



Työsuojelurahasto  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

# **Rajanylityksiä ja rautalankaa Nortamon perhekeskuksen valmennusohjelma**

**2015-2016**

## **Loppuraportti**

**Sirkka Salonen-Nummi**

**Esko Salmi**

## **Sisältö**

- 1. Valmennus perhekeskusverkoston voimavarana**
  - 1.1 Nortamon perhekeskus
  - 1.2 Perhekeskuksen palvelut
  
- 2. Valmennus moniammatillisen verkoston tukena**
  
- 3. *Rajanylityksiä ja rautalankaa* -hankkeen toiminnot**
  - 3.1 Valmennukselliset työpajat
  - 3.2 Ohjauksellinen työskentely
  - 3.3 Verkosto-ohjaus
  
- 4. Hankkeen kokemuksia**
  - 4.1 Lomakekyselyt
  - 4.2 Verkosto-ohjausryhmien yhteisarviointi
  - 4.3 Kehittäjien arviointi
  
- 5. Hankkeen vaikuttavuus**
  
- 6. Kokemusten levittäminen**
  
- 7. Yhteenvedo**

## **LIITTEET**



# 1 Valmennus perhekeskusverkoston voimavarana

## 1.1 Nortamon perhekeskus

Rauman kaupunki perusti Nortamon Perhekeskuksen tammikuussa 2015. Perhekeskus kokoaa saman katon alle lasten, nuorten ja perheiden palveluita matalan kynnyksen monialaisina peruspalveluina. Toimintamallina perhekeskuksessa on verkostoyhteistyö. Työskentely lapsiperheiden tukemiseksi on moniammatillista ja työntekijöitä perhekeskusverkostossa on lähes 60.

Suurin osa työntekijöistä työskentelee Nortamonkadun tiloissa, mikä helpottaa verkostotyöskentelyä ja perheitä palvelevien vaihtuvien tiimien muodostamista. Osa työntekijöistä toimii lasten ja nuorten päivittäisissä ympäristöissä lähipalveluina. Kouluterveydenhoitajat, koulukuraattorit, kiertävät lastentarhanopettajat ja koulupsykologit kuuluvat perhekeskuksen moniammatilliseen verkostoon tiiviinä osana.

## 1.2 Perhekeskuksen palvelut

Tavoitteena on tarjota asiakkaille palvelua, joka perustuu varhaiseen tukemiseen sekä asiantuntijaverkoston ja koko asiakasperheen yhteistyöhön.

Perhekeskus rakentuu neuvolatoiminnan sekä koulu- ja opiskeluterveydenhuollon ympärille. Lapsille, nuorille ja perheille terveydenhoitajien ja lääkärien lisäksi tukea tarjoavat lastenpsykiatrit, psykologit, psykiatriset sairaanhoitajat, perhetyöntekijät, puheterapeutit sekä toiminta- ja fysioterapeutti sekä lastenvalvojat.

Suuri osa lasten, nuorten ja heidän perheidensä kanssa tehtävästä työstä tapahtuu heidän omissa kehitysympäristöissään. Perhekeskuksen työntekijät jalkautuvat koteihin, päivähoitoon ja kouluihin.

Moniammatilliset tiimit toimivat koko perheen tukena. Lapsiperhettiimi palvelee alle 13-vuotiaita lapsia ja heidän perheitään ja Nuorten tiimin tukee 13 - 23 -vuotiaita nuoria mielenterveyteen liittyvissä ongelmissa. Psykiatrinen sairaanhoitaja tapaa yhdessä äitiysneuvolan terveydenhoitajan kanssa ensimmäistä lastaan odottavat äidit ja toimii tarvittaessa tukena myös lapsen syntymän jälkeen.

Ehkäisevä perhetyö ja lapsiperheiden kotipalvelu ovat intensiivistä perheille annettavaa tukea, jonka tavoitteena on perheen omien voimavarojen löytäminen ja perheen tukeminen akuutin kriisivaiheen yli.

Perhekeskus järjestää perheille ryhmätoimintaa, joka tukee vanhemmuutta ja vuorovaikutusta lapsen kanssa. Ryhmistä erityisesti Vahvuutta vanhemmuuteen ja Ihmeelliset vuodet ovat saaneet hyvän vastaanoton perheiltä.

