

Opinnäytetyö (AMK)

Sosiaalialan Koulutusohjelma

Toiminnalliset menetelmät

2015

Piritta Rouhiainen

LIEDON KUNNAN ÄITIYS- JA LASTENNEUVOLAN TERVEYDENHOITAJIEN JA PERHETYÖNTEKIJÖIDEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN TOIMIJOITA OSALLISTAMALLA



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Toiminnalliset menetelmät

Syysy 2015 | 44+5

Heli Virjonen

Piritta Rouhiainen

LIEDON KUNNAN ÄITIYS- JA LASTENNEUVOLAN TERVEYDENHOITAJIEN JA PERHETYÖNTEKIJÖIDEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN TOIMIJOITA OSALLISTAMALLA

Toiminnallinen opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä. Kehittämistyön tavoitteena oli kehittää Liedon kunnan lapsiperheiden kotipalvelun perhetyöntekijöiden ja äitiys- ja lastenneuvolan terveydenhoitajien yhteistyötä. Yhteistyötä kehitettiin toimijoita osallistavien yhteistyöpalavereiden kautta. Toimijoita osallistavat yhteistyöpalaverit ovat kehittämistyön tuotos. Lisämateriaalina hyödynnettävyyttä ja käyttömahdollisuuksia lisäämään kehittämistyössä syntyi tukimateriaalina kuvaukset käytetyistä menetelmistä ja keinoista. Lisäksi perhetyön työskentelyä ja yhteistyötä kuvaamaan varten tuotettiin perhetyön työskentelymalli.

Kehittämistyössä menetelminä käytettiin osallistuvaa havainnointia, konsultaatiohaastattelua ja toimijoiden osallistamista. Tuotos osassa toimijoita osallistavina menetelminä käytettiin MeWeUs- menetelmää ja toiminnallisia harjoitteita.

Kehittämistyön teoreettinen viitekehys on moniammatillinen yhteistyö. Tarkemmin kuvataan moniammatillisen yhteistyön mahdollistajista vuorovaikutus, dialogisuus, tiedonkulku ja viestintä sekä organisaatorakenne ja johtajuus. Toinen teoreettinen viitekehys työssä on yhteistyötä ohjaavat lait sekä Liedon kunnan ennaltaehkäisevien palveluiden kuvaus.

Kehittämistyön tuotoksena syntyneitä toimijoita osallistavia yhteistyöpalavereita voidaan toteuttaa organisaatiosta ja työntekijöistä riippumatta missä vain työpaikassa. Kehittämistyössä kuvatut yhteistyöpalaveri käytännöt on kuitenkin suunnattu Liedon kunnan yhteistyökäytäntöjen kehittämiseen. Myös lisätukimateriaalit liittyen menetelmien ja keinojen kuvaukseen ja perhetyön työskentelymalli ovat Liedon kunnan käytettävissä, mutta soveltuvat minkä kunnan tai työyhteisön käyttöön hyvänsä.

ASIASANAT:

perhetyö, lapsiperheiden kotipalvelu, moniammatillinen yhteistyö, asiantuntijuus, organisaatorakenne, johtajuus, tiedonkulku, viestintä, vuorovaikutus, dialogi

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme of social services | Activating Methods in Social Services

Autumn 2015 | 44+5

Heli Virjonen

Piritta Rouhiainen

THE IMPROVEMENT OF COLLABORATION BETWEEN FAMILY WORKERS AND THE PUBLIC HEALTH CARE NURSES OF THE MATERNITY CLINIC AND CHILD HEALTH CENTER OF THE MUNICIPALITY OF LIETO BY INVOLVING BOTH PARTIES

This practice-based thesis was implemented as a development work. The objective of this development work was to improve the collaboration of family workers and health nurses in maternity clinic and child health center in the municipality of Lieto. The collaboration was developed by participating family workers and public health nurses in meetings the aim of which is to increase the cooperation between the parties. As a product in this development work are the special collaboration meetings. To increase the accessibility and benefit of the thesis extramaterial was produced during the development work. The ancillary-material illustrates the methods and means used. In addition during this development work was created a model that describes the work and collaboration of family workers.

As a methods in this development work was used participated observation, consulting interview and participating both parties. In the product part as participating both parties was used MeWeUs-method and activating exercises.

As theoretical framework in this development work is multiprofessional collaboration. More precisely are described concepts that ensembles the multiprofessional collaboration; expertise, structure of organization, leadership, communication, interaction and dialogue. As another framework in this development work are the laws which guide the collaboration and the description of preventive services of municipality of Lieto.

Collaborational meetings that are the result of this developing can carry out regardless on the organization or workplace. Although the meetings that participate the actors in this development work are designed to fit the practice of the municipality of Lieto. Also the ancillary-material about the methods and means and the model that describes the work and collaboration of family workers are designed for the municipality of Lieto, but they fit in municipalities or work communities anywhere.

KEYWORDS:

family work, home help service for family with children, multiprofessional collaboration, expertise, structure of organization, leadership, communication, interaction, dialogue

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET	6
1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Kehittämistyön tausta ja tarve	9
2.2 Kehittämistyön tavoitteet ja kehittämistehtävä	10
2.3 Kehittämistyön toimintaympäristö ja toimijat	12
3 MONIAMMATILLISEN YHTEISTYÖN MAHDOLLISTAJAT	13
3.1 Vuorovaikutus	13
3.2 Tiedonkulku ja viestintä	15
3.3 Dialogi	16
3.4 Asiantuntijuus	16
3.5 Organisaatorakenne ja johtajuus	17
4 LAPSIPERHEIDEN ENNALTAEHKÄISEVÄT PALVELUT LIEDOSSA	20
4.1 Yhteistyötä ohjaavat lait	20
4.2 Perhepalveluyksikkö	21
4.3 Perhetyö	22
4.4 Lapsiperheiden kotipalvelu	23
4.5 Neuvolapalvelut	23
5 KEHITTÄMISTYÖN ETENEMINEN	25
5.1 Kehittämistyön aikataulu ja vaiheet	25
5.2 Kehittämistyön menetelmät	30
5.3 Hankitut aineistot ja dokumentointi	32
6 TOIMIJOITA OSALLISTAVAT YHTEISTYÖPALAVERIT	35
6.1 Sisältö, rakenne ja muoto	35
6.2 Palaute tuotoksesta	36
6.3 Hyödynnettävyys ja käyttömahdollisuudet	37
7 ARVIOINTI JA POHDINTA	38

7.1 Kehittämistyön arviointi	38
7.2 Ammatillinen pohdinta	40
LÄHTEET	43

LIITTEET

Liite 1. Tukimateriaalia ryhmätyöskentelytilanteisiin.

KUVIOT

Kuvio 1. Kehittämistyön aikataulu ja vaiheet.	25
Kuvio 2. Perhetyön työskentelymalli.	29

KÄYTETYT LYHENTEET

SHL Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301

STM Sosiaali- ja terveysministeriö

1 JOHDANTO

Uuden sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) mukanaan tuomat vaatimukset palveluiden kynnyksen madaltamisesta ja yhteistyön tekemisen lisäämisestä työntekijöiden välillä ovat saaneet muutoksia aikaan monessa kunnassa. Liedon kunnassa sosiaalihuoltolain vaatimukseen vastattiin perustamalla perhepalveluyksikkö. Lisäksi perustettiin kehittämissyöryhmä, jonka tarkoituksena oli kehittää ennaltaehkäiseviä palveluita. Kehittämistyössä ja muutosvaiheessa tärkeää on kuulla työntekijöitä sekä osallistaa toimijoita. Tämän vuoksi kehittämistehtäväksi valikoitui Liedon kunnan lapsiperheiden kotipalvelun perhetyöntekijöiden ja äitiys- ja lastenneuvolan terveydenhoitajien yhteistyöpalavereiden kehittäminen.

Tammikuussa 2015 neuvoteltiin toiminnallisen opinnäytetyön liittämistä omaan työhöni perhetyöntekijänä. Ideoinnin jälkeen suunniteltiin toimintaa yhdessä äitiys- ja lastenneuvolan terveydenhoitajien esimiehen sekä oman esimiehen kanssa. Kehittämistyön toteutus ajoittui huhti- ja toukokuuhun 2015. Kehittämistyön lopetus- ja päättämävaihe ajoittui kesäkuusta marraskuuhun 2015.

Tietoperusta jakaantuu kahteen osaan. Ensimmäisessä luvussa kuvaillaan moniammatillisen yhteistyön mahdollistajia. Vuorovaikutus, tiedonkulku ja viestintä, dialogisuus, asiantuntijuus, organisaatorakenne ja johtajuus käsitteinä ovat moniammatillisen yhteistyön perusta. Toinen luku painottuu lakeihin, jotka yhteistyötä edellyttävät ja ohjaavat sekä tämän hetkiseen kuvaukseen Liedon kunnan ennaltaehkäisevistä palveluista.

Nykyään katsotaan, että moniammatillista yhteistyötä tarvitaan asiakaskohteisessa työskentelyssä. Syynä tähän on esimerkiksi se, että yhä useampi asiakas käyttää useita palvelujärjestelmän toimipisteitä. (Noppari 2008, 14; Higham 2005, 1-8.) Perhetyössä moniammatillisuuden huomioon ottaminen on tärkeää. Moniammatillisuuden työskentelyn keskiössä on asiakkaana oleva perhe. Perheellä saattaa usein olla monia hoitokontakteja eri organisaatioissa ja monet palvelun järjestäjät tarjoavat palvelujaan perheelle samanaikaisesti. (Rönkkö ja

Rytkönen 2010, 285-287.) Lastensuojelussa tehtävä moniammatillinen yhteistyö perustuu ajatukselle yhteisön rakentamisesta, kunnallisten lastensuojelupalveluiden taustalla pitäisi olla viitekehykset, joiden puitteissa yhteistyö yhdessä perheen kanssa tulisi rakentaa. Pitäisi pyrkiä toimimaan tavalla, joka perheen vahvistamisen kautta rakentaa yhteisöä. Lisäksi kannustetaan ajattelemaan, että yhteisön rakentaminen ei perustuisi tietynlaisen mallin pohjalle vaan yhteistyön tekemisen prosessiin. (Barter 2001.)

Raportin keskivaiheella kerrotaan kehittämistyön etenemisestä ja sen vaiheista. Lisäksi keskivaiheessa kuvataan kehittämistyössä käytetyt menetelmät ja aineisto sekä niiden dokumentointi. Kokonaiskuvan kehittämistyön etenemisestä saa kuviosta 1, josta ilmenee kehittämistyön ajankohta, toimijat, menetelmät, aihe ja materiaalit. Raportin lopulla kuvaillaan kehittämistyön tuotosta sekä arvioidaan toiminnallista opinnäytetyötä kokonaisuudessaan, kehittämistyötä ja tuotosta sekä pohditaan ammatillista kehittymistä.

Työelämälähtöisyys ja ajankohtaisuus ovat vahvasti esillä tässä kehittämistyössä. Ajankohtaisuus näkyy uuden sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) voimaantumis ajankohdassa; 1. huhtikuuta 2015. Laki astui voimaan tuolloin pääosin, mutta osa laista kuten pykälä 19, joka määrittelee kotipalvelua astui voimaan jo 1.1.2015. Työelämälähtöisyys merkitsee ennen kaikkea kykyä tunnistaa työssä ja ammatissa piileviä kehittämishaasteita (Kotila ja Mutanen 2004,198). Kehittämistyö liittyy omaan työhöni Liedon perhepalveluyksikköön, jossa työskentelen perhetyöntekijänä.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehittämistyön tausta ja tarve

Uuden sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) voimaan astuessa, ilmeni Liedossa tarve vahvistaa ennalta ehkäisevää, varhaista tukea äitiys- ja lastenneuvolatyöhön. Tämän vuoksi perustettiin ehkäisevän perhetyön tiimi, johon kuuluu sosiaalityöntekijä, perheohjaaja ja neljä perhetyöntekijää. Tarkoituksena oli muodostaa neuvolaan moniammatillinen varhaisen tuen, perhetyön ja perheohjauksen tiimi. Lisäksi tarkoituksena oli irrottaa lapsiperheiden kotipalvelu lastensuojelun alaisuudesta ennalta ehkäisevän tuen tiimiin. Jotta palveluita voitiin vahvistaa ja kehittää perustettiin kehittämisryhmä. Kehittämisryhmään nimettiin perhe- ja sosiaalipalvelujen johtaja, varhaisen tuen kehittäjäsosiaalityöntekijä, terveyskeskus psykologi, lasten- ja äitiysneuvolan vastaava lääkäri ja lasten- ja äitiysneuvolan vastaava terveydenhoitaja ja lastensuojelun perheohjaaja (perhetyöntekijöiden esimies). (Lieto ktweb 2015; Lieto onnellista kuntalaista tavoittelemassa 2015.) Itse työskentelen Liedossa perhetyöntekijänä ja edellä mainitut muutokset koskettivat paljolti omaa työtäni. Tämän vuoksi kiinnostuin neuvolan terveydenhoitajien ja perhetyöntekijöiden yhteistyön kehittämisestä.

