

# **Praktikforskning**

**Värdegrunder i socialt arbete och systemisk  
praktik i Pargas**

**Praktikforskning HT 2023  
9.2.2023**

Elin Aburageef  
Anna-Leena Rantasuo

## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	1
2	Tidigare forskning.....	2
3	Teoretisk utgångspunkt.....	3
3.1	Värdegrunder .....	4
3.2	Strategi för förverkligande av värdegrunder.....	5
4	Forskningens syfte och målsättning .....	5
5	Forskningsmaterial och analysmetod .....	6
6	Forskningsetik .....	8
6.1	Behandling av personuppgifter.....	8
6.2	Anonymitet.....	9
6.3	Forskarnas roll.....	9
7	Forskningsresultat .....	10
7.1	Analys av dokument: Välfärdsområdesstrategin för Egentliga Finland .....	10
7.5	Systemiska teamets värden i Varhas strategi .....	15
8	Diskussion.....	16
9	Att använda forskningsresultaten .....	18
	Källförteckning.....	19

## 1 Inledning

Pargas är en tvåspråkig kommun i Egentliga Finland med ett brett skärgårdsområde. Socialtjänster erbjuder social service på båda språken. I socialtjänster har man nuförtiden upplevt en utmanande situation i att få sakkunniga och behöriga ansökare till tjänster av socialarbetare inom barnskyddet. En orsak till situationen kan eventuellt vara kravet på att kunna svenska. Det kan inte förändras, men i stället kan det arbetssätt som har tagits i bruk inom familjeservicen och barnskyddet tydliggöras. Detta är bland annat det systemiska arbetssättet.

Det systemiska arbetssättet har utvecklats i Stor-Britannien med syfte att skapa en systemisk förändring genom att underlätta krävande socialt arbete inom barnskyddet. Modellen utvecklades på basis av 7S ramverket med en tanke att alla sju självständiga faktorer bidrar till helheten av en funktionell organisation. 7S ramverket, även kallad McKinsey modellen, innebär att en förändring påverkar alla andra faktorer. Det finns hårda (strategi, struktur och system) och mjuka element (delade värderingar, kompetens, personal, stil) som alla är lika viktiga för att organisationen ska vara framgångsrik. I centrum står dessutom värdegrunder. (Trowler & Goodman, 2012, s. 14–15) Den systemiska metoden har djupa rötter i familjeterapi eller familje- och systemisk psykoterapi med fokus på kommunikation inom familjen. Det handlar om öppenhet, stöd och om att utveckla färdigheter samt fokus på familjen som helhet. (Trowler & Goodman, 2012)

Systemisk praxis har tagits i bruk också i Finland för att främja välmående på arbetsplatsen inom socialvården. Det systemiska arbetssättet är relativt nytt och dess effektivitet och inverkan till på välmående i arbetet har inte ännu forskats väldigt mycket. Speciellt inom nya välfärdsområden är det intressant att granska systemiskt arbetssätt och dess inverkan på välmående inom arbetet.

I en diskussion i oktober 2022 med den dåvarande chefen för Pargas social- och familjeservice, Anna Tähtinen, så tog hon upp utmaningen att rekrytera behöriga socialarbetare till barnskyddet i Pargas. En del av utmaningen verkar vara kraven av goda kunskaper i det svenska språket på grund av kommunens tvåspråkiga natur. Andra grundorsakerna till problemet är inte lätta att utforska, så idén om att kartlägga värdegrunder i systemisk praxis som inverkan till välmående i arbete utvecklades. Då implementering av den nya modellen kräver ledarskapets stöd, kan själva praktikforskning synliggöra betydelsen av systemiskt arbete då dess värdegrunder utforskas. Tillsammans med Tähtinen diskuterades betydelsen av att värdegrunder i systemiskt arbete också bekänns inom välfärdsområdets värdegrunder.

Forskarna i praktikforskningen arbetar dels tillsammans, dels på skilda håll. Den ena forskaren befinner sig på plats i Pargas, där intervjuerna utförs. Detta medför naturligt att forskaren som

befinner sig på plats ansvarar för intervjuerna. Den andra forskaren befinner sig inte fysiskt i Pargas, och ansvarar därför för analysen av välfärdsdokumenten. Detta gör att båda har någon form av eget ansvar inom forskningen. Dock deltar båda forskarna i både intervjuerna och analysen. Det övriga arbetet inom praktikforskningen görs delvis tillsammans, men fördelas även mellan forskarna.

Denna forskning är kopplad till ett forskningsprojekt med namnet Vardagseffekter i systemisk praxis – en multifallstudie med främjan att utveckla hållbara och kunskapsdrivna välfärdstjänster, MultiPrax, som finansieras av Social- och hälsovårdsministeriet. Forskningsprojektet syftar till ett helhetsperspektiv angående systemisk praxis i tvåspråkiga kontexter. Denna forskning bidrar speciellt till forskningsfrågan gällande vilka förståelserna av det gemensamma språket och värderingarna i systemisk praxis är, och hur dessa syns på olika nivåer.

## 2 Tidigare forskning

Systemiska arbetssättet implementerades till Finland från och med 2017 utan någon entydig manual. Sedan dess har arbetssättet utforskats i flertals rapporter för THL. Därutöver har systemiska praxis studerats med referensgranskade vetenskapliga artiklar av Isokuortti och Aaltio men första doktorsavhandling om systemiska praxis publicerades av Elina Aaltio vid slutet av 2022.

Mänttari-van der Kuip (2015) har utforskat handlingsutrymmen av socialarbetaren, med resultat att majoriteten av socialarbetarna upplevde att dom inte kunde hålla sig trogna till deras professionella värderingar. I samma forskning beskrevs hur handlingsutrymmen som socialarbetarna hade ledde till överbelastning, och de mådde inte bra. (M. Mänttari-van der Kuip, 2015, s. 331–333) Situation har inte blivit bättre, då Mänttari-van der Kuips senare forskning påvisar att fragmenterade servicesystem samt resursbrist begränsar socialarbetarens handlingsutrymme, vilket inte främjar deras ork i barnskyddsarbetet (M. M. der Mänttari-van der Kuip, 2022).

Isokuortti och Aaltio (2020) har forskat om implementering av systemisk praktikmodell i Finland med resultatet att arbetaren upplevde att reflekterande arbetssätt hade haft en positiv inverkan på arbetet med deras klienter, genom att de professionella hade mycket större självförtroende gällande planering och lösningar. Det visade sig dessutom att ledarskapets roll är avgörande för implementering av ett systemiskt arbetssätt. (Isokuortti & Aaltio, 2020, s. 11–13) På grund av dessa forskningsresultat så är det viktigt att analysera ifall gemensamma värdegrunder är tydliga vid strateginivån men också vid individuell ledarskapsnivå. Forskning har dessutom visat (Aaltio & Isokuortti, 2021; Isokuortti & Aaltio, 2020) att implementering av systemiskt arbetssätt behöver göras på alla nivåer, även de högre ledningsnivåerna.

