

Toimittanut Paula Korkalainen

**KESKI-SUOMEN SOSIAALIALAN OSAAMISKESKUS
VERKOSTOITUVA ERITYISPÄIVÄHOITO-HANKE
2003-2005**

**KUMPPANUUS JA MONIASIANTUNTIJUUS
ERITYISPÄIVÄHOIDON KEHITTÄMISKOH-
TEINA**



KOSKE
KESKI-SUOMEN
SOSIAALIALAN
OSAAMISKESKUS

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Käyntiosoite:

Matarankatu 4 (ToA), 1. kerros Jyväskylä

Postiosoite:

PL 35 (ToA)

40014 Jyväskylän yliopisto

puhelin (014) 260 4871, (014) 260 4872

<http://www.koske.jyu.fi/>

Toimittanut Paula Korkalainen

ISSN 1459-4757 (nid.)

ISSB 1459-479X (pdf)

ISBN 952-5477-04-5

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, 2005-11-16

Kirjapaino: Jyväskylän Yliopistopaino, Jyväskylä 2005

ALKUSANAT

Jos ihmiselle annetaan kala, hänellä riittää syötävää päiväksi,
mutta jos hänet opetetaan kalastamaan, hän osaa hankkia syötävää lopun elämänsä ajan.

(Fetterman 1996, 11)

Moniammatillinen yhteistyö ja perheiden kanssa tehtävä yhteistyö -koulutuksen tavoitteena oli kehittää päivähoidon moniammatillista yhteistyötä kunnassa ja työyksiköissä, jotta saataisiin lisää työkaluja perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön ja omaan tiimityöhön. Lisäksi tavoitteena oli päivähoidon työntekijöiden yhteistyöverkostojen lujittaminen ja kehittäminen, jotta voitaisiin yhdistää voimavaroja ja lisätä asiantuntijuutta varsinkin siellä missä resursseja on muutoinkin vähän. Koulutuksen aikana voitiin jakaa kokemuksia ja nostaa esiin hyviä käytäntöjä eri kunnista ja eri työyksiköistä. Nämä tuotokset esiteltiin koulutuksen päätösseminaarissa 18.2.2005. Koulutus järjestettiin yhteistyössä Jyväskylän ammattikorkeakoulun kanssa ajalla 1/2004 – 12/2005.

Tässä raportissa halutaan nostaa esiin ja kuvata kunnissa jo käynnistynyttä ja koulutuksenkin tuke-
maa moniammatillista kehittämistyötä. Raportista on löydettävissä aineksia ja vinkkejä oman työn, työ-
tiimin, työyhteisön ja kunnan moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen. Nämä koulutusten aihepiirit
ja sisältöolet sekä oppimistehtävät voisivat olla hyviä keskustelun aiheita ja yhteisen oppimisen alueita ja
vinkkejä muillekin - vaikkapa ainesta päiväkodin henkilöstön suunnittelupäiville. Lisäksi koulutukseen
osallistujat kuvaavat omilla artikkeleillaan monipuolisesti omaa tutkivaa otettaan työhön (kuten varjos-
taminen ja pienryhmätoiminta). Tämä olkoon rohkaisuna myös muiden kehittämistyölle. Tällainen
omasta työstä kertominen ja mallien asettaminen yhteiseen käyttöön voisi olla avaus myös yhteiselle
kehittämistyölle, tulevaisuuden vertaistoiminnalle - tuotosten säteilyttämisestä ”oppiva/tutkiva päiväko-
ti” toimintamallin tapaa.

Päivähoidon työntekijöillä on ollut melko vähän saatavilla teoreettista tietoutta ja koulutusta mo-
niammatillisesta työstä, sen eri muodoista ja toimintamalleista. Tällaista koulutusta selvästi tarvittiin ja
siksi se on ollut yhtenä keskeisimpiä osana Verkostoituva erityispäivähoito-hanketta. Työ varhaiskasva-
tuksessa on muuttunut entistä haasteellisemmaksi ja laaja-alaisemmaksi, jolloin sen hallitsemiseen tarvi-
taan entistä moniammatillisempiä työryhmiä. Verkostoituva erityispäivähoito-hankkeessa lastensuojelun
ja päivähoidon yhteistyön kehittäminen on ollut yksi keskeisistä kehittämisen alueista. Haasteita mo-
niammatilliselle yhteistyölle on myös silloin kun työskennellään vammaisen tai muuten erityistä tukea

tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä kanssa. Mukana perheen kanssa tehtävässä yhteistyössä on useita eri sektoreita edustavia työntekijöitä.. Tällaisia ovat yhteistyötahoja lapsen ja perheen asioissa ovat erikoissairaanhoido, perheneuvola, muut tutkimus-, hoito- ja kuntoutustahot sekä terapeutit.

Verkostoituva erityispäivähoito-hankkeen (kts. hanke-esitys liite 1.) keskeisenä tavoitteena on ollut kehittää henkilöstön osaamista ja päivähoidon palvelujärjestelmää moniammatillisessa yhteistyössä vastaamaan entistä paremmin tämän päivän haasteisiin erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä kanssa työskennellessä. Näihin tavoitteisiin pyrittäessä tämä moniammatillisen yhteistyön koulutus oli ainoastaan yksi osa-alue muun kunnissa tapahtuvan käytännön toiminnan ja hankkeessa järjestettyjen tilaisuuksien lisäksi.

Tähän koulutukseen osallistui viitisenkymmentä hankekuntien työntekijää. Tavoitteena oli saada mukaan kunnassa toimivia moniammatillista yhteistyötä tekeviä työtiimejä. Koulutukseen osallistuneet olivat päivähoiton työntekijöitä kuten päiväkodin johtajia, päivähoiton ohjaajia, lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia sekä ryhmäperhepäivähoiton henkilöstöä. Kuntien moniammatillisia tiimejä edusti muutama terveydenhoitaja, kaksi puheterapeuttia, psykologi ja sosiaalityöntekijä.

Kaikissa hankkeen tilaisuuksissa on kannustettu osallistujia kertomaan kuulemastaan omilla työpaikoillaan, jotta uusi tieto ja koulutuksissa kokemusten vaihtaminen voisi hyödyntää mahdollisimman monia ja omalta osaltaan tukea hankekuntien päivähoiton kehittymistä entistä paremmaksi. Hankkeen pitkien koulutusten rakennemalli opintopiireineen ja välitehtävineen onkin innostanut järjestämäänsä palauteiltoja ja koulutustilaisuuksia omilla työpaikoilla ja omissa kunnissa. Tällaisia on järjestetty esimerkiksi Keuruulla ja Suolahdessa.

Raportti muodostuu neljästä osasta. Ensimmäisessä kuvataan lyhyesti koulutuksen rakennetta, nostetaan esille kokemuksia koulutuksesta ja kerrotaan arvioinnin tuloksista. Toisen osan ovat kirjoittaneet kouluttajat Asta Suomi ja Marjo Martikainen erillisellä sopimuksella. Tämä artikkeli on nimellä *Kumppanuus ja moniasiantuntijuus erityispäivähoiton kehittämiskohteina*. Kirjoittajat kuvaavat moniammatillisen yhteistyön erilaisia - vasta muovautumassa olevia käsitteitä, moniammatillisen yhteistyön merkitystä asiakas-, työ- ja kehittämisprosesseissa ja koulutusprosessia ja koulutusta tukemassa Verkostoituva erityispäivähoito- hankkeen tavoitteita. Suomen ja Martikaisen mukaan koulutuksessa nostettiin esille ulkoinen ja sisäinen moniammatillisuus sekä uutena asiana moniasiantuntijuus. Tässä yhteydessä koulutusosioissa käytiin läpi moniammatillisen työn muotoja, esimerkiksi tiimi- ja verkostotyön toimintatapoja. Tavoitteena oli opetella sisäistä ja ulkoista moniammatillista yhteistyötä verkostomaisesti organisointuneena. Osalla kuntia oli myös nähtävissä halukkuutta lähteä kehittämään jonkinasteista kumppanuusyhteistyötä, johon he saivat projektissa myös konsultoivaa tukea. Yksi keskeinen teema nousi pohdittavaksi: *miten moniammatillinen työote tulee osaksi päivähoiton työtapoja ja mitä tämä edellyttää eri toimijoilta*.

Tässä yhteydessä nostettiin esille moniammatillinen toimintakulttuurin- käsite, jota tarkennettiin koulutuksessa (Suomi & Martikainen 2005).

Kolmas osio *MOntORilla – näin me sen teimme* kuvaa koulutusprosessin aikana edenneitä ja tuotettuja kuntien ja yksiköiden omia kehittämishankkeita. Artikkeleissa kuvataan Suolahden, Jyväskylän, Jyväskylän maalaiskunnan, Hankasalmen, Keuruun, Joutsan, Toivakan ja Äänekosken kuntien päivähoitossa tehtyä kehittämistyötä.

Neljännessä luvussa kerrotaan toisesta moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen tähdänneestä koulutuksesta, Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen koordinoimasta ns. TATO – koulutushankkeen koulutuksesta. Tämä hanke jäi raportoinnin suhteen melko vähäiselle huomioinnille. *Työväli- neitä erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa työskentelyyn -koulutushanke* oli oma erillinen hanke, jonka rahoitus tuli sosiaali- ja terveysministeriöltä. Hanke toteutui samaan aikaan Verkostoituva erityispäivähoitohankkeen koulutuksen kanssa keväällä 2004. Tähän raporttiin on koottu koulutushankkeen tiivistelmä. Hanke arvioitiin ja raportoitiin Sosiaali- ja terveysministeriölle. Näiden molempien Jyväskylän ammatti- korkeakoulun tuottamien koulutusten näkökulma oli pääasiassa lastensuojelullinen.

Kiitokset osallistujille innostuneesta ja motivoituneesta osallistumisesta. Yhteistyö kouluttajien ja suunnittelijan kanssa on ollut aivan erityisen antoisaa ja innostavaa. Kiitos siitä teille kaikille!

Verkostoituva erityispäivähoito-hankkeen puolesta

Paula Korkalainen

Sisältö

ALKUSANAT	3
1. MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ JA PERHEIDEN KANSSA TEHTÄVÄ YHTEISTYÖ-KOULUTUS Paula Korkalainen	8
2. KUMPPANUUS JA MONIASIANTUNTIJUUS ERITYISPÄIVÄHOIDON KEHITTÄMISKOHTENA Asta Suomi ja Marjo Martikainen	18
2.1 Johdanto.....	18
2.2 Moniammatillisesta yhteistyöstä moniasiantuntijuuteen ja kumppanuuteen	18
2.2.1. Moniammatillinen yhteistyö.....	18
2.2.2. Miksi moniammatillista yhteistyötä ja kumppanuusperusteista moniasiantuntijuutta erityispäivähoitoon?	26
2.2.3 Moniammatillisuuden mahdollisuudet ja karikot	28
2.3 Muutosten eteenpäin vieminen	32
2.3.1 Työryhmätyöskentely	32
2.3.2 Kuntakonsultaatiot	32
2.3.3 Arviointia ja jatkohaasteita	34
Lähteet	34
3 MO<i>n</i>iTORIn TUOTTEITA – NÄIN ME SEN TEIMME TUTKIVAN JA KEHITTÄVÄN MONIAMMATILLISEN YHTEISTYÖN ESIMERKKEJÄ HANKEKUNNISSA	38
3.1 Suolahden Alkulan päiväkodin lapsen yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelma	38
3.2 Pelissä elämä – moniammatillinen yhteistyö Tikkakosken päiväkodissa Jyväskylän.....	39
maalaiskunnassa	
3.3 Taikalampun päiväkodin kehittämistoimintaa – varjostamalla lisää osaamista lapsihavainnointiin ja pienryhmätoiminnalla tukea lapsen itsetunnolle ja oppimiselle.....	42
3.4 Toivakan lasten hyvinvointitiimi TLH	45
3.5 Joutsan moniammatillisen yhteistyön vahvistaminen ja kehittäminen	46
3.6 Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen Keuruulla	52
3.7 Moniammatillinen yhteistyö Metsätähden palvelutalossa Hankasalmen kunnassa	50

3.8 Perheen, päivähoidon ja sosiaalityön aloituspalaveri elää arjessa mukana Suolahdessa	55
3.9 Äänekosken päivähoito – hyvät käytännöt	58

4 TATO – KOULUTUSHANKE TYÖVÄLINEITÄ ERITYISTÄ TUKEA

TARVITSEVIEN LASTEN KANSSA TYÖSKENTELYYN

4.1 Johdanto	63
--------------------	----

4.2 Työvälineitä erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa työskentelyyn

Asta Suomi ja Pia Kinanen	64
---------------------------------	----

Lähteet	71
---------------	----

LIITTEET	73
----------------	----

1. MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ JA PERHEIDEN KANSSA TEHTÄVÄ YHTEISTYÖ -KOULUTUS

Koulutuksen ohjelma ja koulutusprosessin kuvaus

Verkostoituvaa erityispäivähoito-hankkeessa järjestettiin kaksi pitkäkestoista prosessinomaista koulutusta hankekuntien päivähoiton henkilöstölle. Niilo Mäki Instituutin toteuttama Varhainen lapsen tukeminen – koulutuskokonaisuus keskittyi henkilöstön tietojen päivittämiseen koskien lapsen kehitystä, kehityksen riskejä ja poikkeavuuksia. Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysala toteutti moniammatilliseen yhteistyöhön ja perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön keskittyneen koulutuksen. Koulutuskokonaisuuden suunnittelu käynnistyi yhdessä Jyväskylän ammattikorkeakoulun koulutussuunnittelijan Tuula-Leena Raikin ja hankkeen projektipäälliköiden Leena Halttusen ja Paula Korkalaisen kanssa ja sitä täsmennettiin koko prosessin ajan muun muassa osallistujien palautteet huomioon ottaen.

Moniammatillinen yhteistyö ja perheiden kanssa tehtävä yhteistyö – koulutuksen tavoitteina oli

- * kehittää oppimisprosessien kautta erityispäivähoiton moniammatillista yhteistyötä kunnassa
- * syventää työntekijöiden valmiuksia lapsen erityisen tuen toteuttamiseksi moniammatillisessa yhteistyössä ja yhteistyössä perheen kanssa
- * luoda erityispäivähoiton verkostoja ja konsultaatiojärjestelmiä yli kuntarajojen
- levittää tietoa erityispäivähoiton toimivista malleista koulutusprosessien aikana

Koulutukseen sisältyi kuusi lähiopetuspäivää ja näiden välissä tehtiin aiheisiin liittyviä tehtäviä omassa työyksikössä tai kunnassa muun muassa opintopiirityyppisessä toiminnassa. Osallistujia oli viitisenkymmentä ja he edustivat eri ammattikuntia päivähoidosta – kuten lastenhoitajia, päiväkodin johtajia, lastentarhanopettajia ja erityislastentarhanopettajia. Mukaan oli kutsuttu myös omia todellisia yhteistyökumppaneita kunnasta. Sosiaali- ja terveydenhoidon toimialueelta osallistujat olivat terveydenhoitajia ja puhe-terapeutteja. Koulutukseen osallistujia oli jo ilmoittautumisvaiheessa kannustettu viemään koulutuksessa tarkasteltuja asioita eteenpäin ”säteilyttämällä” opittua omassa kunnassa. Alkuperäinen tavoite oli toteuttaa kunkin lähiopetusjakson jälkeen opintopiirityyppistä toimintaa oman yksikön oman alueen tai oman kunnan muille työntekijöille. Tässä oli tavoitteena opitun vahvistaminen kunkin omaan työhön ja

arjen yhteistyöhön. Tehtävien odotettiin kannustavan pohdintoihin omassa työyksikössä ja näin uskottiin saatavan mukaan kehittämistyöhön niitä yhteisöjä, joiden kanssa osallistujat muutoinkin tekevät työtään.

Keskeinen osa koulutusta oli omaan työhön liittyvän kehittämistehtävän tuottaminen. Suurin osa kehittämistehtävistä olikin työyhteisöä tai oman kunnan laajempaan päivähoidon laatuun tai sisällön kehittämiseen tähtäviä tehtäviä. Näitä tuotoksia esitellään tässä julkaisussa. Osa näistä kehittämisen kohteena olevista asioista oli käynnistynyt jo aikaisemmin, osa Verkostoituva erityispäivähoito-hankkeen aikana. Olennaista on kuitenkin se, että kaikki nämä kehittämisaiheet vahvistuivat, kehittyivät lisää ja niitä alettiin juurruttaa tämän koulutuksen tukemina ja rohkaisemina. Tavoitteena oli myös mallintaa päivähoidossa tapahtuvaa henkilöstön oman työn kehittämistä.

Moniammatillinen yhteistyö ja perheiden kanssa tehtävä yhteistyö - koulutuskokonaisuuden runko ja ohjelma ovat liitteenä raportin lopussa (Liite 2.).

Seutukunnalliset koulutustilaisuudet

Koulutukseen liitettiin neljä seudullisesti järjestettyä koulutus-, yhteistyö- ja arviointitilaisuutta. Nämä tilaisuudet olivat Äänekoskella, Joutsassa, Keuruulla ja Jyväskylän maalaiskunnassa. Tilaisuudet kokosivat kuntien ja seutukunnan päivähoidon toimijoita pohtimaan ja arvioimaan moniammatillista yhteistyötä ja sen mahdollisuuksia osanottajien tuomista näkökulmista ja seudullisen yhteistyön mahdollisuuksista.

Seudullisissa tilaisuuksissa pohdittiin muun muassa vastuun organisointia yhteistyössä, nivelvaiheiden tiedonsiirtoa ja yhteisen näkemyksen muodostumisen tärkeyttä moniammatillisen yhteistyön tavoitteena. Nivelvaiheiden yhteistyössä vastaanottavan ja lähettävän yksikön vastuunkantajien nimeämistä halutaan tarkentaa sekä lisäksi odotetaan ”saattaen vaihdettaessa” palautteen saamista jälkikäteen. Moniammatillisen yhteistyön kokouksiin toivotaan selkeyttä, organisointia ja koulutusta kokouskäytänteisiin. Prosessikaavioiden on koettu helpottavan arvioitaessa moniammatillisen yhteistyön sujuvuutta asiakasprosesseissa. Prosessikaaviot ovat auttaneet muun muassa päivähoidon ja sosiaalityön yhteistyötä toimittaessa lapsen ja perheen asioissa niin sanotulla huolen harmaalla vyöhykkeellä. Seudullisissa tilaisuuksissa pohdittiin myös kuntien välistä koulutusyhteistyötä ja verkostoitumista. Verkostoitumalla ja yhteistyöllä voitaisiin rikastaa ja hyödyntää keskinäistä osaamista päivähoidon kehittämisessä ja suunnittelussa. Seudullisissa tilaisuuksissa hahmoteltiin myös seuraavia konkreettisia askeleita oman kunnan moniammatillisen yhteistyön kehittämisessä

Osallistujien kommentteja ja kokemuksista koulutuksesta

Päivähoidon työntekijöistä suurimmalla osalla ei ollut aikaisemmin juurikaan ollut mahdollisuutta osallistua moniammatillisuutta ja sen teoriaa käsitteleviin koulutuksiin. Palautteiden perusteella voikin sanoa, että monelle koulutuksen sisällöllinen anti oli aluksi yllättävä. Aihepiiri tuntui oudolta ja vieraalta. Alkuhämmennyksen jälkeen voitiin kuitenkin todeta, että

Ensin mä ajattelin, että mä olen ihan väärä ihminen väärässä paikassa ... toisen kerran kun mä siellä kävin .. sitten myöhemmin aukes koko maailma ... (Haastateltava, kesäkuu 2005)

Minä kuulostelin ensin, että mitä tää on .. tää on ihan eri tyyppinen juttu, josta ei voinut pitää heti palautetta. Saman tyyppisiä asioita tuli aikoinaan tiimikoulutuksessa .. moniammatillisen yhteistyön uhkakuvia ... onko moniammatillinen yhteistyö aina rikekaus ... (Haastateltava, kesäkuu 2005)

Koulutuksen workshop-osuudessa tutustuttiin ja harjoiteltiin muun muassa verkostopalaveria. Tällainen toimintamuoto olikin yllättävän monelle uusi työskentelymalli. Verkostopalaveri sai paljon myönteistä palautetta osallistujilta.

Olin erittäin tyytyväinen siihen vanhempien osuuteen, verkostopalaveriin ja semmoseen. (Haastateltava, kesäkuu 2005)

Koulutukseen osallistuneita oli kannustettu ja velvoitettu viemään koulutuksessa kuulemaansa tietoa eteenpäin säteilyttämällä antia omassa kunnassa, päiväkodissa tai omalla työalueellaan. Tavoitteena oli liittää tämä välitehtäviin ja lähiopetusjaksojen väliin. Osittain tämä toteutuikin, mutta ajan puutteen vuoksi toimittiin myös niin, että järjestettiin erilliset palauteillat, joihin oli koottu kooste useammasta lähiopetuspäivästä. Joistakin päiväkodeista oli useampia osallistujia. Palautteiden mukaan voisi olettaa, että niistä yksiköistä, joista oli useampia saman työtiimin tai päiväkodin työntekijöitä otettiin uusi tieto ja menetelmät heti käyttöön ja niitä juurrutettiin yhteistyökeskusteluissa ja sosiaalisissa prosesseissa.

Meillä oli aina ne purkuillat jakson jälkeen ... meidän oli helppo puhua täällä kun meitä oli monta sa massa koulutuksessa .. siinä oli kyllä aika iso työ koota purkukeskusteluun aineistoa... (Haastateltava kesäkuu 2005)

... Korostu se meidän vastuu ottaa puheeksi ... harjoiteltiin verkostopalaveria .. se oli tosi hyvä ... (Haastateltava, kesäkuu 2005)

Koulutuksen tavoitteina oli moniammatillisen yhteistyön kehittäminen ja välineiden antaminen siihen. Haastavissa työtilanteissa yhteistyön tulisi toimia ja osaaminen ja jaksaminen joutuvat aika ajoin koetukselle. Koulutuksessa vahvistettiin yhteistyön merkitystä työn tavoitteisiin pääsemiseksi.

*Sen tajuaaminen että mä en oo yksin tän asian kanssa, vaan me tehdään tiiminä tätä työtä ...
... Löytyy yhdessä niitä ratkaisuja kun keskustellaan ...* (Haastateltava, kesäkuu 2005)

Verkostoituvaa erityispäivähoito-hankkeen yhtenä tavoitteena on ollut vahvistaa seudullista ja kuntien välistä yhteistyötä. Hankkeen aikana järjestetyissä tilaisuuksissa on palautteissa kerrottu, että keskustelu kollegoiden ja samaa työtä tekevien kanssa on avartanut ja tuonut uusia näkökulmia omaan työhön. Tällaista hyötyä ja lisäarvoa koettiin myös tämän koulutuksen aikana.

Ryhmätyöt oli hyviä, kun laitettiin eri kunnista samaan ryhmään keskustelemaan vahvistu sekini että me ei olla yksin tämän ongelman kanssa vaan että nämä ongelmat ovat yleismaailmallisia. (Haastateltava, kesäkuu 2005)

Hankkeen keskeisiä tavoitteita oli myös verkostoituminen. Pitkässä koulutusprosessissa oli mahdollisuus tutustua muiden kuntien työntekijöihin. Tätä tuki erityisesti seudulliset yhteistyötapaamiset. Tiiviin koulutusjakson vuoksi ei yhteydenottoja lähiopetuspäivien välillä juurikaan tehty. Välitehtävät käsiteltiin yhdessä ja niistä jaettiin koosteita osallistujille. Samoin kehittämistehtävien esittely posteriesityksinä päätösseminaarissa toteutettiin siten että se kannusti mahdolliseen myöhempään yhteydenottoon.

Verkostoituminen? - Kun meitä oli omasta työyhteisöstä niin monta niin ei ole tullut tarvetta ottaa yhteyttä muihin mukana olleisiin – ei ole tullut tarvetta, kun on voitu keskustella omassa yhteisössä. (Haastateltava, kesäkuu 2005)

Moniammatillinen yhteistyö ja perheiden kanssa tehtävä yhteistyö – koulutus oli suunniteltu pitkäksi prosessiksi, jonka toivottiin tukevan uuden tiedon ja toimintatapojen siirtymistä käytännön työhön.

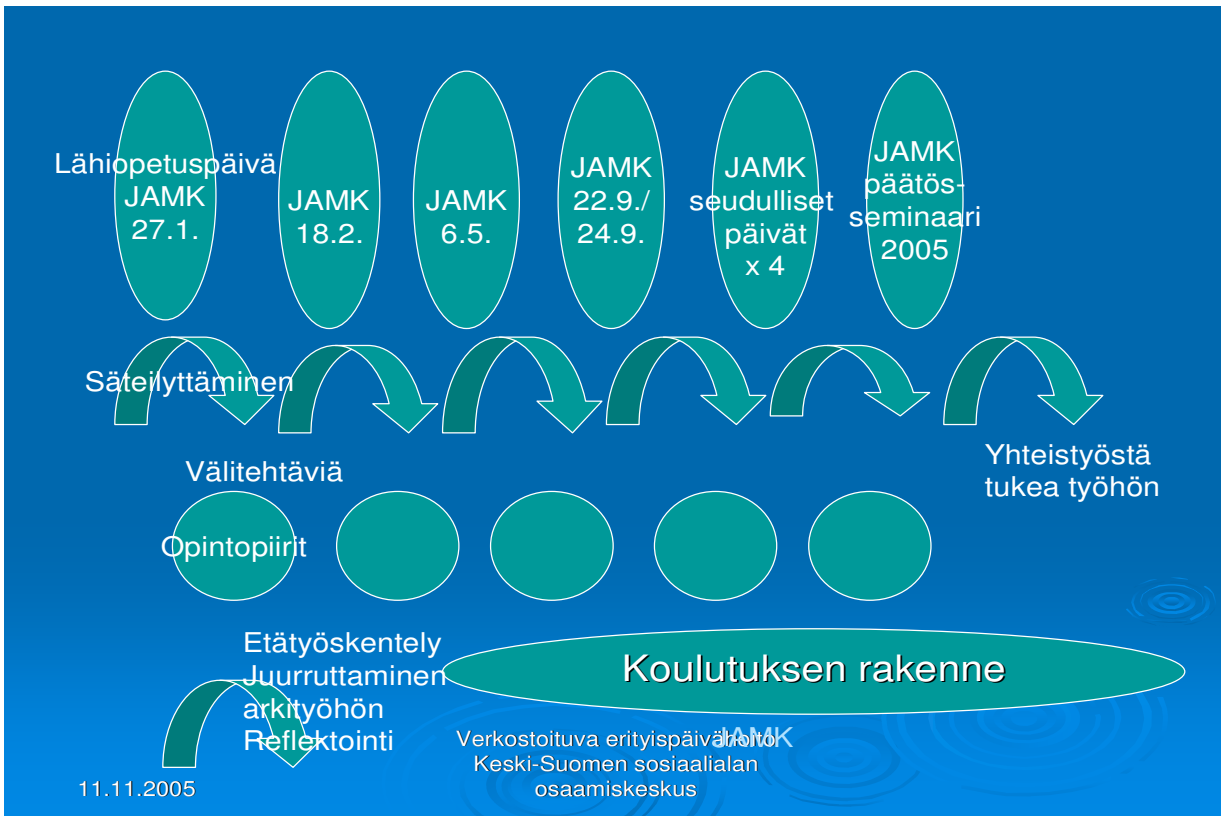
Pitkään prosessiin sitoutuminen oli osallistujille vaativaa ja loppupuolella oli jonkin verran poissaoloja. Samaan aikaan oli menossa myös toinen pitkäkestoinen koulutus (NMI / Lapsen kehityksen varhainen tukeminen). Kahdeksan osallistujaa osallistui näihin molempiin koulutuksiin.

