ja johtoryhmien toiminnasta sekä vapaa palaute tästä kyselystä**

Lähetä

### 1. Vastaajan toimiala? Voit rastittaa tarvittaessa useamman kohdan.

Vastaajien määrä: 32

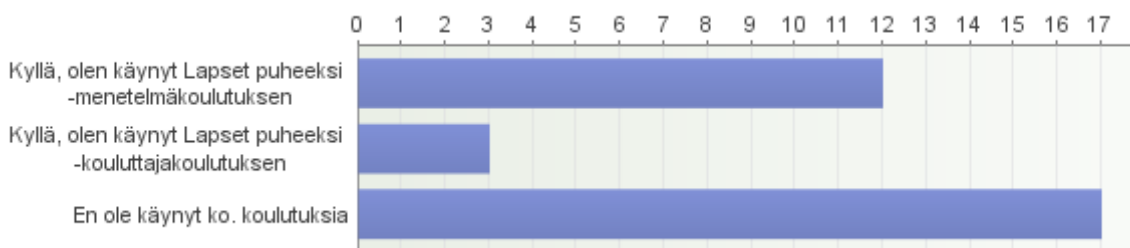


#### Avoimet vastaukset: Muu toimijataho, mikä?

- hallinto
- Hyvinvointipalvelut
- Sivistyspalvelut
- Kirkko
- Lapsi- ja perhetyön hallinto
- Integroitu sote-hallinto

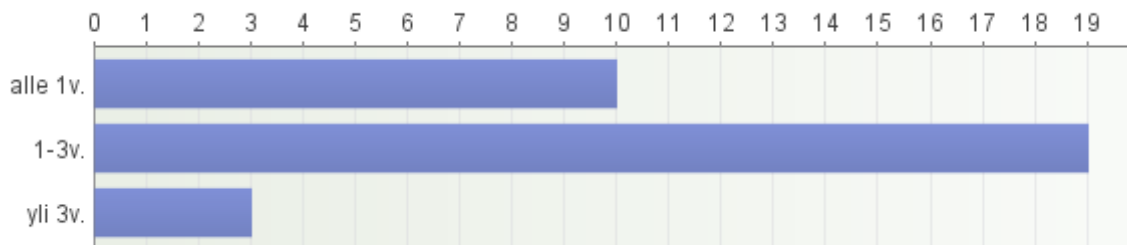
### 2. Oletko itse käynyt Lapset puheeksi -menetelmäkoulutuksen tai -kouluttajakoulutuksen?

Vastaajien määrä: 32



## 3. Kauanko olet toiminut Lapset puheeksi -johtoryhmässä?

Vastaajien määrä: 32



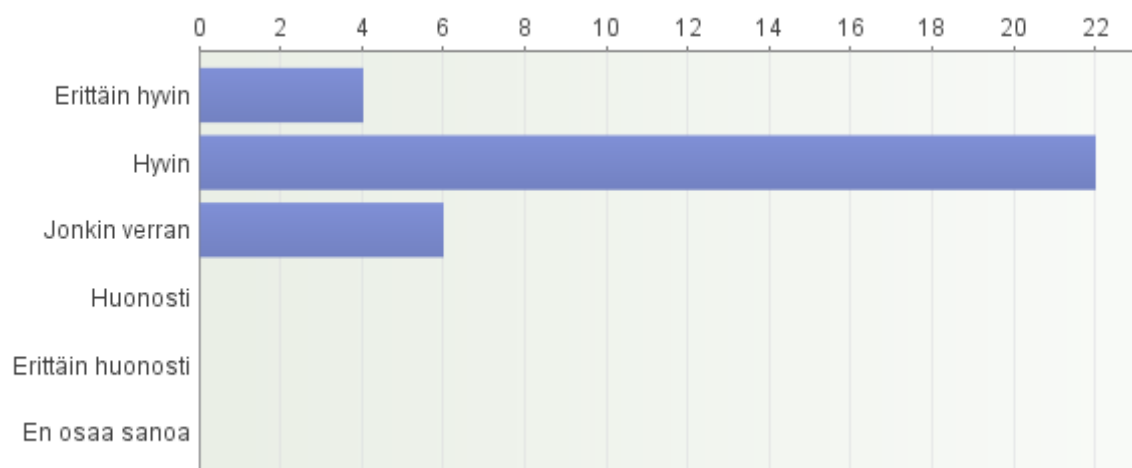
## 4. Lapset puheeksi -johtoryhmä on kokoontunut kuluneen vuoden aikana X kertaa? (Ilmoita kertojen määrä ruutuun.)

Vastaajien määrä: 32

- 3
- 3
- 8?
- 4?
- 2
- 3
- 3
- 4
- 3
- 5
- 2
- 4
- 2
- 5
- 2
- 0
- 3
- 4?
- 7
- 1
- 3
- 3
- 2
- 3
- 3
- 3
- n.4
- -
- 4
- 1
- 4
- 3

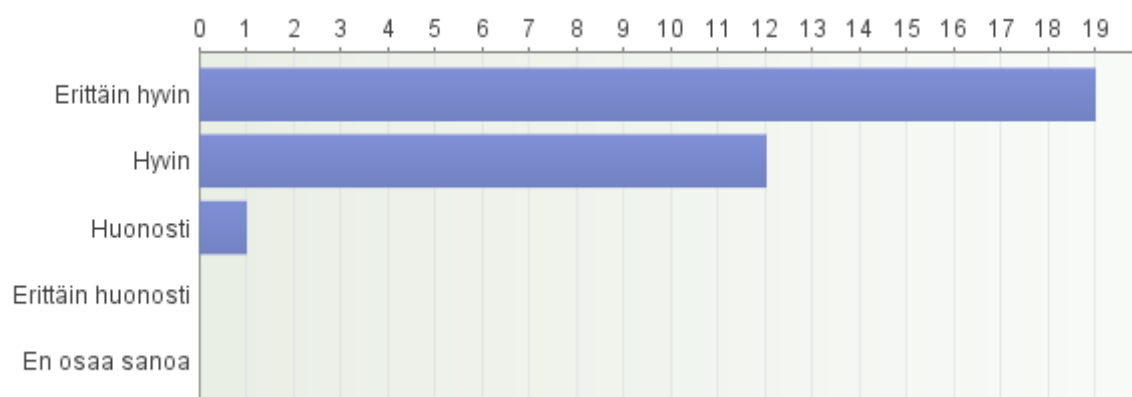
## 5. Koen tuntevani Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden? (Muutos Nyt -hyvinvointiohjelma, kuntasi/ kuntayhtymäsi strategiset linjaukset, toimintakokonaisuuden käytännön työn seuranta ja arviointi, prosessityö)

