



Systemisen toimintamallin esihenkilösparraus 2023

6.10. klo 8.30-11.30

1.11. klo 12.30-15.30

27.11. klo 12.30-15.30

Pohjois-Savon hyvinvointialue, TulSote II –hanke ja
Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus ISO

Katariina Katainen, lastensuojelun kehittämisasiantuntija / PSHVA

Pia Knuutila, lastensuojelun kehittämisasiantuntija / PSHVA

Päivi Malinen, kehittämisspällikkö / ISO

Sparrauksen sisältö

1. kerta: Systeminen työote käytännön esihenkilötyössä
2. kerta: Systemisen työtteen kehittyminen ja sen soveltamisen mahdollisuuksia
3. kerta: Toimintakulttuurin muuttaminen systemisesti johtaen

► LOPPUKOOSTE



Tavoitteet

Tavoitteena on tarjota teille ideoita ja toiveikkuutta siihen, miten esihenkilöinä voisitte tukea omia työntekijöitänne systemisen työtteen omaksumisessa ja ylläpitämisessä, antaa välineitä vaikuttaa organisaatioon työtteen mahdollistavalla tavalla, sekä luoda näkymiä sytyn tulevaisuudesta ja tehdä suunnitelmia tavoitteiden saavuttamiseksi.





1. kerta: Systeeminen työote käytännön esihenkilötyössä

- Tilannekatsaus systeemisen toimintamallin tilasta hyvinvointialueella
 - Vahvuudet ja toimivat asiat, kehittämisen tarpeet, tukirakenteiden merkityksellisyys, toimintamallilla tavoitellut hyödyt
- Reflektiivinen keskustelu
- Vierailijan puheenvuoro (Vantaan ja Keravan hyvinvointialue)
- Yhteinen keskustelu
- Sparrauksen sisällöstä nousseiden ideoiden tallentaminen (Menti)

Tervetuloa!

- Tavoitteena käytännönläheinen sparrausprosessi
- Tarvitaan muutakin kuin peruskoulutukset
 - Malli saatetaan kokea etenkin aluksi raskaana, työläänä ja jäykkänä – tarvitaan apua ja tukea
 - Juurruttaminen ja toimintakulttuurin muutos on pitkä prosessi
 - Johtamisen ja tukirakenteiden merkitys
 - Visio kehittymisestä ja luotsaaminen kohti visiota
- Systeemisen toimintamallin hyödyllisyys
 - Asiakkaiden luottamus lastensuojeluun ja palvelujärjestelmään (vrt. lastensuojelulain uudistuksen visio)
 - Monitoimijaisen yhteistyön vahvistaminen
 - Työntekijän osaaminen ja jaksaminen
 - [Lastensuojelu on aina altis virheille - MieliPide | HS.fi](#)
- TulSote-hanke ja samalla sytyn tuki hankkeen toimesta päättyy 31.12.2023 – viestikapulan siirto



*”Oman työurani aikana kohdalleni on sattunut tapauksia, jotka olisivat voineet päättyä lapsen kuolemaan. Osa tapauksista näyttäytyy jälkikäteen tarkasteltuina selkeinä, mutta osa tuntuu vielä vuosienkin jälkeen käsittämättömiltä ymmärtää. **Keskeisimpiä kehittämistarpeita lastensuojelussa onkin lisätä työyhteisöihin foorumeita, joissa tarkastellaan omia ja kollegojen tapoja ajatella ja toimia. Näin voidaan minimoida virheiden riskiä, vaikka lastensuojelun monimutkaisessa todellisuudessa niitä ei voida koskaan täysin poistaa.**”*

-Tuuli Kotisaari, HS MieliPide 29.8.2023

Reflektiivinen keskustelu

- Pois lukien systeemiset viikkokokoukset, mistä huomaat, että lastensuojelussa työskennellään systeemisesti? Miten se näkyy omissa työntekijöissäsi? Miten sen pitäisi näkyä?

