

Perusraportti

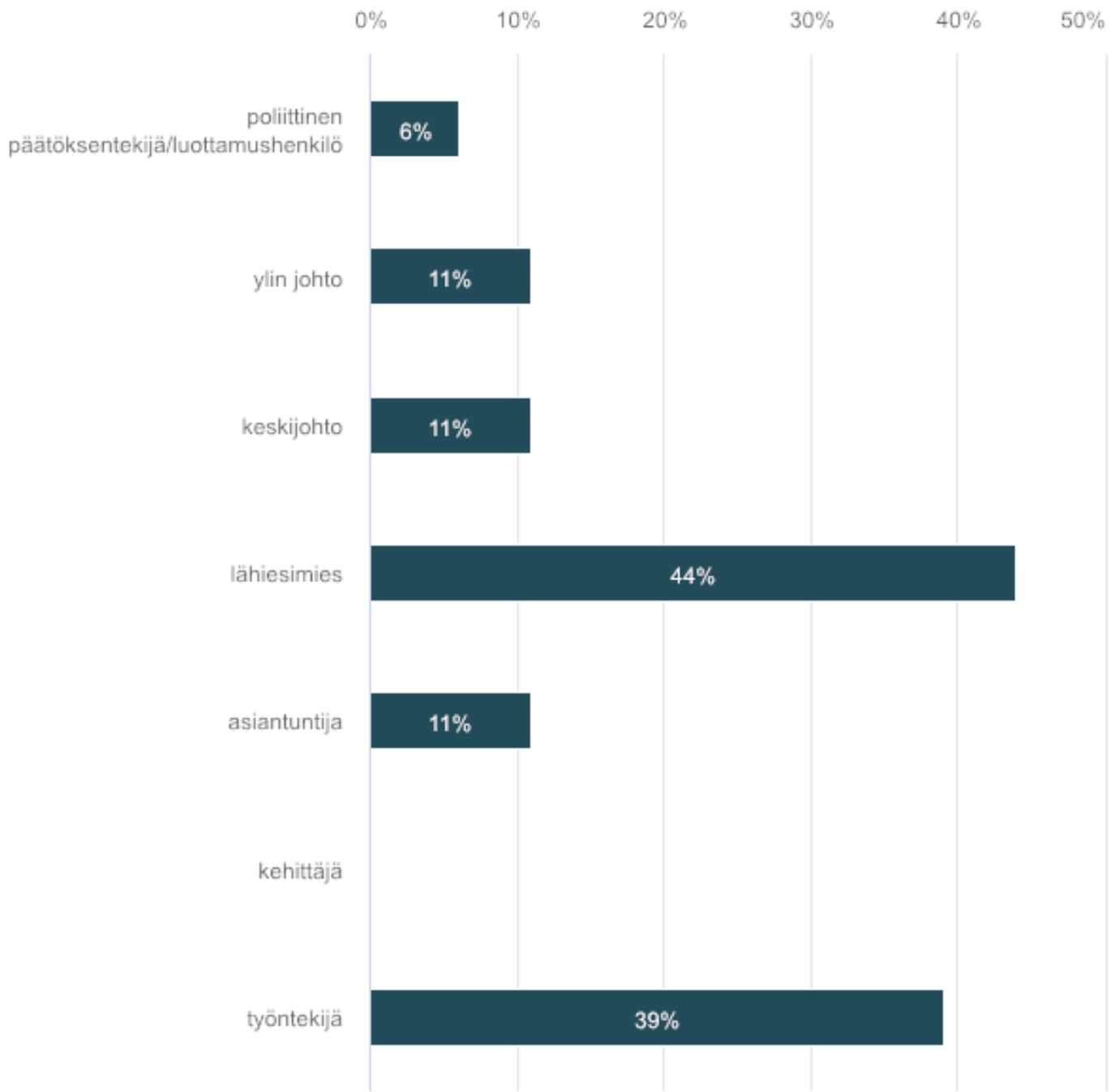
Systemisen työskentelytavan johtajuuspäivä