Kehittämistyön käynnistämisen taustalla vaikutti myös Liedon sosiaalipalveluissa aloitettu SHQS- laatuohjelman mukainen laadun kehittäminen. Laadun kehittämistyön saavutuksena käynnistettiin lapsiperheiden kotipalvelussa laadunhallintajärjestelmän mukainen kehittäminen. Hankkeen toteutus ajoittui vuoden 2014 keväästä maaliskuuhun 2015. (Vesamo 2015, 16.) Kehittämistyössä vahvasti mukana oli perhetyöntekijöiden esimies, joten myös laatuohjelman käyttöönotto perhetyöntekijöiden työyhteisössä vaikutti huomattavasti omaan työhöni. Itsearviointia tehdessämme näyttäytyi eri toimijoiden kanssa tehtävän yhteistyön merkitys keskeiseksi laadun kehittämisen kannalta. Lisäksi laadunhallinnan kehittäminen muodostaa perustan asiakastyölle ja työyhteisön hyvinvoinnille (Vesamo 2015,16.)

Kehittämistyön taustalla on lisäksi ajatus laadukkaasta asiakastyöstä. Tällöin puhutaan asiakaslähtöisestä yhteistyöstä, jossa on mukana useita asiantuntijoita ja mahdollisesti organisaatioita (Isoherranen ym. 2008, 29). Moniammatillisen yhteistyön kautta asiakkaan kokonaistilanne hahmottuu selkeämmin. Ammattilaisten työnjaon selkiinnyttämisen lisäksi moniammatillisen yhteistyön myötä selkiintyy myös asiakkaan oma vastuu ja osuus asian hoitamisessa. Tärkeää on, että asiakas tietää ketkä hänen asiansa kanssa työskentelevät ja mitä tukea heiltä voi odottaa. (Noppari 2008, 14.) Asiakaskohtaisen yhteisen tavoitteen, tiedon kokoaminen ja käsittely helpottuvat ja mahdollistuvat yhteistyön tekemisen kautta (Isoherranen ym. 2008, 33). Lisäksi asiakkaan elämän kokonaisuuden ja hänen hoitopolkunsa huomioiminen ja tätä kautta asiakaslähtöisyys onnistuu paremmin moniammatillisen yhteistyön tekemisen kautta (Isoherranen ym. 2008, 34). Teoksessaan ”Inter professional collaboratin, from policy to practice in health and social care” Leathard (2003) kuvailee sosiaali- ja terveydenhuollon välisen moniammatillisen yhteistyön vaikutuksia laajemmiksi, kuin mikä vaan sairaus voi laajuudeltaan olla. Yhteistyön hyötyjä nähdään olevan jaettu tieto ja resurssit, laajentuneet näkökannat, parantunut työympäristö sekä yksityiskohtaisten taitojen tehokkaampi esiintuonti.

Organisaatio muutokset, joita Liedon kunnassa on tapahtunut ja on tapahtumassa ovat kehittämistyön taustalla vaikuttava tekijöitä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että lapsiperheiden kotipalvelu ja mielenterveys- ja päihdeyksikkö vaihtavat paikkoja niin, että lapsiperheiden kotipalvelu sijoittuu terveydenhuollon alaisuuteen ja mielenterveys -ja päihdeyksikkö sosiaalihuollon alaisuuteen. Terveydenhuollon alaisuudessa lapsiperheiden kotipalvelun perhetyön kannalta tämä tarkoittaa lisääntyvää yhteistyötä neuvolapalveluiden kanssa. (Anne Vesamo 19.1.2015.)

2.2 Kehittämistyön tavoitteet ja kehittämistehtävä

Oman työni kehittämisen kannalta näin tärkeimmäksi neuvolan kautta tulevien perheiden kanssa tehtävän yhteistyön kehittämisen. Yli puolet lapsiperheiden

kotipalveluun tulevista perheistä ohjautuu palvelun piirin neuvolan kautta (Vesamo 2015, 16). Koska yhteistyö perheen kanssa on perhetyöntekijän ammatilliseen osaamiseen pohjautuvaa koin, että yhteistyö työntekijöiden välillä voisi olla kehittämistyön tavoite. Kehittämistyön tavoitteena on innostaa yhteistyökumppaneita ja työkavereitani yhteistyön tekemiseen ja saada heidät kiinnostumaan yhteistyön kehittämisestä ja toteuttamisesta omassa työssä. Parhaimmillaan työpaikalle viety oppimis-, tutkimus- ja kehittämistoiminta saattaa saada aikaan työyhteisössä oppimis- tutkimus- ja kehittämistoimintaan suuntaavaa virittäytymistä (Kotila ja Mutanen 2004,192). Tarkoitus on tuoda kehittämismenetelmiä hyväksikäyttäen uusia tapoja suunnitella ja toteuttaa yhteistyötä.

Kehittämistyön tarkoitus on viedä tietoa toimijoita osallistavasta yhteistyöpalaveri käytänteistä kehittämisryhmään, moniammatillisen kehittämistyön suunnittelun tueksi. Lisäksi tarkoitus on toimia tiedon välittäjänä, perustason työntekijän ja työryhmän jäsenten välillä. Tavoitteena näillä rajapinnoilla edistää ja auttaa yhteistyön sujuvuutta ja tiedon kulkua. Tarkoitus on, että liitteessä 1: ”tutkimateriaalia ryhmätyöskentelytilanteisiin” -menetelmiä ja -keinoja voitaisiin hyödyntää yhteistyöpalavereissa ylipäätään Liedon kunnassa sekä kehittämisryhmässä suunniteltaessa ennalta ehkäisevää, varhaista tukea äitiys- ja lastenneuvolatyön osalta.

Ammattialan osaamis- ja tietopohjan kehittäminen ja uudistaminen on yksi työelämälähtöisen opinnäytetyön tavoite. Kehittämiseen ja uudistamiseen päästäkseen on tunnettava kohdeorganisaatio, työyhteisön tietämyksen jakamista ja yhteisöllisiä tiedontuottamisen tapoja, esimerkiksi aivoriihiprosesseja ja keskusteluja. (Kotila ja Mutanen 2004,198.) Kehittämistehtävä kohdentuu lapsiperheiden kotipalvelun perhetyöntekijöiden ja neuvolan terveydenhoitajien yhteistyöpalavereiden kehittämiseen. Tarkoituksena on kuulla lasten- ja äitiysneuvolan terveydenhoitajien ja perhetyöntekijöiden mielipiteitä, ideoita ja ajatuksia siitä, miten yhteistyötä heidän välillä voitaisiin kehittää. Tietojen keräämistä varten järjestetään kaksi yhteistyöpalaveria (ideapalaverit). Sekä yhteistyöpalaveri, jossa tiimien lisäksi molempien tiimien esimiehet ovat läsnä. Tietojen keräämisen lisäksi tavoitteena on selventää jo olemassa olevia yhteistyökäytäntö-

jä ja pohtia yhteisten tapaamisten fokusta. Lisäksi voidaan sopia uusia yhteistyömalleja ja käytäntöjä. Tarkoitus on kehittää sovittuja, käytäntöön jääviä ja pysyviä toimintatapoja sekä arvioida niiden toimivuutta käytännössä.

2.3 Kehittämistyön toimintaympäristö ja toimijat

Vuoden 2013 alusta Liedon sosiaali- ja terveystoiminta-alueeseen. Lapsiperheiden kotipalvelu ja neuvolapalvelut sijoittuvat Liedon kunnan yhteistoiminta-alueessa organisaation sosiaali- ja terveystoimintoihin. Muita sosiaali- ja terveystoimintoihin lapsiperheiden kotipalvelun ja neuvolapalveluiden lisäksi ovat adoptioon, elatusturvaan, huolto- ja tapaamisoikeuteen sekä isyysasioihin liittyvät palvelut ja lastensuojelu, nuorten palvelut, perheneuvola ja päivähoito. (Lieto lapsiperheiden palvelut 2015.)

Kehittämistyön toimijat muodostuvat Liedon kunnan lapsiperheiden kotipalvelun perhetyöntekijöistä ja Liedon kunnan äitiys- ja lastenneuvolan terveydenhoitajista. Kehittämistyöhön osallistuu neljä lapsiperheiden kotipalvelun perhetyöntekijää ja yhdeksän neuvolan terveydenhoitajaa. Lisäksi toimijoina kehittämistyössä ovat molempien yksiköiden esimiehet. Yhteistyötahona kehittämistyössä ovat kehittämisryhmän jäsenet, heistä erityisesti varhaisen tuen kehittäjäsosiaalityöntekijä perheneuvolasta.

3 MONIAMMATILLISEN YHTEISTYÖN MAHDOLLISTAJAT

3.1 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus on perusta yhteistyölle sekä edellytys toimittaessa verkostoissa, moniammatillisesti (Silvennoinen 2004, 15-17). Vuorovaikutustaidot ovat oleelliset onnistuneen tiedon kokoamisen kannalta (Isoherranen ym. 2008, 34). Vuorovaikutus on osa ammattitaitoa ja sen kehittäminen on tärkeä osa ammatillista osaamista. Vuorovaikutus on viestintää, joka tarkoittaa puhumista, kuuntelemista ja katselemista. (Silvennoinen 2004, 15-17.) Nykyinen vuorovaikutus kulttuuri olisi hyvä tunnistaa ja siitä tietoisesti pyrittävä uudelleen eri näkökulmia yhteensaattavaan vuorovaikutustietoiseen yhteistyöhön. Kunkin toimintaympäristön vuorovaikutussuhteiden merkitys korostuu ja on erilainen. Lisäksi jokainen toimintaympäristö määrittää omanlaisen yhteistyömallinsa. Tämän oivaltaminen ja sen mahdollistaman tiedon prosessointi on asian ydin. (Isoherranen ym. 2008, 36.) Tietämyyteen, joka liitetään asiantuntijuuteen sisältää vallan käsitteen. Tätä tietämyksen valtaa on osattava käyttää ja hyödyntää oikein, jotta päästään sujuvaan vuorovaikutukseen sekä välttämään kollegoiden keskenäiseltä kilpailulta. Tärkeää olisi päästä tilanteeseen, jossa asiantuntija kehittää paitsi omaa myös toistensa osaamista. Tämän vuoksi omien organisaatorajojen ylittäminen sekä yhteistyön tekeminen muiden asiantuntijoiden kanssa olisi suotavaa. (Isokorpi 2004, 160-161.)

Hyvät vuorovaikutustaidot omaava henkilö ymmärtää tunteiden vaikuttavuuden. Tunteiden vaikuttavuuden tosiasiallisen olemassaolon myöntäminen tarkoittaa tunteiden kohtaamista sekä niiden löytämistä. Erittäin tärkeää on tiedostaa, että vahva itsetuntemus mahdollistaa onnistuneen toiminnan muiden kanssa. Itsensä hyvin tunteva henkilö kykenee vuorovaikutukseltaan haasteellisissa tilanteissa erottamaan omat tunteensa ja ajatuksensa ulkoisista asioista. Itsehavainnoinnin kautta voidaan kehittää vahvaa itsetuntemusta ja näin ollen olla emotionaalisesti rehellisiä. Emotionaalinen rehellisyys tarkoittaa omien tuntei-

den ja tarpeiden tunnistamista, nöyryyden opettelua sekä kykyä omien virheiden myöntämiselle. Toisinaan omien virheiden myöntäminen voi laukaista risti-riitaisia tunteita, jolloin ihminen ei pysty joustamaan. Joustamattomuus johtuu itsearvostuksen ja itsehallinnan tunteen menettämisestä. (Isokorpi 2004, 24-26.)

Aito ja todellinen läsnäolo on oleellista, jotta tullaan toimeen toisten ihmisten kanssa. Hyvät sosiaaliset taidot eli vuorovaikutustaidot mahdollistavat kiinnostavan, rohkean ja syvyyttä antavien tekijöiden esiintymisen ihmissuhteissa. Sosiaalisten taitojen keskeinen osa-alue on sosiaalinen toimintakyky. Sosiaalisen toimintakyvyn keskeisin osa-alue taasen on tunnealueen vuorovaikutustaito. Tunnealueen vuorovaikutustaito edellyttää hyvää tunnetason itsetuntemusta. Tunnetason itsetuntemustaitoja voidaan edistää ryhmässä tai työparityöskentelyssä. Ryhmässä ja työparityöskentelyssä syntyy yhteenkuuluvuuden tunnetta, jonka avulla ilmaistaan puhumalla, toisten kokemuksista oppien, omien ryhmädynaamisten kokemusten perusteella oppien, palautetta hyväksikäyttäen ja syn-tyneistä virikkeistä oivaltaen ja oppien. Toinen sosiaalisten taitojen tärkeä osa-alue on empatian kyky. Empatia tarkoittaa kykyä eläytyä toisen ihmisen elämykselliseen todellisuuteen. Jotta voi aidosti olla kiinnostunut toisesta ihmisestä sekä ottaa sosiaalisen vastuun toisesta, on omattava riittävä itsetuntemus eli on osattava tunnistaa omat sisäiset tunteensa ja hallittava tarpeensa. Kolmantena tärkeänä osa-alueena sosiaalisten taitojen mainittakoon oman persoonan sopeuttaminen toisen ihmisen persoonan ominaisuuksiin. Näin syntyy onnistuneen yhteistyön ja ihmissuhteiden alku. (Isokorpi 2004, 28-31.)

