



Kan interaktiv forskning vara framtidens melodi vid förändring av socialt arbete?

– En kvalitativ studie av interaktiv forskning som metod
i FoU-projektet ”Familjer i Socialtjänsten”

*Emma Lustig
Lisa Sköld*

FoU-rapport 73:2013

FoU Centrum för Vård,
Omsorg och Socialt arbete

Kommunerna i Linköping, Kinda, Mjölby, Motala,
Ydre och Åtvidaberg samt Linköpings universitet



FoU-rapport 73:2013

Kan interaktiv forskning vara framtidens melodi vid förändring av socialt arbete?

- En kvalitativ studie av interaktiv forskning som metod i FoU-projektet ”Familjer i Socialtjänsten”

Författare:

Emma Lustig

Lisa Sköld

Handledare: Bo Davidson
Institutionen för beteendevetenskap och lärande,
Linköpings universitet

FoU Centrum för vård, omsorg och socialt arbete
Kommunerna i Linköping, Mjölby, Motala, Kinda, Vadstena, Ydre och Åtvidaberg
samt Linköpings universitet

SAMMANFATTNING

Denna uppsats skrivs inom ramen för FoU-projektet "Familjer i Socialtjänsten" och syftet med vår uppsats är att undersöka projektets förutsättningar att uppnå önskat resultat. Vi vill undersöka den interaktiva forskningsansatsens betydelse för projektets resultat och hur detta angreppssätt skulle kunna användas i framtiden. Genom kvalitativa intervjuer med socialsekreterare i rollen som medforskare och med verksamhetschefer framkom att användandet av en interaktiv forskningsansats ses som mycket positiv men att det förutsätter rätt stöd och engagemang. Studien visar på de många utmaningar som förekommer vid förändringsarbete men pekar på att projektets upplägg kan vara en positivt bidragande faktor. Studien av detta projekt visar på att den interaktiva ansatsen förenar forskning och praktik på ett sätt som i större utsträckning skulle kunna användas för att utveckla socialt arbete i framtiden.

FÖRORD

Denna FoU-rapport är ursprungligen en kandidatuppsats i HRM/HRD inom ramen för Personal- och Arbetsvetenskapliga programmet på Linköpings universitet. Vi valde att skriva vår uppsats som en del i projektet "Familjer i Socialtjänsten" som vår handledare Bo Davidson presenterade oss för. Detta FoU-projekt använder sig av en interaktiv forskningsansats där socialsekreterare fungerar som medforskare och står med det ena benet i den dagliga verksamheten och med det andra i forskarvärlden. Detta arbetssätt, projektets omfattning och karaktär fångade vårt intresse. Förhoppningen är att vår uppsats ska komma till nytta i det här projektet samt i andra jämförbara utvecklingsinsatser.

Vi vill tacka vår handledare Bo Davidson som introducerade och engagerade oss i projektet "Familjer i Socialtjänsten" och som under studiens gång gett oss värdefulla synpunkter i vårt arbete. Vi vill även tacka samtliga medforskare och verksamhetschefer som generöst och med ett stort engagemang ställt upp på intervjuer och delgett oss viktig information. Ett stort tack även till Mats Eriksson på FoU-centrum som både gett oss information om projektet och ställt upp med lokaler vid intervjutillfällena.

Vi lämnar projektet i ett spännande skede när resultaten ska spridas och bidra till utveckling inom socialtjänsten. Vår förhoppning är att deltagarna i "Familjer i Socialtjänsten" fortsätter att uppvisa samma engagemang och driv under resterande tid och det ska bli spännande att i framtiden se vad projektet lett till i verksamheterna. Vi önskar alla inblandade lycka till i det framtida arbetet!

Linköping den 14 juni 2013

Emma Lustig & Lisa Sköld

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 INLEDNING	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
1.2 Bakgrund	2
2 TEORETISK REFERENSRAM	5
2.1 Tidigare forskning	5
2.1.1 Studie av FoU-projekt	5
2.1.2 Studie med interaktiv forskning	6
2.2 Teoretiska utgångspunkter	6
2.2.1 Forskning möter praktik och praktik möter forskning	6
2.2.2 Interaktiv forskning	7
2.2.3 Att arbeta med förändring	8
2.2.4 Förändring i socialt arbete.....	10
2.2.5 Motstånd mot förändring.....	10
2.2.6 Går det att lära i praktiken?	11
2.3 Teorisammanfattning	12
3 METOD	13
3.1 Metodologiska utgångspunkter	13
3.2 Undersökningsdesign	13
3.3 Urval och undersökningsgrupp	14
3.4 Datainsamlingsmetod	14
3.5 Tillvägagångssätt	16
3.5.1 Litteratursökning	16
3.5.2 Genomförande av intervjuer.....	17
3.6 Bearbetning och analys av data	18
3.7 Kvalitetsvärdering	19
3.8 Etiska överväganden	19
4 RESULTAT	21
4.1 Ett unikt projekt	21
4.1.1 Projektets upplägg.....	21
4.1.2 Strukturella hinder.....	22
4.1.3 Interaktiv forskning som ansats.....	22
4.2 Medforskrollen	23
4.2.1 Rollen	23
4.2.2 Kunskapsspridaren	24
4.2.3 Förutsättningar	25
4.3 Projektets fas 3	26
4.3.1 Press att prestera.....	26
4.3.2 Aktörerna i fas 3	27
4.3.3 Förankring i kommunerna	27
4.4 Framtiden	29
4.4.1 Utan spaning ingen aning!.....	29
4.4.2 Ringar på vattnet	30
4.5 Resultatsammanfattning	30

5 DISKUSSION OCH ANALYS	33
5.1 Resultatdiskussion	33
5.1.1 Hur ser förutsättningarna ut för att projektet ska uppnå önskat resultat?.....	33
5.1.1.1 Olika förutsättningar men oväntat lika	33
5.1.1.2 Rätt nivå	34
5.1.1.3 Lära för att lyckas	34
5.1.2 Hur kan medforskarrollen i projektet beskrivas och förstås?.....	36
5.1.2.1 Kunskap- och kompetensutveckling	36
5.1.2.2 Utmaningar	37
5.1.3 Hur kan interaktiv forskning användas i och vara en tillgång för ett förändringsarbete?.....	38
5.1.3.1 Alla ska med	39
5.1.3.2 En grund för organisatoriskt lärande	39
5.1.4 Vad kan projektet "Familjer i Socialtjänsten" och dess interaktiva ansats komma att betyda för framtida utvecklingsinsatser i socialt arbete?	40
5.1.4.1 Forskning i vardagen	40
5.1.4.2 Framtidens kompetensförsörjning.....	41
5.1.4.3 Utvecklat samarbete kommunerna emellan	42
5.2 Metoddiskussion.....	43
5.3 Slutsatser.....	44
5.4 Framtida forskning.....	45
REFERENSLISTA.....	47
BILAGA 1 – Intervjuguide chefer	51
BILAGA 2 – Intervjuguide fokusgrupp	53

1 INLEDNING

Här presenteras en inledning och problematisering av undersökningsområdet, syftet och frågeställningar samt bakgrund till studien.

För vem eller i vilket syfte bedrivs det forskning? Är det för forskningens egen nytta? Eller är det viktigt att resultatet från forskningen kommer till användning i praktisk verksamhet? De flesta är nog överens om att det inte enbart bör bedrivas forskning för forskningens skull utan för att öka kunskapen eller förståelsen kring ett fenomen och bidra till utveckling inom ett område. De flesta skulle nog också vara överens om att det inte är helt enkelt att bedriva forskning som kan användas ute i praktiken eller tvärtom, att ute i praktiken dra praktisk nytta av den forskning som bedrivs.

Nilsson, Wallo, Rönnqvist och Davidson (2011) och Pfeffer och Sutton (2000) beskriver glappet mellan forskning och praktik. Forskarna upplever att praktiker inte tar till sig och använder den forskning som genereras och praktiker upplever att forskarna forskar om saker som inte är tillämpbara i praktiken. För att överbrygga detta glapp beskriver Nilsson et al. (2011) att det krävs praktiker med översättningskompetens som kan nyttja den forskning som bedrivs och göra den tillämpbar i praktiken. Rouna och Gilley (2009) påpekar också att användandet av forskning i praktiken ökar en verksamhets effektivitet, kvalitet och kanske framförallt, legitimitet.