Vastaajien määrä: 32



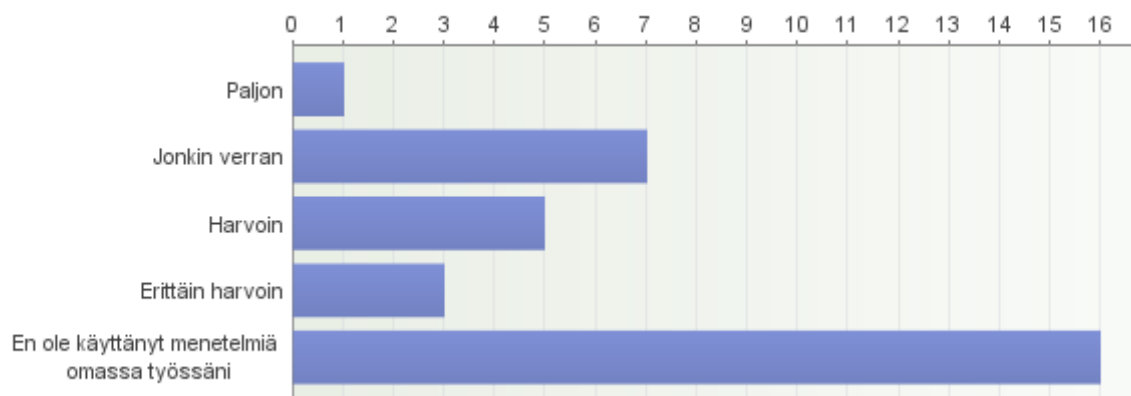
## 6. Lapset puheeksi -menetelmien (LP-keskustelu ja -neuvonpito) sopivuus oman toimialani työmenetelmiksi

Vastaajien määrä: 32



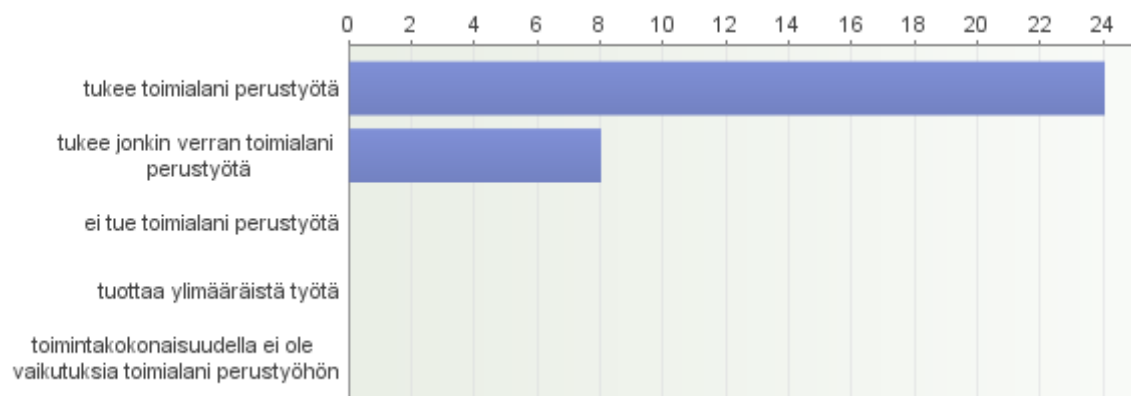
## 7. Olen käyttänyt Lapset puheeksi -menetelmiä omassa työssäni

Vastaajien määrä: 32



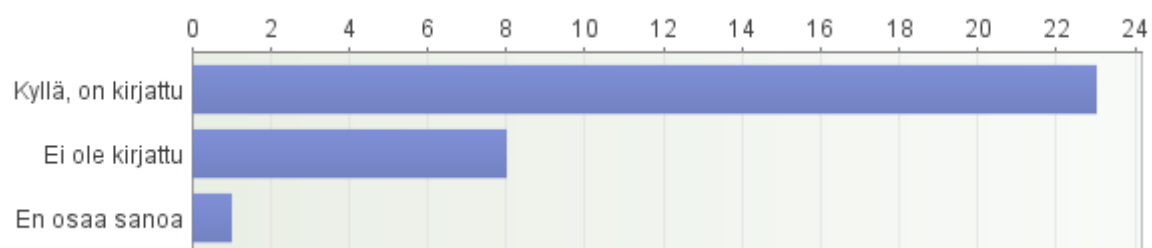
## 8. Suhtautumiseni Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuteen. Toimintakokonaisuus mielestäni

Vastaajien määrä: 32



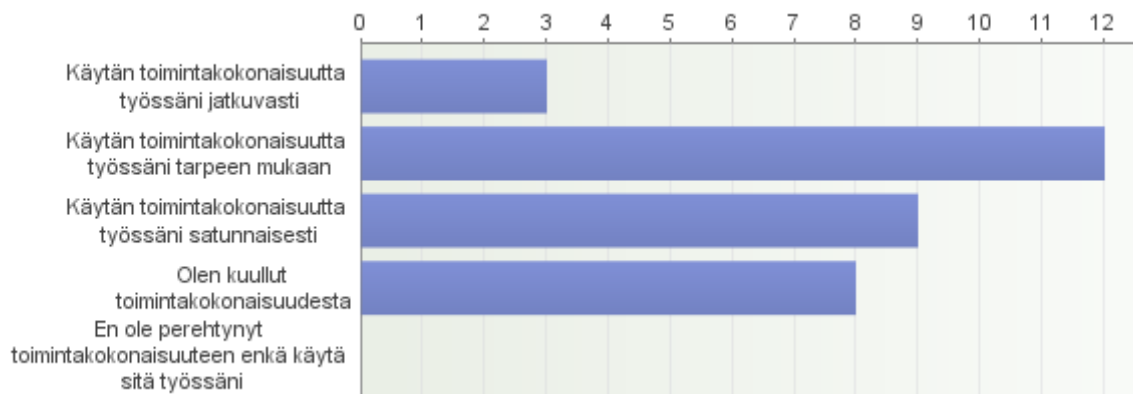
## 9. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus on kirjattu kuntani/ kuntayhtymäni strategiaan