## **2 Valmennus moniammatillisen verkoston tukena**

Moniammatillisen verkoston valmennus toteutettiin Työsuojelurahaston tuella *öRajanylityksiä ja rautalankaa* -hankkeena. Tavoitteena on ollut tukea perhekeskusverkoston käynnistymistä toimintatapoja kehittämällä. Verkostotyöskentelyn toimintamallien ohella tavoitteena on ollut yksittäisen työntekijän työn sujuvoittaminen ja helpottaminen. Verkosto mahdollistaa tiiviin yhteistyön ja sitä kautta kokonaisvaltaisemman näkemyksen lapsiperheen hyvinvointia edistäviin toimenpiteisiin. Keskeisenä teemana on ollut erilaisten rajapintojen tarkastelu ja rajojen ylittäminen asiakaslähtöisiä palveluja kehittämällä.

Moniammatillinen asiantuntijaverkosto jaettiin kuuteen ryhmään, joissa kaikissa oli eri ammattiryhmien edustajia. Yksi ryhmistä muodostui esimiehistä ja vastaavista hoitajista. Ryhmät kokoontuivat kerran kuukaudessa verkostovalmennukseen, joka eteni prosessina. Valmennuksen tavoitteena oli vastata perhekeskuksen työntekijöiden esiin nostamiin teemoihin ja tukea verkostotyöskentelyn käynnistymistä tilanteessa, jossa työntekijät eivät olleet tuttuja ja yhteistyö vaati työnkuvien ja ammatillisten verkostojen avaamista.

Valmennus verkoston toiminnan tukemisessa oli luonteeltaan hyvin ohjauksellista. Verkosto-ohjauksissa, jotka muodostivat valmennuksen rungon, aiheet määrittyivät ohjaajien toimesta etukäteen. Teemojen ohella verkosto-ohjauksissa pyrittiin antamaan tilaa osallistujien omille ajankohtaisille asioille. Käsiteltävät aiheet nousivat verkostotyöskentelyn perusteista sekä ohjattavien arjesta. Aiheiden käsittelevät olivat osallistavia ja ohjaajat avasivat käsiteltäviä aiheita ja erilaisin ohjauksellisin menetelmin osallistivat ohjattavia työskentelyyn. Kaikki tuotokset syntyivät ohjattavien työn tuloksena.

## **3 *Rajanylityksiä ja rautalankaa* -hankkeen toiminnot**

Valmennusohjelma muodostui kolmesta osasta (valmennukselliset työpajat, ohjauksellinen työskentely, verkosto-ohjaus), jotka nivoutuvat sisällöltään ja työskentelyotteeltaan verkostossa työskenteleviä palvelevaksi ja verkostotyöhön sitouttavaksi kokonaisuudeksi. Valmennusohjelman kesto oli 1½ vuotta rytmittyen käynnistys-, työskentely-, arviointi- ja seurantavaiheisiin.

### **3.1 Valmennukselliset työpajat**

Tavoitteena oli perhekeskukseen muodostuvan verkoston tavoitteiden ja toimintaperiaatteiden varmistaminen kaikille toimijoille yhteisen näkemyksen saavuttamiseksi. Työpajoja oli 3 koko päivän työpajaa ja 2 puolen päivän pajaa.

Mitä ollaan tekemässä ja miksi? Miten verkostot toimivat niin, että työntekijät kokevat työn helpottuvan verkostosta löytyvien uusien toimintatapojen myötä? Miten hyvät käytänteet siirtyvät omaan perustehtävään? Keiden kanssa teemme yhteistyötä nyt ja millaisissa verkostoissa tulevaisuudessa kannattaa toimia? Miten verkostosta syntyy toimiva työyhteisö?

### 3.2 Ohjauksellinen työskentely

Tavoitteena oli varmistaa verkostotyöskentelyn eteneminen ja yhteisten toimintatapojen löytyminen perhekeskuksen pysyvissä tiimeissä (lapsiperheteriimi, kuntoutustyöryhmä).

Minkälaisissa verkostorooleissa olemme vahvimmillamme ja mihin kannattaa erityisesti panostaa? Mitä haluamme tarjota asiakkaille ja miten saamme yhdistettyä verkoston osaamisen parhaalla tavalla? Miten opimme toisiltamme?