Ett sätt att nyttja forskning i praktiken är att använda sig av evidensbaserad praktik (Socialstyrelsen, 2012). Det innebär att forskning och beprövad erfarenhet används som grund för att ta fram eller utveckla metoder. Mellan 2011 och 2013 har regeringen haft en överenskommelse med SKL (Sveriges kommuner och landsting) om stöd för att i högre grad använda sig av evidensbaserad praktik i socialtjänsten (Statskontoret, 2012). Det har legat på statskontoret att årligen följa upp denna överenskommelse som har som syfte att brukarna av socialtjänsten ska få ta del av insatser som bygger på bästa tillgängliga kunskap inom området.

Ett annat sätt att överbrygga glappet mellan forskning och praktik och samtidigt närma sig en evidensbaserad praktik skulle kunna vara att starta ett projekt med en ansats som gynnar att forskning och praktik möts. Det har Forskning och Utveckling (FoU) i Linköping gjort tillsammans med sex kommuner i Östergötland. Projektet "Familjer i Socialtjänsten" är ett omfattande projekt som pågår mellan 2010 och 2014 med syfte att utveckla metoder och insatser inom Socialtjänsten i respektive kommun (Davidson & Bredmar, 2012).

Forskningsansatsen som använts är interaktiv vilket inneburit att socialsekreterare agerat medforskare i projektet och därmed stått med ena benet i forskarvärlden och det andra i sina hemkommuner. Förhoppningen är att den kunskap som forskningen genererar ska bli en naturlig och integrerad del i Socialtjänstens verksamhet och bidra till så bra metoder och insatser som möjligt.

FoU-projektet "Familjer i Socialtjänsten" har väckt vårt intresse. Att belysa förändring och utveckling inom socialt arbete är mer aktuellt än någonsin i och med att allt fler delar av verksamheten blir konkurrensutsatt. Detta medför att det är av ännu större vikt nu än tidigare att hålla verksamheten uppdaterad och metoderna i framkant. Målsättningen i detta projekt är att åstadkomma detta genom samverkan mellan den kommunala verksamheten och forskarvärlden. Det vi undrar är om den interaktiva ansats som använts i projektet underlättar möjligheten att nå eftersträvd utveckling och förändring i verksamheterna. Det är detta som denna uppsats syftar till att undersöka.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att undersöka FoU-projektets förutsättningar att uppnå önskat resultat i kommunerna. En del i detta är att undersöka den interaktiva ansatsens betydelse för projektets resultat samt hur detta angreppssätt skulle kunna användas i framtiden.

Utifrån detta syfte har vi formulerat följande frågeställningar

1. Hur ser förutsättningarna ut för att projektet ska uppnå önskat resultat?
2. Hur kan medforskarrollen i projektet beskrivas och förstås?
3. Hur kan interaktiv forskning användas i och vara en tillgång för ett förändringsarbete?
4. Vad kan projektet "Familjer i Socialtjänsten" och dess interaktiva ansats komma att betyda för framtida utvecklingsinsatser i socialt arbete?

1.2 Bakgrund

FoU står för forskning och utveckling och är en form av ett innovationssystem som använder sig av interaktiv forskning (Svensson, 2002). Det finns cirka 80 FoU-centrum inom vård- och omsorgssektorn i Sverige och denna uppsats skrivs inom ramen för FoU-centrum för vård, omsorg och socialt arbete. Detta centrum har funnits sedan år 2000 och projektet som denna uppsats skrivs inom

är ett samarbete mellan Linköping, Motala, Mjölby, Kinda, Ydre och Åtvidabergs kommun, centrum för kommunstrategiska studier (CKS) samt Linköpings universitet. Huvudmålen med detta FoU-centrum är “att med utgångspunkt i aktuell och framtida samhällsutveckling skapa förutsättningar för en långsiktig kunskapsutveckling” samt “att genom samverkan mellan forskning och praktisk verksamhet stärka förutsättningar för och stimulera utveckling av kunskap och verksamhet inom äldreomsorg, handikappomsorg och individ- och familjeomsorg” (Thor, Ellström, Ekholm, Ellström & Rönnqvist, 2006, s. 22). Med utgångspunkt i dessa mål är det naturligt att en interaktiv ansats är en central del i FoU-centrums arbetssätt (Svensson, 2002). Grundtanken inom interaktiv forskning är att en samverkan mellan praktiker och forskare ska generera kunskap som både är vetenskapligt intressant och praktiskt användbar. Att bedriva FoU-projekt kan ses som ett steg mot att bygga upp en mer evidensbaserad praktik (Nilsson et al., 2011).

Denna uppsats är skriven inom FoU-projektet “Familjer i Socialtjänsten” (hädanefter FS-projektet) vilket är ett omfattande projekt från FoU-centrums sida som påbörjades 2010 och kan ses som ett parallellprojekt till det norska forskningsprojektet “Det nye barnevernet” (Davidson & Bredmar, 2012). Det svenska projektet följer det norska projektets upplägg och design vilket i slutändan kommer att möjliggöra viss jämförelse mellan projektens resultat. FS-projektet syftar till att utveckla kunskap om familjer som har kontakt med socialtjänsten och vilken betydelse sociala stödinsatser har för målgruppens möjligheter att kunna påverka och förändra sina livsvillkor. Vidare är målet med projektet att bidra till utveckling av insatser och metoder i det sociala arbetet med familjer, barn och ungdomar. Projektet genomförs av åtta socialsekreterare och två forskare från universitetet. Socialsekreterarna har under projektet en arbetstidsnedsättning med 25-30 procent för att arbeta med projektet och en socialsekreterare som varit koordinator har haft en arbetstidsnedsättning som varierat med 25-100 procent. I projektet finns även en styrgrupp som består av verksamhetschefer från respektive kommun. De tre minsta kommunerna i projektet representeras av en medforskare medan de tre större kommunerna har två eller tre medforskare vardera.

Projektet är uppbyggt av tre faser där fas 1 och 2 redan är slutförda och fas 3 inledd. Denna planeras att avslutas i slutet av 2014. Fas 1 fokuserade på familjernas livssituation och behov och hur dessa upplevde mötet med socialtjänsten och de stödinsatser som ges. Datan samlades in genom standardiserade intervjuer utförda av åtta socialsekreterare som i detta projekt fått rollen som medforskare. I fas 2 genomfördes djupintervjuer med de tyngst belastade familjerna. I fas 3 ska nya metoder och insatser utvecklas i kommunernas arbetssätt gällande det sociala arbetet med familjer, barn och ungdomar och implementeringen sker med utgångspunkt från de resultat som

framkommit i de två första faserna. De tre stora kommunerna har valt att i fas 3 fokusera på hur multiproblemsfamiljer ska bemötas medan de mindre kommunerna fokuserat på problematiken med familjehemsplaceringar. Under projektets gång har olika aktiviteter genomförts för att sprida resultat och kunskap från deltagarna i projektet och ut i verksamheterna.

2 TEORETISK REFERENSRAM

I vår teoretiska referensram presenterar vi tidigare forskning inom området och teoretiska utgångspunkter som vi finner relevant för vår studie.

2.1 Tidigare forskning

Två studier har tidigare gjorts inom liknande områden. Den första studien behandlar och utvärderar FoU-projekt i Östergötland och den andra studien har använt en interaktiv forskningsansats med gott resultat.

2.1.1 Studie av FoU-projekt

Thor et al. (2006) har utvärderat ett antal projekt inom FoU-verksamheten i Östergötland. Detta för att öka kunskapen om FoU-verksamhetens förutsättningar, arbetsformer, resultat och effekter. Resultaten från studien visar att FoU-projekt som varit framgångsrika har behandlat verksamhetsnära frågor och rört avgränsade utvecklingsbehov. Ett strukturerat och systematiskt arbetssätt med regelbundna träffar och rimliga krav framkommer också som en framgångsfaktor för FoU-projekt. En annan betydelsefull faktor är stöd från bland annat ledning, FoU-handledare och medarbetare. Hur dessa aktörer uttrycker sitt stöd kan se olika ut och ha olika tyngdpunkt i olika faser av ett projekt. Ytterligare en framgångsfaktor är att kollegor och medarbetare utanför projektet engagerar sig och visar intresse för det som händer i projektet. Forskarna menar att ett projekt inte blir lyckat förrän det förankras hos alla i organisationen. Vidare påpekar Thor et al. (2006) att det är en utmaning att sprida kunskap utanför projektet men att studien visar att FoU-projekt leder till kompetens- och verksamhetsutveckling för de som arbetat i projektet. Författarna beskriver även några hindrande faktorer runt FoU-projekt: organisatoriska förändringar som sker parallellt med FoU-projekt, svårigheter att integrera projektet i daglig verksamhet och förändringar i personalgruppen både inom och utom projektet. Vidare betonar Thor et al. (2006) att FoU-projekt visat sig vara känsliga vad gäller att förlora viktiga nyckelpersoner under projektets gång.

