



# OT-keskus

Vaativinta osaamista lasten, nuorten ja perheiden palveluissa

Osaamis- ja tukikeskus muodostaa vahvan tukiverkon lapsille, nuorille ja perheille erityisen vaativissa tilanteissa yhdessä perus- ja erityistason palveluiden kanssa.

Sekä yhteistyössä VIP-verkoston ja järjestöjen kanssa

## Matalan kynnyksen palvelut

- Perhekeskukset
- Varhaiskasvatus ja koulu
- Järjestöt ja seurakunnat

Palveluita tarjolla kaikille lapsille, nuorille ja perheille

Palveluita vaativinta tukea ja hoitoa tarvitseville lapsille, nuorille ja perheille

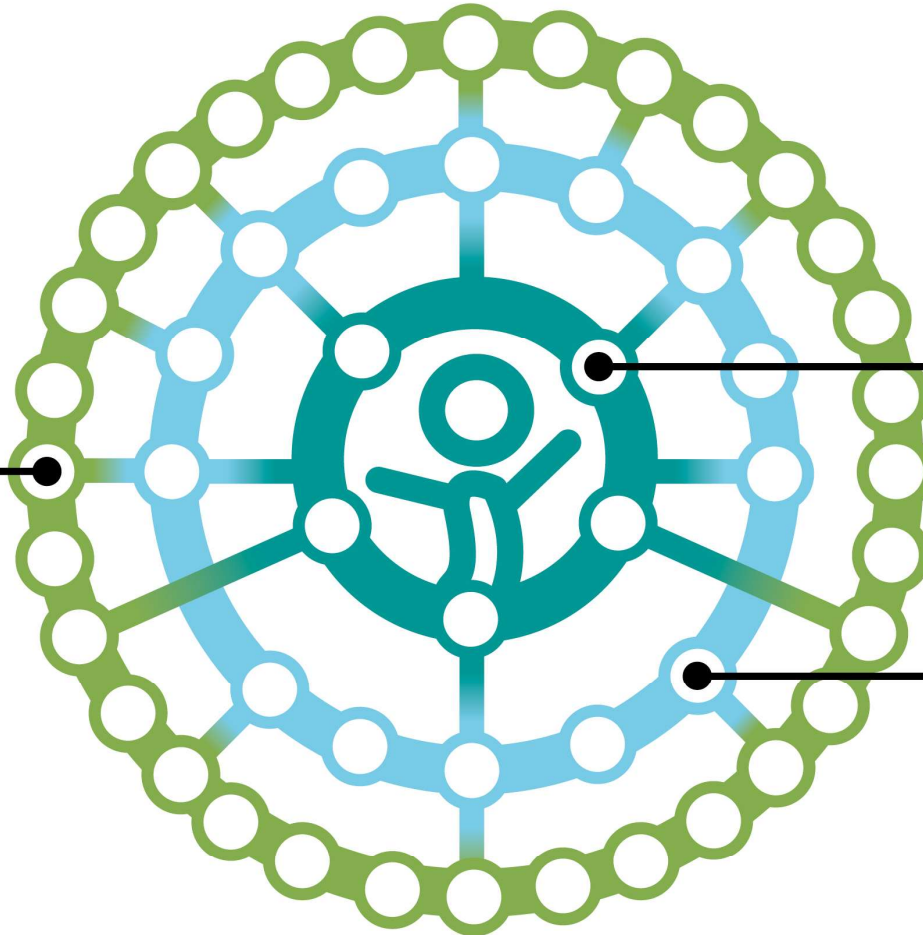
## OT-keskukset ja verkostot

- Asiantuntijatyöryhmät, yksiköt ja -verkostot
- Konsultaatiot ja liikkuvat palvelut
- Tutkimus, kehittäminen ja koordinaatio

## Erityistason palvelut

- Lastensuojelu
- Erikoissairaanhoido
- Muut erityistason palvelut

Palveluita erityistä tukea ja hoitoa tarvitseville lapsille, nuorille ja perheille