### 3.3 Verkosto-ohjaus

Verkosto-ohjaus muodosti työmäärällisesti ja ajallisesti selkeästi suurimman osan hankkeesta. Tavoitteena oli käydä ohjauksen avulla läpi työskentelytapojen muutosta ja verkostotyöskentelyyn liittyviä mahdollisuuksia ja esteitä, muutosvastarinnan kääntäminen haluksi kehittyä omassa ammatissaan uutta toimintakulttuuria luovaksi ja sitä edistäväksi työntekijäksi.

Poikkiammatillisten ryhmien verkosto-ohjaus keskittyi teemoihin, jossa tarkasteltiin ohjauksellisella otteella verkostossa työskentelevien ammatti-identiteetin muotoutumista uuden roolin kautta, toimijoiden keskinäistä tuntemista, luottamuksen syntymistä ja työskentelyyn sitoutumista, muutosprosessin herättämiä tunteita, organisaation sisäisiä suhteita, verkostotoimijan muuttuvia rooleja, asemaa ja valtuuksia, verkostojen muodostumista case -tarkastelujen kautta, perhekeskuksen kehittämistarpeita ja niiden toteuttamista arjen työssä.

## 4 Hankkeen kokemuksia

### 4.1 Lomakekyselyt

Kyselyyn vastasi 51 valmennukseen osallistunutta. Hankkeen aikana tapahtui henkilöstömuutoksia, jotka vaikuttivat vastaajien määrään: eläköityminen, pitkät sairauslomat, äitiyslomat, työpaikan vaihto. Uudet työntekijät osallistuivat työskentelyyn, mutta eivät voineet arvioida prosessia kokonaisuutena.

Vastausten perusteella 11 koki valmennuksen hyvin tarpeellisena, 21 tarpeellisena ja 22 osin tarpeellisena. Kukaan vastaajista ei kokenut valmennusta turhaksi.

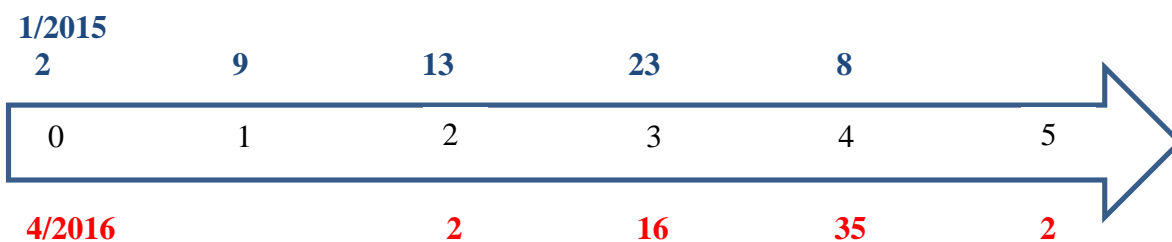
Valmennuksen kesto 1½ vuotta ja tapaamisten rytmitys koettiin pääosin sopivana. Osa arvioi valmennuksen liian pitkäksi ja sopivana vaihtoehtona esitettiin vuoden mittaista työskentelyä, jonka rytmitys olisi ollut alussa intensiivisempi. Jotkut vastaajista pitivät valmennusta liian lyhyenä ja kestoksi esitettiin kahden vuoden mittaista prosessia. Palautearvioinnissa tuli esiin työurien ja perustehtävään kuuluvien verkostojen osalta eroavuuksia esimerkiksi pitkän työuran omaaville on muodostunut vakiintuneita yhteistyötahoja, kun nuorilla työntekijöillä verkostot ovat vasta muotoutumassa. Myös toimenkuvien perusteella löytyi eroja yhteistyötahoissa ja niiden määrässä. Kouluterveydenhoitajat esimerkiksi työskentelevät luonnostaan verkostojen keskiössä.

Käsitellyistä teemoista tärkeimmiksi nousivat

- 1) tunteminen, tutustuminen luottamuksen ja sitoutumisen perustana
- 2) perhekeskuksen konkreettisten kehittämiskohteiden tarkastelu
- 3) toimenkuva ja oma asemointi perhekeskusverkostoon.

Myös case -työskentely ja palaverikäytänteet koettiin tärkeiksi. Yleisesti konkreettisten yhteistyömuotojen kehittäminen koettiin tarpeelliseksi.

Kysymyksen *öMiten koet edistyneesi verkostotyöskentelyssä? ö* vastaukset on koottu oheiseen kuvioon. Suurin osa vastaajista on kokenut edistyneensä verkostotyöskentelyssä kohtuullisesti tai hyvin.



