


Systeminen ja dialoginen johtaminen lasten ja perheiden palveluissa

Työn arkeen kiinnittyvä näkökulma

Lastensuojelun johtamispäivät 8.6.2022
Lastensuojelun Keskusliitto

Satu Mäki-Fossi
Perhepalvelujen johtava sosiaalityöntekijä
Järvi-Pohjanmaan perusturva

040 6302625
satu.maki-fossi@jarvi-pohjanmaa.fi (1.1.2023 alk. hyvaep.fi)

 satumakifossi

Systeminen ajattelu haastaa 1/3

Johtaminen: Mallinnanko itse vuorovaikutusta, jota toivon työyhteisössäni muilta? Johdanko myös vuorovaikutusta ja tunteita (yksikön sisäisiä ja ulkoisia)? Vaalinko psykologista turvallisuutta tehokkaan toimeenpanon sijaan? Johtaessani omaa yksikköäni, kasvaako kuilu muihin toimijoihin?

Resurssit: Onko meillä resurssipula vai yhteyspula? Onko kiire päällekkäisestä työstä johtuvaa, entä tunnistanko yhteistyön alikäytön? Voiko resurssipula saattaa meidät yhteen?

Raha: Minkälainen olisi systeminen kustannuspaikkarakenne?* Voimmeko organisoida johtamista ja taloutta eri paikoista? Ilmiö edellä, sitten toteutus?

* Organisaation menestykselle sen rakenteella ei juuri ole merkitystä, kunhan systeemiälyä löytyy, osoittaa tohtorikoulutettava **Juha Törmäsen** yhdessä professori **Esa Saarisen** ja emeritusprofessori **Raimo P. Hämmäläisen** kanssa tekemä tutkimus [Lähde](#)

Systeminen ajattelu haastaa 2/3

Luottamus: Luotanko prosessiin, työntekijään, yhteistyötahoon, asiakkaaseen – ihmiseen? Osoitanko sen? Tarjotaanko perheille sitä, mihin he sitoutuvat (ei työntekijälähtöisiä valmiiksi suunniteltuja ”paketoitteja”). Vaalinko samanmielisyyden sijaan moninäkökulmaisuuutta?

Osien väliset suhteet: Näenkö asioiden keskinäisriippuvuudet? Autanko toista sektoria onnistumaan luottaen, että se tulee itselle takaisin? Miten se näkyy toimintojen organisoimisessa? Työpaikkakokouksissa, työnkuvissa, tekemisissä? Muodostanko ohjeistukset ja palvelujen kriteerit yksin vai yhdessä toimialojen kanssa, kehitätkö yksin vai yhdessä muiden sektoreiden kanssa (esim. systeminen tiimi)?

Organisointi: Valitsenko prosessien pilkkomisen vai jatkuvuuden ja vuorovaikutuksen laadun vaalimisen? Millä kompromisseilla virtaus, työn ja sen osien riittävä hallinta ja suhdeperustaisuus voisivat toteutua? Jos en kykene poistamaan omasta toiminnasta silloja, miksi odotan sitä muilta? Voiko yhteistyön toimimattomuuden syynä olla työntekijöiden sijaan käytännöt organisoida asioita (esim. harvoin kokoontuvat, toimimattomat verkstopalaverit)?

Systeminen ajattelu haastaa 3/3

Vaikuttavuus: Voiko vuorovaikutus olla merkittävä mekanismi vaikuttavuudessa? Miten se muuttaisi tapaamme järjestää palvelut? Voiko perheen ympärille kootun verkoston keskinäinen vuorovaikutus ennustaa yksilöiden onnistumista/epäonnistumista?

Palvelujärjestelmä: Rakennanko järjestelmää, johon asiakkaan on helppo tulla? Näenkö palvelujärjestelmän myös mahdollisena vaikuttajana asiakkaan tilanteen heikkenemiseen? Tiedostanko, ettei kompleksista järjestelmää voi kukaan hallita, mutta siihen voi vaikuttaa?

Palveluketjut: Tunnistanko palveluketjujen kuvaamisen heikkoudet? Palveluketjut ja prosessit eivät useinkaan kykene kuvaamaan sitä, mitä systeemissä tapahtuu (osien välinen vuorovaikutteisuus). Prosessikuvaukset ovat ”hyvä renki, mutta huono isäntä”.

Tarvitaan rohkeutta

Uskaltaa kiinnittää huomio suhteisiin ja tunteisiin, olla haavoittuvainen

Sietää ja viestiä keskeneräisyyttä – olla aidosti samassa veneessä

Olla rohkeutta todeta asiantila ja luoda visio

Nousta aina jaloilleen – tyyllillä ei väliä

Nähdä ja tehdä tarvittaessa asiat eri tavalla

Satu Mäki-Fossi – Lastensuojelun johtamispäivät

