

## Perhekeskustoimintamallin mallinnustyöryhmän tapaaminen

Aika	20.9.2017 klo 13–15.30
Paikka	Laivapuiston perhetalo, MLL Tampereen osasto
Osallistujat	<p>Maria Antikainen, projektikoordinaattori (pj ja siht.)</p> <p>Katri Alamettälä, perheneuvoja, Kolmostien terveys Oy, Parkanon kaupunki</p> <p>Ulla-Mari Hutko, kasvatuksen toimialajohtaja, Sääksmäen srk, Valkeakoski</p> <p>Marianna Lehtinen, johtava koordinaattori/kulttuuri ja vapaa-aika, Tampereen kaupunki</p> <p>Anneli Leponen, osastonhoitaja, äitiys- ja lastenneuvola, Tampereen kaupunki</p> <p>Mirva Levä, varhaiskasvatuksen erityisopettaja, Nokian kaupunki</p> <p>Elina Ojanen, terveyskeskuslääkäri, Tampereen kaupunki</p> <p>Laura Parviainen, kokemusasiantuntija, Tampere</p> <p>Kaija Reiman-Salminen, toiminnanjohtaja, MLL Tampereen osasto</p> <p>Juha Santala, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu</p> <p>Satu Sukanen, sosiaaliohjaaja/vammaispalvelut, Tampereen kaupunki</p> <p>Ari Tiensuu, toiminnanjohtaja/kriisikeskusjohtaja, Sastamalan seudun mielenterveysseura</p>
Poissa	<p>Anja Jalonen-Männikkö, osastonhoitaja, äitiys- ja lastenneuvola, Tampereen kaupunki</p> <p>Sini Korhonen, kunnallisen nuorisotyön koordinaattori, Virtain kaupunki</p> <p>Anne Kytölä, ylihoitaja/hyvinvointikoordinaattori, Pirkkalan kunta</p> <p>Ritva Leijala, palvelupäällikkö, Mäntänvuoren terveys Oy, Mänttä-Vilppula</p> <p>Maija Mäkinen, hyvinvointikoordinaattori, Kangasalan kunta</p> <p>Mia Niemi, sosiaalityöntekijä/perhepalvelut, Tampereen kaupunki</p> <p>Tanja Salmisto, ohjaava erityisopettaja, Valkeakosken kaupunki</p>

	Asia	Avainhenkilömallin kehittäminen perhekeskustoimintamalliin
1	Kokouksen avaus	Puheenjohtaja avasi kokouksen klo 13.00.

