



# LUND UNIVERSITY

## Gemensamt kunskapssökande bland socialsekreterare i socialtjänsten och lärare och forskare vid universitet

### Förutsättningar, möjligheter och utmaningar

Kullberg, Karin; Laanemets, Leili; Gegner, Harald

2019

#### *Document Version:*

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

#### *Citation for published version (APA):*

Kullberg, K., Laanemets, L., & Gegner, H. (2019). *Gemensamt kunskapssökande bland socialsekreterare i socialtjänsten och lärare och forskare vid universitet: Förutsättningar, möjligheter och utmaningar*. (2019 uppl.) (Research Reports in Social Work; Vol. 2019, Nr 1). Socialhögskolan, Lunds universitet.

#### *Total number of authors:*

3

#### **General rights**

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

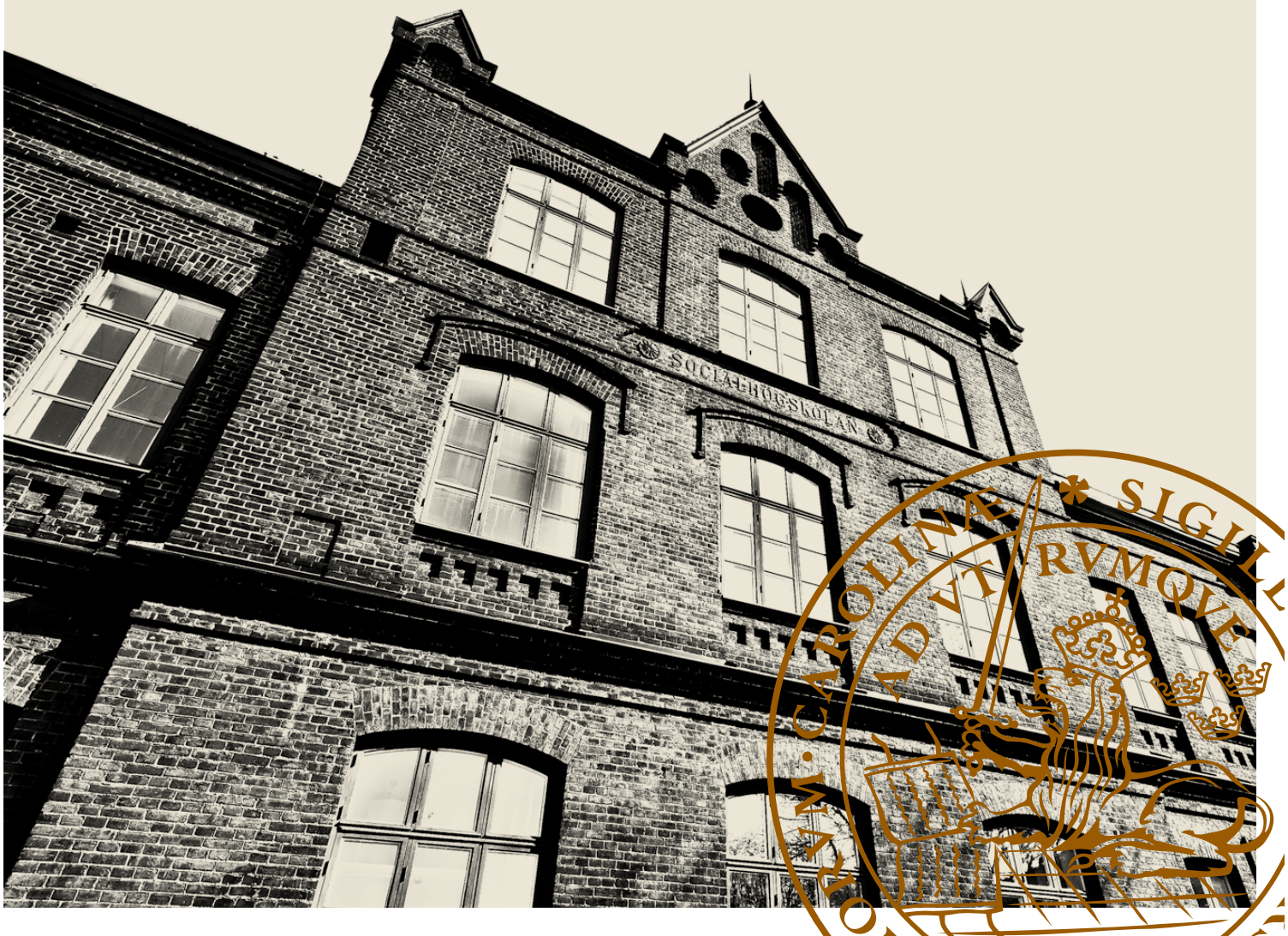
PO Box 117  
221 00 Lund  
+46 46-222 00 00

# Gemensamt kunskapssökande bland socialsekreterare i socialtjänsten och lärare och forskare vid universitet

Förutsättningar, möjligheter och utmaningar

---

HARALD GEGNER, KARIN KULLBERG & LEILI LAANEMETS



# Gemensamt kunskapssökande bland socialsekreterare i socialtjänsten och lärare och forskare vid universitet

Förutsättningar, möjligheter och utmaningar

Harald Gegner, Karin Kullberg och Leili Laanemets

ISBN: 978-91-7753-765-6

© Författarna och Socialhögskolan, 2019

Redaktör: Lars Harrysson

Adress: Lunds Universitet, Socialhögskolan, Box 23, 221 00 Lund

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	4
Vår egen position och tillvägagångssätt .....	6
<b>Teoretiska utgångspunkter</b> .....	7
Nyinstitutionell teoribildning .....	7
Rationaliserade myter och lösa kopplingar.....	8
Institutionella logiker .....	9
Interaktionsritualer .....	9
<b>Före samverkansprojektets start</b> .....	11
Upptakten till projektet .....	11
Uppföljning av konferensen .....	12
Förankring av projektet i respektive verksamhet.....	12
<b>Samverkansprojektet – en idéskiss</b> .....	13
Delprojekt 1, diskussionsgrupperna .....	14
Delprojekt 2, utbildningsmedverkan.....	14
<b>Samverkansprojektet - start och genomförande</b> .....	15
Rekrytering och uppstart - delprojekt 1.....	16
Rekrytering och uppstart - delprojekt 2.....	16
Avstämning under samverkansprojektets gång .....	17
Delprojekt 1 diskussionsgrupperna, avstämning 1 .....	17
Delprojekt 1 diskussionsgrupperna, avstämning 2.....	18
Delprojekt 2, utbildningsmedverkan .....	19
<b>Slutdiskussion</b> .....	21
Och så var det bara ett... ..	21
Hemmaplan, bortaplan eller i mellanrummet .....	23
Att skapa samhörighet, gemenskap och emotionell energi .....	25
<b>Avslutning – vad gynnar ett gemensamt kunskapssökande</b> .....	28
Referenslista.....	30

# Inledning

Att det finns ett intresse för fördjupad samverkan och samarbete<sup>1</sup> mellan såväl forskning och yrkesfält som mellan utbildning och yrkesfält i socialt arbete är något som alla är överens om. Samverkan är ett måste i dagens samhälle och samverkan mellan olika aktörer anses vara lösning på de samhällsutmaningar som kräver kunskaper från olika källor (Johansson 2011). Samverkan och samarbete anses inte bara vara en lösning till att hantera komplexa situationer, utan också något som ger legitimitet. Vikten av och önskan om samverkan framgår av en mängd forskningstexter och rapporter. Som exempel kan nämnas att det i ”Slutrapport från den nationella samordnaren för den sociala barn- och ungdomsvården” (2017) framkommer att såväl brukare som olika representanter från socialtjänst, fackföreningar, andra myndigheter och lärare/ forskare från socionomutbildningarna är överens och efterfrågar mer samverkan och samarbete mellan utbildning och yrkesfält. Samverkan förespråkas också av statliga myndigheter som en rimlig lösning på samhällsproblem. Ett exempel på detta är FORTE, en svensk myndighet som förmedlar statliga forskningsmedel. I sina senaste utlysningar år 2018 har FORTE lagt stor vikt vid att de forskningsprojekt som ska finansieras ska präglas av samverkan med praktiken.

Trots talet om vikten av samverkan är det mycket svårt att få till stånd en fungerande sådan eftersom samverkan mellan yrkesfält och universitet är inte oproblematiskt utan bär på en rad utmaningar. Detta har beskrivits i ett flertal olika publikationer och handlar exempelvis om att forskning och yrkesfält styrs av olika logiker, uppdrag och syften; om makt och tolkningsföreträden men också om att det finns varierande föreställningar om kunskap och vilken form av kunskap som är användbar (Marthinsen & Julkunen 2012; Svensson et al 2002).

I denna rapport vill vi utifrån ett pågående samverkansprojekt mellan en socialförvaltning och en institution för socialt arbete på ett universitet, fortsättningsvis benämnt som Socialförvaltningen<sup>2</sup> och Socialhögskolan, försöka förstå bakgrunden till utmaningar och svårigheter i samverkan och samarbete men också hur problem i samarbetet kan överbryggas och vad som kan få det att fungera.

Genom åren har det funnits en ambition från båda de aktuella verksamheterna att komma närmare varandra. Starka ledord i detta sammanhang har varit och är samverkan och samarbete, både när det gäller utbildnings- och forskningsnivån. När det gäller samverkan mellan Socialförvaltningen och Socialhögskolan har vi kunnat urskilja två paradoxer. Den ena är att *talet om bristande* samverkan dominerar kraftigt och skymmer det faktum att över tid har anställda i de båda

---

<sup>1</sup> I texten handlar samverkan om interaktion mellan olika aktörer på strukturell nivå och samarbete om interaktion mellan olika aktörer på individuell nivå.

<sup>2</sup> Socialförvaltningen i rapporten finns i en mellanstor svensk kommun med ett universitet. Den samverkan som texten tar sin utgångspunkt i är ett projekt där Socialförvaltning och Socialhögskolan i samma kommun samverkar.

verksamheterna haft ett flertal olika samarbeten och samverkansprojekt. Det har rört sig om forskningsprojekt, konferenser, verksamhetsförlagd utbildning, kurser och andra utbildningar. Den andra paradoxen är att, även om det finns idéer som ”tar sig”, så har den uttalade *önskan om mer samarbete* i syfte att utveckla och förbättra såväl det praktiska sociala arbetet, forskningen som socionombildningen ofta svårt att bli till något bestående. Istället är ett vanligt förlopp att det vardagliga arbetet, med dess rutiner och ritualer, över tid tar över vilket leder till att projekt försvinner. Ett typiskt exempel är hur projekt avstannar i och med resurserna till projektet upphör, detta trots att målen med projekten kan vara ”skapandet av ett varaktigt samarbete” eller att projektet ska generera ett lärande till gagn för moderorganisationens verksamhet.