Yllä olevasta kaaviosta voidaan laskea painotetut keskiarvot: lähtötilanteessa tammikuussa 2015 vastaajat kokivat verkostotyöskentelykykynsä olevan keskimäärin 2,5 ja hankkeen loppupuolella huhtikuussa 2016 vastaavasti 3,7.

Edistymistä ovat tukeneet mm.

- perhekeskuksen työntekijöihin ja työhön tutustuminen, toisilta oppiminen
- verkosto-ohjausryhmän tuttuus ja tätä kautta syntynyt luottamus
- fyysisesti saman katon alla oleminen on edistänyt yhteistyötä, verkosto helposti käytettävissä
- tiedon lisääntyminen eri toimintamahdollisuuksista, toimijoista ja yhteistyötahoista
- perheiden asiat selviävät paremmin, kun perhe ja moniammatillinen tiimi kohtaavat, kaikki tietävät missä mennään

Työntekijöiden arvioinneissa tuli esiin, että hankkeen kautta keskinäinen tuntemus ja sitä kautta luottamus on kasvanut, työnkuvat ovat laajemmin tulleet tunnetuiksi ja näiden myötä yhteistyö on paitsi lisääntynyt, myös syventynyt.

Kysymykseen *öOnko verkostoituminen vaikuttanut perustehtäväsi hoitamiseen?ö* suurin osa vastaajista ilmoittaa verkostotyöskentelyn helpottaneen perustehtävän hoitamista. Verkostotyöskentelyssä moniammatillinen toiminta on tehostunut, moniammatillisen tuen tarve tiedostetaan entistä paremmin, perheen palvelut ovat monipuolistuneet ja lisääntyneet, työskentely on vähentänyt asiakkaan luukuttamista.

## 4.2 Verkosto-ohjausryhmien yhteisarviointi

Henkilökohtaisen palautteen (kohta 4.1) lisäksi palautetta kysyttiin verkosto-ohjausryhmissä. Ryhmät jaettiin 3-4 hengen pienryhmiin, joilta kysyttiin ryhmäkohtaisesti palautetta.

Palautteiden perusteella vastaajat kokivat, että hankkeen myötä osallistujien keskinäinen tunteminen on lisääntynyt samoin kuin henkilöiden työnkuvat ovat tulleet paremmin tunnetuiksi. He myös kokevat, että yhteistyötä tehdään aiempaa enemmän. Osallistujat kokevat, että yhteistyö eri ammattiryhmien välillä on syventynyt ó kuten eräässä arvioinnissa todettiin: öyhteistyö syventynyt, rinnakkain työskentely vähentynyt.

Perhekeskukseen on muodostunut myös uusia tiimejä: operatiiviseen työskentelyyn on perustettu lapsiperheteriimi sekä toiminnan suunnittelua ja kehittämistä varten Sisäisen Suunnittelun tiimi, SiSu-tiimi. Osallistujat arvioivat edelleen, että Perhekeskuksen yhteisöllisyyttä on lähdetty kehittämään.

Edellä kerrotusta huolimatta tiedostetaan selkeästi, että yhteistyössä on kehitettävää.

Verkosto-ohjaustyöskentelyn osallistujat kokivat pääsääntöisesti hyväksi ja tilaisuudet olivat antoisia ja niihin oli helppo tulla. Verkosto-ohjaukset ovat sisältäneet syvällisiä pohdintoja ja ne ovat haastaneet erilaisten näkökulmien avaamiseen. Jotkut kokivat myös turhautumista verkosto-ohjauksissa esim. öselvien asioiden käsittelemisessä: joillekin ammattiryhmille työskentely verkostoissa on tutumpaa kuin toisille.

## 4.3 Kehittäjien arviointi

Prosessin läpivienti oli uudenlainen kokemus ja oppimisprosessi ohjaajille. Prosessin myötä ohjaajien osaaminen lisääntyi moniammatillisten verkostojen ohjaamisessa ja valmentamisessa. Ohjaajien prosessin arvioinnissa esille nousi seuraavia asioita:

### Prosessin aikataulutus

Tämän kaltaisen prosessin alkuvaiheessa tulee keskittyä tuntemisen lisäämiseen niin kuin nyt tapahtuikin. Se, mitä voitaisiin tehdä toisin, liittyy ensimmäisten verkosto-ohjausten rytmitykseen. Kaksi ensimmäistä kertaa tulisi pitää tiiviisti lyhyellä aikavälillä. Tätä voisi seurata verkosto-ohjauksissa tauko, jonka aikana verkostotoimijat työstäisivät toimintaan liittyvää tehtävää ja valmistautuisivat varsinaiseen prosessiin.