# Asiakasnäkökulmanyrykin jäsenet

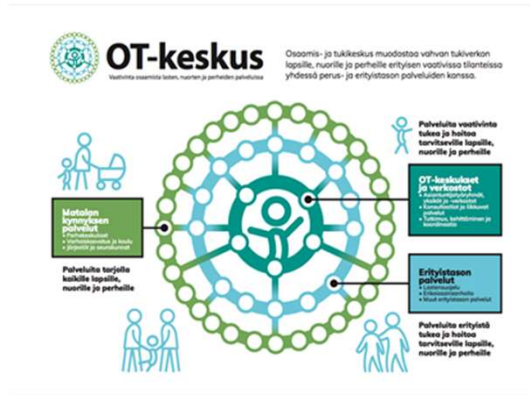
- Jäsenet:
- Laura Yliruka pj. (28.1. ja 6.3.)
- Kaisu Toivonen (28.1. ja 6.3), komm. Sähköposti 10.3.
- Jussi Pihkala/VIP (6.3.)
- Jussi Ketonen (-), komm.sähköposti 10.3.
- Jussi Björninen (-)
- Mia Tapiola (28.1.)
- Riitta Hakoma (28.1.), komm. sähköposti 10.3.
- Riitta Särkelä (-)
- Riittakerttu Kaltiala (EVAt) (-)
- Yontalae Gebrenegus (28.1.)
- Ilona Luoma (28.1. skype)
- Päivi Nurmi-Koikkalainen (-)
- Perusterveydenhuollon edustaja (ei ole nimetty, pj. tiedustelee Pirjo Pennasta/Vantaa)

# Työskentelystä

- Teams-alue perustettu; jäsenet kutsuttu sinne. 12.3. kokous, jolloin esitellään etenemissuunnitelma ja lopullisena tuotoksena dia-esitys ja taustamuistoa toukokuuhun mennessä.
- Yhteiset tapaamiset 28.1. ja 6.3. klo 9-12.00 (skype), lähetetty doodle-kysely, jossa ehdotettu uudet ajat: 24.3. klo 9-11 ja 20.3. klo 13-15 olleet suosituimpia.
- Pyritään löytämään vielä 2 kokousaikaa.

# Työnyrkin tehtävänä on selkeyttää

- Mitä ovat OT-palvelut?
- Mikä on niiden suhde muihin palveluihin?
- Millä tavoin palveluja tuotetaan?
- Eri tasojen määrittelyä
- Suorat asiakaspalvelut ja konsultaatiot



**EHDOTUS:  
KOHTAAN YKSI  
LISÄYS;  
28.1.2020**

Osaamis- ja tukikeskusten **tehtävät** on määritelty valtakunnallisessa raportissa seuraavasti:

- 1) OT-keskukset tuottavat itse vaativia palveluja ja hoitoa pienelle ryhmälle asiakkaita, joiden hoito ja tuki edellyttävät kaikkein vaativinta erityisosaamista. (Tähän tulisi muotoilla, että OT tarjoaa ammattilaisille osaamisen tukea erityisen vaativissa tilanteissa).**
- 2) OT-keskukset luovat maakuntien, yliopistojen, yliopistollisten sairaaloiden, sosiaalialan osaamiskeskusten ja kansallisen tason tutkimusyksiköiden kanssa yhteistyönä mallin tieteellisen tutkimuksen, koulutuksen ja kehittämisen yhteistyöstä. OT-keskukset harjoittavat osaltaan palvelujen arviointia ja tutkimusta.**
- 3) OT-keskukset suunnittelevat ja koordinoivat yhteistyössä palvelujen tuotantoketjun kanssa lasten, nuorten ja perheiden palvelujen kokonaisuutta alueellaan. Siten ne omalta osaltaan mahdollistavat oikeiden ja riittävän tukevien palvelujen ja interventioiden tuottamisen ja tekemisen oikeassa paikassa oikeaan aikaan. OT-keskukset levittävät ja tukevat vaikuttavien, tutkimustietoon ja näyttöön perustuvien hoito- tai palvelumenetelmien käyttöönottoa alueellaan ja harvinaisissa tuen tai hoidon muodoissa myös toisen OT-keskuksen alueella. OT-keskukset tekevät tiivistä yhteistyötä erityiskoulujen, sairaalakoulujen sekä kuntien, kuntayhtymien ja yksityisten laitosten ja erityiskoulujen kanssa moniammatillisen vaativan erityisen tuen kehittämisen puitteissa.**