28.11.2019 palautekysely

Vastaajien kokonaismäärä: 18

1. Missä tehtävissä työskentelet

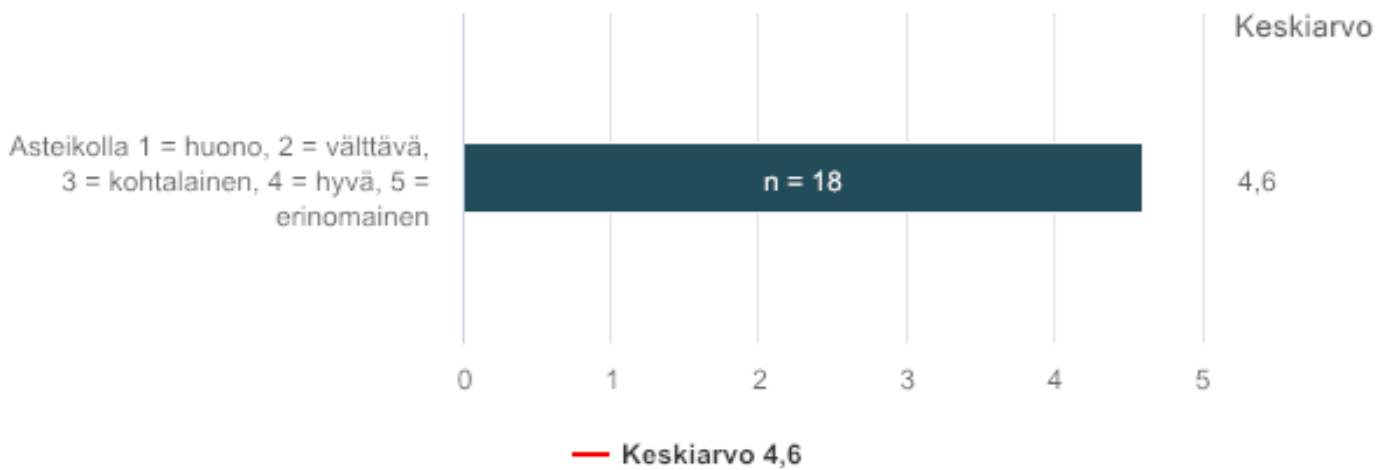
Vastaajien määrä: 18, valittujen vastausten lukumäärä: 22



	n	Prosentti
poliittinen päätöksentekijä/luottamushenkilö	1	5,56%
ylin johto	2	11,11%
keskijohto	2	11,11%
lähiesimies	8	44,44%
asiantuntija	2	11,11%
kehittäjä	0	0%
työntekijä	7	38,89%