Erityisen tärkeää vuorovaikutuksessa on oman roolin ymmärtäminen sekä vuorovaikutuksen eri tyylien hallinta. Olennaisesti eri roolien hallinta liittyy vuorovaikutukseen, joka tapahtuu ryhmissä. Ryhmän jäsenet ovat riippuvuussuhteessa toisiinsa, esimerkiksi työpaikalla, jossa toiminta on yhteydessä työhön sekä omataan yhteiset tavoitteet ja ne saavutetaan yhteisesti toimimalla. Mikäli roolit työpaikalla ovat epäselvät yhteistyön tekeminen hankaloituu, koska erilaisia jännitteitä syntyy. (Silvennoinen 2004, 15-17.) Roolien uudelleen määrittely on tarpeen uudenlaista vuorovaikutustietoista yhteistyötä tehdessä. Yhdessä määritellyt roolit lisäävät työskentelyn tehokkuutta, jolloin päällekkäin työskentely ja

mahdolliset ristiriitaiset tavoitteet vähenevät. Tarkasteltaessa roolijakoja uudelleen saattaa tapahtua roolirajojen ylityksiä. (Isoherranen ym. 2008, 36-37.)

Toistuva vuorovaikutus auttaa ymmärryksen löytymisessä, opitaan ymmärtämään sekä toisiaan että asioita syvemmin. Keskustelujen toistuesssa samojen henkilöiden kanssa syntyy yhteinen kieli. Yhteinen kieli auttaa yhteistyökumppaneita sitoutumaan suunnitelmiin. Yhteisten suunnitelmien kautta syntyvät yhteiset tehtävät ja keskustelut auttavat henkilöitä oppimaan toisiltaan jonka kautta uusia näkökulmia asioihin voi syntyä. Näin ollen yhteistyö rikastuu. (Noppari 2008, 18-19.)

3.2 Tiedonkulku ja viestintä

Yhteistyön tekemisen edellytyksenä on tiedonkulku. Tiedonkulun on oltava nopeaa ja täsmällistä. (Säämänen yms. 2004, 8.) Yhteinen kieli ja käsitteet ovat moniammatillisen yhteistyön edellytyksiä (Isoherranen ym. 2008, 42). Yhteisellä tietämyksellä, joka syntyy eri alojen asiantuntijoiden yhteistyössä on sujuvan yhteistyön tekemisen kannalta merkitystä. Yhteinen tietämys eli tiedon sisältö ja sen soveltaminen käytännössä yhtyvät yhteistyötä tehdessä. (Isoherranen ym. 2008, 13.)

Viestintä on vuorovaikutuksen perusta, se mahdollistaa vuorovaikutuksen. Viestinnän ominaispiirteiden tunteminen helpottaa konflikti tilanteissa toimista sekä lisää ymmärrystä siitä miksi yhteistyö ei aina onnistu. (Silvennoinen 2004, 85-19.) Viestintä on monitahoista. Toisaalta tämän monitahoisuuden ymmärtäminen ja viestintään liittyvien tekijöiden jäsentäminen auttaa ymmärtämään viestintää. Ymmärrys epätydyttävästä tilanteesta helpottaa löytämään keinoja tilanteen korjaamiseksi ja ratkaisemiseksi. (Silvennoinen 2004, 18-19.)

Yksilöllisten tekijöiden lisäksi viestintään vaikuttaa tilannetekijät, asiayhteys, ja toimintaympäristö. Toisinaan myös ihmisen tulkinta, odotukset ja ennakkokäsitykset vaikuttavat viestintään. Lisäksi kulttuurilla katsotaan olevan vaikutusta viestintään. Oikeastaan voidaan sanoa, että viestinnässä kaikki vaikuttaa kaikkien, koska myös ihmisen aikaisemmin omaavat kokemukset vaikuttavat sen

hetkiseen vuorovaikutukseen. Lisäksi viestintä on aina sekä tarkoitteellista, että tahatonta ja tulokset tämän vuoksi epävarmoja ja vaikeita. Toisin sanoen, vaikka tarkoituksemme olisivat hyvät, voi sanomisemme lopputuloksella olla aivan toisenlainen vaikutus. (Silvennoinen 2004, 85-19.)

3.3 Dialogi

Dialoginen puhekulttuuri on moniammatillisen yhteistyön tuloksellisuuden yksi edellytys . Dialogisessa keskustelussa esiintyy keskustelijoiden välistä väittelyä, jossa erilaiset mielipiteet sallitaan. Eriävät mielipiteet kuunnellaan ja niitä vastaan esitetään vasta-argumentteja sekä annetaan suoraa palautetta. Edellytyksenä on turvallinen keskusteluilmapiiri, jossa uskalletaan tuoda omat mielipiteet esiin sekä käsitellä asioita niiden oikeilla nimillä. Dialogisen keskustelun osallistajat ovat avoimia uteliaita. Keskustelija odottaa mitä vastapuolella on yhteiseen asiaan annettavaa. Dialoginen keskustelu edellyttää osallistujan vapautumista oman tietämyksen rajallisuudesta sekä omien uskomusten ja kokemusten vahvuudesta. Keskustelijat pyrkivät yhteiseen ymmärrykseen. Dialogissa kuunteleminen on tärkeää, osallistajat eivät ohjaa keskustelua vaan se määräytyy teeman ja sen kehittelyn kautta. Kuuntelemisen lisäksi kunnioitus itseä ja toista kohtaan on tärkeää. On hyväksyttävä, että toiselta voi oppia jotain sekä opittava hyödyntämään erilaisia näkökulmia. On uskallettava kyseenalaistaa omia uskomuksia ja kokemuksia. Oleellista on yhdessä tutkiminen, ideoiminen ja oivaltaminen. Jokainen tuo esiin oman kantansa ja kuuntelee toisen näkemyksiä. (Noppari 2008, 18-19.) Avoin dialogi asiantuntijoiden yhteistyössä on erityisen tarpeellista. Ellei dialoginen keskustelu onnistu saattaa asiakkaan saama palvelu jäädä hajanaiseksi, jolloin yhteinen merkitys jää toteutumatta. (Isoherranen ym. 2008, 32.)

3.4 Asiantuntijuus

Yksilöasiantuntemuksen perinne on vallinnut Suomessa pitkään. Se saattaakin olla esteenä moniammatillisuuden toteutumiselle. Yksilöasiantuntijuudesta pois

päästäkseen on erittäin tärkeää saada asiantuntijan omat asenteet, uskomukset, arvot sekä tunteet muuttumaan. Tämänkaltaista muutosta kutsutaan merkitysperspektiivien muuttumiseksi. Merkistysperspektiivit eli perusolettamukset ovat arvoja, asenteita ja uskomuksia, joiden kautta ihminen suodattaa maailmaa, on siihen kosketuksissa ja tulkitsee sitä. (Rönkkö ja Rytönen 2010, 285-286.)

Asiantuntijuudelle ominaispiirteitä ovat vankka käytännön työn kokemus sekä teoreettinen tietämys omalta alaltaan. Kokemuksellinen oppiminen sekä yhteisöllinen oppiminen, joka tapahtuu asiantuntijayhteisössä, edesauttavat asiantuntijaksi oppimista. Asiantuntija laajentaa omaa osaamistaan tarttumalla uusiin haasteisiin ja ratkaisemalla eteen tulevia ongelmia. (Isokorpi 2004, 160.) Moniammatilliselle asiantuntijuudelle tunnusomaista on asiantuntemusalueiden, työmenetelmien, vuorovaikutuskäytäntöjen, toimintatapojen ja prosessien uudellinen organisoiminen (Rönkkö ja Rytönen 2010, 286). Yksilöllä, joka on osa moniammatillista työryhmää, on mahdollisuus kuulla ja oppia toisilta uusia näkökulmia ja keinoja olla hyödyksi asiakkaalle. Näin ollen mahdollisuus oman asiantuntijuuden lisäämiseen ja näkökulmien laajentamiseen sekä työntekeymisen mahdollisuuden kasvavat. (Noppari 2008, 14.)

3.5 Organisaatorakenne ja johtajuus

Moniammatillisen yhteistyön mahdollistajana on toimiva työyhteisön organisaatorakenne. Moniammatillinen yhteistyö -käsite pohjautuu systeemiseen ajattelu-tapaan. Systemi on kokonaisuus, jonka osat ovat yhteydessä toisiinsa jatkuvasti sekä niillä on yhteinen päämäärä. Tällaisessa kokonaisuudessa syntyy uusia ominaisuuksia, jotka voidaan nähdä vain kaikkien osien yhteistoiminnan tuloksena. (Isoherranen ym. 2008, 29.) Systeemisen ajattelun taustalla on viisi eri näkökulmaa eli vastavuoroisuuden tasoa. Ensimmäisen tason mukaan katsotaan, että työntekijän omat arvot, asenteet, käsitykset, tiedot taidot ja tulkinnat vaikuttavat hänen ajatteluunsa ja tekemisiinsä. Toisella tasolla organisaatio sääntöineen, toimintatapoineen, tavoitteineen ja odotuksineen suuntaa toimin-

taa. Kolmas vastavuoroisuuden taso käsittää organisaation tai yhteistyöverkoston ja työntekijän toiminnan vastavuoroisuus. Toisin sanoen siis työntekijä muokkaa koko ajan toimintansa kautta työyhteisön käsityksiä todellisuudesta ja sen perustehtävän merkityksestä. Neljäs taso pitää sisällään asiakkaat ja heidän mukanaan tuomansa näkemyksensä, odotuksensa ja tarpeensa. Viidennen tason ajatus perustuu siihen, että kaikki toiminta tapahtuu tietyssä hetkessä ja kulttuurissa ja yhteiskunnallisessa ympäristössä. (Rönkkö ja Rytönen 2010, 286.)

Tämän kaltaisessa systeemissä organisaatorakenteessa tiedon ja asiantuntijuuden valta on vallitsevaa, eikä niinkään tehtävänimikkeiden mukaisten roolien valta. Tunnusomaista yhteistyötä tukevalle organisaatorakenteelle on työntekijöiden osallistumisen arvostus, autonomia, tasa-arvo ja ilmaisunvapaus. (Isoherranen ym. 2008, 17.) Olisikin pyrittävä välttämään korostettua palvelujärjestelmän sektorijakoa, toimipisteiden välisten tehtävien määrittelyä ja rajakysymyksiä, kun tarkastellaan työnjaollisia asioita. Tällöin yhteiskunnan taloudellinen kehitys ja vakiintuneet työkäytännöt sekä järjestelmän rakenteet olisivat suotuisimmat ohjaamaan työntekijää enemmänkin laajennusten kuin rajausten suuntaan. Samanaikaisesti mahdollistuu nähdä toisen työntekijän hyöty kaikissa tilanteissa, eikä ainoastaan silloin kun toista voi käyttää oman asiakastyön paikkaajana. Moniammatillista yhteistyötä tukeva organisaatorakenne antaa mahdollisuuden toiminnan organisoimisesta ja arvioinnista puhumiseen sekä vastuun jakamiseen. Näin ollen kokemukset yhteistyöstä muodostuvat positiivisiksi. (Noppi 2008, 14-18.)

Monialaisten asiantuntijoiden yhteistyön toteutumiseksi edellytyksenä on jaettu johtajuus. Asiantuntijuuden jakamisen ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutumisen edistämisenä johtamisella on tärkeä osuus. Johtajuuteen kuuluu esimerkiksi koulutus ja kehittämistyön organisointi, yhteistyön toteutumiseen liittyvät järjestelyt sekä yhteistyön tavoitteiden asettaminen. Lisäksi johtajan on huolehdittava yhteistyön toteutumiseen liittyvistä ajallisista ja taloudellisista resursseista. (Isoherranen ym. 2008, 17.) Moniammatillisuuden kehittymisessä johtajalla on suuri vastuu. Käytännön esimerkkinä ovat yhteistyöpalaverit, ne tulee käyttää tehokkaasti ja

niiden sisältä tulee olla suunniteltua ja toteutumista tulee arvioida. Johtajan on hyvä myös olla perillä oman vastuualueensa moniammatillisuuden toteutumisesta sekä tukea työntekijöitä kehittämään yhteistyötaitojaan. (Noppi 2008, 18.)

Reflektiivisyyden katsotaan olevan osa sosionomin ammatillisuutta (Mäkinen ym. 2009, 52). Perusta esimiestyössä ja kaikessa johtajuudessa on hyvä itsensä johtaminen sekä itsetuntemus. Itsetutkiskelu ja omien reaktioiden tunnistaminen ovat vastuullisen johtajan tunnuspiirteitä. Omaa itseään johtamalla johtajan elämänlaatu paranee sekä hän pystyy muuttamaan epätarkoituksenmukaisia asenteita ja ajattelumalleja sekä säätelemään tunteitaan ja käyttäytymistään. Vahvuuksia harjoittelemalla voi motivaation ja oman potentiaalin lisääntyminen olla mahdollista. (Salmimies ja Ruutu 2013, 17.)

Esimiehen sisäisten voimien, joihin esimerkiksi reflektiivisyys kuuluu lisäksi hyvinvoivan työyhteisön aikaansaamiseksi johtajalta odotetaan myös valmennustaitoja. Valmentavan johtajan tavoitteena on oivalluttaa, vastuuttaa ja voimaannuttaa työntekijöitään. Osallistava toimintatapa on tyyli, jolla valmentava johtaja voi vaikuttaa työntekijöihinsä. Valmentavan johtajuuden taustalla on vahva luottamus, jonka perustamiseen johtajan on panostettava. (Salmimies ja Ruutu 2013, 87.) Yhteisöllisen muutosprosessin aktivoimiseksi voidaan hyödyntää osallistavia fasilitointityökaluja (Salmimies ja Ruutu 2013, 299-302).