Vastaajien määrä: 32



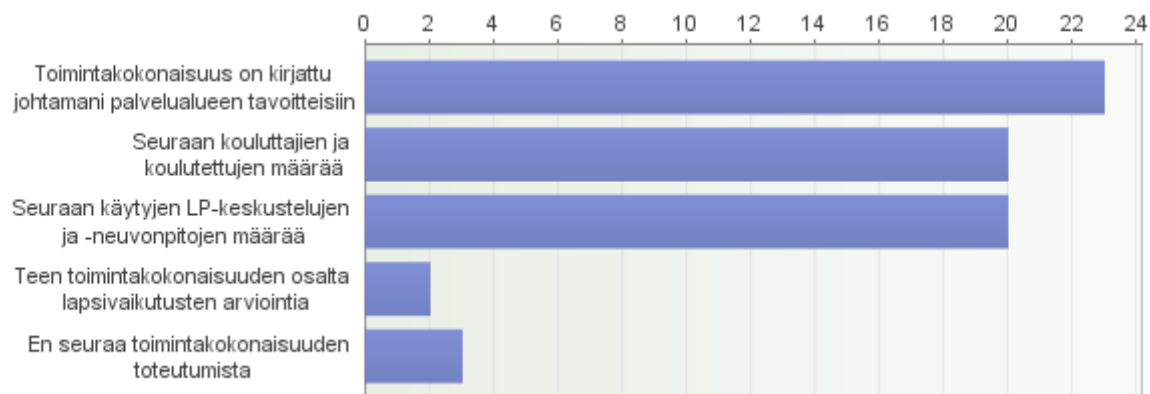
## 10. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus työssäni.

Vastaajien määrä: 32



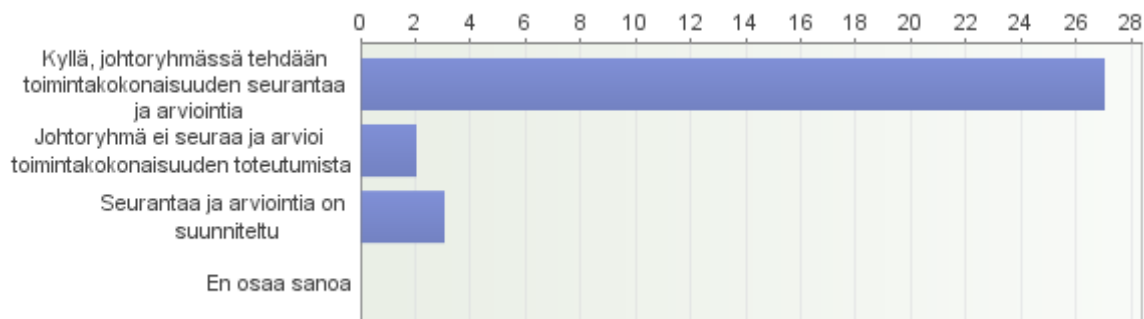
## 11. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden kirjaaminen johtamani palvelu- / toimialueen toimintasuunnitelmaan ja sen toteutumisen seuranta (voit valita useamman vaihtoehdon)

Vastaajien määrä: 32



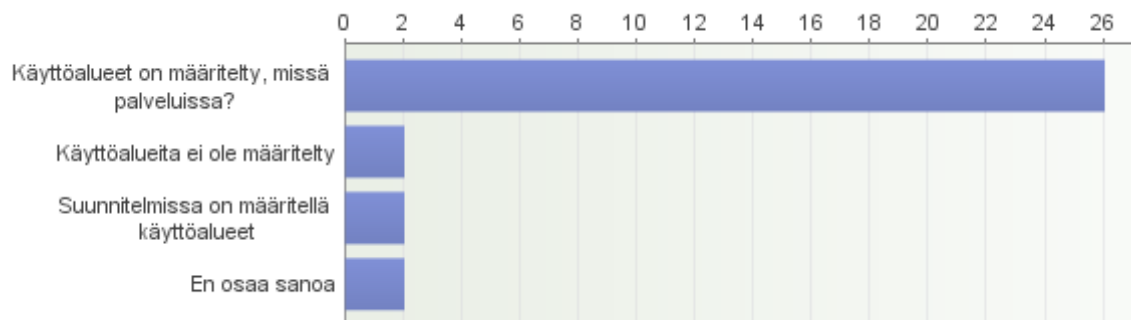
## 12. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden seuranta ja arviointi johtoryhmässä

Vastaajien määrä: 32



## 13. Lapset puheeksi toimintakokonaisuuden käyttöalueiden määrittely eri palveluissa

Vastaajien määrä: 32

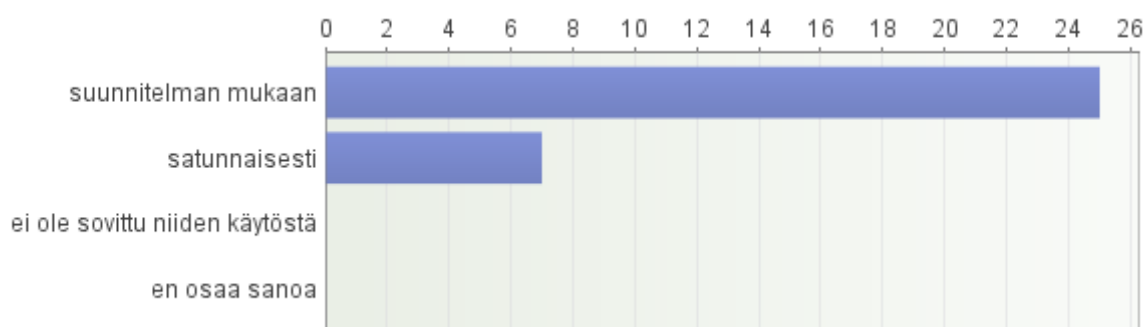
**Avoimet vastaukset: Käyttöalueet on määritetty, missä palveluissa?**