Prosessin lopussa kaksi viimeistä ohjauskierrosta olivat ajallisesti erillään työskentelyrytmistä ja ohjaajille jäi vaikutelma, että ote prosessiin laski syntyneen tauon aikana.

### Prosessin teemoittaminen

Toteutettu prosessi eteni loogisesti ja jokaisella verkosto-ohjauskerralla oli oma teemansa. Prosessi voitaisiin teemoittaa selkeämmin esimerkiksi seuraavasti:

- o Ensimmäinen työskentelyjakso ó Tutustuminen ja luottamuksen vahvistaminen
  - Toisten tunteminen
  - Case-tapausten kautta verkoston mahdollisuuksien tunnistaminen
  - Työpajatoiminta



- Toinen työskentelyjakso ó Rajojen ylityksiä
  - Uusien, rajoja ylittävien toimintatapojen löytäminen
  - Arvot, roolit ja asema, valtuudet, tiimiroolit
  - Kokeilutoiminta ja kokemusten kerääminen
  - Työpajatyöskentely
- Kolmas työskentelyjakso ó Toimintamallien vakiinnuttaminen
  - Uusien toimintatapojen käyttöönotto kokeilujen pohjalta
  - Toimintamallien vakiinnuttaminen perustyötä ja verkostotoimintaa vahvistavaksi
  - Prosessin arviointi

### Ohjaajien rooli

Verkoston valmennus- ja ohjausprosessi haastaa ohjaajaa seuraaviin rooleihin:

- Ohjaaja toimii opettajana jakaen tietoa ja kokemuksia verkostotoiminnasta
- Ohjaaja toimii konsulttina avaten toimintamalleja ohjattavien kanssa
- Erityisesti ohjaaja toimii ohjaajan roolissa, jolloin ohjattavien kuunteleminen ja tähän pohjaavan keskustelun eteenpäin vieminen on keskeistä

Ohjaajan tulee toimia tilanneherkästi ja tunnistaa omat roolinsa työskentelyn mukaisesti. Uusien toimintatapojen ja ratkaisujen etsiminen edellyttää sellaisten työskentelytapojen käyttämistä, joissa ohjattavien moniäänisyys, osallisuus ja vaikuttavuus luovat pohjan yhteistyössä syntyville toimintamalleille. Asiantuntijuus ja -omistajuus säilyvät ohjattavilla, ohjaajan tehtävänä on varmistaa erilaisten näkökulmien esille tuominen.

Verkoston valmentamisessa ja ohjaamisessa tulee erityistä huomiota kiinnittää verkostojohdon ohjaamiseen. Verkostotyöskentely haastaa perinteistä johtamista ja edellyttää luottamukseen perustuvien toimintamallien kehittämistä organisaation kaikilla tasoilla. Verkostojohdolle tulee mahdollistaa niin tietopohjainen valmennus kuin ohjauksellinen työskentely.

Verkoston valmentamisessa ja ohjaamisessa tulee ottaa huomioon oppimisen näkökulma. Ohjauksissa ei niinkään rakenneta valmiita malleja, vaan luodaan pohjaa sille, että ohjattavat kykenevät arjessa toiminaan verkostomaisesti ja luomaan joustavia verkostoja asiakkaan ympärille. Kyky verkostoitua, toimia uusissa tilanteissa sekä kyky omaksua erilaisia tiimirooleja oman perustehtävän ohella ovat keskeisiä valmennuksen kohteita verkostoissa.

## 5 Hankkeen vaikuttavuus

Hankkeen vaikuttavuus eri toimijoiden näkökulmasta pohjautuu arvioinnista saatuun informaatioon sekä eri ryhmien kanssa käytyihin keskusteluihin.

Osallistujien mukaan hanke on edistänyt erityisesti käynnistymisvaiheessa työntekijöiden keskinäistä tuntemista samoin kuin toimenkuvien sisällöt ovat tulleet aiempaa tutummiksi. Siirtyminen saman katon alle sujui joustavammin, kun verkostotoimijat saattoivat kohdata toisiaan muuallakin kuin käytävillä. Hanke mahdollisti sen, että yhteistyön kehittämiseksi oli aika ja paikka. Kohtaamiset erilaisissa valmennustilanteissa antoivat mahdollisuuden

moninaiseen verkoston tarkasteluun (kaikkien toimijoiden työpajat, pienten ryhmien verkosto-ohjaukset, vakiintuneiden tiimien reflektiot, palaute- ja arviointitilaisuudet).