4 LAPSIPERHEIDEN ENNALTAEHKÄISEVÄT PALVELUT LIEDOSSA

4.1 Yhteistyötä ohjaavat lait

Sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) 41 § määrittelee monialaista yhteistyötä. Lain mukaan palvelutarpeen arvioimiseksi, päätösten tekemiseksi ja sosiaalihuollon toteuttamiseksi toimenpiteestä vastaavan sosiaalihuollon viranomaisen on huolehdittava siitä, että käytettävissä on henkilön yksilöllisiin tarpeisiin nähden riittävästi asiantuntemusta ja osaamista. Lisäksi laki edellyttää, että jos henkilön tarpeiden arviointi ja niihin vastaaminen edellyttävät sosiaalitoimen tai muiden viranomaisten palveluja tai tukitoimia, on näiden tahojen osallistuttava toimenpiteestä vastaavan työntekijän pyynnöstä henkilön palvelutarpeen arvioinnin tekemiseen ja asiakassuunnitelman laatimiseen. Yhteistyön tekemiseen liittyen laki edellyttää, että sosiaalihuollon ja tarvittaessa muiden hallinnonalojen palvelut muodostavat asiakkaan edun mukaisen kokonaisuuden. Työntekijältä vaaditaan tarpeen mukaan yhteydessä oloa eri yhteistyötahoihin ja asiantuntijoihin sekä tarvittaessa henkilön omaisiin ja muihin hänelle läheisiin henkilöihin siten kuin tässä laissa tarkemmin säädetään. (SHL.)

Valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta 13 § määrittää neuvolatoimintaa. Laissa määrätään, että terveysneuvonta ja terveystarkastukset on järjestettävä siten, että alle kouluikäisen lapsen, oppilaan, opiskelijan ja perheen erityisen tuen tarve tunnistetaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja tarpeenmukainen tuki järjestetään viiveettä. Lisäksi laki määrittää, että erityisen tuen tarve on selvitettävä, jos alle kouluikäisessä lapsessa, oppilaassa, opiskelijassa, perheessä tai ympäristössä on tekijöitä, jotka voivat vaarantaa tervettä kasvua ja kehitystä. Erityisen tuen tarpeen arvioimiseksi ja toteuttamiseksi tulee esimerkiksi neuvolan tarvittaessa järjestää lisäkäyntejä ja kotikäyntejä. (Terveysneuvontalaki 30.12.2010/1326.)

Lisäksi asetus neuvolatoiminnasta määrittää, että on laadittava suunnitelma yhteistyössä tukea tarvitsevan asiakkaan ja ikävaiheen mukaisesti hänen perheensä kanssa. Suunnitelman arviointia ja toteutumista tulee seurata. Erityisen tuen tarpeen arvioimiseksi ja tuen järjestämiseksi tulee tarvittaessa myös tehdä yhteistyötä kunnan eri toimijoiden, kuten päivähoiton, kotipalvelun, lastensuojelun, oppilas- ja opiskelijahuollon sekä erikoissairaanhoidon ja muiden tahojen kanssa. (Terveystieteiden tutkimuslaki 30.12.2010/1326, 13§.)

4.2 Perhepalveluyksikkö

Sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) pääkohtia yhteiskunnalliselta tasolta katsottuna ovat asiakaskeskeisyyden vahvistaminen sekä tuen hakemisen kynnyksen madaltaminen. Matalampi kynnykset hakea palveluita mahdollistuu kun perhepalveluiden painopiste korjaavalta puolelta painottuu enemmän ennaltaehkäisvälle puolelle. Korjaavalla puolella asiakkuus on lastensuojelussa ja ennaltaehkäisevällä puolella asiakkuus esimerkiksi yleisen sosiaalityön puolella. Tarkoituksena on, että pyritään turvamaan tarvittava tuki perheille oikea-aikaisesti ilman lastensuojelun asiakkuutta. Näin ollen osa lastensuojelun avohuollon tukitoimista siirtyisi sosiaalihuoltolain mukaisiksi palveluiksi. Lisäksi asiakkailta olisi oikeus niihin palveluihin, joilla turvataan välttämätön huolenpito ja toimeentulo sekä lapsen terveys ja kehitys. Tavoitteena olisi mahdollisimman tehokas lyhytaikainen tuki. Uusi kunnalle määritelty tehtävä on lapsen ja vanhemman välisten tapaamisten valvonta. Lisäksi kunnan on järjestettävä välttämätön lapsiperheiden kotipalvelu. (SHL.) Perhepalveluyksikkö vastaa kokonaisuudessaan sosiaalihuoltolain edellyttämistä lapsiperheitä koskevista palveluista, niiden tuottamisesta ja järjestämisestä. Tällä hetkellä Liedon kunnan perhepalveluyksikköön kuuluu sosiaalityöntekijä, perheohjaaja sekä neljä perhetyöntekijää. Tehtävänä on esimerkiksi vastata sosiaalihuollon tarpeissa olevien lapsiperheiden ja lasten palvelutarpeen arvioinneista, perhetyöstä, sosiaaliohjauksesta sekä lapsiperheiden kotipalvelusta. Kehittämistyön aikana perhepalveluyksikön tavoitteet ja toiminta ovat muotoutuneet ja niitä kehitetään jatkuvasti. (Anne Vesamo 26.10.2015.)

Sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) mukaan palvelutarpeen arviointi tehdään aina yhdessä perheen kanssa. Palvelutarpeen arvioinnista vastaa ensisijaisesti perheen kanssa työskentelevä peruspalveluiden työntekijä. Jos asiakkuuksia on useita tai tuen tarve on moninainen on suositeltavaa, että arviointi tehdään moniammatillisena yhteistyönä. (SHL.) Mikäli peruspalveluiden työntekijä ei saa riittävästi tukea palvelutarpeen arviointiin voi hän olla yhteydessä perhepalveluyksikön sosiaalityöntekijään. Perhepalveluyksikön sosiaalityöntekijä vastaa sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) mukaan erityisen tuen tarpeessa olevien lasten ja perheiden palvelutarvearvioista. Lisäksi sosiaalityöntekijän vastuulla lisäksi mm. on palvelun kehittäminen, yhteyshenkilönä oppilashuoltoon, perheneuvolaan, psykiatriaan, aikuissosiaalityöhön ja lastensuojeluun toiminen ja ryhmätoimintojen suunnittelu ja aloittaminen. Perheohjaaja vastaa lapsiperheiden kotipalveluun ja perhetyöhön tulevien perheiden palvelutarpeen arvioista ja palvelun järjestämisestä, asiakas- ja palvelusuunnitelman laatimisesta, omien asiakkaiden osalta tukiperhe- ja tukihenkilötoiminnasta, sosiaaliohjauksen ja perhetyön tekemisestä niille perheille, joilla ei ole lastensuojelun asiakkuutta, verkostoyhteistyöstä, yhteishenkilönä toimimisesta sekä ehkäisevien palveluiden kehittämisestä. Perhetyöntekijä vastaa palvelun konkreettisesta toteutumisesta ja palvelun sisällön oikeanlaisuudesta sekä palvelun päättämisestä / jatkamisesta. Perhetyöntekijä arvioi tarvetta palvelulle yhdessä perheen ja yhteistyötahojen kanssa. Perhetyöntekijä toimii sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) määrittelemänä omatyöntekijänä. (Anne Vesamo 26.10.2015.)

4.3 Perhetyö

Sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) 18 pykälän mukaan perhetyö on hyvinvoinnin tukemista sosiaaliohjauksella ja muulla tarvittavalla avulla tilanteessa, jossa asiakas tai hänen perheensä tarvitsevat tukea ja ohjausta omien voimavarojensa vahvistamiseksi ja keskinäisen vuorovaikutuksen parantamiseksi. Perhetyön työskentely on suunnitelmallista ja pitkäjänteistä. Erityistä tukea tarvitsevan asiakkaan terveyden ja kehityksen turvaamiseksi perhetyötä voidaan antaa esimerkiksi vanhemmuutta, kodin ja arkirutiinien hallintaa sekä vuorovaikutus-

taitoja tukemaan, lasten hoitoa ja kasvatusta ohjaamaan, perheen toimintakykyä vahvistamaan, sosiaalisia verkostoja laajentamaan tai syrjäytymistä ehkäisemään. (SHL.) Liedossa perhetyöntekijät työskentelevät sekä lastensuojelun perheissä (avohuollon tukitoimena) että ennaltaehkäisevän tuen perheissä (Vesamo. 2015. 14). Sosiaaliohjausta Liedossa tällä hetkellä antaa perheohjaaja, joka työskentelee perhepalveluyksikössä perheohjaajana (Vesamo 26.10.2015). Lastensuojelun puolella lastensuojelun perheohjaajat tekevät perheohjausta lastensuojelun avohuollon tukitoimena (Vesamo. 2015. 14).

4.4 Lapsiperheiden kotipalvelu

Sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) 19 pykälän mukaan kunnan on tarjottava lapsiperheille maksullista kotipalvelua. Oikeus saada kotipalvelua ei edellytä lastensuojelun asiakkuutta, vaan sitä voi saada esimerkiksi raskauden, synnytyksen, vamman tai muun vastaavan toimintakykyä alentavan syyn tai erityisen perhe- ja elämäntilanteen vuoksi. Lapsiperheellä on oikeus saada perheen huolenpitotehtävän turvaamiseksi välttämätön kotipalvelu jos lapsen hyvinvoinnin turvaaminen ei ole mahdollista laissa mainittujen syiden vuoksi. (SHL.) Liedon kunnan lapsiperheiden kotipalvelu on varhaisen tuen palvelumuoto ja se on tarkoitettu tilapäiseksi palveluksi. Tehtävä sosiaali- ja terveystaloustieteiden järjestelmässä on tarjota varhaista tukea lapsiperheille. Lapsiperheiden kotipalvelun perhetyöntekijän voi saada kotiin mm. fyysisen/psykkisen sairauden, vanhemman alentuneen toimintakyvyn vuoksi sekä lastensuojelun tukitoimena. Perhetyöntekijän tehtäviin kuuluu mm. lastenhoitoa, ohjaus ja neuvonta kasvatusasioissa ja vanhemman arkirutiinien hallinnan tukeminen. Työskentelyn tavoitteena on tilapäisen lastenhoitoavun ja vanhemmuuden tukemisen avulla löytää perheen omia voimavaroja arjessa selviytymiseen. (Lieto lapsiperheiden kotipalvelu 2015.)

4.5 Neuvolapalvelut

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa neuvolan terveydenhoitajalle suunnatussa työntekijöiden oppaassa viitataan neuvolatoiminnan haasteelli-

suuden lisääntymiseen. Lisäksi todetaan, että lisääntymisen myötä lapsen ja perheen pulmien ehkäiseminen ja hoitaminen edellyttävät yhä useammin suunnitelmallista moniammatillista yhteistyötä ja hoitopoluista sopimista. Tämän vuoksi yhteistyön varmistamiseksi ehdotetaan perhepalveluverkoston muodostamista ja yhteistyön sisällyttämistä osaksi kunnan lapsipoliittista ohjelmaa. Lisäksi ehdotetaan neuvolaan lisättävän perhetyön osaamista erityistukea tarvitsevien perheiden kotikäyntitoimintaa varten. (STM. Lastenneuvola lapsiperheiden tukena: opas työntekijöille 2004:14.)

Liedossa lastenneuvola palveluihin kuuluvat neuvolalääkärin vastaanottopalvelut sekä terveydenhoitajan tekemät määräaikaisten terveystarkastukset ensimmäisen ikävuoden aikana ja sen jälkeen. Lapsen ja perheen käytettävissä on myös terveyskeskuksen erityistyöntekijät, psykologi ja puheterapeutti. Äitiysneuvolan palveluihin kuuluu raskausajan seuranta äidin ja sikiön terveyteen liittyen sekä lisäksi tuetaan koko perheen hyvinvointia. (Lieto lastenneuvolan asiakkaita ovat alle kouluikäisten lasten perheet 2015.)

5 KEHITTÄMISTYÖN ETENEMINEN

5.1 Kehittämistyön aikataulu ja vaiheet

Kehittämistyö ajoittui tammikuun 2015 ja marraskuun 2015 välille (kuvio 1). Kehittämistyön prosessi jakautuu projektityön lineaarisen mallin mukaan tavoitteiden määrittely-, suunnittelu-, toteutus- ja arviointi ja päättämisvaiheisiin (Rantanen ja Toikko 2009, 64).