2. Koulutusjärjestelyt

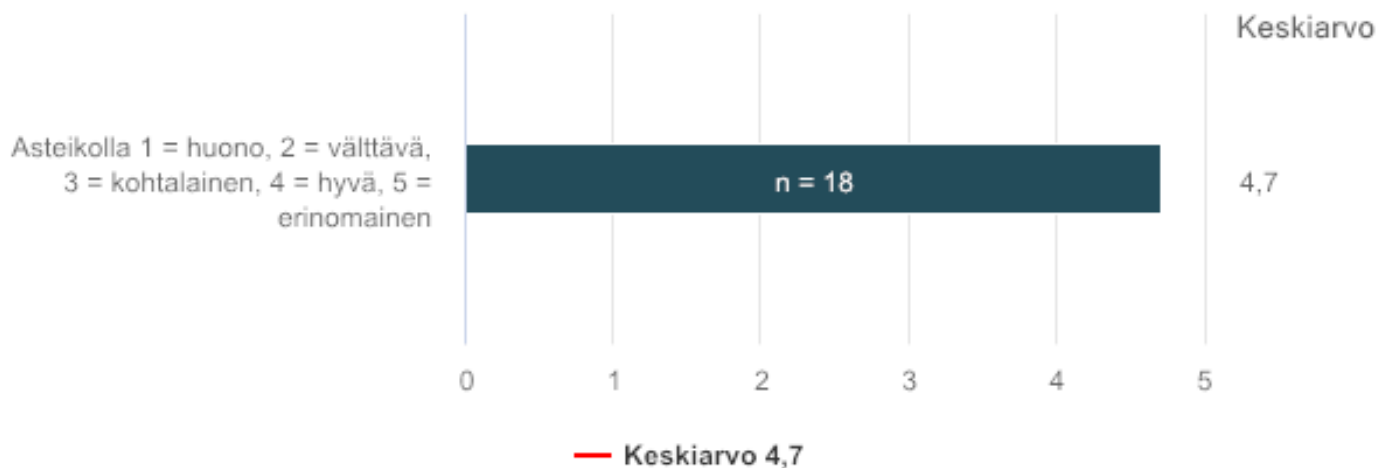
Vastaaajien määrä: 18



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Asteikolla 1 = huono, 2 = välttävä, 3 = kohtalainen, 4 = hyvä, 5 = erinomainen	0%	5,55%	5,56%	11,11%	77,78%	4,61	5

3. Hotellin ja ravintolan palvelut

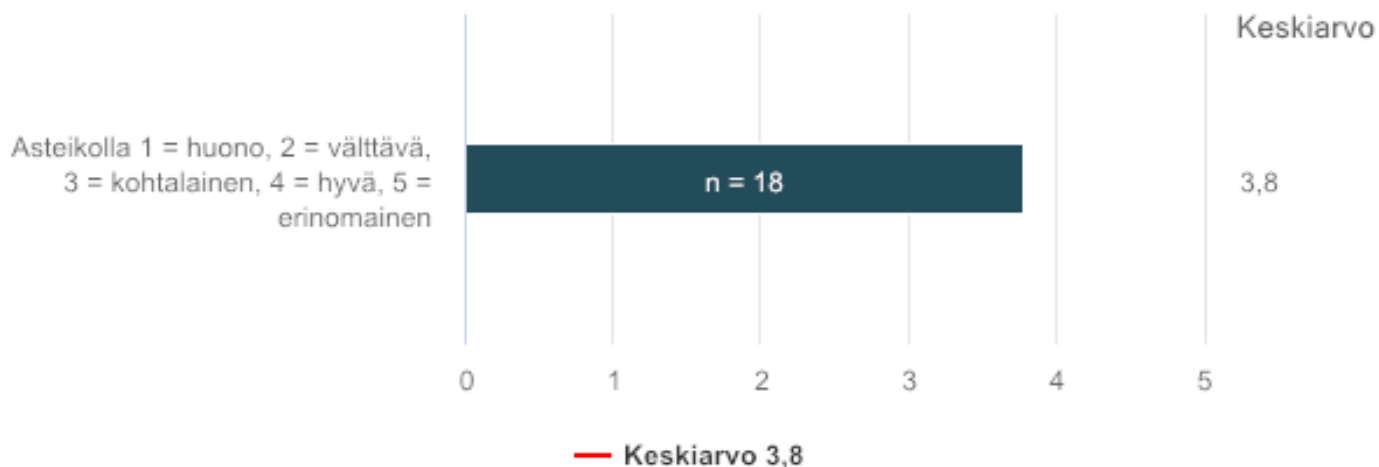
Vastaajien määrä: 18



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Asteikolla 1 = huono, 2 = välttävä, 3 = kohtalainen, 4 = hyvä, 5 = erinomainen	0%	0%	0%	27,78%	72,22%	4,72	5