Den finska modellen av systemisk praxis baserar sig på så McKinsey modellen. McKinsey modellen är en organisationsteoretisk modell som innebär att inom en framgångsrik organisation så ska sju viktiga aspekter fungera tillsammans. Dessa delar delas in i de hårda och mjuka elementen. De hårda elementen är strategi, struktur och system. De mjuka elementen är delade värderingar, kompetens, personal och stil. De mjuka elementen påverkas mer av arbetskulturen än de hårda, men alla element är lika viktiga för att organisationen ska fungera. (Goodman & Trowler, 2012). Trowler och Goodman definierar de gemensamma delade värden som Reclaiming Social work går ut på som stöd i föräldraskap, mineralisering av ingrep till familjernas liv, barnens bästa, lösningfokusering i samarbete med familjen och professionella, samt relationsbaserat arbete (Fagerström, 2016; Trowler & Goodman, 2012).

Vid sökning av forskning gällande flerspråkighet i socialt arbete så hittades ingen referensgranskad forskning som har gjorts i Finland gällande socialt arbete eller systemisk praxis. Forskning över tvåspråkigt eller flerspråkigt socialt arbete finns det i relation till invandring. I Sverige har Em Anderson forskat språk som resurs och utmaning bland tvåspråkiga socialarbetare i Sverige (2022) men även där handlar det om socialarbetare som på grund av sin invandrarbakgrund kan arbeta med klienter med samma språk. Det som är intressant i forskningen är att dom ofta lider på osäkerhet i majoritetsspråk (Andersson, 2020).

### 3 Teoretisk utgångspunkt

Vid början av 2010-talet utvecklades ett nytt arbetssystem kallat Reclaiming Social Work (RSW) för lagenligt socialt arbete med barn och familjer i Stor-Britannien. Detta arbetssätt evaluerades år 2010 med resultat att det hade bidragit till en positiv förändring av organisationskultur gällande reflekterande lärande och kunskapsutveckling, öppenhet och stöd till varandra. Som central utveckling ansågs återupprättande av familjecentrerad tänkande i socialt arbete. Forskarna Goodman och Trowler (2012) operationaliserade arbetssättet i deras bok *Social Work Reclaimed: Innovative Frameworks for Child and Family Social Work*.

RSW är förebild till den systemiska praktikmodell (SMP) som anpassades till finska förhållanden kring år 2017, för att man insåg att den brittiska modellen kunde erbjuda svar till rådande utmaningar inom barnskyddsarbetet. Utvecklingsarbetet koordinerades av Institutet av hälsa och välfärd, men pilotering av nya arbetsmodellen fick inga nya resurser vilket betyder att implementering genomfördes med knappa resurser. I Finland baserade själva utvecklingsarbetet sig på train-the-trainers -modellen. Flera saker i SMP baserar sig på RSW –modellen, men till exempel klienter hade man inte med i veckomöten i Stor-Britannien. I Finland har man inte skapat någon manual av SPM och det finns stora variationen i förverkligandet av modellen (Lahtinen

m.fl., 2017). För att det inte finns någon tydlig manual för arbetssättet ska denna forskning fokusera på värdegrunder i SMP, vilka definieras som en av de 7 viktiga utgångspunkterna i RSW.

Den teoretiska utgångspunkten för forskningen är de gemensamma värderingar som Trowler och Goodman (2012) betonar som grundläggande utgångspunkt i RSW. Genom att utforska värden som upplevs som gemensamma inom systemisk praxis vid detta systemiska arbetsteam skapar vi en grund till vidare forskning av de andra faktorerna av 7S av McKinsey.

### 3.1 Värdegrunder

Trowler & Goodman (2012) påstår att ett framgångsrikt socialt arbete innebär skapandet av en gemensam värdegrund ifrån vilken man arbetar. Detta på grund av att det stressiga arbetet inom barnskyddet ibland kan leda till att meningen med arbetet förloras. Detta kan leda till riskfyllt och oprofessionellt beteende gentemot klienterna.

De gemensamma värderingarna i RSW handlar om att hålla barnen tillsammans med sin familj i så stor mån som möjligt. Diskriminering får inte ske, och undersökningarna som görs gällande familjerna ska ske utan att socialarbetaren dömer dem. Socialarbetare behöver förstå både den fysiska och den emotionella utvecklingen av barn och behöver kunna jobba mångprofessionellt, och arbetet ska ske som ett partnerskap med familjen (Trowler & Goodman, 2012).

De gemensamma värderingarna innebär dessutom familjecentrering, alltså att familjen är i fokus och försök till att hålla familjen som en helhet bör utövas i så stor grad som möjligt. De bedömningar som görs angående familjen bör göras med empati och med emotionell intelligens. Miljön bör vara sådan att socialarbetaren inte känner press ifall misstag görs. Socialarbetaren har inte heller alla svar, utan svaren finns inom familjen, och socialarbetaren bör hjälpa familjen att hitta dessa svar. Hela familjen ska vara en del av att lösa situationen eller problemet, och även de andra som arbetar för barnets bästa. Detta leder till mångprofessionalitet och olika perspektiv. Arbetet bör vara lösningsfokuserat till sin natur och även arbeta för hållbar förändring. Organisationen har ansvar över att tillgodose dessa värderingar.

De gemensamma värderingarna handlar alltså om att familjen står i centrum. Socialarbetarens roll är mer passiv, då socialarbetaren ska försöka hjälpa familjen att hitta lösningar i stället för att fungera som en individ med alla svar. I stället jobbar deltagarna tillsammans för lösningar, och fokusen ligger på att nå dessa lösningar. Socialarbetaren behöver ha förståelse och empati för familjens situation. Hela barnets nätverk bör vara en del av att lösa situationen. På så sätt står inte socialarbetaren för att lösa situationen ensam. Det handlar om att familjen har styrka att genom sina styrkor och svagheter lösa problem, för att bygga resiliens. (Trowler & Goodman, 2012).

### 3.2 Strategi för förverkligande av värdegrunder

Målet inom modellen RSW är att skapa ett system där socialarbetarna är stolta över sitt arbete, samt villiga att ta ansvar för betydelsen som deras beslut kan ha på familjens framtid (Trowler & Goodman, 2012). Socialarbetare har mycket makt, vilket kan kännas som ett hot för familjerna. Socialarbetarna behöver därför vara självsäkra i denna maktposition, men även kunna erkänna då de gör fel. Det är organisationens ansvar att möjliggöra detta, genom en arbetskultur där misstag får göras.