*Pitkäprosessi ... kyllä meillä sitä... Sai potkua arkeen hyvä ettei tehtäviä ollut yhtään enempää ...
muuten purkubommat olis jäänyt meiltä pitämättä ... (Haastateltava, kesäkuu 2005)*

*Kyllähän tää sellanen prosessi on ollut ... joskus ne sellaset yksittäiset koulutuspäivät jää vähän
sellaseksi irralliseksi ja kun se yhtenäinen teema ... (Haastateltava kesäkuu 2005)*

... sitä pysähty ajattelemaan sitä omaa työtä (Haastateltava kesäkuu 2005)

Koulutuksen tarkoituksena oli innostaa omaan kehittämistyöhön ja reflektointiin. Palautteissa tuotiin vahvasti esiin osallistujien korkea motivaatio oman työn kehittämiseen ja arviointiin. Oivalluksia syntyi ja pitkän prosessin todettiin mahdollistavan ja tukevan oman työn kehittämistä enemmän kuin yksittäiset irralliset koulutuspäivät.



Kuvio 1. Moniammatillinen yhteistyö ja perheiden kanssa tehtävä yhteistyö –koulutuksen rakenne

Verkostoituvu erityispäivähoito - hankkeen kysely syksyllä 2004

Verkostoituvu erityispäivähoito-hankkeessa tehtiin arviointikysely syksyllä 2004. Kyselyyn vastasi 87 päivähoidon työntekijää. Kyselyn moniammatillista yhteistyötä koskevassa osiossa lähes 2/3 vastaajista oli kokenut moniammatillisen yhteistyön lisääntyneen omassa työryhmässä – tosin yhdeksän vastaajaa oli asiasta täysin eri mieltä. Puolet vastaajista oli edelleen sitä mieltä, että moniammatillinen yhteistyö päiväkodissa ja perhepäivähoitoyksiköissä oli myös lisääntynyt hankkeen aikana. 22 vastaajaa totesi, ettei yhteistyö ollut lisääntynyt ja 13 vastaajaa ei osannut sanoa yhteistyön lisääntymisestä mitään erityisesti.

Hankkeen yhtenä keskeisenä tavoitteena on ollut tukea ja kannustaa moniammatilliseen yhteistyöhön sekä päivähoiton sisällä että ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Päivähoiton ulkopuolisten kanssa tehtävään yhteistyöhön on kaivattu säännöllisyyttä ja tavoitteellisuutta. Tässä kyselyssä yllättävää kyllä voitiin todeta, että yhteistyötä on ja 68 % vastaajista koki sen olevan säännöllistä ja tavoitteellista.

Vastaajia pyydettiin lisäksi kertomaan muutamalla sanalla moniammatillisen yhteistyön kehityksestä työyhteisössään ja kunnassaan. Eniten koettiin kehitystä tapahtuneen perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä (10). Tuen tarpeessa oleville lapsille oli saatu avustajia ja erityistarpeita oli kartoitettu tänä

aikana (8). Tiedon jakaminen ja keskustelu asioista oli myös lisääntynyt (6) ja yhteistyön tärkeys oivallettiin uudella tavalla (4). Vastaajat kokivat rohkeutensa puuttua asioihin kasvaneen (4). Vain yksi vastanneista sanoi, ettei hanke ollut tuonut mitään näkyvää muutosta omassa työyhteisössään tai kunnassaan. Moniammatillisen yhteistyön koettiin myös hieman lisääntyneen kunnissa hankkeen vaikutuksesta (9). Neuvolan terveydenhoitajan kanssa yhteistyö lisääntyi lähes 45 % mielestä. 34,5 % mielestä se ei juuri-kaan ollut lisääntynyt. 32 % vastasi, että yhteistyötä on ollut enemmän myös psykologin kanssa, mutta lähes 40 % mielestä yhteistyö ei ollut mitenkään lisääntynyt tai sitä oli vähän. Päivähoidolla ja sosiaalityöllä on hankeaikana ja ehkä muutoinkin yhteistyötä paljon tai melko paljon ainoastaan 6,8 % mielestä. Jonkin verran yhteistyötä sanoo olevan 33,3 % ja erittäin vähän 35,6 %. Tähän asiaan ei ottanut kantaa 10,3 %.

TAULUKKO 1. Missä määrin yhteistyö on lisääntynyt sosiaalityöntekijän kanssa?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En osaa sanoa	9	10,3	12,0	12,0
	Erittäin vähän	31	35,6	41,3	53,3
	Jonkin verran	29	33,3	38,7	92,0
	Melko paljon	5	5,7	6,7	98,7
	Erittäin paljon	1	1,1	1,3	100,0
	Total	75	86,2	100,0	
Missing	System	12	13,8		
Total		87	100,0		

Viidennessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin kommentoimaan yhteistyön sujuvuutta päivähoiton ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden kanssa sekä yhteistyön säännöllisyyttä ja tavoitteellisuutta. Kyselyyn vastanneista neljäsosa (22) koki asioiden olevan kunnossa, mutta ei kommentoinut sen kummemmin asiaa. Yhteistyö koettiin toimivaksi niin perheen, neuvolan ja terapeuttienkin kanssa (9), mutta toimimattomuudesta oli mainintoja vastauksissa. Yhteistyön kehittämisen tarpeita koettiin olevan erityisesti sosiaalityön ja päivähoiton välillä. Yhteistyön toimimattomuutta ja huonoa yhteistyötä selitettiin palveluiden saatavuudella, erityispäivähoiton vakiintumattomalla tilalla ja yhteistyön tavoitteettomuudella. Lisäksi oli hajanaisia kommentteja muun massa siitä, että yhteistyön tarve vaihtelee vuosittain ja kumppaneittain.

Yhteistyön tavoitteiden saavuttamista vastaajien mukaan olivat hidastaneet tai edistäneet monet asiat. Suurimpana edistävänä tekijänä koettiin olleen asenteiden muutoksen sekä päivähoiton että terapeuttien taholla (7). Monelle toisen tunteminen ennestänsä oli edistävää tekijä (5). Palaverit (4) ja erilaiset projektit (2) koettiin myös edistävinä tekijöinä. Kaksi vastaajaa oli maininnut edistävänä tekijäksi asioiden puhumisen niiden oikeilla nimillä ja sen, että jokainen tietää oman paikkansa ja että roolit ovat

selkeät. Hidastavina tekijöinä koettiin ajan puute joko itsellä tai yhteistyökumppaneilla (20). Yhteistyökumppani saatettiin kokea hidastavana tekijänä 10 vastaajan mielestä. Syytä yhteistyön toimimattomuuteen osoitettiin olevan myös päivähoitossa itsessään (5), kun työtä on paljon ja asioista tiedotetaan hitaasti. Yhteistyön käynnistymiseen ja sujumiseen koettiin tarvittavan tukea; käynnistäjiä, koordinoijia tai aktiivisia toimijoita.

Niin päivähoiton kuin sosiaali- ja terveyspalveluiden keskeisenä tehtävänä on kunnan asukkaiden hyvinvoinnin tukeminen, edistäminen ja lapsiperheiden arjen tukeminen. Viimeisenä osiona kyselyssä oli arvioida lapsiperheiden hyvinvoinnin edistymistä omassa kunnassa hankkeen aikana. 67 % vastaajista totesi, että tällaisia lapsiperheiden hyvinvointia tukevia toimia oli kunnassa tehty hankeaikana ja ylipääntänsäkin viime aikoina. Eri mieltä vastaajista oli 11 %. Hankkeessa on koulutusten lisäksi pyritty toimimaan päivähoiton palvelujärjestelmän vahvistamiseen muun muassa varhaisen puuttumisen ja tukemisen näkökulmasta. Kyselyyn vastanneet arvioivat tätä asiaa myös asiakkailta tulleiden palautteiden pohjalta. 43,6 % vastaajista oli mieltänyt asiakkaiden ilmaisseen lapsiperheiden peruspalveluiden laadun ja saatavuuden kehittyneen erityispäivähoidon osalta kunnassa asiakkailta saatujen palautteiden perusteilla.

TAULUKKO 2. Lapsiperheiden arjen tukeminen ja hyvinvoinnin edistäminen on lisääntynyt kunnassamme

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En osaa sanoa	14	16,1	16,9	16,9
	Täysin samaa mieltä	15	17,2	18,1	34,9
	Melko samaa mieltä	44	50,6	53,0	88,0
	Melko eri mieltä	9	10,3	10,8	98,8
	Täysin eri mieltä	1	1,1	1,2	100,0
	Total	83	95,4	100,0	
Missing	System	4	4,6		
Total		87	100,0		

Millaisia suunnitelmia moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi asuinkunnassasi ja/tai työyksikössäsi oli tuolloin syksyllä 2004? Melko suurella osalla vastaajista ei ilmeisesti ollut tietoa kunnan tai oman työyksikön pitkän tähtäimen suunnitelmista, koska 48 vastaajaa ei vastannut tähän avoimeen kysymykseen. Moniammatillista yhteistyötä aiottiin edelleen kehittää kahdessakymmenessä vastauksessa. Kunnissa ja työyhteisöissä oli mietitty myös palvelukartaston tekoa, toimintaohjeiden laadintaa, talon sisäisen yhteistyön kehittämiseksi ja oman työyksikön yhteistyön kehittämiseksi säännöllisiä palavereja sekä yleensäkin vahvempaa sitoutumista moniammatilliseen yhteistyöhön. Perhetyötä (5), koulutusta (5) ja koulun kanssa tehtävää yhteistyötä (3) halutaan myös lisätä. Lisäksi pienten lasten huoltoon halutaan paneutua (3)

enemmän muun muassa lastenneuvolan kanssa tehtävää yhteistyötä lisäämällä. Kymmenen (10) vastaajan mielestä tilanne omassa kunnassa ja/tai työyhteisössä oli hyvä tai vakiintumassa.

Miten tästä eteenpäin? Päätösseminaarin yhteenvedoa

Vuoden pituinen Moniammatillinen yhteistyö ja perheiden kanssa tehtävä yhteistyö-koulutus päättyi 18.2.2005. Ensimmäinen koulutuspäivä oli 27.1.2004 ja sen lisäksi oli kolme muuta lähiopetuspäivää sekä neljä seutukunnissa järjestettyä yhteistyöiltapäivää. Päätösseminaari helmikuussa 2005 päätti noin vuodenpituisen prosessinomaisen koulutuksen. Päätösseminaarissa osallistujat saivat oman työnsä tueksi tietoa erityispäivähoidon hyvistä moniammatillisen työn käytännöistä posteriesityksissä, arvioivat omaa työskentelyprosessiaan hankkeessa ja vahvistivat verkostoitumistaan paikallisella ja alueellisella tasolla.

Moniammatillinen yhteistyö ja sen kehittäminen ja siinä kehittyminen ovat keskeisimpiä työskentelyalueita erityispäivähoidon ja päivähoidon kehittämisessä. Tämä koulutusosio myös täydensi Verkostoituvaa erityispäivähoito-hankkeen pyrkimyksiä ja kehittämistavoitteita.

Loppuseminaarin ryhmätöiden aiheena oli pohtia käynnistyneiden kehittämisprosessien tulevaisuutta. Keskusteluissa nostettiin esiin huolta hyvien käytäntöjen jatkuvuudesta ja kehittämistyön ideoiden vaalimisesta. Kunnissa käynnistyneen toiminnan koettiin olevan juurtumassa, mutta kuitenkin sen koettiin tarvitsevan tuekseen muun muassa projektipäälliköiden konsultaatiotukea. Koulutuksen aikana on kehitetty ja saatu vinkkejä erilaisista yhteistyön toimintatavoista ja kehitelty tähän tueksi lomakkeita. Lomakkeita otetaan vähitellen käyttöön päivähoidon yksiköissä ja moniammatillisen yhteistyön ryhmissä. Lomakkeistosta toivottiin koostetta tai kopioitavaksi lainattavaa kansiota. Sovittiin, että projektipäälliköt selvittävät myös lomakkeiden laittamista nettiin Kosken sivuille Verkostoituvaa erityispäivähoito-hankkeen yhteyteen.

Juurruttamisessa tulisi huolehtia tiedottamisesta uusien kehitettyjen toimintamallien osalta. Juurruttamisessa uudet käytännöt siirtyvät vähitellen osaksi arjen toimintaa ja elämää. Uusien toimintamallien käyttöönotossa tulisi yhteistyössä puhua auki toimintatapoja, menetelmiä ja itse kunkin ymmärrystä puheena olevista asioista. Uudet käsitteet ja toimintatavat saattavat merkitä eri tahojen työntekijöille eri asioita. Kehittämistyön ja moniammatillisen yhteistyön tulisi laajentua, kehittyä edelleen ja keskustelun odotettiin syventyvän. Hyvien käytäntöjen juurruttamisessa ja vaalimisessa nostettiin esille myös arvioinnin tärkeys jatkuvassa kehittämisessä.

Tämän koulutuksen aikana syntyneen verkoston vahvistamiseksi pidettiin tärkeänä yhteistä tapaamista myöhemmin vaikkapa vuoden kuluttua. Myöhempi kokoontuminen nähtiin tärkeäksi verkostoitumisen ylläpitämiseksi, käynnistyneiden prosessien kehittämisen seuraamiseksi, kokemusten vaihtamiseksi ja kuulemiseksi. Tietojen päivittämistä opituista asioista tietyin ajoin pidettiin tarpeellisena.

Henkilöstön sitouttaminen uusien toimintamallien käyttöönottoon ja tavoitteisiin todettiin olevan osajuurttamistyötä. Sitouttamisessa tarvitaan tietoa ja keskustelua mukaan pääsemiseen ja uuden omaksumiseen. Myös roolien selventäminen ja vastuunjakaminen vaatii yhteistä keskustelua. Isoissa kunnissa moniammatillinen yhteistyö vaatisi monien tahojen ja lukuisten toimijoiden vuoksi koordinoitua.

Projektipäälliköiltä odotetaan myös yhteydenottamista ja vaikuttamista kuntien johtoon, jotta moniammatillinen yhteistyö nostettaisiin yhdeksi tärkeäksi kehittämisen kohteeksi päivähoidon, muun sosiaalitoimen, koulutoimen ja terveydenhoidon yhteistä työtä. Tällainen toivomus palautteen eteenpäin viemisestä kuntiin tuli erityisesti jyvaskyläläisiltä osanottajilta. Palaute sisältäisi tämän koulutuksen sisällön kuvaamista ja henkilöstön odotuksia moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi. Lisäksi pidettiin tärkeänä tuoda esille koulutuksessa koottuja ja tuotettuja kokemuksia keskeisistä huomioitavista asioista moniammatillista yhteistyötä kehitettäessä.

2. KUMPPANUUS JA MONIASIANTUNTIJUUS ERI- TYISPÄIVÄHOIDON KEHITTÄMISKOHTENA

Marjo Martikainen, YTL, LTO, yliopettaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Asta Suomi, YTT, yliopettaja, työnohjaaja, psykoterapeutti, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

2.1 Johdanto

Verkostoituvaa erityispäivähoito-hanke käynnisti yhteistyön Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan täydennyskoulutus- ja palveluyksikön kanssa 7.1.2004. Keskusteluissa päädyttiin siihen, että hanke ostaa täydennyskoulutus- ja palveluyksiköltä koulutus- ja konsultaatio-osuuden hankkeeseen.

Tässä artikkelissa kuvataan tätä koulutus- ja konsultaatiokokonaisuutta. Artikkelissa käydään läpi koulutuksessa ja konsultaatiossa olevia teoreettisia moniammatillisuuden ja moniasiantuntijuuden sisältöjä ja lähtökohtia erityispäivähoitossa (luku 2) sekä koulutuksen ja konsultaation prosessia projektin eri vaiheissa (luku 3).

2.2 MONIAMMATILLISESTA YHTEISTYÖSTÄ MONIASIANTUNTIJUUTEEN JA KUMPPANUUTEEN

2.2.1 Moniammatillinen yhteistyö

Yhteistyökykyä voidaan pitää ihmiskunnan evoluution kannalta tärkeänä ominaisuutena. Yhteistyön avulla on ratkaistu eteen tulleita haasteita. Yhteiskunnan kehityksen ja moninaistumisen myötä myös tavat tehdä yhteistyötä ja nimetä näitä yhteistyön muotoja ovat muuttuneet. Moniammatillisen yhteistyön käsite alkoi esiintyä asiantuntijoiden ja ammattilaisten puheessa 1980 -luvun loppupuolella. (Isoherranen 2005, 13.) Eri yhteistyömuotojen kautta on haluttu hakea monimuotoiseen ja sektoroituneeseen palvelujärjestelmään joustavuutta ja monimuotoisuutta, vahvistaa ammatillista työtä sekä asiakaspalvelun laatua. (Pohjola 1999, 110.)

Moniammatillisen (multiprofessional, multidisciplinary) yhteistyön käsitettä voidaan pitää eräänlaisena sateenvarjokäsitteenä, joka pitää sisällään monenlaisia ja –tasoisia ilmiöitä. Moniammatillinen yhteistyö voidaan nähdä sosiaali- ja terveysalan asiakastyössä eri asiantuntijoiden työskentelynä, jossa pyritään huomioimaan asiakkaan kokonaisuus (Isoherranen 2005, 14) jossa yhdistetään ja kehitetään rajat ylittävää asiantuntijuutta (Launis 1997, 122) ja jossa savutetaan jotakin, johon yksi ihminen ei pysty yksin (Hakkarainen, Lonka, Lipponen 1999, 143-144).

Suomen kielessä on vain yksi moniammatillisen (multiprofessional, multidisciplinary) yhteistyön käsite, jota käytetään varsin laajasti kuvaamaan eri asiaintuntijoiden työtä. Englanninkielisessä tutkimuksessa ja kirjallisuudessa esiintyy lisäksi kaksi pidemmälle kehittynyttä moniammatillista yhteistyötä kuvaavaa käsitettä: interprofessional (interdisciplinary) ja transprofessional (transdisciplinary). (Isoherranen 2005, 16.)

Interprofessional (interdisciplinary) -lähestymistapa¹ korostaa sitä, että asiantuntijat muodostavat yhdessä keskustellen yhteisen käsityksen ja räätälöidyn asiakaslähtöisen tavoitteen. Työskentelyssä pyritään varaamaan runsaasti aikaa yhteiseen keskusteluun ja tietojen vaihtamiseen. (Isoherranen 2005,16.) Interdisciplinary –käsitettä on käytetty myös moniammatillisen yhteistyön toimintamallissa viittaamaan tieteiden väliseen moniammatilliseen yhteistyöhön, jolloin eri alojen asiantuntijat tekevät yhteisen suunnitelman asiakkaalle mutta vastaavat omista tehtävistä itsenäisesti. (Woodruff & McGonigel 1988; Veijola 2004). Tässä lähestymistavassa henkilöstön kehittäminen perustuu itsenäiseen omalla tieteenalalla tapahtuvaan oppimiseen tai toisilta oppimiseen. Vanhempien osallistuvat moniammatilliseen yhteistyöhön tapaamalla tiimin tai sen edustajan. (Veijola 2004, 32; Woodruff & McGonigel 1988, 168.)

Transprofessional (transdisciplinary) -lähestymistapa puolestaan korostaa asiantuntijarajat sovitusti rikkovaa asiakaslähtöistä moniammatillista yhteistyötä, jota ohjaavat seuraavat työskentelyperiaatteet:

- kyky jakaa tietoa ymmärrettävästi
- ammatillisten rajojen ylitys
- kyky ottaa yhteistä vastuuta
- halukkuus olla samanaikaisesti oppija ja erikoisasiantuntija
- valmius sopeuttaa rooleja tiimin sisällä asiakkaan tarpeista lähtien.

(Isoherranen 2005, 16.)

Ammatillisten rajojen ylitys tarkoittaa sitä, että esimerkiksi erityispäivähoidossa fysioterapeutti, erityislastentarhanopettaja tai joku muu asiantuntija voi antaa ohjeita lastenhoitajalle tai perhepäivähoitajalle siitä, miten hän voi omassa työssään edistää lapsen kuntoutusta. (Ks. myös Isoherranen 2005,16). Transdisciplinary -käsite on moniammatillisen yhteistyön toimintamallissa käytetty viittaamaan poikkitieteelliseen

¹ Artikkelin kirjoittajien oma ilmaus

moniammatilliseen yhteistyöhön, jossa korostuu yhteinen työskentely ja yhteinen keskustelu. Tiimin jäsenet opettavat toisiaan ja oppivat toisiltaan toteuttaakseen yhdessä sovittua suunnitelmaa. Henkilöstön kehittämisessä korostuu yli tieteenrajojen yli menevä opiskelu ja tiimityöskentelyn opettelu. Vanhemmat ovat täysivaltaisia ja aktiivisia työryhmän jäseniä ja vanhemmat ja tiimi yhdessä laativat suunnitelman, joka perustuu perheen voimavaroihin ja tarpeisiin ja tärkeysjärjestyksiin. (Veijola 2004, 32; Woodruff & McGonigel 1988, 164-181; ks. myös McGonigel & Woodruff & Roszmann-Millican 1994.)

Tarkasteltaessa moniammatillisen yhteistyön käsitteelle englanninkielisessä tutkimuksessa ja kirjallisuudessa annettuja merkityksiä voidaan todeta, että Suomessa ei ole vielä käytössä näin yksityiskohtaisesti moniammatillista yhteistyötä eritteleviä käsitteitä. (Ks. myös Isoherranen 2005, 17) Suomalaisessa moniammatillista yhteistyötä koskevassa arkipuheessa ja myös arjen toiminnassa lomittuvat monitieteinen (multidisciplinary), tieteiden välinen (interdisciplinary) ja poikkitieteellinen (transdisciplinary) lähestymistapa.

Kun tarkastelemme erityisesti poikkitieteellisessä (transdisciplinary) -lähestymistavassa esitettyjä näkemyksiä vanhempien osallistumisesta moniammatilliseen yhteistyöhön voimme todeta, että Suomessa 2000-luvulla voimistuneessa kumppanuus- ja moniasiantuntijuuspuheessa on keskeiseksi teemaksi noussut asiakkaan osallistumisen voimistaminen. Erityisen varhaiskasvatustyötä, erityispäivähoitoa ja lasten peruspalveluja koskevassa keskustelussa (esim. Määttä 1999; Tauriainen 2000; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2003, 2005: Anttila & Rousu 2004; Lapsille sopiva Suomi 2005) on tuotu esiin asiakkaiden lasten ja vanhempien osallistamisen ja osallistumisen mahdollisuuksien lisääminen erityyppisissä palveluissa.

Vanhempien osallistumisen vahvistamisen näkökulma voidaan liittää myös ekokulttuuriseen ja osittain myös ekologiseen varhaiskasvatustyötä ja erityispäivähoitoa koskevaan teoriakeskusteluun. Ekologisen näkemyksen mukaan kehitys tapahtuu yksilön ja ympäristön välisen vuoropuhelun tuloksena. Lapsen kehityksen kannalta keskeistä on kodin, perheen ja päivähoidon välinen yhteistyö. (Bronfenbrenner 1979.) Välillisesti lapsen kehitykseen vaikuttavat myös esimerkiksi vanhempien työ, yhteiskunnan päivähoitoon kohdistamat resurssit ja lainsäädäntö. (ks. myös Rantala 2002; Tauriainen 2000; Huttunen 1989.) Ekokulttuurinen teoria painottaa myös yksilön ja ympäristön välisen vuoropuhelun tärkeyttä lapsen kehityksessä. Ekokulttuurinen teoria erityisesti painottaa perheen oman arjen ja aktiivisuuden merkityksen oman elämänä rakentamisessa. Tällöin esimerkiksi kodin ja päivähoidon välisessä vuoropuhelussa on tärkeää huomioida kunkin perheen tarpeet, arki ja toimintakäytännöt. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi perheen arvot, päämäärät, tavat, normit, säännöt ja tottumukset. (Rantala 2002; Bernheimer ym. 1990.)

Vanhempien ja lasten osallistumista korostava keskustelu ja asiantuntijapuhe konkretisoituu vuonna 2000 säädetyssä laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000). Lain tarkoituksena on edistää asiakaslähtöisyyttä ja asiakassuhteen luottamuksellisuutta sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa. Sosiaalihuollon asiakkaalle on laadittava palvelu-, hoito-, kuntoutus- tai muu vastaava suunnitelma, jollei kyseessä ole tilapäinen neuvonta ja ohjaus tai jollei suunnitelman laatiminen muutoin ole ilmeisen tarpeetonta. Tämä suunnitelma on laadittava, ellei siihen ole ilmeistä estettä, yhteisymmärryksessä asiakkaan kanssa. Laissa todetaan lisäksi, että alaikäisen asiakkaan toivomukset ja mielipide on selvitettävä ja otettava huomioon hänen ikänsä ja kehitystasonsa edellyttämällä tavalla.

Lain lähtökohhta on se, että päivähoidossa olevalle lapselle on laadittava henkilökohtainen suunnitelma. Tätä suunnitelmaa on tarkemmin määritetty vielä sosiaali- ja terveysministeriön oppaassa (2001/11), jossa todetaan, että myös kaikille lasten päivähoidossa oleville lapsille on laadittava henkilökohtainen suunnitelma, vaikka sen sisällöstä ei ole erillistä säädöstä lasten päivähoidosta annetussa laissa (36/1973). Suunnitelma laaditaan yhteistyössä huoltajien kanssa ja siihen kirjataan muun muassa, miten päivähoidossa hoidon, kasvatuksen ja oppimisen kokonaisuutta toteutetaan. Erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevan lapsen suunnitelman osana laaditaan päivähoitolain 7 a §:n edellyttävä kuntoutussuunnitelma. Päivähoidon arjessa juuri lapselle laadittavan yksilöllisen suunnitelman laadintaprosessi aloittaa moniammatillisen työskentelyprosessin ensin päivähoitoyksikön sisällä ja myöhemmin mahdollisesti myös muiden perhepalveluiden kanssa.

Kumppanuutta voidaan siten tarkastella sekä asiakkaan ja työntekijän välisen kohtaamisen areenana tai laajemmin eri palveluorganisaatioiden kesken tapahtuvana pitkäjännitteisenä, yhteisiin tavoitteisiin perustuvana yhteissuunnittelu- ja yhteistyöprosessina, strategisena kumppanuutena. (Ks. Lapsille sopiva Suomi 2005; Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset 2003, 2005; Anttila & Rousu 2004, 47; Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallista linjauksista 2002).