Osallistaminen, kehittämistyön ohjaaminen ja mallintaminen ulkopuolisten kehittäjien toimesta koettiin toimivaksi. Omaehtoinen verkostotoiminnan kehittäminen voi jatkua sote-uudistuksen ja Lape-hankkeen piirissä.

Toimintojen jäntevöittäminen, struktuurien selkeyttäminen ja työparityöskentely ovat käytännön esimerkkejä hankkeen vaikuttavuudesta.

Asiakasnäkökulman esille nostaminen ja ylläpitäminen koko hankkeen ajan on auttanut kehittämistyön suuntaamista palvelupolkujen, päällekkäisen/rinnakkaisen työn ja harmaiden alueiden työstämiseen. Työpari- ja tiimityöskentely ovat auttaneet asiakkaan tarpeiden arvioinnissa, asiakkaan osallistamisessa ja vastuuttamisessa oman asiansa hoitamisessa. Parityöskentely on vakiinnuttanut paikkansa Perhekeskuksen työmuotona. Osallistajat kokivat myös, että asiakkaiden osallisuus omassa asiassa on lisääntynyt.

Valmennuksen aikana verkostotyöskentelyn rajat siirtyivät sisäisestä työskentelystä perhekeskuksen yhteistyörajoille. Keskeinen rajapinta on työskentely lastensuojelun kanssa ja tämän rajapinnan avaaminen koettiin niin merkittäväksi, että hankkeen loppuvaiheessa toteutettiin lyhyt interventio perhekeskuksen ja lastensuojelun konkreettisen yhteistyön kehittämiseksi. Työ oli tuloksellista ja intervention kautta käynnistyi välittömiä toimenpiteitä uusien tukimuotojen ja palvelujen käynnistämiseksi.

Hankkeen tulosten vaikuttavuutta voidaan kuvata lauseella *öTolkku* arjen verkostotyöskentelyyn: osallistujat kokevat verkostotyöskentelyn entistä merkityksellisempänä ja osaavat viedä yhteistyön kautta syntyviä käytänteitä oman organisaationsa toimintatavaksi.

Perhekeskuksen toimialarajoja ylittävä verkostotyöskentely antaa kokemuksia vastaavien verkostojen käynnistämiseksi. Kehittämisestä saadut kokemukset auttavat kehittämään julkista palvelutuotantoa niin rakenteiden kuin toiminnan osalta. Jotta tulevaisuudessa voidaan vastata perheiden tarpeisiin, tulee kehittää palvelupolkuja, joissa verkostot ja poikkihallinnollinen yhteistyö ovat keskiössä. Erityissairaanhoidon ja perhekeskustoiminnan rajapinta nousi esiin yhtenä kehittämistä kaipaavana alueena.

## **6 Kokemusten levittäminen**

Perhekeskusverkoston ja valmennushankkeen kokemuksia on tuotu esiin erilaisissa kaupungin sisäisissä tiedotus- ja koulutustilaisuuksissa sekä yhteistyötahojen tapaamisissa. Verkostovalmennuksesta vastanneet ohjaajat ovat osaltaan levittäneet kokemuksia omassa valmennus- ja koulutustyössään ja pyrkineet käynnistämään vastaavia valmennuksia erityisesti sote -uudistukseen liittyvien verkostojen kehittämiseksi.

Kokemuksia on levitetty mm. perhekeskuksen esitteen kautta, avointen ovien ja lehdistötilaisuuden kautta, eri toimijoiden kirjoittamien artikkelien ja julkaisujen kautta, yhteistyötahojen tilaisuuksien ja seminaarien kautta. Hallituksen Lape -kärkihanke suunnittelijoille ja työryhmille on toimitettu tiivistelmä hankkeesta, valmennusohjelmasta ja saaduista tuloksista. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos julkaisee syksyllä 2016 artikkelisarjan,

jossa Nortamon Perhekeskus ja sen käynnistämiseen liittynyt *Rajanylityksiä ja rautalankaa* -hanke ovat mukana.