Hur de ovanstående punkterna kan uppnås, beskrivs enligt Goodman & Trowler (2012) som en långvarig process. Strategin är dock enkel- det behövs rätt personer inom organisationen, som har ett intresse för att identifiera och behandla risk, samt utveckla familjeinterventioner som fungerar. Dessa personer behöver vara skickliga, för att producera evidensbaserade interventioner. Då de professionella kan bygga positiva relationer med familjen, samt ges möjligheten att reflektera gällande påverkan som barnskyddsarbetet har, kommer fler familjer kunna ändra på sitt beteende och därmed kunna behålla sina barn säkra inom hemmet. Omhändertagningarna kommer därmed att minska. Detta leder i sin tur till ekonomiska fördelar.

## 4 Forskningens syfte och målsättning

Syftet med denna forskning är att tydliggöra gemensamma värdegrunder i systemisk praxis ifrån ett systemiskt arbetsteam, samt hur de definierar dessa värdegrunder som de utgår ifrån inom sitt arbete. Målsättningen är därmed att öka medvetenheten om det systemiska arbetssättet med dess värdegrunder samt skapa förståelse av modellens främjande av välmående på arbetsplatsen. Det handlar också om att avspegla värderingar inom systemisk praxis till de som har definierats till välfärdsområdets strategi, som definierar värdegrunder inför framtiden.

Forskningens centrala forskningsfrågor är:

- Hurdana värdegrunder identifieras av socialarbetarna, som utför systemisk praxis i sitt vardagliga arbete?
- Hur motsvarar dessa värdegrunder de som har definierats inom välfärdsområdets plan och strategi?
- Hur syns tvåspråkighet i värdegrunder och i välfärdsområdets strategi?

## 5 Forskningsmaterial och analysmetod

Forskningen byggs metodologiskt på två delar. För det första genomförs 1) kvalitativ materialsamling med inspiration av Bikva-metod (Krogstrup, 2004) för att utreda hurdana värdegrunder som upplevs viktiga inom systemiskt arbetssätt hos barnskyddsteamens professionella. Ursprungliga planen var att genomföra semistrukturerade kvalitativa intervjuer med fokusgrupper kring värderingar, samt betydelsen av systematisk praxis för välmående på arbetsplatsen och även resultaten på arbetsplatsen. Som nästa steg var inplanerat reflektion av dessa värdegrunder med enhetschefen av social- och familjeservicen samt med social- och hälsovårdschefen.

Då övergång från enskilda kommunens tjänster till Egentliga Finlands nya välfärdsområde medförde grundläggande osäkerheter angående arbetets organisering så tilläggs till stor arbetsbelastning, och genomförandet av den ursprungliga forskningsplanen var inte möjlig. Respons till forskningslovsansökan som skickades in den 3. november 2022, kom först två veckor före julen och upptäcktes av Anna-Leena Rantasuo i sin e-post först den 19.12.2022. Forskningslov är beviljats den 16. December 2022. Då forskningslovet gällde endast Pargas beslöt Rantasuo att genomföra en workshop följande dag, den 20. December, vid barnskyddets systemiska möte trots vetskap att andra forskare Elin Aburageef inte kunde delta.

Motiveringar till genomförandet var först och främst det att den 20.12.2022 från tidigare var bokad som en diskussion tillsammans med systemiska teamets båda utomstående familjeterapeuter om hur det systemiska arbetssättet skulle kunna förbättras, samt att forskningslovet endast gällde kommunen Pargas och det var den sista gången som det systemiska teamet samlades ihop innan socialtjänster övergick till Egentliga Finlands välfärdsområdet. Detta innebar att forskningstillståndet ansöktes bara för kommunen och skulle inte vara giltig i Egentliga Finlands välfärdsområde, vilket innebar att det inte fanns andra möjligheter kvar än att få hela teamet att diskutera gemensamma värden tillsammans vid deras sista möte i Pargas kommun. På grund av dessa utmaningar beslöt Rantasuo att genomföra en workshop med en metod som ofta används i utvecklingsarbete i olika arbetsgruppen när man försöker hitta nya idéer eller söka gemensamma lösningar.

Syftet i workshoppen var att hitta fyra gemensamma värden som upplevs gemensamt av teamets medlemmar som centrala inom det systemiska arbetet. På grund av praktiska orsaker var det inte möjligt att bilda workshoppen. Från tekniska synpunkt var det för utmanande att ta hand om själva workshoppen och bandning för en person. Därutöver skulle bandning ha förutsatt ett dokument med informationskyldigheten samt samtyckesblankett av deltagarna. På grund av



omständigheter fanns det inte möjligheter till noggrann förberedning av blanketter vilket ledde till beslut att göra workshoppen utan bandning. Insamlade material är därför de post-it-lappar som anonyma informanter har skapat under workshoppen.

För det andra 2) avspeglas upplevda värdegrunder till strategidokument av välfärdsområdet för att se om samma värdegrunder är med på strategidokumentet. Analysens fokus handlar om i hur stor grad dessa dokument kan knyta an till det systemiska arbetssättet och även tvåspråkighet. Det övergripande syftet är att ta reda på hur det systemiska arbetssättet påverkar välmående samt hur välfärdsdokument och välfärdsplaner kan kopplas till det systemiska arbetssättet. Att dela upp forskningen fungerar bra för oss då den ena forskaren befinner sig på plats i Pargas, medan den andra inte var fysiskt på plats. På det här sättet får vi båda ta en del av forskningen och jobba självständigt men även samarbeta. Vi kan ta stöd av varandra, bolla idéer med varandra, och hjälpa varandra. Samtidigt så är det bra att ha en person som känner till Pargas, som har en viss inblick i arbetslivet och i det systemiska arbetssättet på arbetsplatsen, men även en utomstående som kan fungera mer objektivt och inte har någon känslomässig koppling till arbetsplatsen eller staden.

Tanken med praktikforskningen var att intervjuerna skulle genomföras först och sedan analysen av välfärdsdokumenten. Detta för att analysen av dokumenten egentligen skulle avspeglas och jämföras med intervjuerna. Eftersom det dock tog väldigt länge innan forskningslovet beviljades, så började analysen av strategidokumentet redan innan utförandet av planerade intervjuerna.

Urvalet till studien, specifikt intervjuerna, har skett som genom bekvämlighetsurval. Detta innebär att individer har valts enligt vilka som är enkla att få tag i, i detta fall arbetskamrater på en arbetsplats där en av forskarna arbetar. Detta var dock passande eftersom hela populationen (arbetsplatsen) arbetar med systemisk praxis i sitt vardagliga arbete (Esaïsson m.fl., 2017, s. 189). Data av dokument som samlades in, samlades in genom sökning på Varhas hemsidor för att hitta dokumentet.