Det empiriska exempel som bildar grund för denna rapport är som nämnts ett konkret projekt som vi kallar för samverkansprojektet. Den tidsmässiga startpunkten för detta var en konferens år 2016 med temat *Kunskap i socialt arbete*. Vi följer samverkansprojektet över två år genom en beskrivning av den process och organisatoriska kontext som det tillkom i och vad som hände inom samverkansprojektet under själva processen. Samverkansprojektet handlar om utvecklandet av en samverkan byggd på en önskan om att på ett jämlikt sätt försöka dela kunskaper från teorin/forskningen med kunskaper från yrkesfältet. Utgångspunkten har varit de paradoxer som beskrivits ovan och målet att skapa ett samarbete som innebär ett ömsesidigt kunskapsutbyte och lärande. Det har alltså inte varit tanken att forskningen enbart ska lära från yrkesfältet och inte heller att yrkesfältet enbart ska lära från forskningen. Istället handlar det om en korsbefruktnings utifrån devisen att de olika delarna har något att lära av varandra. Med hjälp av två olika teoretiska perspektiv analyserar vi faktorer som bidragit till uppkomsten av samverkansprojektet och varför delar av det utvecklats medan andra haft svårt att bli av. För att belysa samverkansprojektet på strukturell nivå har vi valt att använda centrala begrepp ur den nyinstitutionella teoribildningen (Eriksson-Zetterquist 2009) medan Randall Collins (2004) begrepp interaktionsritualer hjälper oss i analysen av samverkansprojektet utifrån ett individperspektiv.

Med utgångspunkt från en kronologisk beskrivning av hur samverkansprojektet vuxit fram vill vi söka identifiera kritiska punkter och avgörande händelser/faktorer, både sådana som varit till gagn för samarbetet och sådana som blivit ett hinder för det. Syftet med vår text är att beskriva och analysera faktorer som gynnar och missgynnar en hållbar samverkan mellan utbildning/forskning och yrkesfält och målet att skapa en arena för ett gemensamt kunskapssökande där olika aktörer möts för att utveckla socialt arbete.

## Vår egen position och tillvägagångssätt

Vi tre som författat texten är forskare men har samtidigt varit aktörer i den process som beskrivs och analyseras här. Två av oss, en forskare/lärare vid Socialhögskolan<sup>3</sup> och en utvecklingsledare verksam inom Socialförvaltningen tillika doktorand i socialt arbete<sup>4</sup>, har tillsammans med en studievägledare<sup>5</sup> från Socialhögskolan varit initiativtagare till samverkansprojektet. Den tredje rapportförfattaren är studierektor vid Socialhögskolan<sup>6</sup>.

Denna dubbla position av att både vara aktör i en process och reflekterande observatör menar vi har för- och nackdelar. Drivkraften till vårt skrivande har varit viljan att förstå den praktik som vi samtidigt är en del av. Fördelarna är att vi har varit med under hela processen med ett inifrånperspektiv. Samtidigt kan detta förblinda så att vi inte förmår distansera oss i den grad som krävs för att göra en rimlig analys. Forskarens position vad gäller närhet och distans är enligt exempelvis Repstad (2007) en central fråga inom den samhällsvetenskapliga forskningen. Vi har försökt hantera detta dilemma genom kontinuerliga samtal mellan oss och med kollegor samt genom dokumentation av samverkansprojektet och processen som ledde fram till att projektiden testades i praktiken. Därutöver har sökandet efter och prövandet av olika teoretiska ingångar för att analysera vårt material varit till hjälp för att vi skall kunna hålla distans till vårt material.

Vår empiri består av en projektbeskrivning, egna minnesanteckningar och vårt deltagande under hela processen. I samband med att samverkansprojektet startade höll rapportförfattarna i gemensamma uppstartsmöten och därefter höll vi i två avstämningsmöten. I det empiriska materialet ingår även en individuell skriftlig utvärdering.

Analysen av det materialet som vi har samlat in gjordes i två steg. I det första steget använde vi oss av nyinstitutionell teoribildning för att utifrån ett strukturperspektiv förstå processerna som ledde fram till starten av samverkansprojektet. I det andra steget gick vi mer in i det som hände med samverkansprojektet under hela processen och diskuterar detta med hjälp av teorin om interaktionsritualskedjor. Frågorna vi ställde oss och som också var vägledande i analysen var *varför det blev just detta projekt och hur kan vi förstå varför de olika delarna i samverkansprojektet utvecklades olika.*

---

<sup>3</sup> Forskaren är aktiv inom praktiktäta kurser och praktiktäta forskning.

<sup>4</sup> Utvecklingsledaren har utifrån sitt kommunala uppdrag haft positionen som "samverkare" mellan Socialförvaltningen och Socialhögskolan

<sup>5</sup> Av tidsskäl lämnade studievägledaren Monica Davidsson projektgruppen innan projektet "sattes i sjön". Hon har sedan inte heller haft tidsmässig möjlighet att delta i rapportskrivandet.

<sup>6</sup> Studierektorns tjänst innebär bland annat samverkan med fältet och arbete med att för Socialhögskolans räkning vara delaktig och driva den här beskrivna processen.



# Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt presenteras de teoretiska utgångspunkter som vår rapport utgår ifrån mer ingående. Komplexa fenomen som samverkan mellan två verksamheter såsom en kommun och ett universitet går inte att beskriva utifrån ett perspektiv. För att analysera och förstå varför samverkan kommer till stånd och varför vissa projekt är mer framgångsrika än andra, behövs teorier på såväl strukturell som individnivå (Linde & Svensson 2013).

## Nyinstitutionell teoribildning

Nyinstitutionell teoribildning kan hjälpa oss att analysera varför det beskrivna samverkansprojektet växte fram och fick godkännande av ledningen att realiseras i praktiken. En av teorins grundpelare är att organisationer är öppna system som är beroende av det som sker i deras omgivning. Teorin bidrar dessutom till en förståelse av vilka utmaningar och svårigheter som kan härledas till att ett projekt involverar företrädare från olika organisationer. Den nyinstitutionella teorin så som den används inom organisationsforskning tar sin utgångspunkt i institutionell teori, varför vi väljer att inleda med en kort bakgrundsbeskrivning av denna.

Institutionell teori är intresserad av människors handlande och interaktion i formella och informella strukturer, till exempel organisationer och deras beroende av omvärlden. Teorin utgår ifrån att individens och gruppens tänkande och handlande påverkas av det sociala sammanhanget samtidigt som individer och grupper konstruerar den sociala verkligheten (Jönsson, Persson & Sahlin 2011).

Institutioner är sociala system som finns i form av teoretiska strukturer (t ex sjukvård eller utbildningssystem) och fysiska verksamheter (t ex sjukhus eller skola/universitet). De har en historia, finns här och nu, och de utvecklas och förändras över tid samtidigt som de sprider sig. Institutioner är komplexa, mångfacetterade och solida konstruktioner och de påverkas av sin omgivning. De kännetecknas av symboler och sociala aktiviteter och skapas, påverkas och förändras av människor. Social interaktion, genom exempelvis samverkan och samarbete i och mellan institutionerna är en grundförutsättning för deras varande. En institution är alltid ett levande system, fylld av människor som interagerar och kommunicerar med varandra både inåt och utåt (Peters 1999). Socialhögskolan och Socialförvaltningen kan förstås som två institutioner som är beroende av och interagerar med varandra.

Organisationsteorin har dragit nytta av det institutionella perspektivet och utvecklat det som kallas för nyinstitutionell teori (Eriksson-Zetterquist 2009). En central aspekt i teorin är att organisationer anpassar sig till omgivningens kulturella, normativa och regulativa förväntningar (Furusten 2007, Scott 2014).

Centrala begrepp från nyinstitutionell teoribildning som används i organisationsteoretiska ansatser är legitimitet, rationaliserade myter, lösa kopplingar och institutionella logiker (DiMaggio and Powell 1983, Grape, Blom & Johansson 2006, Eriksson-Zetterquist 2009, Linde & Svensson 2013, Ponnert & Svensson 2015). Samverkan och samarbete som vårt empiriska exempel handlar om, är ett organisatoriskt fenomen som kan problematiseras, analyseras och förstås med hjälp av dessa begrepp. Exempelvis är det ur ett nyinstitutionellt perspektiv inte avgörande om samverkan anses lyckad eller misslyckad så länge det uppfattas leda till ökad legitimitet för de involverade organisationerna. Med legitimitet avses här ett erkännande från omgivningen som stärker organisationens trovärdighet. Så länge samverkan bidrar till att bibehålla eller öka organisationens trovärdighet är den eftersträfvansvärd, oavsett det finns kunskap om samverkans nytta eller inte (Johansson 2011).

### *Rationaliserade myter och lösa kopplingar*

Rationaliserade myter är en konsekvens av organisationers omvärlds- och legitimitetsberoende. I den nyinstitutionella teoribildningen betraktas myter som socialt skapade normer som framstår som logiska men som i själva verket bygger på oprövade antaganden och uppfattningar (icke-vetenskaplig baserad tro). Att de ändå framstår som rationella kan förklaras med myternas regulativa, normativa och kognitiva funktioner, dvs. de anses vara förgivettagna, reglerande, specifika, socialt accepterade och allmängiltiga sanningar (Christensen & Ivarsson Westerberg 2005, Hasenfeld 2010, Ponnert & Svensson 2015). Allt detta verkar gälla för samverkan som har blivit en förgivettagen, reglerande och socialt accepterad lösning på många av samhällets utmaningar.

Tron på samverkansmytens sanning och att samverkan löser problem som inte verkar kunna lösas på ett annat sätt, ger myten nödvändiga förutsättningar och goda möjligheter till en snabb spridning och leder till isomorfism, det vill säga att samverkan som problemlösningstrategi efterliknas av andra organisationer (DiMaggio & Powell 1983, Grape, Blom & Johansson 2006). Rationaliserade myter fyller en viktig funktion för organisationer för att bevara deras trovärdighet men utan att de egentligen har någon omedelbar effekt för kärnverksamheten. Ett typiskt kännetecken för en rationaliserad myt är att den används av organisationen för att visa upp en snygg fasad i syfte att skapa och/eller att bibehålla legitimitet (Christensen & Ivarsson Westerberg 2005). I det dagliga arbetet i organisationen spelar den myten som visas utåt ofta en obefintlig roll. Den fungerar snarare som ”skyltfönster” (ibid.). Att framstå som ointresserad och ovillig att samverka med organisationer som man förväntas samverka med kan ge upphov till ett ifrågasättande från omgivningen och leda till en legitimitetsförlust med förödande konsekvenser. Myten om samverkan som uppvisas utåt kan vara räddningen och är inte sällan en grundförutsättning för organisationens överlevnad.

