

Kertomus systeemisen, dialogisen ja suhdeperustaisen työn vahvistamisen matkastamme Etelä-Karjalassa

Tiina Vormisto

tiina.vormisto@ekhva.fi

Mitä käytännössä teemme, mitä tavoittelemme

Etelä-Karjalassa on vahvat juuret sekä yhteistoiminnalla että perheterapeuttisessa ajattelussa, toiminnassa ja osaamisessa; jo 1980-luvulla alueellamme koulutettiin useisiin toimipisteisiin perheterapeutteja ja rakennettiin moniammatillisia työryhmiä. Vuonna 1997 Imatralla käynnistyi järjestyksessä toinen Suomessa toteutettu verkostopsykoterapeuttikoulutus, johon osallistui Etelä-Karjalan eri kunnista yli 20 koulutettavaa eri työtehtävistä. Samaan aikaan toteutettiin myös lyhyempiä verkosto-osaamisen koulutuksia ja -työnohjauksia eri kunnissa ja eri toimipisteissä. Imatralla kehitettiin muun muassa hyvinvointineuvolamalli, jossa peruspalveluiden ytimeen tietoisesti rakennettiin monialainen työryhmä. Etelä-Karjalan kuntien suhteellisen pieni koko ja työntekijämäärä ovat pakottaneet ja mahdollistaneet tuttuuden, luottamuksen ja siten mutkattoman yhteisen työn toimipisteiden välillä jo paljon ennen Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystyöpiirin (Eksote) perustamista vuonna 2010.

Eksoten perustamisen yksi tärkeimmistä tavoitteista ja tarpeista oli tiiviimmän yhteistyön toteuttaminen ja tasa-arvoiset palvelut koko Etelä-Karjalan asukkaille. Tätä tavoitetta kohti lähdettiin rakentamalla koko Etelä-Karjalan kattava palveluverkko ja yhdistettiin työryhmiä isommiksi kokonaisuuksiksi yhteisen johdon alle. Eri työryhmien työntekijöitä ja esimiehiä päätettiin koota myös yhteisten kattojen alle. Ensimmäisenä näistä monialaisista taloista aloitti toimintansa Lappeenrannan lasten- ja nuortentalo marraskuussa 2013. Se kokoaa laajasti eri lapsiperhepalveluiden työntekijöitä saman katon alle. Tämän jälkeen yhteisiä taloja on perustettu vanhus- ja vammaispalveluiden sekä aikuisten palveluiden työntekijöiden tiloiksi.

Yhteiset talot ja toiminnat sekä yhteinen johtamistyö ovat mahdollistaneet ja samalla myös haastaneet siihen, että esimiehet katsovat asiakastarpeita, työntekijöiden osaamistarpeita ja palveluiden organisoitumista omaa työryhmää tai toiminta-aluetta laajemmilla silmillä. Esimiesten yhteinen johtaminen ja laajemman yhteisen ymmärryksen lisääntyminen on mahdollistanut muun muassa yhteisiä koulutuksia ja työmalleja kuten voimavarakeskeisen perhe- ja verkostotyön, psykoedukatiivisen perhetyön, MDFT-työn, lapset puheeksi -menetelmän ja laadukkaan verkostotyön koulutukset.

Edellä mainitulle maaperälle esihenkilöt päättivät vuonna 2016 tuoda Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelman (LAPE) yhteydessä systeemisen toimintamallin lastensuojelumme toimintakenttään. Muutos aloitettiin kouluttamalla kaksi systeemisen mallin kouluttajaa sekä perustettiin ensimmäinen systeeminen tiimi. Tällä hetkellä kouluttajia on kuusi. Eri palveluista (perhepalvelut, aikuisten monialaiset palvelut, vammaispalvelut, terveystalvet) on koulutettu satoja työntekijöitä ja heidän tukena toimii systeemisiä tiimejä. Meillä työskentelee kolme perheterapeuttia ja lisäksi kokenut psykologi eri työryhmien ja tiimien systeemisen työn tukena. Heidän työnkuvaansa on muokattu siten, että heidän on mahdollista kytkeytyä mukaan myös suoraan asiakastyöhön eri työryhmien työntekijöiden kanssa.

Mitkä asiat ovat olleet meille tärkeitä – jotta kukaan ei jäisi liian yksin, eivät asiakkaat eivätkä työntekijät

Etelä-Karjalassa on paljon asiakkaita, jotka tarvitsevat monipuolista ja laaja-alaista tukea elämän haasteissa. Niinpä keskeinen tavoitteemme on ollut sekä henkilöstön että esihenkilöiden systeemisessä, dialogisen ja suhdeperustaisen työn kouluttamisessa yhteisen ajattelun, asenteen ja toiminnan viitekehyksen luominen. Moniauttajajärjestelmämme ei aina tee helpoksi laaja-alaisen avun saamista ja joskus palveluidemme sektorijakoisuus ja pirstaleisuus jopa hankaloittaa jo entisestään kuormittavassa elämäntilanteessa olevien ihmisten elämää ja auttavan tuen saamista.

Edellä mainituissa haasteissa systeeminen ajattelu, asenne ja toiminta auttavat meitä työntekijöitä kytkeytymään paremmin luovasti ja kiinnostuen asiakkaidemme elämän kokonaisuuteen, ennen kaikkea heidän omiin muutostarpeisiinsa ja muutospyrkimykksiinsä. Teemme sen yhdessä vahvasti heidän elämäänsä kunnioittavalla työotteella sillä työntekijätiimillä, mikä kulloinkin näyttäytyy järkevältä ja toimivalta.