- Neuvolatoiminta, lastensuojelu, varhaiskasvatus, koulutoimi (määritetty, mutta ei vielä käytössä)
- äitiys- ja lastenneuvolassa
- lastensuojelu, aikuissosiaalityö
- varhaiskasvatus ja kunnan sote-palvelut
- VARHAISKASVATUS, PERUSOPETUS
- huoltajavarteissa
- Sote, varhaiskasvatus, koulu
- sosiaali- ja terveyspalvelut, sivistystoimi
- neuvolatyö, kouluterveydenhuolto, päiväkodit, koulut, sosiaalipalvelut
- sote
- opetustoimessa ja lapsiperhepalveluissa
- perhepalvelu, mtt, PAv, neuvola,
- Kunyayhtymän strategiassa sekä tulosalueemme joka sektorilla on määritetty, milloin lp- keskustelu/ neuvonpito pidetään. Perustyössä päivittäin käytössä ja toimintasuunnitelmassa tietyillä käynneillä käydään rutiininomaisesti keskustelu
- Varhaiskasvatus, neuvola, koulu
- siku hyve
- universaalituki: varhaiskasvatus, koulu, neuvola. Aikuissosiaalityö
- Alakoulu, yläkoulu
- neuvola, kouluterveydenhuolto, varhaiskasvatus, koulut, sosiaalipalvelut, perhetyö
- neuvola, perhepalvelut, sosiaalipalvelut, kouluterveydenhuolto
- Varhaiskasvatus

- perhepalvelut, aikuissosiaalityö, mneuvola, varjhaiaskasvatus, vavammaispaalvelut, terapiatyö, perheneuvola
- Kirkossa varhaiskasvatus, varhaisnuorisotyö, diakoniatyö
- varhaiskasvatus, neuvola
- vaka, opetus, sote
- Terapiakeskuksessa
- Koko sote ja kuntien palvelut

#### 14. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuutta ja siihen liittyviä toimintatapoja käytetään johtamassani palvelussa