I framgångsrika FoU-projekt har det funnits tid för reflektion och författarna menar att det därigenom skett ett utvecklingsinriktat lärande. Deltagare i projekten menar att aktiviteter i projektet har lett till nya kunskaper, insikter och förhållningssätt. Arbetet med projekten har bland annat lett till utarbetandet av nya rutiner och arbetsmetoder. Dessa former av verksamhetsutveckling har enligt Thor et al. (2006) i vissa fall lett till nya metoder och arbetssätt som faktiskt används i praktiken. Dessa utvecklade arbetssätt innebär inte helt nya sätt att arbeta utan benämns som förbättringsåtgärder. Dock visar studien att

resultaten och produkterna av FoU-projekten i det flesta fall inte leder till ett organisatoriskt lärande utan stannar vid ett individuellt lärande. Thor et al. (2006) redogör för de projekt som har studerats och visar att endast fyra av de femton projekten använder forskningsaspekten fullt ut, det vill säga att de flesta av FoU-projekten fokuserat mer på utveckling än på forskning.

2.1.2 Studie med interaktiv forskning

Amundsdotter (2006) har utfört en interaktiv forskningsstudie som behandlar jämställdhet i organisationer. I dessa organisationer har praktiker fungerat som en form av både medforskare och förändringsagenter. Amundsdotter (2006) visar att i interaktiv forskning måste det finnas ömsesidig tillit och förtroende mellan forskare och praktiker. Ett sådant förhållande möjliggör utveckling och kunskapsbyggande. Den gemensamma lärprocessen genom reflektion och diskussion gjorde nya handlingsmönster synliga. Det Amundsdotter (2006) poängterar är dock att denna process krävde tid och dessa resultat uppnåddes inte förrän efter en tid in i projektet. Vad gäller motstånd mot lärande fann Amundsdotter (2006) att motståndet ofta är individuellt, det vill säga att det finns hos den enskilda individen och inte i till exempel strukturer på arbetsplatsen. Det är därför viktigt att de praktiker som fungerar som förändringsagenter aktivt reflekterar över sitt eget motstånd för att på så sätt förstå det och kunna lära av det. Avslutningsvis poängterar Amundsdotter (2006) att det var de gemensamma processerna och de delade erfarenheterna i kombination med den interaktiva ansatsen som tillsammans möjliggjorde förändring i organisationerna.

2.2 Teoretiska utgångspunkter

För att skapa en förståelse kring hur praktik och forskning kan mötas och i sin tur gynna förändringsarbete och skapa lärande har vi här samlat relevanta teorier inom området. Eftersom FS-projektet har en interaktiv ansats står teorier kring detta i centrum. Dessa teorier kopplas sedan samman med förändrings- och lärandeteorier för att ge en bild av hur dessa kan påverka FS-projektet.

2.2.1 Forskning möter praktik och praktik möter forskning

I en undersökning gällande hur praktik och forskning kan samspela i socialt arbete fick 1000 svenska socionomer svara på frågan: "Hur tycker du att relationen mellan forskning och praktik i socialt arbete fungerar?" (Dellgran & Höjer, 2003). Det visade sig att inte ens åtta procent av de tillfrågade tyckte att denna relation fungerade vilket kan tolkas som att det finns ett glapp mellan forskning och praktik. Detta glapp kan beskrivas som att forskare inte tycker att deras resultat når ut till praktikerna medan praktikerna menar att den forskning som produceras inte är användbar ute i arbetslivet (Nilsson et al., 2011; Rouna & Gilley, 2009). Detta förhållande mellan forskning och praktik gäller generellt

men Börjesson (2010) beskriver att detta förhållande är särskilt framträdande när det gäller forskning i socialt arbete.

Glappet mellan praktik och forskning kan enligt Nilsson et al. (2011) bero på fyra hinder. Det är första hindret är kunskapsproducenten som i detta fall är forskaren och att denne inte producerar den sortens kunskap som praktiker efterfrågar. Nästa hinder som beskrivs är kunskapsprodukten och förmedlingsvägen som innefattar den färdiga forskningsprodukten, hur denna publiceras och förmedlas ut till praktiker. Denna slutprodukt är inte sällan skriven med ett för teoretiskt språk och publiceras oftast i akademiska tidskrifter som de flesta praktiker läser i begränsad omfattning. Det tredje hindret är mottagaren som i det här fallet är praktikern. Dessa kan hållas delvis ansvariga för detta glapp då de inte tar del av den forskning som bedrivs inom praktikområdet. Praktiker kan också sakna det Nilsson et al. (2011) kallar översättningskompetens. Översättningskompetens innebär att praktiker ska förstå forskning och sedan kunna översätta innehållet i forskningen för att därefter använda kunskapen på sin egen verksamhet. Det sista hindret är mottagarens hemorganisation där handlingsutrymmet kan vara begränsat och där ett faktiskt motstånd kan finnas vad gäller att använda sig av forskning. Det finns fler författare som nämner detta glapp mellan praktik och forskning om än med något olika inriktning (Pfeffer & Sutton, 2000; Lynham & Macdonald, 2011). Interaktiv forskning är enligt Nilsson et al. (2011) den effektivaste lösningen för att överkomma hindren och på så vis överbygga glappet mellan forskning och praktik. Interaktiv forskning är ett utvecklingsinriktat arbetssätt mellan forskare och praktiker (Svensson, 2002). Genom detta arbetssätt finns möjlighet till ett gemensamt lärande (Larsson, 2006). I den undersökning som nämndes i början av avsnittet uppger mer än en fjärdedel av socionomerna att forskning kommer att spela en avgörande roll för utvecklingen av socialt arbete i framtiden (Dellgran & Höjer, 2003). Bland respondenterna uttrycks också ett intresse att i sin yrkesutövning ta del av forskningsvärlden.

2.2.2 Interaktiv forskning

Interaktiv forskning är inte något helt nytt. Liknande arbetssätt har tidigare kallats aktionsforskning som till stor del kan liknas vid dagens interaktiva forskning, skillnaden ligger främst i hur samarbetet med forskningen är utformat (Svensson & Aagard Nielsen, 2006). SIRA (Swedish Interactive Research Association) definierar begreppet interaktiv forskning såhär:

Interaktiv forskning syftar till att utveckla ny kunskap i nära samspel med praktisk verksamhet. Kunskapen produceras gemensamt av forskare och berörda. Den kunskap som tas fram gemensamt ska ha både samhällelig och akademisk relevans. Dessutom ska kunskapen ligga till grund för faktisk och strategisk handling i syfte att förändra rådande förhållanden (Om SIRA, 2012).

Forskare och praktiker har olika förutsättningar, kunskaper och förväntningar (Larsson, 2006) och därför kan användandet av interaktiv forskning leda till en djupare förståelse och nya kunskaper på ett sätt som inte vore möjligt för forskare och praktiker var för sig (Nilsson et al., 2011). Nilsson et al. (2011) redogör för en modell som förklarar interaktiv forskning som två interagerande system. Det ena systemet är forskningssystemet där problemformuleringar, datainsamling, teori och analyser ingår och det andra är praktiksyste­met där problemformuleringar, lokala teorier, begrepp och handlingar i organisationerna finns. I en interaktiv process samverkar dessa två system. Interaktiv forskning kan fungera utvecklingsstöd­jande genom att ny kunskap produceras som praktiker sedan kan använda i sin verksamhet (Svensson, 2008a). Svensson (2002) menar att närheten till praktiken är vad som kommer att utveckla forskningen i framtiden. Att etablera förväntningar är ett viktigt steg vid en interaktiv forskningsansats (Docherty, Ljung & Stjernberg, 2008). För alla inblandade aktörer behöver förväntningar klagöras. Det är dock vanligt att dessa förväntningar ändras under tiden. Forskarens roll är att bidra med nya perspektiv och uppmåna till reflektion (Tranquist, 2008). Tranquist (2008) beskriver att problem kan uppstå när forskaren möter praktiken bland annat genom den utmaning det innebär att hantera varje specifikt fall utifrån sin kontext. En utmaning för interaktiv forskning är att kunskapen ofta är knuten till de personer som är aktiva i projektet. Vid personalomsättning och avhopp hotas utvecklingsförloppet och då ökar risken att projektet och forskningen avstannar.

