# Systeemisen toimintamallin info

LUMO-hanke

LUMO

Lastensuojelun uudistaminen monialaisesti

# Miksi tämä info on järjestetty?

- Tietoa siitä, mistä systeemisessä toimintamallissa on kyse
  - Lastensuojelussa on otettu käyttöön systeemisen työotteen toimintamalli. Koulutus 6 päivää.
- Systeeminen ajattelu- ja toimintamalli voi toimia monialaisen työn perustana: olla yhteinen tapa ymmärtää ja käsitellä lapsen ja perheen tilannetta
- Kansallisena tavoitteena on, että systeeminen ajattelu läpäisisi kaikki lapsiperhepalvelut – on ajattelu- ja työtapa monitoimijaiseen työhön
- LUMO järjestää lastensuojelun verkostoille Sytykettä yhteistyöhön -valmennusta (kesto n. 10h) lastensuojelusta ja systeemisestä toimintamallista

# Lastensuojelun uudistamisen tarve

- 2000-luvun alussa Iso-Britanniassa tapahtui lapsikuolemia, joissa perheet olivat viranomaisille entuudestaan tuttuja, mutta tapahtumakulkuihin ei oltu pystytty puuttumaan
- Sosiaalityö Isossa-Britanniassa kärsi liiasta byrokratiasta, työntekijöiden liian tiheästä vaihtuvuudesta ja yksittäisen sosiaalityöntekijöiden oli vaikeaa hallita työkuormaansa
- Eileen Munro 2011: *“tehdäänkö asiat oikein vs. tehdäänkö oikeita asioita”*
    - Englannissa lastensuojelussa keskeisessä roolissa oli tiukka sääntöjen noudattaminen ja tekemisen mittaamisen painoarvo (valtion tiukka kontrolli)
    - Pelkät säännöt ja standardit eivät tuo lapselle turvaa

# Hackneyn malli

- Hackney-malli
  - vuonna 2007 Lontoon Hackneyssä Isabelle Trowler ja Steve Goodman  kehittivät ”Reclaiming Social Work” -nimisen mallin, jota alettiin myöhemmin kutsua Hackney-malliksi
  - keskeistä mallissa oli perheterapeuttisen lähestymistavan soveltaminen lastensuojelutyöhön ja luottamus sosiaalityön ammattilaisten arvioon
  - Asiakastyössä keskeistä suhteen luominen ja työn uudelleen organisointi

- Tulokset
  - 2007–2013 välisenä aikana huostaanotot vähenivät Hackneyssa 40 %
  - Työntekijöiden vaihtuvuus väheni ja luottamus työntekijöiden lisääntyi ja pystyttiin tekemään ennalta ehkäisevämpään työtä

# Suomalaisen lastensuojelun muutostarpeet

- **Organisaatioiden näkökulma**
  - Suuret asiakasmäärät, työntekijöiden kuormittuminen ja vaihtuvuus, kasvavat kustannukset, auttavien tahojen yhteistyön vaikeudet
  - Yksin tekemisen kulttuuri, työskentelyn ongelmakeskeisyys ja matala intensiteetti, riittämätön tuki ja ohjaus työntekijöille
  - Tarvitaan joustavan ja monitoimijaisen työn mahdollistavat rakenteet ja vastuun jakamista – osaava, lapsiin ja perheisiin sitoutuva lasten suojelu
- **Asiakkaan näkökulma**
  - Lastensuojelun palvelut pirstaleisia tai pätkittäisiä
  - Saatu tuki ei huomioi riittävästi perheiden kokonaisuutta ja tieto ei kulje riittävästi
  - Tarvitaan vaikuttavia, saavutettavia, leimaamattomia, asiakasta lähelle tulevia monitoimijaisia palveluja

# Mitä systeemisyys tarkoittaa?

Työntekijälle/tiimille näkyvä ilmiongelma/riski

Millaiset suhteet avaavat työntekijälle näkymän pinnan alle?

Lapsen ja perheen olosuhteet ja suhteet, joita on ilmiongelman taustalla.

SYSTEEMINEN MUUTOS =

(pieni) ajattelutavan muutos +

pieni kokeilu toimia toisin +

toisto +

aika

Pyritäänkö hallitsemaan pinnalle näkyvää ongelmaa VAI uskalletaanko pysähtyä yhdessä tutkimaan, mitä on pinnan alla – mikä ylläpitää ongelmaa?