Analys av dokument gällande välfärd och välmående är en kvalitativ innehållsanalys, då metoden tillämpar sig till att beskriva eller tolka forskningsmaterial i vår forskning. En kvalitativ innehållsanalys handlar om en noggrann läsning av textens delar, helhet, samt kontext (Esaïsson m.fl., 2017, s. 211–234). Inom den kvalitativa innehållsanalysen anses vissa delar vara viktigare än andra, och det är en analytisk metod där forskaren behöver läsa mellan raderna. Systematisering och kritisk granskning av innehållet sker inom den kvalitativa innehållsanalysen.

Analysens fokus kommer i detta fall att fokusera på i hur stor grad dessa dokument kan knyta an till det systematiska arbetssättet och även i ifall dessa dokument hittas på båda språken, alltså finska och svenska. Det övergripande syftet är att ta reda på hur det systematiska arbetssättet

påverkar välmående samt hur välfärdsdokument och välfärdsplaner kan kopplas till det systematiska arbetssättet. Genom den kvalitativa innehållsanalysen kan forskaren hålla sig kritisk och noggrant analysera enligt forskningsfrågorna. I praktiken så utförs detta genom att dokumentet läses igenom och sammanfattas. Därefter bildas genomgripande teman för dokumentet. Teman som förekommer är: Uppskattande & jämlikt, ansvarsfullt & effektivt, samt vänligt & yrkeskunnigt. Dessa teman jämförs sedan med de genomgripande teman som förekommer i intervjuerna.

## 6 Forskningsetik

Forskningsetiska aspekter handlar om att skaffa ett forskningstillstånd, som skaffades i Pargas (*Anhållan om forskningslov. Pargas, u.å.*). Vetenskapens frihet tryggas i Finlands grundlag men en ansvarsfull användning förutsätts av alla forskarna. Därför är det viktigt att följa etiska principer, som möjliggör tydligt etisk begrundande av de etiska frågorna (Kohonen m.fl., 2019, s. 28). Vid denna forskning är det viktigt att beakta informanternas roll som myndigheter som arbetar i offentliga positioner med syfte att bidra till offentlig service. Det är viktigt att offentlig service utvecklas vilket kräver evidensbaserad kunskap om använda arbetssätten. Enligt offentlighetsprincipen i Lag om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) är myndigheter skyldiga att upprätthålla öppenhet för att deras maktutövning kan övervakas. Vid denna avhandling tolkas arbetsmetod som någonting som kan tolkas att vara under offentlighetsprincip. Även om dessa professionella arbetar med barn och familjer, så ligger forskningsfokuset på arbetssättet och dess värdegrunder. För utveckling av det systemiska arbetet krävs kunskap, vilket skaffas med denna forskning med att utreda hurdana värdegrunder ligger på basen i detta team. Enligt forskningsetiska principer ska deltagandet ändå vara frivilligt och man kan avbryta sitt deltagande eller annullera sitt samtycke till deltagandet när som helst utan påföljder (Kohonen m.fl., 2019, s. 29).

Ofta ansöks forskningslov endast för en viss forskning. Kuula hävdar att det egentligen skulle effektivisera forskning om man skulle utnyttja samma material också senare. (Kuula, 2021, s. 214–215). Denna forskning samt forskningsmaterial är anknuten till forskningsprojektet MultiPrax.

### 6.1 Behandling av personuppgifter

Alla informanter ska ges tydlig information om behandling av personuppgifter. För detta behövs en bilaga med uppgifter som informationsskyldigheten kräver enligt dataskyddsförordningen (Kohonen m.fl., 2019). I ursprunglig plan var att bända in forskningsintervjuerna, vilket innebär att personuppgifter behandlas (*Dataskyddsanvisning för forskare, 2022*). Dessutom behöver deltagarna

ge sitt samtycke till deltagandet, och förstå vad de ger sitt samtycke till. För detta behövs i regel en blankett med samtycke gällande deltagande i intervjuerna. Även deltagarnas rättigheter i samband med forskningen är viktigt att beakta samt informera om, speciellt rättigheten att avsluta intervjuerna ifall så önskas.

I praktiken så tog det väldigt länge att få forskningslov och planenlig samt etisk forskning var inte möjlig på de sättet som beskriven ovanför. Detta främst på grund av tidsbrist. Forskningstillstånd blev inskickat till oss den 16.12. och upptäcktes i e-post först på eftermiddagen den 19.12.2022. Vid den tidpunkt fanns det bara ett systemiskt möte kvar före kommunens socialtjänster överflyttades till det nya välfärdsområdet. Därutöver var det andra arbetsparet upptagen och kunde inte bidra till att skapa behövliga blanketter. Därför beslöt Anna-Leena Rantasuo att genomföra en workshop med det systemiska teamet genom att be om lov inom diskussionsgruppen av det systemiska teamet. På grund av utmaning gällande personuppgifter så beslöt Anna-Leena då att inte banda in diskussion. I stället beskrev hon ännu muntligt syfte med workshopen och att deltagande var frivilligt, samt att deltagarna hade möjlighet att avbryta deltagandet när som helst.

## **6.2 Anonymitet**

Anonymitet gällande intervjuerna är en viktig aspekt, då det handlar om en liten kommun och det är lätt att få fram vem har blivit intervjuade. Vid presentation av slutresultatet kan även kommun anonymiseras och vid MultiPrax helheten kan resultat anonymiseras genom att bara beskriva att resultat gäller ett systemiskt team i en av dom undersökta regionerna. Vid identifikation av forskningens geografiska område kan man kalla kommunen till exempel "en tvåspråkig kommun i egentliga Finland". Data förvaras på ett skyddat ställe med möjlighet att använda materialet ännu inom Multiprax-projektet, för att till exempel jämföra värdegrunder mellan tre välfärdsområden. Gällande välfärdsdokumenten behöver inte etiken för enskilda personer beaktas i samma grad, då det inte handlar om klientdokument utan allmänna dokument om välfärdsplaner/rapporter.

## **6.3 Forskarnas roll**

Forskarens roll kräver också etisk reflektion där en av forskaren är anställd vid Pargas social- och familjeenhet. Dubbelroll som en forskare och arbetskollega kräver en medvetenhet om att upprätthålla objektivitet vid datainsamlingsprocess samt vid analysfasen.

Dubbelrollens styrka är naturligtvis en bred utsikt till forskningsobjektet med praktiska vetenskap om arbetsprocesser och tidtabeller i systemiska teamet samt tillgång till information inom organisationen. Till exempel vid denna forskning visste Rantasuo om planen att bearbeta

systemiska arbetets arbetsform bland teamet och utomstående familjeterapeuter den 20.12.2022.

Dubbelroll innebär också stora risker, speciellt i objektivitet och det att forskare själv påverkar med sitt eget beteende slutresultatet. Dessa betänktes med planer att båda forskaren skulle delta vid intervjusituationer. Men vid förändring av planen valde Rantasuo att maximera objektivitet i utredningsprocessen av teamets värden genom att aktivera teammedlemmar i till funderingar av systemiska arbetssättets värden genom en trestegsprocess där Rantasuo själv inte deltog som arbetskollega men var en facilitator som samlade in resultat och aktiverade deltagarna till en diskussion.