Inte minst inom socialt arbete talas det idag om evidensbaserad praktik. Att arbeta med interaktiv forskning kan vara ett sätt att komma närmare ett evidensbaserat arbetssätt. En evidensbaserad praktik innebär att man använder den bästa tillgängliga kunskapen (det vill säga evidens baserad på forskning), den professionelles expertis och den enskilde klientens situation, erfarenhet och önskemål (Socialstyrelsen, 2012). Thomas (2006) talar också för en samverkan mellan evidens och praktik. Detta partnerskap är nödvändigt för generaliserbarheten, för att forskningen ska kunna användas i praktiken. Forskningen ska också kunna kommuniceras och den måste vara sådan att alla kan dra nytta av den.

2.2.3 Att arbeta med förändring

Det finns en mängd teorier kring organisationsförändringar som behandlar allt i från stora omfattande förändringar till små mindre förändringar (French & Bell, 1999; Bolman & Deal, 2012; Mankin, 2009; Nilsson et al., 2011). Eftersom de stora förändringsteorierna främst rör omorganiseringar eller omfattande organisationsutvecklingar är dessa inte aktuella i denna studie. Fokus ligger därför på teorier som rör mindre förändrings- och utvecklingsarbeten och då främst inom socialt arbete.

Pardo del Val och Martinez Fuentes (2003) betonar att förändringar ser olika ut beroende på syfte och organisationens förutsättningar. Förändringar går enligt Burke (2002) att förklara som två olika perspektiv: revolutionär och evolutionär. Revolutionär förändring handlar om radikala förändringar som påverkar organisationens kultur, struktur, teknologi och olika system. Evolutionär förändring avser mindre operativa förändringar i organisationen och enligt Burke (2002) är 95 procent av alla förändringar evolutionära. Denna typ av organisationsförändring kan beskrivas som till exempel modifieringar av eller tillägg till redan befintliga system. Evolutionär förändring går enligt Sveningsson och Sörgärde (2007) att dela upp i två typer av förändring: *Fixa och vidmakthålla* samt *Bygga på och utveckla*. Fixa och vidmakthålla handlar om små operativa förändringar av befintliga strategier, system och strukturer. Bygga på och utveckla handlar mer om att bygga ut, lägga till och utveckla befintliga strategier, system och strukturer.

Dilschmann, Falck och Krafft (2000) beskriver en lärstrategi som fokuserar på att medarbetarna ska vara delaktiga i förändringsarbetet då detta ger bättre förankring och resultat på sikt. Lärstrategin ger medarbetarna möjlighet att vara med i processen från början och att komma med förslag på lösningar som de sedan med stöd från ledningen får möjlighet genomföra. På detta sätt menar författarna att denna strategi blir en blandning av en top-down och bottom-up-process. Ledningen är en viktig aktör även i lärandestrategin för att öka möjligheten till att förändringar uppnår önskat resultat. Socialt arbete är en profession i ständig förändring (Börjesson, 2010). Dock är det viktigt att förändringsarbetet tar hänsyn till att det måste finnas kvalitet och stabilitet i verksamheten då den dagliga driften hela tiden måste fortgå (Dilschmann et al., 2000). Detta kan underlättas genom att olika enheter samverkar med varandra, delar erfarenhet och söker gemensamma lösningar. En projektorganisation kan ge en verksamhet tillfälle att testa till exempel ett nytt arbetssätt (Abrahamsson, 2000). Utmaningen har visat sig vara att få resultatet från projektet att leva kvar i verksamheten. Abrahamsson (2000) menar att verksamheten många gånger återgår till gamla arbetssätt även om värdefulla kunskaper och insikter framkommit. Projektet leder till kunskapsutveckling för de personer som deltagit i arbetet men det är svårt att sprida de nya kunskaperna till övriga medarbetare. Författaren sammanfattar detta med att ett projekt rör om i organisationens gryta men stöter sedan på den organisatoriska muren vilken hindrar de nya kunskaperna från att påverka verksamhetens strukturer. För att få lärandet att spridas vidare i organisationen bör man sträva efter att göra lärandet organisatoriskt. Här krävs stöd från ledning, handlingsutrymme för medarbetarna samt utrymme för reflektion och erfarenhetsutbyte.

Sveningsson och Sörgärde (2007) menar att begreppet förändring ofta framställs som positivt laddat vilket får som konsekvens att icke-förändring får en negativ laddning. Under förändringsarbete kan man i organisationen få insikter, mål och kunskap som man inte förväntat sig (Dilschmann et al., 2000). Detta menar författarna är något positivt som uppstår genom att förändringsarbete ofta sätter i gång långt fler processer i en verksamhet än vad som förväntats.

2.2.4 Förändring i socialt arbete

Förändringsarbete ser olika ut i olika organisationer beroende på till exempel uppgifter, externa krav, regelverk och traditioner (Sundell & Soydan, 2008). Inom socialt arbete finns ofta inga tydliga förändringskrav utifrån, däremot finns en förväntan om god kvalitet och hög grad av effektivitet. Socialtjänstlagen som styr det kommunala sociala arbetet är en ramlag, vilket ger stort handlingsutrymme för socialtjänsten att själva utforma insatser och metoder (Börjesson, 2010). Inom socialt arbete räcker det dock inte med goda avsikter, hårt arbete, "man har alltid gjort på det här sättet" eller att "det känns rätt", utan ett vetenskapligt och evidensbaserat stöd för en insats kan förväntas bland annat ur ett etiskt perspektiv (Sundell & Soydan, 2008). Det tar dock ofta lång tid mellan det att kunskap skapas till att den tillämpas i praktiken och Kaunitz och Sundell (2008) menar att detta tidsutrymme bör minskas för att nå effektiva förändringar. Enligt författarna är framgångsfaktorer att tydliggöra behov, planera och förankra kunskap samt att vara tålmodig och låta förändringen ta tid. Saknas det till exempel ekonomiska eller tidsmässiga förutsättningar för förändring är det enligt författarna bättre att vänta med implementeringen. Kaunitz och Sundell (2008) menar att halvhjärtade försök bör undvikas då misslyckade implementeringar kan avskräcka för framtida försök.

2.2.5 Motstånd mot förändring

Något som ofta bromsar en förändringsprocess är individens motstånd mot förändring (Pardo del Val & Martínez Fuentes, 2003). Att gå från ett känt tillstånd till ett okänt är en svår process för många och att sträva tillbaka mot det gamla och kända sker ofta omedvetet (Yukl, 2012; Nilsson et al., 2011; Todnem, 2007). Dock menar Beer, Eisenstat och Spector (1990) att ett motstånd mot förändring också kan ses som en informationskälla som kan användas för att hjälpa organisationen att ta fram mer effektiva förändringsstrategier. Grundtanken bakom detta är att det motstånd som uppstår hos individerna kan uppmärksamma ledningen på att tydligare förändringsstrategier behövs, eller i varje fall bättre förankrade förändringsidéer. Men andra forskare menar att motstånd mot förändring är en naturlig reaktion hos individen som inte behöver ha sin grund i att förändringen inte är nödvändig eller viktig (Nilsson et al., 2011). Yukl (2012) lyfter också problematiken med att hantera motstånd men poängterar att det viktigaste är att de som driver förändringen är medvetna om

hur och var motstånd uppkommer och vad som kan göras för att motverka de negativa effekterna.

2.2.6 Går det att lära i praktiken?

I grunden handlar förändringar om olika typer av lärande. Tankar, uppfattningar och värderingar ska förändras vilket leder till nya handlingar och strukturer. Vi har valt att lyfta de aspekter av lärande som vi bedömer relevanta i just detta projekt. Dessa teorier är kopplade till förändringsarbete och/eller interaktiv forskning. Fokus ligger således på lärande på arbetsplatsen, erfarenhetsbaserat lärande, utvecklingsinriktat lärande och på skapandet av ett organisatoriskt lärande.