# Mitä systeemisyys tarkoittaa?

- Systeemisyydellä tarkoitetaan ajattelutapaa, jossa työskentelyn keskiössä ovat vuorovaikutussuhteet lapsen, hänen perheensä ja heidän elinympäristönsä välillä; myös esimerkiksi lastensuojelujärjestelmä tai muut palvelut, joiden piirissä lapsi ja perhe ovat
- Systeemisessä ajattelussa syy-seuraussuhteet eivät ole yksisuuntaisia vaan kehämäisiä, jolloin kaikkien systeemiin kuuluvien palasten toiminta vaikuttaa kaikkeen
- Systeemit ja perhesysteemit lähtökohtaisesti luonteeltaan kompleksisia, liikkeessä olevia ja muuttuvia

# Systeeminen tapa hahmottaa ongelmaa

- Ongelmat eivät ole yksilöiden ominaisuuksia, vaan ratkaisut löytyvät vuorovaikutussuhteista
- Työn kohteena koko perhe, ei yksittäisen ”ongelman hoitaminen”
- Ongelma nähdään ratkaisuyrityksenä.
  - Esim. lapsen oireet ja käyttäytyminen voidaan nähdä tämän pyrkimyksenä ratkaista ongelma
- Tarkastelemalla vuorovaikutussuhteita pyritään etsimään ja löytämään havaittavien ongelmien taustalla vaikuttavia mahdollisia juurisyitä

# Perhe ja palvelut liittyvät yhteiseksi systeemiksi

- Emme arvioi tilannetta pelkästään ulkopuolelta, vaan systeemin sisällä vaikuttaen omalla toiminnallamme ja puheellamme
- Vuorovaikutuksen kautta tapahtuu aina vaikuttamista
- Kaikella tekemisellä ja sanomisella on vaikutusta → jokainen kohtaaminen on merkityksellinen.
- Mitä minä tuon tähän?
- Mikä vaikutus minun tekemiselläni on?
- Yhteinen systeeminen ajattelutapa rohkaisee työntekijöitä vaihtoehtoisten näkökulmien ja vaihtoehtoisten olettamusten (hypoteesien) pohtimiseen ja perheen läheisverkoston mukaan ottamiseen
- Käytetään sellaisia työtapoja ja menetelmiä, jotka antavat tilaa kysymyksille, yhteiselle ajattelulle ja keskustelulle

# Systeemisessä toimintamallista keskeistä on:

- Ajattelutapa
- Suhdeperustaisuus
- Asiakkaan osallisuus
- Uteliaisuus, neutraalius
- Oman toiminnan reflektointi
- Ongelmien katsominen vuorovaikutussuhteiden kautta
- Kysyä kysymyksiä, jotka mahdollistavat oivallusten syntymisen ”hoksauttaa”
- Asioiden nykytilalle on usein monia erilaisia  selityksiä. Mitä laajemmin pystymme pohtimaan sitä, että mistä kaikesta tämän perheen kohdalla on kysymys, sitä enemmän meillä on erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja

# Lupaa pyytävä työote

- Kyse on vuorovaikutusstrategiasta asiakassuhteessa, jossa työntekijä pyytää **asiakkaalta lupaa jokaiseen askeleeseen** työskentelyssä, sekä alussa että eri vaiheissa
- Kyse ei ole viranomaistoimintaan kuuluvasta suostumuksen pyytämisestä hallinnollisena toimenpiteenä, vaan luvan pyytämisestä jatkuvana työtä ohjaavana periaatteena ja käytäntönä
- Kohtaaminen rakennetaan lupaa pyytäen, jossa kysymykset ovat kutsuja keskusteluun:
    - ”Onko sinulla hetki aikaa keskustella nyt…”, ”Haluatko että tapaamme kotona vai haluatteko toimistotapaamisen…”, ”Käykö sinulle, jos kerromme tästä opettajalle….”

# Lupaa pyytävä työote

- Ei aloiteta ongelmapuheella vaan kysytään voidaanko tietystä asiasta puhua
  - ”Voimmeko puhua päihteiden käytöstäsi?”
  - “Pysähdyttäisiinkö hetkeksi tähän…, haluaisin kysyä, onko teille ok, että keskustelemme tästä?”
  - “Mitäköhän hyvää siitä voisi seurata jos juttelisimme tästä? Tai mitä haittaa?”