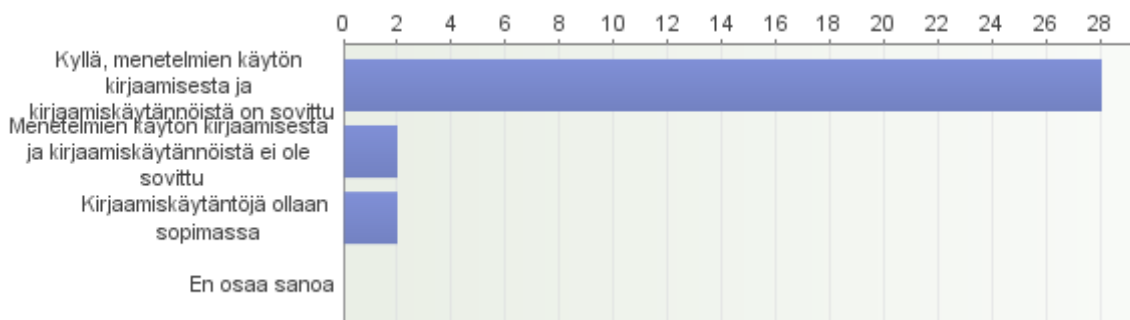
Vastaajien määrä: 32



#### Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden käytäntöön vieminen

#### 15. Lapset puheeksi -menetelmien käytön kirjaaminen

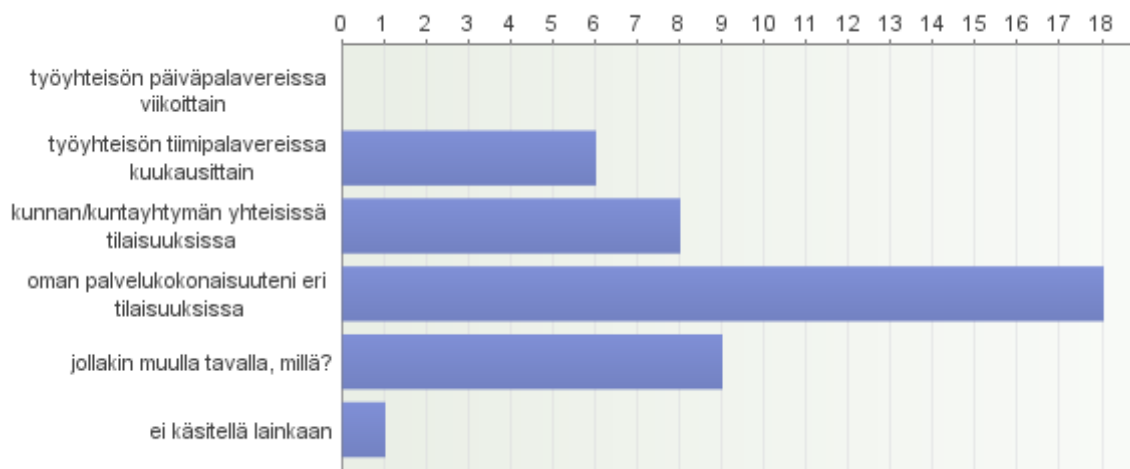
Vastaajien määrä: 32



#### 16. Lapset puheeksi -johtoryhmässä käsitellyt asiat käsitellään (voit rastittaa useamman kohdan tarvittaessa)



Vastaajien määrä: 32

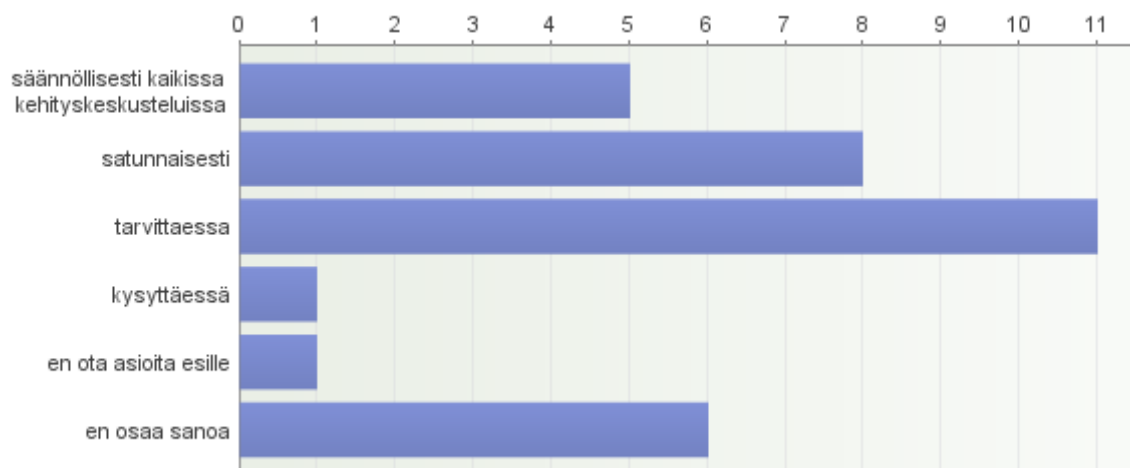


**Avoimet vastaukset: jollakin muulla tavalla, millä?**

- Annan tiedoksi asiat esimiehelleni johtoryhmän kokouksista
- oman työyhteisön kanssa epävirallisissa palaverissa
- tuodaan esimiesten kautta tiedoksi työntekijöille. Toimintamallit osittain vielä suunnitelun alla.
- Opettajien kokouksessa tarvittaessa esimieheni kanssa.
- Varhaiskasvuksen palaverissa
- kunnan omassa perhekeskustyöryhmässä
- Erinäisissä tilaisuuksissa, joissa asian käsittely tarpeellista
- Palvelualueiden johtoryhmissä

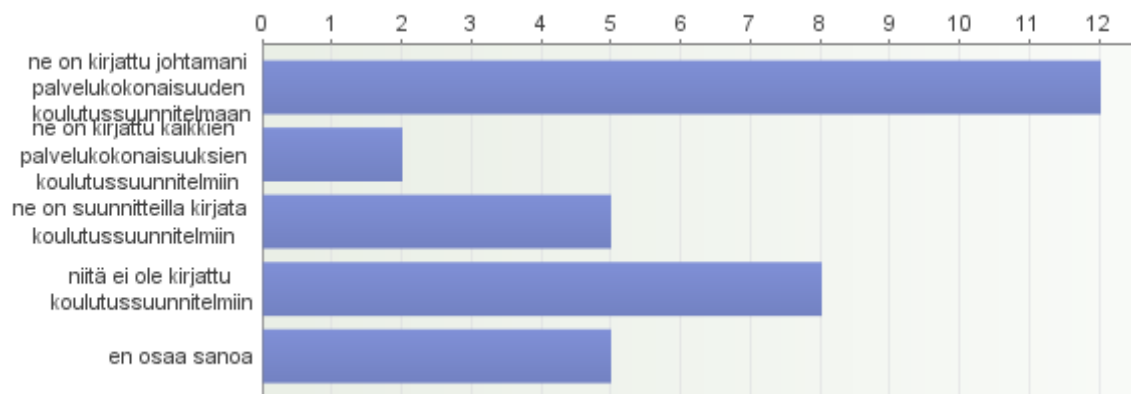
17. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus ja siihen liittyvät menetelmät tulevat esille käymissäni kehityskeskusteluissa työntekijöiden kanssa

Vastaajien määrä: 32



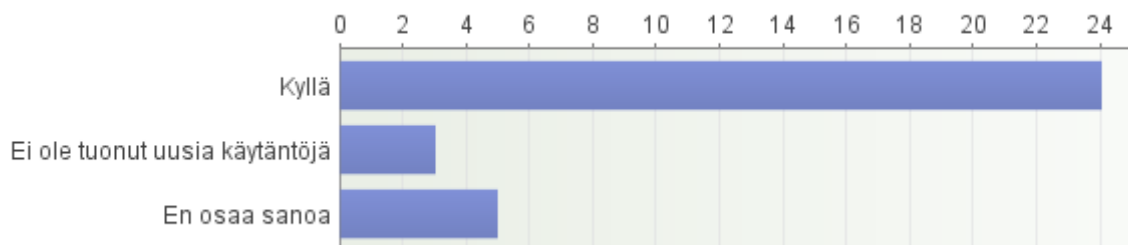
## 18. Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus ja -menetelmäkoulutusten kirjaaminen koulutussuunnitelmaan

Vastaajien määrä: 32



## 19. Lapset puheeksi toimintakokonaisuus on tuonut uusia työkäytäntöjä lasten ja perheiden kanssa työskentelyyn

Vastaajien määrä: 32



## 20. Jos vastasit edelliseen kysymyksen 'kyllä', niin kerro millaisia uusia työkäytäntöjä Lapset puheeksi -toimintakokonaisuus on tuonut?

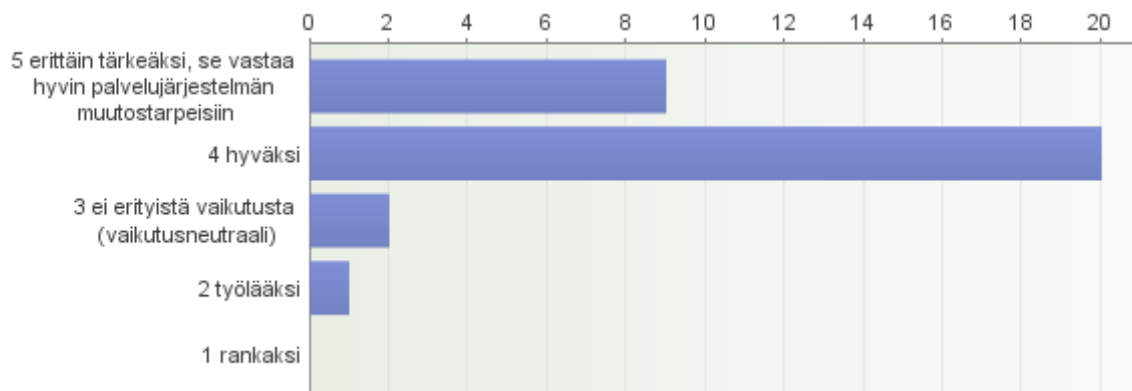
Vastaajien määrä: 31

- -
- Hyvä keskustelupohja, joka käydään varhaiskasvatuksessa kaikkien 3-vuotta täyttäneiden lasten perheiden kanssa
- Lisää myös perheen osallisuutta varhaiskasvatuksessa
- Palveluarvi tiimin myötä yhteistyö ja konsultointi parantunut
- Varsinkin uusimmilla työntekijöillä helpottaa keskustelua, kun valmista kysymyspatteristoa käytettävissä.
- Jo Lp-keskusteluissa esille tulevat asiat ovat osittain uusia työkäytäntöjä (ymmärrys lapsen ja perheen tilanteesta lisääntynyt).
- oLEMME VASTA ALOITTELEMASSA TOIMINTAA KOULUPUOLELLA
- -
- -
- Struktuurinen tapa viedä huoliin liittyviä asioita eteenpäin ja puuttua asioihin tarpeeksi ajoissa.