**Dia 5**

---

**YL1**

Yliruka Laura; 7.2.2020

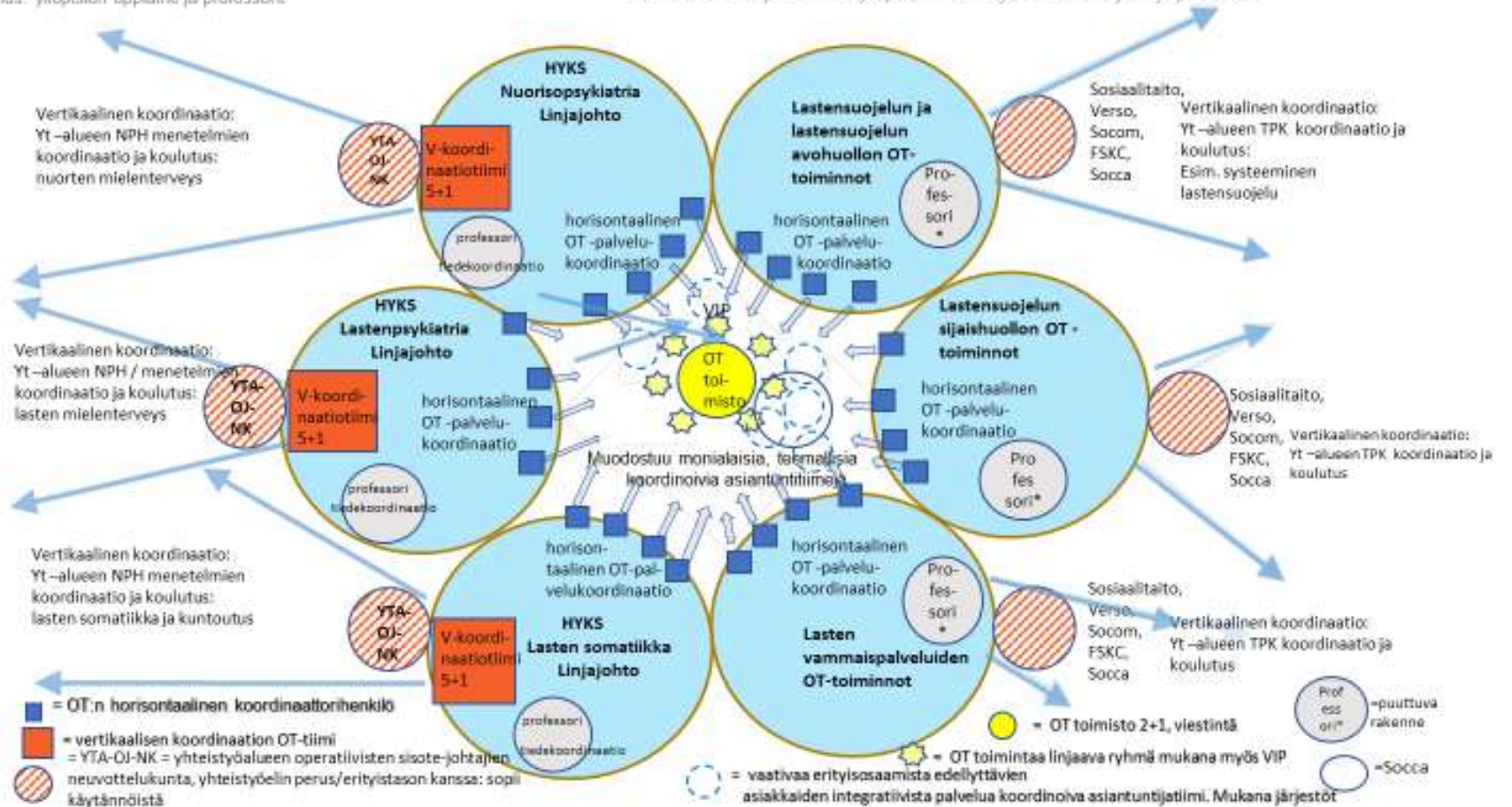
# OT-keskus, Helsinki, vertikaalinen ja horisontaalinen koordinaatio