2	Esittäytymiskierros	Käytiin esittäytymiskierros, koska mukana oli uusia ryhmäläisiä.
3	Sihteerin valinta	Sovittiin, että projektikoordinaattori toimii kokouksen sihteerinä tällä kerralla.
4	Edellisen kokouksen muistio	<p>Kerrattiin lyhyesti 17.8. käsitellyjä asioita. Ei tullut korjattavaa muistioon.</p> <p>Työryhmän muistiot ja muut materiaalit löytyvät Pirkanmaan LAPEn nettisivujen materiaalipankista, Perhekeskustoimintamallin alta:  <a href="https://lapepirkanmaa.fi/materiaalipankki/muistiot/">https://lapepirkanmaa.fi/materiaalipankki/muistiot/</a>.</p>
5	Nostoja edellisen kerran pienryhmästä	<p>Maria oli koonnut edellisen tapaamisen pienryhmien tuotoksista muutamia keskeisiä oivalluksia. Erityisen vilkasta keskustelua syntyi viimeisestä kohdasta: Työntekijän kokonaisvastuu asiakkaan tilanteesta, verkostoituminen, ei pelätä toisen toimijan "tontille" astumista. Pohdittiin "moniosaamisen" vaatimuksen kuormittavuutta työntekijän näkökulmasta. Todettiin, että jokaisen ammattilaisen pitää osata oman substanssinsa asiat ja lisäksi olla riittävästi tietoa koko verkostosta sekä osaamista pyytää apua toiselta ammattilaiselta. Olennaista on omata palvelualtis asenne ja toimia niin, ettei asiakasta käännytetä asiansa kanssa, vaan autetaan häntä saamaan tarvitsemansa avut ja tuet.</p> <p>Ks. diaesitys muistion liitteenä sekä 17.8.2017 kokouksen muistio</p>
6	Pienryhmätyöskentely: avainhenkilön tehtävänkuvan määrittelyä	<p>Ideoitiin kahdessa ryhmässä avainhenkilölle tehtävänkuvaa sekä mallin käytännön toteutusta. Sovittiin, että ryhmäläiset lähettävät lisäksi sähköpostilla jatkoehdotuksia, kommentteja, kysymyksiä jne. avainhenkilömalliin liittyen (<a href="mailto:maria.antikainen@valkeakoski.fi">maria.antikainen@valkeakoski.fi</a>). Projektikoordinaattorit jatkotyöstävät mallia 28.9.2017.</p> <p>Avainhenkilön tehtävänkuvaa</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tehtävänimike <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhekeskusagentti, verkostoagentti, yhden luokun agentti</li> </ul> </li> <li>2. Keskeiset tehtäväkokonaisuudet <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muu asiakastyö 80 % (varmistettava, ettei joudu tekemään 100 %:n töitä)</li> <li>• Avainhenkilötyö 20 % <ul style="list-style-type: none"> <li>- mallin ylläpitäminen, verkostoissa toimiminen</li> <li>- koulutusten organisoiminen ammattilaisille</li> <li>- tietopankin kokoaminen ja ylläpitäminen palveluista</li> <li>- "palvelutiski", johon ammattilaiset voivat ottaa yhteyttä</li> <li>- konsultti ja fyysisesti läsnä verkostopalaverissa</li> <li>- voi olla myös "teema-agentti", jolla jonkin teeman</li> </ul> </li> </ul> </li> </ol>

erityisosaamista, esim. nepsy, maahanmuuttajat, eroperheet, erityislapset, syrjäytyneet nuoret, psyykkisesti/somaattisesti sairaiden vanhempien perheet

### 3. Työn edellyttämä osaaminen

- Riittävän pitkä kokemus asiakastyöstä
- Paikallistuntemusta, paikallisten palveluiden tuntemista
- Kokemusta julkisen ja kolmannen sektorin sekä seurakunnan palveluista, toimijoiden kokonaisuuden ymmärrystä
- Koulutustausta voi olla melkein mikä vain?
- Hyvät vuorovaikutustaidot
- Hyvät ongelmanratkaisu-, organisointi- ja yhteistyötaidot
- Ei tarvitse osata itse kaikkea, mutta pitää olla kykyä verkostoitua laajasti ja hyödyntää verkostoa
- Kykyä astua ulos omasta ammattitaustasta, taustaorganisaatiosta jne., kykyä arvioida tilanteita laajemmasta näkökulmasta
- Digiosaamista
- Halukkuutta asianajotehtävään, asioiden eteenpäin viemiseen esim. sosiaaliasiamiehelle
- Kykyä tunnistaa palvelutarpeita ja viestittää niistä palveluntuottajille (esim. järjestöihin ja seurakuntiin)
- Räätelöity erityiskoulutus avainhenkilöille: oman ammattialan näkökulman laajentamista (esim. sosiaalityöntekijöille koulun näkökulmaa), paikallislehtiä luettavaksi, paikallisiin someverkostoihin tutustumista jne.

### 4. Työn vaikutukset ja vastuu

- Vaikutus näkyy sekä asiakkaalle että työntekijöille positiivisesti, lisää hyvinvointia
- Tehostaa työtä, kun vältetään päällekkäistä työtä ja asiakkaan asia tulee kuulluksi ”yhden luukun periaatteella”

### 5. Yhteistyötaidot

- Kyky työskennellä moniammatillisissa verkostoissa
- Tarvitaan avainhenkilöiden keskinäisiä tapaamisia, kytkös toisiinsa, jotta pääsevät jakamaan kokemuksia
- Avainhenkilöiden kohdattava asiakastyötä tekeviä toimijoita, ei pelkästään esimiesverkostoja
- Ymmärrystä eri ammattialojen sisäisestä logiikasta ja koulutuksen tuomista ajattelumalleista
- Aitoa kiinnostusta ja uteliaisuutta toisen ajattelutapaa kohtaan
- Avainhenkilön on oltava innostava tyyppi!