Lärande uppstår ofta i en utvecklingsprocess och kan ske på tre nivåer: individ-, grupp- och organisationsnivå (French & Bell, 1999). Crossan, Lane och White (1999) har tagit fram en förklaringsmodell för organisatoriskt lärande. Modellen utgår ifrån att lärandet sker på tre nivåer och nivåerna kopplas sedan samman genom fyra delprocesser: Intuiting, Interpreting, Integrating och Institutionalizing. Nilsson et al. (2011) översätter dessa till: Insikt, Interpretation, Integrering och Institutionalisering vilka tillsammans benämns 4I-processen. Ett lärande startar på individnivå genom att en individ kommer till insikt om något, ser ett mönster eller kopplar samman erfarenheter på ett nytt sätt (Crossan, Lane & White, 1999). Nästa steg är interpretation och detta steg börjar på individnivå men övergår sedan till gruppnivå. Detta sker genom att individen med ord förklarar och genom handlingar visar den ursprungliga insikten. Individen delar alltså med sig av sin kunskap till en grupp vilket leder till ett kollektivt lärande. Detta kollektiva lärande leder till integrering vilken är nästa process i modellen. Integrering sker först på gruppnivå när individer i grupp utvecklar tankemönster och fördjupar kunskaper. Integreringen sker först spontant och informellt men när den vävs in i strategier och rutiner har ett organisatoriskt lärande uppstått. Den sista processen är institutionalisering och denna process kan endast ske på organisatorisk nivå. Under denna process omhändertas det individuella och det kollektiva lärandet och blir till rutiner, regler och procedurer. Detta sista steg i modellen legitimerar och formaliserar lärandet.

Ellström (1992) påpekar vikten av att arbetsplatsen får vara en pedagogisk miljö som uppmanar och underlättar för lärande. Det sätt på vilket arbetsplatsen är utformad skapar både möjligheter och begränsningar för individens möjligheter till lärande (Ellström, 1996). Ellström (1992) beskriver ett utvecklingsinriktat lärande som innebär ett ifrågasättande av sättet att arbeta, det är ett lärande som uppmanar till nya och kreativa lösningar och som kan förändra situationer och arbetssätt från grunden. Det lärande som sker i vardagsarbetet benämner Kock

(2010) informellt lärande. Det kan exempelvis ske i samband med deltagande i de flesta aktiviteter som förekommer på en arbetsplats. Att medarbetarna är delaktiga, har tillräckligt handlingsutrymme och känner engagemang är också viktiga förutsättningar för att de ska lära i sitt dagliga arbete (Ellström, 1996). Arbetsuppgifternas utformning påverkar också förutsättningarna för lärandet. Gynnsamt är att det ställs rimliga och nåbara krav på medarbetarna. Samarbete med andra är också viktigt då ett utbyte av erfarenheter ofta leder till lärande.

Inom socialt arbete är uppfattningen att den största kompetenskällan är personliga egenskaper, handledning och tidigare erfarenheter (Börjesson, 2010; Dellgran & Höjer, 2003). Genom att diskutera ärenden med sina kollegor växer kunskaperna genom att man tar del av andras erfarenheter. Dock är detta sätt att lära mer okontrollerat och oförutsägbart och detta kan göra det svårt att omvandla kunskapen från ett individuellt till ett organisatoriskt lärande (Börjesson, 2010). Vid lärande i samband med utvecklingsarbete beskriver Ellström (1996) att ledningen har en viktig roll i att stödja arbetet. Det handlar här om att uppmärksamma projektet, visa på betydelsen av det, ställa krav på projektets deltagare, säkerställa resurser och visa uthållighet. Det finns en svårighet kring att överföra förvärvad kunskap från lärsituationen till andra arbetsrelaterade situationer (Illeris, 2007). Teorier om dessa svårigheter brukar benämnas transferproblematik. Det som underlättar transfer enligt Illeris (2007) är om miljön vid lärsituationen liknar den i det dagliga arbetet eller om principer, regler och teorier liknar den i lärsituationen. Transfer från individnivå till organisationsnivå förutsätter dock inte bara att ett lärande sker utan Nilsson et al. (2011) menar att ytterligare processer krävs; det måste finnas kanaler i organisationen för att kunskapen ska kunna spridas från individen till organisationen och den kunskap som sprids måste bli till normer inom organisationen och implementeras i arbetssätten. Om det andra steget inte sker finns risk att kunskapsutvecklingen avstannar.

2.3 Teorisammanfattning

Interaktiv forskning kan vara en framgångsrik metod när det gäller att överbygga det glapp som finns mellan forskning och praktik (Nilsson et al., 2011). Genom att använda interaktiv forskning kan det underlätta för ett lärande som uppstår på individnivå att spridas vidare till andra nivåer. Detta genom att den interaktiva designen ger många lärtillfällen där kunskap kan utvecklas och spridas. Enligt alla lärteorier förutsätts ett stöd och ett intresse från ledningen för god effektivitet i kunskapspridningen (Ellström, 1996; Börjesson, 2010). Det finns alltså förutsättningar för att kunna lära på arbetsplatsen och en interaktiv forskningsansats kan bidra till detta.

3 METOD

I denna del presenteras de ställningstaganden vi gjort i valet av metod, vår datainsamlingsmetod samt vårt tillvägagångssätt i studien. I slutet av avsnittet finns även en diskussion kring etiska ställningstaganden samt kvalitetskriterier.

3.1 Metodologiska utgångspunkter

Det finns flera viktiga aspekter vid kvalitativa undersökningar som är viktiga att komma ihåg vid genomförandet av en studie (Bryman, 2011). Det första är att fokus i kvalitativ studie ska ligga på ord och inte på mätbara siffror. Det andra som utmärker en kvalitativ studie är att den har en kunskapsteoretisk utgångspunkt som är interpretativistisk, tolkande, vilket innebär att fokus ligger på förståelse av den sociala verkligheten och hur dess aktörer tolkar denna. Huvudfokus ligger på att människors beteenden och handlingar påverkas av forskarens värderingar, förförståelse samt den kontext som fenomenet finns i (Thurén, 2007). Eftersom förändringsarbete och interaktiv forskning kan betraktas som ett socialt konstruerat fenomen som påverkas av sin kontext och av de individer som deltar i processerna väljer vi att positionera oss just i den interpretativistiska vetenskapssynen. Av samma anledning skulle vår ontologiska syn bäst beskrivas med idealism då de fenomen som vi studerar varierar i olika kontexter och med olika individer. Viktigt att notera är också att den kvalitativa forskningen oftast är induktiv vilket innebär att teorin ska genereras med utgångspunkt i den insamlade datan (Bryman, 2011). Förförståelsen hos de som genomför studien är något som alltid riskerar att påverka resultaten. Vi har försökt att hela tiden vara medvetna, i den mån det är möjligt, om vår förförståelse samt försökt se till att den påverkat vår datainsamling och analys så lite som möjligt. Dock är det svårt i en kvalitativ undersökning, som till viss del bygger på forskarens förmåga att analysera och dra egna slutsatser, att helt bortse från förförståelsen.

3.2 Undersökningsdesign

Den undersökningsdesign som använts i uppsatsen är en fallstudie (Bryman, 2011). Detta innebär att ett enda fall detaljerat och ingående studerats, i detta fall FS-projektet. Bell (2009) beskriver att en fallstudie är att föredra om man som forskare är intresserad av en organisations eller individs unika drag. En fallstudie har som syfte att belysa dessa drag och egenskaper samt visa hur de kan påverka till exempel implementering av en förändring. Denna ansats passar oss väl eftersom detta är syftet med FS-projektet. En fallstudie kan enligt Bryman (2011) ha antingen en kvantitativ eller en kvalitativ karaktär beroende på den data som samlas in. Vår fallstudie är en kvalitativ sådan beroende på att vi genom intervjuer och en fokusgruppsintervju samlar in kvalitativa data. Vi har även till viss del använt oss av dokument som datakälla vilket enligt Bryman

(2011) är ett vanligt komplement till en fallstudie. Dokumenten är de ansökningshandlingar som användes initialt i FS-projektet.