Vid analysfasen stöder den andra forskarens avstånd till informanter och kommunen objektiviteten. Därför är det positivt att den andra forskaren inte befinner sig fysiskt på plats, och har en mer utomstående bild av arbetsplatsen, utan någon känslomässig koppling till deltagarna.

Vid forskningssituationer kan det även komma upp oväntade situationer under forskningens gång som kan hanteras med noggranna förberedelser (Magnusson & Marecek, 2015, s. 46–47) och där det vid alla intervjusituationer finns två forskare kan situationerna bearbetas då de uppstår. Eftersom det är två forskare i denna forskning så kan situationerna diskuteras och lösas tillsammans.

## 7 Forskningsresultat

Resultatet visar att det finns en tydlig skillnad mellan Egentliga Finlands välfärdsområdets strategi och materialet från workshopen. Värdegrunder har fokus på klienterna och ett systemiskt arbetssätt utifrån klienternas perspektiv, medan välfärdsområdets strategi har ett större fokus på effektivitet, yrkeskunnighet samt de professionellas ansvar. Effektivitetsaspekten anses vara en stor del av välfärdsområdets värderingar, medan detta inte alls betonas i intervjuerna. Överlag kan resultaten från workshopen anses vara mer djupa, medan värderingarna samt hela strategi kan anses vara ytliga och definierade från högre nivå utan dom som arbetar med klienter eller av klienter.

### 7.1 Analys av dokument: Välfärdsområdesstrategin för Egentliga Finland

Analysen av Egentliga Finlands välfärdsområdesstrategin bildar några bredare teman gällande värderingarna. De stora kategorierna som hittas är uppskattande & jämlikt, ansvarsfullt & effektivt, samt vänligt & yrkeskunnigt. Uppskattande och jämlikt innebär att uppskatta personalen och omgivningen, men även att behandla alla lika, oberoende av språk, ras, ursprung och liknande.

Ansvarsfullt och effektivt innebär den professionellas ansvar, men samtidigt en effektivitetsaspekt både gällande ekonomi men även utbildning. Personalen ska ständigt utvecklas, utbildas och jobba effektivt. Vänligt och yrkeskunnigt innebär en vänlighet, och definitionen blir oklar då man läser dokumentet. Främst att behandla alla med vänlighet betonas. Det kan också tolkas som att "vi professionella" ska vara vänliga med "de klienterna" eller även "de andra professionella". Dessutom betonas de professionellas ansvar gällande yrkeskunnighet.

"Välfärd tillsammans"- arbetar tillsammans för välfärd. Inom välfärdsområdet ska man arbeta uppskattande och jämlikt. Detta innebär att man tar hand om alla, högklassiga och jämlika tjänster, samt kundens behov i fokus. Ansvar och effektivitet handlar om ansvarsfullt arbete samt att tjänster som behövs ordnas. Vänlighet och yrkeskunnighet innebär att bemötande av människor är vänligt och uppskattande, olika synpunkter tas i beaktande, och invånarnas delaktighet är en del av beslut.

Värderingarna som välfärdsområdet har är kundsynvinkel, personalsynvinkel, förnyelsens synvinkel samt den resultatrika verksamhetens synvinkel (effektivitet). Vision för välfärdsområdet innebär vänlighet, effektivitet, uppskattning av de professionella samt hälsa och välfärd för ALLA (finska och svenska).

Två viktiga begrepp är vänlighet och effektivitet. Vänlighet innebär vänlighet, kvalitet, jämlikt, alla delaktiga, samarbete med kommuner och högklassigt arbete, även för de som inte pratar svenska/finska. Effektivitet innebär ändamålsenliga tjänster, tillgången till dem smidig samt hållbar ekonomi. Dessutom ska effektiviteten mätas, hållbar utveckling tas i beaktande, samt befolkningens välfärd tas i beaktande, även nationellt.

Uppskattande av professionella är en viktig aspekt inom välfärdsområdet. Det ska vara en glädje att arbeta. Dessutom ska det ske samarbete mellan olika yrkesgrupper, och tillit till andra yrkesgrupper och individer är viktigt. En satsning på utbildning ska ske, och studierna ska vara lockande. Även flexibilitet och att ledningssystemet möjliggör effektivitet anses väsentligt.

Akademiskt anser välfärdsstrategin att forskning och utveckling ska vara en del av vardagen. Utveckling av vården bör ske, effektivitetsforskning ska utnyttjas. Dessutom stöts ett systemiskt tillvägagångssätt, för utvecklandet av gemensamma nya tjänster med högskolorna, företag och organisationer. Välfärdsstrategin stöder nya tillvägagångssätt, en utbildningsplats och EBP i arbetet. Välfärdsområde ska fungera som en testplattform för nya verksamhetsmodeller.

Tvåspråkighet betonas i välfärdsstrategin, speciellt jämlik service på både svenska och finska. Dessutom ska ledningens kommunikation ske på både svenska och finska. Båda språken ska tas i beaktande inom beslutsfattande.

Då välfärdsstrategin betonar tvåspråkighet och forskningen handlar om tvåspråkigt område i Egentliga Finland analyserades tvåspråkighet i en publikation "Mot välfärdsområdet" riktat till personal av den framtida välfärdsområde. Publikation har publicerats i december på websidan vshyvinvointialue.fi och samma publikation distribuerades till Pargas familjecentret efter årsskiftet 2023. (*Kohti hyvinvointialuetta Mot välfärdsområdet*, 2022). Analys gjordes vid början av december 2022 under väntetid av forskningstillstånd.

Publikationen är rubricerats på svenska som "Personaltidningen förvälfärdsområdet 12/2022". Samma rubrik är på finska: "Hyvinvointialueen (Varha) julkaisu – Kohti hyvinvointialuetta 12/2022". Även om svenska rubrik är mer informativ och innehåller beskrivning om personalen saknas ändå förkortning av välfärdområdets namn Varha, som är förkortning om Egentliga Finlands välfärdsområdet.

Det finns 17 artiklar i publikationen varav fem är på båda språk, två är delvis på finska och delvis på svenska och en artikel är bara på svenska. Trots betoning av tvåspråkighet i strategin är inte artikel över tvåspråkiga servicen på välfärdsområdet översatt på finska även om direktör för tvåspråkiga servicen Karin Simola betonar möjlighet till språkbad och hur tvåspråkigheten ska synas inom hela organisationens alla nivåer. Tyvärr på grund av att texten är bara på svenska når uppmuntrande budskap inte dom som inte läser texter på svenska. På sätt och vis handlar det om omvänt situation där dom som tillhör till majoritetspråkgrupp lider på osäkerhet och skulle behöva uppmuntring till att använda det svagare språk – svenska – i sitt arbete. Men detta uppmuntring är riktat till de svenskspråkiga.