## TERVEYDENHUOLLON OT-YKSIKÖT: KAIKISSA SEURAAVAT TOIMINNOT

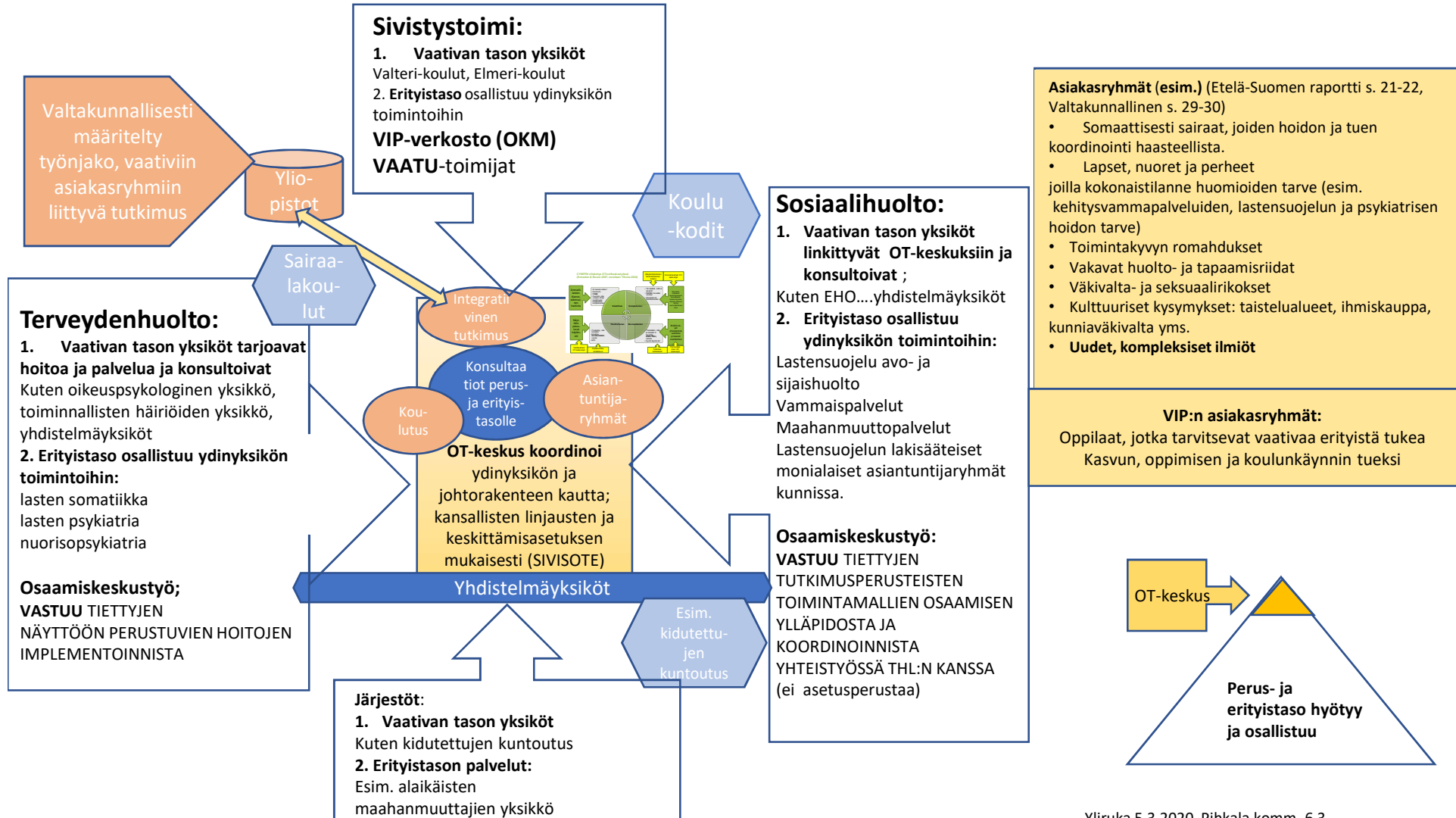
1. OT-palvelut (mm. erityispoliisiasemat) ja horisontaalikoordinaatio (nimetyt asiantuntijat)
2. YT-alueen vertikaalinen OT-koordinaatio: psykososiaalisten hoitojen / kuntoutuksen ohjeus, hotokojeut
3. Kehittäminen ja tutkimus: yliopiston oppiaine ja professorit

## SOSIAALIHUOLLON OT-TOIMINNOT

1. OT-palvelut (mm. koulukodit, hybridilaitos) ja horisontaalikoordinaatio (nimetyt asiantuntijat)
2. YT-alueen vertikaalinen OT-koordinaatio: tutkimusperusteiset käytännöt (TPK) ja integraatiiviset palvelupolut
3. Kehittäminen ja tutkimus: yliopiston sosiaalityön tieteenala yms. ja professorit



# Verkostomaisen OT-keskuksen ja VIP:n koordinaatio, kehittäminen ja vaativimmat palvelut **LUONNOS!**



Yliiruka 5.3.2020, Pihkala komm. 6.3.  
Etelä-Suomen VIP-ydinverkosto komm. 10.3.