FS-projektet har tydligt haft en forskningsansats som varit interaktiv. Som forskare kommer vi in som ytterligare en aktör i detta projekt och kan sägas bli en del av den interaktiva ansatsen i projektet. Detta har varit tydligt i och med att vi haft en dialog inledningsvis med både styrgrupp, medforskare, FoU samt forskare från universitetet. Det har varit en viktig utgångspunkt att vår uppsats blir en del av projektet och något som kan användas när projektet gör en slututvärdering.

3.3 Urval och undersökningsgrupp

Population i denna studie är alla aktörer i FS-projektet. Detta innebär åtta socialsekreterare, två forskare från universitetet, åtta stycken verksamhetschefer från styrgruppen samt projektledaren från FoU. Det urval som vi använt oss av i denna studie är ett målstyrt urval. Det innebär att vi valt intervjupersoner som är relevanta för att kunna besvara vårt syfte och våra frågeställningar (Bryman, 2011). I FS-projektet finns tre huvudaktörer: kommunerna, FoU samt Linköpings universitet. Dock kan vi på grund av uppsatsens omfattning inte undersöka samtliga aktörers syn på och uppfattning om projektet och fas 3, utan är tvungna att avgränsa oss. Eftersom medforskarna har en mycket central och viktig roll i projektet och det också är de som är kärnan i den interaktiva ansatsen har vi valt att genomföra studien med medforskarna i fokus. Eftersom vi också ville belysa förutsättningarna för att fas 3 leder till önskat resultat blev det naturligt att även fokusera på cheferna i respektive kommun. Vi har därför valt att intervjua sex chefer ur styrgruppen representerande fem kommuner. Vi valde att inte intervjua forskarna i projektet, projektledaren från FoU samt två personer ur styrgruppen som inte har chefsposition i någon av kommunerna. Vårt externa bortfall i denna studie blev de två medforskare som inte kunde närvara vid fokusgruppsintervjun och som sedan inte svarade på intervjufrågorna när vi mejlade dessa till dem. Att välja ett målstyrt urval innebär att vår urvalsmetod är icke-slumpmässig (Bryman, 2011). Dock menar författaren att detta inte är något ovanligt inom kvalitativ forskning men det medför konsekvenser för möjligheten att generalisera resultaten utanför FS-projektet.

3.4 Datainsamlingsmetod

Datainsamlingsmetoden i denna studie har varit sex kvalitativa intervjuer och en fokusgruppsintervju med sex respondenter. Eftersom vi är intresserade av respondenternas egna synsätt och uppfattningar och söker djupgående förklaringar av dessa var valet av intervjustudie relativt enkelt (Bryman, 2011).

Kvalitativa intervjuer ger också respondenterna själva möjligheten att utveckla intervjun i en annan riktning än vad forskaren haft för avsikt vilket vi finner vara en tillgång då respondenterna är bättre insatta i projektets alla delar än vad vi som forskare är. Detta möjliggör också för respondenterna att poängtera vad de anser vara av störst vikt och därmed kan ytterligare relevant data samlas in.

De kvalitativa intervjuerna har vi valt att genomföra med hjälp av en semi-strukturerad intervjuguide (Bryman, 2011). Anledningen till att vi valde detta framför en ostrukturerad intervju är att vi har ett antal teman och frågor som vi vill beröra på samtliga intervjuer och en semi-strukturerad intervjuguide stödjer detta. Eftersom vi är två forskare som turas om att genomföra intervjuerna har den semi-strukturerade intervjuguiden hjälpt till att säkerställa att vi samlat in liknade data vilket gör vår jämförelse mer trovärdig. Det positiva med den semi-strukturerade intervjun är att den trots att den har ett visst mått av struktur ändå möjliggör för forskarna att ställa följdfrågor eller byta ordning på frågorna i intervjuguiden under intervjuens gång (Bryman, 2011).

När vi utformat intervjuguiden till verksamhetschefernas intervjuer har vi utifrån vårt syfte och våra frågeställningar tagit fram tre områden som är centrala för studien; projektet i stort, den interaktiva ansatsen specifikt samt framtiden. Sedan har vi funderat kring vilka frågor vi måste ställa för att samla in önskat material kring dessa områden. Totalt innehåller intervjuguiden 12 frågor (se bilaga 1 & 2) och vi har även skapat ett antal underfrågor till varje fråga i de fall vi behöver utveckla dessa ytterligare. Dessa underfrågor är vi flexibla kring och ställer endast om de krävs i intervjusituationen. De enda bakgrundsvariabler som vi noterat i samband med intervjuerna är intervjupersonernas hemkommun. Frågorna är ordnade under respektive område och i en ordning som ska underlätta flödet i intervjun. Vi inleder också varje område med frågor av enklare, bredare karaktär för att sedan bli mer specifika. I slutet av intervjuerna valde vi att ha en öppen fråga som rörde i fall respondenten hade något ytterligare att tillägga. Detta beskriver Kvale och Brinkmann (2009) är ett bra sätt att avsluta intervjun då det ofta ger ytterligare material att använda. Frågorna har vi stävat efter att formulera så neutrala som möjligt för att inte styra respondenterna eller låta vår förförståelse framträda (Bryman, 2011). Vi har också strävat efter att använda de uttryckssätt som respondenterna själva använder i projektet och inte för mycket akademiska begrepp.

Medforskarna samlade vi i en fokusgruppsintervju. Detta eftersom vi var intresserade av hur denna grupp, som periodvis arbetat mycket tillsammans i projektet, diskuterade kring våra frågeställningar. En fokusgruppsintervju ger oss också en bra bild över samarbetet i gruppen. Bryman (2011) beskriver att en fokusgrupp har som syfte att belysa samspelet i gruppen samt att diskussionen ofta rör ett väl avgränsat område som alla i fokusgruppen har någon del i. En

fokusgrupp med medforskarna kan också sägas bli en del av den interaktiva ansatsen i projektet. En annan fördel med denna datainsamlingsmetod är att respondenterna får en möjlighet att fråga varandra kring varför de resonerar på ett visst sätt och detta gav oss ytterligare intressant data.

Bryman (2011) beskriver att en fokusgrupp bör ha teman som ska beröras men att detta ska ske på ett relativt ostrukturerat sätt för att inte styra respondenterna för mycket i samtalet. Vi utformade en intervjuguide för fokusgruppen som innehöll tre teman; medforskarnollen, fas 3 och framtiden (se bilaga 2). Under dessa tre teman hade vi några breda huvudfrågor och ett antal underfrågor. Underfrågorna var dels till för oss som forskare för att se att respondenterna berörde de områden som vi hade i åtanke och dels till för att kunna ställa en kompletterande fråga om diskussionen avtog eller hade svårt att få fart.

3.5 Tillvägagångssätt

Vi blev initierade i projektet via vår handledare vid Linköpings universitet som senare också blev vår kontaktperson i projektet. Vi fick information i ett första skede från vår kontaktperson och senare även vid ett möte med Mats Eriksson från FoU. Vi tog del av den FoU-rapport som skrivits efter projektets fas 1 samt de ansökningshandlingar som använts i projektet (Davidson & Bredmar, 2012). Sedan formulerade vi ett arbetssyfte och frågeställningar som både var relevanta för oss i denna uppsats och användbara för FoU i ett senare skede av FS-projektet. När syfte och frågeställningar var klara delgav vi dessa tillsammans med vårt förslag till metod för styrgruppen i projektet och bad om deras åsikter. Detta för att uppehålla den interaktiva forskningen inom projektet i så hög grad som möjligt.

3.5.1 Litteratursökning

Vi har valt att söka litteratur via Linköpings universitetsbiblioteks hemsida och har använt sökmotorerna bibliotekskatalogen, bibliotekets egen artikelsökmotor, men även ERIC, Academic Search Premiere och Google scholar. Vi har använt sökord såsom *interaktiv forskning*, *organisationsförändring*, *organisationsutveckling*, *organisatoriskt lärande*, *arbetsplatslärande*, *socialt arbete* och *FoU*. Vi har även valt att söka på begreppen på engelska och använde då orden *interactive research*, *organizational change*, *organisational development (OD)*, *organizational learning*, *workplace learning* och *social work*. Genom vår sökning fann vi både relevanta artiklar och böcker som i sin tur hänvisade oss vidare till andra referenser som vi använt oss av. När vi valt ut våra källor har vi hela tiden varit ifrågasättande och endast valt ut de källor som vi bedömer har god kvalitet.