Reflektiivinen keskustelu:

- Puhutaan siitä, mitä kuultiin – liitytään toisen puheeseen
- Ei vielä tehdä ratkaisu- tai toimenpide-ehdotuksia
- Tarkoituksena on jakaa ja lisätä yhteistä ymmärrystä
- Ollaan tasavertaisia, ilman hierarkiaa

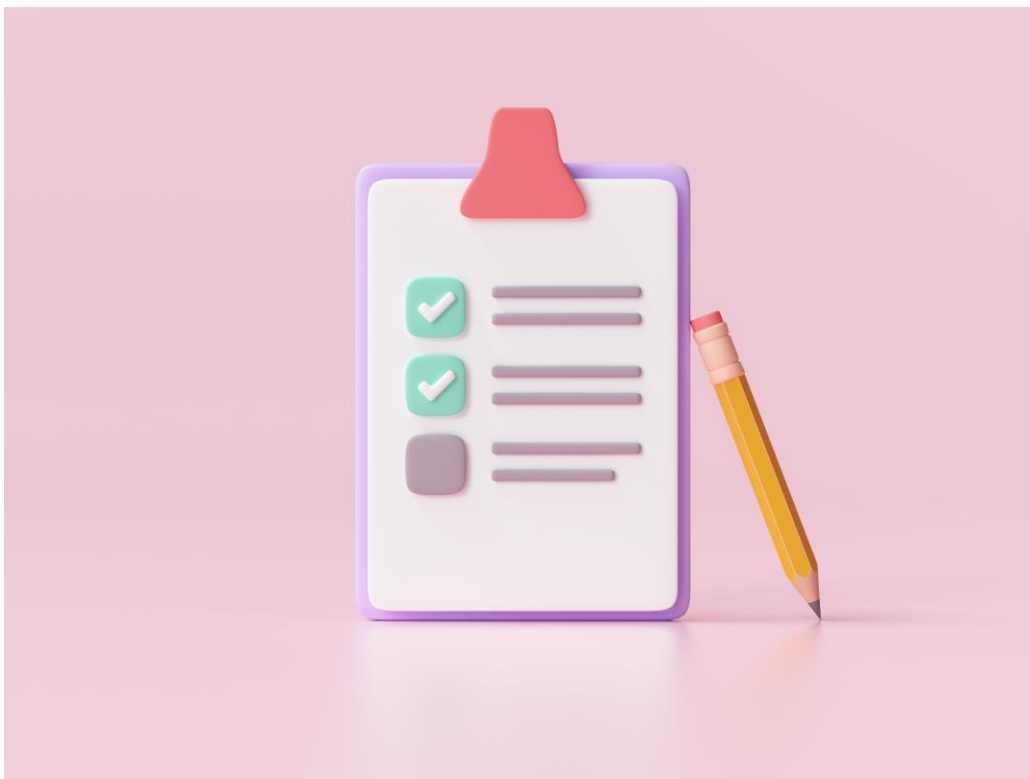


Systemisen työtteen ydinelementit käytännön lähiesihenkilötyössä

Mia Salmela, johtava sosiaalityöntekijä, lastensuojelun avohuolto / Vantaan ja Keravan hyvinvointialue



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde



www.menti.com

koodi:

1. Mikä puheenvuorossa herätti innostusta? Mitä kuullusta voitaisiin soveltaa meillä?
2. Mitä voisi toteuttaa **yhteisesti** koko hyvinvointialueella? Entä mitä voisi poimia omaan **henkilökohtaiseen esihenkilötyöhön?**



2. kerta: Systemisen työtteen kehittyminen ja sen soveltamisen mahdollisuuksia

- Viime kerran ideoiden kertaus
- Vierailijoiden puheenvuoro (Pohjois-Karjalan hyvinvointialue)
- Yhteinen keskustelu
- Social ggrraacceess – ymmärryksen apuna esihenkilötyössä
- Sparrauksen sisällöstä nousseiden ideoiden tallentaminen (Menti)

Mitä viime kerralla tapahtui, mitä jäi mieleen?