4. Koulutuksen sisältö

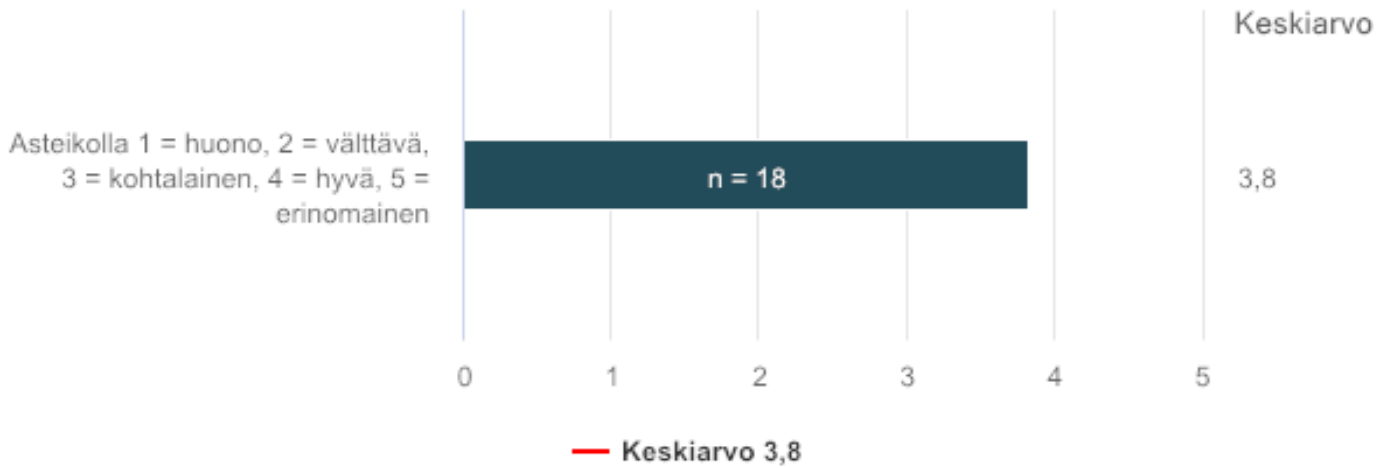
Vastaajien määrä: 18



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Asteikolla 1 = huono, 2 = välttävä, 3 = kohtalainen, 4 = hyvä, 5 = erinomainen	0%	0%	33,33%	55,56%	11,11%	3,78	4