Lösa kopplingar är det begrepp som används för att tydliggöra gapet som uppstår mellan det som organisationen visar utåt och det som sker i praktiken (DiMaggio & Powell 1983, Eriksson-Zetterquist 2009). Det är en sak vad organisationen säger eller vad som står på ett papper och en annan vad som görs i praktiken. När det gäller samverkan kan det finnas en lös koppling mellan idén om denna och hur den gestaltar sig i praktiken. Denna lösa koppling mellan det man säger att man gör utåt och de aktiviteter som man egentligen ägnar sig åt är helt naturlig eftersom struktur och teknologi fyller olika funktioner. Dessutom kan organisationer vara tvungna att löskoppla vissa områden från verksamheten så den inte stör ”produktionen”, det vill säga det som organisationen egentligen ska ägna sig åt. Socialförvaltningens grunduppdrag handlar inte först om främst om samverkan med universitet utan att finnas till för sina medborgare och ger dem rätt stöd. Då kan det vara en bra strategi att löskoppla samverkan med Socialhögskolan från verksamhetens kärnuppgifter. Samma kan gälla för universitet, vars kärnuppgifter är forskning, undervisning och att dela med sig av kunskap.

### *Institutionella logiker*

Ett annat begrepp, som används inom nyinstitutionell teoribildning och som kan vara till hjälp när det gäller att förstå varför samverkan och samarbete kan misslyckas helt eller varför det kan vara svårt att samverka på grund av konflikter som kan uppstå mellan organisationer, är institutionella logiker. Beroende på uppdrag, syfte och mål styrs organisationer av skilda logiker. Dessa logiker är beroende av de tolkningsscheman, synsätt, regelverk och föreställningar som ligger till grund för handlande. Domänkonflikter kan bli ett resultat av motstridiga institutionella logiker och får näring av organisationers strävan att bibehålla eller öka legitimiteten. Exempelvis kan organisationsaktörer som ingår i ett gemensamt samverkansprojekt göra anspråk på olika kunskapsområden som de hävdar att de är legitima företrädare för (Grape 2006). I en fungerande samverkan lyckas organisationerna att ta sig genom de konflikter som kan uppstå mellan domänerna. Detta kräver dock tid, uthållighet, kompromissberedskap och framför allt en vilja att på ett konstruktivt sätt lösa de konflikter som uppkommer.

## Interaktionsritualer

Förutom teorier som kan hjälpa oss att förstå varför saker händer på en strukturell nivå behöver vi för att förstå vår empiri teoretiska perspektiv som lyfter fram interaktion och samspel mellan människor. Samarbete är ju något som sker mellan människor, i olika sociala grupperingar och skiktningar, inom olika verksamheter och på olika positioner.

Randall Collins (2004) har utformat en teori uppbyggd kring kedjor av interaktionsritualer. För att en interaktionsritual ska äga rum krävs följande inslag:

- Ett samlande av en grupp
- Upprättandet av gränser mot andra
- Ett gemensamt fokus för uppmärksamhet
- En delad sinnesstämning.

Interaktionsritualer är något som finns överallt där människor samspelar med varandra och variationsformerna är oändliga. Teorin är ett sätt att förstå och analysera mänskligt samspel, både i en särskild situation och i det sociala sammanhang som situationen äger rum. Den visar hur interaktioner människor emellan skapar mönster för samspel, tillhörighet och emotionell energi. Emotionell energi är inte enbart något som kan fylla den enskilda individen utan kan också uppstå i en grupp. Lyckade interaktionsritualer bildar kedjor som påverkar hela gruppens emotionella energi och en hög energi ger upphov till en starkare gruppsolidaritet och gruppgemenskap som gör att man söker sig till gruppen och vill fortsätta att träffas. Emotionell energi ska inte förväxlas med känslor som Collins (2004) beskriver som mer flyktiga, snabba och mer eller mindre dramatiska. Han menar att emotionell energi är mer stabilt och sammansatt av ett antal olika emotioner lagrade över tid.

Inte alla interaktionsritualer är lyckade utan för att en interaktionsritual ska bli framgångsrik krävs fyra samverkande faktorer. En lyckad interaktionsritual ska resultera i en känsla av gruppgemenskap, ge upphov till en emotionell energi hos deltagarna, formera gruppen runt en symbol som bildar ett kännetecken för gruppen och den ska skapa en känsla av det som sker i gruppen är moraliskt rätt och av värde. En framgångsrik interaktionsritual utmynnar i förstärkningar och ett ökande av emotionell energi. Det är något som inte bara finns i den faktiska situationen utan kan ge kraft också till andra interaktionsritualer därav begreppet interaktionsritualskedjor. Interaktionsritualer kan också vara mindre framgångsrika och tunnas ut och avstanna. Framgångsrika interaktionsritualer bildar kedjor som kan ge upphov till tillstånd av glädje, entusiasm, engagemang medan mindre lyckade skapar kedjor som kännetecknas av bristande engagemang, depressivitet och likgiltighet.

# Före samverkansprojektets start

Socialhögskolan har över tid haft regelbundna konferenser och aktiviteter som riktat sig till det omgivande samhället i allmänhet och det sociala arbetets praktik i synnerhet. Benämningarna på dessa aktiviteter har varierat, ett samlingsnamn har varit ”öppet hus”. Internt har detta blivit en ritualiserad aktivitet som återkommit med jämna mellanrum, ungefär vartannat år. Trots att olika aktörer vid Socialhögskolan har organiserat dessa dagar har uppläggen ungefär varit desamma. Inledningsvis har forskare och lärare presenterar sin forskning och dagen har sedan avslutats med paneldiskussioner utifrån aktuella ämnen. Under senare år har upplägget upplevts som icke tillfredsställande, ett faktum som bland annat har att göra med att samverkansdagarna inte längre har lockat lika många besökare som tidigare. Ett nytt koncept för samverkanskonferenserna infördes därför bland annat med målet att aktiviteterna under dessa skulle göras mer interaktiva.

## Upptakten till projektet

Den nya typen av samverkanskonferens mellan Socialhögskolan och yrkesfältet, som för första gången ägde rum hösten 2016, bildar en startpunkt för samverkansprojektet. Som nämnts syftade konferensens upplägg till att skapa en mer interaktiv form för dialog än vid tidigare konferenser. Detta hoppades man skulle leda till att nya kontakter knöts och konkreta projekt mellan yrkesfältet och Socialhögskolan växte fram. Konferensens utgångspunkt var en tematiskt riktad fråga som deltagarna skulle samlas kring nämligen: Vilken kunskap och kompetens krävs för att möta de utmaningar som det sociala arbetet står inför?

Valet av denna fråga gjordes utifrån antagandet att den var aktuell både för utbildning och för yrkesfält eftersom de har ett gemensamt intresse av kompetenta, kunniga och professionella socialarbetare. Själva konferensupplägget följde inledningsvis samma ritualiserade struktur som tidigare samverkanskonferenser med inledande presentationer som gjordes av forskare. Dessa presentationer var dock kortare och mer centrerade kring temat än vad som varit fallet vid tidigare konferenser men den stora skillnaden i det nya konferensupplägget var att eftermiddagen ägnades åt gruppdiskussioner.

Drygt 100 personer, däribland politiker, arbetsledare, tjänstemän, utvecklingsledare, förtroendevalda, lärare och forskare var närvarande vid förmiddagens presentationer. Vid eftermiddagens gruppdiskussioner hade deltagarantalet sjunkit och uppenbart var att det var få av förmiddagens presentatörer från universitetet som deltog under eftermiddagen. Eftersom konferensen skulle vara interaktiv och en mötesplats för dialog, samarbete och samverkan mellan utbildning och yrkesfält väckte detta negativ uppmärksamhet hos kvarvarande deltagare.

I gruppdiskussionerna på eftermiddagen lyftes särskilt behovet av ökad samverkan mellan socionomutbildning och yrkesfält. Diskussionerna tog sin utgångspunkt i att socionomutbildningen är en generalistutbildning vilket göra att arbetsplatsen har en viktig roll i introduktionen till yrkeslivet och i utvecklandet av den faktiska yrkeskompetensen. Denna kompetens behöver sedan "tas om-hand" under hela yrkeslivet genom att yrkesverksamma socionomer och lärare/forskare på Socialhögskolan ges möjlighet "smälta", förstå och analysera sina teoretiska kunskaper och egna erfarenheter med hjälp av såväl teoretiska begrepp och aktuell forskning som erfarenheter inhämtade från det sociala yrkesfältet. Deltagarna identifierade med utgångspunkt i detta ett behov av ny och fördjupad samverkan mellan Socialhögskolan och socionomernas yrkesfält.

## Uppföljning av konferensen

Vid konferensens avslutande diskussion framkom intresse av att utarbeta nya former för konkret samverkan mellan utbildning och yrkesliv och en uppföljningsdag för att ta fram nya projekt kring detta bestämdes. Denna gick av stapeln drygt ett halvt år efter den första konferensen. Som ett led i att ytterligare öka de interaktiva momenten för att härigenom skapa nya samverkansprojekt utformades uppföljningen efter metoden "Framtidsverkstad", ett strukturerat arbetssätt för att få fram konkreta idéer utifrån deltagarnas visioner (Denvall & Salonen 2000). Enligt metoden består ett centralt moment i att gå från ord till handling och verkstaden avslutas med en serie konkreta förslag till handlingar.

Till framtidsverkstaden kom 16 personer, flertalet var yrkesverksamma från fältet som uttryckt ett intresse för ett ökat samarbete med Socialhögskolan. De lärare/forskare från Socialhögskolan som deltog var alla kända för sitt engagemang i samverkan och samarbete med yrkesfältet. Framtidsverkstaden resulterade i fyra konkreta förslag. Utifrån dessa bildades arbetsgrupper med uppdrag att konkretisera idéerna i handlingsplaner. Dessa och arbetet i arbetsgrupperna skulle sedan följas upp vid ett nytt samverkansmöte efter ytterligare några månader. Till detta uppföljande möte kom sex personer och av de ursprungliga fyra förslagen återstod bara ett med arbetstiteln "Starka, Stolta Socionomer".

## Förankring av projektet i respektive verksamhet

Vid uppföljningen bestämdes att gruppen bakom samverkansprojektet med arbetsnamnet "Starka, Stolta Socionomer" skulle arbeta vidare och söka förankring i respektive verksamhets ledningsgrupp. Trots positiv respons fick gruppen lägga ner stor kraft för att "sätta samverkansprojektet i sjön". Det handlade bland annat om presentationer av projektet för respektive organisations medarbetare och ett arbete för att samverkansprojektet skulle bli en del i samverkansöverenskommelsen mellan Socialförvaltningen och Socialhögskolan. Drygt ett år efter

konferensen hade ett formaliserat stöd för samverkansprojektet etablerats och det bestämdes att detta skulle starta och en utvärdering göras efter ett år. Det konkreta arbetet med igångsättandet av projektet kunde därmed börja. Innan utfallet av projekten diskuteras och analyseras vill vi presentera samverkansprojektet i sin helhet.

