



LUMO-info esihenkilöille

31.5.2021

Päivi Malinen, Marika Huupponen,
Katariina Katainen, Reetta Salmi ja Hanna
Torvinen

Iltapäivän ohjelma

- Virittäytyminen iltapäivään
- Avaussanat, Tarja Kauppila
- Monialaisen yhteistyön nykytilanne
- Systemisen työskentelyn anti monialaiseen työhön
- LUMOn monitoimijainen yhteistyö- ja arviointimalli
- LUMOavat suunnitelmat
- Sytykettä yhteistyöhön -valmennus



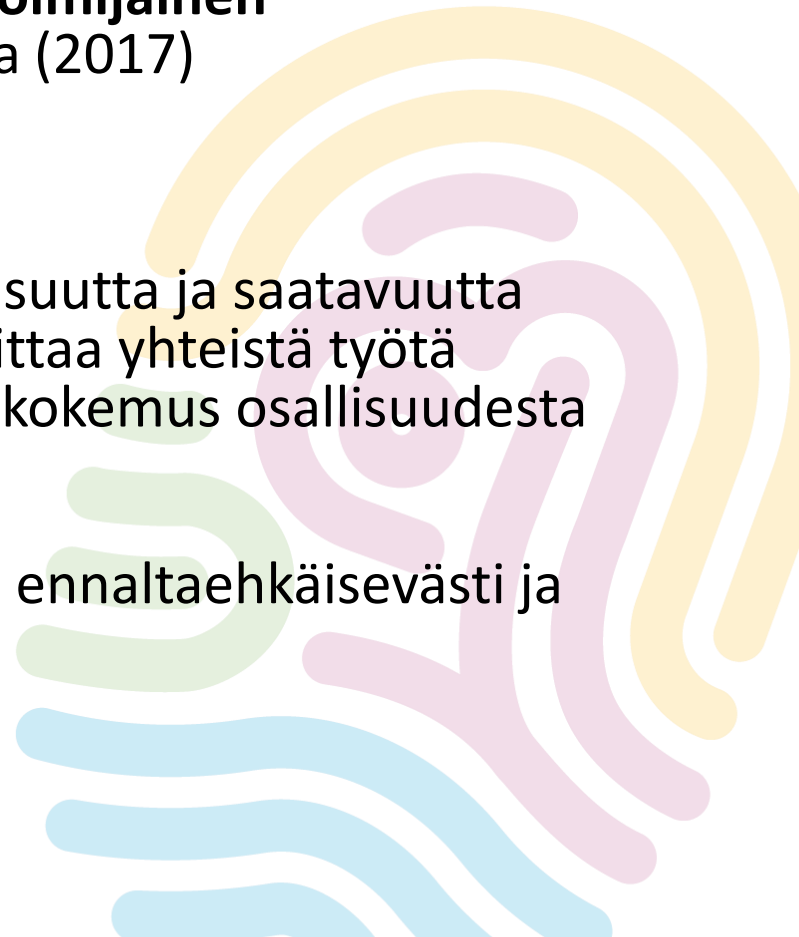
A photograph of three children sitting on a wooden bench, viewed from behind. They are looking out over a green field with trees in the background. A large, semi-transparent white circle is overlaid on the right side of the image, containing text.

Monialaisen yhteistyön nykytilanne

Poimintoja LUMOn
alkukartoituskyselystä

Monitoimijaisen yhteistyömallin tavoite ja tarkoitus

- Työskentelyssä keskeistä on **ammattillisen asiantuntemuksen ja voimavarojen yhdistäminen lasten ja perheiden kokonaisvaltaiseksi auttamiseksi.**
- **Tähän rakenteeksi on** LAPE-hankkeen aikana **kehitetty monitoimijainen yhteistyömalli** mukaillen THL:n monitoimijaista arviointimallia (2017)
- Monitoimijaisen yhteistyömallin käytön tarkoituksena on
 - a) Parantaa ennaltaehkäisevän ja varhaisen tuen oikea-aikaisuutta ja saatavuutta
 - b) Vahvistaa palvelujen ja tuen yhteentoimivuutta ja sujuvoittaa yhteistä työtä
 - c) Lisätä lapsi- ja perhelähtöisyyttä palveluissa (laatu), jotta kokemus osallisuudesta ja kohdatuksi tulemisesta vahvistuu
 - d) Tehostaa resurssien käyttöä (riittävä ja sopiva tuki)
 - e) Edistää vaikuttavuutta, jolloin asiakas hyötyy ja toimitaan ennaltaehkäisevästi ja varhain (ks. Klavus ym. 2019)