Ideointi ja suunnitteluvaihe				
AIKA	TOIMIJAT	MENETELMÄT	AIHE	MATERIAALI
Tammikuu	opiskelija ja oma esimies, perhe- ja sosiaalipalvelu johtaja	keskustelu, sähköpostit	kehittämiskohteen valinta ja rajaus	päiväkirja
Helmikuu	opiskelija ja neuvolan terveydenhoitajien esimies	keskustelu	kehittämiskohteen esittely, kehittämiskohteen tarkentuminen terveydenhoitajien ja opiskelijan yhteiseksi tapaamiseksi	päiväkirja, muistio
Helmikuu	opiskelija ja varhaisentuen sosiaalityöntekijä	konsultaatiohaastattelu	kehittämiskohteen valinta ja rajaus sekä tiedonkeräys Liedon varhaisentuen palveluista	päiväkirja
Helmikuu	opiskelija, perhetyöntekijät ja oma esimies	keskustelu	kehittämiskohteen esittely ja rajaus	muistio, päiväkirja
Maaliskuu	neuvoloiden, sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen yhteistyöpalaveri	palaveri keskustelu	kehittämiskohteen esittely	muistio, päiväkirja
Maaliskuu	opiskelija ja terveydenhoitajien esimies	sähköpostit ja puhelut	Yhteisen tapaamisen suunnittelu ja organisointi	päiväkirja

Toteutusvaihe				
AIKA	TOIMIJA	MENETELMÄT	AIHE	MATERIAALI
Huhtikuu	opiskelija ja kehittämissryhmän jäsenet	havainnointi	ehkäisevän perhetyön kehittäminen	muistio, päiväkirja
Huhtikuu	opiskelija, perhetyöntekijät ja lastenneuvolan terveydenhoitajat	toiminnalliset menetelmät (aloitus ja palaute), ryhmätyöskentely, MeWeUs- menetelmä	Perhetyöntekijöiden ja terveydenhoitajien kehitysidea palaveri	päiväkirja, ideatalluslukko ja muistio
Huhtikuu ja toukokuu	opiskelija ja varhaisentuen sosiaalityöntekijä	konsultaatiohaastattelu	Tiedon keruu nykytilanteesta ja suunnittelua seuraavaa kehittämissryhmää varten	päiväkirja
Toukokuu	opiskelija ja kehittämissryhmän jäsenet	havainnointi	ehkäisevän perhetyön kehittäminen	muistio, päiväkirja
Toukokuu	opiskelija, perhetyöntekijät ja äitiysneuvolan terveydenhoitajat	toiminnalliset menetelmät (aloitus ja palaute), ryhmätyöskentely, MeWeUs- menetelmä	Perhetyöntekijöiden ja terveydenhoitajien kehitysidea palaveri	päiväkirja, ideatalluslukko sekä muistio
Toukokuu	opiskelija, perhetyöntekijät ja oma esimies	keskustelu	kehittämiskohteen esittely ja opinnäytetyön tilanteesta kertominen	muistio, päiväkirja
Toukokuu	opiskelija ja varhaisentuen sosiaalityöntekijä ja terveyskeskus psykologi	keskustelu	kehittämissryhmän suunnittelua	päiväkirja
Toukokuu	opiskelija ja kehittämissryhmän jäsenet	havainnointi	ehkäisevän perhetyön kehittäminen	muistio, päiväkirja
Kesäkuu	opiskelija ja terveydenhoitajien esimies ja perhetyöntekijöiden esimies	keskustelu	kehitysideoiden valinta ja toteutus, päätöksenteko	muistio, päiväkirja

Arviointi ja päättäminen				
AIKATAULU	TOIMIJA	MENETELMÄT	AIHE	MATERIAALI
Syyskuu	opiskelija, terveydenhoitajat ja perhetyöntekijät sekä esimiehet	esimiesten tiiminvaihtomenetelmä, keskustelu	terveydenhoitajien ja perhetyöntekijöiden yhteistyötapaaminen	muistio, päiväkirja
Lokakuu	Neuvoloiden, sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen yhteistyöpalaveri	keskustelu	tukimateriaalin esittely	muistio, päiväkirja, valmis tuotos
Marraskuu	opiskelija ja osa sote-palveluiden esimiehistä	tapaaminen, keskustelu	lisämateriaalin levittäminen	päiväkirja
Marraskuu	opiskelija, perhetyöntekijät ja oma esimies	keskustelu	perhetyön yhteistyömallin esittely	perhetyön työskentelymalli

Kuvio 1. kehittämistyön aikataulu ja vaiheet

Kehittämistyön ideointi aloitettiin tammikuussa 2015 miettien, mikä kehittämisaihe omassa työssä eniten itseäni kiinnostaisi. Ajatus kehittää yhteistyötä työntekijöiden välillä osoittautui kiinnostavimmaksi. Aluksi tarkoitus oli pyytää myös perheneuvolan työntekijät mukaan kehittämistyöhön, mutta pian huomattiin, että opinnäytetyö olisi laajentunut liian laajaksi. Idean esittelyn jälkeen ideasta kerrottiin myös perhe- ja sosiaalipalveluiden johtajalle. Oman esimiehen ja perhe- ja sosiaalipalvelujohtajan kanssa sovittiin opinnäytetyön aloittamisesta keskustellen sekä sähköpostitse.

Ideointi vaiheen jälkeen suunnitelma esiteltiin äitiys- ja lastenneuvolan vastaavalle terveydenhoitajalle. Hänen kanssaan sovittiin kaksi toimijointa osallistavaa yhteistyöpalaveriaikaa. Lisäksi sovittiin käytännön järjestelyistä. Perhetyöntekijöiden työyhteisössä suunnitelma esiteltiin perhetyöntekijöiden ja esimiehen yhteisessä tapaamisessa. Kaikki perhetyöntekijät olivat kehittämistyön kannalla ja sovittiin, että myös he osallistuvat molempiin toimijointa osallistavaan yhteistyöpalaveriin.

Kehittämistyössä ei ole varsinaista toimeksiantajaa, joten sovittiin osallistumisestani kehittämisryhmään. Kehittämisryhmän tarkoituksena on kehittää Liedon kunnan neuvolan ja perhetyön palveluita ja saada palvelua muokattua entistä ennaltaehkäisevämpään suuntaan. Kehittämisryhmä muodostui kehittämistyön ohjausryhmäksi sekä kehittämisryhmän tapaamiskerrat tarjosivat mahdollisuuden kehittämisryhmän vuorovaikutuksen ja toiminnan havainnoinnille. Havainnoimalla kehittämisryhmän toimintaa saatiin arvokasta tietoa siitä minkälaisiin asioihin tulisi kiinnittää huomiota toimijointa osallistavia yhteistyöpalavereita ohjattaessa.

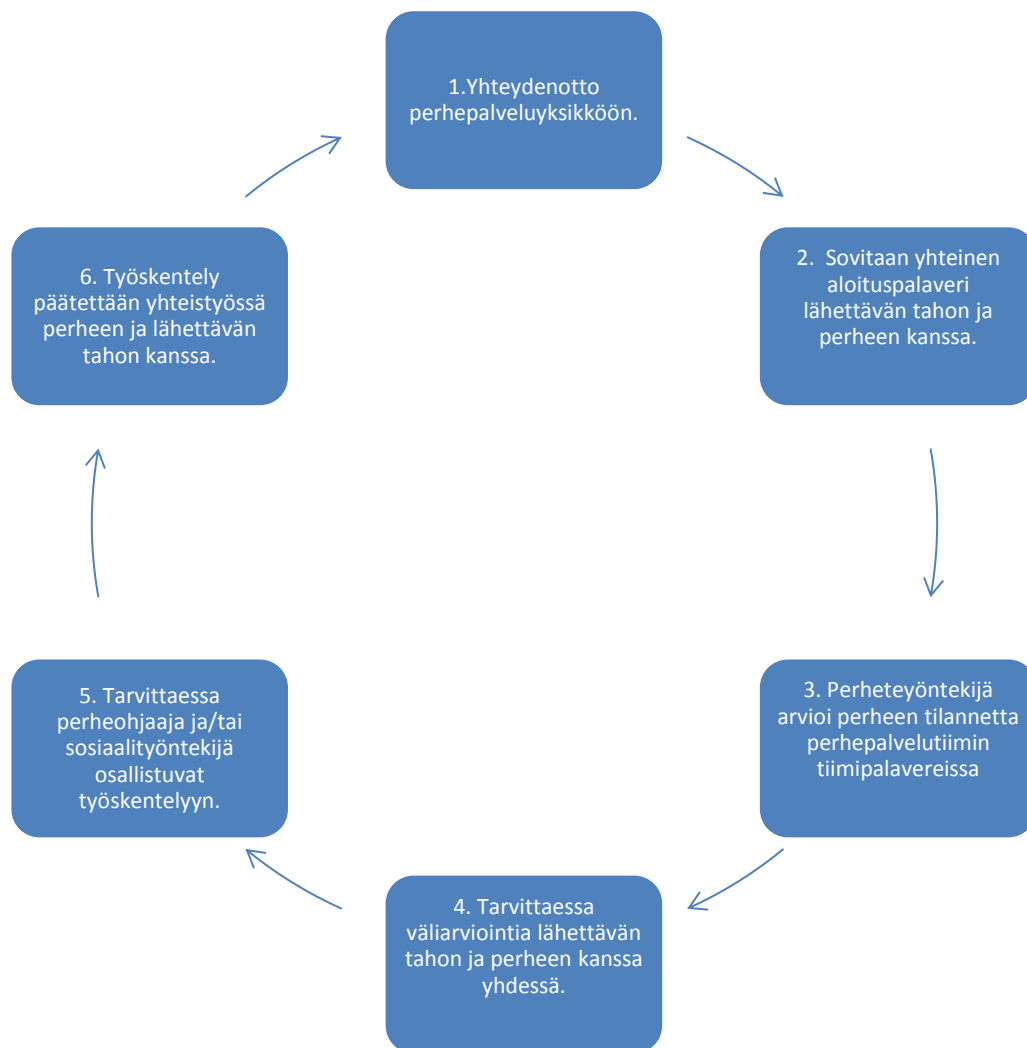
Ohjausryhmän lisäksi katsottiin tarpeelliseksi kerätä tietoa neuvolan ja perhetyön kehittämisestä myös toiselta taholta. Silloinen Liedon kunnan varhaisen työn sosiaalityöntekijä, perheneuvolan sosiaalityöntekijä osoittautui keskeiseksi työntekijä tahoksi. Hänen kanssaan sovittiin yhteistyöstä kehitystyöhön liittyen ja helmikuussa sekä huhtikuussa 2015 häntä haastateltiin konsultoiden. Huhtikuussa ja toukokuussa 2015 toteutettiin kehitysideapalaverit, joiden nimet kehitystyön aikana muotoutuivat toimijointa osallistaviksi yhteistyöpalavereiksi. Pala-

verit suunniteltiin etukäteen ja tapaamisten jälkeen kirjoitettiin päiväkirja muistiinpanoja sekä refleктоitiin opiskelijan omaa ja ryhmän toimintaa. Näiden toimijoita osallistavien tapaamisten jälkeen kokoonnuttiin äitiys- ja lastenneuvolan vastaavan terveydenhoitajan ja oman esimiehen kanssa ja valittiin ideoista yksi. Tärkeimmäksi ideaksi valikoitui yhteisten aloitustapaamisten toteuttaminen. Lisäksi yhteisesti päätettiin, miten idea käytännössä toteutetaan. Sovittiin, että molempien esimiesten kalentereista varataan torstai iltapäivät terveydenhoitajien ja perhetyöntekijöiden yhteisille aloituspalaveri ajoille. Käytäntö otettiin käyttöön elokuusta 2015.

Toteutusvaiheen jälkeen syyskuussa 2015 kehittämistyön päättämisvaiheeseen sovittiin oman esimiehen, äitiys- ja lastenneuvolan vastaavan terveydenhoitajan ja terveydenhoitajien sekä perhetyöntekijöiden yhteistyötapaamisaika. Ryhmätyöskentelyn, keskustelun ja toimijoita osallistavien menetelmien avulla käsiteltiin aloituspalaverien toteutumista sekä suunniteltiin yhteisiä aloituspalavereita. Lisäksi keskusteltiin huhtikuussa 2016 tulevasta yhdentymisestä. Päättämisvaiheeseen kuului myös kehittämistyön tuotoksen esittely. Tämä toteutettiin neuvoloiden, sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen yhteistyöpalaverissa. Yhteistyöpalaverissa kerrottiin pääpiirteittäin kehittämistyöstä ja esiteltiin tuotos. Lisäksi sovittiin lisämateriaalien levittämisestä eri toimijoille.

Päättämisvaiheessa oleelliseksi teemaksi muodostui tuotoksen hyödynnettävyys ja käyttömahdollisuudet. Tämän vuoksi varsinaisen tuotoksen, toimijoita osallistavat yhteistyöpalaverit lisäksi oli tarpeellista koota ryhmätyöskentelytilanteisiin sopivaa tukimateriaalia (liite 1.) sekä mallintaa perhetyön työskentelyä mallin avulla. Toive mallista nousi esiin myös toimijoita osallistavassa yhteistyötapaamisessa. Malli tehtiin yhteistyössä perhepalveluyksikön perhetyöntekijöiden ja perheohjaajan kanssa. Mallin avulla kuvataan perhetyöntekijän työnteon prosessia ja sitä, miten yhteistyö eri toimijoiden kanssa toteutetaan. Perhetyöntekijöille malli esiteltiin perhepalvelutiimin tapaamisessa ja terveydenhoitajille malli välitettiin sähköpostitse marraskuussa 2015. Tukimateriaalia ryhmätyöskentelytilanteisiin menetelmiä ja keinoja levitettiin sekä sähköpostitse että suullisesti. Henkilökohtaiset tapaamiset olivat oman esimiehen (perhepal-

veluysikön perheohjaaja), terveydenhoitajien esimiehen sekä sosiaali- ja perhepalveluiden johtajan ja vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa. Heille esiteltiin sisältö ja heiltä kerättiin palautetta.