3.5.2 Genomförande av intervjuer

När vi valt ut vilka i styrgruppen som vi ville intervjua kontaktade vi dessa via mejl. Adressuppgifter fick vi tillgång till via vår kontaktperson i projektet. När vi skulle bestämma tid för fokusgruppen bestämde vi tillsammans med vår kontaktperson i projektet att det var enklast att genomföra fokusgruppsintervjun i samband med att medforskarna skulle ha möte. Därför ordnade vår kontaktperson så att medforskarna fick information om tid och plats för fokusgruppsintervjun.

Innan intervjuerna genomfördes bad vi fem personer samt vår handledare att läsa igenom intervjuguiden. Detta för att kontrollera om några av frågorna upplevdes svåra att förstå, framfördes i en konstig ordning eller om vi missat något. Tyvärr kunde vi inte genomföra en riktig pilotintervju då området vi intervjuar kring är specifikt för deltagarna i projektet och därför finns ingen annan som kan besvara frågorna.

Målet var att genomföra intervjuerna i en så neutral miljö som möjligt. Vi hade önskat att genomföra alla intervjuer på Omsorgskontoret i Linköping men på grund av olika anledningar genomfördes fyra intervjuer där, två intervjuer ute hos respondenterna i kommunerna och fokusgruppen på universitetet. Alla lokaler vi använde var dock avskilda och tysta vilket gjorde dem till bra intervjuplatser. Vi använde diktafon under alla intervjuer för att säkerställa att vi fick bra kvalitet på det insamlade materialet. Före intervjun tillfrågades respondenterna om det var okej att samtalet spelades in och ingen hade något emot det. Den av oss som inte höll i intervjun höll koll på tiden, att alla intervjufrågor i guiden besvarades samt antecknade relevanta saker som inte kunde fångas på band. Under intervjun var vi uppmärksamma på vilka svar vi fick för att kunna ställa relevanta följdfrågor. Kvale och Brinkmann (2009) beskriver att det är viktigt i kvalitativa intervjuer att vara öppen för alternativa vägar som respondenten kan välja under intervjuens gång. Intervjuerna med verksamhetscheferna varade cirka 40 minuter. Efter att intervjuerna var genomförda transkriberade vi dem. En av respondenterna bad att få transkriberingen skickad till sig av den händelse att det fanns något ytterligare att lägga till. Bryman (2011) menar att transkribering underlättar en noggrann analys av vad respondenterna sagt då det går att analysera inte bara vad respondenterna sagt utan även hur. Det underlättar också då det finns en risk att forskarens förförståelse spelar en roll när anteckningar förs.

Sex stycken medforskare deltog i fokusgruppsintervjun som varade i cirka en och en halv timme. Diskussionen flöt på bra och respondenterna interagerade med varandra på ett bra sätt. Att de redan var en sammansvetsad grupp märktes och gjorde samtalet lätt och otvunget. Innan intervjun började tillfrågades respondenterna om det var okej att vi spelade in intervjun. Den som inte höll i

intervjun noterade i vilken ordning respondenterna pratade för att underlätta transkriberingen efteråt.

Efter analys och resultatbearbetning återkopplade vi våra resultat till FS-projektet vid ett styrgruppsmöte. Vi fick positiv respons från projektdeltagarna och ska senare under året medverka vid ett seminarium inom projektet. Seminariet kommer att ha vår uppsats som utgångspunkt. Vi delgav även vår uppsats till alla i projektet samt godkände att FoU i framtiden får använda vår uppsats.

3.6 Bearbetning och analys av data

Intervjuerna med verksamhetscheferna och fokusgruppsintervjun genererade stora mängder datamaterial. Vid analysen av materialet ville vi använda en metod som sorterade datan och visade vilka områden som de flesta respondenter på ett eller annat sätt berört under intervjuerna. Därför valde vi att använda meningskategorisering, även kallad meningskodning (Kvale & Brinkmann, 2009). Denna process är en del av analysmetoden Grounded theory vilket Bryman (2011) beskriver är en av de vanligaste analysmetoderna inom kvalitativ forskning. Kvale och Brinkmann (2009) beskriver att meningskategorisering ger en bra överblick över materialet samt gör det möjligt att på ett relativt enkelt sätt se vilka som är de dominerande områdena i materialet. När man kodar materialet kan man antingen använda sig av redan befintliga koder eller kategorier som härstammar från teorier eller låta materialet tala och skapa koder och kategorier utifrån det. Vi har valt det senare angreppssättet för att inte låta vår förförståelse påverka materialet för mycket utan istället se vilka kategorier som naturligt växer fram ur materialet.

Bryman (2011) beskriver att kodning är ett sätt att "*att etikettera, åtskilja, sammanställa och organisera data*" (Bryman, 2011, sid. 514). I analysarbetet följde vi de steg som Bryman (2011) rekommenderar vid kodning. Först läste vi var för sig igenom transkriberingarna ett antal gånger utan att varken anteckna eller tolka något. Sedan läste vi igenom materialet igen och antecknade då i marginalen saker som vi fastnade för eller nyckelord som återkom. Detta är första steget i kodningen och vi valde att använda oss av det som författaren kallar för fokuserad kodning. Det innebär att vi främst plockat ut de koder som är vanligast återkommande samt ger mest användbar information utifrån syfte och frågeställningar. Koderna granskade vi sedan noga innan vi började samla dem under olika kategorier. Därefter jämförde vi de koder och kategorier som vi hittat och sammanförde de kategorier som på något sätt överlappade varandra. Med denna metod fick vi till slut 11 kategorier som vi anser rymmer de centrala utsagorna från respondenterna. Dessa kategorier har vi sedan samlat under fyra teman för att tydliggöra hur kategorierna hör ihop. I vår resultatdel blandas

utsagor från respondenterna med deskriptiva beskrivningar av respektive kategori. Detta för att på ett så tydligt sätt som möjligt presentera vad som framkommit under intervjuerna. När vi återgivit utsagor från respondenterna i vår resultatdel har citaten i viss mån skrivits om för att underlätta läsbarheten.

3.7 Kvalitetsvärdering

Bryman (2011) menar att man kan bedöma en fallstudies kvalitet på olika sätt beroende på hur forskaren generellt ser på kvalitetsvärdering i kvalitativ forskning. Extern reliabilitet handlar om i fall en undersökning kan upprepas vid ett senare tillfälle. Detta är en svårighet med all kvalitativ forskning då en social miljö är beroende av de personer som befinner sig i den vid det specifika tillfället. FS-projektet är till sin design ett modellprojekt vilket innebär att i det fall projektet bedöms som lyckat skulle upplägget kunna komma att användas mer generellt i den dagliga verksamheten. Dock gäller detta endast själva designen eftersom de specifika resultat som vi får fram i denna studie är beroende av individerna i projektet. Intern reliabilitet (Bryman, 2011) handlar om att i de fall då det är fler än en forskare så måste dessa komma överens om hur det som framkommer ska tolkas. Vi har strävat efter en homogen datainsamling genom att båda två varit med vid alla intervjuer samt använt samma intervjuguide. För att öka vår reliabilitet har vi skrivit ut transkriberingarna ordagrant för att inte låta vår egen tolkning påverka resultatet. Intern validitet handlar om i fall vi studerar det som vi utger oss för att studera (Bryman, 2011). Bryman (2011) refererar till Guba och Lincoln som menar att det är svårt att tala om intern validitet då det är svårt att få en enda bild av verkligheten när det är en social miljö som undersöks. Därför menar dessa forskare att termen trovärdighet är bättre att använda i kvalitativ forskning. De menar att det som avgör om en kvalitativ studie har god intern validitet är om forskaren presenterar trovärdiga resultat på ett trovärdigt sätt. Forskaren kan stärka sin trovärdighet genom till exempel respondentvalidering eller triangulering. Vi använder oss av viss triangulering då vi samlar in data om samma projekt från två olika respondentgrupper. Dessa grupper kan därför bekräfta varandras utsagor. Något som fallstudier dock fått mycket uppmärksamhet för är den externa validiteten, möjligheten att generalisera resultaten. Bryman (2011) och Allwood och Erikson (2010) är enade om att ett enda fall inte kan vara representativt och därmed kan generellt sätt en fallstudies resultat inte antas gälla utanför studien.