Yhteistyötä halutaan tehdä

LUMOn alkukartoituskysely 2021

- Kaikkien alojen ammattilaiset haluavat lähtökohtaisesti tehdä enemmän ja tiiviimmin yhteistyötä
- Toivotaan yhteistä aikaa ja mahdollisuutta pohtia asiakastapauksia ja tehdä yhteistä arviota ja suunnitelmaa
- Tarvitaan yhteistyötapaamisia, jotta eri ammattilaisten osaaminen saadaan näkyväksi ja tunnistetaan yhteistyön mahdollisuudet
- Yhteiset koulutukset tärkeitä yhteisymmärryksen rakentamisen paikkoja
- Rakenteita yhteistyön toteutumiseen kaivataan
- Johdolta odotetaan tahtotilaa ja yhteistyön linjaamista, jotta yhteistyön tekeminen mahdollistuu

Monialaisen yhteistyön ja arvioinnin tunnistetut ongelmat

(Tulensalo H., Kumpulainen K., Kekkonen M. (2017): Monitoimijainen arviointi. Julkaisussa THL työpaperi 26. Erityis- ja vaativan tason palvelujen työpajaproessin raportit: Osana lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmaa.)



- Asiakkaat kokevat, että palveluissa ei kartoiteta kokonaisvaltaisesti ihmisen elämäntilannetta, vaan tieto on palasina eri toimijoilla -> päätöksiä voidaan tehdä liian nopeasti ja vaillinaisilla tiedoilla. Pällekkäisiä arviointeja tehdään eri tahoilla, perhe voi olla samaan aikaan monessa eri paikassa "arvioitavana".
- Lapsen ja perheen oma kokemus ei aina ole tiedon perusta eikä olennainen osa tarpeiden tunnistamista. Arviointia voidaan toteuttaa ulkoisesti siten, että asiakas kokee olevansa arvioinnin kohde, ei aktiivinen toimija.
- Lastensuojeluilmoituksen tehnyt taho jää arvioinnin ulkopuolelle eikä saa tietoa asian etenemisestä. Perustellaan esim. salassapidolla. Perustasoa ei useinkaan osallisteta lastensuojelutarpeen selvittämiseen/työskentelyyn.
- Perheen ympärillä olevan verkoston toiminta ei perustu yhteiseen suunnitelmaan eikä jaettuun tietoon perheen elämäntilanteesta tai olemassa olevista tukitoimista.
- Asiakkuuden päättyessä tieto ja suositukset jatkotyöskentelystä eivät siirry perustasolle tai sille verkostolle, joka jää perheen tueksi.
- Sosiaalihuollon palvelujen sisällä on epäluottamusta, arvostuksen puutetta esim. eri sosiaalityöntekijöiden tekemiä palvelutarpeen arviointeja kohtaan.

Keskeiset yhteistyön ongelmat LUMOn alkukartoituskyselyn valossa (2021) 1/3



-
- Yhteistyötä vaikeuttaa eri tahojen kokemus, ettei lastensuojelusta saa riittävästi tietoa (ls -ilmoituksen teon jälkeen) lastensuojelun asiakkaana olevan lapsen ja perheen tilanteesta, ja lastensuojelu puolestaan kokee, etteivät he saa muilta ammatillista arviota päätöksenteon tueksi.
 - Yhteistyökumppaneille lastensuojelun resurssipula näyttäytyy kaaoksena, jota aiheuttaa mm. työntekijöiden vaihtuvuus. Yhteistyö on sattumanvaraista riippuen yksilöiden välisestä työskentelystä, eikä sitä ohjaa toimivat rakenteet.
 - Toistemme työkenttää ei tunneta riittävässä määrin, minkä vuoksi odotukset yhteistyökumppania kohtaan ovat epärealistia, yli- tai alimitoitettuja tarpeeseen nähden. Toisen työtä ja arviota ei arvosteta myöskään riittävästi.

Keskeiset yhteistyön ongelmat LUMOn alkukartoituskyselyn valossa (2021) 2/3



-
- Resurssipulmat vaikeuttavat palvelujen saatavuutta. Monimutkaiset, kankeat ja pirstaleiset palveluketjut vaikeuttavat palveluihin pääsyä. Palveluketjuja tulisi tarkastella enemmän kokonaisuutena, ja yhteistyöhön tulisi panostaa enemmän. Johtamiseen ja työn organisointiin tulee kiinnittää vielä enemmän huomiota.
 - Yhteistyökumppeista 34 % tunsii systeemisen työskentelyn ja systeemisen työotteen koulutukseen oli osallistunut 9 % vastaajista.
 - Erilaisia osallistavia yhteistyömenetelmiä on kentällä paljon. Näistä esimerkkinä lapset puheeksi-menetelmä, IPC-menetelmä ja systeeminen työote. Kasvun tuki-portaali on tietolähde vaikuttavista työmenetelmistä lasten ja nuorten tukemiseksi.
 - www.kasvuntuki.fi

Keskeiset yhteistyön ongelmat LUMOn alkukartoituskyselyn valossa (2021) 3/3



MIKÄ RATKAISUKSI ONGELMIIN?