Valtioneuvoston periaatepäätöksessä varhaiskasvatuksen valtakunnallisissa linjauksissa (2002) korostetaan sekä lasten vanhempien ja varhaiskasvatuksen henkilökunnan välistä kasvatuskumppanuutta sekä vanhempien ja lasten mahdollisuuksia osallistua palvelujen suunnitteluun, toteutukseen ja niiden toimivuuden arviointiin. Linjaukset pinottavat eri hallintokuntien yhteistyön tärkeyttä lasten ja perheiden varhaiskasvatuspalveluiden järjestelyissä. Lisäksi linjaukset korostavat erityisesti lasten neuvolan, päivähoidon, esiopetuksen ja perusopetuksen yhteistyötä.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2003, 2005) määritetään vanhempien osallisuutta lasten varhaiskasvatukseen nimenomaan kasvatuskumppanuuden kautta. Tällöin kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan vanhempien ja henkilöstön tietoista sitoutumista toimimaan yhdessä lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen prosessin tukemisessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa tuodaan esiin

myös lapsen mahdollisuudet osallistua varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen ja arviointiin. Lapsiperhepalveluiden verkostoyhteistyö mainitaan erikseen varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa ja verkostoyhteistyötä tulisi tehdä varhaiskasvatuksen linjausten mukaisesti koko laajan lasta ja perhettä palvelevan verkoston kanssa ja tarvittaessa myös seudullisesti. Verkostotyöskentelyn tavoitteet ja toteuttamistavat tulee kirjata kunnan ja yksikön varhaiskasvatussuunnitelmaan. Verkostoyhteistyön yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa mainitaan mahdollisimman varhainen puuttuminen riskitilanteissa. Lisäksi lapsen etua palvelevat yhteistyökäytännöt ja periaatteet tulee olla sovituna lastensuojelun, perhetyön, perheneuvolan, kotipalvelun ja muiden sosiaalitoimen palveluiden kanssa, niitä tilanteita varten, joissa neuvotellaan yksittäisen lapsen asioista tai edellytetään viranomaisen puuttumista. Käsityksemme mukaan kasvatuskumppanuuden ja verkostoyhteistyön määrittelyissä on kysymys sekä asiakkaan ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen että verkostotyön ja strategisen kumppanuuden välisestä vuoropuhelusta.

Lasten osallistumista korostetaan myös sosiaali- ja terveysministeriön asettaman Suomen lapsiasiantoimikunnan laatimassa Lapsille sopiva Suomi- toimintasuunnitelmassa (2005: 5). Toimenpideehdotuksissa todetaan, että lasten ja nuorten osallistumismahdollisuuksia on parannettava yhteiskunnan eri tasoilla, koska tutkimusten ja lasten kokemusten mukaan lasten ja nuorten osallistumisoikeudet toteutuvat huonosti koko suomalaisessa yhteiskunnassa. Lasten osallistumiselle tulee olla todellisia mahdollisuuksia varhaiskasvatuksen suunnitelmissa ja koulukohtaisissa opetussuunnitelmissa sekä hoidon, kasvatuksen ja opetuksen toimintakulttuureissa. Lisäksi tulee kehittää menettelytapoja, joilla lasten tieto ja näkemykset saadaan käyttöön lapsia konkreettisesti koskevien yhteiskunnallisten päätösten valmistelussa, eli lapsiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnissa. (Lapsille sopiva Suomi 2005, 50-55, 61-62.)

Moniasiantuntijuus erotuksena moniammatillisuudesta merkitsee kuten edellä tuli esiin tiedon, osaamisen ja vallan jakamista myös muille kuin ammattilaisille esimerkiksi asiakkaille ja tukihenkilöille annetaan asiantuntijarooli. Moniasiantuntijuuteen siirtyminen edellyttää luopumista sektoroituneesta ja asemaan sidotusta ammattilaisen manttelista, uskallusta luovuttaa oma asiantuntijuus yhteiselle areenalle ja yhteiseen keskusteluun. Moniasiantuntijuus on siten oman asiantuntijuuden jakamista ja vastavuoroista toisilta oppimista. Asiantuntijuuteen katsotaan kuuluvan myös hiljainen tieto ja kokemus elämästä eri rooleista käsin. Moniasiantuntijuus edellyttää toimijoiden välistä tasavertaisuutta, työn suunnitelmallisuutta, vastuiden määrittelyä, avoimeen vuorovaikutukseen sitoutumista, kaikkien mukana olijojen, myös asiakkaiden ja vapaaehtoisten kiistattoman asiantuntijuuden tunnustamista ja johdon sitoutumista ja tukea monitoimijamaiseen yhteistyöhön. (Anttila & Rousu 2004.)

Kuten huomaamme moniammatillisen yhteistyön käsitteen erittely tuo mukanaan lisämääreitä ja -ulottuvuuksia moniammatillisuutta koskevaan keskusteluun. Seuraavassa taulukossa on esitetty näitä eri ulottuvuuksia. Taulukon jäsenitys perustuu Woodruffin ja McGonigelin (1988, 168) esittämiin näemyksiin varhaisen intervention malleista. Myös Veijola (2004, 32) on käsitellyt Woodruffin ja McGonigelin (1988, 168) varhaisen intervention malleja omassa tutkimuksessaan. Woodruffin ja McGonigelin (1988, 168) interventiomalleja on kolme: monitieteinen (multidisciplinary), tieteiden välinen (interdisciplinary) ja poikkitieteellinen (transdisciplinary). Olemme lisänneet taulukkoon neljännen toimintamallin, joka käsityksemme mukaan kuvaa kumppanuuteen ja moniasiantuntijuuteen perustuvaa toimintamallia. Tämän mallin olemme nimenneet kumppanuusperustaiseksi moniasiantuntijuudeksi, jossa työntekijöiden poikkitieteelliseen asiantuntijuuteen liitetään asiakkaiden kokemuseräinen tietämys.

Taulukko 3. Moniammatillisen yhteistyön lähestymistapoja (Ks. Woodruff & McGonigel 1988, 168; Veijola 2004, 32)

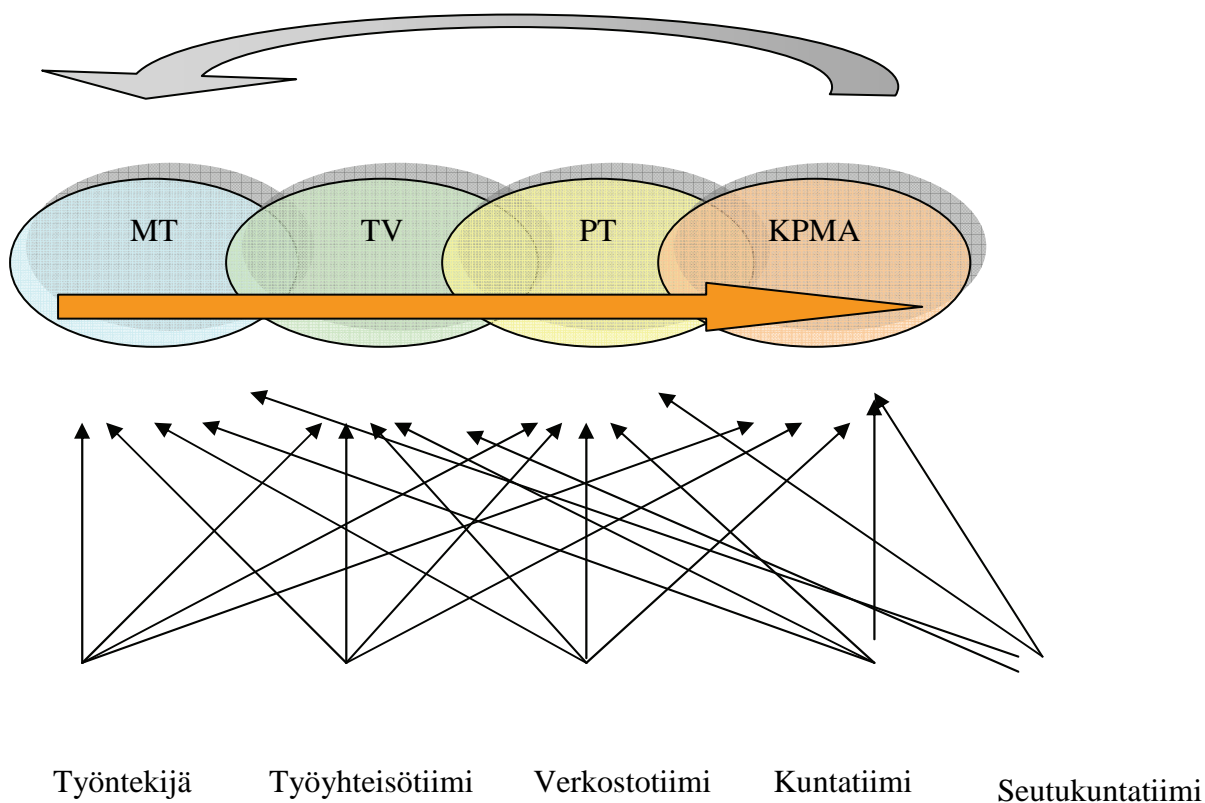
Lähestymistapa	Monitieteinen (multidisciplinary Woodruff & McGonigel 1988)	Tieteiden välinen (interdisciplinary Woodruff & McGonigel 1988)	Poikkitieteellinen (transdisciplinary Woodruff & McGonigel 1988, 168)	Kumppanuusperustainen jaettu moniasiantuntijuus (Martikainen & Suomi 2005)
Arviointi	kukin tiimin jäsen arvioi erikseen	kukin tiimin jäsen arvioi erikseen	tiimin jäsenet ja perhe suorittavat harjoitusarvioinnin yhdessä	tiimin ja perheen jäsenet (lapset, vanhemmat ja lähiaikuiset) suorittavat arvioinnin yhdessä
Vanhempien, lasten ja lähiaikuisien osallistuminen	vanhemmat tapaavat yksittäiset tiimin jäsenet yksitellen	vanhemmat tapaavat tiimin tai sen edustajan	vanhemmat ovat täysivaltaisia ja aktiivisia työryhmän jäseniä	vanhemmat, ja myös lapset ja lähiaikuiset työskentelevät täysivaltaisina ja aktiivisina työryhmän jäseninä ja tiedontuottajina
Yksilöllisen palvelusuunnitelman laatiminen	tiimin jäsenet kehittävät erilliset suunnitelmat kukin omalta alaltaan	tiimin jäsenet jakavat erilliset suunnitelmansa toisten kanssa	tiimi ja vanhemmat yhdessä laativat suunnitelman, joka perustuu perheen tärkeysjärjestyksiin, tarpeisiin ja voimavaroihin	tiimi, vanhemmat, lapset ja lähiaikuiset laativat yhdessä suunnitelman, joka perustuu asiakkaan ja hänen lähiyhteisönsä tarpeisiin ja voimavaroihin
Suunnitelman vastuutus	tiimin jäsenet vastaavat oman osuutensa suunnitelmasta	tiimin jäsenet ovat velvollisia jakamaan tietonsa ryhmälle ja toteuttamaan oman osansa suunnitelmasta	tiimin jäsenet ovat yhdessä vastuussa siitä, miten lähityöntekijä toteuttaa suunnitelman	vastuuhenkilö tiimin puolelta ja vastuuhenkilö luomuverkostosta

Suunnitelman toteuttaminen	tiimin jäsenet toteuttavat omaan alaansa kuuluvan osan suunnitelmasta	tiimin jäsenet toteuttavat osansa suunnitelmasta ja osallistuvat muiden tahojen toteutukseen mikäli mahdollista	perheen lähityöntekijä toteuttaa suunnitelman yhdessä perheen kanssa	tiimin jäsenet tukevat ja konsultoivat lähityöntekijää suunnitelman toteutuksessa
Kommunikation luonne	epävirallista	ajoittain tapauskohtaisia tiimitapaamisia	säännölliset tiimitapaamiset, joissa tietoa, taitoa ja informaatiota jaetaan työryhmän jäsenten kesken	säännölliset kumppanuustiimit, joissa, tietotaitoa jaetaan asiantuntija kumppanien kesken
Toimintafilosofia	tiimin jäsenet pitävät tärkeänä muilta tieteenaloilta saatavaa apua	tiimin jäsenet haluavat ja voivat kehittää, jakaa ja vastata palveluista, jotka ovat osa kokonaissuunnitelmaa	tiimin jäsenet vuoroin opettavat ja oppivat sekä tekevät yhteistyötä yli ammatillisten rajojen toteuttaakseen yhdessä sovittua suunnitelmaa	kumppanustiimin jäsenet ovat vastavuoroisessa dialogissa säännöllisesti sopimuksia arvioidaan yrittämistä arvostetaan
Henkilöstön kehittäminen	tapahtuu itsenäisesti ja kukin omalla alallaan	tapahtuu itsenäisesti sekä omalla tieteenalalla että sen ulkopuolella	tapahtuu tiimikokontuminen oleellinen osa, jonka tarkoitus on oppiminen yli tieteenrajojen ja tiimityöskentelyn kehittäminen	tapahtuu kumppanuusperustaisessa oppimisprosessissa, kaikki kumppanuusasiantuntijat opiskelevat ja työskentelevät yhdessä kolmen tason reflektiivisyys: työskentelysuhteen alussa, välissä ja lopussa kysytään palutetta; miten on edetty, kuinka tavoitteita on saavutettu etsitään onnistuneita asioita: tekoja, aikeita ja yhteisymmärrystä rakentanutta keskustelua

Kumppanuusperustaisen jaetun moniasiantuntijuuden lähestymistavassa on samoja elementtejä kuin poikkitieteellisessä lähestymistavassa kuitenkin niin, että kumppanuusperustainen lähestymistapa korostaa erityisesti lapsen, lähiaikuisten ja luomuverkoston osallistumista ja osallistamista yhteistyöprosessissa. Kumppanuusperustainen lähestymistapa painottaa myös dialogisen ja reflektiivisen työskentelyn merkitystä eri asiantuntijoiden kohtaamisissa.

Verkostoituva erityispäivähoito -hankkeen koulutus- ja konsultaatiotyöskentelyssä toimittiin kaikkien neljän edellä mainitun moniammatillisen lähestymistavan puitteissa. Tavoitteena oli edetä moniammatillisesta yhteistyöstä kohti kumppanuusperusteista moniasiantuntijuutta. Jokaisen yksittäisen toimijan ja heidän yhdessä muodostamiensa kunta- ja työyhteisökohtaisten tiimien suhde moniammatilliseen työskentelyyn oli koulutus- ja konsultaatiohankkeen alussa omannäköinen. Tästä tilanteesta lähdettiin työ-

kentelyprosessia viemään eteenpäin. Tällaisessa kehittämisprosessissa on tärkeää huomioida sekä jokaisen osallistujan henkilökohtainen että koko tiimiprosessiin osallistuvien yhteisöjen riittävän yhteinen näkemys, kokemus ja tavoite siitä, miten siirrytään moniammatillisen yhteistyön lähestymistavasta toiseen. Seuraava kuvio 2. havainnollistaa koulutus- ja konsultaatiotyöskentelyä tässä hankkeessa.



Kuvio 2. Moniammatillisen työskentelyprosessin eteneminen

Kuviossa 2 halutaan havainnollistaa moniammatillisuuden kehittymisen prosessiluontoisuutta, jolloin moniammatillisuuden eri tasot kytkeytyivät toisiinsa. Monessa kunnassa tämä prosessi eteni siten, että eri toimijat alkoivat *paremmin habmottaa* oman ammattiryhmän ja työyhteisön toimintaa, käytettäviä käsitteitä ja osaamisen rajoja sekä mahdollisuuksia. Yksi oivallus moniammatillisuuden kehittymisen tiellä oli se, että eri toimijat *tulivat paremmin tietoisiksi* ammattiryhmien työstä, käytettävien termien takana olevista perusteluista (voivat liittyä esimerkiksi eri koulutuksiin, koulutusten takana oleviin tiedeperustoihin, työyhteisöjen kulttuureihin, toimintaa ohjaaviin lakeihin ja hyväksi havaittuihin käytäntöihin.). Tämä puolestaan tarjosi mahdollisuuden aloittaa yhteistyökeskustelut organisaatioiden ja kuntienkin kesken.

2.2.2 Miksi moniammatillista yhteistyötä ja kumppanuusperusteista moniasiantuntijuutta erityispäivähoitoon?

Moniammatillinen yhteistyön ja kumppanuusperustaisen moniasiantuntijuuden haasteet ovat rantautuneet myös lasten peruspalveluiden ja erityispäivähoidon arkeen. Erityinen tuki varhaiskasvatuksessa oppaassa erityispäivähoidon tehtäviksi luetaan moniammatillinen yhteistyö, palvelujen kehittäminen, ennaltaehkäisy, havaitseminen ja puuttuminen. Lapsen kokonaisvaltaisen kehityksen turvaamiseksi tarvitaan eri palvelujen yhteensovittamista, toimintojen ja menetelmien sisällöllistä, tavoitteellista ja toiminnallista huomioimista. Tällaisen moniammatillisen työskentelymallin kehittäminen ja ylläpitäminen edellyttää yhteistyötä eri varhaiskasvatuspalveluiden välillä sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ja opetustoimen välillä. Tällaista yhteistyötä tarvitaan sekä kunnan sisällä että kunnan ulkopuolisissa verkostoissa. Tämä puolestaan edellyttää kunnissa uusien työmuotojen ja yhteistyön suunnitelmallista kehittämistä. (Heinämäki 2005, 56.) Myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 9) korostetaan sitä, että laadukas varhaiskasvatus on monimuotoista toimintaa, joka edellyttää eri tahojen yhteistyötä.

Varhaiskasvatuspalveluissa työskenteleviltä henkilöstöltä edellytetään yhteistyötä moninaisen lasta ja perhettä palvelevan verkoston kanssa. Tämä yhteistyö korostuu tukea tarvitsevan lapsen varhaiskasvatuspalveluja järjestettäessä. (Heinämäki 2005, 64.)

Kumppanuusperustaisen jaetun moniasiantuntijuuden ja laadukkaan varhaiskasvatuksen haasteet lasten erityispäivähoidossa nousevat käsityksemme mukaan myös seuraavista tekijöistä, jotka Puroila (2004; 2003) on maininnut myös varhaiskasvatustyön muutossuunniksi ja haasteiksi:

Lapsiperheiden elämän jatkuva ja nopea muutos (yhteiskunnallinen muutos)

- perherakenteiden muutokset
- työelämän muutokset/vuorohoidon tarve/ lyhytaikaiset hoitosuhteet/vaihtuvat lapsiryhmät
- erityisen tuen tarpeessa olevien lasten määrän lisääntyminen
- varhaiskasvatustyön toteuttaminen perheiden ja lasten yksilöllisten tarpeiden mukaan edellyttää monissa tapauksissa moniammatillista yhteistyötä

Nyky-yhteiskunnassa päätösvalta ja samalla vastuu on siirtynyt aikaisempaa enemmän kohti paikallista ja suorittavaa tasoa

- kunnilla ja päivähoitoyksiköillä paljon liikkumatilaa palvelujen järjestämisen ja sisällön suhteen
- keskeiset lait ja asiakirjat eivät tarjoa suoria ohjeita varhaiskasvatustyön toteuttamiseen

Varhaiskasvatuksen (moni)tieteellistyminen

- päivähoitoa koskevaa tietoa tarjolla enemmän kuin koskaan
- varhaiskasvattajan tulisi kyetä perustelemaan työtään yhä selkeämmin
- perinteisten lapsitieteiden (psykologia & kasvatustieteet) rinnalla myös muut tieteet (esim. sosiologia, yhteiskuntapolitiikka, sosiaalityö) tuottavat tietoa varhaiskasvatustyöhön ja varhaiskasvatustyöstä

Uudenlaisen vuorovaikutusareenan luominen kodin ja päivähoidon välille

- ammatilähtöisestä työskentelystä lapsi- ja perhelähtöiseen työhön
- vanhempien osallisuus ja kasvatuksellinen kumppanuus työn lähtökohtana
- perheiden ja lasten erilaiset tarpeet ja osallistumismahdollisuudet työn lähtökohdaksi

Käsityömäisesti hallitusta työstä teoreettis-kommunikatiivisesti hallittuun varhaiskasvatustyöhön²

- työkokonaisuuksien hallinta
- staattisesta osaamisesta dynaamiseen kehittyvään osaamiseen
- staattisista työjärjestelyistä joustaviin työjärjestelyihin
- vuorovaikutus ja kommunikaatio työskentelyn ja oppimisen perusta

Yhteiskunnan, yhteisöjen, perheiden ja lasten elämässä tapahtuvat muutokset heijastuvat hyvin nopeasti juuri pienten lasten peruspalveluihin. Ei liene sattuma, että juuri perheiden peruspalvelujen verkostossa

² Kommunikatiivisesti hallittu työ ks. Martikainen 2005; Räsänen 1992)

on viime vuosina ryhdytty juuri moniammatillisen tiimityöskentelyn kautta hakemaan uusia ratkaisuja monimuotoisiin asiakastilanteisiin. Yksi esimerkki em. työskentelytavasta on juuri Verkostoituva erityispäivähoito -hanke, jossa edellä mainittuihin haasteisiin on vastattu luomalla, kehittämällä ja vahvistamalla moniammatillisen työskentelyn prosesseja ja rakenteita kehittämistyöskentelyn, koulutuksen ja konsultaation kautta.

2.2.3 Moniammatillisuuden mahdollisuudet ja karikot

Moniammatillisuuden haasteet liittyvät sekä sisäiseen että ulkoiseen moniammatillisuuteen. Tyypillinen esimerkki sisäisestä moniammatillisuudesta ovat moniammatilliset tiimit, jonka jäsenet ovat samasta organisaatioyksiköstä (Arnkil 2005, 28). Päivähoidon arjessa sisäinen moniammatillisuus tarkoittaa esimerkiksi yhden päiväkodin ryhmän työntekijöiden (lastenhoitaja, henkilökohtainen avustaja, lto, elto) muodostamaa tiimiä, joka työskentelee lapsen hyvinvoinnin edistämiseksi sosiaalihuollon asiakaslain mukaan laaditun (palvelu-, hoito-, kuntoutus- tai muu vastaava suunnitelma) suunnitelman toteutumiseksi. Tämä suunnitelma sisältää myös päivähoitolain 7 a §:n edellyttämän kuntoutussuunnitelman. Sisäinen moniammatillisuus päivähoidossa ja erityispäivähoidossa on sikäli kiinnostava tarkastelun kohde, että monissa organisaatioissa toimivat työntekijät ovat erilasten koulutusten ja työhistorian läpikäyneitä. Käytetyt käsitteet, kieli ja toimintatavat vaihtelevat, mikä on luonnollista (vrt. tässä artikkelissa käytetyt moniammatillisuuden erilaiset määritelmät) Hyvin usein työntekijät löytävät *riittävän yhteisen kielen ja toimintatavat* tehdä yhteistyötä ja jakaa osaamista. Seikkula ja Arnkil (2005, 106-107) puhuvat yhteisestä kielialueesta sekä vastavuoroisesta kehittymisestä. Tämä puolestaan edellyttää riittävää turvallisuutta siitä, että erilaista osaamista arvostetaan ja että osaaminen myös pystytään rauhallisin mielin paikantamaan sen alkulähteille ilman liiallista kateutta tai toisaalta myös ilman liiallista ylikorostamista. Sisäinen moniammatillisuus on myös johtamiseen liittyvä kysymys: riittävän hyvä johtaminen mahdollistaa erilaisen osaamisen jakamisen.

Ulkoinen moniammatillisuus puolestaan tarkoittaa yhteistyötä eri toimijaorganisaatioiden, kesken, esimerkiksi työntekijäverkostot. Tyypillisimmillään tämä tarkoittaa yhteisiä asiakaskokouksia, neuvotteluita, suunnitelmallista tiedottamista, sopimuksia, esimerkiksi kuntoutumissuunnitelmapalaverit. Erityispäivähoidon arjessa ulkoinen moniammatillisuus tarkoittaa esimerkiksi eri perhepalveluissa työskentelevien työntekijöiden (lto, elto, henkilökohtainen avustaja, terveydenhoitaja, puheterapeutti) yhteisiä tapaamisia lapsen hyvinvoinnin ja kokonaiskuntoutuksen edistämiseksi. Myös tämä työskentely perustuu lapselle laadittuun lain edellyttämään suunnitelmaan. **Nykyään verkostot ovat laajentuneet strategiatyöksi ja kehittämiskumppanuudeksi.** Ulkoinen moniammatillisuus on haas-

teellista sikäli, että siinä eri toimijat edustavat taustaorganisaatioitaan: kun keskustellaan esimerkiksi siitä, mikä on asiakkaalle parasta, viranomaiset keskustelevat paitsi *omissa nimissään, substanssiasiantuntijoina* niin myös *taustaorganisaation nimissä*. Keskusteluissa nousee esille erilaisia mahdollisuuksia ja rajoitteita, esimerkiksi etuisuudet ja käytettävissä olevat työmenetelmät. Monet pitkät hankkeet (esimerkiksi valtakunnallinen Harava -hanke) ovat osoittaneet, että ulkoinen moniammatillisuus edellyttää pitkää ja tavoitteellista yhteistyötä, eri toimijoiden yhteisen näkemyksen *harjoittelua*.

Ulkoinen moniammatillisuus on myös tullut yhden kehityskulun päähän. Se ei esimerkiksi voi olla patenttiratkaisu resurssien uudelleen kohdentamisessa. Moniammatillisuuteen on jopa väsyttynyt ja huonojen kokemusten vuoksi on palattu entisiin työtapoihin (kts. esim. Määttä 2005, 34). Ulkoinen moniammatillisuus on vielä pitkälti organisoitu löyhästi eri tason verkostoiksi. Verkostomaisesti organisoituneena riittävän yhteinen johtajuus ja rakenteet ovat puuttuneet ja tämä on osaltaan johtanut huonoihin kokemuksiin. Myös heikko osaaminen esimerkiksi verkostokokouksissa on horjuttanut verkostomaisen moniammatillisuuden uskottavuutta (Seikkula, Arnkil 2005, 29-30). Samaan aikaan moniammatillisuuteen ja verkostoihin on asetettu ja asetetaan liian suuria odotuksia. On hyvä aina arvioida, mitä toimijat ovat ns. lähitoimijoita, ja mitkä toimijat puolestaan osallistuvat löyhemmin ja vain tarvittaessa. On myös havaittu, että verkostomaisesti rakentunut ulkoinen moniammatillisuus voidaan viedä askel eteenpäin kohti kehittämiskumppanuutta. Kehittämiskumppanuus puolestaan tarkoittaa valikoitunutta, rajattua, selkeään ja konkreettiseen tavoitteeseen tähtäävää yhteistoimintaa (Salmela 2005, 82). Kehittämiskumppanuus puolestaan edellyttää uudenlaista kumppanuusjohtamista.