### **7.3. Värden av systemiska barnskyddsteam**

Barnskyddsteamets systemiska team-möten utförs på tisdagar och den 20.12.2022 var det planerat att behandla praktisk organisering av det systemiska arbetssättet i sig, och då var det också inplanerat att de båda utomstående familjeterapeuterna som turvis tar del i team-möten skulle vara på plats. Då forskningslovsprocessen hade dragit sig ut mycket längre än förväntat, så kunde tillfället inte inplaneras noggrant. Men efter att forskningslovet blev godkänt bad Rantasuo sin förman och sina kollegor att få bearbeta gemensamma värden med en kort workshop. Rantasuo fick bekräftelse från förmannen, som vid den tidpunkten kanske hade fått veta att hen hade fått positionen som chef av servicen för barnfamiljer i område 4.

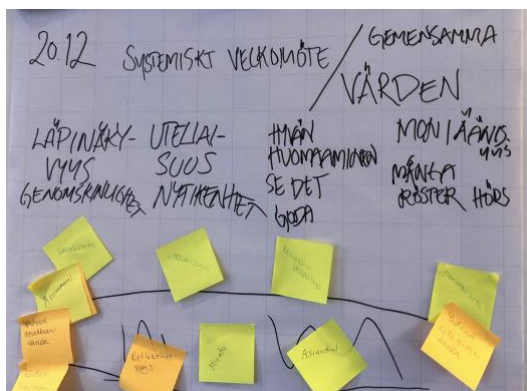
Vid mötet fanns det mindre deltagare än vanligt på grund av sjukskrivningar. På plats var två familjeterapeuter, en klinisk socialarbetare, en socialarbetare, en socialhandledare och en familjehandledare. Vanligtvis är ännu två socialarbetare och två socialhandledare på plats. Alla

deltagarna på plats fick information om syftet med workshopen och Rantasuo tydliggjorde alla att dom hade möjlighet att avbryta deltagandet när som helst.

Diskussion genomfördes på finska då en av deltagaren inte kan svenska. Vanligtvis genomförs diskussion vid systemiska möten mest på finska där några av medarbetaren inte själv talar svenska. Men det händer också att man byter språket till svenska och då kan var och en använda det språk som man vill.

I början bad Rantasuo att alla deltagare skriva upp på post-it-lappar fyra värden som deltagarna upplevde som de viktigaste i systemiskt arbete. Efter ca. 5 minuter delades deltagarna in i grupper med uppgift att gemensamt komma överens om de fyra viktigaste värdena på post-it-lappar. Dessa värden gjordes till ett stort papper och med hjälp av gemensam diskussion grupperades värdena till fyra olika grupper. Gruppering i sig var smidig då det i tre grupper kom mycket likadana teman fram. Temagrupperna nämndes gemensamt till slut med följande fyra värden på finska som vid slut tydliggjordes också på svenska gemensamt:

1. Läpinäkyvyys / Genomskinlighet
2. Uteliaisuus / Nyfikenhet
3. Hyvän huomaaminen / Se det goda
4. Moniäänisyys / Många röster hörs



Med **genomskinlighet** menas transparens av processer och öppenhet med klienter och kollegor. Detta betyder att klienter informeras om situationer och förändringar samt begärs om samtycke till vidare samarbete med olika nätverkspartner.

Med **nyfikenhet** menas att man vid klientrelationer alltid är intresserad att veta mer och fördjupa förståelse i stället av att vara tillfreds med egna antaganden. Även från en systemisk synpunkt är det viktigt att vara nyfiken för att kunna få nya insikter i klientens situationer som är komplexa.

**Se det goda** innebär att även i de värsta situationerna så finns det någonting som är bra, men också att det goda växer med stöd. Det handlar alltså om att hitta klientens styrkor, eller det positiva i deras situation. Med resurscentrerat arbetssätt får man bättre resultat än om man fokuserar endast på problem.

**Många röster hörs** betyder att man arbetar tillsammans. Bokstavligen är finska ordet "moniäänisyys" betyder många olika röster, men i samtycke med teamet bildades uttrycksformen "många röster hörs" med intentionen att beskriva hur alla får uttrycka sina åsikter och synpunkter och att olika röster bidrar till bättre förståelse. Röster tyder på kollegors åsikter, samarbetspartner såsom klienter och andra sakkunniga.

#### 7.4. Analys av värden

I analysen har vi letat efter likheter till fyra värden gällande systemiska team som har definierats i nya Egentliga Finlands välfärdsområdets (Varha) strategidokument. Tyvärr har vi inte hittat någon annat dokument om Varhas strategi än en PowerPoint dokument vilket betyder att det inte finns en tydligt enformig text att analysera.

I praktiken innebär detta att värderingar av Varha från socialvårdens synvinkel först analyseras, för att kunna jämföra värderingar med systemiska teamets värden. Sedan var avsikten att hitta likheter och olikheter i jämförelse med det systemiska teamets värden.

Pargas	Genomskinlighet	Nyfikenhet	Många röster hörs	Se det goda
VARHA	Uppskattande och jämlikt	Ansvarsfullt och effektivt	Vänligt med yrkeskunighet	

**Figur 1** Värden

Vid jämförelse av värden mellan det systemiska teamet i Pargas och Varhas strategidokument blir det tydligt att Varhas värden är mer riktade till dom som arbetar inom välfärdsområde. Vid beskrivning av värderingar talas det om "vi" och de "klienter". Med tanke på att det handlar om 23 000 arbetare som arbetar på hälso-, sjuk- och socialvård och räddningsväsendet, så låter



uppskattande och jämlikt som något positivt, men samtidigt för stort då närmare definition av **uppskattande och jämlikt** lyder:

*“Vi tar hand om alla. Vi erbjuder högklassiga och jämila tjänster i enlighet med kundens behov och med vår servicestrategi.”*

**Ansvarsfullt och effektivt** definieras närmare med:

*“Vi kan vår sak. Vi utför resultatrikt arbete och resultatrik forskning. Vi förnyar modigt. Vi verkar ansvarsfullt när vi ordnar tjänster och som arbetsgivare. Vi verkar på ett hållbart sätt.”*

Igen är definition präglad av väldigt stora krav som kanske inte passar till välfärdsområdets alla delområden. Det kommer också fram att värderingarna är skapade av de som är i ledande position. Därutöver finns en betoning av resultatrik forskning, vilket antyder att hälso- och sjukvården ska domineras av kontinuerlig forskning och utveckling. Detta kan tolkas som motstridigt med första värderingen gällande jämlikhet.