- Tiedon kulun parantaminen, yhteiset koulutukset sekä säännöllinen vuorovaikutus eri ammattilaisten kesken parantaisi vastaajien mukaan yhteistyötä. On tärkeää sopia yhteisestä vastuujaaosta ja tehdä yhteistä suunnitelmaa.
- Lastensuojelun resurssit tulisi saattaa kuntoon ja varmistaa henkilöstön pysyvyys ja osaaminen.
- Vastaajat toivoivat systemisen työtteen koulutuksia ja työpajoja sekä lastensuojelun perustietopakettia monialaisesta näkökulmasta katsottuna.



Systemisen työskentelyn anti monialaiseen työhön

Mitä asiasta tiedetään?

Monitoimijaisen systeemisen työskentelyn hyödyt 1/3

Lapsille, nuorille ja perheille

- Lapsilähtöisyys; asiakasosallisuus vahvistuu, lapsen etu keskiössä
- Kuulluksi tulemisen kokemus vahvistuu; tulen kohdatuksi
- Avoimuus ja luottamus kasvavat; asiakas on mukana kaikissa prosessin vaiheissa, asioista puhutaan suoraan, mutta kunnioittavasti
- Suunnitelmallisuus; yhteinen visio & suunnitelma, asiat etenevät perheen ehdoilla (babystepit) perheen omat ja läheisverkoston voimavarat huomioiden.

Monitoimijaisen systeemisen työskentelyn hyödyt 2/3

Työntekijälle, tiimille ja yhteistyökumppaneille

- Yhteisen ajattelutavan vahvistuminen; verkoston epärealistiset oletukset ja odotukset muiden työtä kohtaan vähentyvät, tietoisuus toisen työstä kasvaa
- Suunnitelmallisuus; selkeät roolit ja vastuut, yhteinen ja jaettu suunnitelma, päällekkäisen työn väheneminen
- Poislähtämisen kulttuurista yhdessä tekemiseen
- Systeeminen toimintatapa aktivoi verkostotyöskentelyä; yhteistyö lisääntyy, luottamus toisen tekemiseen kasvaa -> vahvistaa lapsen, nuoren, perheen saamaa tukea.

Monitoimijaisen systeemisen työskentelyn hyödyt 3/3

Organisaatiolle

- Jaettu vastuu asiakkaan ja verkoston välillä; **työssä jaksaminen** lisääntyy joka sektorilla
- **Asiakaslähtöisyys** kasvaa; osaoptimoinnin väheneminen
- **Taloudellisuus**; resurssien järkevä kohdentuminen, resurssit ei lisäännä, mutta yhdessä olemme enemmän :)
- Hackeneyssa on tutkittu mallin vaikuttavuutta systemaattisesti, mm. Huostaanottojen väheneminen 40% (v.2007-2011). Suomesta puuttuu vastaavat tilastot ja arviointi.

THL:n tutkimus Systemisen työmallin arvioinnista (Isokuortti & Aaltio 2020)

Keskeiset tulokset:

Haittaavat tekijät: systemisen asiakastyön epäselvyys, puutteellinen koulutus sekä erilaiset organisatoriset tekijät, kuten korkeat asiakasmäärät, työntekijöiden vaihtuvuus ja johdon tuen puute.

Auttavat tekijät: positiiviset kokemukset mallista sekä perheterapeutin tai muun systemistä perheterapiaa taitavan tiimin jäsenen ohjaus systemiseen työskentelyyn.

Niissä tiimeissä, joissa asiakastyö oli lähimpänä systemistä, oli myös onnistuttu muodostamaan myönteinen oppimisympäristö ja kärsittiin vähäisesti työntekijöiden vaihtuvuudesta.

THL:n tuki systeemisen työskentelyn arviointiin

Osana THL:n systeemisen lastensuojelun koordinoitua pilotointia ORS- ja SRS- mittareita kansallisesti (8/2021-5/2022). Pilotointiin on ilmoittautunut LUMOn YTA –alueelta kaksi tiimiä.

Outcome Rating Scale (ORS)

ORS on neljästä janasta koostuva mittari, jossa vastaaja merkitsee kokemuksensa omasta voinnistaan, ihmissuhteista, sosiaalisesta toimintakyvystä ja elämäntyytyväisyydestä viimeisen viikon osalta janalle, jolle vastaus voi saada arvon välillä 0-10. ORS on todettu toimivaksi ja käytännölliseksi muutoksen arviointivälineeksi myös nuorille ja kuuluu CORCin hyväksymiin mittareihin.

Session Rating Scale (SRS) on yhteistyön toimivuutta mittava mittari.

Siinä kysytään tapaamisen päätteeksi neljä kysymystä: 1) olenko kokenut tulevani kuulluksi, ymmärretyksi ja kunnioitetuksi, 2) olemmeko työstäneet asioita, jotka ovat olleet minulle tärkeitä, 3) kuinka työntekijöiden työtapo sopi minulle, 4) yleisarvio tapaamisesta.

Lomakkeet on tarkoitettu sekä vanhemmille että lapsille.

Lapsille ja nuorille on omat versionsa, joissa käytetään hymynaamoja.