5. Kouluttaja

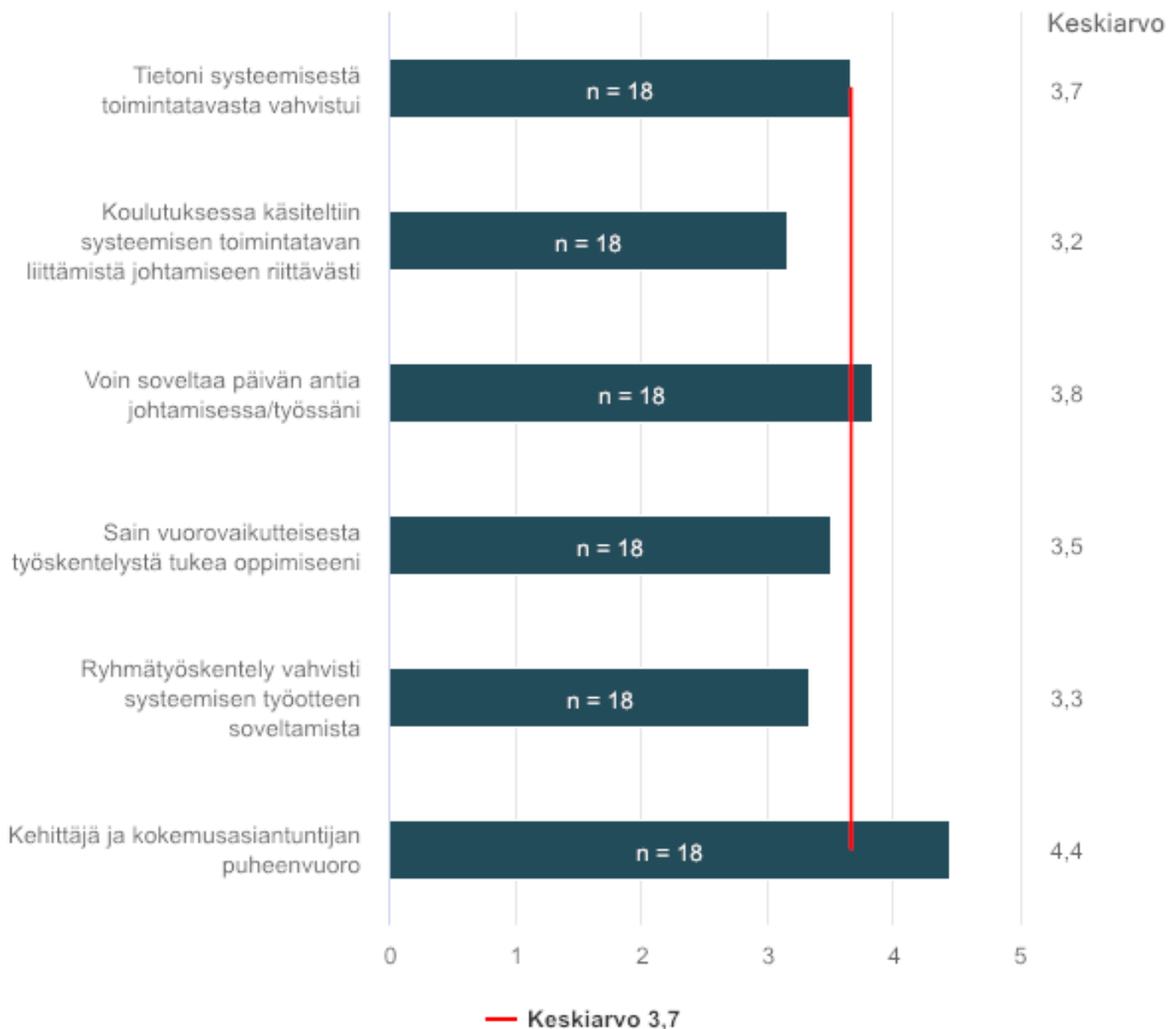
Vastaajien määrä: 18



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Asteikolla 1 = huono, 2 = välttävä, 3 = kohtalainen, 4 = hyvä, 5 = erinomainen	0%	5,56%	27,78%	44,44%	22,22%	3,83	4

6. Koulutuksen sisältö (arviointi asteikolla 1 = huono, 2 = välttävä, 3 = kohtalainen, 4 = hyvä, 5 = erinomainen)

Vastaajien määrä: 18



	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Tietoni systeemisestä toimintatavasta vahvistui	0%	0%	44,45%	44,44%	11,11%	3,67	4
Koulutuksessa käsiteltiin systeemisen toimintatavan liittämistä johtamiseen riittävästi	0%	22,22%	38,89%	38,89%	0%	3,17	3
Voin soveltaa päivän antia johtamisessa/työssäni	0%	0%	33,33%	50%	16,67%	3,83	4

Sain vuorovaikutteisesta työskentelystä tukea oppimiseeni	0%	5,56%	44,44%	44,44%	5,56%	3,5	3,5
Ryhmätyöskentely vahvisti systeemisen työtöteen soveltamista	0%	11,11%	50%	33,33%	5,56%	3,33	3
Kehittäjä ja kokemusasiantuntijan puheenvuoro	0%	0%	22,22%	11,11%	66,67%	4,44	5