Verkostoituva erityispäivähoito- hankkeessa keskityttiin moniammatillisuuden mahdollisuuksiin ja karikoihin. Koulutuksessa nostettiin esille ulkoinen ja sisäinen moniammatillisuus sekä uutena asiana moniasiantuntijuus. Tässä yhteydessä koulutusosioissa käytiin läpi moniammatillisen työn muotoja, esimerkiksi tiimi- ja verkostotyön toimintatapoja. Tavoitteena oli opetella sisäistä ja ulkoista moniammatillista yhteistyötä verkostomaisesti organisoituneena. Osalla kuntia oli myös nähtävissä halukkuutta lähteä kehittämään jonkinasteista kumppanuusyhteistyötä, johon he saivat projektissa myös konsultoivaa tukea. Yksi keskeinen teema nousi pohdittavaksi: *miten moniammatillinen työote tulee osaksi päivähoiton työtapoja ja mitä tämä edellyttää eri toimijoilta*. Tässä yhteydessä nostettiin esille moniammatillinen toimintakulttuurin- käsite, jota tarkennettiin koulutuksessa seuraavasti:

Moniammatillisen toimintakulttuurin kehittäminen

- *perustuu toisen osaamisen kunnioittamiseen sekä dialogiin ja neuvotteluun
 - *kasvatuskumppanuus ja moniääninen arjen pedagogiikka keskeistä
 - *päiväkodin moniammatillista toimintakulttuuria kehitettäessä on kiinnitettävä huomiota seuraaviin asioihin: henkilöstön melko yksilöllisesti painottunut työorientaatio, tottumattomuus oman ja työtovereiden osaamisen analyttiseen tarkasteluun ja vähäinen, joskus olematon aika yhteisiin neuvotteluihin ja keskusteluihin työtovereiden kanssa
 - *hallinnollisten rakenteiden tuettava työskentelyä
 - työntekijöiden vaihtuvuus vaikeuttaa työskentelyä (esim. sosiaalityö)
 - *peruskoulutus ja erityisosaaminen tärkeää, myös omalla elämäkokemuksella on merkitystä
 - *asiantuntijakoulutusten yhteistyö tärkeää
- (Pohjautuu Karila & Nummenmaa 2001)

Kuvio 3. Esimerkki koulutuksen sisällöstä

Kuviossa 3 on esimerkki koulutuksen sisällöistä. Moniammatillista toimintakulttuuria ja keskustelua opeteltiin myös koulutuksessa olevien välitehtävien ja yhdessä tehtävien konkreettisten harjoitusten avulla³. Koulutuksessa oli mahdollista kokeilla moniammatillista yhteistyötä ja toisilta oppimista esimerkiksi ryhmätöiden avulla. Tavoitteena oli nostaa esille arkista osaamista, hiljaista tietoa sekä vahvistaa osallistujien osuutta muutostyössä. Toisilta oppimista ja ulkoista moniammatillisuutta vahvistettiin esimerkiksi seuraavan ryhmätyön avulla:

³ Koulutuksessa käytettiin apuna dialogisen työotteen periaatteita

Hyvät työkäytännöt: ryhmä

tavoite: tutustutaan toistemme hyviin työkäytäntöihin ja tämän pohjalta luoda alustavia suunnitelmia osaamisen jakamisesta ja keskinäisestä tuesta jatkossa

1. TUTUSTUMINEN JA TOIMINNAN JÄRJESTÄYTYMINEN

ketä olemme ja mistä tulemme

vetäjän valitseminen

2. HYVÄT KÄYTÄNNÖT

jokainen kertoo vuorollaan omista hyvistä työkäytännöistä

kirjataan seinälle fläpeille keskeiset yhteenvedot

3. JATKOTYÖSKENTELYSTÄ SOPIMINEN

tehdään sopimuksia, miten osaamista jaetaan jatkossa

Kuvio 4. Esimerkki ryhmätyöstä koulutuksen aikana

Kuviossa 4 esitetty ryhmätyö toteutettiin siten, että eri kunnat olivat valmistelleet tilaisuuteen posterin, jonka pohjalta he saivat markkinoida hyviä käytäntöjään. Tämän jälkeen osallistujat saivat kiertää toistensa luona kysymässä lisää toistensa hyvistä käytännöistä ja sopia siitä, miten he jatkossa hyödyntävät toistensa osaamista. *Tavoitteena oli madaltaa osallistujien tapaa markkinoida osaamistaan ja samalla kutsua muita työn kehittämiseen.* Hyviä käytäntöjä ei pyritty arvioimaan (ei esimerkiksi käytetty Fin Socin kehittämää arviointimallia, kts. esim. Koivisto 2005), vaan kaikenlainen ja-tasoinen käytäntö oli yhtä arvokasta

Verkostoituva erityispäivähoito-hanke sijoittui ja kontekstoitui tilanteeseen, missä käynnistyi kuntayhteistyökeskustelu Suomessa. Tämä loi moniammatillisuuden oppimiselle asiakastyön laatu- ja tyytyväisyystutustelun lisäksi myös yhteiskunnallisen perustelun.

Veijolan (2004, 108) moniammatillista perhetyötä koskevan tutkimuksen mukaan sekä vanhemmat että työntekijät pitivät tiedon puutetta ja suvaitsemattomuutta moniammatillisen yhteistyön esteinä.

Nämä esteet ilmenivät moniammatillisessa työskentelyprosessissa keskustelun ja tasa-arvon puutteena. Ammattihenkilöstö koki myös toiminnan pirstaleisuuden estävän moniammatillista yhteistyötä. Keskus-

telun puuttuminen johtaa Veijolan mukaan moniin ongelmiin vaikeavammaisten lasten kuntoutuksessa. Ammattihenkilöstön tulisi oppia keskustelemaan ja työskentelemään tasa-arvoisesti ammattien ja organisaatioiden rajat ylittäen. Vasta tämän jälkeen on Veijolan näkemyksen mukaan kehittää yhteistyötä niin, että perheillä on mahdollisuus tasa-arvoiseen kumppanuussuhteeseen ammattihenkilöiden kanssa.

2.3. Muutosprosessien eteenpäin vieminen

2.3.1 Työryhmätyöskentely

Verkostoituvaa erityispäivähoito-hankkeessa JAMK:n koulutus- ja konsultaatio-osiot rakennettiin siten, että ne tukevat kuntakohtaista työskentelyä. Tätä varten sekä koulutuksissa että konsultaatioissa käytettiin apuna erilaisia työryhmiä, joiden tehtävinä olivat oli esimerkiksi

- tavoitteiden konkretisointi
- arkisen muutostyön organisointi työyhteisöissä
- muutosprosessin näkyväksi tekeminen
- muutoskulttuurin ja sitoutumisen vahvistaminen

Muutosprosessien näkyväksi tekeminen on hankkeiden aikana tärkeää. Tätä kautta vahvistetaan muutostoiveikkuutta, joka puolestaan on konkreettisen kehittämistyön perusehto. Koulutuksiin oli rakennettu mukaan ratkaisu- ja voimavarahenkisen työotteen mukaisia sisältöosioita, joissa kunnat prosessin kuluessa kertoivat muutoksen *pienistä askeleista ja jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä*. Näissä tilanteissa koulutuksen rooli ja toteuttamistapa muuttui enemmänkin konsultoivaksi ja muutostyön päärooliin asettuivat kuntien edustajat itse. Tällä tavalla kuntien edustajat saivat kokemuksia asiantuntemuksen vaihtamisesta ja toisilta oppimisesta.

2.3.2 Kuntakonsultaatiot

Kuntakonsultaatioiden tavoitteena oli paneutua kuntien ja kuntaverkostojen erityiskysymyksiin. Konsultaatioiden erityisinä tavoitteina oli lisäksi vauhdittaa moniammatillisen työotteen käyttöä ja konkreettista kunta/seutukuntakohtaista muutostyötä. Kuntakonsultaatiot toteutettiin prosessikonsultaation, ratkai-

su- ja voimavarakeskeisen sekä dialogisen⁴ toimintaperiaatteiden mukaisesti. Tavoitteena oli vahvistaa kuntien omia ratkaisuja ja osaamista muutostyössä. Ajatuksena oli, että muutostyö tulee osaksi arkityötä, kun huomataan, että pieniä tavoitteiden mukaisia muutoksia tapahtuu koko ajan. Konsultaatiot olivat suunniteltu siten,

- konsultoitavat lähettivät konsultille etukäteen kysymykset (3 kpl), joihin konsultaatiolla haluttiin muutosta
- konsultaatioissa edettiin ko. kysymysten mukaan joustavasti keskustellen
- konsultti toimi lisäkysymyksiä ja ideoita etsien
- konsultti kannusti konsultoitavia keskinäiseen oppimis- ja jakamisprosessiin, eikä heti ja suoraan tarjonnut suoria vastauksia
- konsultoinnissa oli keskustelullista väljyyttä ja mahdollisuus reflektoida ja ajatella ääneen
- keskusteluissa tehtiin ratkaisuehdotuksia, joista valittiin parhaimmat
- keskusteluissa sovittiin tarkasti jatkotoimet ja vastuut

Konsultoinnit vaihtelivat sisällöltään suuresti: jossakin kunnassa tai kuntaverkostoissa pohdittiin monia keskenään yhteyksissä olevia teemoja, esimerkiksi huolikeskustelujen parempaa organisoimista, työntekijöitten vertaistukea ja verkostomaista auttamista, toisissa kunnissa puolestaan pohdittiin osaamisen parempaa jakamista ja yhteisten sopimusten tekemistä moniammatillista toimintatapaa varten. Konsultaatiot tuottivat ratkaisuvaihtoehtoja ja siksi oli hyvä, että kuntakonsultaatioissa oli mukana projektipäälliköt, joiden kanssa oli mahdollista sopia jatkotoimista.

Konsultaatioissa kirkastui muutosprosessien vauhti ja erilaiset kontekstit: monet kunnat elivät eritasoisten muutosprosessien keskellä. Osalla kuntia oli menossa monia muita projekteja ja oli tarpeen tarkentaa tämän projektin paikkaa ja hyödyntää muiden projektien tuloksia. Mitä konsultaatiot antoivat? Osallistujilta kerätyn palautteen mukaan konsultaatiot koettiin tavoitteita ja muutosprosesseja selkeyttävänä ja vauhdittavina tilanteina. Meidän kouluttajien näkökulmasta konsultaation parasta antia oli *moniammatillisuuden harjoittelu*, erilaisilla moniammatillisuuden rajoilla työskentely: ääneen ihmettely ja yhteyksien etsiminen, tiedetyn ja hiljaisen osaamisen läsnäolon salliminen ja verkkojen kutominen erilaisen osaamisen välille.

⁴ Noudatettiin dialogisen verkostotyön periaatteita, vrt. Seikkula ja Arnkil 2005.

2.3.3 Arviointia ja jatkoasteita

Joka paikassa moniammatillisuuden tarpeellisuudesta puhutaan paljon. Se on kuin muoti-ilmiö, jota ajetaan toimintaan vaikka väkisin. Se on varmasti yksi nykyajan keskeisistä työtavoista, mutta uusien toimintatapojen kehittäminen on kesken. Ei tiedetä, miten asioita käsitellään moniammatillisesti tai miten asiakasta tällä menetelmällä voidaan auttaa. (Koistinen 2005, 33)

Kouluttajina meillä on vastuuta nostaa esille myös moniammatillisuuden kritiikkiä. Moniammatillisuus ei ole patenttiratkaisu jolla monimutkaisia asiakastilanteita hallitaan tai jonka avulla toimintoja rationaalistetaan. Moniammatillisuus edellyttää uudenlaista osaamista, organisaatioiden kesken tehtyjä sopimuksia ja riittävän hyvää johtajuutta. Verkostojen johtamisen sijaan olisikin hyvä puhua johtajuuden paremmasta paikantumisesta sekä organisaatioihin että kumppanuuksiin. Tämän rinnalla on myös tarpeen arvostaa ammattiryhmä- ja sektorikohtaista työskentelyä.

Työskentely tässä koulutus- ja konsultaatiohankkeessa on kouluttajan näkökulmasta ollut erittäin vaativaa, antoisaa ja opettavaista. Työskentelyssämme olemme alusta lähtien pyrkineet huomioimaan hankkeeseen osallistuvien henkilöiden ja heidän työyhteisöjensä erilaiset lähtötilanteet suhteessa moniammatilliseen yhteistyöhön. Toinen keskeinen tavoite oli erilaisten oppimistehtävien avulla ylläpitää sopivaa ”kehittämistä” kontaktipäivien välillä. Oppimistehtävät auttoivat myös liittämään teoriaa käytäntöön. Oppimis- ja -kehittämistehtävät käytiin yhdessä keskustellen läpi kontaktipäivillä. Pyrimme suunnittelemaan ja toteuttamaan kontaktipäivät siten, että aikaa ja tilaa yhteiseen asiantuntijuuden jakamiseen oli mahdollisimman paljon. Heti yhteistyömme alettua oli ilo huomata, miten tunnollisesti ja ahkerasti osallistujat tekivät ”kotiläksynsä” ja sitoutuivat tähän yhteiseen kehittämisprosessiin.

Lisätietoja: Asta Suomi asta.suomi@jypoly.fi puh. (014) 444 7138 ja 0400 416 481; Marjo Martikainen marjo.martikainen@jypoly.fi; Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden osasto puh. 040 833 7129, koulutussuunnittelija Tuula-Leena Raiski, puh. (014) 444 7130, sähköposti tuula-leena.raiski@jypoly.fi

Lähteet:

Alasoini, T., Lifländer, T., Rouhiainen, N., Salmenperä, M. 2002. Innovaatioiden lähteillä. Miksi ja miten suomalaista työelämää kannattaa kehittää. Työelämän kehittämisohjelma. Helsinki: Työministeriö.

Anttila, M. & Rousu, S. (toim.) 2004. Haravalla kootut. Moniasiantuntijuus, strateginen

kumppanuus, seudullinen kumppanuus. Lastensuojelun keskusliitto & Suomen kuntaliitto. Kerava: Savion kirjapaino Oy.

Arnkil, T. 2005. Moniammatillisuus- lisää byrokratiaa vai asiakkaan aitoa auttamista. Dialogi 1/2005, 26-31.

Bernheimer, L.P., Gallimore, R. & Weisner, T.S. 1990. Ecokultural theory as context for the individual family service plan. Journal of Early Intervention 3/1990, 219-233.

Bronfenbrenner, U.1979. The ecology of human development. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Hakkarainen, K.& Lonka, K. & Lipponen, L. 1999. Tutkiva oppiminen. Porvoo: WSOY.

Heinämäki, L. 2005. Erityinen tuki varhaiskasvatuksessa. Erityispäivähoito –lapsen mahdollisuus. Stakes. Oppaita 58.

Huttunen, E. 1989. Päivähoidon toimiva arki. Varhaiskasvatuksen käytäntöjen kehittäminen. Helsinki: Suomen kaupunkiliitto.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö 2005. Vantaa: Dark Oy.

Karila, K. & Nummenmaa, R (2001). Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkoti. Helsinki: WSOY.

Koistinen, K. 2005. Janilla menee nyt hyvin. Helsinki: Stakes. Dialogi 1/2005, 33.

Koivisto, J. 2005. Hyvän käytännön kuvaus. Fin Soc. Sosiaalialan menetelmien arviointi. Helsinki: Stakes 1/2005, 16-18.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.

Lapsille sopiva Suomi 2005. YK:n yleiskokouksen lasten erityisistunnon edellyttämä Suomen kansallinen toimintasuunnitelma. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:5.

Launis, K. 1997. Moniammatillisuus ja rajojen ylityksiä asiantuntijatyössä. Teoksessa P. Kirjonen, P. Remes, A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuskeskus.

Martikainen, M. 2005. Perhepäivähoidon ohjaajan ammatillisten valmiuksien ja haasteiden kehittyminen. Teoksessa S. Parrila (toim.) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun. Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriö & Merikosken kuntoutus – ja tutkimuskeskus. Julkaisuja 2005:4, 123-133.

McGonigel, M. & Woodruff, G. & Roszmann-Millican, M. 1994. The Transdisciplinary Team. A Model for Family-Centred Early Intervention. Teoksessa: L. Johnson & R.J. Gallagher & M.J. LaMontagne & J. Jordan & J. Gallagher & P. Hutinger & J. Gallagher & M. Karnes 1994. Meeting Early Intervention Challenges. Issues from Birth to Three. Baltimore, London, Toronto, Sydney: Paul H. Brookes Publishing C, 95-133.

Määttä P.1999. Perhe asiantuntijana. Erityiskasvatuksen ja kuntoutuksen käytännöt. Jyväskylä: Atena.

Määttä, M. 2005. Moniammatillisuuden karikot. Helsinki: Stakes. Dialogi 1/2005, 34.

Rauste-von Wright, M-L, von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.

Pohjola, A. 1999. Moniammatillinen asiantuntijuus. Teoksessa P. Virtanen (toim.) Verkostoituva asiakastyö. Helsinki: Kirjayhtymä.

Puroila, A-M.2004. Työ varhaiskasvatuksessa muuttunut yhä vaativammaksi. Julkaisussa Päiväkodin johtaja on monitaituri. Kurkistus päiväkodin johtajien arkeen. Helsinki: Lastentarhanopettajaliitto.

Puroila, A-M. 2003. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen varhaiskasvatuksen ja sosiaalityön kehittämisen linjaukset. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Rantala, A. 2002. Perhekeskeisyys – Puhetta vai todellisuutta. Työntekijöiden käsitykset yhteistyöstä erityistä tukea tarvitsevan lapsen perheen kanssa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Rissanen, T. 2002. Projektilla tulokseen. Kustannusosakeyhtiö Pohjantähti ja Tapio Rissanen. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Helsinki: Tammi.

Salmela, T. 2005. Tieto on valtaa vasta jaettuna. Harava-projekti-toimijatasen arviointi. Suomen Kuntaliitto ja Lastensuojelun Keskusliitto. Kerava: Savion Kirjapaino Oy.

Seppänen- Järvelä, R. 1999. Teoksessa Saari, J. (toim.) 2003. Luottamus prosessiin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki. Stakes. Tutkimuksia 104.

Seikkula, J. & Arnkil, T. 2005. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tammi.

Sosiaalihuollon asiakkaan asema ja oikeudet. Oppaita 2001:11. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Tauriainen, L. 2000. Kohti yhteistä laatua. Henkilökunnan, vanhempien ja lasten laukäsitukset päiväkodin integroidussa erityisryhmässä. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 165. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:9.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Toinen tarkistettu painos 2005. Stakes oppaita 56. (Viitattu 1.10.2005.) Saatavana: http://www.stakes.fi/varttua/vasu/_vasu_30.08.2005_2.%20painos.pdf.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2003. Stakes oppaita 56. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy.

Veijola, A. 2004. Matkalla moniammatilliseen perhetyöhön – lasten kuntoutuksen kehittäminen toimintatutkimuksen avulla. (Viitattu 1.10.2005.) Saatavana:
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514274245/isbn9514274245.pdf>.

Woodruff, G., McGonigel, M. 1988. Early Intervention Team Approaches: The Transdisciplinary Model. Teoksessa J. Jordan & J. Gallagher & P. Hutingger & M. Karnes: Early Childhood Special Education: Birth to Three. Reston: Council for Exceptional Children and its Division for Early Childhood (DEC), 163-183.

3. MONITORIN TUOTTEITA – NÄIN ME SEN TEIMME TUTKIVAN JA KEHITTÄVÄN TYÖN ESIMERKKEJÄ

3.1 Lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma

Tuija Eronen, lastentarhanopettaja, Alkulan päiväkoti, Suolahden päivähoito

Verkostoituvaa erityispäivähoito-hankkeen myötä päätimme kehittää yhteistyömuotoa ja siinä tarvittavaa lomaketta, joka jäntevöittäisi vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Moniammatillinen yhteistyö on myös huomiomme kohteena.

TAVOITTEET

- Vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen
- Lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen ja seuraaminen eri ikäkausina
- Väline neuvolan ja eri yhteistyötahojen kanssa tehtävään yhteistyöhön
- Täydentäminen ja tarkastelu pitkin vuotta
- Lomakkeen muokkaaminen lopulliseen muotoon vuoden käytön perusteella

MITÄ TEIMME?

- Etsimme erilaisia valmiita malleja ja olemassa olevista kasvun ja kehityksen seurantamalleista
- Laadimme ja suunnittelimme meille sopivan VASU-ehdotelman
- Kävimme syvällisiä keskusteluja ja pohdintoja pienemmällä porukalla
- Jatkossa myös koko henkilökunta osallistui pohdintaan ja kehittämiseen
- Vasu esiteltiin myös toiselle päiväkodille kommentoitavaksi

SYNTYNEET HYVÄT KÄYTÄNNÖT

- Vanhemmilla mahdollisuus tutustua VASU-lomakkeeseen kotona ja täyttää sitä joiltakin osin
- VASU:n täyttämisen myötä keskustelut ovat jämäköityneet
- Lomake on hyvä runko keskustelun pohjaksi
- Vanhemmat ovat selvästi kiinnostuneita lomakkeen pohjalta käytävästä keskustelusta
- Keskustelu on laajentunut lapsen kasvun ja kehityksen eri osa-alueista, lapsen tarpeet ja erityistarpeet huomioon
- Työtekijät ymmärtävät lasta ja perhettä huomattavasti paremmin, selvää lähestymistä on koettu keskustelujen myötä
- Tukee moniammatillista yhteistyötä

KUN VASU OLI VALMIS

- Keskustelut vanhempien kanssa käytiin lähes 100 %
- Lomake koettiin miellyttäväksi yhteistyömuodoksi
- Paranneltiin entistä lomaketta ja poistimme päällekkäisyyksiä, jolloin lomake lyheni
- Tällä hetkellä olemme tyytyväisiä ja ylpeitä omasta VASU:stamme

Lisätietoja: Päivi Vesala, lastentarhanopettaja, Anne Hakkarainen, lastentarhanopettaja, Anne Pölkki, lastenhoitaja, Seija Liukkonen, lastenhoitaja ja Maire Kaipainen, lastenhoitaja, Tuija Eronen, lastentarhanopettaja, Alkulan päiväkoti, Suolahti puh. (014) 574 3253

3.2 Pelissä elämä - perhe on tärkein moniammatillisen yhteistyön kehittämisessä

Päivi Haukka-aho, lastenhoitaja, Tikkakosken päiväkoti

Tikkakosken päiväkodissa on keskeisenä toimintatapana moniammatillinen yhteistyö, jonka tavoitteena on nostaa vanhempien asiantuntijuutta lapsensa asioissa ja madaltaa avun pyytämisen kynnystä vaikeissa tilanteissa. Moniammatillinen tiimi kokoontuu kerran kuukaudessa. Moniammatillisen yksi yhteistyön tavoite on avoimuuden lisääntyminen. Avoimuudelle on kuitenkin esteitä. Vaitiolovelvollisuus koetaan yhdeksi esteeksi, mutta myös ajan puute sekä tiedon puute ja tiedon kulku on koettu esteiksi.

Moniammatillisen yhteistyön muotoja

Lapsi/perhe ja päivähoito:

Vanhemmat ovat lastensa parhaita asiantuntijoita. Siksi lapsikohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat tehdään yhdessä vanhempien kanssa ja ne käydään läpi n. kaksi kertaa vuodessa. Vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä ovat päivittäiset keskustelut sekä vanhempainillat. Päivähoidossa toivotaan, että avoimuus lisääntyy ja syntyy kumppanuus vanhempien ja päivähoidon välille.

Lapsi/perhe ja neuvola:

Tavoitteena on, että neuvolan yhteistyö päivähoidon ja perheiden välillä lisääntyisi. Neuvolan ja perheen välinen yhteistyö alkaa jo äitiysneuvolassa. Siksi neuvolan terveydenhoitajan tuki on tärkeä vanhemmille lapsen kehityksessä ja kasvatuksessa. Neuvolan ja perhetyön yhteistyötä voitaisiin lisätä.

Lapsi/perhe ja sosiaalityö, psykologi, perhetyö, puheterapia ym.:

Sosiaalityön ja psykologin palveluiden käyttöön johtavat syyt löytyvät usein perheen sisältä, perheellä on sisäinen tuen tarve. ”Ongelmat” ovat perheen sisällä. Ongelman laadusta riippuu tuen muoto. Perheen olisi hyvä tiedostaa tarvittavan tuen muoto riittävän ajoissa. Kynnys myöntää olevansa avun tarpeessa ja hakea apua on kuitenkin usein korkea. Ongelmien selvittämisessä perhettä auttavat perhetyöntekijä ja sosiaalityöntekijä. Perheen tukemisessa on kaksi tärkeää tavoitetta:

... että vanhemmat luottaisivat omaan osaamiseensa

... että kynnys hakea apua ongelmiin madaltuisi.

Päivähoito ja sosiaalityö, psykologi, perhetyö, puheterapia ym.:

Näiden moniammatillisten ryhmien tavoitteena on perheen/lapsen tukeminen niin kodissa kuin päivähoitossa. Tärkeää yhteistyössä on saumattomuus, sillä joskus lapsi voidaan ohjata päivähoitoon ”sosiaalisin” perustein. Tällaisessa tilanteessa - varsinkin päivähoitosuhteen aloitusvaiheessa sosiaalityöntekijän läsnäolo on välttämätön.

Päivähoidon ja sosiaalihuollon yhteistyön välinen psyko-sosiaalinen konsultaatio tapahtuu yleensä erityislastentarhanopettajan välityksellä.

Päivähoito ja neuvola:

Yhteistyön tärkein kehitysaskel on yhteistyön lisääntyminen lasta koskevissa asioissa neuvolan ja päivähoiton välillä. Tikkakoskella on tavoitteena saada VASU neuvolan ja päivähoiton yhteistyövälineeksi. Tällä hetkellä yhteistyömuotoina ovat yhteydenotot pulmatilanteissa ja terveydenhoitajan mukanaolo vanhempainillassa tarvittaessa. Päivähoitossa täytetään 5-vuotiskaavake, joka menee lapsen mukana neuvolaan. 4-vuotiaan lapsen kanssa käydään neuvolassa läpi LENE-testi, jonka tulokset vanhemmat saavat halutessaan tuoda päivähoitoon.

Moniammatillisen yhteistyön neljä lokeroa**1. Lapsi/perhe**

Vanhemmat ovat lastensa parhaita asiantuntijoita. Perheen kuuleminen lasta koskevissa asioissa on tärkeää.

Perheen on hyvä tiedostaa tarvittava tukimuoto riittävän ajoissa.

Tavoitteet: Vanhemmat luottavat omaan osaamiseensa

Kynnys avun hakemiseen madaltuu

2. Neuvola

Neuvolan tuntemus perheestä on alkanut jo odotusvaiheessa ja yhteistyö on käynnistynyt jo äitiysneuvolassa. Ongelmien aikainen havaitseminen on avain varhaiselle puuttumiselle. Varhainen puuttuminen on ennaltaehkäisevää lastensuojelutyötä. Neuvola voi välittää tiedon sosiaalityöhön/perhetyöhön.

Tavoitteet: Neuvolan yhteistyö päivähoidon ja perheiden välillä lisääntyy

3. Sosiaalityö

Psykologi

Perhetyö

Puheterapia

Päivähoito

4. Päivähoidossa erityislastentarhanopettaja, lastentarhanopettaja, lastenhoitaja ja ryhmäavustaja työskentelevät tiiminä. Vanhempien kanssa tehdään lapsikohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, jonka pohjalta käydään keskustelu vähintään kaksi kertaa vuodessa. Lisäksi vanhempien kanssa käydään päivittäin keskustelua lasten hoitoon tullessa ja pois lähtiessä. Päivähoidon henkilökunta näkee vanhempia myös vanhempainilloissa. Niissä korostetaan henkilökunnan vaitiolovelvollisuutta ja sen toivotaan lisäävän avoimuutta ja kasvatuskumppanuutta.