Kuvio 2: Perhetyön työskentelymalli

5.2 Kehittämistyön menetelmät

Osallistuva havainnointi

Osallistuvassa havainnoinnissa olennaista on, että tutkija on fyysisesti läsnä tutkimustilanteessa. Usein tutkija itse osallistuu toimintaan. Etuna on, että tutkija voi päästä syvälle tutkittavan ilmiön olemukseen, olematta itse työyhteisön jäsen. (Kananen 2012, 95.) Tyypillistä on, että tutkija osallistuu tutkittavien ehdoilla heidän toimintaansa. Tutkija pyrkii pääsemään ryhmän jäseneksi, elämäkokemuksia jakaen. (Hirsjärvi ym. 2009, 216.) Havainnoin kehittämisyhmän jäsenten toimintaa ja pyrin pääsemään mahdollisimman lähelle heidän ammatillisista viitekehystään. Tarkastelin kehittämistä työryhmän jäsenten perspektiivistä käsin.

Muutosprosessi on yksi tilanne, jossa havainnointia käytetään, tällöin arvioidaan prosessin etenemistä (Kananen 2012, 95). Kehittämisyhmä perustettiin Lietoon uuden sosiaalihuoltolain tuomien muutosten vuoksi. Kehittämisyhmän tarkoitus on vastata sosiaalihuoltolain edellyttämiin muutoksiin perhepalveluiden ja neuvolapalveluiden kehittämisen osalta. Kehittämistyö onnistuu paremmin, kun ne henkilöt, joita muutos koskee ovat osa kehittämisprosessia, tällöin muutosvastarinta häviää (Kananen 2012, 70).

Kun tutkitaan vuorovaikutusta havainnointi on erinomainen menetelmä. Lisäksi tilanteet, jotka ovat vaikeasti ennakoitavissa ja tilanteet, jotka saattavat muuttua nopeasti ovat havainnoinnille oivia tilaisuuksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 213.) Vuorovaikutuksen sujuminen on yksi yhteistyön sujumisen edellytyksistä, joten ensimmäisessä kehittämisyhmän tapaamisessa keskityin havainnoimaan kehittämisyhmän yhteistyön sujuvuuden edellytyksiä.

Toimijoiden osallistaminen

Ihmisten aktiivinen osallistuminen ja vuorovaikutus ovat sosiaalinen prosessi, joka on osa kehittämistoimintaa. Osallistumisen perusta on dialogisuus. Kehittämistoiminnan ollessa osallistavaa voidaan dialogisuuden kautta pyrkiä oppimaan toisilta ja heidän toiminnastaan sekä olla kiinnostuneita heidän mielipiteis-

tään. (Toikko ja Rantanen 2009, 89; 93.) Osallistavassa toiminnassa palvelut sekä muu toiminta tuotetaan yhdessä. Tasa-arvoisuus, vuorovaikutustaidot ja dialogisuus ovat kanssakäymisessä tärkeässä roolissa ja edesauttavat yhteistyötä ja oppimista. (Gretschel 2002, 3-10.) Toimijoiden mahdollisuus osallistua kehittämiseen tukee sosiaalisia prosesseja. Lähteenä toimijalähtöisessä kehittämisessä ovat kaikki tahot, jotka jollakin tavoin liittyvät kehitettävään asiaan. Konstekstuaalisesta suunnittelusta puhutaan kun yhdessä pyritään kehittämään jonkin palvelun käyttöä arjen toimintaympäristössä. (Toikko ja Rantanen 2009, 95.)

Osallistavien menetelmien ydin on löytää oikea työskentelytapa, jotta ryhmä pystyisin toimimaan rakentavasti. Lisäksi peruseriaate on että sisältö ja työskentelytapa erotetaan toisistaan. Osallistavat uuden sukupolven menetelmätyöskentely on nimeltään fasilitointia, coachingia, valmennusta ja sparrausta. (Nummi 2007, 16-18.) Periaatteena voidaan myös katsoa olevan ryhmäprosessin ohjaus. Menetelmän ohjaajan tavoitteena on neutraali ryhmätyönohjaus, joka tarkoittaa sitä, ettei ohjaaja päättä tai vaikuta asiasisältöön tai sen valintaan. (Kantojärvi 2012, 11.) Osallistavien menetelmien toimivuus pohjautuu edellisten lisäksi ryhmäprosessien ja reflektointityökalujen avulla saavutettuun ryhmän yhteiseen ymmärrykseen asiasta. Tarkoitus on yhdistää monien asiantuntijoiden tietotaito oletetaan, että ryhmäläisillä on jo olemassa oleva ratkaisu ja vastaukset. (Nummi 2007, 17.) Kehittämistyössä osallistavana menetelmänä käytettiin MeWeUs- menetelmää toimijoita osallistavissa yhteistyöpalaverissa.

Toiminnalliset työtavat (toiminnalliset harjoitteet) sisältävät erilaisia toiminnallisia keinoja asiakkaan kohtaamiseksi. Harjoitteiden avulla voidaan saada tavanmukaisen vuorovaikutuksen rinnalle toisenlaisia keinoja vuorovaikutuksen luomiselle. Toiminnalliset työtavat tarjoavat mahdollisuuden haasteellisten asioiden jäsentämisessä ja työstämisessä. Toiminnalliset työtavat vaativat ohjaajalta vahvoja vuorovaikutustaitoja, mutta samalla ne mahdollistavat monipuolisia tapoja kohdata asiakkaan. Harjoitteita voidaan käyttää sekä ryhmätyöskentelyssä että yksilöohjauksessa. Toiminnalliset harjoitteet toimivat työvälineinä ja keinoina. (Mäkinen ym. 2009, 157-158.) Kehittämistyön aikana toiminnallisia harjoit-

teita käytettiin ryhmätyöskentelytilanteissa aloitus- ja lopetusvaiheissa. Harjoitteiden avulla tutustuttiin ja pidettiin yllä ryhmän tunnelmaa.

Konsultaatiohaastattelu

Kehittämistyössä tietoa voidaan kerätä asiantuntijoita haastatteleamalla eli konsultaatiohaastattelun avulla. Haastattelussa saatuja aineistoja käytetään esimerkiksi päättelyssä tai argumentoinnissa sekä keskustelun avaajana. Haastattelut, joissa kerätään faktatietoa luetaan konsultaatiohaastatteluihin. (Vilka ja Airaksinen 2003, 57–58.) Kehittämistyön aikana tein kolme konsultaatiohaastattelua. Ensimmäisen haastattelun aiheena oli kehittämiskohteen valinta ja rajaus sekä tiedonkeräys Liedon ennaltaehkäisevistä lapsiperheiden palveluista. Toisessa haastattelu kerrassa kartoitin tietoa nykytilanteesta. Kolmannessa suunnittelimme seuraavaa kehittämisryhmää varten yhteistä palvelukokonaisuus mallia.

5.3 Hankitut aineistot ja dokumentointi

Osallistuva havainnointi

Havainnoinnissa voidaan katsoa olevan kaksi ääripäätä; tiedetään mitä havainnoidaan ja ei tiedetä mitä havainnoidaan (Kananen 2012, 97). Ensimmäisen tapaamisen tallentaminen esimerkiksi nauhurilla tai videoimalla, auttaisi ilmiön myöhempää tarkastelua. Kaksi viimeistä tapaamiskertaa on helpompi toteuttaa esimerkiksi kynää ja paperia hyväksi käyttäen. Päiväkirja on työkalu, jota apuna käyttäen tutkija kirjaa mahdollisimman tarkasti ylös havaintonsa. Samalla hän suorittaa aineiston analysointia. Käytännössä tämä tarkoittaa tiivistelmää havainnointi tilanteesta. Tutkija yrittää löytää vastausta kysymykseen: mitä aineisto kertoo ja mitä siitä löytyy. (Kananen 2012, 97.) Kehittämisryhmiä oli kehittämistyön aikana kolme. Ensimmäisessä tapaamisessa itselläni ääripään ensimmäinen vaihtoehto (eli ei tiedetä mitä havainnoidaan) oli aika lähellä totuutta.

Kehittämisryhmä tapaamisten havainnointi käytännössä tapahtui kokonaan päiväkirjaa ja omia muistiinpanoja kirjoittaen. Kirjasin jokaisen kehittämisryhmän

tapaamisen jälkeen havaintoni ylös päiväkirjaan. Ensimmäisen kehittämissyhmä tapaamisen jälkeen tarkastelin saamiani ilmiötä ja tämän perusteella valitsin kahteen viimeiseen kertaan osa-alueet, joita päiväkirjassani painotin. Ensimmäisessä kehittämissyhmän tapaamisessa nousseet ilmiöt olivat selkeän ryhmänohjaajan puuttuminen eli toisin sanoen kokemus siitä, että kukaan ei tiedä miten pitäisi kehittää ja mitä pitäisi kehittää nousivat päällimmäisiksi teemoiksi. Ohjaajan puuttumisen lisäksi kokemukset siitä, että ulkopuoliset henkilöt kehittävät kehittämissyhmän jäsenten työtä nousivat myös pinnalle. Näiden havaintojen vuoksi kahdessa seuraavassa kehittämissyhmän tapaamisessa toin esille osallistavan ja yhteisten ideoiden yhteen keräävän työskentelytavan, jossa fläppitaulua käytettiin apuna. Tämä fläppitaulu tyyli jäikin kehittämissyhmän tapaamiseen seuraavalla kerralla käyttöön. Muutosprosessi ja muutoksesta johtuvat tunteenpurkaukset ilmenivät myös havainnoissani. Päiväkirja muistiinpanoista näkyy osallistamisen tärkeys.

Muistiot

Dokumentaatio ja seurannat ovat keskeinen osa tiedontuotantoa. Erilaiset muistiot, raportit ja muistiinpanot ovat osa dokumentaatiota. Näiden kautta saadaan luotettava kuva konkreettisista muutoksista, eikä nojauduta ainoastaan pelkään muistitietoon. Jäljitettävissä on kehittämistoiminnan prosessin etenemisen pääpiirteet ja periaatteelliset linjaukset. Tarkastellessa ajallisesti etenevää kuvausta kehittämissyhmän eri vaiheista, muistiot ovat mainio apukeino hahmottaa tätä. (Toikko ja Rantanen 2009, 142–143.) Lisäksi muistiot toimivat myös sidosryhmien välillä tiedonvälittäjinä. Muistioiden kautta voidaan lisäksi arvioida pitkällä aikavälillä tapahtuneita muutoksia. (Rantanen ja Toikko 2009, 81.) Kehittämistyön toimijoita osallistavasta osuudesta sekä päättämisen ja arviointi osuudessa materiaalit dokumentoin muistioihin. Muistioiden lisäksi tein tapaamisissa muistiinpanoja fläppitaululle. Myös yhteisesti koottu lista ideoista dokumentoitui fläppitauluun. Osa materiaaleista, kuten etukäteisinformatio Powerpoint -esitys dokumentoitui sähköisenä muotona. Lisäksi sähköisinä tallenteina löytyvät kaikki suunnitelmat ja palautteet yhteen kerättynä erillisille asiakirjoille.

Päiväkirja

Kehittämisprosessiin kuluu pitkä aika, joten koko prosessin dokumentointi alusta asti on tärkeää. Kaikki pienetkin yksityiskohdat taltioidaan, koska prosessin loppuvaiheessa ei kaikkea voi muistaa ja tuolloin ilman päiväkirjan huolellista kirjoittamista saattaa jokin alkuvaiheen tapahtuma jäädä raportoimatta. Päiväkirjassa kuvataan työskentely osallistujien ja yhteistyötahojen kanssa. Itsereflektio, oivallukset ja ideat ovat tärkeä osa sisältöä. Päiväkirjan kautta kirjoittaja voi käydä läpi tunteitaan ja käsitellä niitä samalla. Päiväkirjaa pidetään epävirallisena prosessin seurannan välineenä. Mielenkiintoisimmat kehittämisprosessin vaiheet näkyvät selkeästi päiväkirjassa. (Airaksinen ja Vilkka 2003, 19; Rantanen ja Toikko 2009, 81.) Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että kirjoitin koko prosessin ajan päiväkirjaa, jonne taltion omat muistiinpanot, huomiot sekä vinkit itselleni tulevaa toiminta-suunnitelmaa varten. Lisäksi havainnointimuistiinpanot talletin itselleni ylös samaiseen päiväkirjaan. Päiväkirjani sisältää myös merkintöjä mm. osallistavien menetelmien toteutuksesta ja onnistumisesta.

6 TOIMIJOITA OSALLISTAVAT YHTEISTYÖPALAVERIT

6.1 Sisältö, rakenne ja muoto

Tilaisuuksissa, joissa toimijoita osallistavia menetelmiä käytetään on tietynlainen rakenne. Rakenne koostuu aloitus-, runko-, ja lopetusvaiheista. Aloitusvaihe on jaoteltu tutustumis-, virittäytymis-, fokusoitumis-, ja kontrakti vaiheisiin. (Nummi, 2007, 20-31.) Ennen toimijoita osallistavia yhteistyöpalavereita koottiin pääkohdat Powerpoint- esitykseen ja se lähetettiin kaikille osallistujille. Powerpoint- esityksessä kävi ilmi mitä varten, miksi ja miten tapaamisemme muodostuvat. Lisäksi tehtiin kirjalliset suunnitelmat tapaamisten kulusta.

Kehittämistyön toimijoita osallistavien ensimmäisessä yhteistyöpalaverissa käytettiin tutustumisvaiheessa toiminnallisia harjoitteina ns. nimiharjoitteita ja tutustumisharjoitteita. Liitteessä 1(5) kuvataan yksi esimerkki toiminnallisesta harjoitteesta kehittämistyössä. Runkovaiheessa käytettiin työskentelyvaiheeseen sopivaa MeWeUs- menetelmää (liite 1(2)). Tavoitteena oli kerätä kehitysideoita yhteistyölle. Lisäksi harjoitteen tavoitteena on sitouttaa ryhmä yhteisymmärryksen kautta toimintaan (Kantojärvi 2012, 54-55; Nummi 2007, 35.) Lopetusvaiheessa (liite 1(4) tärkeää on tehdä yhteenveto päivän tapahtumista, kerätä palaute, kiittää ja julkaista loppuhuipennus (Nummi 2007, 30).