## 7 Yhteenveto

*Rajanylityksiä ja rautalankaa* -hanke toteutui hankesuunnitelman mukaisesti ja sen vaikuttavuutta voidaan osallistujien arvion mukaan pitää tarpeellisena ja verkostotyöskentelyä edistäneenä. Tavoitteena ollut työ- ja toimintatapojen uudistaminen käynnistyi valmennuksen aikana ja verkostotyöskentely sai konkreettisia muotoja, joiden koettiin helpottavan työskentelyä perheiden parissa. Keskeiseen rooliin nousivat pari- ja tiimityöskentely, jotka edellyttävät joustavia käytänteitä ja erilaisia tiimirooleja tilanteiden ja tehtävien muuttuessa.

Hankkeessa ei koettu erityisiä yllätyksiä tai vaikeuksia. Muutokset olivat osa normaalia työelämää ja asettivat niin verkostotoimijat kuin valmentajat tilanteisiin, joita työelämässä tapahtuu jatkuvasti (mm. eläköityminen, sairastumiset, opintovapaat). Uudet työntekijät tulivat mukaan niin verkostotyöskentelyyn kuin -valmennukseen luontevasti ja löysivät oman paikkansa osana verkostoa.

Ohjauksellinen valmennus tähtää yhteistyön tiivistämiseen ja uusien toimintatapojen omaksumiseen. Keskeiseen osaan nousee oppiminen ó niin yksilön oppiminen kuin yhteisön oppiminen. Siirtyminen verkostotyöskentelyyn sujui kohtuullisen vaivattomasti ilman suurta muutosvastarintaa ja perhekeskuksen työntekijät olivat valmiita omaksumaan uusia toimintatapoja. Verkostot, toimintamallit, työparien löytäminen ja liittyminen alati vaihtuviin tiimeihin on jokaisen työntekijän vastuulla. Perustehtävän edellyttämät palvelupolut löytyvät itse rakentamalla ja oppimalla, valmiita toimintamalleja ei muuttuvassa ympäristössä voi mallintaa tai rakentaa jonkin sapluunan varaan.

Verkostovalmennuksen kokemusten pohjalta voidaan todeta, että tuleva sote-uudistus haastaa esimiehet ja työntekijät rajanylityksiin ja verkostojen rakentamiseen ja erityisesti verkostojen käynnistämisvaiheessa ohjauksellisella valmennuksella on merkitystä yhteistyökumppanien ja sellaisten toimintatapojen löytymiseen, joiden tavoitteena on oikea-aikainen ja oikein mitoitettu asiakaslähtöinen työskentely moniammatillisesti.

**Rajanylityksiä ja rautalankaa****Loppuarviointi (henkilökohtainen)**

Työsuojelurahaston (TSR) tuella toteutettu perhekeskusverkoston valmennushanke käynnistyi vuoden 2015 alussa ja päättyi kesäkuussa 2016. Hanke on edennyt suunnitelman mukaisesti ja varsinainen työskentely on loppuillaan. Rahoittaja TSR on kiinnostunut toiminnasta, tuloksista, osallistujien kokemuksista ja mahdollisuuksista hyödyntää valmennusohjelmaa vastaavissa kehittämishankkeissa.

Hankkeen arviointia toteutetaan kirjallisen kyselyn sekä verkosto-ohjausryhmien yhteisarvioinnin muodossa. Ohessa kokemuksiisi pohjautuva arviointi, jonka kautta on mahdollista kiteyttää keskeisiä hankkeeseen liittyviä asioita.

**Olen kokenut rajanylityksiä ja rautalankaa -valmennuksen**

- \_\_\_ hyvin tarpeelliseksi  
 \_\_\_ kohtuullisen tarpeelliseksi  
 \_\_\_ osittain tarpeelliseksi  
 \_\_\_ en lainkaan tarpeelliseksi

**Valmennuksen kesto (1½v) oli mielestäni**

- \_\_\_ sopiva  
 \_\_\_ liian pitkä                      Mikä olisi ollut sopiva pituus? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_ liian lyhyt                      Mikä olisi sopiva pituus? \_\_\_\_\_

**Tapaamisten rytmi 1x/kk (yhteensä 10 kertaa) oli mielestäni**

- \_\_\_ sopiva  
 \_\_\_ liian usein                      Miten olisit järjestänyt tapaamiset? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_ liian harvoin                      Miten olisit järjestänyt tapaamiset? \_\_\_\_\_