Tavoitteet: Tiedottamisen parantaminen (vihko)

Erityislastentarhanopettajan erityisosaamisen jakaminen tasapuolisesti kaikille erityistä tukea tarvitseville. Henkilökunnan yhteiset työllat säännöllisiksi kerran kuukaudessa pidettäväksi ja työnohjausta vähintään kahdesti toimintakaudessa. Päiväkodissamme toimii pienryhmä erityistä tukea tarvitseville lapsille. Ajatuksena on, että kaikki ryhmät toimisivat pienryhmissä ja toiminta olisi aina suunnitelmallista ja tavoitteellista.

Päivähoitoon tulisi oma perhetyöntekijä?

Lisätietoja: Tikkakosken päiväkotii, Siltakatu 10, 41160 Tikkakoski, puh. 014 - 336 5478

3.3 Taikalampun päiväkodin kehittämistoiminta – varjostamalla lisää osaamista lapsihavainnointiin ja pienryhmätoiminnalla tukea lapsen itsetunnolle ja oppimiselle

Anne Kingelin, lastenhoitaja, Taikalampun päiväkotitoiminta, Jyväskylän kaupungin päivähoito
Minna Manerus, lastenhoitaja, Taikalampun päiväkotitoiminta, Jyväskylän kaupungin päivähoito

Varjostaminen

Taikalampun päiväkodin päiväkodin henkilökunta tutustui *varjostamisen* toisen työntekijän työhön tutustumisen kautta oman päiväkodin toisen ryhmän ja toisen jyvaskyläläisen päiväkodin henkilöstön tapaan tehdä työtä. Varjostamisen tavoitteeksi asetettiin lapsihavainnointiin ja erityistä tukea tarvitsevan lapsen tukemiseen tarvittavan osaamisen kehittäminen. Varjostamisessa tavoitteena oli myös selvittää moniammatillista toimintatapaa.

Toiminnan käynnistyessä työntekijät jakaantuivat oman kiinnostuksensa mukaisiin ryhmiin. Eniten kiinnostusta osoitettiin lapsihavainnointiin. Ryhmiä muodostettiin kolme. Tulossa olevia päiväkodin suunnittelupäiviä varten valmistauduttiin kirjallisuuteen tutustumalla ja pohtimalla

Mitä tietoa ja vahvuuksia meillä on?

Mitä tietoa ja taitoa meiltä puuttuu?

Mitä kehitettävää meillä olisi?

Mitä ajatuksia aihe on herättänyt?

Suunnittelupäivillä muodostetut ryhmät esittelivät työstämänsä aihealueet toisille ryhmille, jolloin todettiin, että ryhmissä olikin noussut samantapaisia ajatuksia kehittämistä vaativista alueista.

Seuraavassa vaiheessa kokoonnuttiin yhteen toisen jyvaskyläläisenpäiväkodin Varikon päiväkodin kanssa, joka oli valittu yhteistyökumppaniksi. Tämän kokoontumisen tarkoituksena oli henkilöstön tutustuminen ennen varsinaisen varjostamisen aloitusta. Tässä tilaisuudessa pohdittiin ryhmissä yhteisiä aiheita. Pohdinnan kohteena oli seuraavat aihealueet:

Millaisia havainnoimista helpottavia apuvälineitä on koettu olevan?
Miten havainnointia voidaan käyttää toiminnan suunnittelussa ja tiimityön pohjana?
Asiakkaan oikeus havainnointitietoon?

Varjostaminen käynnistettyä tarkoituksena oli avoimuuden ja rohkeuden kautta avata ovet toiselle työyhteisölle. Olimme sopineet päivän kulusta seuraavaa:

1. Aamupäivällä tutustutaan ryhmän toimintaan. Ryhmä olisi samanikäistenlasten ryhmä kuin missä muutoinkin työskennellään. Osallistuja tekee ryhmässä havaintoja ja tekee muistiinpanoja.
2. Iltapäivällä keskustellaan yhdessä henkilökunnan kanssa toiminnasta.
Varjostettavan päivänpituus on 8.00-14.00.
Samanaikaisesti on vain yksi varjostaja talosta kerrallaan.
Tämä vaatii henkilökunnalta täydellistä sitoutumista ja joustavuutta
Koko henkilökunnan perehdyttäminen on tärkeää.

Varjostusta jatkettiin kevätpuolelle saakka. Keväällä käytiin läpi varjostajien kokemuksia vierailuista. Pyrittiin löytämään omia vahvuuksia ja kehitettäviä asioita. Varjostaminen koettiin antoisaksi koko työyhteisön kannalta.

Varjostamisen tuloksia

1. Arkielämässä koettuja käytäntöjä helpottavia apuvälineitä havainnoimisessa:
 - Havainnointivihko: yksi havainnoitava asia kerrallaan
 - Yhden aikuisen vapauttaminen havainnoimaan (toinen ohjaa lapsia toinen kirjaa) esim. perushoito, leikkitalanne, lasten työt
 - Tarvitaan riittävästi havainnointiaikaa

- Lapsien jakaminen ”nimikkolapsiksi”
- Tavoitteena havaintojen tekeminen ei päätelmien tekeminen. Myönteinen asenne kirjaamisessa tärkeä
- Kirjaa päivämäärä havaintoon. Kirjaaminen tuoreeltaan.
- Kaikkia orientaatioalueita n muistettava havainnoida
- Apuvälineiden hyödyntäminen: videokamera, sanelukone, kamera ja valokuvat.

2. Miten voit käyttää havainnointia toiminnan suunnitteluun ja tiimityön pohjana?

- Oman työryhmän palaverissa käydään läpi lapsista tehtyjä havaintoja
- Lapsihavaintojen pohjalta löydetään lasten vahvuudet ja kehittämistarpeet (tehdään lapselle tavoitteet)
- Havainnointi tärkeää, jotta suunnitellaan toiminta lapsen tarpeiden pohjalta (ryhmäjaot)
- Tarkka havainto lapsen taidoista auttaa käytännössä ohjaamaan lasta
- Havaintojen kirjaaminen tärkeää – tieto välittyy kaikille, kun faktat on käytettävissä: vanhempien kanssa käydyissä keskusteluissa ja yhteistyötahojen kanssa

3. Asiakkaan oikeus havainnointitietoon

- Totuudenmukaisuus
- Ymmärrettävä arkikieli ja asiallisuus
- Luottamuksellisuus ja salassapito
- Tietoja ei ole lupa antaa eteenpäin ilman vanhempien lupaa
- Päivittaiset havainnot kerrotaan vanhemmille tuoreeltaan

Pienryhmätoiminta esiopetuksessa

Käytännön toteutuksen perusperiaatteet. Pienryhmätoiminnasta puhumme siolin kun työskentelyssä on mukana yhtä aikaa enintään 5-6 lasta. Pienryhmätoimintaa esiopetusryhmässä on kolmena päivänä viikossa aamupäivällä. Tämä on mahdollista, kun kaikki ryhmän aikuiset tulevat tänä klo 9.00 mennessä. Ryhmän kaikki aikuiset tekevät kaikkia työvuoroja. Lastentarhanopettajan iltavuoro ienryhmäpäivinä on 7, 3 tuntia tai 8 tuntia ja suunnittelu-aika. Tasoitus tehdään lähimpänä aamupäivänä.

Pienryhmäpäivinä aamupala tarjoillaan klo 8.00. Klo 8.50 saakka lapsilla on keskinäistä seurustelu- ja leikkiaikaa. Klo 8.50 puolelta lapsista lähtee ulos iltavuorolainen – lastentarhanopettajan tai lastenhoitajan kanssa. Aamuvuorolainen ja välivuorolainen jäävät sisälle puolen ryhmän kanssa. Tällöin on mahdollisuus jakaa ryhmää toimintaa varten eri tavoin: esimerkiksi kehitystason, lasten omien tavoitteiden (kuten sosiaaliset, motoriset, kielelliset, matemaattiset tavoitteet) tai lasten kiinnostuksen kohteiden mukaan. Mikäli on tarvetta voi joku lapsista saada myös täysin yksilöllistä ohjausta ja mahdollisuuden olla aikuisen kanssa kahden kesken. Klo 10.00 ryhmät vaihtuvat. Ulkoileva ryhmä tulee sisälle ja sisällä ollut ryhmä tulee ulos. Tällöin aikuisista välivuorolainen lähtee ulos aamu- ja iltavuorolaisen jäädessä sisälle. Ryhmillä voi olla sama ohjelma, mutta se voi myös vaihdella. Lapsilähtöisyys pyritään ottamaan huomioon, joskin tässä asiassa toiminnassamme on vielä kehittämisen varaa.

Pääasiassa kokemukset pienryhmätoiminnasta ovat olleet myönteisiä, vaikka toiminnan organisoiminen onkin vaatinut työntekijöiltä tiimityön tiivistämistä sekä valmiutta työvuorojen ja osittain myös työtehtävien uudelleen järjestelyyn.. Tärkeä edellytys toiminnalle on riittävän yhteisen suunnittelu- ja keskusteluajan järjestäminen. Työtiimeille on järjestetty mahdollisuus viikoittaiseen palaveriin työajalla ja tarpeen mukaa myös ylimääräisiin palavereihin.

Pienryhmätoiminnan edut. Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteissa todetaan, että esiopetuksessa on tärkeä vahvistaa lapsen tervettä itsetuntoa myönteisten oppimiskokemusten avulla sekä tarjota mahdollisuuksia monipuoliseen vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa Lapsen kokemusmaailmaa rikastetaan ja häntä autetaan suuntautumaan uusiin kiinnostuksen kohteisiin. Lapsi omaksuu perustietoja, taitoja ja voi kehittää valmiuksiaan oppimisen eri alueilta yksilöllisten edellytystensä mukaisesti. Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti oppimisympäristössä tulee vallita iloinen, avoin, rohkeaseva ja kiireetön ilmapiiri. Lisäksi kyseisessä asiakirjassa painotetaan aikuisen ja lapsen välisen sekä lasten keskinäisen vuorovaikutuksen merkitystä, lapsilähtöisyyttä ja leikin keskeistä asemaa oppimisessa. Mielestämme pienryhmätoiminta mahdollistaa erinomaisesti edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamisen.

Havaintojemme mukaan ilmapiiri on ollut innostunut, vuorovaikutuksellinen ja kiireetön. Sekä lasten että aikuisten työrauha on parantunut selvästi. Ylestä hälinää ja melua ei juuri esiinny. Pienryhmätoiminnan myötä sekä lasten että aikuisten työmotivaatio ja keskittymiskyky lisääntyvät, kun asioihin voi rauhassa paneutua.

Pienryhmätoiminta edistää vuorovaikutusta. Vuorovaikutus lisääntyy huomattavasti aikuisten ja lasten välillä sekä myös lasten kesken, kun toimitaan pienissä ryhmissä. Vertaisryhmän merkitys oppimisen edistäjänä mahdollistuu. Aito vuorovaikutus, johon sisältyy vastavuoroista keskustelua, ajatusten vaihtoa ja toisen ihmisen keskittyntä kuuntelua, vahvistaa erityisesti lasten tervettä itsetuntoa.

Lasten yksilöllisyyden huomioon ottaminen vaatii aikuiselta kykyä ja keinoja tunnistaa lasten vahvuudet, kehittämisalueet, tarpeet ja toiveet. Tämä on mahdollista ennen kaikkea havainnoinnin ja yhteisten keskustelujen avulla. Kun toimitaan pienryhmissä, lapsihavainnointi helpottuu ja tarkentuu. Lisäksi aikuiset pystyvät tutustumaan paremmin lapsiin ja luoma heihin henkilökohtaiset, luottamukselliset suhteet.

Pienryhmätoiminta mahdollistaa se, että lapsi voi paremmin tuoda esille omat vahvuutensa, mutta voi myös harjoitella taitojaan niillä osa-alueilla, jotka vaativat vahvistusta. Näin ollen pienryhmätoiminta edistää selvästi erilaisten tietojen ja taitojen oppimista sekä lisää lapsen pätevydentunnetta. Nämä taas ovat yhteydessä lapsen terveen ja vahvan itsetunnon kehittymiseen sekä oppimismotivaation heräämiseen.

Lisätietoja: Lastenhoitajat Minna Manerus ja Anne Kingelin, Taikalampun päiväkoti, Jyväskylän kaupungin päivähoito, puh. 014-625787.

3.4 Toivakan lasten hyvinvointitiimin perustamisprosessi ja toiminta

Ritva Lahtinen, päivähoiton johtaja, Toivakan päivähoiton johtaja

Anneli Kauppinen, päivähoitaja, Sinilinnut, Toivakan päivähoito

Sari Nieminen, päivähoitaja, Muksuranta, Toivakan päivähoito

Päivähoito kutsui moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen - kuvaus Toivakan lasten hyvinvointityöryhmän (TLH) kehittämisprosessista 2004-2005

Toivakan päivähoito kutsui kirjeellä lapsiperheiden kanssa työtä tekeviä yhteistyökumppaneita moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen syksyllä 2004. Tarve yhteistyön tiivistämiseen oli noussut monissa keskusteluissa päivähoiton työntekijöiden keskuudessa.

Tällaisia yhteistyön kehittämisen ja sopimisen alueita koettiin olevan muun muassa seuraavilla alueilla:

* Verkostotyön vahvistaminen varhaisessa puuttumisessa huolen heräämistilanteessa ja ennaltaehkäisevässä psykososiaalisessa työssä luoda käytäntöjä yhteistyöhön, jotka tukisivat riittävän ajoissa tapahtuvaa puuttumista, jotta ongelmat eivät kasvaisi liian isoiksi

- * Siirtymävaiheet; päivähoitoon tuleminen, esiopetukseen ja kouluun siirtyminen, pidennettyyn oppivelvollisuuteen liittyvät asiat
- * Tiedonkulku huolen heräämistilanteissa
- * Yhteistyön linjaaminen
- * Varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjattavat erityiset tukitoimet kunnassa; miten järjestetään ja mitä ne ovat?
- * Erityispäivähoidon järjestäminen tulevaisuudessa
- * Tulevaisuuteen valmistautuminen; tarpeiden ennakoiminen päivähoitossa ja koulussa
- * Lastensuojelutyössä ennaltaehkäisevän toiminnan tehostaminen
- * Vaitiolo ja salassapito moniammatillisessa yhteistyössä; lapsen etu?
- * Yhteisen kielen löytäminen
- * 5 -vuotistarkastuksen yhteydenpito vanhempien, päivähoiton ja terveydenhoidon kanssa
- * Synergiaetu ja päällekkäisen työn välttäminen
- * Toisen ammattikunnan työn tunteminen ja tutustuminen rinnakkaisalan toimintakäytänteisiin

Tavoitteellisen yhteistyön kehittämistarpeet ja yhteistyön linjaaminen oli tiedostettu päivähoiton lisäksi myös Toivakassa neuvolan, koulun ja sosiaalityön taholla. JAMK:n koulutus oli omalta osaltaan vauhdittamassa jo käynnistymässä olevaa yhteistyön kehittämisprosessia. Suunnitelma kutsun esittämisestä konkretisoitui koulutuksen seudullisessa kehittämisiltapäivässä Joutsassa 20.10.2004, jolloin päätettiin ryhtyä selvittämään yhteistyöryhmän koolle kutsumista. Asiaan päätettiin tiedustella ensin sosiaalijohtajan kantaa.

Päivähoidon työntekijät esittivät 28.10.2004 työryhmän perustamisidean sosiaalijohtajalle. Sosiaalijohtaja piti erittäin tärkeänä yhteistyön kehittämistä ja tavoitteellista ja tuloksellista työskentelyä lapsiperheiden hyväksi Toivakan kunnassa. Tässä työssä työntekijät tarvitsevat toistensa tukea ja varhaisen puuttumisen tehostamisessa voimavarojen yhdistämistä. Työryhmän perustaminen kehittämistyön työrukkaseksi todettiin tärkeäksi ja päätettiin kutsua työryhmä, jossa ovat edustettuina sosiaalityöntekijä, päivähoiton ryhmisten vastaavat, koulun erityisopettaja ja esiopettaja, neuvolan terveydenhoitaja ja kouluterveydenhoitaja sekä päivähoiton ohjaaja.

Kutsun liitteeksi luonnosteltiin kuvaus tulevasta yhteistyöstä. Tavoitteina oli muun muassa yhteisen kielen löytäminen ja olemassa olevien palvelujen kartoittaminen kunkin oman työn ja kokemusten kautta. Lisäksi tavoitteena oli koota itse kunkin sektorin toiveita ja näkemyksiä moniammatillisen yhteistyön kehittämistarpeista ja laatia tärkeysjärjestys kehittämistyölle. Konkreettisina tavoitteina oli koota yhteisiä toimintamalleja esimerkiksi lapsen kehityksen seurantaan, perhetyön käynnistämiseen ja sosiaalityöntekijään yhteydenottoon. Erityisesti päivähoiton taholla koettiin selventämistä tiedonkulkuun lap-

sen tullessa ja siirtyessä päivähoitoon tai päivähoidosta eteenpäin. Myös lapsen kehityksen seuranta ja mahdollisiin tutkimuksiin ohjaamisessa päivähoidon työntekijät toivoivat saavansa tukea ja tietoa toimintatavoista. Myös 5 – vuotisneuvolaan liittyvää tiedonkulkua ja yhteistyötä haluttiin kehittää.

Kutsussa hahmoteltiin työryhmän keskustelujen aiheiksi muun muassa seuraavaa:

- Lasten ja perheiden erityistarpeiden tarvearvion tekeminen kunkin työalueella ja toimintojen suunnittelu ja kehittäminen tarvetta vastaaviksi
- Siirtymävaiheiden toimintamenettely ja tiedonkulku - kuten päivähoitoon tulo ja esikouluun / kouluun siirtyminen
- Lasten kehityksen seuranta ja mahdollisiin kehityksen poikkeamien toteaminen mahdollisimman ajoissa ja kuntoutuksen aloittaminen heti kun tarpeet ilmenevät
- Perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä vanhemmuuden tukeminen (kumppanuusajattelu)
- Yhteistyössä tutustutaan kunkin toimialueeseen, mahdollisiin kehittämistarpeisiin ja odotuksiin moniammatillisessa yhteistyössä
- Työntekijöiden verkostoituminen, osaamisen jakaminen ja hyödyntäminen yhteistyössä

Kaikki kutsutut yhteistyökumppanit ottivat kutsun vastaan ja ensimmäinen yhteistyöryhmän kokous kokoontui 30.11.2004 klo 14.00 - 16.00 Toivakan kunnantalon kunnanhallituksen kokoushuoneeseen. Työryhmä on kokoontunut kerran kuukaudessa ja sen puheenjohtajana on toiminut päivähoiton johtaja ja sihteerinä hankkeen projektipäällikkö. Työryhmän toiminnan alussa sovittiin toimintatavoista. Keskeisenä toimintana on ollut eri ammattikuntien ja sektoreiden toiminnan esittely. Näiden alustusten pohjalta on pohdittu tämän päivän haasteita lasten ja nuorten sekä perheiden kanssa tehtävässä yhteisessä työssä, mahdollisia ongelma-alueita ja yhteisen toiminnan alueita ja kehittämisen tarpeita. Lisäksi on luotu toimintamalleja tiedonkulkuun, huolenpuheeksi ottamiseen ja lastensuojelutarpeiden tunnistamiseen ja -toimien käynnistämiseen. Kaikille yhteisenä työalueena on nostettu esiin ennaltaehkäisevän työn merkitys itse kunkin työalueella. Harava-hankkeen tuottama video Villen tarina on ollut esimerkkinä keskusteltaessa lapsen kuulluksi tulemisesta vaikeissa ja pitkissä lastensuojeluprosesseissa. Varhainen puuttuminen on nostettu tärkeimmäksi yhteistyöalueeksi. Huoliseula on otettu käyttöön.

Työryhmässä on alusta alkaen nostettu esiin päivähoiton henkilöstön halu syventää moniammatillista yhteistyötä neuvolan, sosiaalityön ja esiopetuksen suuntaan. Tämän keskustelun myötä ryhdyttiin selvittämään mahdollisuuksia saada hankkeen tuella ohjausta koko kunnan lapsiperheiden kanssa toimijoille yhteisen ymmärryksen löytämiseksi ja laajentamiseksi. Ohjaus järjestettiin Verkostoituvaa erityispäivähoito-hankkeen tuella ja nimellä *Verkostoajattelu osaksi omaa työskentelyä ja keskinäistä yhteistyötä – laajempi*

näkökulma lasten ja perheiden kanssa työskentelyyn. Ohjauksesta vastasi Jyväskylän perheneuvolan sosiaalityöntekijä.

Käynnistyneen oppimisprosessin tavoitteina on muun muassa kehittää kunnan sosiaalitoimen, koulutoimen, nuorisotyön, terveydenhoidon ja kolmannen sektorin verkostomaista, moniammatillista yhteistyötä lasten ja perheiden hyvinvoinnin edistämiseksi kunnassa. Ohjauksessa tutustuttiin verkostotyöskentelyn periaatteisiin ja peruskäsitteisiin kuten, mitä verkostotyöskentely on, roolit, vastuu, valta, kieli, avoimuus, viranomaisverkostot, sosiaalinen verkosto ja asiakkaan rooli verkostossa ja verkostokeskeinen kriisityö.

Toivakan TLH -työryhmän käynnistymisprosessin 2004-2005 kuvaus kokonaisuudessaan tämän julkaisun liiteosassa lopussa (LIITE 3.).

Lisätietoja: Ritva Lahtinen, päivähoiton ohjaaja, puh. 040 8217 176, Anneli Kauppinen, Ryhmäperhepäivähoito Sinilinnut, puh. (014) 871 710, Sari Nieminen, Ryhmäperhepäivähoito Muksuranta, puh. (014) 871 856.

3.5 JOUTSAN MONIAMMATILLISENYHTEISTYÖN VAHVISTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

Ritva Lahtinen, päivähoiton johtaja, Joutsan päivähoito, päiväkotiki Röllä

Joutsan hyvinvointityöryhmän perustaminen

Joutsan peruspalveluiden hyvinvointitiimi käynnistyi syksyllä 2003. Yhteistyössä ovat mukana päivähoiton työntekijät, neuvolan terveydenhoitaja, puheterapeutti (touko 2005 saakka), terveystieteiden psykologi ja tarvittaessa sosiaalityöntekijä. Ryhmän käynnistymisvaiheessa suunnitteluun osallistui myös sosiaalijohtaja. Ryhmään on myöhemmin liittynyt myös koulun erityisopettaja ja opinto-ohjaaja silloin, kun on tarkennettu ennaltaehkäisevää ja lastensuojelutoimenpiteitä vaativaa toimintamallia.

Tavoitteena yhteistyöryhmän toiminnalle asetettiin varhainen puuttuminen ja vanhemmuuden tukeminen. Päivähoitossa keskeisiä yhteistyön kohteita on lapsen kehityksen seuraaminen ja erityisten tukitoimien käynnistäminen ja avun tarjoaminen lapselle ja perheelle mahdollisimman aikai-

sessä vaiheessa. Erityiskasvatuksellisten tukitoimien suunnittelussa ja toteuttamisessa on koettu aika ajoin riittämättömyyttä pyrittäessä vastaamaan lapsen yksilöllisiin tarpeisiin. Näitä ovat yksilöllisen suunnitelman ja HOJKS:n laatiminen. Konsultaatioavun saaminen ja moniammatillinen työmuoto voi olla tällöin apuna. Moniammatillisessa yhteistyössä voidaan myös jakaa kokemuksia ja sopia vastuun jakamisesta ja työnjaosta asiakkaan auttamiseksi ja perheen tukemiseksi. Yhteistyökäytäntöjä voidaan myös kehittää ns. siirtymävaiheita varten kuten lapsen siirtyessä päivähoitosta kouluun. Vuosikellon laatiminen jäsentää yhteistyökumppaneiden toimintaa ja pitää ajan tasalla kunkin sektorin ajankohtaisista toiminnoista.

TAULUKKO 4 . Joutsan lasten hyvinvointitiimin käynnistyminen ja keskeisimmät toiminnot vuosina 2003-2005.

Aika	Toiminta	Kohderyhmä	Tulos	
29.9.2003 1.11.2003	Työryhmän käynnistyminen Tiedottaminen johdolle Toimintasuunnitelman laatiminen yhteistyölle vuodelle 2004	Päivähoidon, sosiaalitoimen ja terveydenhoidon työntekijät Seurakunnan kerho Kotipalvelun perhetyö	Työryhmä käynnistyi Kokoontumiset noin kerran kuussa Toimintasuunnitelma vuodeksi kerallaan tavoitteen	Syksy 2003
2004	Varhainen puuttuminen Vanhempien tukeminen		Laadittu 3 –vuotiskartoitus kodin, neuvolan ja päivähoidon laajennettuun yhteistyöhön	Valmis kevät 2005
2004	Lupa yhteistyöhön	Päivähoito ja neuvola	Tiedonsiirtämislupa lomake päivähoidon ja neuvolan väliseen yhteistyöhön	Syksy 2004
2004	Huolen puheeksi ottaminen lapsen poikkeavan kehityksen vuoksi tai lapsen ympäristössä ilmenneen riskitekijän vuoksi		Huolen vyöhykkeistö käytössä	Kevät 2005
2004	Lastensuojelua vaativat tilanteet Toimintamallin luominen	Päivähoidon työntekijät Koulun työntekijät Sosiaalitoimen työntekijät Terveydenhoidon työntekijät	Lomakkeet: Lastensuojelua vaativan tilanteen tunnistaminen Toimintatapa lastensuojelutilanteessa	Valmis syksy 2005
2005	Lastensuojeluilmoituksen tekeminen		Lomakemalleihin tutustutaan	Syksy 2005
2005	Perhetyön tarpeet	Päivähoito ja sosiaalityö	Tarvekartoitus	Syksy 2005
2005	Havaintojen kirjaaminen huolen heräämistilanteissa	Päivähoito		Syksy 2005

Lisätietoja: Ritva Lahtinen, päivähoidon ohjaaja, Joutsan päivähoito, puh. 0207 618 387, Katri Röksä, terveydenhoitaja, Joutsan terveydenhuollon kuntayhtymä, puh. 0207 618 261, Pertti Rajahonka, psykologi, Joutsan terveydenhuollon kuntayhtymä, puh. 0207 618 259, Anja Kuoppala, sosiaalityöntekijä, Joutsan kunta, 0207 618 385 ja Päiväkotii Röllin henkilökunta puh. 0207 618 388.

3.6 MONIAMMATILLISEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN KEURUULLA

Hellevi Ahoniemi, kiertävä erityislastentarhanopettaja, Keuruun päivähoito

Keuruulla on pitkät perinteet moniammatillisen yhteistyön toteuttamisesta. Sen tiivistämisestä ja kehittämisestä oli kyse kun Keuruulla toteutettiin vuosina 2002-2003 Lasten ja nuorten palvelujen kehittämishanke. Hanke oli osa Keski-Suomen Harava-hanketta. Hankkeen tavoitteena oli kehittää ja kokeilla asiakaslähtöisiä toimintamalleja ja –käytäntöjä, joilla tuetaan psykososiaalisen tuen tarpeessa olevia lapsia ja nuoria sekä heidän vanhempiaan. Erityisesti olit tarkoituksena kehittää varhaista tunnistamista ja puuttumista ja parantaa eri toimijoiden välistä yhteistyötä.