## Samverkansprojektet – en idéskiss

Samverkansprojektets utgångspunkt var att samhället behöver socialarbetare som är stolta över att vara ambassadörer i sociala frågor på individ-, grupp- och samhällsnivå, som känner sig starka i sin roll som socionomer, som vågar säga ifrån om samhälleliga och organisatoriska missförhållande och som möter människor utifrån kunskap och etiska regler. Socionomer behöver bli medvetna om att de kan något som ingen annan yrkesgrupp kan och att de besitter kunskap som behöver synliggöras och tas i beaktande.

För att åstadkomma detta krävs enligt projektplanen ett långsiktigt arbete på olika nivåer och i olika sammanhang. Initiativtagarna till samverkansprojektet menar att ett sätt att stärka socionomidentiteten är genom att visa på att socionomkompetensen består av olika typer av kunskaper och betona att erfarenhetsbaserad kunskap och teoretisk kunskap kompletterar varandra – inte konkurrerar med varandra. För att känna sig som en stark och stolt socionom krävs både den teoretiska och den praktiska, erfarenhetsbaserade kunskapen och båda formerna behöver utvecklas inte bara under grundutbildningen utan under hela yrkeslivet. Denna ständiga kompetensutveckling betonas exempelvis i de etiska riktlinjerna för socionomer (Akademssr 2014).

I samverkansprojektet handlade det därför om en korsbefruktnings mellan olika kunskapsformer hämtade från både praktik och utbildning/forskning. Detta byggde på att en lång rad forskare är eniga om att socionomkompetensen består av teorier, färdigheter och värderingar, såväl forskningsbaserad som praktikbaserad (se exempelvis Trevithick 2008, Blom et al 2013 och Avby 2018). Den sistnämnda talar med hänvisning till Aristoteles om episteme = vetande, tekne = kunnande och fronesis = klokhet som en del av bland andra socialarbetarens kunskapsbas (Avby 2018). På liknande sätt nämner Eliasson (2006) att kunskapen i socialt arbete består av både förmedlad teoretisk kunskap och praxis-kunskapen som växer fram i reflekterad handling. För att skapa en socionomidentitet är det därför, enligt samverkansprojektplanen, viktigt att hämta kunskap från olika källor. Detta kräver att socionomutbildningens lärare har aktuella kunskaper om det sociala arbetet på fältet samtidigt som socialarbetare har kunskaper om forskning och nya kunskapsrön. Börjeson et al (2009) skriver ”Vi vill se socialarbetarna som kunskapsproducenter och kunskapsaktörer med en halv fot i

praktiken och en halv fot i teorin.” (Börjeson et al 2009 s 382). För att åstadkomma detta skisserades samverkansprojektets två delprojekt.

## Delprojekt 1, diskussionsgrupperna

Den bärande idén i delprojektet 1, fortsättningsvis kallat diskussionsgrupperna, är att socialarbetare på fältet och lärare/forskare i socialt arbete ska mötas på lika villkor under strukturerade former med ett tydligt syfte att dela kunskap. En underliggande tankefigur är att oavsett om man verkar som yrkesverksam socialarbetare eller lärare/forskare är man del av ett kunskapssökande, både som kunskapsproducent och kunskapsaktör (jfr. Börjeson et al 2009). Enligt projektplanen skulle lärare/forskare från socionomutbildningen delta i diskussionsgrupperna tillsammans med yrkesverkamma socionomer, både nya och erfarna, på lika villkor utifrån frågeställningar, utmaningar och dilemman som finns på yrkesfältet, det vill säga i det dagliga arbetet med människor i socialt utsatta situationer. Diskussionsgrupperna skulle äga rum cirka en gång i månaden.

Utgångspunkten för diskussionerna skulle enligt projektplanen vara ett antal nerskrivna fall hämtade från yrkesfältet som innehöll sådant som socionomerna lyfter fram som svårt, utmanande och problematiskt i yrket. Utifrån socionomernas och socionomutbildarnas teoretiska och praktiska kunskap, lagstiftning, etik, och värderingar skulle sedan dessa fall diskuteras i grupperna. Med stöd i den gemensamma kunskapsbasen utvecklades förslag till olika interventioner och diskuterades vad dessa kunde leda till.

Genom diskussionsgrupperna skulle lärarna/forskarna från socionomutbildningen få del av den aktuella diskussionen på fältet samtidigt som socialarbetare på fältet skulle få del av teorier och aktuell forskning. En så kallad ”win-win” situation som gynnar såväl socionomutbildningen och dess lärare och studenter som anställda vid socialtjänsten och deras brukare skulle uppstå.

## Delprojekt 2, utbildningsmedverkan

Delprojekt 2, benämnt utbildningsmedverkan, bygger på ett paper författat av Kullberg (2012) och handlar om ett sätt att skapa en närmare samverkan mellan det sociala arbetets praktik och forskning/undervisning i socialt arbete genom ett samarbete på socionomprogrammets avslutande kurs. I denna skriver studenterna en interventionsplan baserat på case<sup>7</sup> hämtade ur det sociala arbetets praktik. Tanken är att kursen, som är en universitetsförlagd kurs där vetenskapen dominerar, skall anknytas till och direkt förbereda för det sociala arbetet på fältet. För att uppnå detta mål används så kallad case-metodik (Svinicki & McKeachie 2011). Utifrån denna metod är det enligt Svinicki & McKeachie viktigt att hitta

---

<sup>7</sup> Vi använder begreppen case och fall som synonymer. Case använder vi när vi talar om case-metodik som metod och när vi talar om den avslutande kursen på socionomutbildningen eftersom detta begrepp används där.



rätt case, vilket innebär komplexa ärenden hämtade från det fält som studenterna kommer att möta i sitt yrkesutövande. En svårighet med arbetssättet är att de case som används riskerar att tappa i aktualitet speciellt om ”casekonstruktören” inte har aktuella kunskaper från fältet. En annan svårighet är att handledning av arbetet med casen kräver omfattande kunskaper om såväl teorier i socialt arbete som kunskaper i praktiskt socialt arbete. En lösning på dessa svårigheter föreslås i delprojekt 2. Den innebär att yrkesverksamma socionomer från fältet deltar i den sista kursen på socionomutbildningen för att tillsammans med lärare/forskare både konstruera case och handleda på kursens arbetsuppgifter. Härigenom kan case konstrueras där såväl teoretiska landvinningar och aktuell forskning som nya trender och problemställningar på yrkesfältet kan göra sig gällande. Vidare kan socionomerna från yrkesfältet, när de deltar i handledning och examinationen av interventionsplanerna bidra med sina kunskaper i socialt arbete i praktiken det vill säga erfarenhetsbaserad kunskap. Delprojekt två, utbildningsmedverkan, innehåller med andra ord två delar; socionomer från fältet deltar i skapande av case samtidigt som de deltar i handledning och examination på sista kursen i socionomutbildningen. Vinsten med det föreslagna arbetssättet skulle bli dubbel. Lärarna/forskarna får genom de yrkesverksamma socionomerna från fältet ta del av utmaningarna i det samtida praktiska sociala arbetet medan de yrkesverksamma socionomerna från fältet kan få del av lärarnas och studenternas kunskaper. Det är med andra ord ett sätt att skapa en bro där utbytet går i båda riktningarna, såväl mellan teori och praktik som mellan praktik och teori i socialt arbete.

## Samverkansprojektet - start och genomförande

I detta avsnitt går vi över till att beskriva starten av samverkansprojektet utifrån den beskrivna projektiden. Vi kan se att de båda delprojekten som ingår i samverkansprojektet har olika karaktär och uppbyggnad. Det ena delprojektet, diskussionsgrupperna, är formerat kring en idé om öppna diskussioner kring konkreta fall från praktiken mellan lärare/forskare och yrkesverksamma socionomer och lämnar utrymme åt grupperna att själva organisera sina aktiviteter. Platsen för mötena är Socialförvaltningen men i själva mötet är tanken att alla är jämberdiga och möts på lika villkor. Det andra delprojektet, utbildningsmedverkan handlar om införande av ett nytt moment i en etablerad verksamhet nämligen i en kurs på socionomutbildningens avslutande termin. Platsen för detta delprojekt är Socialhögskolan och sättningen är en redan väl definierad undervisningspraktik med ett tydligt mandat för lärarna på socionomutbildningen som examinatorer och ansvariga för kursen.

## Rekrytering och uppstart - delprojekt 1

Efter att samverkansprojektet tagits med i den skriftliga samarbetsöverenskommelsen mellan de två verksamheterna påbörjades rekryteringen av projektdeltagare genom öppet mail-utskick till de anställda i respektive verksamhet. För utskicket stod studierektorn vid Socialhögskolan och utvecklingsledaren vid Socialförvaltningen som båda hade ett formellt uppdrag och var respektive verksamhets kontaktpersoner för samverkansprojektet. Av cirka 80 universitetslärare uttryckte en grupp om sex sju sitt intresse och slutligen blev det fyra som valde att delta. Tre av dem var socionomer med tidigare erfarenhet av praktiskt socialt arbete, den fjärde kom från ett annat ämnesområde. Av de cirka 100 socialarbetare i socialtjänsten som fick utskicket hörde åtta av sig och ville delta. De kom från olika utredningsenheter och representerade områdena barn/unga, vuxen/missbruk och ekonomiskt bistånd.

Uppstartsmötet för diskussionsgrupperna förbereddes och hölls av studierektorn tillsammans med utvecklingsledaren och forskaren som utarbetat samverkansprojektet. Projektidé och upplägg presenterades varefter deltagarna delades in sig i två grupper bestående av två lärare och fyra yrkesverksamma. Grupperna fick en rad ”instruktioner” som handlade om antal träffar per termin, hur länge man skulle träffas och att träffarna skulle utgå från ett antal fall som grupperna fick. Därefter lämnades ansvaret över till de två grupperna för att deltagarna själva skulle presentera sig för varandra, utforma rutiner för kommande träffar och bestämma mötestider.

## Rekrytering och uppstart - delprojekt 2

Till delprojekt 2 som handlade om utbildningsmedverkan gjordes en riktad rekrytering. Inom universitet tillfrågades kursansvariga lärare om möjlighet för socialarbetare från socialtjänsten att medverka i kursen genom att gemensamt med lärarna utforma case, handleda och delta i bedömningen av studenternas arbeten. Eftersom det handlade om en fördjupningskurs i socialt arbete ställdes frågan om deltagande från Socialförvaltningen enbart till de totalt socionomer med en master/magisterexamen. Två socionomer som arbetade med barnavårdsutredningar visade intresse.