- Käytetään lastensuojelun selvitysvaiheessa. Raamittaa asioita (samoja asioita on käyty läpi aikaisemmin).
- Eri henkilöstöryhmät ovat järjestäneet yhteisiä säännöllisiä aikoja neuvonpitoja varten. Opettajat käyttävät menetelmää keskusteluissa vanhempien kanssa.
- 
- Toimintamalli on työvälineenä erilaisissa lapsiperhepalveluissa verkostoitumista, asiakaslähtöisyyttä
- Laajoja keskusteluja ja pohdintaa asiakkaan arjesta ja siihen liittyvästä tuen tarpeesta. Neuvonpidot tuoneet laaja-alaisemmin yhteistyötä eri toimijoiden kesken. Uusi työkalu arjen työhön.
- Toimintasuunnitelman mukaisesti
- Lapset huomioidaan paremmin aikuisten palveluissa. Yhteistyö parantunut. Helpompi ottaa asioita puheeksi
- Uusi ja erilainen tapa ottaa asioita puheeksi perheiden kanssa. Mahdollisuus tutustua perheeseen ja lapseen syvemmin kuin aiemmin.
- Syvällisemmät keskustelut vanhempainvartiin, lapsilähtöistä ajattelua lisää opettajan työhön, matalamman kynnyksen kutsua ulkopuolista apua palaveriin/ neuvonpitoon
- 
- haastavissa caseissa käytetään työmenetelmänä.
- ei ole
- toimintakokonaisuuden käyttö lisää monialaista vuoropuhelua
- neuvonpito tarvittaessa
- keskustelua voidaan tarjota spontaanistikin silloin kun perhe kertoo huolesta, pulmasta, muutoksesta perheessä ja jopa neuvonpitoa voidaan tarjota tilanteissa, joissa monen eri tahon kanssa tulisi löytää "yhteinen nuotti" lapsen tai perheen asiassa.
- Syvällisempää keskustelua.
- Palveluohjaus
- Käydään sovitusti Lapset puheeksi keskustelut ja tarvittaessa neuvonpidot
- Keskusteluvampi toimintakulttuuri, avoimempi keskustelukulttuuri huoltajien kanssa, varhaisen tuen lisääntymisen
- On selkeitä toimintamalleja, joiden pohjalta edetään. Kaikille samanarvoinen käytäntö.
- Prosessit oppilaan huolien selvittelyyn ovat selkeämmät
- Sitoutumista lasten ja perheiden hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen edistämiseen.

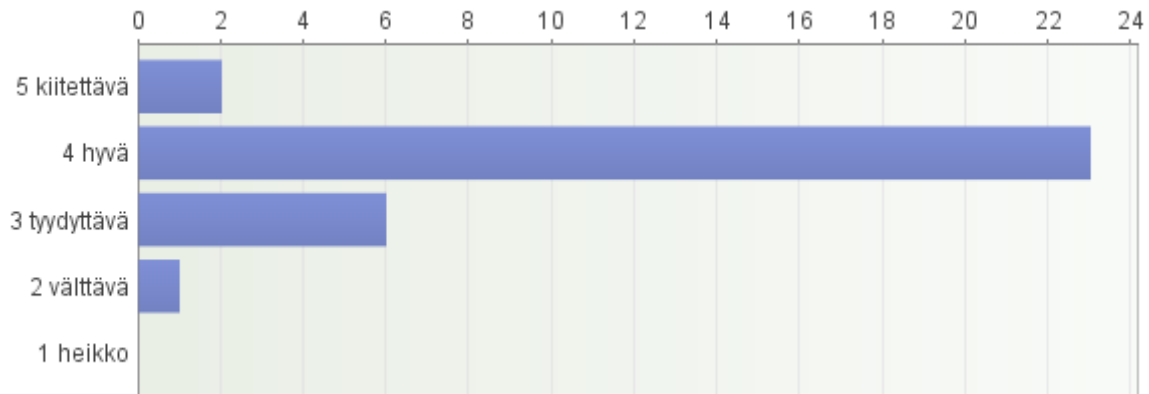
## 21. Olen kokenut Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden kuntani/ kuntayhtymäni palvelujärjestelmän muutoksessa seuraavasti, vastaa arvosanalla 1-5

Vastaajien määrä: 32



22. Arvioi johtoryhmäsi työskentelyä kunnassanne/ kuntayhtymässänne Lapset puheeksi -toimintakokonaisuuden johtamisen ja kehittämisen osalta, arvosanalla 1-5

Vastaajien määrä: 32



23. Vapaa sana: Ajatuksiani Lapset puheeksi -toimintakokonaisuudesta ja johtoryhmien toiminnasta sekä vapaa palaute tästä kyselystä