Hanke toteutettiin yhteisinä kehittämispäivinä, joita oli yhteensä seitsemän sekä neljän työryhmän työskentelynä ja perhetyön kokeiluna. Työryhmät olivat:

1. Alle kouluikäisten työryhmä
2. Ala-asteikäisten työryhmä
3. Nuorten työryhmä
4. Perhetyön työryhmä

Alle kouluikäisten työryhmässä oli jäsenenä päivähoidon työntekijöitä, terveydenhoitajia, kodinhoitaja, psykologi, puheterapeutti, opettaja, sosiaalityöntekijä ja loppumetreillä myös ”uunituore” kiertävä erityislastentarhanopettaja (kelto).

Alle kouluikäisten ryhmän yhtenä tuotoksena perustettiin Keuruulle kelton virka 1.8.2003 alkaen. Aloitin työssäni 11.8.2003. Samanaikaisesti aloitti Verkostoituva erityispäivähoito hanke, johon Keuruu oli lähtenyt mukaan usean muun Keski-Suomen kunnan kanssa.

Uuden työntekijän myötä tuli tarve miettiä yhteistyökuviot ja toimintatavat uudelleen. Tältä pohjalta ”rakensimme” toimintamallin niitä tilanteita varten, kun huoli lapsesta herää. Toimintamallista teimme kaavion. Toimintamallin ajatus lähtee mahdollisimman varhaisesta puuttumisesta ja puheeksi otosta silloin, kun huoli lapsesta herää. Lähityöntekijä ottaa huolensa puheeksi ensin vanhempien kanssa. Sen jälkeen mahdollinen yhteydenotto keltoon. Lähityöntekijällä on vastuu tarvittavien yhteistyökumppaneiden hankkimisesta ja moniammatillisen työryhmän koolle kutumisesta.

Jatkona Keula-hankkeen työlle päätimme osallistua JAMK:n koulutukseen Moniammatillisten työtapojen ja menetelmien oppiminen ja yhteistyö perheiden kanssa moniammatillisena ryhmänä.

Meitä oli mukana puheterapeutti, terveydenhoitaja, perhepäivähoidon ohjaaja, yksi lastentarhanopettaja, yksi lastenhoitaja ja kelto. Ryhmäämme liittyi myös Multian kunnan päivähoidosta lastentarhanopettaja.

Koulutuksen alussa pohdimme kuntiemme moniammatillisen yhteistyön nykytilaa ja lähdimme siltä pohjalta suunnittelemaan tulevaa ja määrittämään tavoitteita. Yhtenä tavoitteena oli jatkaa Keulan alle kouluikäisten työryhmän tuotoksen juurruttamista päivähoitohenkilöstön kanssa. Syksyllä 2004 pidimme yhteensä kolme yhteistyöiltaa, joissa ”avasimme” Keulan tuotoksena syntynyttä kaaviota. Mukana oli myös Multian päivähoidon työntekijöitä ja Keuruun seurakunnan lastenohjaajia. Näiden iltojen myötä syntyi ajatus ja toive omasta uudesta koulutuksesta, jossa käsiteltäisiin huolen puheeksi ottamista. Koulutus järjestettiin Keuruulla keväällä 2005 sosiaalitoimen, sivistystoimen ja seurakunnan yhteistyönä. Tavoitteinamme siinä oli moniammatillisen yhteistyön tiivistäminen, tehtäväjaon selkiyttäminen ja tiedonkulun parantaminen.

Koulutus antoi meille mahdollisuuden pysähtyä pohtimaan ja arvioimaan näitä asioita ja tekemään suunnitelmia tulevaisuutta varten. Koulutus antoi suuntaviivoja ja hyviä vinkkejä pohtia yhteistyötämme. Kävimme läpi kaikki ne työkäytännöt, joita jo oli olemassa ja pohdimme, mitkä niistä kannattaa säilyttää, mihin kannattaa tehdä muutoksia ja onko tarpeen muodostaa uusia käytäntöjä.

Keulan päätöstilaisuudessa esitettiin tukiryhmän perustamista kiertävän erityislastentarhanopettajan työn tueksi. Sosiaalilautakunta asetti 20.1.2004 varhaiskasvatuksen erityisopetuksen työryhmän, johon nimettiin sosiaalitoimesta kiertävä erityislastentarhanopettaja ja sosiaalityöntekijä. Ryhmän toimintaan osallistuu tarvittaessa myös päivähoidon esimies. Sivistystoiminta ja terveystoiminta pyydettiin nimeämään edustajansa myös tähän työryhmään. Sivistystoimesta tuli mukaan yksi kiertävä erityisopettaja ja terveystoimesta puheterapeutti ja psykologi.

Uuden moniammatillisen työryhmän tehtävänä olisi toimia eri palvelujärjestelmien välisen yhteistyön koordinoijana sekä suunnitella, toteuttaa ja arvioida tukea tarvitsevien lasten päivähoitoon, esiopetukseen, kuntoutukseen ja opetukseen liittyviä toimenpiteitä vuosittain.

Kokemuksena ko. työryhmästä voi sanoa, että tämän toiminnan myötä on yhteistyö tiivistynyt, olemme oppineet tuntemaan toistemme työtapoja, työnjako on selkiytynyt ja olemme koko ajan pohtimassa työryhmämme roolia varhaiskasvatuksen kentässä. Miten pystymme parhaiten toimimaan perheiden tukena, miten välttää päällekkäisen työn tekeminen, miten toimia yhteistyössä niin, että kokisimme sen olevan voimavaroja lisäävää.

Keula-hankkeen päätöstilaisuudessa esitettiin myös perhetyön tukiryhmän perustamista. Sosiaalilautakunta asetti 17.2.2004 perhetyön tukiryhmän. Ryhmään nimettiin sosiaalitoimesta perhetyöntekijä,

sosiaalityöntekijä, kaksi kodinhoitajaa ja kelto sekä terveystoimesta terveydenhoitaja, sosiaalityöntekijä, psykologi ja sivistystoimesta kiertävä erityisopettaja. Työryhmän tehtävänä on suunnitella, kehittää ja arvioida perhetyötä.

Suomen ensimmäinen lapsuuspoliittinen ohjelma Lasten Keuruu valmistui naisvaltuutettujen aloitteesta vuonna 1996. Tämä ohjelma on Keuruun lapsuuspoliittinen ohjelma vuoteen 2005. Ohjelmatyöryhmä on jatkanut työtään avoimena foorumina seuraten ohjelman periaatteiden toteutumista ja edistään eri hankkeiden muun muassa Keula-hankkeen toteutumista. Ennen ohjelmakauden päättymistä on laadittu toimenpideohjelma lasten palvelujen kehittämiseksi vuosina 2005-2008. Ohjelma on tarkoitettu lasten ja nuorten palvelujen ja toimintojen kehittämisen ja päätöksenteon pohjaksi. Ohjelmaa on käsitelty kevään 2005 aikana luottamuselimissä. Ohjelman toteutumista seuraamaan asetetaan Lasten ja Nuorten jory, jolle tämä ohjelma on ”käsikirjoituksena” ja ohjeistuksena. Johtoryhmän jäsenet kootaan kattavasti eri hallintokunnista. Ajatuksena on, että kehitettäisiin lasten ja nuorten palveluita ilman sektorirajoja.

Näiden työryhmien myötä mielestämme yhteistyö on tiivistynyt ja vastuukysymykset ovat selkiytyneet. Aloitteellisuus ja sitoutuminen moniammatilliseen yhteistyöhön ovat lisääntyneet.

Tulevaisuus?

Tästä jatkamme eteenpäin. Työryhmien työn jatkuessa meillä on mahdollisuus arvioida nykyisiä käytäntöjä ja asettaa tarvittaessa uusia tavoitteita.

Keuruun ensimmäisenä keltona olen saanut olla rakentamassa uutta toimintamallia ja tapaa tehdä työtä erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä kanssa. Työ on ollut haastavaa ja on vaatinut paljon voimavaroja. Keuruulla oli se hyvä tilanne, että täällä oli jo ennen minun tuloani tehty moniammatillisesti työtä varhaiskasvatuksessa, joten ei tarvinnut ihan tyhjästä aloittaa. Tietenkin kaikki olimme uuden tilanteen edessä, sillä kelto oli yksi uusi lenkki tässä yhteistyön tekijöiden renkaassa ja sen vuoksi oli uudelleen arvioinnin paikka. Piti miettiä, mikä on kelton rooli tässä kuviossa, mitkä työtehtävät kuuluvat hänelle ja miten toimitaan. Tilannetta selkiytti paljon ensin Keula-hanke ja sen jälkeen osallistuminen Moniammatillinen yhteistyö ja perheiden kanssa tehtävä yhteistyö – koulutukseen. Oli hienoa, että osallistuimme siihen moniammatillisena ryhmänä. Tilanteen selkiyttämiseksi olen keltona lisäksi suunnitellut muutamia kaavakkeita yhteistyön tueksi ja toiminnan helpottamiseksi.

Meillä on Keuruulla käytössä: suositus päivähoitoon lomake, neuvolan ja päivähoidon yhteistyöloMAKEET, kriteerit kahdenpaikkalaisuudelle ja avustajan saamiseksi. Tänä syksynä otettiin käyttöön lisäksi työntekijän työn tukemiseksi lapsiryhmässä olevien tukitoimien koontilomake. Tähän lomakkeeseen kootaan ryhmän lapsilla menossa olevat erilaiset tukitoimet kuten puheterapiat, kelton/erityisopettajan

ohjaus, psykologin ohjaus, fysioterapiat, toimintaterapiat ja tehdyt Hoppikset ja Hojksit. Lisäksi kaavakkeessa arvioidaan huoli asioita. Tavoitteena on huolen tunnistamisen jälkeen ottaa mahdollisimman pian asia vanhempien kanssa puheeksi ja aloittaa yksilölliset tukitoimet lapselle.

Varhaiskasvatuksen erityisopetuksen työryhmän työ jatkuu ja toimintaa arvioidaan ja kehitetään koko ajan. Tällä hetkellä olemme pohtimassa ja valmistelemassa kuntoutustyöryhmän perustamista Keuruulle. Työryhmän jäsenet kuuluisivat kuntoutustyöryhmään, johon lisäksi kuuluisi myös lääkäri.

Moniammatillisen yhteistyön kehittämistä tapahtuu koko ajan ja valmista siitä ei tule koskaan, mutta on hienoa välillä pysähtyä arvioimaan ja pohtimaan toimintaa ja huomata, että paljon on saatu aikaiseksi.

Yhteystiedot: Hellevi Ahoniemi, kiertävä erityislastentarhanopettaja, Keuruun päivähoido,
puh. 0400 347 407 hellevi.ahoniemi@keuruu.fi

3.7 Moniammatillisen yhteistyön muotoja Metsätähden palvelutalossa

Teija Ikonen, perhepäivähoitaja ja Tarja Korhonen, lastenhoitaja, Metsätähden päiväkoti, Hankasalmi

Metsätähden palvelutalossa on 21-paikkainen 3-6-vuotiaiden lasten päiväkoti, 14 vanhuksen palveluasunto ja päivätoimintakeskus. Päiväkodin yhtenä keskeisenä ajatuksena on jakaa lapsiryhmää mahdollisimman paljon siten että esikoululaiset, 5 –vuotiaat ja kolme-nelivuotiaat toimivat mahdollisuuksien mukaan omien aikuisten kanssa. Lapsen erityistarpeisiin vastaaminen ja huolen mahdollisimman varhainen puheeksi ottaminen on työtapamme. Uskomme varhaiskuntoutuksen korvaamattomaan merkitykseen lapsen elämässä. Siitä syystä otamme pienenkin huolen puheeksi vanhempien kanssa mahdollisimman nopeasti ja uskomme siten pystyvämme toimimaan lapsen parhaaksi. Yhteistyö neuvolan ja eri terapeuttien kanssa on tärkeää.

Moniammatillista yhteistyötä kunnassa tehdään ja kehitetään yhteistyöryhmässä. Yhteistyöryhmään kuuluu päivähoitajan ja päiväkotien johtajien lisäksi neuvolan terveydenhoitaja, terveyskeskuspsykologi ja tarvittaessa sosiaalityöntekijä. Lapsen asioissa yhteistyökumppaneina ovat lapsen terapeutit vanhempien lisäksi. Tiivistä yhteistyötä tehdään myös esikouluryhmän kanssa. Päivähoidon työntekijöiden yhteistyömuotoja ovat mm. koulutukset. Viimeksi olemme osallistuneet Toimiva perhe-kurssille yhdessä.

Metsätähden palvelutalossa toimii Metsätähti-tiimi. Tässä tiimissä työskentelevät päivähoidon, kotihoidon, keittiön ja päivätoimintakeskuksen henkilöstöä. Tiimissä suunnitellaan ja kehitetään Metsätähden toimintaa ja keskustellaan ajankohtaisista asioista.

Muita yhteistyötahoja on seurakunta, kulttuuritoimi ja kirjasto. Seurakunnan kanssa olemme järjestäneet 5 vuoden välein joulutapahtuman kaikille kunnan päivähoidossa ja seurakunnan kerhoissa oleville lapsille. Seurakunnan työntekijä vierailee myös päiväkodissa. Yhteistyötä kulttuuritoimen ja kirjaston kanssa on ollut kulttuuritapahtumien merkeissä. Kirjastotiimissä on suunniteltu kirjaston käyttöä kasvatuksessa.

Päivähoitoneuvosto järjestää lapsille ja perheille yhteistä toimintaa ja tekee aloitteita kuntaan asioiden kehittämiseksi.

Lisätietoja: Teija Ikonen ja Tarja Korhonen, Metsätähden päiväkotitoimisto, Hankasalmi puh. (014) 843 767

3.8 Perheen, päivähoidon ja sosiaalityön aloituspalaveri elää arjessa mukana

Mia Irtamo, vs. päiväkodin johtaja, Katvelan päiväkotitoimisto, Suolahti

Verkostoituvan erityispäivähoito-koulutuksen myötä aloimme Katvelan päiväkodissa Suolahdessa kehittää yhteistyötä sosiaalitoimen kanssa. Aiemmin yhteistyö ei ollut riittävän tehokasta ja tietämättömyyttä ilmeni molemmilla tahoilla. Vanhemmilta ja sosiaali- ja perhetyöntekijöiltä saatu tieto oli usein ristiriitaista. Joskus emme olleet tietoisia siitä, että perheessä kävi perhetyöntekijä ja jos tiesimmekin, ei meillä ollut käsitystä perheen ja lapsen kotioloista. Saimme vain arvailla huoltajien kanssa käytyjen lyhyiden eteiskeskustelujen, lapsen kertoman ja omiin havaintoihin pohjautuvan yleisvaikutelman perusteella, millainen tilanne lapsen ja perheen elämässä milloinkin on meneillään.

Samanaikaisesti Suolahti lähti mukaan LAVA-koulutukseen. Yhteisenä asiana näistä kahdesta koulutuksesta nousee *varhainen puuttuminen ja huolen puheeksi ottaminen*. Maaliskuussa 2004 päiväkodillamme pidettiin päiväkodin työntekijöiden ja sosiaali- ja perhetyöntekijöiden yhteinen työkokousilta, jossa arvioitiin ja suunniteltiin yhteistyötä. Päivähoidon ja sosiaalitoimen välillä toivottiin yhteisiä tapaamisia, joissa molempien osapuolten osaamiset kohtaisivat. Näin pystyttäisiin ehkäisemään väärin tulkintojen syntymistä. Myös jokaisen oma aktiivisuus tietoja tarvittaessa esim. perheen tilanteesta nähtiin tärkeänä.

Puhuimme aiemmin käytössä olleesta käytännöstä tavata kuukausittain tai esim. 3 kk:n välein järjestettävissä palavereissa. Totesimme kuitenkin reaaliaikaisen asioiden käsittelyn paremmaksi vaihtoehdoksi, kuin asioiden ja huolten keräämisen harvoihin tapaamisiin.

Jo saman illan aikana aloimme kehittää ratkaisumallia edellä mainittuihin epäkohtiin. Esiin nousi idea **aloituspalaveri-käytännöstä**. Tällainen palaveri kutsuttaisiin koolle aina, kun päiväkodilla ja sosiaalitoimella tulee yhteisiä asiakkaita. Palaverissa kokoontuisi lasten vanhemmat, päiväkodista lapsen ryhmän aikuinen, sosiaalityöntekijä ja/tai perhetyöntekijä. Yhdessä keskusteltaisiin perheen tilanteesta ja suunniteltaisiin tulevaa tuen ja hoidon tarvetta sekä sovittaisiin jatkojärjestelyistä. Päätimme aloittaa aloituspalaveri-käytännön.

Syksyllä 2005

Tähän mennessä vanhemmat ovat valtaosin antaneet luvan yhteistyöhön lasta tai lapsen asioita hoitavien tahojen kanssa. Vanhat ”möröt” salassapitolakiin vedoten tosin vielä kummittelee jonkin verran, mutta niiden tilalle halutaan **avoimuutta ja rehtiä ja reilua puheeksi ottamista** niin perheen, päivähoidon kuin sosiaalitoimenkin taholta. Hyvällä yhteistyöllä voimme ennaltaehkäistä rankempia toimenpiteitä, esim. lastensuojeluilmoituksia.

Tähän mennessä aloituspalavereja on käyty muutamia ja ne on koettu tarpeellisiksi. Käyttöön on otettu lomake, jonka mukaan asioita käsitellään ja johon sovittavia asioita kirjataan. Kaikissa palavereissa lomaketta ei ole käytetty. Tärkeätä on joka tapauksessa kirjata sovittuja asioita ylös. Tämä edesauttaa sitoutumista asioiden hoitamiseen sekä helpottaa tiedon kulkua. Muistioon on myös hyvä palata seuraavan kerran tavatessa.

Nyt käytäntö on ollut meillä käytössä jo vuoden päivät. Ongelmia lähiaikoina on ilmennyt yksittäisen perheen kohdalla epäilevään asenteeseen palaverin luonteesta. Suurempi ongelma on yhteisen palaveriajan löytäminen. Täytyisikö aloituspalaverille vaihtaa nimi jos se pidetään lapsen oltua jo lähes puoli vuotta päiväkodissa...? Ongelmiin etsitään ratkaisua jo tämän viikon aikana.

Sosiaalitoimen työntekijöiden kanssa istumme koko Katvelan porukalla yhteisen pöydän ääreen kahdesti toimintavuoden aikana suunnittelemaan ja arvioimaan yhteistyön toimivuutta ja vaihtamaan kuulumisia. Tällä viikolla meillä onkin juuri tällainen palaveri. Tarkoituksena on arvioida erityisesti aloituspalaveri-käytäntöä ja sitä miten saada lapsen vanhemmat ymmärtämään sen merkitys ja tarpeellisuus. Lisäksi olisi yritettävä saada palaveri ajoittumaan niin, että lapsi on ollut päiväkodissa noin kahdesta viikosta kahteen kuukauteen.

Kaiken kaikkiaan aloituspalaveri-käytäntö on meille tärkeä työväline ja se palvelee kaikkia osapuolia. Tärkein merkitys ja kaiken lähtökohta on kuitenkin lapsen hyvinvointi, johon toimivan yhteistyön myötä yhdessä tähtäämme.

Lisätietoja: Mia Irtamo, Katvelan päiväkodin vs. johtaja, mia.irtamo@suolahti.fi puh. 040 - 778 8634

3.9 Äänekosken päivähoido – hyvät käytännöt

Arja Toivonen, erityislastentarhanopettaja, Häränviran päiväkoti, Äänekoski

Äänekosken päivähoidon kehittämisen taustalla ovat olleet päivähoitohenkilöstön ajatukset vakiinnuttaa ja vahvistaa moniammatillista työtettä työyhteisöissä ja yhteistyössä perheiden sekä eri tahojen kanssa. **Hyvien käytäntöjen kehittämistyön tavoitteeksi** muodostuikin lapsen tasapainoisen kasvun ja kehityksen tukeminen perheen ja ammattihenkilöiden kasvatuskumppanuuteen ja moniammatilliseen perheytyöhön perustuvalla yhteistyöllä.

Moniammatillisia työtapoja ja menetelmiä sekä perheiden kanssa tehtävää yhteistyötä käsittelevässä koulutuksessa ryhmämme **hyvä käytäntö –kehittämistehtävänä** oli luoda vanhempien, lastenneuvolan ja päivähoidon välille toimiva työtapo, jossa eri yhteistyötahojen havainnot, näkemys ja tietämys lapsesta voidaan hyödyntää lapsen valmiuksien tukemiseksi, tuen tarpeen tunnistamiseksi ja vaikeuksien ennaltaehkäisemiseksi. Yhteistyökäytännön kehittämisen tarpeiden, kehittämistyön suunnittelun ja toteutuksen alkuideointi tapahtui erityispäivähoidon opintopiiriin keskustelutapaamisessa lastenneuvolan terveydenhoitajien kanssa. Yhteisen työkäytännön kehittäminen jatkui pienemmässä työryhmässä, jonka työn tuloksena syntyi **5 –vuotiaan lapsen kehityksen tukeminen** -lomake osaksi neuvolassa suoritettavaa viisivuotistarkastusta:

- Lomakkeen tarkoituksena on saada monipuolinen kuva viisivuotiaan lapsen kehityksestä ja havaita ne mahdolliset kehityksen osa-alueet, joita tulisi vahvistaa.
- Lomake täytetään päiväkodissa ennen lapsen viisivuotisneuvolatarkastusta. Täytetty lomake käydään keskustellen läpi yhdessä vanhempien kanssa, ja annetaan vanhemmille toimitettavaksi

mukanaan viisivuotisneuvolatarkastukseen tai lähetetään vanhempien luvalla terveydenhoitajalle ennen tarkastusta.

- Lastenneuvolan terveydenhoitaja kirjaa viisivuotistarkastuksen yhteydessä keskeiset huomionsa lomakkeeseen ja lomake annetaan vanhempien kautta toimitettavaksi takaisin päiväkotiin, missä se on työvälteenä lapsen yksilöllisen kasvun tukemisessa. Seurantalomake siirryy lapsen hoito- ja kasvatussuunnitelman mukana esiopetukseen; kopio lomakkeesta jää lastenneuvolaan.
- Kokemukset uudesta käytännöstä:
 - Perheen kanssa tehtävän yhteistyön monipuolistuminen, kasvatuskumppanuuden vahvistaminen, vanhemman kuuleminen / dialogi.
 - Lapsen vahvuuksien havaitseminen mahdollisen tuen tarpeen rinnalla.
 - Lapsen kehityksen seuraaminen ja dokumentoiminen yhtenäisellä lomakkeella.
 - Tiedon siirtyminen ja välittyminen vanhemmille, neuvolaan, päivähoitoon; lapsen kehityksen edistymisen ja pulmakohtien havaitsemisen varmentuminen.
 - Yhteistyön tiivistyminen lastenneuvolan ja päivähoidon välillä: keskustelukäynnit päiväkodeissa, yhteinen uuden käytännön arviointi ja edelleen kehittäminen. Kaikki tahot kokeneet toimintatavan myönteisenä, lapsen tuntemista monipuolistavana. Yhteydenoton kynnyks puolin ja toisin on madaltunut, vastavuoroisuus vahvistuu.
 - Jatkossa toimintamalli on tarkoitus ottaa käyttöön myös 6 –vuotiaiden lasten kohdalla.

Yhteistyössä syntyneitä muita hyviä käytäntöjä

Erityispäivähoidon opintopiiritoiminta on koettu onnistuneeksi työmuodoksi tutustuttaessa eri yhteistyötahoihin, heidän työtapoihinsa ja –käytäntöihinsä, arvioitaessa olemassa olevia yhteistyömuotoja, kartoitettaessa muuttuneita yhteistyön tarpeita ja sovittaessa uusista yhteisistä toimintakäytännöistä.

Opintopiiritoimintaan on osallistunut työntekijöitä päiväkotien eri ammattiryhmistä ja työyhteisöistä, jolloin moniammatilliset työtavat, toiminnan ja kehittämisen ylläpitämisessä sekä arvioinnissa tarvittava yhteinen kieli ja käsitteistö tulevat tutuiksi; sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin ja yhteisvastuu koetaan merkityksellisiksi - moniammatillisessa yhteistyössä opitaan tarkastelemaan lapsen ja perheen tilannetta yhteisestä, eikä ainoastaan oman työn perustehtävän näkökulmasta.

- Erityispäivähoidon opintopiirissä alkaneesta **yhteistyöstä sosiaalityön** kanssa rakentui uusi toimintamalli, jossa lapsen aloittaessa avotukitoimena päivähoidossa pidetään ensipalaveri yhteistyössä vanhempien, mahdollisen luomuverkon tukihenkilön, sosiaalityöntekijän, perhetyöntekijän ja päivähoidon työntekijöiden kesken. Yhteistyökeskustelussa täytetään **yhteistyösuun-**

nitelmalomake (perhe, päivähoito ja lastensuojelu), jossa sovitaan yhteisistä käytännöistä, yhteistyötahoista ja seurannasta (2-3 kk:n päästä): miten lapsella on hoitopaikassa sujunut, ja miten yhteistyö vanhempien kanssa on alkanut sekä sovitaan tarvittaessa uusista tavoitteista että käytännöistä. Yhteistyöhön sitoudutaan osallistujien allekirjoituksella. Toimintamalli on lisännyt yhteistyötä päivähoiton ja sosiaali- sekä perhetyöntekijöiden välillä; lapsi ja perhekohtaisia toiminta- ja yhteistyön malleja mietitään yhdessä; kuva lapsen ja perheen tilanteesta kokonaisvaltaisempi ja ajan tasalla pysyvä; yhteyden ottamisen kynnyks madaltunut ja jokaisen asiantuntijuus saadaan yhteisen työn tueksi.

- Erityispäivähoidon opintopiirissä koulu- (koulutoimenjohtaja, alku- ja erityisopetus) ja terveystoimen (puheterapeutti, lastenneuvolan terveydenhoitajat) sekä perheneuvolan kanssa yhteistyössä rakentunut **kouluvalmiuksien arvioinnin malli** on ollut käytössä vuodesta 2004. Mallin toimivuutta arvioidaan vuosittain moniammatillisessa työryhmässä: toimintamallin on koettu tukevan esiopetuksessa työskentelevien lastentarhanopettajien työtä (lapsen kehityksen ja taitojen arviointi, vastuunjakaminen arvioinnissa, tukea keskusteluun vanhempien kanssa, esiopetuksen sisältöjen ja toimintatapojen pohtiminen); tuovan paremmin esiin lapsen oman ryhmän aikuisten lapsen tuntemista; varmentaa keskustelun aloittamista ja ylläpitämistä vanhempien kanssa, vanhempien kuulemista eri vaiheissa sekä vanhempien pitäminen ensimmäisinä ajan tasalla lapsensa kouluunlähtöä koskevissa asioissa; tuo moniammatillisessa työryhmään vanhempien kanssa keskusteluun laaja-alaisen kuvan lapsen koulun aloittamista koskevista tekijöistä.