# Lupaa pyytävä työote

- Asiakkaan kokema turvallinen tila puhua eri aiheista varmistetaan
- Asiakkaalle syntyy kokemus, että hänellä on päätösvaltaa prosessissa ja vahvistetaan hallinnan tunnetta
- Suostumuksen saaminen auttaa sitoutumisessa

# Systeeminen työ lastensuojelussa/lapsiperheiden palveluissa

# Systeeminen tiimityö

- Työ organisoidaan tiimityöksi (tiimeissä mukana perheterapeutti)
- Keskeistä on yhteinen pysähtyminen asiakkaan asian äärelle ja puhumisen ja kuuntelun vuoropuhelun rakenne (reflektion suuri määrä ja korkea laatu)
- Systeemisessä työskentelyssä sovelletaan perheterapeuttisia menetelmiä, jotka antavat tilaa kysymyksille, yhteiselle ajattelulle, keskustelulle ja oivalluksille

# Keitä systeemiseen tiimiin kuuluu?

- Perheenjäseniä
- Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä
- Konsultoiva sosiaalityöntekijä, joka johtaa tiimin keskustelua
- Perheterapeutti, joka tuo tiimin keskusteluun perheterapeuttista ymmärrystä
- Koordinaattori / sosiaaliohjaaja
- Muita perheen kanssa työskentelevia ammattilaisia
- Perheen läheisiä

➢ Osallistujat perehdytetään tiimin tapaamisen rakenteeseen. Eri yhteistyötahot ovat tärkeitä, jotta saadaan moniääninen ja näkökulmainen kuva muodostettua. Tärkeää on jakaa omaa asiantuntemusta ja osaamista yhteisesti.

# Jatkuu..

- Kaikkia asiakkaiden asioita ei käsitellä  lastensuojelun systeemisessä tiimissä, vaan tilanteissa tehdään ammatillista harkintaa

- Jokainen lastensuojelun työntekijä – ja jokainen lapsia, nuoria ja perheitä kohtaava työntekijä – voi hyödyntää systeemistä ajattelua ja systeemisiä työmenetelmiä kaikkien asiakkaiden kohdalla

# Systeemisyyden ytimessä on dialogisuus ja reflektiivisyys

KUINKA PUHUA NIIN, ETTÄ ITSELLE SYNTYY HALU

KUULLA JA TOISELLE SYNTYY HALU KUUNNELLA?

- JUKKA PYHÄJOKI-

# Dialogisuus on läsnäolevaa keskustelua

- Dialogisessa lähestymistavassa korostetaan nykyhetkeä ja annetaan keskustelussa etusija kommenteille tästä hetkestä, tässä keskustelussa
- Systeemisen tapaamisen rakenteen tavoitteena on pyrkiä saamaan esille mahdollisimman moniääninen kuvaus asiakkaan tilanteesta
- Ei-tietäminen on kykyä olla kiinnostunut ja utelias sille mitä toinen sanoo, ja olla lähtemättä nopeisiin selityksiin tai ratkaisujen tarjoamiseen

- Keskeistä on erottaa kuunteleminen ja puhuminen tavallista enemmän toisistaan:
  - *kuunnella erityisen tarkasti*
  - *tuoda esiin erilaisia ajatuksia siitä, mitä kuullut asiat itsessä ovat herättäneet*

# Reflektiivisyys

- Systeemisessä työskentelyssä on tärkeää reflektoida omia ajatuksiaan asiakasta kunnioittaen
- Reflektointi systemaattisemmin ja aiempaa tietoisemmin myös omaan toimintaan liittyen
- Sanoitetaan omaa toimintaa ohjaavia ajatuksia, erilaisia tunteita ja asioita
- Tavoitteena tulla tietoisemmaksi siitä, minkä pohjalta työntekijä itse toimii
- Tämän tavoitteena tehdä työskentelystä laadukkaampaa ja läpinäkyvää sekä itselle että asiakkaalle

# Reflektion hyödyt

- Nostaa esille olennaisen ja auttaa siten asian työstämisessä
- Reflektiossa voi tarkistaa, onko ymmärtänyt asian oikein
- Reflektiossa on huomattu, että tunteiden merkitys korostuu
- Mahdollistaa asian tarkastelemisen itsen ulkopuolella ja mahdollistaa uudenlaisten näkökulmien löytämisen
- Auttaa pääsemään kiinni juurisyihin
- Asiakkaille on merkityksellistä kuulla ammattilaisten välistä keskustelua heidän asioistaan sekä osallistua siihen