Vastaajien määrä: 10

- LP tulisi saada käyttöön kaikissa palveluissa, jolloin se tavoittaisi varmasti kaikki perheet. On ehdottomasti nykypäivää menetelmänä ja edesauttaa perheen sekä lapsen / nuoren osallisuutta itseään koskeissa asioissa.
- En tee asiakastyötä, olen tutustunut menetelmään, mutta menetelmä koulutusta en ole käynyt. Vastaan toimintakokonaisuuden käytöstä toimialallani.
- Toimintakokonaisuus on hyvä ja olisi vielä parempi, jos kaikki kunnan toimijat olisivat siinä mukana, myös koulu.
- Toivotaan koulun osallistumista Lp-toimintamalliin.
- Olen ollut vain vähän aikaa mukana johtoryhmätyöskentelyssä, joten en osannut siksi vastata kaikkiin kysymyksiin. Toimin viransijaisena. Menetelmän käyttö ehkä liian paljon vetäjien/kouluttajien vastuulle.
- Perheiden tuen tarve ja siihen vastaaminen on paremmin saatavilla kuin aikaisemmin. LP- toiminta on yhteistyötä eri toimijoiden kesken ja näin vältytään päällekkäiseltä työltä, tai on tietoa, kuka tekee ja mitä perheen hyväksi. TLP- johtoryhmässä saadaan tietoa, miten missäkin yksikössä toimitaan, mitä vielä pitää tehdä jne. Pysytään alueemme LP-toiminnasta ajan tasalla. Näemme ja kuulemme, miten ko. toiminta on auttanut alueemme lapsiperheitä.
- Johtoryhmän toiminnan kannalta on tärkeää, että osallisina ovat juuri ne henkilöt, jotka voivat tehdä päätöksiä omalla sektorillaan. Käytänteiden suunnittelu on kaiken pohja. Täytyy miettiä miten ja mitä tietoa johtoryhmän tulee saada ja miten se käsitellään. Lp-työn aloitus on haastavaa siksi, että rakenteellinen muutos ja käytännön työn muutos tapahtuvat yhtäaikaan.
- Johtamani toimialueen toimintasuunnitelmaan on kirjattu Lp-menetelmän käyttö ja käytön juurruttaminen kuluvana vuonna, ja se on osa kuntamme toiminta- ja taloussuunnitelmaa. Strategia- kohtaan oli vaikea vastata, koska en ole sellaista nähnyt, tai sitten se on sama kuin edellä mainitsemani, tai sitten se on jokin pitkän tähtäimen elinkeinopoliittinen suunnitelma, josta minulla ei ole tietoa.
- 1.8.2016 otettu kunnassa laajamittaisesti käyttöön, joten kovin systemaattista tietoa pidemmältä ajanjaksolta ei vielä ole olemassa. Toimintamalli on koettu hyväksi ja vaikuttavaksi sekä toimijoiden että perheiden keskuudessa. Kehittämistä ja laajentamista tarvitaan kuitenkin edelleen. Toimintamallin pohjalta on mahdollisuus kehittää muitakin uudenlaisia toiminta - ja osallistamistapoja ("rikastaa")
- Osaan kysymyksistä hankala vastata, sillä olen toiminut johtoryhmässä ja nykyisessä työtehtävässäni vasta vähän aikaa.

TAULUKKO 3. Lapset puheeksi -menetelmätyön johtoryhmien toimintasuunnitelma + lisäys

Lapset puheeksi - työn rakenne:  Tarvittavat toimen- piteet ja dokumentit	Toimijat:	Aikataulutus	Kuka tekee (kirjataan konkreetti- sesti teot ja vastuu)	Tehty: päi- vämäärät
Strategiset päätökset ja linjaukset Kirjaukset lapsia ja perheitä koskeviin suunnitelmiin  (Tarkemmin päättä- jien lokikirja)	Valtuusto ja kun- nan/ kaupungin/ kuntayhtymän ym. johto	Aikataulutus		
Johtoryhmän muo- dostaminen ja työs- kentelystä sopimi- nen  Asialista ja pöytäkir- jat päätöksistä	Johtoryhmän jä- senet ja palvelui- den yhdyshenki- löt	Aloitus:  Tapaamiset:		
Koulutussuunni- telma: sisältää mm. LpNp -koulutukset: Neuvonpito: Kouluttajien tapaa- miset ym. Kouluttajien yhdys- henkilö:	Kouluttajat:	Aikataulutus palveluittain:  Neuvola: Päivähoito: Opetustoimi: Terveyspalve- lut: Sosiaalitoimi: Nuorisotoimi: muu:		
Lapset puheeksi kes- kustelujen tarjoami- nen ikäluokittain: Tarjoaminen tietyllä ikäluokilla (Päätös johtoryh- mässä)	Ikäluokat:	Yhdyshenkilöt:		

(jatkuu)

TAULUKKO 3. (jatkuu)

LIITE 4/2

Lapset puheeksi - keskustelu elämäntilanteiden muutoksissa; erityisesti aikuisten palvelut; päihde -, mtt, somaattiset sairaudet, lastenvalvoja, jne. (Päätös johtoryhmässä)	Peruspalvelut:	Erytispalvelut:		
Lapset puheeksi - keskustelu ja neuvonpito erityispalveluissa; esim. kouluvaiveudet, lastensuojelu, perhetyö  Palveluohjauksen malli: (Päätös johtoryhmässä)	Päivähoito: Koulu: Aikuissosiaalityö: Lastensuojelu: Vammaispalvelut: Mielenterveys: Somatiikka: Päihde:	Aikataulut:		
Prosessien avaus: (Erilliset lomakkeet) Sosiaalityö: Terveyspalvelut:	Vastuuhenkilöt:	Aikataulut:		
Seurantajärjestelmä: (Erilliset lomakkeet)	Vastuuhenkilö:	Aikataulut:		
Johtoryhmän perehdytys toimintamalliin; Johtoryhmille suunnattu infotilaisuus	Lapset puheeksi projektinjohtaja	2.kertaa vuodessa	Johtoryhmien uudet jäsenet	
Johtoryhmien tarkoituksenmukainen kokoonpano	Kunnan valtuusto	Kerran vuodessa ja tarvittaessa	Aikataulu	
Perehdytys johtoryhmätyöhön, (uudet jäsenet)	Johtoryhmän puheenjohtaja	Kerran vuodessa ja tarvittaessa	Aikataulu	