Kouluvalmiuksien arvioinnin malli Äänekoskella:

1. Esikoululaisten taitojen arvioinnin pohjaksi lastentarhanopettajat tekevät ryhmissä lasten kouluvalmiuksia koskevia arviointeja lokakuun-helmikuun aikana (Kontrolloitu piirrostarckailu, Breuer-Weuffen, Makeko, Jäljentämistehtävä, tarvittaessa motoriikan arviointi / arviointitapa oman valinnan mukaan). Arvioinnit tukevat ryhmissä tehtävää lapsen havainnointia ja tarkkailua, joka on tärkeässä roolissa kokonaisarviointia tehtäessä.
2. Jos erityinen huoli lapsen taidoista herää arviointien ja ryhmässä tehtävän havainnoinnin perusteella, keskustellaan asiasta vanhempien kanssa, ja pyydetään lupa viedä asiaa eteenpäin (ryhmättestaus).
3. Perheneuvolan kouluttamat lastentarhanopettajat suorittavat Turun mallin mukaiset, kartoittavat tehtävät. Yhteenveto tuloksista käydään läpi keskusteluissa, joihin osallistuvat testaajien lisäksi vanhemmat sekä lapsen oman ryhmän lastentarhanopettaja. Jos katsotaan, että on

aihetta jatkotarkkailuun, tiedotetaan asiasta tässä vaiheessa myös päivähoiton palvelu-aluepäällikölle, kuka toimii moniammatillisen työryhmän kokoonkutsujana ja vetäjänä.

4. Vanhempien luvalla lapsen asia viedään moniammatilliseen työryhmään. Työryhmän muodostavat lapsen oman ryhmän lastentarhanopettaja, erityislastentarhanopettaja, perheneuvolan psykologi, lastenneuvolan terveydenhoitaja, puheterapeutti, perus- ja erityisopetuksen opettajat, päivähoiton vastuualuepäällikkö sekä tarvittaessa lapsen kanssa työskentelevät terapeutit ja sosiaalityön edustaja.
5. Tarvittaessa yksilötestaukset perheneuvolassa. Näiden pohjalta perheneuvolan psykologi kirjoittaa lausunnon yhdessä päivähoiton kanssa. Samalla mietitään myös lapsen koulu- ja opetusmuoto. Erityisopetuksen tarpeesta koululle riittää myös moniammatillisen työryhmän lausunto, kunhan mukana ryhmässä on ollut psykologi.

Koululykkäyspäätöksen jo saanutta lasta ei erikseen testata tämän mallin mukaan.

Vanhemmat, jotka haluavat aikaistaa lapsen koulun aloittamista, ohjataan päiväkodissa järjestettävään ryhmätestiin. Jos lapsi läpäisee testin, vanhemmat ohjataan viemään lapsensa vielä yksilötutkimuksiin yksityiselle psykologille.

Ryhmämme kuvasi hyvän käytännön - kehittämisprosessin vaiheitaan puuna, joka on vankasti juurillaan kiinni hyvässä maaperässä saaden siitä ravinteita (yhteistyökumppanuus, toisiaan täydentävät taidot / osaaminen / tietämys, kokemus, koulutus ja asiantuntijuus), kasvattaakseen vahvan ja tukevan rungon, josta voi lähteä kehittymään uusia oksaverkostoja, joissa lehdet kuvasivat moniammatilliseen yhteistyöhön liittyviä hyvien käytäntöjen muotoutumiseen tarvittavia työ- ja ajatustapoja (ammattillisuus, dialogisuus –aito vuorovaikutuksellisuus, jatkuvuus, sitoutuminen, toisen työn tunteminen ja arvostaminen, jaettu asiantuntijuus ja osaaminen, yhteisiin päämääriin / tavoitteisiin ja toimintamalleihin sitoutuminen, aikaa kehittyä työssä yksilönä ja yhteisönä). Puun latvassa olivat tulevaisuudessa kehitettävänä olevina asioina toimintamallien kehittämistyön laajentaminen perhepäivähoitoon, uuden Äänekosken Vasun laatiminen ja toimintakulttuurien yhteensovittaminen..

OLE KILT'TI ISTUTA MINUT
LAITA MINUT
LÄMPIMÄÄN MAAHAN
ANNA MINULLE
TILKKA VETTÄ
ANNA MINULLE
AURINGON VALO
JA ANNA MINULLE AIKAA
NIIN MINÄ SINULLE
PUUKSI KASVAN
TUUHEILLA OKSILLA
SUOJAAN SINUT.

(Hannu Mäkelä 1988, Puunsiemenen tarina)

Lisätietoja työryhmän jäseniltä:

Leena Happo, vs. perhepäivähoidon ohjaaja, 014-5742407 / leena.happo@aanekoski.fi

Leila Hirvonen lastentarhanopettaja / Karhunlähteen päiväkoti / 014-5742418

leila.hirvonen@aanekoski.fi

Kirsi Juvonen lastenhoitaja/Häränvirran päiväkoti / 014-574 2447 / aarrelaiva@luukku.com

Urpu Parantainen, päivähoitaja, Karhunlähteen päiväkoti / 014-5742418

karhunlahteen.paivakoti@aanekoski.fi

Tuula Sarja päiväkodin johtaja/Häränvirran päiväkoti / 014- 574 2437/ tuula.sarja@aanekoski.fi

Arja Toivonen erityislastentarhanopettaja/Häränvirran päiväkoti / 014-574 2447 /

arja.toivonen@aanekoski.fi

4. TYÖVÄLINEITÄ ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN LASTEN JA HEIDÄN PERHEIDENSÄ KANSSA TYÖSKENTELYYN

4.1 Johdanto

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus haki sosiaali- ja terveysministeriön TATO eli tavoite- ja toiminnan toimenpideohjelman valtionavustusta alkuvuodesta 2003 täydennyskoulutuksen järjestämiseksi päivähoidon, neuvolatyön sosiaalityön ja perhetyön parissa moniammatillista yhteistyötä tekeville työtiimeille. Raili Haakin (Koske) tekemässä kuntakartoituksessa vuonna 2002 oli ensisijaisena henkilöstön osaamistarpeiden vahvistamisessa noussut esiin kehittämistä vaativana alueena moniammatillinen yhteistyö erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä kanssa. Koulutuksen suunnittelussa oli alusta alkaen jo hankeanomusvaiheessa ollut mukana Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Koulutustarpeiden tiedostamisen taustalla vaikuttivat lapsuus- ja perhetutkimuksen esiin nostama viimeisin tietous, joka korostaa lapsen toimijuutta ja hyvinvointia.

Hankeanomus hyväksyttiin ja koulutusta voitiin alkaa organisoimaan joulukuussa 2003. Hanke ei varsinaisesti ollut osa muita kehittämishankkeita, mutta se tuki käynnissä olevien Vaikuttavuutta ja näkyvyyttä lastensuojelun avohuollossa - ja Verkostoituva erityispäivähoito-hankkeiden tavoitteita henkilöstön osaamisen tukemisessa. Hankkeesta tiedotettiin mahdollisimman laajasti ja ensisijaisesti kuntiin, joissa ei ollut muuta hanketoimintaa. Toisaalta koulutusta voitiin tarjota niihin kuntiin, joista oli muutoinkin osoitettu kiinnostusta koulutusta koskevilla yhteydenotoilla osaamiskeskukseen. Koulutukseen toivottiin osallistuvan kunnissa asiakasasioissa yhteistyötä tekeviä moniammatillisia tiimejä. Osallistujia tuli Korpilahdelta, Jyväskylästä, Äänekoskelta, Uraisilta, Kuhmoisista ja Muuramesta yhteensä noin 25 henkeä. Osallistujat edustivat päivähoidon, erityispäivähoidon, neuvolatyön, lääkärityön, sosiaalityön ja perhetyön henkilöstöä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysala arvioi ja raportoi koulutuksesta sosiaali- ja terveysministeriölle.

Yhtenä konkreettisena toimenä tästä koulutuksesta käynnistyi Jyväskylässä päivähoidon ja lastensuojelun yhteistyön kehittäminen. Jyväskylän pilottitoiminnassa kehitettiin yhteistyössä Verkostoituva erityispäivähoito- ja Vaikuttavuutta ja näkyvyyttä -hankkeiden tukemana toimintamalli avohuollon sijoituksena päivähoitoon tulevan lapsen moniammatillisen yhteistyön käynnistämiseen.

Seuraavassa luvussa on lyhennelmä em. raportista. Luvussa kuvataan neljän päivän eli koko kevään 2004 kestävästä koulutusprosessista ja sen aikana virinnyttä kehittämistyötä. Koko raportti on luettavissa Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksesta ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun kehittämissyksikössä.

4.2 TYÖVÄLINEITÄ ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN LASTEN JA HEIDÄN PERHEIDENSÄ KANSSA TYÖSKENTELYYN

Asta Suomi ja Pia Kinanen, Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden osasto

Työvälineitä erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelyyn –hankkeen suunnittelu käynnistyi syksyllä 2003 ja sen koulutusosuus toteutui kevään 2004 aikana. Viime vaiheen suunnittelussa olivat mukana Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden osaston JAMK *palvelut*. Hanke on koostunut kevään 2004 aikana toteutuneesta koulutuksesta, koulutuspäivien välillä toteutuneesta kunta- tai työyhteisökohtaisesta välityöskentelystä ja kuntakonsultaatioista.

Kebittämissuunnitelman tavoitteet ja lähtökohdat. Työvälineitä erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelyyn -hankkeen tavoitteena oli kehittää erityistä tukea tarvitsevien alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä kanssa tapahtuvaan työskentelyyn toimintamalleja ja tutustua alan uusiin työmenetelmiin erityisesti lastensuojelun alueella. Tavoitteena oli myös käynnistää, edistää ja vauhdittaa moniammatillisen yhteistyön ”rajanylityksiä” ja tiimiyttää moniammatillisia ryhmiä. Tällaisia moniammatilliseen yhteistyöhön liittyviä ”rajanylityksiä” edellyttäviä konkreettisia rajakohteita ovat Launiksen (1997) mukaan erilaisten sisällöllisten asiantuntijoiden tai eri organisaatioiden väliset sekä asiantuntijan ja asiakkaan väliset rajat.

Päivähoidon, neuvolatyön, sosiaalityön ja perhetyön moniammatillisuuden kehittämisen perustelut löytyvät monista lapsia, perheitä ja työelämää kohdanneista muutoksista. Tällaisia muutoksia ovat muun muassa lasten ja perheiden elämän jatkuva ja nopea muutos, tuen tarpeiden lisääntyminen ja yksilöllistyminen, lasten ja perheiden palveluiden lohkoutuminen, sektoroituminen ja pirstaloituminen sekä lapsia ja perheitä koskevan tiedon tulva. Erilaisten lasten ja perheiden moninaiset haasteet vaativat moniammatillista yhteistyötä, koska ei ole olemassa enää työntekijäryhmää, joka yksinään pystyisi vastaamaan näihin erilaistuvan työn haasteisiin. Sen sijaan voidaan hyötyä hyvin koordinoitujen moniammatillisen työn eduista.

Koulutus on aina interventiota. Sen avulla pyritään muuttamaan yhteisiä käytänteitä ja ratkaisemaan ajankohtaisia ongelmia. Koulutuksella pyritään saattamaan tavoitteellisesti matkaan muutoksia mm. osallistujien tiedoissa, taidoissa, arvoissa, asenteissa ja motivaatiossa. (Rauste-von Wright ym., 2003.) Hankkeen koulutusosuus toteutettiin monimuotokoulutuksena, jossa koulutuspäiviä oli kevään 2004 aikana yhteensä neljä. Koulutuspäivien teemat käsittelivät lasta ja perhettä yhteistyökumppanina sekä moniammatillista yhteistyötä ja tiimityötä. Teemoja työstiin mm. ryhmätöiden, keskustelujen, yksilö-

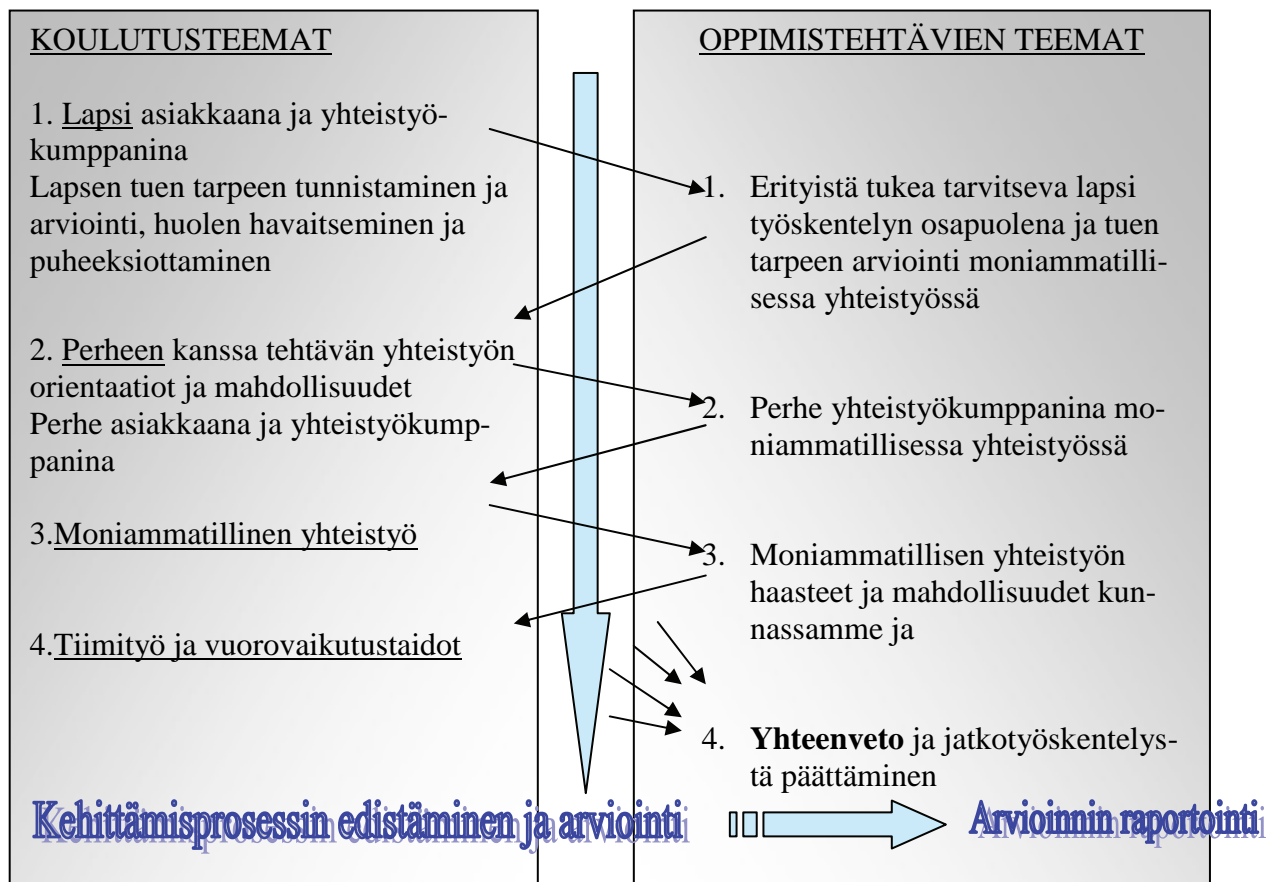
työskentelyn ja luento-opetuksen avulla. Koulutuspäivien tavoitteita, sisältöjä ja koulutuspäivissä käytettyjä menetelmiä on esitelty tarkemmin taulukossa 1. Jokaisessa koulutuspäivässä oli lisäksi mukana kehittämisen prosessin koulutus- ja asiantuntijapalvelut tuottaneen Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen edustaja ja JAMK *palveluiden* kouluttaja. Kehittämisen prosessia tukevien oppimistehtävien laatimisesta, purkamisesta ja arvioinnista vastasivat Jyväskylän ammattikorkeakoulun kouluttajat.

TAULUKKO 5. Koulutuspäivien tavoitteet, sisällöt ja koulutuksessa käytetyt oppimismenetelmät.

	Koulutuksen tavoitteet	Koulutuksen tavoitteet ja sisällöt	Oppimismenetelmät
1. <u>Lapsi</u> asiakkaana ja yhteistyökumppanina Lapsen tuen tarpeen tunnistaminen ja arviointi, huolen havaitseminen ja puheeksiottaminen	Lapsen asiakkuuden vahvistaminen ja lapsen osallisuuden tukemisen osana moniammatillista yhteistyötä Lasta koskevan huolen puheeksiottamisen valmiuksien ja menetelmien vahvistaminen	Lapsi asiakkaana ja yhteistyökumppanina: lapsen asiakkuus ja asiantuntijuus, lapsen oikeudet, - lapsen ja ammattilaisen kohtaaminen Huolen puheeksiottaminen ja varhainen puuttuminen: huolen vyöhykkeistö huolen subjektiivisuus ennakoiva työote voimavaroihin keskittyvä puheeksiottaminen sopivasti toisin toimiminen tuen ja kontrollin rooli asiakas työssä	Luento Keskustelut Luento Keskustelut ”Porinaryhmät” Huolen puheeksioton ennakointimenetelmän harjoittaminen
2. <u>Perheen</u> kanssa tehtävän yhteistyön orientaatiot ja mahdollisuudet Perhe asiakkaana ja yhteistyökumppanina	Perheen kanssa tehtävän yhteistyön valmiuksien vahvistaminen ja omien perheissä käytettävien orientaatioiden ja menetelmien arviointi	Yhteistyö vanhempien kanssa Perhetyön paradigmat Perhetyön orientaatiot Perheen kanssa tehtävän yhteistyön mahdollisuudet	Luento Keskustelut Yksilötehtävät Ryhmätehtävät
3. <u>Moniammatillinen yhteistyö</u>	Moniammatilliseen yhteistyöhön vaikuttavien tekijöiden arviointi	Moniammatillinen yhteistyö Verkostokokous ja	Luento Oppimistehtävien hyödyntäminen oppimisessa

	ointi omassa moniammatillisessa työotteessa Verkostokokouksen vetäminen	sen vetäminen	Verkostokokouksen harjoittaminen Draamaharjoitukset Ryhmätyöt Yksilötehtävät
<u>4. Tiimityö ja vuorovaikutustaidot</u>	Tiimityön lähtökohtien soveltaminen omassa työyhteisössä ja moniammatillisessa tiimissä Omien tiimityötaitojen arviointi ja syventäminen	Ammatillinen vuorovaikutus ja erilaisuus Tiimityön perusteet Ammatillinen vastuu vuorovaikutuksessa	Luento Ryhmätehtävät Yksilötehtävät Temperamenttianalyysi

Koulutuspäivien välissä työstettiin kehittämistyötä tukevia ja koulutuspäivän teemoihin liittyviä oppimistehtäviä (ks. kuvio 4.). Oppimistehtävien avulla kehitettiin omassa kunnassa, seutukunnalla tai alueella moniammatillista yhteistyön mallia (erityistä) tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä tukemiseen. Jokaiselle kunnalle, seutukunnalle tai alueelle tarjottiin mahdollisuutta saada ohjausta moniammatillisen yhteistyömallin tekemiseen tai jatkotyöskentelyn suuntaamiseen.



Kuvio 4. Kehittämisen prosessin koulutusteemojen ja oppimistehtävien teemojen yhteennivoutuminen.

Työvälineitä erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelyyn - hankkeen koulutus- ja kehittäminen prosessiin kuului olennaisesti prosessiarviointi, jonka avulla suunnattiin työskentelyä tavoitteiden suuntaisesti. Arvioinnin tavoitteena oli antaa tietoa koulutuksen vaikuttavuudesta. Prosessiarvioinnin tavoitteena oli myös tarjota koulutusorganisaatiolle ja hankkeen johdolle tilaisuus tarkentaa ja suunnata työyhteisöissä tapahtuvaa kehittämistoimintaa tavoitteiden mukaan.

Arviointi ja sen merkitys kehittäminen prosessissa. Koulutusprosessin yhteydessä toteutettiin koulutus- ja oppimisen prosessin arviointia yhteistyössä osallistujien ja kuntien kanssa. Arvioinnin tavoitteena oli

- a) moniammatillisen yhteistyön vauhdittaminen erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelyssä,
- b) hyvien työkäytäntöjen kehittäminen ja levittäminen koulutuksen ja konsultaatioiden tuella sekä
- c) koulutuksen vaikuttavuuden ja koulutusmallin arviointi.
- d)

Rauste-von Wrightin ym. (2003) mukaan arviointi on olennainen osa itse koulutusprosessia; sen päämääränä on selvittää tavoitteita eli auttaa osallistujia ja kouluttajia näkemään, mitä kehittäminen prosessissa on siihen mennessä saavutettu ja millaisia valintoja jatkossa kannattaa tehdä. Arviointi ymmärretäänkin tässä raportissa oppimis- ja kehittäminen prosessin ohjauksen välineeksi ja tienviitaksi (ks. Rauste-von Wrightin ym. 2003, 179).

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyden periaatteita sovellettiin koulutuksen toteuttamisessa ja arvioinnissa seuraavien periaatteiden pohjalta:

- a) Ratkaisu- ja voimavarakeskeisesti toteutetussa koulutuksessa tutkitaan ja hyödynnetään osallistujien kykyjä, taitoja ja osaamista ongelmien ratkaisemisessa tai tavoitteiden saavuttamisessa. Tässä koulutuksessa osaamisen ja asiantuntemuksen hyödyntäminen tapahtui siten, että jokaisessa koulutuspäivässä purettiin ja käsiteltiin yhdessä kehittämistä tukevia oppimistehtäviä. Jakaminen ja muiden osaamisen hyödyntäminen oli erityisesti koulutusosuuden vahvuus. Joidenkin palautteiden mukaan tätä yhteistä keskustelua, jakamista ja osaamisen hyödyntämistä olisi voinut käyttää enemmänkin.
- b) Ratkaisu- ja voimavarakeskeisesti toteutetussa koulutuksessa suuntaudutaan tavoitteisiin. Muutostavoitteet nähdään arjessa pieninä askeleina, matkana kohti muutosta. Tästä esimerkkeinä olivat jokaisen koulutuspäivän aikana käydyt keskustelut siitä,

mitkä asiat ovat lähteneet liikkeelle, miten muutokset ovat jo läsnä arjessa pieninä laadullisina liikkahduksina. Tavoitteena oli tehdä muutosprosessien eri vaiheet näkyviksi ja vahvistaa sitoutumista.

- c) Ratkaisu- ja voimavarakeskeisesti toteutetussa koulutuksessa huomioidaan myönteiset poikkeukset ja edistys. Tässä koulutuksessa voidaan puhua pienten myönteisten asioiden vahvistamisesta ja lihottamisesta. Mitä vaikeampi ongelma tai haasteellisempi kehittämistavoite, sitä enemmän on keskityttävä pieniin onnistumisen kokemuksiin. Kehittämistyötä ruokkiva toiveikkuus paremmasta kiinnittyy parhaiten näkyvässä olevaan tapahtumaan, esimerkiksi juuri edistyksen huomioimiseen.
- d) Asiakaslähtöisyys ja demokraattinen dialogi kuvaavat käsitteinä ratkaisu- ja voimavarakeskeisiä menetelmiä, joista tässäkin koulutusprojektissa käytettiin. Koulutuksen ja konsultoinnin lähtökohtana oli asiantuntemuksen vahvistaminen ja osallistujien osallisuuden vahvistaminen. Dialoginen keskustelu oli käytössä myös isoissa koulutuksissa. Yhteisissä koulutuksissa pyrittiin kokemusten jakamiseen, yhdessä kokemuksista oppimisiin ja toisilta oppimiseen.

Oppimistehtävät kehittämisprosessin tukena. Oppimistehtävien tavoitteena oli syventää kunkin koulutuskerran teemaa ja tarkastella kunnan, alueen tai seutukunnan moniammatillisen yhteistyön kehittämistarpeita ja –haasteita kyseisen teeman näkökulmasta. Tavoitteena oli, että koulutuksen anti saadaan leviämään työyhteisöihin ja että tiedon levittämisestä ottaa vastuuta yksittäisten edustuksellisten jäsenen lisäksi suurempi joukko ihmisiä. Osallistujat kokivatkin uusien näkökulmien viemisen työyhteisöön tai kuntaan helpommaksi, kun sanansaattajina oli moniammatillinen ryhmä yhden koulutukseen osallistujan sijaan.

Oppimistehtävien tekemiseen oli kokonaisuudessaan panostettu resursseja; moniammatilliset ryhmät olivat koonneet keskinäisissä tapaamisissa kiinnostavia havaintoja ja esimerkkejä annetuista oppimistehtävistä. Oppimistehtävissä osallistujat onnistuivat hyödyntämään koulutuksissa käsiteltyjä sisältöjä ja menetelmiä. Tämä näkyi koulutuksessa käsiteltyjen käsitteiden, paradigmojen, mallien ja menetelmien rohkeinakin kokeiluina, esimerkiksi lapsilähtöisyyttä haluttiin nostaa aikuis- ja perhekeskeisyyden varjosta tai perheiden mukaanottamiseen kehitettiin uusia tapoja. Keskeisin havainto oli lapsi- ja perhelähtöisen ajattelun lähtökohtien ja omien asenteiden tiedostaminen sekä uudenlaisen ajattelun kiinnittäminen *tietoisesti* osaksi arjen työtä. Oppimisprosessia koova moniammatillista yhteistyötä koskeva oppimistehtävä esiteltiin viimeisessä koulutuskerrassa, jolloin myös päätettiin jatkotyöskentelystä, esimerkiksi niistä toimenpiteistä, joita kehittämis-

prosessin aikana on syntynyt ja joita moniammatillisesti halutaan kunnassa lähtea sitoutuneesti kehittämään.

Kehittämispöcessin aikana syntyneet ideat ja idut. Hyvien käytäntöjen leviämiseksi ja kehittämiseksi koulutukseen osallistujia motivoitiin tuottamaan ja esittelemään koulutusprosessin aikana kuhunkin koulutusteemaan liittyvä hyväksi koettu ajatus, yritys tai teko, jonka työyhteisö tai kunta halusi jakaa muiden koulutukseen osallistujien kanssa. Kutsuimme tätä ”viikon vinkiksi” tai ”kevään iduksi”. Vinkkien ja itujen avulla tavoiteltiin asiantuntijuuden ja innovaatioiden jakamista yhteisten koulutuspäivien aikana, mutta myös hyväksi havaittujen tai kokeilemisen arvoisten ideoiden rohkeaa esiin nostamista sekä motivaatiota niiden jalostamiseen ja kehittämiseen. Vinkit olivat usein jo tuttujen teemojen tai asioiden ”kirkastumisia” – vaikka kyseessä oli tuttu asia, siihen oli vinkin avulla löydetty uusi näkökulma. Vinkkien tavoitteena oli myös sitouttaa osallistujien työyhteisöjä kehittämistyöhön.