7. Mistä koulutuksessa käsitellystä asiasta hyödyt työssäsi eniten?

Vastaaajien määrä: 9

Vastaukset
Systeemisen näkökulman huomiointi johtamisessa ja tiettyjen systeemisen työn tekemisen tarvittavien raamien luomisessa.
Systeemisen johtamisen ja toimintatavan määrittelystä. Lisätietoa ja esimerkkejä systeemisen toiminnan ja johtamisen varianteista kaipaisin. Myös toimivia työtapoja toivoisi liitettävän tähän.
Entisen opiskelijan puheenvuoro - pyrin vaikuttamaan työni kautta "tulevien opiskelijoiden polkuihin". Koko päivän anti pisti miettimään palveluohjauksen tarkoitusta ja kuka palvelun sisällön, tarpeen ja laadun määrittää. Miten osallisuus tulee palvelutarjossa hyödyntää - asiakkaan voimavarat ja toimintakyky - ihan oikeasti.
Kokemusasiantuntija herätti eniten ajatuksia, kehittämisideoita omaan työhön
kokemusasiantuntija vahvisti omia näkemyksiä lisää ja uskoa omaan työtapaan. Vahvasti myös sitä linjaa, että jokainen voi toimia lapselle/nuorelle ollen läsnä ja ihminen, liikaa haetaan eri asiantuntijoita ja toimijoita heidän äärelle ja juoksutetaan heitä eri ihmisten kanssa tapaamisissa.
Oikeastaan käytämme vastaavaa metodia jo terveyspuolella. Otamme myös asiakkaan mukaan palavereihin.
Eri työalojen kanssa yhdessä toimimisesta.
Systeemisen mallin ymmärtämisestä.
Hyvä ja mielenkiintoinen koulutuspäivä! Mukava ja rento tunnelma. Kiitos hyvästä päivästä!

8. Avoin palaute mm. mitä ajatuksia koulutus herätti?

Vastaaajien määrä: 7

Vastaukset
Koulutus herätti sinänsä ihmetystä siitä, ettei Porin päättäjillä ollut tietoa palveluiden "ketjuttamisesta" vaikka siitä on heille useasti samnottu kun systeemistä lastensuojeluakin on lähdetty rakentamaan.
Koulutus oli erittäin tärkeä ja mielestäni tämänkaltainen koulutus voitaisiin järjestää uudelleenkin Ammatillisen koulutuksen puolella, jota edustan tulee voimakkaammin tukea vastuu opettajaa / ryhmänohjaajaa varsinkin nuorten opetuksessa. Toimin luotsiopettajana ja uskoisin, että pystyn tähän jotenkin vaikuttamaan organisaatiossani. Vastuu opettajan tulee nähdä "koulua pidemmälle " ja nähdä asiat kontekstuaalisen kasvun mallin kautta. -Olen onnellinen, että esimieheni patisti tähän koulutukseen .
Onko lastensuojelussa jotenkin jääty jälkeen näissä työtavoissa, kun muiden toimijoilla yhteistyö/yhdessä tekeminen on luonteva tapa tehdä töitä asiakkaiden kanssa heidän asioiden eteenpäin saamiseksi. Ls;ssa aina vedotaan vaitioloon, joka ei olisi este silloin kuin on asiakkaan lupa.
tarvitaan isoa muutosta ajattelussa, jotta saadaan käännettyä ajattelua vielä systeemiseen työskentelyyn. Tarvittaisin uskoa ja malttia siihen, että jokainen voi olla avuksi ollen läsnä. Ei tarvita lisää resursseja, lisää toimijoita lasten ja nuorten ympärille. Miten saisi sen "hädän" tunteen muuttumaan, että otettaisiin kunnolla koppi asiakkaan kohtaamisesta eikä alettaisiin heti miettiä muita auttavia tahoja tai tarvetta saada mahdollisimman monia asiantuntijoita hääräämään asiakkaan ympärille.
Matemaatikko vetäjänä, ei auennut yhteyspinta tähän metodiin. Paikalla paljon luottamushenkilöitä ym.jotka eivät tunne metodia eikä sitä heille siellä myöskään avattu...
Paljon ajatuksia. Kokemusasiantuntijan puheenvuoro oli mahtava ja pani miettimään koko palvelujärjestelmää.
Hieno tapa verkostoitua, kiitos laaja-alaisesta/yli kuntarajojen olleesta osallistujaryhmästä.