Som tredje värdering för Varha är **vänligt med yrkeskunnighet**, vilken definieras på följande sätt:

*“Vi möter människor på ett vänligt och uppskattande sätt. Vi lyssnar och vi tar olika synpunkter i beaktande i vår verksamhet. Vi gör våra invånare och intressentgrupper delaktiga.”*

Igen kommer det fram att definition har skapats från en tydlig maktposition i förhållande till klienter men också till anställda. Speciellt vid sista mening blir det tydligt då det nämns att *“vi gör våra invånare och intressentgrupper delaktiga”* antyder att dessa grupper är objekt till aktiviteter eller är subjekt som inte är aktiva aktörer utan *“vår”* insats.

## 7.5 Systemiska teamets värden i Varhas strategi

Genomskinlighet kan tolkas i flera olika ställen i strategidokumentet även om genomskinlighet inte tydliggörs lika mångsidigt såsom i det systemiska teamet. Största skillnaden är dock synpunkten inom vilken strategin verkar, då olika grupper har olika hierarkiska positioner. Till exempel i definitionen av begreppet *“vänligaste”* som en framgångsfaktor för år 2026 så lyder det: *“Våra partners delar i sin verksamhet de värderingar som är centrala för oss.”* Där har *“de”* definierat de värderingar som partners ska anpassa sig till.

Med nyfikenhet menas betoning av forskning, utveckling samt innovation och kompetens. Men samtidigt så riktar det sig mera till *“oss”* professionella, inte klienter och alla som är anknutna till klientens situation. Strävan efter effektivitet kan också tolkas som nyfikenhet, dock från ett annat perspektiv då det är kopplat till välfärd men också till ekonomi.

Vänlighet och respektfullt bemötande skulle kunna tolkas som relaterade till värde av att se det goda. Kanske skulle det kunna vara bra att koppla ihop alla dessa värden med tvåspråkighet för att kunna främja möjlighet att bli respektfullt bemött på båda inhemska språken oberoende av personalens egen språkkunskap.

Många röster hörs kan hittas i flera olika delar i strategidokumentet där olika grupper har tagits hänsyn till. Vid beskrivning av framtidens framgång uppskattat av de professionella står det:

*”Samarbete mellan yrkesgrupper och en anda av förtroende är vår resurs”*

Nätverk och partnerskap mellan olika aktörer som till exempel tredje sektorn och kommuner definieras som en oskiljaktig del av verksamheten men ändå är klienter eller invånare inte en del av det att deras röster skulle spela lika stor roll i helheten.

## 8 Diskussion

Trowler och Goodman beskriver som centrala gemensamma värden: respektfullt och dialogiskt samarbete med familjer och andra professionella vilket syftar till att hitta lösningar tillsammans för barnens bästa, resursförstärkande sätt att arbeta med familjer, klar och tydlig kommunikation som har sin fokus i lösningar i stället av problem. (Trowler & Goodman, 2012, s. 15–17)

Tidigare forskning visar att majoriteten av socialarbetarna upplevde att dom inte kunde hålla sig trogna till deras professionella värderingar (M. Mänttari-van der Kuip, 2015, s. 331–333). Dessutom visar tidigare forskning att arbetaren upplevde att ett systemiskt arbetssätt hade haft en positiv inverkan på arbetet med deras klienter, genom att de professionella hade mycket större självförtroende gällande planering och lösningar. Ledarskapets roll är avgörande för implementering av ett systemiskt arbetssätt (Isokuortti & Aaltio, 2020, s. 11–13). Självförtroende gällande planering och lösningar skulle kunna kopplas ihop med yrkeskunnighet och effektivitet, som är två av Varhas värden. Inom intervjun visade det sig att ”många röster hörs” vilket innebär olika synpunkter för bättre förståelse. Mångprofessionaliteten skulle eventuellt kunna ha ett samband med självförtroendet som de professionella upplever genom det systemiska arbetet, som leder till effektiviteten och yrkeskunnigheten inom Varhas strategidokument. Detta betonas även i den teoretiska utgångspunkten, där samarbete med professionella samt att hitta lösningar tillsammans för barnets bästa är en viktig aspekt.

Inom den teoretiska utgångspunkten betonas dessutom ett lösningsfokuserat arbetssätt. Detta betonas i intervjun då deltagarna beskriver öppenhet samt att se det goda. Intervjudeltagarna beskriver något positivt även i de värsta situationerna, men har även fokus på att stöda klienten

och främja klientens styrkor. Detta syns dock inte i Varhas strategidokument, i alla fall inte som en av värderingarna. Vänlighet är dock ett brett begrepp och skulle eventuellt kunna tolkas som ett lösningsfokuserat arbetssätt. Dock blev det oklart från genomläsningen av Varhas dokument specifikt vad vänlighet innebär, men från läsarens synvinkel så syftades det på vänlighet gentemot klienter och andra professionella, och inte att hitta styrkor hos klienterna.

När man jämför Varhas värderingar till dom som har skapats av det systemiska teamet så är det tydligt att utgångspunkter och synvinklar är väldigt olika. Det systemiska teamets värden präglas av respekt till individer oavsett ställning som klient, kollega eller samarbetspartner. Värdena är också mycket mer konkreta med fokus på ett tydligt handlingsutrymme inom socialt arbete med barn och familjer. Därutöver verkar de systemiska värdena hoppfulla gällande förändring till det bättre med gemensamma eftersträvanden. Till skillnad från strategidokumentet, där klientcentrering inom värdena inte nämns i lika stor grad, och det finns en tydlig betoning på de professionella inom arbetet. Strategidokumentet har även en tydlig fokus på effektivitet, utbildning, utveckling och ekonomisk hållbarhet, vilket inte ansågs vara en viktig värdering inom intervjuerna.

Det finns inte väldigt mycket likheter mellan de värderingar som presenterades i den teoretiska utgångspunkten, och de värderingar som strategidokumentet hade. Dessa var väldigt olika, med olika fokus. Det fanns några aspekter som kunde tolkas som likheter mellan intervjuernas värderingar och den teoretiska utgångspunkten. Till exempel så kan ett lösningsfokuserat arbetssätt kopplas ihop med att se det goda i klienten från intervjuerna. Den enda lika värderingen som alla hade var mångprofessionalitet, då strategidokumentet och den teoretiska utgångspunkten båda betonade detta. Även intervjuerna betonade mångprofessionalitet i form av att alla röster ska höras.

Strategidokumentet kan anses ha många utformade tankar angående hur det kommer att fungera, men frågan är om detta verkligen i praktiken fungerar eller ifall det bara är meningar på ett dokument. "Vänlighet" som en värdering låter positivt, men vad innebär det och hur ska det i praktiken lösas? Jämlikhet mellan språken och ras är en självklarhet, samtidigt som det knappt finns information om välfärdsområdet på båda officiella språken. HUR ska detta uppnås i praktiken? Dokumentet betonar de professionellas positiva upplevelser av välfärdsområdet, utan någon egentlig vetenskaplig grund för att de professionella verkligen upplever det som något positivt. Det finns därmed många frågetecken gällande Egentliga Finlands välfärdsområdes strategi och värderingar.

