

# SJU STEG MOT EN SYSTEMISK VERKSAMHETSKULTUR

Här är de centrala lärdomarna och insikterna som uppstått i projektet Framtidens barnskydd vad gäller en systemisk verksamhetskultur. Med hjälp av samutveckling på projektområdet tillsammans med erfarenhetsexperter, professionella samt under de webinarier, som ordnats har de förtydligats under projektets gång. I postern beskriver vi vad som behövs för att stärka centrala värderingar och handlingssätt i det systemiska förhållningssättet. \* Dessutom lyfter vi fram erfarenhetsexperternas tankar kring det systemiska arbetssättet. Utvecklingen av det systemiska arbets- och tankesättets förankring inom barnskyddet börjar med att man jobbar med att klargöra värderingarna..

## 1. FÖRTYDLIGA VÄRDERINGARNA

1. Människovärde, uppskattning och respekt
2. Nyfikenhet, multiperspektiv och icke-vetande
3. Barn- och klientcentrerat arbete, delaktighet, att vara på klientens sida
4. Hoppfullhet, starka styrkorna, tro på förändring, framtidsorientering



DELADE VÄRDERINGAR

\* Källa: Lahtinen, Männistö, Raivio: Kohti suomalaista systemistä lastensuojelun toimintamallia 7/2017 <https://www.julkari.fi/handle/10024/132169>

# SJU STEG MOT EN SYSTEMISK VERKSAMHETSKULTUR



## 2. STRUKTUR

På välfärdsområdena behövs en verksamhetskultur som stöder det systemiska arbetssättet samt utvecklings- och koordinationsstrukturer.

1. Som stödfunktion till det systemiska barnskyddsarbetet behövs permanenta systemiska team, teamroller och veckomöten.
2. Barnskyddsteamerna behöver gemensamma ändamålsenliga arbetsutrymmen. Sektorsöverskridande samarbete behöver utvecklas i samarbete med barnskyddet.



## 6. SYSTEM

1. Plattformer, manualer och metoder bör vara flexibla och möjliggöra klientens delaktighet och smidigt samarbete.
2. Metoderna bör stöda ökad gemensam förståelse och inte enbart diagnostisera.
3. Uppföljning och respons bör samlas in på ett sätt som stöder det systemiska arbetssättet och klienternas delaktighet, samt stärker samarbete.



## 3. STIL

1. Varje enskild arbetare bör bemöta klienter och samarbetspartners respektfullt, jämlikt och dialogiskt. Det är viktigt att skapa en lugn, närvarande och trygg atmosfär varje gång man möts.
2. Varje arbetare bör känna igen sin egen roll i klientens liv. Den makt man som professionell har i förhållande till klienten är viktig att identifiera och öppna upp. Klienten bör uppleva att hen kan påverka både målsättningarna i arbetet samt sättet på vilket man jobbar.



## 5. PERSONAL

1. Ledarskapet bör stöda personalens känsla av att vara respekterade, bli behandlade jämlikt och upplevelse att kunna påverka. För detta krävs ett dialogiskt ledarskap.
2. Ledarskapet bör trygga tillräckliga kollektiva stödstrukturer i ett krävande arbete och arbetet bör göras lockande, så att man får de bästa professionella att göra klientarbete.



## 4. STRATEGI

1. Klientens delaktighet och helhetsmässiga stöd och hjälp bör stå i centrum i strategin. Till detta behövs sektoröverskridande ledarskap. Den tvärasektorella ledningen bör möjliggöra det, att personalen lyckas i det gemensamma klientarbetet.
2. Strategin bör förbinda ledningen och personalen till att ständigt överväga hur man bäst lyckas stärka barns, ungas och familjers välbefinnande inom servicesystemet.



## 7. EXPERTIS


1. Arbetarnas kunskaper i det systemiska arbetssättet bör stärkas och upprätthållas genom fortlöpande utbildning. Strukturer och utrymme för reflektion och utveckling av det egna arbetet bör finnas.
2. Arbetarna kan fungera på ett sätt som gör att barnet och dess närstående förstår vad man strävar efter i arbetet och att de upplever att de blir hörda. Man jobbar så att klienterna känner sig trygga, har en känsla av att de uppskattas och att hoppfullheten ökar.
3. Arbetarna kan upprätthålla ett förtroende till klienten, även då man är av olika åsikt. Man använder sig av metoder i arbetet som stöder dessa målsättningar.

# PÄRLOR FRÅN VÄLFÄRDSOMRÅDENA


## KOORDINATIONS OCH UTVECKLINGSSTRUKTURER

- En systemiska verksamhetskultur kräver gemensamma, lokala strukturer.
- Representanter från ledningen, systemiska utbildare samt representanter från teamen beövar vara med
- Uppgiften är att göra upp en skolnings- och utvecklingsplan samt utvärdera hur teamen lyckas genom att evaluera fortlöpande feedback
- I Eksotessa har man nått goda resultat med att upprätthålla en lokal koordinationsstruktur
- Keusote har grundat en lokal koordinationsstruktur
- I Hangö har man bjudit med bildningsväsendet i familjecenterutvecklingen.