Puheenvuoro: ”Meijän syty”

Riikka Räsänen, johtava sosiaalityöntekijä, lapsiperheiden palvelut, läntinen alue / SiunSote

Nina Akkanen, sosiaalityöntekijä-perheterapeutti, lapsiperhepalvelut / SiunSote



Sosiaalisen ja kulttuurisen identiteetin palaset eli Social ggrraacceesss (sg)

John Burnham: Developments in
social ggrraacceesss – visible –
invisible and voiced – unvoiced

Gender = sukupuoli

Class = luokka

Sexuality = seksuaalisuus

Geography = maantiede

Culture = kulttuuri

Sexual orientation =

Race = rotu

Ethnicity = etnisyys

seksuaalinen suuntautuminen

Religion = uskonto

Education = koulutus

Spirituality = hengellisyys

Age = ikä

Employment = työllisyys

Ability = toimintakyky

Appearance = ulkonäkö

Social gggrraacccceesss ymmärryksen apuna esihenkilötyössä

- Social graces -
keitä me olemme? Itsetuntemusta ja tiimin ymmärrystä lisäämässä
 - Sosiaalisen ja kulttuurisen identiteetin palaset
 - Eroavaisuudet ja niiden vaikutusten tutkiminen
 - Identiteetin monisärmäisyys:
 - Mikä ei näy muille, mutta vaikuttaa silti omiin kokemuksiini?
 - Millaiset asiakastilanteet resonoivat minussa?
 - Entä millaiset työntekijän ja esihenkilön kohtaamiset?
 - Millaiset omat social graces vaikuttavat siihen, mitä havaitseen, tunnen ja tulkitseen?
 - Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen - miten tiimityö tai työparius mahdollistaa avoimemman sosiaalisen todellisuuden rakentumisen?
- Social graces ymmärryksen apuna esihenkilötyössä
 - Miten voit auttaa työntekijöitäsi oman ja tiimien toiminnan tarkastelussa?



Syty-ajatusten koontia 1.11.2023

www.menti.com



- Mikä SiunSoten sytyssä innosti? Mitä siitä voitaisiin poimia meille?
- Onko oma ajatus tai ymmärrys systeemisestä työotteesta muuttunut? Miten?
- Mistä tähän asti kuulluista ideoista tai toimintatavoista kaipaisit lisää tietoa?



3. kerta: Toimintakulttuurin muuttaminen systemisesti johtaen

- Vierailijan puheenvuoro ja yhteinen keskustelu (Vantaan ja Keravan hyvinvointialue)
- Workshop: koko prosessissa syntyneiden ideoiden koonti konkreettiseksi suunnitelmaksi
- Visio omasta systemisestä johtamisesta (Menti)

Systeminen johtaminen ja systemisen toimintamallin johtaminen

Jaana Leppäkorpi, lastensuojelun avohuollon palvelujen tehtäväaluepäällikkö / Vantaan ja Keravan hyvinvointialue



Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Vanda och Kervo välfärdsområde

Workshop

– miten toimintakulttuurin muutos etenee?

- Pienryhmissä:
 - **Säilytettävät** – mikä sellainen toimii jo hyvin, joka edistää systeemistä työkkulttuuria?
 - **Muutettavat ja kehitettävät** – mitä halutaan muuttaa, kehittää, kokeilla, ottaa käyttöön?
- Yhteisesti: Muutettavat ja kehitettävät asiat lähitulevaisuudessa?
 - Mihin on kiinnitettävä huomiota, mitä tavoitellaan?
 - Kuka/ketkä tekee
 - Lastensuojelun toimijoita esim.:
 - Lastensuojelun johto
 - Lähiesihenkilöt / johtavat sosiaalityöntekijät yksilöinä ja tiiminä
 - Esim. mitä tehdä/kokeilla omassa tiimeissä, mitä tehdä omassa johtamisessa, mitä edistetään yhteisesti tai mihin tarvitsee toisen johtavan tukea
 - Työntekijät yksilöinä ja tiiminä
 - Mahdolliset lastensuojelun kehittäjät



www.menti.com

koodi:

- Miten minun johtamisessani näkyy – tai toivoisin näkyvän – että johdan systemaattisesti työskenteleviä työntekijöitä?





Kiitos!

**Sparrauksen palautekeskustelu käydään
hyvinvointialueen
syty-ohjausryhmässä 29.11.2023**