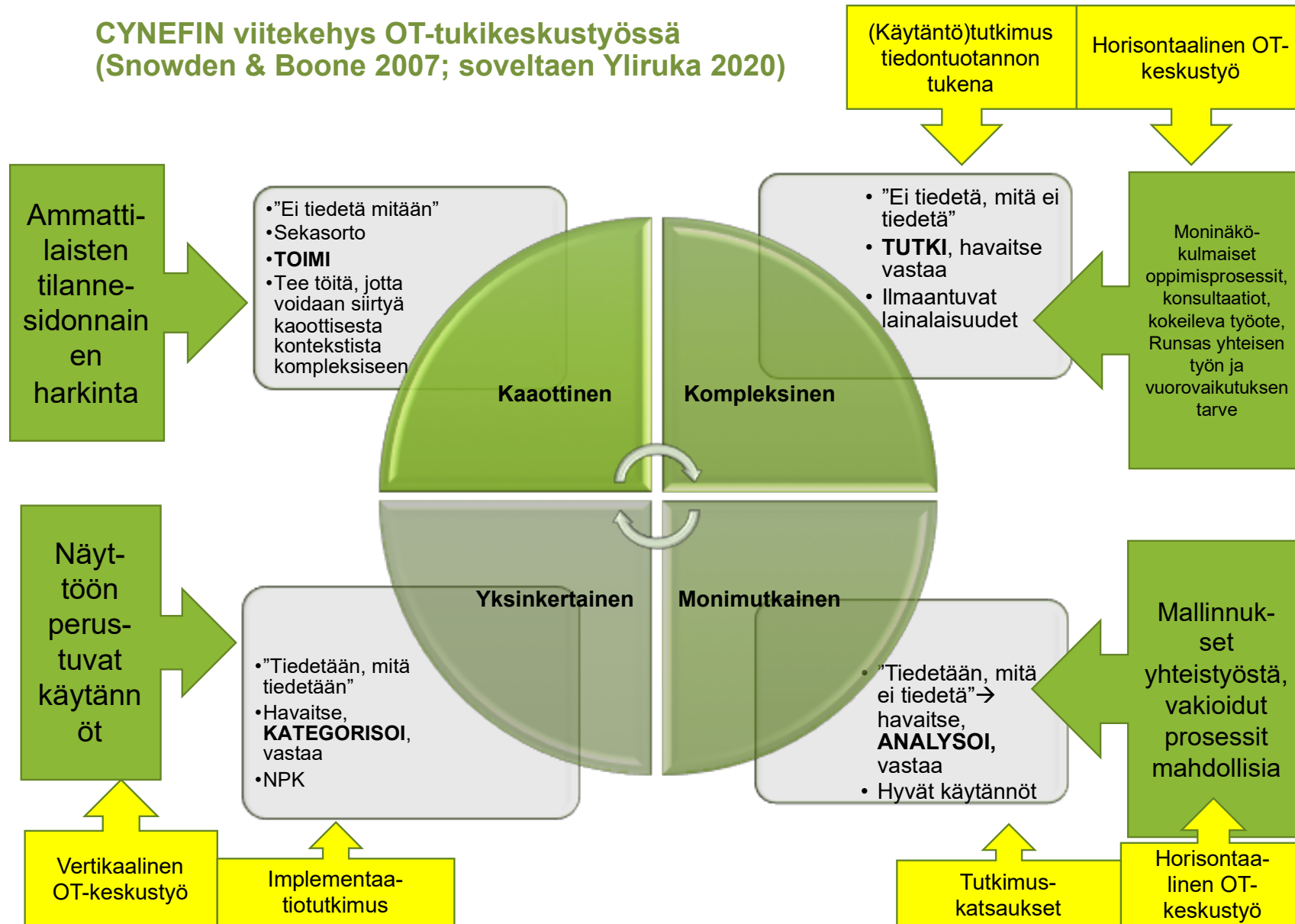


# Valtakunnallisen raportin ehdotuksia jatkotyöstöstä *palvelujen osalta*

- Määritellään tarkemmin ja kootaan vaativien palvelujen asiantuntijaverkostot kullekin alueelle. (s.38)
- Tarkennetaan, kuinka yhdistelmäyksiköt perustetaan ja kuinka ne toimivat osana OT-keskusta (s. 39)
- Suunnitellaan, kuinka konsultaatio- ym. toimintamallit toteutetaan. (s. 39)
- Täsmennetään ydinyksiköiden sijoittumiset ja toiminnot?