## DELAKTIGHET OCH DET SYSTEMISKA I SAMKLANG

- Socialt arbete är förändringsarbete. Förändringsarbete kräver klienternas delaktighet. Det systemiska och relationsbaserade arbetets guldkant är att delaktigheten stärks. Utan delaktighet är man inte systemisk.
- Då man utvecklar det systemiska arbetssättet, bör klienterna alltid vara en del i utvecklingsarbetet. De ökar förståelsen för vad som bör utvecklas och varför genom att dela sina erfarenheter.
-  Esbo och Vanda har bestående strukturer för erfarenhetsexperters verksamhet.
- I Esbovikens barnskydd har man tagit med en erfarenhetsexpert-förälder i det systemiska barnskyddsteamets arbete.

## DET SYSTEMISKA ARBETSSÄTTET SOM SAMARBETE

- Det systemiska och relationella arbetssättet grundar sig på att lära känna varandra, be om lov och vilja att göra äkta samarbete. Dessa element bör synas i varje möte.
- Det systemiska teamets och veckomötets uppgift är att stöda klientarbetet. Det systemiska veckomötet i sig gör inte arbetet systemiskt.
- Ett systemiskt arbetssätt förutsätter att man tänker systemiskt och relationellt och att man internaliserar värderingarna arbetssättet kräver. förutsätter.
- Det är viktigt att använda sig av arbetsmetoder som stöder det systemiska arbetet..
- Arbetet bör vara respektfullt och nyfiket från början till slut, även i situationer då arbetaren och klienten är av olika åsikt.
-  Alla Päijät-Hämes barnskyddsanstalter har utvecklat och tagit ibruk ett systemiskt arbetssätt.
- I Kymsotes barnskydd syns det systemiska arbetssättet konkret i klientarbetet
- Det systemiska arbetssättet har stärkt på hela YTA-området

## KOORDINATORN SOM STÖD FÖR TEAMET

- För att teamet skall lyckas i det systemiska klientarbetet har koordinatören en viktig uppgift.
- Koordinatören behövs för teamets kvalitetssäkring. Då teamet har en skicklig koordinatör, får klienten alltid kontakt med teamet, man kommer ihåg att bjuda in viktiga personer till mötena, teamet lär sig med hjälp av den klientfeedback koordinatören samlat in, dokumentationen är kvalitativ och samarbetspartners får en bra introduktion i det systemiska arbetssättet före deltagandet i veckomötet
-  Helsingfors har grundat vakanser för koordinatörer i varje barnskydds-enhet som stöd till de systemiska teamen.
- Borgås koordinatör deltar aktivt i utvecklingsarbetet från sin arbetsposition.

**”De professionella ser inte allt av barnens,  
ungdomarnas och familjernas situation.”**



LASTENSUOJELUN  
KESKUSLIITTO





# Ungas tankar kring den systemiska verksamhetsmodellen och klientarbete

## Det systemiska veckomötet och klientarbete

- Man förbereder sig tillsammans: (foton till barnen). Vem är du och varför är du intresserad av barnets saker?
- Det lönar sig att berätta något om sig själv till barnset, det gör stämningen avslappnad och ger påriktigt information till barnet.
- Det är viktigt att pålitliga personer deltar i mötet. Utan tillit talar barnet inte nödvändigtvis alls.
- Sakerna man talar om är väldigt personliga, därför är strukturen och målsättningen på mötet viktiga att öppna noggrant.
- Man frågar om det är ok? Man lägger märke till barnets känslolägen. Alla kan inte säga nej.
- Möjlighet att gå igenom tidigare stödformer och förbinda till nya. Tidigare erfarenheter av möten med många människor påverkar..

## Barnet i relationsbaserat nätverksarbete

- Hopp om att man blir trodd och inte ifrågasätter det barnet berättar.
- Man berättar vad som kommer att hända på ett sätt som är lätt att förstå.
- Det är av stor betydelse om man upplever att man blivit hörd eller inte.
- Det är viktigt att bli bemött även utanför mötena..

## Aktörskap i barnskyddsprocessen

- Orsakerna bakom klientskapet skapar möjligheter för olika aktörskap (den ungas rusmedelsanvändning / orsaker som beror på föräldrarna)
- Vikten av informationen man ger till barnet
- Berättelsens struktur, rollen av en som ser på från sidan.
- Ömsesidigt bemötande. Från människa till människa!

Linkki osallisuustyökaluun:



***” Göm dig mindre  
bakom din tittel, var  
mera människa.”***

- Leevi, erfarenhetsungdom -