## Ryhmän koko ja moniammatillisuus palvelivat työskentelyä

\_\_\_ hyvin

\_\_\_ kohtuullisesti

\_\_\_ huonosti

Parannusehdotuksia \_\_\_\_\_

## Aseta käsitellyt teemat järjestykseen sen mukaan, mitkä teemat olet kokenut tärkeiksi. Valitse kolme (3) tärkeimmäksi kokemaasi teemaa

\_\_\_ Tunteminen, tutustuminen luottamuksen ja sitoutumisen perustana

\_\_\_ Työnkuva ja olemassa olevat verkostot, oma asemointi perhekeskusverkostoon

\_\_\_ Perhekeskusverkoston kehittämistarpeita, miten hyödyntää verkostoa tehokkaammin, löytyykö verkostosta asiakaspalvelun harmaita alueita

\_\_\_ Case ömurrosikäinenö; todellisuuteen pohjautunut tapaus, jonka osalta ryhmät pohtivat moniammatillisen verkoston muodostumista ja toimintaa

\_\_\_ Perhekeskuksen arvot, Belbinin tiimiroolit (työskentely pohjautui työpajapäivään)

\_\_\_ Case öLiisa & Lasseö; asiakkaana moniammatillista tukea tarvitseva raumalaisperhe

\_\_\_ Tunteet, vuorovaikutus

\_\_\_ Palaverikäytänteet

\_\_\_ Perhekeskuksen konkreettisia kehittämiskohteita vuoden verkostotyöskentelyn pohjalta

\_\_\_ Perhekeskuksen kehittämiskohteet valtuuksien ja vastuiden näkökulmasta (minkä roolin otan viedäkseni asioita eteenpäin?)

Mitä olisit jättänyt pois? \_\_\_\_\_

Mitä jäit kaipaamaan? \_\_\_\_\_

**Miten koet edistyneesi verkostotyöskentelyssä? Ympyröi numero ja laita a) numeron yläpuolelle verkoston käynnistymisvaiheessa tammikuussa 2015 ja b) numeron yläpuolelle, missä olet huhtikuussa 2016**

1/2015

4/2016



**Mitkä asiat ovat**

edistäneet työskentelyäsi verkostoissa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

jarruttaneet työskentelyäsi verkostoissa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Miten kehittäisit valmennustoimintaa?**

sisällön osalta \_\_\_\_\_

menetelmien osalta \_\_\_\_\_

**Terveiset ohjaajille**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Vapaa sana**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Yhteistyöstä kiittäen!  
Sirikka & Esko*

**LIITE 2**

**Rajanylityksiä ja rautalankaa**

**Loppuarviointi (pienryhmä)**

Työsuojelurahaston (TSR) tuella toteutettu perhekeskusverkoston valmennushanke käynnistyi vuoden 2015 alussa ja päättyi kesäkuussa 2016. Hanke on edennyt suunnitelman mukaisesti ja varsinainen työskentely on loppuillaan. Rahoittaja TSR on kiinnostunut toiminnasta, tuloksista, osallistujien kokemuksista ja mahdollisuuksista hyödyntää valmennusohjelmaa vastaavissa kehittämishankkeissa.

Hankkeen arviointia toteutetaan kirjallisen kyselyn sekä verkosto-ohjausryhmien yhteisarvioinnin muodossa. Ohessa kokemuksiinne pohjautuva pienryhmän arviointi.

**Ajatuksenne siitä, millainen Nortamon Perhekeskuksen sisäinen verkosto olisi ilman tätä hanketta? (Miettikää esim. mistä Perhekeskuksessa keskusteltiin tammikuussa 2015 ja mistä huhtikuussa 2016.)**

---

---

---

---

**Miten olette kokeneet verkosto-ohjauksissa työskentelyn?**

---

---

---

---

**Verkostotyöskentelyn kehittäminen on ollut 1½ vuoden aikana:**

- a. Paikallaan polkevaa**

- b. Suoraviivaista, eteenpäin menevää
- c. Poukkoilevaa
- d. Jotain muuta, mitä \_\_\_\_\_

**Mikä on Nortamon Perhekeskuksessa muuttunut 1½ vuoden aikana?**

---

---

---

---

**Kaipaatteko hankkeen päättyessä koulutusta tai ohjauksellista työskentelyä? Jos, niin minkälaista?**

---

---

---

**Vapaa sana**

---

---

---

*Yhteistyöstä kiittäen!  
Sirikka & Esko*