→ Näitä työstetään jatkossa työnrkissä.

CYNEFIN viitekehys OT-tukikeskustyössä  
(Snowden & Boone 2007; soveltaen Yliruka 2020)



	Kontekstin piirteet	Johtajan tehtävä	Varoitusmerkit	Varoitusmerkkeihin vastaaminen
<b>Yksinkertainen</b>	<p>Toistuvat toimintamallit ja johdonmukaiset tapahtumat</p> <p>Selkeät syy-seuraussuhteet, jotka ovat kaikkien tunnistettavissa; oikeita vastauksia on olemassa</p> <p>"Tiedetään mitä tiedetään" (known knowns)</p> <p>Faktoihin perustuva johtaminen</p>	<p>Havaitse, kategorisoi, vastaa</p> <p>Sen varmistaminen, että tarpeelliset prosessit toimivat</p> <p>Delegointi</p> <p>Parhaat käytännöt</p> <p>Selkeä, suora kommunikointi</p> <p>Ymmärtää, että laaja ja vastavuoroinen kommunikointi ei välttämättä ole tarpeen</p>	<p>Tyytyväisyys ja mukavuus</p> <p>Houkutus yksinkertaistaa komplekseja asioita</p> <p>Urautunut ajattelu</p> <p>Ei kyseenalaisteta aiemmin opittua ja kerrytettyä tietoa</p> <p>Liiallinen nojautuminen parhaisiin käytäntöihin, jos konteksti muuttuukin</p>	<p>Luo kommunikointikanavia eriävien näkemysten esittämiseksi (tarvittaessa anonyymisti)</p> <p>Pysy kontaktissa toimintaympäristöön ja vältä ylitarkkaa ohjeistamista (micromanaging)</p> <p>Älä oleta, että asiat ovat yksinkertaisia</p> <p>Tunnista parhaiden käytäntöjen arvo ja myös rajoitukset</p>
<b>Monimutkainen</b>	<p>Tarve asiantuntijoiden näkemykselle</p> <p>Syy-seuraussuhteet ovat tunnistettavissa, mutta eivät heti näkyvissä kaikille; useampi kuin yksi oikea vastaus on mahdollinen</p> <p>"Tiedetään mitä ei tiedetä" (known unknowns)</p> <p>Faktoihin perustuva johtaminen</p>	<p>Havaitse, analysoi, vastaa</p> <p>Luo asiantuntijapaneelleja</p> <p>Kuuntele vastakkaisia näkemyksiä ja ohjeita</p>	<p>Asiantuntijat luottavat liikaa omiin ratkaisuihin tai aiempien ratkaisujen toimivuuteen</p> <p>"Analysis paralysis" - erimieliset asiantuntijat eivät pääsee ollenkaan yhteisymmärrykseen</p> <p>Asiantuntijapaneelit</p> <p>Ei-asiantuntijoiden näkökulmien sivuuttaminen</p>	<p>Rohkaise sisäisiä ja ulkopuolisia toimijoita haastamaan asiantuntijoiden mielipiteitä, urautuneen ajattelun vastustamiseksi</p> <p>Käytä kokeiluja ja pelejä keinona pakottaa ihmiset ajattelemaan tuttujen vaihtoehtojen ulkopuolelta</p>