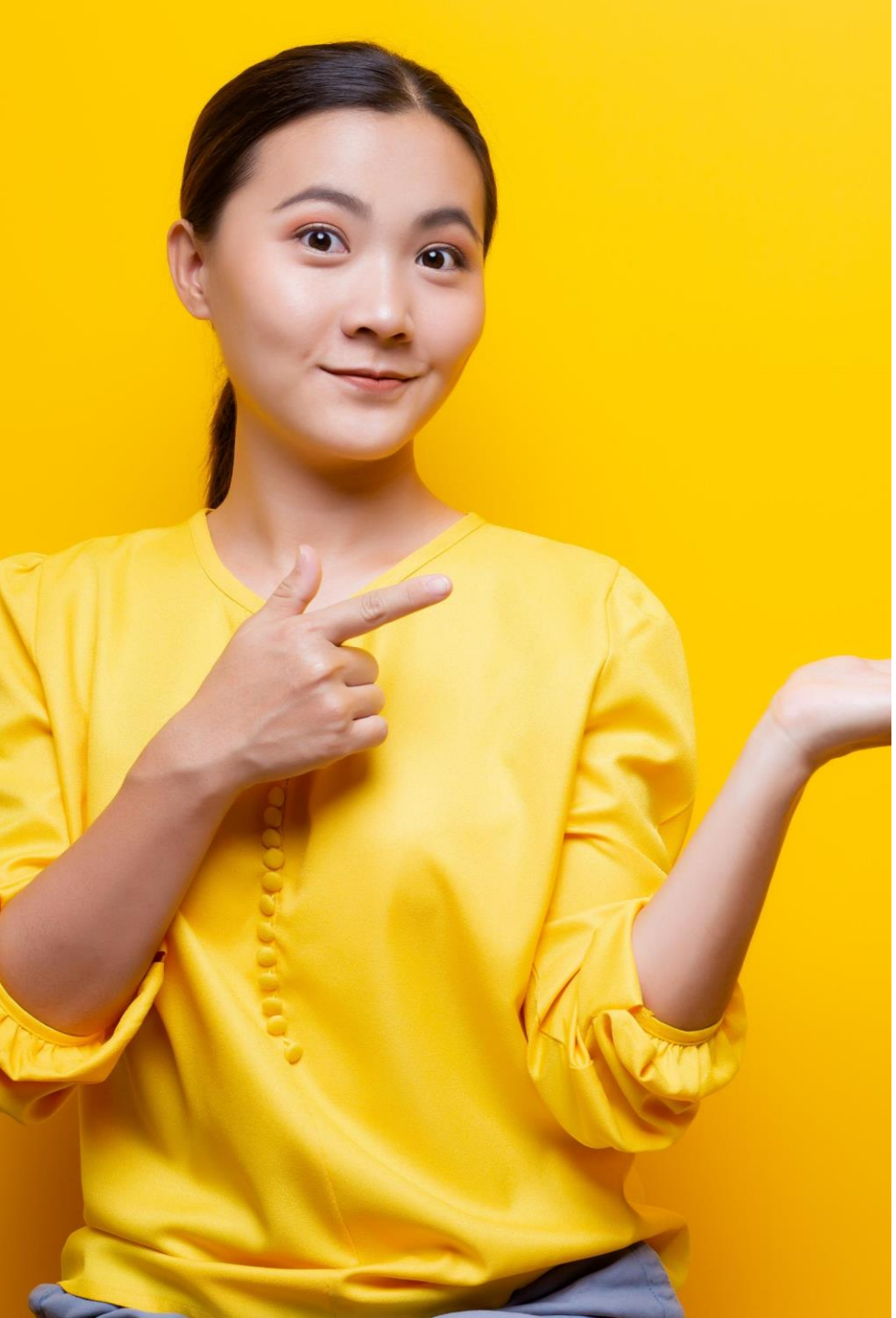
# Systeeminen verkostotyö

# Systeemisyys monitoimijaisen yhteistyön tukena

- Systeemisyys sopii mihin tahansa ihmissuhdetyöhön
- Millainen monitoimijainen yhteistyö tahansa ei automaattisesti tuo lisäarvoa työskentelyyn
- Onko tiimillä kykyä tuoda tilanteeseen  järjestäytyneisyyttä, joustavuutta ja monipuolisuutta (Seikkula 1991)
- Purkaa perinteistä asiantuntijuutta, korostaa dialogisuutta ja reflektiivisyyttä
- Tarjoaa selkeän, ennakoitavan ja osallisuutta tukevan rakenteen moniammatilliseen yhteistyön tueksi
- Tulevaisuudessa keskeistä on asiantuntijan kyky osata rakentaa tietoa yhdessä muiden kanssa. Yhteistyössä on tärkeä ymmärtää toisten ammattilaisten rooli ja toiminnan oikeutus (Mönkkönen & Kekoni 2020)