Esimerkkejä ensimmäisen, **lapseen liittyvän koulutuspäivän vinkeistä** olivat huolen kirjaamiseen ja jäsentämiseen liittyvät vinkit (esimerkiksi huolen havainnointivihkoon kirjaaminen ja keskustelu tiimeissä, kaikkien ”huolettavien” asioiden kirjaaminen ylös, tilannekuvausten kirjaaminen) ja yhteisten, moniammatillisten tapaamisten ja palaverien aloittaminen työyhteisöissä jopa varsinaisen työajan ulkopuolella.

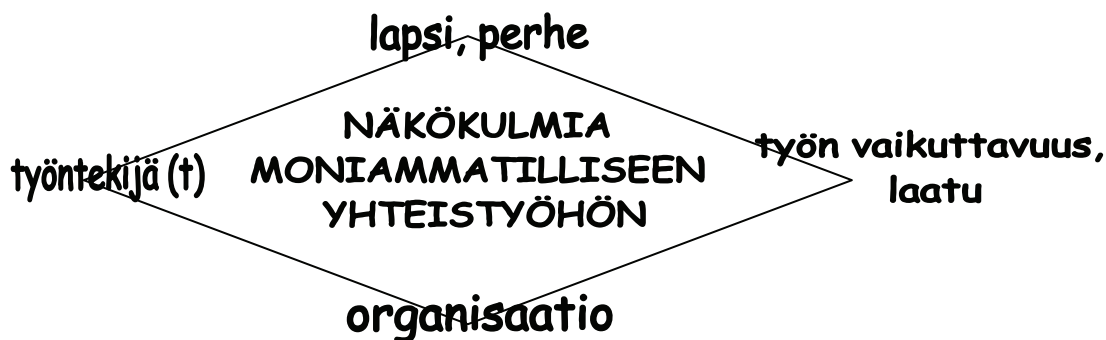
Perheiden kanssa työskentelyyn liittyvistä ideoista keskeisimpiä olivat vanhempainiltojen ja kotikäyntityön kehittäminen, vanhempien mukaan ottaminen työskentelyyn ja perheiden asiantuntijuuden huomioiminen, asiakkaiden vertaisryhmien perustaminen, moniammatillisen yhteistyön kehittäminen erityisesti perhetyön ja päivähoidon kesken sekä lastensuojelun ja päivähoiton yhteistyöomakkeen kehittäminen.

Moniammatilliseen yhteistyöhön liittyvät ”kevään idut” nostivat esiin jo onnistuneita kokemuksia; vastaajat huomioivat keskustelun ja moniammatillisen yhteistyön lisääntyneen. Tämä näkyi mm. siinä, että asiakastilanteisiin kutsuttiin sellaisia ammattilaisia, jonka kutsuminen esim. vanhempainiltaan ei ole aiemmin ollut itsestäänselvyys. Kevään ituna esiteltiin myös alueen päivähoiton vanhemmille jaettava tiedote kaikista alueella perheiden kanssa yhteistyötä tekeivistä toimijoista.

Kuten esitellyistä esimerkeistä huomaa, syntyneet ideat ja idut olivat paljolti pienten myönteisten asioiden vahvistamista ja lihottamista (voimavara- ja ratkaisukeskeisyys). Joidenkin moniammatillisten ryhmien kohdalla idea kasvoi jo hankkeen aikana näkyvästi, joidenkin kohdalla voidaan puhua voimistumisesta ja kasvamisesta olevasta idusta, joka kaipasi lisävoimaa kasvaakseen. Pisimmälle pääsivät hankkeen aikana ne moniammatilliset ryhmät, jotka melko lyhyessä ajassa kiinnittyivät johonkin kes-

keiseen ideaan, löysivät sen keskeiset tavoitteet ja toteuttamistavat, pystyivät ryhmänä sitoutumaan näihin tavoitteisiin sekä saivat työyhteisön ja lähiesimiehet sitoutumaan tavoitteiden suuntaisesti.

Kehittämisprosessi osallistujien kuvaamana ja johtopäätöksiä kehittämisprosessin tuloksista. Kun arvioidaan, mitä hyötyä moniammatillisesta työstä ja sen kehittämisestä prosessin aikana oli, voidaan tarkastella kehittämisprosessia (ainakin) neljästä näkökulmasta: lapsen ja perheen, työntekijöiden, organisaation sekä työn vaikuttavuuden ja laadun näkökulmista (kuvio 4.)



Kuvio 5. Näkökulmia moniammatillisen työn kehittämiseen (PK)

Lapsen ja perheen näkökulmasta etu on se, ettei asiakkaan tarvitse tulla nähdyksi vain yhdestä näkökulmasta tai yhden työntekijän tai työntekijäryhmän tulkitsemana. Työntekijöiden näkökulmasta moniammatillinen työskentely kasvattaa työntekijän laaja-alaista osaamista ja lisää toimijoiden omaa osaamista moniammatillisen työn kautta, mutta myös lisää työntekijän jaksamista. Työntekijä voi luottaa muiden tukeen haastavissa asiakastilanteissa ja käyttää moniammatillista ryhmää asiakkaaseen liittyvien tunteiden ja ajatuksien reflektointiin. Lisäksi moniammatillinen työ voi auttaa huomaamaan sellaisia näkökulmia, joita ei muuten tulisi huomioduksi. (vrt. Vilen ym. 2002.)

”Moniammatillisuus on minulle sitä, että kollegani antavat minulle uusia ajatuksia asiakkaan näkökulmaan. Jos en itse aina ehdi huomata jotain, voi lääkäriltä tai terveydenhoitajalta tai sosiaalityöntekijältä tulla hyvä kysymys tai kommentti, joka saa minut ajattelemaan asiakkaan tilannetta uudesta näkökulmasta tai kokonaisvaltaisemmin. Vaikka tiimimme kokoontuu harvoin, on sen merkitys tosi suuri, myös omalle jaksamiselleni. Tiimissä voi aina kysyä neuvoa muilta. Siellä voidaan pohtia pitkäänkin, miten jonkun haastavan perheen kanssa edetään. Jokaista tuetaan vuorollaan ilman, että toista yritettäisiin koko ajan opettaa.” (Vilen ym. 2002.)

Lopuksi moniammatillisen työn hyötyä voidaan arvioida organisaation, työn vaikuttavuuden (kuten tuloksellisuuden ja tehokkuuden) ja laadun näkökulmista. Tehokkaasti toimivan ja hyvin koordinoitun moniammatillisen työn avulla saavutetaan tavoitteita, joita yksittäinen toimija ei

pysty saavuttamaan, säästetään yksilön ja organisaation resursseja, kehitetään toimivia käytäntöjä ja laadukkaita palveluita sekä osallistetaan lasta ja perhettä moniammatilliseen työskentelyyn.

Kehittämistarpeita ja pohdiskelun aiheita:

- jatkokonsultaatiot: miten taataan jatkokonsultaatiot, mikäli ja kun niiden tarvetta on ilmaantunut? Kuka maksaa, kuka tuottaa, millaisiin tarpeisiin?
- voiko neljässä kuukaudessa tiimiyyttä aikaisemmin toisilleen tuntemattomia työntekijöitä? Mikä olisi sopiva aikajänne? Nyt päästiin vauhtiin, mutta joidenkin kohdalla pelko, etteivät tiimit toimi riittävän itseohjautuvasti, varsinkin kun konsultaatiomahdollisuutta ei käytetty.
- olisiko tiimit pitänyt sitouttaa konsultaatioon, jolloin olisi voitu varmistaa tiimikohtaisesti laatu ja jatkuvuus? Mikäli konsultaatio olisi kuulunut automaattisesti kehittämisprosessiin, ei olisi tarvinnut keskustella siitä, onko tarvetta konsultaatiolle vai ei – jokaisen tiimin kanssa olisi tavattu kertaalleen
- laadun varmennus, seuranta – miten varmistetaan siitä, että tiimit saavat jatkossa halutessaan tukea? Mistä?
- miten vastataan niihin tarpeisiin, joita kehittämis- ja koulutusprosessin aikana nousi: tiedon siirto ja salassapito moniammatillisen työn reunaehtona (lisäkoulutustarve useassa kunnassa)? Järjestäisikö Koske tätä koulutusta?
- miten levitetään hyviä käytäntöjä jatkossakin? Nyt monissa kunnissa painitaan samojen ongelmien kanssa, esim. naapurikunnat pohtivat samoja kysymyksiä. Keski-Suomen alueen kunnissa tuotetaan hyvää tietoa (lomakkeistot, innovaatiot, moniammatillisen työn käytännöt), mutta tieto jää harmaalle vyöhykkeelle (=”ei kenenkään” alueelle).

Lisätietoja koulutuksesta: Asta Suomi, yliopettaja, Jyväskylän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden yksikön puh. (014) 444 7138 ja 0400 416 481 asta.suomi@jypoly.fi, Pia Lahtinen sähköposti: pia.lahtinen@jypoly.fi, Marjo Martikainen sähköposti: marjo.martikainen@jypoly.fi, Tuula-Leena Raiski puh. (014) 444 7130 sähköposti tuula-leena.raiski@jypoly.fi

Lähteet

Tiivistetyn raportin alkuperäinen lähdeluettelo kokonaisuudessaan

Alasoini, T., Lifländer, T., Rouhiainen, N. & Salmenperä, M. (2002). Innovaatioiden lähteillä. Miksi ja miten suomalaista työelämää kannattaa kehittää. Työelämän kehittämisohjelma. Helsinki: Työministeriö.

Honkanen, Henry 1999. Organisaation kehittämisen juurista tulevaisuuden haasteisiin. Aikuiskasvatus 1999: 1, 16-22.

Jalava, U. & Virtanen, P. 2000. Innovatiiviseen projektijohtamiseen. Helsinki: Tammi
Launis, K. 1997. Moniammatillisuus ja rajojen ylityksiä asiantuntijatyössä. Teoksessa P. Kirjonen, P. Remes ja A. Eteläpelto (toim.) muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuskeskus.

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus 2003. Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen rahoitushakemus vuoden 2003 TATO-määrärahojen kohdentamiseksi. Jyväskylä: Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Launis, K. 1997. Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijatyössä. Teoksessa Muuttuva asiantuntijuus. Toim. Juhani Kirjonen ym. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Pohjola, A. 1999. Moniammatillinen asiantuntijuus. Teoksessa Verkostoituvaa asiakastyötä. Toim. Päivi Virtanen. Helsinki: Kirjayhtymä.

Rauste-von Wright, M.-L. & von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.

Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Helsinki: Tammi.

Seppänen- Järvelä, R.1999. Teoksessa J. Saari (toim.) 2003. Luottamus prosessiin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki. Stakes. Tutkimuksia 104.

Suomi, A. 2003. Moniammatillisuuden mahdollisuudet lastensuojelutyössä. LAVA-koulutus 10.11.2003.

Vilen, M. & Leppämäki, P. & Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WSOY.

Virkkunen, J. 1999. Konsultoinnissa tärkeä osa uutta tietoa syntyy yhteisprosessissa. Aikuiskasvatus 1999: 1, 4-15.

Virtanen, P. 2000, Projektityö. Helsinki: WSOY.

LIITE 1.



VERKOSTOITUVA ERITYISPÄIVÄHOITO

1.9.2003 – 31.12.2005

Visio

Laadukkaat erityiskasvatuksen tukipalvelut lapselle ja hänen perheelleen asuinpaikasta riippumatta.

Toiminta-ajatus

Kehittää päivähoiton palvelujärjestelmää ja työntekijöiden erityisosaamista vastaamaan paremmin erityispäivähoidon haasteisiin. Työvälineinä hankkeessa ovat koulutus ja uudet yhteistyömallit.

TAVOITTEET

1. Kehittää erityispäivähoitoa kuntien moniammatillisena yhteistyönä.
2. Lisätä ja levittää tietoa erityispäivähoidon toimivista malleista.
3. Kehittää työntekijöiden valmiuksia lapsen erityistuen tarpeen tunnistamiseksi ja tukitoimien toteuttamiseksi.
4. Luoda päivähoiton työntekijöiden tueksi konsultaatiojärjestelmä ja verkostoja päivähoiton sisällä, kunnissa, seutukunnissa ja maakunnan tasolla.

TOIMIJAT JA YHTEISTYÖKUMPPANIT

Hanketta hallinnoi Karstulan kunta. Muut mukana olevat kunnat ovat Hankasalmi, Joutsa, Jyväskylä, Jyväskylän mlk, Keuruu, Multia, Suolahti, Toivakka, Äänekoski. Yhteistyökumppaneita ovat Niilo Mäki Instituutti, Jyväskylän yliopisto ja Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KOULUTUS

Koulutusta järjestetään yhteistyössä Niilo Mäki Instituutin, Jyväskylän yliopiston ja ammattikorkeakoulun kanssa. Koulutuksessa painottuu lapsen varhainen tuen tarpeen tunnistaminen, vanhempien tukeminen, arjessa toimivien tukimuotojen oppiminen, moniammatillinen ja lapsilähtöinen työskentelytapa. Lisäksi järjestetään opintopiirejä, vertaisryhmiä ja konsultatiivisia työnohjaus-ryhmiä.

RAHOITUS

Sosiaali- ja terveysministeriön valtionavustus syrjäytymisuhan alaisten lasten ja nuorten palveluihin.

Projektipäälliköt

Paula Korkalainen

puh. 044-0158 225, (014) 260 4875.

paula.korkalainen@koske.jyu.fi

Leena Halttunen

puh. 044-328 3859, (014) 260 4876.

leena.halttunen@koske.jyu.fi

POSTIOSOITE

Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus,

PL 35 (ToA) 40014 Jyväskylän yliopisto

Käyntiosoite

Matarankatu 4, (ToA) 1. kerros, Jyväskylä.

LIITE 2.

KOULUTUSSUUNNITELMA

Kevät 2004

1. Koulutuspäivä 27.1.2004 klo 9-16

- moniammatillisen yhteistyö mahdollisuudet ja edellytykset lapsen erityistuen toteuttamiseksi
- Asta Suomi ja Marjo Martikainen
- paikka Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Keskussairaalan tie 21 E

* välitehtävä

2. Workshop –päivä 18.3.2004 klo 9-16

Tavoite: Moniammatillisen asiantuntijuuden jakaminen

- Asta Suomi ja Marjo Martikainen
- paikka Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Keskussairaalan tie 21 E

3. Vuorovaikutustaidot erityispäivähoidossa (vanhemmat, työyhteisö) 6.5.2004 klo 9-16 (mahdollisesti klo 10-17 kouluttajan matka-aikatauluista riippuen)

Tavoite: Ammatillisuuden käsite vuorovaikutustyössä

Yksityiset ja ammatilliset vuorovaikutussuhteet

Vuorovaikutusvastuun merkitys yhteistyössä

Työyhteisö kehittyvänä ryhmänä (ryhmädynamiikka)

Yhteistyön ongelmakohdat: puolustavien tunteiden merkitys käyttäytymisessä ja vuorovaikutuksen sudenkuopat

- Liisa Raina-Kiesiläinen
- paikka Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Keskussairaalan tie 21 E

* välitehtävä

Syksy 2004

4.-5. Yhteistyö perheen kanssa, perheiden kanssa tehtävän työn orientaatiot 22.9.2004 Hankasalmen, Jyväskylän ja Jyväskylän maalaiskunnan osallistujat ja

24.9.2004 Joutsan, Keuruun, Multian, Toivakan, Suolahden ja Äänekosken edustajat klo 12.00-15.30

- Marjut Katajavuori-Vartiainen
- paikka Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Keskussairaalan tie 21 E
- kaksi puolen päivän koulutusta kahdelle eri ryhmälle

6.-9. Seutukunnalliset koulutukset

- 20.10.2004 Joutsa, Toivakka, Hankasalmi
- 22.10.2004 Äänekoski ja Suolahti
- 2.11.2004 Jyväskylä ja Jyväskylän mlk
- Asta Suomi
- neljä (4) puolen päivän koulutusta eri seutukunnissa

Kevät 2005

10. Päätösseminaari 18.2.2005

Tavoite: Tietoa oman työn tueksi erityispäivähoidon hyvistä moniammatillisen työn käytännöistä, oman työskentelyprosessin arviointia ja verkostoitumisen vahvistamista paikallisilla ja alueellisella tasolla.

- Asta Suomi ja/tai Marjo Martikainen

Caritas – sali, JAMK

LIITE 3.

Yhteenveto Toivakan lasten hyvinvointityöryhmän (TLH) kehittämispöytäkirjasta 2004-2005

KOKOONTUMISAIKA	KESKEISIMMÄT PUHEENAIHEET KOKOUKSISSA	TOIMENPITEET	TULOS
<p>29.11.2004 klo 15-17</p>	<p>Yhteistyötarpeiden kartoitusta ja odotuksia yhteistyölle</p> <p>Ideointia yhteistyötavoista</p> <p>Pitkätähitimen tavoitteista sopiminen: * verkostotyön vahvistaminen varhaisessa puuttumisessa huolen heräämistilanteissa ja ennaltaehkäisevässä psykososiaalisessa työssä luoda käytäntöjä yhteistyöhön, jotka tukisivat riittävän ajoissa tapahtuvaa puuttumista, jotta ongelmat eivät kasvaisi liian isoiksi *Siirtymävaiheet; päivähoitoon tuleminen, esiopetukseen ja kouluun siirtyminen, pidennettyyn oppivelvollisuuteen liittyvät asiat *Tiedonkulku huolen heräämistilanteissa *Yhteistyön linjaaminen *Varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjattavat erityiset tukitoimet kunnassa; miten järjestetään ja mitä ne ovat? *Erityispäivähoidon järjestäminen tulevaisuudessa *Tulevaisuuteen valmistautuminen; tarpeiden ennakointi päivähoitossa ja koulussa *Lastensuojelutyössä ennaltaehkäisevän toiminnan tehostaminen *Vaitiolo ja salassapito moniammatillisessa yhteistyössä; lapsen etu? *Yhteisen kielen löytäminen *5-vuotistarkastuksen yhteydenpito vanhempien, päivähoitajan ja terveydenhoidon kanssa *Synergiaetu ja päällekkäisen työn välttäminen *Toisen ammattikunnan työn tunteminen ja tutustuminen rinnakkaisalan toimintakäytänteisiin</p> <p>Aikataulusta sopiminen</p>	<p>Sosiaalijohtaja tiedottaa hyvinvointiryhmän työn käynnistämisestä sosiaalilautakunnassa</p> <p>Keskustelu Kunkin toimijan työalueen esittely Villen tarina-video Case-tapauskäsittely? Koulutus ja ohjaus perheneuvolasta Tutustumisia mielenterveyspalvelut ja NMI</p> <p>Kokoukset kerran kuussa 2005: 22.2., 15.3., 12.4., 16.5., 16.8., 20.9., 25.10., 29.11.</p>	<p>Asia esitelty lautakunnassa</p> <p>TLH:n posterit sosiaalitoimistossa ilmoitustaululla</p>

<p>15.3.2005 klo 8.00 – 9.30</p>	<p>Neuvolatoiminnan esittely</p> <p>* Esiopetuksen ja neuvolan työntekijöiden yhteis- palaveri päällekkäisen työn välttämiseksi ja tiedon- kulun parantamiseksi. Tavoitteena olisi tutkimuk- siin ohjaamisen tehostaminen ja kouluvalmiustes- teistä yhdessä sopiminen. Vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön merkitys!</p> <p>* Neuvolan terveydenhoitaja antaa 5- vuotistarkastuksesta kirjallisen palautteen * vanhempien toivotaan toimittavan päivähoitoon palautteen, jonka tärkeyttä itse kukin moniammatil- lisessa yhteistyössä voi tahollaan korostaa; van- hemmillä on oikeus kieltäytyä tietojen välittämisestä</p> <p>Tiedonkulku ja lupakäytännöt päivähoitosta esi- opetukseen ja kouluun:</p> <p>Päivähoitossa dokumentoidaan lapsen esitietolo- makkeen lisäksi lapsen kehitykseen liittyviä asioita varhaiskasvatussuunnitelmaan ja HOJKS:n, joiden siirtyminen päivähoitosta kouluun olisi lapsen edun mukaista. Lapsen tarvitsemat tukitoimet olisi tällöin mahdollisuus käynnistää heti lapsen tultua uuteen paikkaan.</p> <p>Vanhemmuuden tukeminen halutaan jatkuvaluon- teiseksi ja ennaltaehkäiseväksi toiminnaksi. TLH - työryhmässä luodaan toimintamalli huolen heräämistilanteisiin</p> <p>Salassapitoon liittyvät asiat</p> <p>Perhepilvi-projektissa on koulutettu ohjaajia Van- hempana vahvemmaksi – kurssin vetäjiksi. Tavoite: vahvistaa luottamusta yhteistyöhön ja tukea perhei- tä ennaltaehkäisevässä mielessä</p>	<p>Leikki-ikäisen neurologinen seula (LENE) on kokeilussa: 4-vuotistarkastus. Muut ikä- kausitarkastukset 2,5-3 ja 5- ja 6-vuotiaina. Neuvolatyön keskeisenä ta- voitteena vanhemmuuden tu- keminen. Äitiysneuvolassa al- kaa luottamuksellisen suhteen rakentaminen perheeseen. Tukimuotona mm. äitien haastattelut jo raskauden ai- kana ja synnytyksen jälkeen</p> <p>Pienempi työryhmä työstää koos- teen ja toimintamallin huolitilan- teisiin: Milloin syytä huoleen? Milloin lastensuojeluilmoitus? Toimintatapa?</p> <p>Tutustutaan erilaisiin käytänteisiin ja lomakkeisiin tiedonsiirtämisasi- oissa</p> <p>Eliisa ja Minna kutsuvat vanhem- pia vetävät kurssin 16 viikon aika- na syksyllä joka toinen viikko</p>	<p>Esiopetuksen ja neuvo- lan työntekijöiden yhteis- palaveri Viisivuotistarkastukses- ta kirjallinen palaute, jonka vanhemmat voi- vat toimittaa myös päivähoitoon</p> <p>Tiedote kurssista ja- koon vanhemmille laajasti tänä keväänä lähettämällä kaikille tulevien eskareiden vanhemmille kut- su/tiedotekirje.</p> <p>Huoliseula käytössä Kooste ja ohjeistus valmis lokakuussa 2005 Oma mallilomake</p>
<p>12.4.2005 klo 8.00 – 10.00</p>	<p>Esiopetuksen järjestäminen; valtakunnallisen esi- opetuksen perusteiden pohjalta laadittu opetus- suunnitelma käytössä Tiedonsiirto päivähoitajan ja esiopetuksen nivel- vaiheessa Tiedonsiirto päivähoitajan ja esiopetuksen nivel- vaiheessa</p> <p>Kouluterveydenhoitajan työn esittely</p> <p>Lapsiin ja nuoriin kohdistuvan väkivallan seuranta ja varhainen puuttuminen Tarvittaessa asiasta joudutaan tekemään ilmoitus. Virka-apua tässä asiassa on saatavilla terveydenhoi- tajalta. Ilmoitus tehdään sosiaalijohtajalle. Ilmoituk- sen voi tehdä myös nimettömänä.</p>	<p>Väkivallan ja seksuaalisen hyväksi- käytön seuranta on osa päivähoi- don, terveydenhoidon, sosiaali- työn ja koulun henkilöstön työtä. Tarvittaessa asia nostetaan keskus- teluun. Neuvolan terveydenhoita- jan työhön kuuluu mm. äitiys- tai lastenneuvolan käynnillä keskus- tella tästä asiasta.</p>	<p>Neuvolan terveystiedot siirtyvät kouluun siir- tymisvaiheessa koulu- terveydenhoitajalle.</p> <p>Työryhmä laatii kun- taan perheväkivalta- ja insestitilanteeseen tai epäilyyn liittyvän yhteis- työn toimintamallia.</p> <p>Toimintamalli valmis loka kuussa 2005</p>

<p><i>Verkostoajat- telu osaksi omaa työsken- telyä ja keski- näistä yhteis- työtä – laajempi nä- kökulma lasten ja perheiden kanssa työsk- entelyyn ohjaustilaisuu- det</i></p>	<p>Laajennettu TLH, jossa ohjausta perheneuvolasta Verkostotyön kehittäminen</p>	<p>Marja-Leena Ollikainen ohjausta verkostotyön tekemiseen Mukaan kutsutaan kaikki työryh- män jäsenet, kotipalvelun ja päi- vähoidon työntekijöitä, nuoriso- työntekijä, terveydenhoidon työn- tekijöitä, koululta opo, erityisopet- tajat, muut mahdolliset opettajat ja rehtori sekä oppilashuoltotyöryh- män jäseniä ja seurakunnan nuori- so-ohjaaja ja iltapäiväkerhon työn- tekijä kutsutaan sekä 4-H-kerhon vetäjä.</p>	<p><i>Ohjaustilaisuudet:</i> 16.5.2005 3.10.2005 14.11.2005</p>
<p>16.8.2005 klo 8.00 - 10.00</p>	<p>Koulun erityisopettaja kertoi omasta työstään laaja- alaisena erityisopettajana Erityisopetuksen tarpeet Siirtymävaiheiden yhteistyö kotien ja ammatti- ihmistien kanssa Erityisopetuksen tavoitteet – yhtenä myös oppi- laan selviytyminen – toimeen tuleminen mahdolli- sen lukihäiriönsä tms. kanssa.</p>	<p>Lapsen siirtyessä päivähoidosta kouluun ovat erityisopettaja ja esikoulun opettaja yhteistyössä</p>	<p>Yhteistyöpalaverit siirtymävaiheissa vanhempien, tulevan opettajan, erityisopetta- jan ja eskariopettajan kanssa Neuvolan terveyden- hoitaja keväällä oppi- lashuoltotyöryhmässä</p>
<p>20.9.2005 klo 8.00- 10.00</p>	<p>Villen tarina –video ja keskustelu Huolen puheeksi ottaminen Yhteisen ymmärryksen luominen huolutilanteissa ja yhteisissä asiakastilanteissa Infoa ja koulutusta lastensuojelun avohuollon yhteistyöstä, tukitoimista, menetelmistä ja materiaa- leista</p>	<p>Pienikin huoli esille, koska puut- tuminen, ennaltaehkäisevä toimin- ta ja lapsen ja perheen tukeminen on parempi ja helpompaa kuin ongelmien kasvaessa. Päivähoidon tuki huolutilanteissa lapselle on ehdoton lapsen kehityksen vuoksi. Vaikeissa tilanteissa rakennetaan perheen vahvuuksille Perhepilvi – hankkeen koulutuk- sen palaute koulutuksesta, mene- telmistä ja materiaaleista (tunne- kortit) kaikille päivähoidon työn- tekijöille</p>	<p>Päivähoidon työnteki- jölle palauteilta kurssis- ta</p>
<p>25.10.2005 klo 8.00- 10.00</p>	<p>Koska syytä huoleen? Ennaltaehkäisevän työn, huolen puheeksiottamisen ja yhteistyön toimintamallin esitleminen</p>	<p>Lastensuojelua vaativan tilanteen tunnistaminen</p>	<p>Toimintamalli käyttöön ja koulutus</p>
<p>29.11.2005 klo 8.00- 10.00</p>	<p>TLH:n työryhmän toiminnan yhteenvetoa ja arvi- ointia Jatkotoimenpiteiden suunnittelua TLH:n tehtävät</p>	<p>Toimintasuunnitelma vuodelle 2006</p>	<p>Toimintamallit käyt- töön Koulutus päivähoidon työntekijöille käyttöön- otosta</p>