Delprojekt 2 hade inte en lika tydlig struktur för uppstarten som delprojekt 1. Studierektorn träffade först de kursansvariga lärarna för en diskussion. Sedan träffade utvecklingsledaren de två yrkesverksamma socionomerna. Därefter parades de kursansvariga lärarna ihop med de yrkesverksamma socionomerna för att de tillsammans utifrån projektbeskrivningen skulle organisera ett samarbete. Informationen som deltagarna fick var att de yrkesverksamma skulle inkomma med förslag på case som sedan skulle diskuteras med kursföreståndare och lärare för att därefter kunna användas som underlag för studenternas arbeten. De två socionomerna från fältet skulle dessutom ges möjlighet att tillsammans med

lärare delta i grupphandledning av en grupp studenter, läsa studenternas arbeten, delta i den muntliga examinationen för gruppen som de följde under handledningen och ge feedback på studenternas arbeten. Efter kursens slut planerades en avstämning av resultatet av delprojekt 2.

## Avstämning under samverkansprojektets gång

I planeringen av samverkansprojektet ingick återkommande avstämningar utifrån frågeställningarna: Vad har hänt under samverkansprojektets första år? Har deltagarna träffats, hur har mötena avlöpt och har det blivit något ”lyft” som kan beskrivas som ett gemensamt kunskapssökande och utvecklande av kunskap? Vid avstämningarna framkom skillnader i hur de två delprojekten genomförts.

### *Delprojekt 1 diskussionsgrupperna, avstämning 1*

Den första avstämningen med diskussionsgrupperna gjordes efter ett år med medverkan av studierektorn, utvecklingsledaren och forskaren. Det visade sig att de två grupperna var igång och att grupperna, förutom ett avhopp, var stabila. Emellertid följde de inte instruktionerna fullt ut. Grupperna hann inte träffas så ofta som det var tänkt. De hade vidare hittat egna sätt att arbeta och använde sig inte av de fallen som delades ut vid uppstarten.

Till grund för avstämningsmötet låg en enkel utvärderingsmall, inspirerad av den så kallade SWOT-modellen. Mallen består av fyra fält rubricerade som styrkor, svagheter, möjligheter och hot. Med hjälp av denna gjordes en genomlysning av vilka styrkor och svagheter det fanns med en viss aktivitet (intervention) och vilken påverkan omgivningen hade genom att både identifiera möjligheter och hot mot aktiviteten ifråga. Deltagarna fick först fylla i mallen själv. Därefter följdes deras svar upp i en gruppdiskussion.

Deltagarna beskrev att styrkorna med diskussionsgrupperna var att de gav kunskap om varandras verksamheter. *Det var lyxigt med en sådan liten grupp där man kan lära sig av varandra*, sa en av deltagarna. Konkret framhölls exempelvis att det enligt en deltagare genom arbetet i gruppen blivit lättare att ge handledning till studenterna under deras socionompraktik. Flera av deltagarna ansåg att det var bra med blandade grupper då det gav möjlighet att utveckla den egna professionen genom att *olika verkligheter fördes in i rummet på ett prestigelöst vis*. Dessa olikheter beskrevs ge upphov till dynamiska, kreativa och livliga diskussioner. Båda grupperna beskrev att de hade utformat egna ritualer. En av deltagarna sa: *Vi har gått utanför ramen och diskuterat reella ärenden och lärt känna personer som är en förutsättning för fortsatt samarbete*. Denna frihet ansågs vara positiv och de öppna diskussionerna gav energi.

Svagheter angavs främst vara praktiska såsom möjlighet att hitta gemensamma tider vilket ledde till att det blev färre antal träffar än avsett. Vidare var grupperna små och blev därför sårbara speciellt om inte alla kunde delta på

mötena. När inte alla var där blev kontinuiteten lidande, det blev svårt att följa ett ärende, diskussionen blev ibland ryckig och det blev svårt att få igång och fördjupa samtalet. En av deltagarna lyfte också fram svårigheterna att dokumentera diskussionerna. Hon sa: *Det är så lätt att prata och utbyta tankar men att skriva ner är betydligt svårare.*

Möjligheterna med diskussionsgrupperna beskrevs vara ett lärande av varandra och utvecklandet av samverkan mellan Socialförvaltningen och Socialhögskolan. En deltagare sa: *Vi lär oss av varandra och visar samtidigt fram en miljö där praktik och forskning möts.* Här fanns en förhoppning om att hitta både nya former för samarbete och nya perspektiv. Som en annan deltagare sa: *Det kanske också blir en naturlig del av yrkesrollen att ha detta samarbete.* Genom att omsätta teorier i en praktisk verksamhet kunde andra perspektiv synliggöras och det praktiska sociala arbetet utvecklas. En deltagare sa: *Att kunna omsätta teorier i praktiken får en att se vilka möjligheter som finns i arbetet.* Deltagarna från Socialförvaltningen lyfte också fram möjligheter att påverka utbildningen.

Under avstämningen identifierades att hoten mot diskussionsgrupperna bestod av dels praktisk art dels förväntningar och föreställningar. De praktiska hoten utgjordes av materiella faktorer såsom brist på resurser i form av tid, personalomsättning och svårigheter att prioritera träffarna före akuta händelser. En av deltagarna formulerade det som: *Administrativa skillnader, ekonomi och tid.* Man lyfte också fram svårigheter med att deltagandet i diskussionsgrupperna var alltför personbundet. *Hur ska vi gå från personbundenhet till en lärande organisation,* frågade sig en av deltagarna. Förväntningarna som hotade delprojektet var idén om att hitta en lösning och att träffarna skulle leda fram till ett synligt resultat. En av deltagarna sa: *Processen måste ha sin gång, det finns en fara med en fixering vid prestation, redan färdiga mål och sånt. Jag tycker att själva träffarna har ett värde.* En annan fyllde i: *Vi måste hålla emot visionen om att hitta enkla lösningar på svåra komplexa frågor. Det är viktigt att hålla komplexiteten vad gäller socialt arbete levande.* Ytterligare ett hot beskrevs vara att de gamla rollerna lever kvar.

Avstämningen avslutades med en öppen diskussion om vad nästa steg kunde vara. Denna utmynnades i en önskan från deltagarna om att fortsätta ytterligare ett år. Man menade att denna typ av samarbete kräver tid. Som en av deltagarna sa: *Det tar tid att lära känna varandra och hitta formerna för träffarna.* Deltagarna hade en önskan om att få vara friare vad gäller omfattning och innehåll i mötena. Fallen som delades ut i början kunde användas men det var inte något nödvändigt istället var det deltagarna som gemensamt ska bestämma vad man vill diskutera under mötena. En av deltagarna sa: *Det ger energi bara genom att man träffas.*

### *Delprojekt 1 diskussionsgrupperna, avstämning 2*

Den andra avstämningen med diskussionsgrupperna gjordes efter cirka ett och ett halvt år, återigen tillsammans med studierektorn, utvecklingsledaren och forskaren. Upplägget denna gång bestod i att grupperna delgav sina erfarenheter från

träffarna, först var och en och sedan tillsammans. En skillnad från det första avstämningsmötet var att vid detta tillfälle framträdde grupperna tydligare som just grupper, och som utomstående kunde vi se och följa grupprocessen. Båda grupperna hade fortsatt att träffats cirka en gång i månaden men utvecklats något olika.

I den ena gruppen beskrev deltagarna att de hade svetsats samman men önskade fler deltagare, främst från Socialförvaltningen, då gruppens storlek gjorde den sårbar. De hade arbetat med fall från den egna verksamheten och dessa hade bildat utgångspunkter för diskussionerna som utvecklats från gruppens intresse. Man hade bl.a. diskuterat döden och hur existentiella frågor ständigt finns närvarande i det sociala arbetet inom en socialförvaltning t.ex. när det handlar om ansökningar om begravningar, ensamhet och utsatthet. Att diskussionerna ägde rum i tvärgrupper med deltagare från olika delar av Socialförvaltningen beskrevs vara extra viktigt då det gav olika perspektiv på frågorna, samtidigt som man fick information om och lärde känna andra verksamheter inom Socialförvaltningen. Teoretiskt hade diskussionerna rört sig på ett professions- respektive organisationsteoretiskt plan. Gruppen var vid utvärderingstillfället redo att skapa en fastare struktur, kombinera fall och teman och mer utgå från forskning.

I den andra diskussionsgruppen var deltagarna också intresserade av en fortsättning och hade tillsammans diskuterat och arbetat fram förslag rörande fortsatt samarbete. De vill pröva och testa sig fram för att hitta bra och enkla samarbeten. Det rörde sig om ett tydligare informationsutbyte mellan universitet och socialförvaltning, digitala plattformar och information om nya avhandlingar och andra forskningstexter. Ett förslag gällde socionomutbildningens avslutande kurs, och gick ut på att socionomer från Socialförvaltningen, tillsammans med lärarna i gruppen, skulle delta i handledning av studenterna i arbetet med interventionsplaner. Detta förslag har stora likheter med det ovan beskrivna delprojekt 2, utbildningsmedverkan. På initiativ från gruppen, önskade man knyta en ny deltagare från Socialhögskolan som är lärare från socionomprogrammets avslutande kurs, till gruppen.

Avstämningsmötet avslutades med en diskussion om fortsättningen av delprojektet. Det bestämdes att en riktad nyrekrytering skulle göras för att säkra upp att grupperna inte skulle bli för små. Vidare diskuterades om nya grupper skulle startas och hur erfarenheterna och kunskaperna från grupperna skulle spridas så det kom verksamheterna till godo. Det bestämdes dock att fortsätta med småskalighet, låta grupperna arbeta vidare under ytterligare en period och sedan fortsätta diskussionen om de nämnda frågorna vid nästa avstämningsmöte.

### *Delprojekt 2, utbildningsmedverkan*

Delprojekt 2 utbildningsmedverkan finns inte kvar vid tiden för denna rapport och har egentligen aldrig kommit i gång som det var planerat. Efter den första terminen gjordes en avstämning av utvecklingsledaren tillsammans med kursansvariga lärare och de två yrkesverksamma från Socialförvaltningen. Under

avstämningen framkom att delprojektet inte hade blivit riktigt som de tänkt sig. De yrkesverksamma fick inte delta i delprojektet i den utsträckning som de ville och önskade utan beskrev en otydlighet kring vilka roller de skulle ha och i vilken omfattning de skulle medverka. Kursansvariga lärare höll med om att det fanns en del oklarheter. Det berodde enligt dem på att de kursansvariga, tillsammans med lärarlaget, var inne i ett förändringsarbete gällande kursupplägg och inte visste på vilket sätt de yrkesverksamma skulle integreras i kursen.