Yhteistyö mahdollistuu selkeällä esihenkilö- ja johtamistyöllä, jossa yhteistyötä koulutetaan, kehitetään ja johdetaan yhdessä työryhmärajat ylittäen. Etelä-Karjalassa on tämän mallin myötä alkanut kehittyä muitakin yhteistyön malleja, jotka kiinnostavat valtakunnallisestikin. Näitä ovat muun muassa Lainvastaisten tekojen toimintamalli (Etelä-Karjalan malli), Toimintamalli vaativiin ero- ja huoltoriitatilanteisiin ja lasten ja perheiden auttamiseen kehityksellisissä ja neuropsykiatrisissa haasteissa sekä päihteillä oireilevien lasten, nuorten ja perheiden auttamisen toimintamalli.

Hankalat elämäntilanteet kuormittavat asiakkaita ja perheitä suuresti. Ne myös haastavat työntekijöiden jaksamista ja osaamista; vaikeat tilanteet ovat vaikeita kaikille. Etelä-Karjalassa keskeistä systeemisen, dialogisen ja suhdeperustaisen työn toteuttamisessa on ajatus siitä, että vaikeassa tilanteessa kukaan ei jäisi liian yksin – eivät asiakkaat eivätkä työntekijät. Systeemisen työn johtamisessa ja toteuttamisessa pyritään siihen, että jokainen voi luottaa toisen hyväntahtoisuuteen ja apuun sitä tarvitessaan – on apu sitten yhteistä

ajattelua tai yhteistä toimintaa tai sekä että. Haasteelliset tilanteet vaativat usein luovia, sektorirajat ylittäviä työtiimejä ja työskentelytapoja sekä näille lupaa ja tukea antavaa johtamista. Työntekijöillämme alkaa olla jo runsaasti yhteistyössä asiakkaiden kanssa saatua kokemusta tämän työtavan vaikuttavuudesta ja nyt vaikuttavuus alkaa jo näkyä myös eri tilastoissa muun muassa huostaanottojen ja käräjäoikeuden lapsiasiariitojen määrän laskuna.

Mitä systeeminen työote edellyttää organisaatiolta, johtamiselta ja työntekijöiltä

Jotta systeeminen, dialoginen ja suhdeperustainen työ voi levitä ja voida hyvin, se edellyttää selkeää ja pitkäjännitteistä johtamista. Systeemiselle työlle perustettiin alkuvuodesta 2020 oma ohjausryhmä, jonka tehtävänä on koulutussuunnittelu, linjaukset ja strategiatyö sekä johtamisen tuen ja koulutusten suunnittelu. Puheenjohtajana toimii sosiaalityön johtaja ja jäsenenä ovat perhepalvelujen, aikuisten monialaisten palvelujen sekä vammaispalvelujen johtajat ja osa toimintayksiköiden esimiehistä sekä systeemisen työn koordinaattori. Ohjausryhmä kokoontuu noin kerran kuukaudessa.

EKHV:lla (Etelä-Karjalan hyvinvointialue) on tavoitteena kouluttaa askel kerrallaan mahdollisimman paljon henkilöstöä systeemiseen ajattelu- ja toimintamalliin, mille on EHKVA:n johtoryhmän tuki ja kannustus. Myös alueemme kuntien esihenkilöt ja työntekijät ovat olleet kiinnostuneita koulutuksista ja ennen kaikkea entistäkin tiiviimmästä yhteistyön kehittamisestä ja toteuttamisesta. Käytännössä koulutuksia järjestetään vuosittain 6–8 koulutusryhmälle. Jokaisessa koulutusryhmässä on 20–30 koulutettavaa työntekijää ja myös heidän esihenkilönsä osallistuvat koulutuksiin. Koulutusten jatkona esimiehet toteuttavat usein eri työryhmien välisiä yhteisen työn kehittämisen työpajoja koulutuksissa esiin nousseiden kehittämistarpeiden pohjalta.

Systeemisen ja suhdeperustaisen työotteen toteuttaminen vaatii työntekijöiltä rohkeutta toimia ihan uudella tavalla, uuden työtiimin kanssa. Se vaatii myös sietämään epävarmuutta, jota asiakkaiden hankala tilanne usein myös työntekijöissä herättää. Työtapa edellyttää omasta totutusta työroolista poikkeamista, luovia ratkaisuja ja ihmisten arkeen ja elämään kytkeytymistä heille sopivilla tavoilla. Monet työntekijät suhtautuvat uuteen työtapaan innolla ja tervetulleena muutoksena, osan on vaikeampi nähdä systeemistä työskentelyä osana omaa työtään. Lähiesimiestyön merkittävänä tehtävänä onkin huomata ne asiakastilanteet, joissa systeeminen työote on paikallaan ja olla sitä tukemassa ja mahdollistamassa. Systeemiselle asenteelle ja ajattelulle sen sijaan on tarve ja paikka kaikissa töissämme. Meillä on jo paljon työntekijöitä ja työryhmiä, jotka sanovat kehittämispäivillään, että paluuta entiseen ei enää ole ja että entistä mallia ei missään tapauksessa haluta takaisin. Uusi työote mahdollistaa entistä enemmän mielekkään ja vaikuttavan muutostyöskentelyn yhdessä asiakkaiden kanssa. Aiempi työtapa aiheutti

välillä sen, että jäi liian yksin erittäin vaikeiden asiakastilanteiden kanssa. Senkään vuoksi paluuta entiseen ei haluta.

Eri työryhmien ja esihenkilöiden yhteisellä systeemisellä ajattelulla sekä työotteen koulutuksilla ja kehittämistyöpajoilla kehitämme jatkossakin yhteisen suhdeperustaisen työn työtapoja. Toivomme ja tavoittelemme Etelä-Karjalan asukkaille vaikuttavaa, inhimillistä ja heidän tarpeitaan vastaavaa apua ja tukea hankalissa elämän hetkissä.