MeWeUs-menetelmä toteutetaan siten, että ensin jokainen osallistuja miettii yksin, mitkä ovat hänen henkilökohtaiset mielipiteensä ja näkemyksensä valittuun aiheeseen nähden. Tämän jälkeen mielipiteitä ja näkemyksiä käsitellään pareittain ja lopuksi kootaan yhteinen kokonaisuus kaikkien mielipiteistä. (Kantonen 2012, 54-55.)

Kehittämistyössä noudatettiin rakenteen vaiheita ohjeiden mukaan ja toteutettiin menetelmän alkuperäistä suunnitelmaa noudattaen. Kontrakti vaihe toteutettiin jo ennen tapaamista, jolloin kaikille osallistujille lähetettiin etukäteismateriaali tapaamiseen liittyen. Etukäteismateriaalissa kerrottiin tulevan tapaamisen pelisäännöistä ja toimintatavoista ja lisäksi kerrottiin miten, miksi ja milloin ta-

paamme ja mikä on tapaamistemme sisältö. Kerrottiin myös, että osallistavat menetelmät ovat tapaamistemme idea.

Kehittämistyö arviointi ja päättämisvaiheessa käytettiin keinon, jonka nähtiin tärkeäksi, jotta päästäisiin keskustelemaan molempien tahojen esimiesten ja työntekijöiden kesken ja saataisiin jaettua kokemukset jo tehdystä yhteistyöstä. Tätä tapaa kutsutaan esimiesten tiiminvaihto keinoksi (liite 1(3)). Tarkoituksena vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia kahden toisistaan erillisen tiimin kesken. Aluksi keskustellaan asioista (ajatukset ja kokemukset) oman tiimin kesken ja sen jälkeen esimiehet vaihtavat tiimejä. Tämän jälkeen tiimit kertovat esimiehille keskustelun pääsisällöt. Sitten asiat puretaan koko ryhmän kesken niin, että esimiehet kertovat yhteenvedon molempien tiimien ajatuksista ja kokemuksista. Ryhmänohjaaja määrittelee keskusteltavat asiat.

6.2 Palaute tuotoksesta

Kehittämistyössä koostuva materiaali voidaan hyödyntää tuotoksen avulla. Metodikirjallisuutta hyödyntämällä esitellään analyysitavat riittävää huolellisuutta ja tarkkuutta sekä luotettavuutta osoittamalla, näin ollen ulkopuolinen taho voi arvioida tuotokseen johtavan hankkeen kokonaisuuden. Kokonaisuuden jäljittäminen onnistuu kun kehittämistyön vaiheet kohta kohdalta tuotosta kohden voidaan jäljittää. (Salonen 2013, 24.)

Palautteen toimijoita osallistavien yhteistyöpalavereiden osalta kerättiin erillisellä palautteenkeruu lomakkeella liite 1(4). Palaute ja arviointi kerättiin palautteenä nelikenttään- tyylillä. Kysymyksinä palautteessa olivat: Mitä sain tapaamisesta, mitä jäin vaille, minkälainen tunnelma tapaamisessa oli ja risut ja ruusut ohjaajalle. Palaute oli kaikin puolin positiivista. Eniten keuhuttiin opiskelijan innostuneisuuttani kehittämistyöhön sekä toimijoita osallistavien yhteistyöpalavereiden ohjausmenetelmiä. Suuri osa kokivat saaneensa tapaamisesta uutta tietoa toisistaan. Vaille jäätii mm. siinä, että tarkkaa jatkosuunnitelmaa ei osallistujille kerrottu, koska kehittämistyön aikana jatkosuunnitelmat toisinaan muodostuivat vasta jo koettujen ja opittujen asioiden ja ideoiden pohjalta. Murheena / pelkona

mainittiin, että kehittämistyö päättyisi tähän. Osallistajat siis toivoivat jatkoa yhteistyöpalavereiden kehittämiseksi ja yhteistyölle terveydenhoitajien ja perhetyöntekijöiden välille ylipäätään. Tunnelmaa kaikki kuvailivat rennoksi ja leppoisaksi kaikkia huomioon ottavaksi. Risuina opiskelija sai palautetta omasta jännityksestään, joka näkyi osallistujillekin. Ruusuina yleisesti kiitosta saatiin tapaamisista ja järjestelyistä.

6.3 Hyödynnettävyys ja käyttömahdollisuudet

Toimijoita osallistavat yhteistyöpalaverit, jotka kehittämistyön toteuttamisen kautta mahdollistuivat ovat sovellettavissa eri työyhteisöihin ja työpaikkoihin, organisaatioista riippumatta. Vaikka toimijoita osallistavien yhteistyöpalavereiden sisältö on muokattu vastaamaan juuri perhetyöntekijöiden ja terveydenhoitajien tarpeisiin, voitaisiin niitä myös Liedon kunnan alueella käyttää eri organisaatioissa. Jotta hyödynnettävyyttä ja käyttömahdollisuuksia saatiin kehittämistyön aikana lisättyä, lisämateriaali; tukimateriaalia ryhmätyöskentelytilanteisiin ja perhetyön työskentely- malli oli tuotettava. Näin ollen tukimateriaali lisää tuotoksen hyödynnettävyyttä ja käyttömahdollisuuksia.

7 ARVIOINTI JA POHDINTA

7.1 Kehittämistyön arviointi

Ammattialan tieto- ja taitoperustan kehittäminen ja tutkiminen kuuluvat olennaisena osana ammattikorkeakoulututkintoihin. Tutkiminen ja kehittäminen vaativat kriittistä keskustelua, mutta esimerkiksi opinnäytetyön aikana kiinteä vuorovaikutus työelämän ja opiskelijan välillä ei ole itsestään selvyyttä. Toimijoiden kiinteä yhteistyö ja uudet toiminnalliset kokeilut korostuvat, jotta ammatillisesti merkittävää ja sovellettavaa tietoa voidaan tuottaa. Opiskelijan ja työyhteisön välillä on löydyttävä yhteisiä intressejä ja käytännön kriittistä arviointia. (Kotila ja Mutanen 2004, 206-207.) Kehittämistyön aikana kiinteän vuorovaikutuksen saaminen työelämän ja itseni välillä onnistui mielestäni hyvin. Kiinteän vuorovaikutuksen onnistumisessa edesauttoivat toimijoiden osallistaminen tuotoksessa kuvattuihin yhteistyöpalavereihin. Lisäksi tärkeä osatekijä kiinteän vuorovaikutuksen onnistumiselle oli työnantajan myönteinen suhtautuminen kehittämistyöhön ja yhteistyöpalavereiden toteuttamiseen. Yhteinen intressi myös edesauttoi kehittämistyön aikana kiinteän vuorovaikutuksen aikaansaamisessa. Työyhteisön yhteinen sitoutuminen yhteistyöpalavereihin loi yhteisen intressin minun ja työyhteisön välille.

Ammattietiikka on yhteisöllinen asia, kun toimitaan sosiaalialan työssä. Sosiaalialan ammattilaiselta odotetaan vuorovaikutukseen erikoistuneisuutta ja hänen tulisi pohtia miten viestit saataisiin hallinnon, päättäjien ja esimiesten tietoon. Eettinen keskustelu ei kuitenkaan saisi olla yksittäisen työntekijän vastuulla vaan koko työyhteisön ja organisaation tulisi siihen osallistua. (Talentia 2015.) Yhteisöllisyyttä perhetyöntekijöiden ja terveydenhoitajien työyhteisöjen välillä sekä molempien työyhteisöjen sisäistä yhteisöllisyyttä lisäsi toimijoita osallistavat yhteistyöpalaverit. Se, että toimijat saavat osallistua, toisin sanoen pääsevät vaikuttamaan oman työnsä kehittämiseen ja työn tavoitteisiin ja sisältöön vaikutti paljon toimijoiden osallisuuteen ja sitoutuneisuuteen. Kehittämistyössä toteutui sekä osallisuuden, että kehittämiseen liittyvät tavoitteet. Koin, että koko työ-

yhteisö osallistui kehittämistyöhön ja pyrin parhaani mukaan viestittämään toimijoita osallistavissa yhteistyöpalavereissa esille tulleita asioita esimiehille.

Kehittämistyön tavoitteena oli innostaa yhteistyökumppaneita ja työkavereitani yhteistyön tekemiseen ja saada heidät kiinnostumaan yhteistyön kehittämisestä ja toteuttamisesta omassa työssä. Lisäksi tarkoitus oli tuoda kehittämismenetelmiä hyväksikäyttäen uusia tapoja suunnitella ja toteuttaa yhteistyötä. Tarkoituksena oli kuulla lasten- ja äitiysneuvolan terveydenhoitajien ja lapsiperheiden kotipalvelun perhetyöntekijöiden mielipiteitä, ideoita ja ajatuksia siitä, miten yhteistyötä heidän välillä voitaisiin kehittää. Kehittämistehtävissä onnistuin mielestäni hyvin. Lisäksi palaute yhteistyötahoilta ja kehittämistyöhön osallistuneilta toimijoilta on ollut samansuuntaista. Kehittämistyö liittyen toimijoiden osallistamiseen on nähty tärkeänä ja hyödyllisenä. Mielestäni kehittämistyöhön valitsemani menetelmät palvelivat prosessin etenemistä tuotoksen suuntaisesti. Osallistuvan havainnoinnin kautta sain merkittäviä ideoita ja suunnittelua varten ajatuksia. Konsultointi haastattelu merkitsi minulle erilaisen näkemyksen saamista Liedon ennaltaehkäisevistä palveluista. Toimijoita osallistavat menetelmät opettivat käytännön ryhmäohjaustyötä ja lisäsivät ymmärrystäni siitä, kuinka tärkeää on, että jokainen työntekijä itse saa omaa työtänsä kehittää.

Lisämateriaaleista kerätty palaute

Lisämateriaaleina kehittämistyössä ovat tukimateriaalia ryhmätyöskentelytilanteisiin menetelmät ja keinot sekä perhetyön työskentelymalli. Lisämateriaalit kokosin, jotta kehittämistehtävän yksi tarkoituksista toteutuisi. Tarkoituksena oli viedä tietoa toimijoita osallistavasta yhteistyöpalaveri käytänteistä kehittämisryhmään, moniammatillisen kehittämistyön suunnittelun tueksi. Lisäksi tarkoitus oli toimia tiedon välittäjänä, perustason työntekijän ja työryhmän jäsenten välillä. Tavoitteena näillä rajapinnoilla oli edistää ja auttaa yhteistyön sujuvuutta ja tiedon kulkua. Käytännössä lisämateriaalin esittely ajoittui tuotoksen esittelyn jälkeen juuri ennen opinnäytetyön palauttamisajankohtaa. Esittelin lisämateriaalit kehittämisryhmässä osallisena olevalle perhe- ja sosiaalipalvelu johtajalle, äitiysneuvolan vastaavalle terveydenhoitajalle, perhe-ohjaajalle (perhetyöntekijöiden esimies) ja vastaavalle sosiaalityöntekijälle. Palaute, jonka esitellessäni

tukimateriaaleja sain oli varsin postiiivista. Rohkeuteni tarttua kyseiseen aiheeseen ja itseni likoonlaittaminen nousivat esiin. Koettiin, että tuleviin yhteistyötaapaamisiin saatiin uusia työmalleja ja niitä voitaisiin käyttää jatkossa. Lisäksi yhteistyö terveydenhoitajien ja perhetyöntekijöiden välillä nähtiin tärkeäksi tulevaa (4/16) tapahtuvaa yhdentymisestä ajatellen. Äitiysneuvolan vastaavan terveydenhoitajan (terveydenhoitajien esimies) ja perheohjaajan (perhetyöntekijöiden esimies) yhteistyön katsottiin lisääntyvän terveydenhoitajien ja perhetyöntekijöiden lisääntyneen yhteistyön kautta. Myös opinnäytetyön erittäin ajankohtainen ja sopiva aihevalinta sai kiitosta.

Tukimateriaalia ryhmätyöskentely tilanteisiin menetelmiä ja keinoja voidaan käyttää jatkossa apuna tulevien yhteistyöpalavereiden suunnitteluun. Perhetyön työskentelymalli, jonka alun perin tein perhetyöntekijöiden ja terveydenhoitajien yhteistyötä palvelevaksi malliksi soveltuu kaikkien perhetyön yhteistyötahojen kanssa tehtävään yhteistyöhön. Käytännössä perhetyön työskentelymalli nähdään hyödyksi käynnissä olevaan perhepalveluyksikön kehittämistyötä varten. Lisäksi mallia voidaan jakaa yhteistyökumppaneille työskentelyprosessia selventämään. Mainintaa kehittämistyö saa myös osana perhepalveluyksikön tämän vuotisen kannustinpalkkion hakemisen myötä.

7.2 Ammatillinen pohdinta

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (29.4.2005/272) edistää sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta saada laadultaan hyviä sosiaalihuollon palveluita sekä hyvää kohtelua. Tämä edellyttää, että ammattilaisella on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (29.4.2005/272) määrittää myös sosiaalialan ammattilaisen kelpoisuusehdot sekä pätevyysvaatimukset. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.)