# Systeemisen työotteen hyödyt yhteistyölle

- Kokemus tuen saannista voi jäädä pirstaleiseksi jos mukana on paljon ammattilaisia, mutta työskentely ei ole hyvin suunniteltua, osallisuutta tukevaa tai koordinoitua
- Tavoitteiden asettaminen ja suunnitelman tekeminen yhdessä sitouttaa asianosaisia yhteiseen työhön
- Sujuvampi tiedonvaihto
- Vain sellaiseen työskentelyyn on mahdollista sitoutua, jonka tavoitteita on päässyt itse asettamaan
- Mahdolliset liialliset oletukset ja odotukset verkoston toimijoiden kesken  voivat vähentyä
- Aktivoi verkostotyöskentelyä
- Kukaan ei selviä monimutkaisista tilanteista yksin tai pysty ratkaisemaan tilanteita yksin



# Hyödyt asiakkaalle

- Asiakkaat ovat kokeneet tulleensa paremmin kohdatuksi
- Kokemus inhimillisyyden välittymisestä parempi ja luottamus työntekijöihin
- Asiakkaat ovat kokeneet olevansa vahvemmin samalla tasolla muiden osallistujien kanssa
- Asiakkaat ovat pystyneet puhumaan  asioista, joista eivät välttämättä ole koskaan aiemmin puhuneet
- Perheen tilanteen kokonaisvaltaisempi tunteminen

# Jatkuu..

- *”Sain jotenkin hassusti siitä (systeemisestä tiimistä) ihan uutta pontta meidän asioiden hoitoon. Kun monta vierasta ihmistä mietti meidän perheen asioita, niin sen tiimin jälkeen itsekin aktivoiduin. Sitä niin vaan jumiutuu omille urilleen ja tarvii vähän potkua”.*

- *“Mulle jäi mieleen, että meidän perheestä puhuttiin nätisti, se kosketti mua. Musta tuntui sen tiimin jälkeen, että voin paremmin, tuli vähän toivoa lisää.”*

# Hyödyt työntekijälle

- Antaa mahdollisuuden pysähtyä
- Eri tahojen ymmärrys toisen työtä kohtaan lisääntyi
- Kokemus yhteisestä vastuun jakamisesta
- Työssä jaksaminen
- Laadukkaampi ja monipuolisempi arvio
- Uudet näkökulmat
- Saa tukea suhteen rakentamiseen asiakkaan kanssa

**Systeemiseen työskentelyyn kuuluu jatkuvuus, seuranta ja arviointi <u>YHDESSÄ!</u>**

# Kiitos!

https://youtu.be/oGFQH8Mk_ko

# Lähteet:


- Maiju Marttinen (2021) ”Ettei olla vaan joku perhe paperilla” – Systeeminen lastensuojelu vanhempien näkökulmasta (ulapland.fi)
- Jaana Ryynänen & Virpi Heinola Teoksessa Petrelius, Yliruka, Miettunen 2021 (toim.) Systeemisiä kokeiluja – kohti jatkuvaa yhdessä oppimista (julkari.fi)
- THL:n Systeemisen työotteen koulutusmateriaali
- Jaakko Seikkula (1991). Perheen ja sairaalan rajasysteemi potilaan sosiaalisessa verkostossa.
- Kaarina Mönkkönen & Taru Kekoni (2020): Monitoimijaisuus työntekijän voimavaraja ja haasteena. Teoksessa Uudistuva sosiaali- ja terveysala. Toim. Anneli Hujala ja Helena Taskinen.

LUMO

Lastensuojelun uudistaminen monialaisesti

LUMO-hanketyöntekijät:

Anne Frimodig, Pohjois-Karjala anne.frimodig@siunsote.fi
Katariina Katainen, Pohjois-Savo katariina.katainen@kuopio.fi
Marika Huupponen, Etelä-Savo marika.huupponen@essote.fi
Lauri Silvonen, Etelä-Savo lauri.silvonen@essote.fi
Reetta Salmi, Keski-Suomi reetta.salmi@koske.fi

Jälki elämälle.

ISO Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus essote KOSKE Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus KUOPIO Siun SOTE