	Kontekstin piirteet	Johtajan tehtävä	Varoitusmerkit	Varoitusmerkkeihin vastaaminen
<b>Kompleksinen</b>	<p>Epävakaa ja ennustamaton</p> <p>Ei oikeita vastauksia; ilmaantuvat ohjeelliset lainalaisuudet</p> <p>"Ei tiedetä mitä ei tiedetä" (unknown unknowns)</p> <p>Monia kilpailevia ideoita</p> <p>Tarve luoville ja innovatiivisille lähestymistavoille</p> <p>Lainalaisuusiin perustuva johtaminen</p>	<p>Tutki, havaitse, vastaa</p> <p>Luo ympäristöjä ja kokeiluja, jotka mahdollistavat lainalaisuuksien ilmaantumisen</p> <p>Kasvata vuorovaikutuksen ja kommunikaation määrää</p> <p>Käytä ideoiden syntymistä ruokkivia menetelmiä: avaa keskustelua (käyttäen isoille ryhmille tarkoitettuja metodeja), aseta reunaehdoja, "stimulate attractors", rohkaise erimielisyyttä ja monimuotoisuutta, sekä hallitse alkuolosuhteita ja tarkkaile esiin nousevia asioita</p>	<p>Houkutus palata tavanomaiseen, käskyttämällä johtamiseen</p> <p>Houkutus etsiä faktoja sen sijaan, että sallii lainalaisuuksien nousta esiin</p> <p>Toive nopeuttaa ongelmien ratkaisua tai tilaisuuksien hyväksikäyttö ("Desire for accelerated resolution of problems or exploitation of opportunities")</p>	<p>Ole kärsivällinen ja ota aikaa reflektoinnille</p> <p>Käytä lähestymistapoja, jotka kannustavat vuorovaikutukseen, jotta lainalaisuudet voivat nousta esiin</p>
<b>Kaottinen</b>	<p>Suuri sekasorto</p> <p>Ei selviä syy-seuraussuhteita, joten oikeiden vastausten etsiminen on turhaa</p> <p>"Ei tiedetä mitään" (Unknowables)</p> <p>Monia päätettäviä asioita ja ei aikaa ajattelulle</p> <p>Hyvin jännittynyt tilanne</p> <p>Lainalaisuusiin perustuva johtaminen</p>	<p>Toimi, havaitse, vastaa</p> <p>Katso mikä toimii oikeiden vastausten etsimisen sijaan</p> <p>Toimi välittömästi saattaaksesi tilanteen takaisin järjestykseen (käskyttämällä johtaminen)</p> <p>Kommunikoi selkeästi ja suoraan</p>	<p>Käskyttämällä johtaminen pidempään kuin on tarpeen</p> <p>"Johtajakultti"</p> <p>Innovoinnin mahdollisuuden ohittaminen</p> <p>Kaaos ei heikkene</p>	<p>Luo mekanismeja (esim. rinnakkaiset tiimit), joilla hyödyntää kaoottisen toimintaympäristön tuomat mahdollisuudet</p> <p>Kannusta neuvonantajia haastamaan omaa näkökulmaasi kriisin laannuttua</p> <p>Tee töitä siirtyäksesi kaoottisesta kontekstista kompleksiseen</p>

Lähde: Snowden, J. David & Boone, Mary E. (2007) A Leader's Framework for Decision Making. Harvard Business Review, November 2007; suomennus Yliruka.

# Etelä-Suomen OT-pilotti: taistelualuetyö esimerkkinä horisontaalisesta integraatiosta

- STM:n toimeksiantona toteutettava taistelualuetyön mallinnus edustaa OT-keskusten *horisontaalisen integraation työtä* (Etelä-Suomen raportti 2019, 52) ja toimii hyvänä esimerkkinä nostamalla esiin OT-keskusten tarvetta ja sellaisia geneerisiä toimintatapoja, joiden avulla on mahdollista mallintaa valtakunnallisia toimintatapoja.
- Taistelualueelta palaajat ovat suhteellisen pieni asiakasryhmä, joiden palvelut ovat monin osin osa peruspalveluja ja -työtä esim. lapset käyvät neuvolassa, päiväkodissa ja koulussa.
- Kyse on myös *uudesta ilmiöstä*, joka on:
  - *kompleksinen* (vaikeasti ennakoitavissa ja poliittinen ilmapiiri sekä näkyvä uutisointi ja sosiaalinen media tuovat lisää huomioitavia seikkoja),
  - *vaativaa erityisosaamista* edellyttävää (esim. traumat, radikalisoitumisen ehkäisy, uskonnollinen ideologia)
  - *monialaista yhteistyötä* (kansainvälisyys, viranomaiset ja järjestöt) edellyttävää
  - *edellyttää osin jaettua tietoperustaa*
  - *tuottaa esiin ammattilaisten reflektointitukea ja erityisosaamista vaativaa työnhajausta*
  - *edellyttää tutkimuksen nivomista mukaan alusta alkaen; toimintatapojen tutkimuksellista arviointia, ilmiöön liittyvää tutkimusta sekä seurantatiedontuottamista asiakasprosesseista.*
  - Nämä edellä mainitut piirteet ovat luonteenomaisia OT-toiminnalle (Halila & Malja toim. 2019).