Ammattilaisen tulee arvioida kriittisesti sekä omaa, että yhteistyötahojen toimintaa ja kyettävä arvostamaan sekä omaa, että kollegoidensa sekä muiden am-

mattialojen edustajien pätevyyttä ja näkemyksiä. Avoimen moniammatillisen keskustelun ja työn sekä verkostoitumisen tulee olla sosionomin tehtävänä. (Talentia 2015.) Moniammatillisen yhteistyön perustana on taito hyödyntää muiden tietotaitoa. Moniammatillisuutta kuvastaa yhteinen suunnitelmallinen vuorovaihdus-, arviointi- ja yhdessä tekemisen prosessi. Tämän kaltainen toiminta arvostaa ja kunnioittaa mukana olevien asiantuntijoiden osaamista. (Noppari 2008, 12.) Moniammatillista yhteistyötä voidaan määritellä muun muassa asiantuntijoiden yhteisen työn tai tehtävän suorittamisen, ongelman ratkaisemisen tai päätöksen tekemisen kautta. Jotta asiantuntijat pääsisivät tavoitteeseensa, on heidän yhdistettävä tietonsa ja osaamisensa. (Isoherranen ym. 2008, 33.) Kehittämistyön prosessin aikana oma henkilökohtainen ammatillinen kasvu näyttäytyi ensimmäistä kertaa prosessin keskivaiheilla. Loppu kevään ja kesän 2015 aikana totesin kiinnostäväni enemmän huomiota moniammatilliseen työotteeseen omassa työssäni perhetyöntekijänä. Perheille, joissa oli tarvetta lisätuelle pyysin työparia esimerkiksi lastensuojelusta ja psykiatrian poliklinikoilta. Lisäksi perhetyöntekijänä oma asiantuntemus perheen lähityöntekijänä kasvoi ja vahvistui.

Ammattikorkeakoulujen keskeinen tavoite on kouluttaa ammatillisia asiantuntijoita. Ammatillisuuden ytimessä on taito, ammatti ja asiantuntijuus. Ammattikorkeakoulutus tarkoittaa että koulutuksen kautta tieto- ja taitoperusta on perusteltavissa teoreettisesti ja käytännöllisesti. Se, että hallitsee suuren määrän faktoja liittyen kyseiseen alaan ei enää riitä ammatillisen asiantuntijuuden mittariksi. Tärkeäksi ovat nousseet taidot, joiden avulla käsitellään ja hankitaan uutta informaatiota. Nykyään tärkeää on osata hankkia oikeanlaista ja luotettavaa tietoa. (Kotila ja Mutanen 2004, 262-264.) Ihmisten auttaminen ja tukeminen eri elämäntilanteissa, kiteyttää sosionomin työn sisällön. Sosionomia voidaan kutsua arjen asiantuntijoiksi. Sosionomin asiantuntijuus määritellään kykynä tarkastella asiakasryhmän tai yksittäisen asiakkaan arkielämän jatkuvuuteen, sosiaaliseen osallisuuteen ja toimintakykyyn liittyviä tarpeita. Arvopohja perustuu ihmisen kunnioittamiseen ja yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen. (Mäkinen ym. 2009, 64.)

Kehittämistyön aikana opin avoimesti arvostamaan kollegoiden työtä ja näkemään kehitettäviä asioita heidän kannaltaan. Lisäksi opin ymmärtämään miksi tietyissä tilanteissa ihmiset saattavat reagoida hyvinkin vahvasti. Moniammatillisuus käsitteen selventyessä kehittämistyön aikana ymmärsin käsitteen merkityksen sekä opin näkemään yksilöasiantuntemuuteen johtaneiden syiden taustalle. Tärkeäksi nousivat myös johtajuuteen liittyvät teemat ja niiden vaikutusten tarkastelu kehittämistyöhön. Kehittämistyö tarjosi mahdollisuuden myös näiden asioiden vaikuttavuuteen pohtimiselle. Kehittämistyön myötä ammatillinen kasvu asiakkaan arjen asiantuntijana lisääntyi. Perhetyön tavoitteiden miettiminen ja asettaminen sekä työskentelyn sisällön määrittely ovat arjen asiantuntijan osaamisalaa. Näin koen myös itsekin tällä hetkellä. Asiakkaan arjen tukeminen ja ohjaaminen on monimutkainen ja vaativat prosessi ja se vaatii huolellista suunnittelua, arviointia ja moniammatillista näkemystä toteutuakseen.

LÄHTEET

- Barter, K. 2001. Building community: a conceptual framework for child protection. Child Abuse Review Vol.10: 262 – 278. Viitattu 4.11.2015
http://www.researchgate.net/publication/227653584_Building_community_a_conceptual_framework_for_child_protection.
- Gretschel, A. 2002. Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Helsinki: Kuntatalon paino.
- Higham, P. 2005. Multi-Professional Practice and the Art of Social Work, DRAFT Paper Version Three. Viitattu 4.11.2015 http://www.leics.gov.uk/multiprofessional_practice.pdf.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. ja Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Isoherranen, K.; Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY oppimateriaalit oy.
- Isokorpi, P. 2004. Tunneoppi parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jamk. Viitattu. 22.5.2015.
<http://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/03/28/tarkastelussa-moniammatillinen-yhteistyö-ja-senedellytykset/>
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännönopas. Julkaisuja 134. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kantonen, P. 2012. Fasilitointi luo uutta: menesty ryhmän vetäjänä. Lietua: Balto print.
- Kotila, H. & Mutanen, A. 2004. Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu. Helsinki: Edita.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.
- Leathard, A. 2003. Inter professional colloboration, from policy to pratice in health and social care. East Sussex: Routledge.
- Lieto ktweb. 2015. Viitattu. 27.9.2015 <http://ktweb.lieto.fi/>
- Lieto lapsiperheiden kotipalvelu. 2015. Viitattu 4.10.2015. http://www.lieto.fi/fi-FI/Sosiaali_ ja_ terveyspalvelut/Lapsiperheiden_ palvelut/Lapsiperheiden_ kotipalvelu.
- Lieto lapsiperheiden palvelut. 2015. Viitattu 4.10.2015 http://www.lieto.fi/fi-FI/Sosiaali_ ja_ terveyspalvelut/Lapsiperheiden_ palvelut.

Lieto lastenneuvolan asiakkaita ovat alle kouluikäisten lasten perheet. 2015. Viitattu 4.10.2015. <http://www.lieto.fi/fi->

FI/Sosiaali_ja_terveyspalvelut/Terveyspalvelut/Neuvolapalvelut/Lastenneuvolan_asiakkaita_ovat_alle_koul(167)

Lieto onnellista kuntalaista tavoittelemassa. 2015. Viitattu 25.10.2015. [http://www.lieto.fi/fi-FI/LietoInfo/Osallistu_ja_Vaikuta/Blogi/Onnellista_kuntalaista_tavoittelemassa\(3412\)](http://www.lieto.fi/fi-FI/LietoInfo/Osallistu_ja_Vaikuta/Blogi/Onnellista_kuntalaista_tavoittelemassa(3412))

Mäkinen, P.; Raatikainen, E.; Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.

Noppiari, E. 2008. Monialaiset verkostot perheitä tukemassa. Helsinki: Juvenes Print Oy.

Nummi, P. 2007. Fasilitaattorin käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rönkkö, L. & Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2013. Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäyte-työhön – opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Lastenneuvola lapsiperheiden tukena : opas työntekijöille. Viitattu. 25.10.2015. <https://www.julkari.fi/handle/10024/114371>

Säämänen, A; Heinonen, K; Pääkkönen, R. & Riipinen, H. 2004. Osallistu- havainnoillista- kehittä: toimintamalleja työympäristön kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Talentia. 2015. Viitattu 1.11.2015_ <http://www.talentia.isintexas.com/mag/eettinenopas.php>

Terveysdenhuoltolaki 30.12.2010/1326: valtioneuvoston asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta 6.4.2011/338

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Vesamo, A. 2015. Arvojen merkitys laadunhallinnan kehittämisessä – Laadunhallintajärjestelmän käyttöönotto Liedon lapsiperheiden kotipalvelussa. Opinnäytetyö. YAMK. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.10.2015.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93959/Vesamo_Anne.pdf?sequence=1

Tukimateriaalia ryhmätyöskentely- tilanteisiin

Tukimateriaali sisältää kuvauksen MeWeUs- menetelmästä ja Esimiehet vaihtoon- keinosta sekä kuvauksen lomakkeesta, jolla tiimin/ryhmänohjaaja voi kerätä palautetta tapaamisten sisällöstä sekä ohjeen, jonka avulla voidaan toiminnallisuutta hyväksikäyttäen antaa palautetta ryhmän jäsenten kesken. Menetelmä, keino, kuvaus sekä lomake ja ohje on tarkoitettu tiimin/ryhmänohjaajalle toimijoita osallistavien yhteistyötapaamisten suunnittelun tueksi.



Piritta Rouhiainen

ME-WE-US- MENETELMÄ

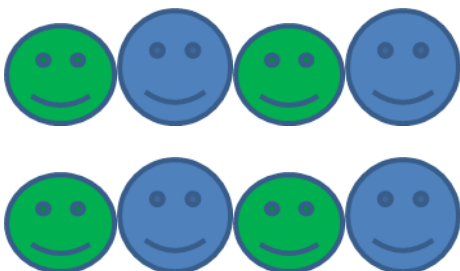
Menetelmän tarkoitus on osallistaa koko tiimi sekä jakaa kaikkien tietotaito koko tiimille. Tiimivetäjä määrittelee aiheen, jonka pohjalta ajatuksia ja ideoita kerätään. Tarvikkeet: paperia ja kyniä, postit-lappuja ja fläppitaulu.



1. Kirjataan omat ajatukset ja ideat muistiin.



2. Jaetaan ajatukset ja ideat parin kanssa sekä etsitään lisäideoita. (post it lapuille)



3. Jaetaan ideat ja ajatukset koko tiimin kesken. (ideat ryhmämuistiin fläppitaululle)

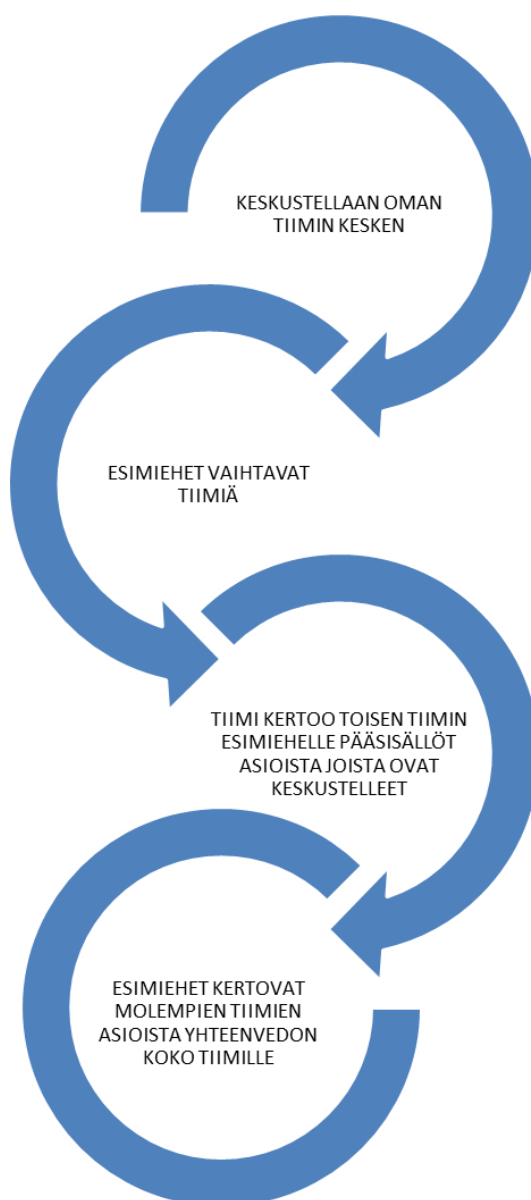
Lähteet:

Nummi, P. 2007. Fasilitaattorin käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kantonen, P. 2012. Fasilitointi luo uutta: menesty ryhmän vetäjänä. Liettua: Balto print.

ESIMIESTEN TIIMINVAIHTO

Tarkoitus vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia kahden toisistaan erillisen tiimin kesken. Aluksi keskustellaan asioista (ajatukset ja kokemukset) oman tiimin kesken ja sen jälkeen esimiehet vaihtavat tiimejä. Tämän jälkeen tiimit kertovat esimiehille keskustelun pääsisällöt. Tämän jälkeen asiat puretaan koko ryhmän kesken niin että esimiehet kertovat yhteenvedon molempien tiimien ajatuksista ja kokemuksista. Ryhmäohjaaja määrittelee keskusteltavat asiat.



PALAUTTEEN KERUU - MENETELMÄ

Palaute nelikenttään

Mitä sain tapaamisesta?	Mitä jäin vaille?
Minkälainen tunnelma tapaamisessa oli?	Risut ja ruusut ohjaajalle:

Positiivinen palaute selkään

Ryhmänohjaaja jakaa tiimiläisille paperit, jotka teipataan jokaisen selkään sekä tussit. Ryhmänohjaaja ohjeistaa tiimiläisiä kirjoittamaan positiivisen palautteen jokaisen selkään ja jokaista huolehtimaan siitä, että kirjoittaa kaikkien selkään palautteen.