Vid mötet var alla emellertid överens om att det borde göras ett nytt försök. De inblandade skulle träffas innan kursstart för att diskutera upplägg och förutsättningar för att förväntningarna skulle bli mer rimliga. De yrkesverksamma från fältet erbjöds att bidra med ett case att användas i kursen och mailade ett sådant till de kursansvariga men de fick aldrig någon feedback från lärarna på Socialhögskolan på detta. Det blev inte heller något uppstartsmöte och inte någon medverkan av yrkesverksamma i undervisningen. I denna fas rann delprojekt 2 ut i sanden.

# Slutdiskussion

I vår rapport har vi beskrivit en process över drygt två år. Starten är en konferens med yrkesfältet anordnad av Socialhögskolan som följdes av en Framtidsverkstad och en uppföljningsträff. Den inledande konferensen utmynnade i en önskan om mer samverkan men trots detta minskade antal deltagare för varje ny träff i takt med att konkreta förslag om samverkan skulle tas fram. Till slut utformades dock ett konkret samverkansprojekt mellan Socialhögskolan och en socialförvaltning. Detta bestod av två delprojekt. Efter ett förankringsarbete i de båda involverade organisationerna sjosattes projektidéerna i praktiken men det blev stora skillnader mellan de två delprojekten vad gäller genomförande och resultat. Den beskrivna processen är troligen inte unik utan liknande aktiviteter sker kontinuerligt i och mellan verksamheter, där vissa idéer tar sig och andra ebbar ut. Att beskriva och analysera skälen till detta är komplext och resultatet av många samverkande processer där det är svårt att isolera fram någon enskild faktor. Vi vågar oss ändå på ett försök att analysera några av de händelser vi anser har varit viktiga under framväxten av samverkansprojektet och för resultatet av det för att utifrån detta kunna säga något om förutsättningar som verkar främja respektive hindra samverkan och samarbete.

Om vi ser tillbaka på den process som ledde fram till samverkansprojektet infinner sig två frågor: ”Varför blev det just detta projekt som formerade sig i just detta specifika organisatoriska sammanhang?” och ”Hur kommer det sig att de två delprojekten fick så olika resultat?” Frågorna kommer att diskuteras på såväl strukturell nivå som på individnivå.

## Och så var det bara ett...

Trots att alla var överens om att samverkan var något som behövdes och borde utvecklas var det färre och färre personer kom till samverkansmötena mellan Socialhögskolan och yrkesfältet under den nu aktuella processens gång. På strukturell nivå kan det minskade deltagarantalet under processens gång förstås med hjälp av nyinstitutionell teori och begrepp. Utifrån begreppet *institutionella logiker* skulle en tänkbar förklaring vara att aktörerna hade olika förväntningar, kopplade till verksamheternas olika logiker, när det gäller hur målet med ett förbättrat samarbete skulle uppnås (jfr Grape 2006). Enligt detta sätt att förstå bortfallet på fanns det inte något omedelbart incitament för exempelvis forskarna att stanna kvar då det som premieras i forskarvärlden inte främst är samverkan utan annat såsom publicerande av olika former av texter. Samverkan med yrkesfältet blir, om den inte omedelbart har beröring med ett forskningsprojekt eller återförande av forskningsresultat, därför en avskild aktivitet från resten av forskarens verksamhet.

En annan strukturell förklaring till det minskade deltagarantalet i samarbetskonferenserna handlar om skillnaden mellan det organisationer säger är viktigt (att samverka) och det de sedan gör (uteblir från samverkan). Lösa kopplingar är ett analytiskt begrepp för att tydliggöra skillnaden mellan det som organisationer säger eller vill visa utåt och det man egentligen ägnar sig åt utifrån verksamhetens grunduppdrag (Eriksson-Zetterquist 2009). Denna löskoppling hänger ihop med att samverkan kan ses som en *rationaliserad myt* (jfr DiMaggio & Powell 1983) något som anses vara ett för-givet-tagande, reglerande, specifikt och socialt accepterat sätt att lösa problem genom interaktion mellan olika aktörer. Att delta i samverkan ökar trovärdigheten och skapar legitimitet. Som vi sett är idén om samverkan central och omhuldad av alla parter och det är omöjligt eller åtminstone väldigt svårt för en organisation att säga att man inte är intresserad av samverkan. Det gäller därför att visa sitt intresse och även om det sedan inte leder till något konkret kan man åtminstone hänvisa till en initial närvaro. Sedan behöver man inte satsa fullt ut eftersom erfarenhet och forskning säger att samverkan är svår att få till stånd och är kantad av utmaningar som kräver uthållighet och ömsesidig respekt för att lyckas. Varför då satsa så mycket på samverkan trots att alla vet att det inte kommer att leda någonstans? Varför lägger tid och energi på något som ändå inte fungerar?

Ett svar på dessa frågor är att om man säger nej till samverkan finns risk för minskad legitimitet, i detta fall bland annat hos respektive verksamhet, studenter och andra med intresse för socialt arbete. Det räcker emellertid inte att organisationerna *säger* att man samverkar med varandra, utan av legitimitetsskäl måste samverkan få ett manifest uttryck. Det kan vara en av förklaringarna till att de sista entusiasterna inte gav upp, trots att det enbart fanns ett förslag kvar. Att formulera en projektidé utifrån myten om samverkan är ett sätt att visa upp att samverkan finns på riktigt, även om den har löskopplats från det som egentligen är organisationens huvuduppgifter. Här finns också en förklaring till att samverkansprojektet genom en samarbetsöverenskommelse verksamheterna emellan så småningom fick formellt stöd och sanktion från ledningen. Att löskoppla samverkansprojektet från den ordinarie verksamheten och låta det ingå som en del i ett samverkansavtal ökade legitimiteten. I samband med att samverkansprojektet ingick i det gemensamma samverkansavtalet fick dessutom två personer, studierektorn och utvecklingsledaren, ett tydligt mandat från ledningen att implementera det. På så sätt visade verksamheterna handlingskraft och skapade förutsättningar för den gemensamma samverkan och för ett konkret samarbete mellan ett antal medarbetare.

Om vi analyserar det minskade deltagande på individnivå och ur ett interaktionsperspektiv är ett rimligt antagande är att de interaktionsritualer som Collins (2004) talar om inte genererade tillräcklig emotionell energi för en fortsättning. En känsla av gruppgemenskap och en symbol som den ursprungliga gruppen kunde samlas kring, något krävs för att samarbete ska komma tillstånd, utvecklades inte i tillräcklig utsträckning.



Detta kan jämföras med vad som hände i den lilla grupp som låg bakom det nu aktuella projektförslaget förslaget<sup>8</sup>. Denna grupp träffades ett antal gånger och här fanns det Collins (2004) talar om som gemensamt fokus för uppmärksamhet och en delad sinnesstämning genom idén om behovet att skapa stolta, starka socionomer. Detta gav i sin tur upphov till emotionell energi och en gruppgemenskap som gjorde att man ville fortsätta att träffas. I gruppen fördes diskussioner om kunskap och kompetens och om på vilket sätt utbildningen och praktiken gemensamt kan bidra till att stärka socionomernas yrkesidentitet. En stark gruppgemenskap skapades vilket i sin tur ledde till en ytterligare ökning av den emotionella energin något som i sin tur fick till följd att gruppen, trots ett passivt motstånd från omgivningen, vågade och orkade driva idén om samverkansprojektet och förankra den i respektive organisation.

## Hemmaplan, bortaplan eller i mellanrummet

En annan fråga är varför de olika delprojekten föll så olika ut, det ena är i full verksamhet medan det andra aldrig kom till stånd. En bidragande faktor till detta kan vara att delprojektet diskussionsgrupper, även om det lokalmässigt förlades till Socialförvaltningen, inte primärt utgick från denna arenas logik. För både lärare och socialarbetare i delprojektet var lokalen ”neutral mark” där inte den ena organisationens logik hade företräde framför den andras och ingen av de deltagande organisationernas representanter hade mer makt eller tolkningsföreträde.

Förhållandena för delprojektet utbildningsmedverkan var helt annorlunda. Här kom socialarbetarna ”utifrån” utan någon formell makt eller undervisningserfarenhet och intervenerade på ett redan institutionaliserat område nämligen undervisningspraktiken inom universitet med en tydligt etablerad ordning och formell struktur som ger kursföreståndaren både ansvar och makt. De yrkesverk-samma socialarbetarna måste därmed ta sig in på ett främmande område, såväl fysiskt som mentalt.

För att förstå vad som hände kan begreppet *institutionella logiker* (Grape 2006) vara till hjälp. I delprojektet utbildningsmedverkan spelade verksamheternas olika logiker en mycket större roll än i diskussionsgrupperna. Universitetslärarna var i princip tvungna att utgå från Socialhögskolans logik för kursens genomförande och det fanns styrdokument och strukturer som inte gick att kompromissa om. Jämfört med lärarna i diskussionsgrupperna hade lärarna i delprojektet 2 utbildningsmedverkan redan från början ett tydligt begränsat handlingsutrymme. Kraven på att genomföra kursen i en viss tidsperiod och att examinera så många studenter som möjligt bidrog till svårigheterna. De yrkesverk-samma socialarbetarna som skulle delta i delprojekt 2 hade det enklare än lärarna i detta delprojekt. De behövde inte agera utifrån sin ”vanliga” yrkeslogik utan

---

<sup>8</sup> Detta bygger på vår egen erfarenhet - två av rapportförfattarna deltog i denna grupp.

fick istället möjlighet att tänka nytt och utanför ramarna. Denna ”frihet” visade sig vara en utmaning både för socialarbetarna och för lärarna eftersom de förra ville mycket mer än de senare ansåg möjligt utifrån den logik som styr Socialhögskolan. Det ledde till frustration i båda lägren. Lärarna bromsade för att få samarbetet att passa in i Socialhögskolans logik vilket gjorde att socialarbetarna fick intrycket att lärarna inte var intresserade av deras kunskap och närvaro. Vår slutsats är att deltagarna behöver mer stöd när samarbetet ska ske i en rigid och förutbestämd kontext. Detta stöd skulle kunna bidra till att skapa emotionell energi och gruppgemenskap vilket i sin tur kunde få till följd att representanterna från de olika organisationerna fick styrka och vågade utmana rådande strukturer.