<b>TUTKIMUKSEN TIEDOT</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> Uusi hakemus <input type="checkbox"/> Jatkoaika aiemmalle tutkimukselle <input type="checkbox"/> Muutos aiempaan hakemukseen, mikä	
Tutkimuksen lyhyt nimi Kysely <i>Johtoryhmien sitoutuminen Lapset puheeksi-</i> <i>Pohjois-Pohjanmaan Lapset puheeksi-</i> <i>toimintakokouksien</i>	
Tutkimusdiarinumero	
Pääkaavanumero (kts. ohje) <b>Tutkimuksen luonteen määrittely (alihakusana, voi valita useita)</b> <input type="checkbox"/> Tilaututkimus <input type="checkbox"/> Lääketutkimus, Eudra CT-numero <input type="checkbox"/> Laitetutkimus <input type="checkbox"/> Rekisteritutkimus <input type="checkbox"/> Hoitomenetelmävertailututkimus <input type="checkbox"/> Kudostutkimus <input type="checkbox"/> Aikio- tai sikiötutkimus <input type="checkbox"/> Translationaalinen tutkimus <input type="checkbox"/> Terveyspalvelujärjestelmän toimintaa, kehittämistä ja vaikuttavuutta koskeva tutkimus <input checked="" type="checkbox"/> Muu tutkimus	
<b>Opinnäyte</b> <input type="checkbox"/> Väitöskirja <input type="checkbox"/> Pro gradu <input type="checkbox"/> Lisensiaattitutkimus <input type="checkbox"/> Syventävä työ <input type="checkbox"/> AMK opinnäytetyö <input checked="" type="checkbox"/> YAMK opinnäytetyö <input type="checkbox"/> Muu, mikä:	
Tutkimuksen vastuuhenkilö PPSHP:ssä	Jaana Jokinen, pth-yksikkö, jaana.jokinen@ppshp.fi, 0405616594 , nimi, vastuualue, sähköposti, puhelinnumero
Muut tutkimusryhmän jäsenet (nimi, vastuualue)	
Tutkimuspaikat	<input type="checkbox"/> OPTA <input type="checkbox"/> Medisiininen <input type="checkbox"/> LaNa <input type="checkbox"/> SAPA <input type="checkbox"/> Psykiatria <input type="checkbox"/> Oulaskangas-Visala <input checked="" type="checkbox"/> Yhtymähallinto
PPSHP:n ulkopuoliset tutkimuspaikat	Pohjois-Pohjanmaan kunnat ja kuntayhtymät
Tutkimuksen toteutusaika ja tutkimusluvan voimassaoloaika	28.10.-31.5.2016 (Lupa myönnetään pääsääntöisesti enintään viideksi vuodeksi)
Tutkimuksen kustannukset	<input type="checkbox"/> Tutkimus aiheuttaa PPSHP:lle kustannuksia (laboratorio, kuvantaminen, yms.). Arvio vuosittaisista kustannuksista (selvitys tutkimussuunnitelmaan tai liitteeksi): <input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuksesta ei aiheudu sairaanhoitopiirille ylimääräisiä kustannuksia
Tutkimuksen rahoitussuunnitelma	<input type="checkbox"/> VTR, projektinumero <input type="checkbox"/> Kaupallinen tilaututkimus, sopimuksen numero: <input type="checkbox"/> Muu rahoittaja, mikä:
Ulkopuolisen tutkimusrahoituksen hallinnointi	<input type="checkbox"/> PPSHP <input type="checkbox"/> Pohjois-Suomen terveydenhuollon tukisäätiö (Terttu) <input type="checkbox"/> Oulun yliopisto <input type="checkbox"/> Muu taho, mikä:

**Muut tarvittavat viranomaisluvat tai lausunnot**

- Eettinen toimikunta    Fimea    Valvira (kudosluvat)    Valvira (laitetutkimukset)    THL  
 PPSHP rekisteritutkimuslupa    PPSHP rekisteritutkimuslupa; ilmoitusvelvollisuus Tietosuojavaltuutetun toimistoon  
 Muu, mikä:

**LUVAN HAKIJAN TIEDOT JA ALLEKIRJOITUS**

Nimi: Leena Heloviita

Osoite: Kalliokempu 2 B 8 85500 Nivala

Puhelin: 040 8362582

Sähköposti: leena.heloviita@gmail.com  
leena-heloviita@com.fi

Päiväys ja luvanhakijan/vastuuhenkilön allekirjoitus:

28.10.2016

Leena Heloviita

Allekirjoituksella sitoudun omasta ja tutkimusryhmän puolesta noudattamaan PPSHP:n ohjeistusta sekä hyvää tutkimustapaa ja tieteellistä käytäntöä

**LIITTEET**

- Tutkimussuunnitelma  
 Tiedote ja suostumus tutkittavalle  
 Rekisteriseloste  
 Kustannuserittely  
 Tutkimussopimus ja/tai rahoituspäätös  
 Muu, mikä:

**Viranomaisluvat/lausunnot:**

- Eettisen toimikunnan puoltava lausunto  
 Fimean käsittelyilmoitus  
 Valviran lupa  
 THL:n lupa  
 Muu viranomainen, mikä:

**PÄÄTÖS** Lupa myönnetään hakemuksen mukaisesti Lupa myönnetään seuraavin korjauksin/ehdoin Hakemus hylätään, miksi

Päivämäärä

Allekirjoitus

Oulu 15.11.16

[Signature]

Päivi Hirssi  
5002**OHJEET**

Tutkimusluvan myöntäjät ja diaariin kirjaajat:



<p><b>PÄÄKAAVANUMEROT</b></p> <p><b>LÄÄKETIETEELLISET TUTKIMUKSET</b></p> <p><b>Kliiniset tutkimukset</b>        831 Kansainvälinen monikeskustutkimus        841 Kansallinen monikeskustutkimus        851 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Lääketutkimukset</b>        833 Kansainvälinen monikeskustutkimus        843 Kansallinen monikeskustutkimus        853 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Perustutkimukset</b>        830 Kansainvälinen monikeskustutkimus        840 Kansallinen monikeskustutkimus        850 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Kyselytutkimukset</b>        836 Kansainvälinen monikeskustutkimus        846 Kansallinen monikeskustutkimus        856 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Palvelurakennetutkimukset</b>        832 Kansainvälinen monikeskustutkimus        842 Kansallinen monikeskustutkimus        852 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Muu tutkimukset</b>        839 Kansainvälinen monikeskustutkimus        849 Kansallinen monikeskustutkimus        859 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Muut lääketieteelliset tutkimukset</b>        860 Lääketieteen syventävät opinnäytetyöt        862 Väitöskirjat        865 Muut tutkimukset</p>	<p><b>SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON,        TERVEYSTIETEIDEN JA MUUT TUTKIMUKSET</b></p> <p><b>Ammattikorkeakoulussa tehdyt opinnäytetyöt</b>        900 Sos.-ja terv.huollon opinnäytetyöt (ylempi AMK-tutkinto)        901 Muut opinnäytetyöt        902 Sos.-ja terv.huollon opinnäytetyöt (perustutkinto)</p> <p><b>Gradut</b>        910 Hoitotieteelliset tutkimukset        911 Terveystieteelliset tutkimukset        912 Muut tutkimukset</p> <p><b>Lisensiaattityöt ja väitöskirjat</b>        920 Hoitotieteelliset tutkimukset        921 Terveystieteelliset tutkimukset        922 Muut tutkimukset</p> <p><b>Muut tieteelliset tutkimukset</b>        930 Hoitotieteelliset tutkimukset        931 Terveystieteelliset tutkimukset        932 Muut tutkimukset</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------