### 6. Työolosuhteet

- Edellytetään liikkuvuutta ja oma auto on välttämätön (ainakin haja-asutusalueella)
- Tarvitaan hyvät työvälineet, mobiili nettiyhteys jne.
- Ryhmätyönohjaus järjestettävä agenttien tueksi

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarvitseeko avainhenkilö oman budjetin/kustannuspaikan? (esim. tilaisuuksien järjestäminen)</li> <li>• Onko agentilla pääsy suunnitteluasiakirjoihin, intranettiin ym.?</li> <li>• Onko agentilla pääsy tietoon siitä, onko potilaalla/asiakkaalla palveluja/asiakkuutta, jos asiakas on antanut tähän luvan → lainsäädännölliset reunaehdot tarkistettava!</li> </ul> <p>• Kuinka monta avainhenkilöä tarvittaisiin yhdelle perhekeskusalueelle, jos väestöpohjana n. 30 000 asukasta? Kuinka paljon tarvittaisiin avainhenkilöresurssia?</p> <p>- Ryhmässä pohdittiin, riittäisikö yksi agentti/perhekeskustoiminta-alue, jolloin kaikki agentit olisivat koko maakunnan käytettävissä. Toisaalta mietittiin, tarvittaisiinko agentteja enemmän, jotta varmistettaisiin paikallistuntemuksen hyödyntäminen ja agentin läheisyys suhteessa perhekeskuksen työntekijöihin. Oman perhekeskusalueen tuttua agenttia olisi ehkä helpompi lähestyä kuin toisella puolella maakuntaa olevaa vieraampaa agenttia. Ryhmä ei päässyt asiassa yksimielisyyteen. Mietittiin myös, olisiko sekä ”yleisagentteja” että tietyn osaamisalueen tai asiakasryhmän mukaisia ”erityisagentteja”. Yleisagentin kautta voisi saada myös erityisagenttien osaamista käyttöönsä.</p> <p>Ryhmässä mietittiin, että maakunta voisi vastata avainhenkilöiden koordinoinnista ja myös ostaa avainhenkilön resurssia kunnilta, järjestöiltä ja seurakunnilta.</p> <p>Seuraavat kysymykset vaativat vielä yhteistä pohdintaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miten varmistetaan mallin jatkuvuus, vaikka työntekijät vaihtuisivat?</li> <li>• Miten avainhenkilöt verkostoituvat keskenään?</li> <li>• Mitä ongelmia/haasteita/riskejä avainhenkilömalliin liittyy?</li> <li>• Miten tästä eteenpäin? Konkreettiset stepit? Miten löydetään sopivat avainhenkilöt? Miten koulutetaan? Jne.</li> </ul>
7	Työryhmän tavoitteiden ja aikataulujen tarkentaminen	<p>Tavoitteisiin ja niiden konkretisointiin palataan seuraavassa kokouksessa.</p> <p>Tulevat kokoukset ja niiden aiheet (Huom! muuttunut paikka Valkeakoskella!)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Maanantai 23.10. klo 13–15.30</b> Sääksmäen pappila, Pappilanniementie 50, Valkeakoski <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen, hyvinvointineuvola-tyyppiset mallit ja niiden jatkokehittäminen</li> </ul> </li> <li>• <b>Perjantai 24.11. klo 9-11.30</b> Tampereen kaupungin kulttuuripalveluiden toimisto (Puutarhakatu 11, Tampere) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hyvien käytäntöjen jakamista</li> <li>• Sastamalan perhepalveluverkoston esittely?</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Torstai 14.12. klo 8.30-11.00</b> Tipotie, Pispala-kabinetti (omakustanteinen aamiainen)</li></ul>
8	Kokouksen päättäminen	Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 15.35.