Diskussionsgrupperna hade inte på samma sätt några etablerade strukturer eller logiker att förhålla sig till utan tvärtom betonades det gemensamma och att ingen deltagare hade företräde eller i kraft av sin yrkesposition större makt än någon annan. Deltagarna från de båda organisationerna var jämlika och fria att skapa former för ett gemensamt kunskapssökande. De kunde sägas verka i det Tystrup (2007) benämner ett organisatoriskt mellanrum. Ett sådant kan användas både för en dumpning av det som organisationen inte anser sig behöva göra och som ett fritt utrymme för aktörer att skapa nya interaktioner, arbetsformer och samverkansprojekt.

Under samverkansprocessens gång kan vi identifiera flera organisatoriska mellanrum än det som skapades genom diskussionsgrupperna. Redan under den första samverkanskonferens där processen startade skapades ett organisatoriskt utrymme som kan förstås som ett organisatoriskt mellanrum. Detta utvecklades och utnyttjades sedan av de personer som engagerade sig i att ta fram idén bakom samverkansprojektet. För att arbetet i ett organisatoriskt mellanrum ska fungera krävs enligt Tystrup (2007) att det finns människor som är beredda att lämna sin egna trygga bas och vågar och har möjlighet att gå utanför den egna organisationen. Mötet för samverkan sker sedan i det organisatoriska mellanrummet som uppstår samverkanspartners emellan. De personer som skapade samverkansprojektet var intresserade av och hade möjlighet att agera i organisatoriska mellanrum för att utveckla det sociala arbetets praktik. Tydligast gäller detta utvecklingsledaren, som förutom arbetet vid Socialförvaltningen också är doktorand i socialt arbete och i och med det dubbla uppdraget befinner sig på yrkesfältet samtidigt som han är en del av akademien. Han hade dessutom ett formellt uppdrag att samarbeta med universitet vilket innebär resurser i form av tid och mandat till att agera men han har även en förväntan på sig att något skulle ske. Forskaren/läraren befinner sig i slutet av sin yrkeskarriär. Hon har en lång erfarenhet av socialt arbete, såväl på yrkesfält som inom forskning som undervisning, med idéer och kompetens att identifiera möjliga former för samverkan och samarbete. Utvecklingsledaren och forskaren hade liknande idéer om samarbete och hur det sociala arbetet skulle utvecklas men de hade troligen inte mötts om de inte samtidigt befunnit sig i det organisatoriska mellanrum som skapades genom samverkanskonferensen. Genom detta upptäckte de att de delade ett gemensamt

intresse för betydelsen av socialt arbete och en tro på att arbetet kunde utvecklas. De delade också idén om att ny kunskap kunde skapas genom ett möte mellan socialarbetare på yrkesfältet och forskare/lärare på universitetet. Detta bildade en framgångsrik kedja av interaktionsritualer och skapade grupp-gemenskap, känsla av att göra något värdefullt och emotionell energi (jfr Collins 2004). Trots att det inte fanns några specifika resurser avsatta för deltagande i samverkansprojektet utan deltagandet byggde på ett intresse från deltagarnas sida lyckades man genom denna kraft bryta igenom kedjor av andra redan etablerade interaktionsritualer och det motstånd och den organisatorisk tröghet som fanns.

Tillkomsten av samverkansprojektet kan ses som en intervention i ett starkt institutionaliserat organisatoriskt sammanhang där det redan finns specifika ritualer och rutiner för samarbete och samverkan. Det kan exempelvis röra sig om samarbete kring verksamhetsförlagda studier och forskningssamarbeten. Det här beskrivna projektet skiljer sig från dessa typer av samarbeten genom att målet som primärt är ett gemensamt, jämlikt kunskapssökande i syfte att utveckla socialt arbete.

## Att skapa samhörighet, gemenskap och emotionell energi

Avsikten med det beskrivna samverkansprojektet har varit att skapa arenor där deltagare från Socialförvaltningen och Socialhögskolan möts och delar och skapar kunskap. Sett ur ett nyinstitutionellt perspektiv handlar det om en fas där den institutionaliserade myten om samverkan ska bli verklighet (Christensen & Ivarsson Westerberg 2005). För att lyckas med det har samverkan löskopplats från verksamheternas kärnuppdrag. Några medarbetare från respektive verksamhet fick möjlighet att ingå i samverkansprojektet vid sidan om det dagliga arbetet. Båda organisationerna har härigenom utan att några extra resurser tillförs möjlighet att använda samverkansprojektet som ett ”skyltfönster” för att visa utåt att Socialförvaltningens och Socialhögskolan har ett pågående samarbete.

Organisationer behöver förhålla sig till trender i samhället med anledning av deras omvärldsberoende (Furstensen 2007). Samverkan mellan universitet och yrkesfält kan ses som en sådan trend som tvingar berörda parter att förtäta sin interaktion och Kooperation. Detta behöver inte vara negativt. Vi menar dock att om initierade projekt enbart syftar till att leva upp till omvärldens förväntningar och därför löskopplas från den ordinarie verksamheten samtidigt som samarbetet inte ger möjlighet till skapande av emotionell energi och grupp-gemenskap riskerar de att försvinna lika fort som de startades upp. Istället bör projekt som är inriktade på att skapa arenor för en hållbar samverkan inkluderas i verksamhetens uppdrag. Men det räcker inte! Lika viktigt är att deltagarna från de olika organisationerna ges möjlighet att skapa kedjor av positiva interaktionsritualer. Detta kräver enligt Collins (2004) ett samlande av en grupp,

upprättandet av gränser mot andra, ett gemensamt fokus för uppmärksamhet och skapande av en delad sinnesstämning.

I ett tidigare avsnitt har vi diskuterat att gruppgemenskap och emotionell energi ledde till att projektidén tog form och blev verklighet. Frågan är då om dessa faktorer även haft betydelse för hur de olika delprojekten konkret utvecklats. Har det med andra ord funnits det som enligt Collins (2004) krävs för att få till stånd gruppgemenskap och emotionell energi nämligen fungerande interaktionsritualer.

En viktig del i en interaktionsritual är att det finns gemensamt fokus för uppmärksamhet och avgränsningar. En resurs i arbetet med detta i samverkansprojektet är att det i respektive organisation redan fanns etablerade positioner, det vill säga utvecklingsledaren och studierektorn, i vars arbetsuppgifter det ingick skapa samverkan med andra organisationer. Därutöver fanns en skriven projektbeskrivning, som gav en struktur och skapade tydlighet. Genom denna kunde intresset att delta hos anställda i de båda verksamheterna fångas. Den skriftliga projektbeskrivningen hade dessutom en samlande funktion för diskussionsgrupperna och ”bar” gruppen under den inledande kontakten och ledde till att en gruppsolidaritet kunde skapas. Därefter kunde man, om man så ville, frångå ramar exempelvis lämna de förtryckta fallen och i stället välja att diskutera situationer som var aktuella i de yrkesverksamma socionomernas vardag. Denna frihet gav emotionell energi och öppnade upp för kreativitet och nytänkande

Enligt Collins (2004) kräver en fungerande interaktionsritual också att det finns en delad sinnesstämning kännetecknad av nyfikenhet och positivitet. Vad gäller intresset för att delta i grupperna var det, inte stort om man ser till antalet som anmälde sig i förhållande till det totala antalet anställda. Med tanke på att projektet bygger på att deltagarna själv skapar utrymme i sin tjänstgöring för ett aktivt deltagande menar vi emellertid att de som anmält sig hade ett starkt intresse för att delta och att de ställer sig nyfikna och positiva till projektet.

Vid den första avstämningen av delprojekt 1 var samtliga deltagare positivt inställda och ville fortsätta med diskussionsgrupperna. Viljan till fortsättning indikerar att interaktionsritualerna varit framgångsrika och skapat emotionell energi. Här finns dock en motsättning. Trots att gruppmötena uppfattades som positiva och energigivande har det funnits stora svårigheter att finna tider för dessa möten och man hade inte lyckats träffas alla de planerade gångerna. Att gruppen är fysiskt samlad är viktigt för en fungerande interaktionsritual (Collins 2004) men den emotionella energin har inte räckt till utanför rummet och har inte varit tillräckligt kraftfull för ge gruppaktiviteterna företräde framför de vardagliga göromålen och ta plats i det institutionaliserade sammanhanget. Ett annat sätt att uttrycka det är att de löskopplade mellanrummen ibland försvunnit till förmån för institutionernas huvuduppgifter.

Den positiva stämningen i diskussionsgruppen fanns också vid den andra avstämningen och de två grupperna i delprojektet uppvisade en emotionell energi, samtalen flöt lätt och samtliga deltagare var aktiva. Man konstaterade att

gruppdiskussionerna varit mycket givande och hänförde detta till att grupperna var relativt löst strukturerade. Nu ansåg dock de två gruppernas medlemmar att de var redo för en fastare struktur. Det fanns dock några olikheter mellan grupperna. I den ena gruppen hade man samlat sig kring ”olikheten” och nyttan med att det i gruppen skulle finnas deltagare från universitetet och från *olika* enheter vid Socialförvaltningen. Detta för att få in olika kompetenser och perspektiv i diskussionerna och på så sätt både bredda och fördjupa gruppens kunskap vad gäller socialt arbete. I den andra gruppen bestod gemenskapsaltrandet av diskussioner och konkreta projektförslag gällande gemensamma utvecklingsarbeten. Gruppen hade bland annat diskuterat, planerat och var redo för att sätta igång ett konkret samarbete där yrkesverksamma skulle komma in i socionomprogrammets avslutande kurs och delta i handledningen av studenter.

Det sistnämnda förslaget har stora likheter delprojekt 2, utbildningsmedverkan det vill säga den del av samverkansprojektet som inte blev. En stor och positiv skillnad mellan diskussionsgruppens förslag och förslaget i projektplanen för delprojekt 2 finns dock. Det är att sistnämnda förslag vuxit fram ur en gemensam diskussion, byggts upp underifrån eller med andra ord är ett resultat av framgångsrika interaktionsritualskedjor som gett upphov till emotionell energi. Det finns därmed kraft till att bryta upp en institutionaliserad ordning och överbrygga den institutionaliserade logik som enligt vad som tidigare framkommit var en anledning till att delprojekt 2 rann ut i sanden. Detta gör att delprojektet numera har betydligt bättre förutsättningar för att lyckas inte minst eftersom vi också ser andra brister i interaktionsritualskedjorna bakom det tidigare misslyckandet. Det handlar om att introduktionen till projektet inte var lika tydlig i delprojekt 2 som i delprojektet 1.