## 9 Att använda forskningsresultaten

Forskningsresultaten ska ge information om de professionellas värderingar gällande systemiskt arbetssätt och utvecklas vidare till att förstärka gemensamma värdegrund inom hela enhet som vid välfärdsområde har utbredd sig till en större område med nya medarbetaren i en annan tvåspråkig kommun. Dessa värdegrunder kan vara en bra utgångspunkt i att skapa nya gemensamma arbetssätt.

Därutöver skulle det vara viktig att fortsätta framföra kunskap om värden vidare till ledningens olika nivåer för att förstärka värdegrunder också vertikalt. Med gemensamma delade värden kan man bidra till att öka välmående på arbetet. Detta beträffar också samarbete med olika professionella inom välfärdsområdet.

Värden i systemiska arbetssättet passar väldigt bra också på tanken av tvåspråkighet i servicen. Med nyfikenhet kan man våga språkbada eller testa sina egna språkkunskaper och med det att man ser det goda kan man stöda varandra till framsteg för att många röster ska höras.

Efter workshop ville man ha värdegrunder som en poster i kontoret för att man skulle kunna komma ihåg de gemensamma värden. Förhoppningsvis leder studien till ökad medvetenhet om det systemiska arbetssättet och dess värdegrunder, samt ökad kunskap om den systemiska modellens främjande av välmående på arbetsplatsen. I bästa fall lockar resultaten personal till de tvåspråkiga barnskydds enheterna.

Forskningsresultaten ska dessutom publiceras i form av en poster som erbjuder information om värdegrunder och ledarens tankar i övergångsfasen. Vidare publicering av forskningsresultaten diskuteras med ledaren samt medarbetaren. Därutöver ska forskningsresultaten förhoppningsvis kunna användas i projektet MultiPrax.

## Källförteckning

- Aaltio, E., & Isokuortti, N. (2021). Developing a programme theory for the Systemic Practice Model in children's social care: Key informants' perspectives. *Child & Family Social Work*. <https://doi.org/10.1111/cfs.12896>
- Andersson, E. (2020). Language as resource and challenge among bilingual social workers in the Swedish social services. *Nordic Social Work Research, ahead-of-print(ahead-of-print)*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2020.1835697>
- Anhällan om forskningslov. Pargas. (u.å.). Pargas. <https://www.pargas.fi/sv/web/pargas/forskningslov>
- Dataskyddanvisning för forskare. (2022). [Stöd för forskning. Ärenden som gäller forskningsavtal och juridiska ärenden.]. Helsingfors Universitet. <https://flamma.helsinki.fi/sv/group/tutkimuksen-tuki/tutkimuksen-tietosuoja-asiat>
- Esaïsson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A., & Wägnerud, L. (2017). *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad* (Femte upplaga). Wolters Kluwer.
- Fagerström, K. (2016). *Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu: Hackneyn malli ja systeeminen käytäntö lastensuojelutyössä* [D4]. THL. <https://www.julkari.fi/handle/10024/131498>
- Isokuortti, N., & Aaltio, E. (2020). Fidelity and influencing factors in the Systemic Practice Model of children's social care in Finland. *Children and Youth Services Review*, 119, 105647-. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105647>
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., & Spoof, S.-K. (2019). *Etiska principer för humanforskning och etikprövning inom humanvetenskaperna i Finland* Forskningsetiska delegationens anvisningar 2019 (2019Forskningsetiska delegationens publikationer Nr 3/2019).
- Kohti hyvinvointialuetta Mot välfärdsområdet. (2022). Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Viestintä. <https://vshyvinvointialue.fi/content/uploads/2021/02/Kohti-hyvinvointialuetta-Mot-valfardsomrade-2022.pdf>
- Krogstrup, H. K. (2004). *Asiakaslähtöinen arviointi: Bikva-malli*. Stakes. <https://www.julkari.fi/handle/10024/75625>
- Kuula, A. (2021). Alaikäisiltä kerätyn aineiston arkistoinnin ja jatkokäytön etiikka. I H. Lagerström, T. Pösö, N. Rutanen, & K. Vehkalahti (Red.), *Lasten ja nuorten tutkimuksen etiikka*.
- Lahtinen, P., Männistö, L., & Raivio, M. (2017). *Kohti suomalaista systeemistä lastensuojelun toimintamallia: Keskeisiä periaatteita ja reunaehdoja* [D4]. THL. <https://www.julkari.fi/handle/10024/132169>
- Magnusson, E., & Marecek, J. (2015). Designing the interview guide. I *Doing Interview-based Qualitative Research: A Learner's Guide* (s. 46–57). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107449893.005>
- Mänttari-van der Kuip, M. M. der. (2022). Palvelujärjestelmään liittyvät rakenteelliset haasteet ja työntekijöiden toimintamahdollisuudet julkisen sektorin lastensuojelutyössä. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 30(1), 21–43. <https://doi.org/10.30668/janus.107864>
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015). Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 23(3). <https://journal.fi/janus/article/view/53003>

Trowler, Isabelle., & Goodman, Steve. (2012). A Systems Methodology for Child and Family Social Work. I *Social work reclaimed: Innovative frameworks for child and family social work practice* (s. 14–25). Jessica Kingsley Publishers.

The poster features a central diamond-shaped collage of images showing various professionals in different settings, including a firefighter, a doctor, a woman in a yellow shirt, a woman in a white lab coat, a woman in a hijab, and a man in a yellow jacket. The background is light blue with a dark blue base.

**varha** Varsinais-Suomen hyvinvointialue  
Egentliga Finlands välfärdsområde

**Varsinais-Suomen hyvinvointialueen strategia**  
**Egentliga Finlands välfärdsområdes strategi**

#Hyvintekijät  
#ViGörEttGottJobb

**Turvaamme, parannamme, pelastamme – hyvinvointia yhdessä, joka päivä.**

Vi tryggar, vi botar, vi räddar – välfärd tillsammans, varje dag.

Ystävällisin  
Vänligaste

Vaikuttavin  
Effektivaste

Ammattilaisten arvostama  
Uppskattat av de professionella

Yliopistollinen  
Akademiskt

Kaksikielinen  
Tvåspråkigt

Vastuullisen vaikuttavasti  
Ansvarsfullt och effektivt

Ystävällisesti ammattitaidolla  
Vänligt med yrkeskunnighet

Arvostavan yhdenvertaisesti  
Uppskattande och jämlikt

. (Kohti hyvinvointialuetta Mot välfärdsområdet, 2022)