## Ilmiötyöpajasta kommentti:

*”OT-keskuksia ja erityistason osaamisen keskittämisen ja mobilisoimisen mahdollisuuksia tarvitaan just tämän kaltaisiin vaikeisiin keisseihin (monia toimijoita ja silti työntekijä kokee, että on yksin – pitää tehdä näkyväksi se, keneltä voi kysyä apua).”*

# Mitä lisäarvoa OT-keskustyö tuo viranomais toimintaan ja palvelujen kehittämiseen?

- Tuottaa mallinnuksen lasten ja perheiden jatkotukeen aidosti monialaisesti yli hallintokuntarajat yhteisen nivoon sivistystoimijat (perus-, erityis- ja vaativin taso)
- Mallinnuksen kirjoittamisessa on mukana kentän lastensuojelun työntekijä (pilotoiden ideaa kaksoisvirasta) ja aiheeseen erikoistuva sosiaalityön maisterivaiheen opiskelija (OT-mallinnustyön kautta mahdollista erikoistua ja syventää osaamista).

# Kehittävän työnohjauksen pilotointi systemisellä orientaatiolla 1/2

- OT-ydinyksiköstä tarjotaan paikan päällä tai suojattujen yhteyksien kautta työnohjausta asiakastyötä tekeville työntekijöille, kuten lapsen ja perheen asiakasprosessia koordinoiville lastensuojelun työntekijöille ja mahdollisesti sijoituksen vaiheen työntekijöille.
- Työnohjaukseen voidaan ottaa myös muita ammattilaisia, kuten opettajat, terveydenhoitajat.
- Työnohjaus tukee työntekijöitä työssään; työntekijän esiin nostamat tuen tarpeet lähtökohtana.
- OT-tasoinen työnohjaus varmistaa, ettei työ ”yksinäisty” yksittäisen viranhaltijan työnä ja yhteys ministeriötasoiseen koordinointiin säilyy.

# Kehittävän työnohjauksen pilotointi systemisellä orientaatiolla 2/2

- Työnohjauksessa hyödynnetään systeemistä viitekehystä. Työnohjaajalla tulee olla vahva osaaminen traumainformoidusta työotteesta.
- Työnohjaukseen kytketään tiedontuotanto; tämä toteutuu ydinyksikön työntekijöiden toimesta.
- Ydinyksikköön voi ottaa työnohjausmielessä yhteyttä mistä päin Suomea tahansa; suojatut virtuaalikokousyhteydet käytössä.
- Ydinyksikkö organisoii monialaisen OT-tutkimushautomon, jossa keskustellaan, millaista tutkimusta teema-alueeseen on mahdollista kytkeä. (Sovittu jo ajankohta).

**→ Kehittävää työnohjausta voisi pilotoida nyt keväällä, koska palaaajia on jo Suomessa.**



# Asiantuntijaverkostotoiminta ja tähän kytkeytyvä ilmiötyöpajatyöskentely

- Pilotoidaan asiantuntijaverkostotoimintaa ja siihen liittyviä työtapoja esim. työpajatyöskentelyä (joulukuussa järjestetty jo ilmiötyöpaja, seuraava 7.4.).
- Tavoitteellinen ja jäsentynyt monialainen verkostotyö on kompleksisten ilmiöiden kanssa tärkeäksi tunnistettu tutkimusperusteinen toimintatapa (Snowden & Boone 2007), jossa olennaista ovat jatkuvat monitoimijaiset *oppimisprosessit*.
- Tavoitteellinen ja jäsentynyt verkostotyö *tuottaa tietoa* OT-ydinyksikön jäsennettäväksi.
- OT-keskustoimintana järjestetty *asiantuntijaverkosto huolehtii siitä, että* viranomaisverkostojen ohella *myös järjestöt ja tutkijat* voivat vaihtaa tietoja ja pysyä ajan tasalla; tämä on todettu tarpeelliseksi mm. Sisäministeriön Palaajat -raportissa (2017).