Vid starten av delprojekt 2 fick deltagarna ta ett mycket större eget ansvar för planering och organisering av genomförandet än deltagarna i diskussionsgrupperna. Som exempel kan nämnas att det inte organiserades gemensamma träffar med alla deltagarna i delprojektet där de presenterade sig för varandra och där projektbeskrivningen diskuterades. Därmed blev den sistnämnda inte något som deltagarna kunde samla sin uppmärksamhet kring som i delprojekt 1. De bristande interaktionsritualerna ledde till att det ganska snabbt uppstod frågor och oklarheter. En samhörighet, en gruppsolidaritet och ett gemensamt fokus skapades inte vilket ledde till att den emotionella energin blev otillräcklig. Detta ser vi som en annan orsak till att delprojekt 2 inte fungerade. I förslaget från en av diskussionsgrupperna finns emellertid det som tidigare saknades då de redan är etablerade som grupp och kan fortsätta sitt samarbete utifrån denna plattform och med den emotionella energin som skapats under tiden gruppen arbetat.

Vad som kommer att hända med delprojekt 2 i framtiden och om det är möjligt att behålla interaktionsritualskedjorna och den emotionella energin från delprojekt 1 också in i andra aktiviteter t.ex. utbildningsmedverkan är frågor vi inte har något svar på idag. Här finns en uppenbar fara eftersom den emotionella energin bygger på kontinuitet, närvaro och byggandet av en gruppsolidaritet.

Vad händer med detta om närvaron kommer i konflikt med annat och inte förmår att upprätthållas. Det finns alltid en risk att aktiviteter rinner ut i sanden genom att interaktionsritualerna inte resulterar i tillräcklig emotionell energi för att man ska våga utmana de olika institutionella logiker som råder. Detta skulle eventuellt kunna avväjas genom uttalat formellt och materiellt stöd som nu saknas då det hittills inte skett något tillskott av resurser och det formella stödet varit av symbolisk art.

## Avslutning – vad gynnar ett gemensamt kunskapssökande

I inledningen till denna rapport har vi formulerat ett syfte som handlar om att beskriva faktorer som gynnar en hållbar samverkan och samarbete mellan forskning/utbildning och yrkesfält med målsättning att skapa en arena för ett gemensamt kunskapssökande för att utveckla socialt arbete. Vi tänker avsluta med några reflektioner som vi utifrån vår studie anser gynnar detta.

Sammanfattningsvis kan man förstå den i texten beskrivna processen som ett stort och grovmaskigt nät som har kastats ut. Vissa idéer har satts i omlopp och några kunde samlas upp och konkretiseras för att så småningom bilda en fastare form av samarbete och samverkan genom ett konkret samverkansprojekt. Vad är det då för faktorer som har gynnat processen, ur ett strukturellt och ur ett individuellt perspektiv?

Den viktigaste lärdomen är att en framgångsrik samverkan kräver ett framgångsrikt samarbete och vice versa det vill säga det krävs både strukturella och individuella faktorer för att, som i vårt fall, ett gemensamt kunskapssökande ska komma till stånd. Det räcker inte med att organisationer på en strukturell nivå gör det de förväntas göra för att bibehålla sin legitimitet utan det krävs också att interaktionen mellan individerna i de olika organisationerna finns och ger upphov till en ökad emotionell energi. Men det räcker inte heller med en grupp engagerade medarbetare om de involverade organisationerna använder samverkan bara som en snygg fasad utan att ge de anställda tillgång till organisationens resurser och inte inkluderar aktuella projekt i båda verksamheternas uppdrag.

En central fråga blir vilket mandat organisationen har att fördela och bestämma över dess resurser och hur de interna styrformerna förhåller sig till samverkan. Det är emellertid minst lika viktigt att skapa framgångsrika interaktionsritualskedjor som ger emotionell energi på individnivå då det hela tiden finns organisatoriska krafter som håller emot och utövar motstånd. I någon fas av processen behövs en centrerande kraft som tydliggör en idé hållbar över tid och som kan användas i olika sammanhang. Detta är av vikt då samverkan och samarbetet sker i och mellan organisationer med olika logiker som gör att det är svårt att

hålla fast vid den röda tråden. I den här beskrivna processen utgörs den samlande kraften främst av projektplanen som bildat en utgångspunkt för diskussioner i rad olika sammanhang bland annat på personalmöten, i samverkansmöten, inför möten med intresserade deltagare och som underlag för de båda delprojekten.

I vår analys har vi bland annat visat att deltagarna i diskussionsgrupperna hade nytta av den struktur som beskrevs i projektplanen. Den skapade ett organisatoriskt mellanrum som tillhandahölls för ett gemensamt kunskapssökande utifrån gruppens intresse och unika sammansättning. Här utgjorde friheten att inte behöva ”presterat mot ett specifikt mål” och ”visa resultat” en framgångsfaktor. Detta skapade ett utrymme för utforskandet av olika positioner och funktioner inom socialt arbete och vilka likheter och skillnader som kan finnas beroende på var man arbetar. På så sätt blir de skilda logikerna, vad gäller yrkesfält och målgrupp, utbildning/forskning både en utgångspunkt och en tillgång för ett nyfikat utforskande. Det innebär att deltagarna så småningom kunde utforma egna idéer och förslag till hur ett gemensamt kunskapssökande kunde gestaltas utifrån gruppens premisser. Kraften som gruppen genererade gav deltagarna en ny möjlighet att bryta igenom de institutionaliserade strukturer som tidigare utgjorde ett hinder i delprojektet 2 som handlade om utbildningsmedverkan i socionomutbildningens avslutande kurs.

Vår förhoppning är att en formaliserad samverkan mellan Socialförvaltningen och Socialhögskolan inte stannar vid just det formaliserade samverkan utan leder vidare till konkreta samarbeten mellan lärare, forskare och yrkesverksamma socionomer. Det här beskrivna samverkansprojektet har visat att det finns en kraft i ett sådant samarbete om deltagarna ges utrymme för reflektion och teoretiserande kring den kunskap som finns inbäddad i och uppkommer av praktiskt socialt arbete. Lyckas man få tillstånd ett samarbete som präglas av nyfikenhet och ömsesidig respekt, är vi övertygade om att detta kommer att gynna fältets och socionomutbildningens utveckling och förbättra socialt arbete som yrkes- och forskningsområde vilket i slutändan gynnar dem som det sociala arbetet är till för

## Referenslista

- Akademikerförbundet SSR (2014) *Etik i socialt arbete, Etisk kod för socialarbetare*, [http://www.akademssr.se/getfile/1203/Etik\\_i\\_socialt\\_arbete.pdf](http://www.akademssr.se/getfile/1203/Etik_i_socialt_arbete.pdf)
- Avby G. (2018) *Att utveckla professionell expertis*, Lund: Studentlitteratur.
- Barnets och ungdomens reform (2017) *Slutrapport från nationella samordnaren för den sociala barn- och ungdomsvården* Stockholm: Regeringskansliet, Socialdepartementet.
- Blom, B., & Grape, O. (2006). Nyinstitutionalism - teori med stor potential. I: Grape O., Blom B., & Johansson R. (red.), *Organisation och omvärld: nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Blom B, Moren S & Nygren L (2013) Kunskapers villkor och användning i socialt arbete i Blom B, Morén S & Nygren L (red.), *Kunskap i socialt arbete: Om villkor, processer och användning*. Stockholm: Natur och kultur, 2013, 2:a omarb. utgåvan.
- Börjeson, B, Börjeson, M & Svedberg, L (2009) ”Att utveckla kunskapen i socialt arbete genom att återigen sätta praktiken i centrum”. I: Meeuwisse, A, Sunesson, S & Swärd, H (red.) *Socialt arbete: en grundbok*. Stockholm, Natur och kultur.
- Christensen, T., & Ivarsson Westerberg, A. (2005). *Organisationsteori för offentlig sektor*. Malmö: Liber.
- Collins, Randall (2004). *Interaction ritual chains*. New Jersey: Princeton University Press.
- Denvall, Verner & Salonen, Tapio (2000). *Att bryta vanans makt: framtidsverkstäder och det nya Sverige*. Lund: Studentlitteratur.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160. doi:10.2307/2095101.
- Eliasson R (2006) Om olika vägar till kunskap. I: Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.). *Socialt arbete: en grundbok*. Stockholm: Natur och kultur.
- Eriksson-Zetterquist, U. (2009). *Institutionell teori: idéer, moden, förändring*. Malmö: Liber.
- Furusten, S. (2007). *Den institutionella omvärlden*. Malmö: Liber.
- Grape, O. (2006). Domänkonsensus eller domänkonflikt? I Grape O., Blom B., & Johansson R. (red.), *Organisation och omvärld: nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Hasenfeld, Y. (2010). *Human services as complex organizations* (second edition ed.). Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Johansson, R. (2006). Nyinstitutionell organisationsteori - från sociologi i USA till socialt arbete i Sverige. I Grape O., Blom B., & Johansson R. (red.),



- Organisation och omvärld: nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer.* Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, S. (2011). *Rätt, makt och institutionell förändring En kritisk analys av myndigheters samverkan i barnahus.* Akademisk avhandling. Lund: Lunds universitet.
- Jönsson, L.-E., Persson, A., & Sahlin, K. (2011). *Institution.* Malmö: Liber.
- Kullberg, K (2012) *Att utbilda för professioner*, Opublicerat paper vid Högskolepedagogisk kurs, LU
- Linde, S. & Svensson, K. (2013). Hur kan vi förstå aktörer i komplexa verksamheter. I: Linde, S., & Svensson, K. (red.) *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv.* Stockholm: Liber.
- Marthinsen E & Julkunen I (2012) *Practice Research in Nordic social work. Knowledge Production in transition*, London: Whiting & Birch.
- Peters, B. G. (1999). *Institutional theory in political science: the new institutionalism.* London; New York: Pinter.
- Ponnert, L. & Svensson, K. (2015). Standardisering som lösning. I: Johansson S., Dellgran P., & Höjer S. (red.), *Människobehandlande organisationer. Villkor för ledning, styrning och professionellt välfärdsarbete.* Stockholm: Natur och Kultur.
- Repstad, P. (2007). *Närhet och distans: kvalitativa metoder i samhällsvetenskap.* 4., [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Scott, W. R. (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests and Identities* (fourth edition ed.). Los Angeles, London, New Dehli, Singapore, Washington DC: Sage Publications.
- Svensson, L., Brulin, G., Ellström, P-E. & Widegren, Ö. (2002) *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet 2002:7.
- Svinicki M, McKeachie W. J. (2011) *Strategies, Research and Theory for College and University Teachers.* Wadsworth: Cengage Learning.
- Trevithick, P. (2008) Revisiting the Knowledge Base of Social Work: A Framework for Practice, *British Journal of Social Work* 38, 1212–1237.
- Tystrup, M. (2007) *Organisatoriska mellanrum: om kompetens, samverkan och godtycke i kunskapsintensiva verksamheter.* Stockholm: Centre for Advanced Studies in Leadership.



[www.soch.lu.se](http://www.soch.lu.se)

LUND UNIVERSITY

PO Box 117  
SE-221 00 Lund  
+46 46-222 00 00  
[www.lu.se](http://www.lu.se)