3.8 Etiska överväganden

Det finns i huvudsak fyra forskningsetiska principer som rör humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

Informationskravet innebär att forskarna ska informera de berörda om syftet med forskningen samt hur resultaten kommer att användas. Detta krav uppfyller vi genom att innan varje intervju informera om detta samt att respondenterna när som helst har rätt att avbryta deltagandet om de så önskar. Information har också utgått till respondenterna från FoU och Linköpings universitet kring syftet med vår uppsats. Samtyckeskravet handlar om att respondenten själv måste bestämma över sin medverkan och detta anser vi är uppnått genom att de själva i FS-projektet aktivt efterfrågat att studenter ska skriva uppsats inom projektet. Konfidentialitetskravet handlar just om forskarens möjligheter till att behandla personuppgifter eller andra känsliga uppgifter konfidentiellt. FS-projektet är ett stort och känt projekt och det är omöjligt för oss att inte uttryckligen skriva i vår uppsats vilket projekt det handlar om. Detta medför att vi inte heller kan garantera respondenterna anonymitet då det går att ta reda på vilka som ingår i projektet. Däremot kommer vi inte att namnge respondenterna i uppsatsen utan referera till dem som antingen medforskare eller verksamhetschefer. Detta har vi informerat om innan varje intervju. Nyttjandekravet handlar om att det material som vi samlat in endast får användas i forskningssyfte. Vi garanterar att vi endast kommer använda materialet för denna uppsats men efter avslutad uppsats kommer FoU ha tillgång till vårt insamlade material och vår uppsats och där får de svara vidare för hur det används och sprids.

4 RESULTAT

Nedan presenteras vårt resultat analyserat utifrån meningskategorisering. I resultatet redovisas samtliga intervjuer utifrån fyra teman och 11 kategorier.

4.1 Ett unikt projekt

4.1.1 Projektets upplägg

När verksamhetscheferna tillfrågas om anledningen till att kommunen bestämde sig för att delta i projektet ges likartade svar. Det var projektets upplägg och ansats som lockade samt att man såg flera mervärden med deltagandet. Bland annat lyfter flera det positiva i att kunna jämföra med resultaten med norgestudien. Flera verksamhetschefer lyfter också att deras kommuner är dåliga på att hämta hem brukarnas bild av verksamheten och att detta projekt ger möjlighet till just det.

Dels för att göra något tillsammans med de andra kommunerna vilket har med samverkan att göra men framförallt utifrån att få våran verksamhet belyst av de som verksamheten är till för (Verksamhetschef 1).

När medforskarna och verksamhetscheferna talar om projektets uppstart lyfter de flesta fram att det inledningsvis fanns viss otydlighet kring projektets upplägg men att denna försvann när projektet startat. Medforskarna upplevde också att det inledningsvis inte var tydligt vad deras uppgift var i projektet men att de blev positivt överraskade över att de skulle vara delaktiga i alla delar. Vidare lyfter medforskarna och tre av verksamhetscheferna att det initialt behövdes en samordnare bland medforskarna och att det blev enklare efter att man utsett en sådan.

Tre mindre kommuner har delat på en medforskare något som visat sig innebära en del svårigheter. Både verksamhetschefer och medforskare upplever att det är viktigt med en medforskare som är knuten till respektive kommun för att forskningen ska kunna vara verklighetsnära. Såväl medforskare som verksamhetschefer påpekar att mycket av intresset hos kollegor har väckts genom att medforskare kunnat sprida intresse för projektet vid informella träffar, på luncher och fikaraster.

Både verksamhetschefer och medforskare betonar risken med att FS-projektet inte får bli ett projekt i mängden. En verksamhetschef menar att det kändes så initialt men att det utvecklats till att vara ett speciellt och viktigt projekt. En medforskare menar att det är viktigt att ha i åtanke att kollegor kan vara trötta på att det hela tiden kommer nya metoder och arbetssätt som ska prövas och att det därför är extra viktigt att engagera kollegorna i vinsterna med just detta projekt.

Två av verksamhetscheferna lyfter att det ofta varit dålig uppslutning på styrgruppsmötena, något som de menar beror på den höga arbetsbelastningen i det vardagliga arbetet. Även medforskarna lyfter denna problematik och menar att det behövs mer kontinuitet i styrgruppen.

Något som både verksamhetschefer och medforskare lyfter är att det varit ett givande samarbete kommunerna emellan. Medforskarna lyfter att det är givande och inspirerande att ta del av de andra kommunernas arbete och att det fungerar som en morot att delge kommunens arbete vid medforskarträffarna. Även verksamhetscheferna ser positivt på samarbetet mellan kommunerna. Att kommunerna har olika storlek ses inte som ett problem utan de menar att utbytet kan vara lika stort för det.

Sen tror jag också att vi som små kommuner kan ge de stora kommunerna lite tankar och funderingar. Ibland kan man ju skylla på storheten eller litenheten åt båda hållen men man kan ju också se "vad skulle man kunna lära av den andra?" (Verksamhetschef 6).

4.1.2 Strukturella hinder

Både verksamhetscheferna och medforskarna återkommer ofta till de strukturella hinder som finns i kommunerna och menar att det är delar som de inte kan råda över men som försvårar förändringsarbete. Oftast nämns i dessa sammanhang politiken och de ekonomiska förutsättningar som kommunerna har. Politikerna verkar positivt inställda till projektet men det krävs ett genuint intresse och en seriös satsning från deras håll för att det ska bli verkliga förändringar. Från de stora kommunerna nämns också svårigheter kring hur socialtjänsten är organiserad då detta ställer särskilda krav på samordning och engagemang inom alla delar av socialtjänsten. Personalomsättning nämns också av två verksamhetschefer som något som försvårar projektets utveckling. Även en av medforskarna menar att dessa strukturella hinder påverkar även deras arbete i projektet. Till exempel nämns att det blir tungrott om kommunen inte har möjligheten att svara mot de förändringar som resultatet visar vore gynnsamma.

4.1.3 Interaktiv forskning som ansats

Flera av verksamhetscheferna poängterar att det var just den interaktiva ansatsen som gjorde projektet intressant inledningsvis. Till exempel lyfts det att det ofta varit på tal att arbeta mer med att få in forskning i det sociala arbetet men att det har varit svårt att veta i vilken form det skulle kunna ske. Ett problem som flera verksamhetschefer lyfter är att även om viljan att arbeta med forskning finns så finns det många delar i socialt arbete som prioriterar sig självt och försvårar en sådan ansats. En annan verksamhetschef lyfter problemet med forsknings-

rapporter som skrivits av någon vid universitet utan erfarenhet av verksamheten där forskningen bedrivs. En verksamhetschef betonar också att en kommun ses som mer kunskapsstöt om den deltar i projekt som detta. Samma respondent poängterar att interaktionen mellan kommunerna och universitetet fungerar som kunskapsutvecklande. Ansatsen i detta projekt lockade då det var ett bra sätt att använda kunskapen som finns i praktiken och förena och berika den med forskning.

Man är kvar på golvet och jobbar med barnavårdsärenden samtidigt som man gör vissa forskningsinsatser. Och det här tror jag och hoppas jag att det kan vara början på att utveckla en... att ha en bättre forskningsansats i det vanliga jobbet i den kommunala sektorn (Verksamhetschef 2).

Flera av verksamhetscheferna menar också att denna ansats passar bra i socialt arbete då deras upplevelse är att det finns ett intresse och ett sug hos socialsekreterarna att få ta del av ny kunskap. Två verksamhetschefer menar också att denna ansats gör så att förankringsprocessen blir bättre, kunskapen kommer inifrån, från socialsekreterarna själva vilket underlättar i förändringsarbete. Medforskarna är alla positiva till den interaktiva ansatsen i projektet och menar att det för deras del är mycket utvecklande att få ha den roll som de har i projektet. En medforskare beskriver utmaningen på detta sätt:

Det är väl det här att leva i båda världarna, både i den praktiska världen och den teoretiska världen. Att få ihop dom här delarna. För att bara vara praktiker och utan teorier är inte bra och inte tvärtom heller. Jag tror att om man kan få ihop dom här delarna så är det perfekt (Medforskare 3).

Samma medforskare menar att delaktighet är en förutsättning för att den interaktiva ansatsen ska lyckas. Det interaktiva sker på olika organisatoriska nivåer vilket innebär att alla delar ansvaret för att projektet ska få önskat resultat.

4.2 Medforskarrollen

4.2.1 Rollen

Medforskarna tycker jag är ju någon slags hjärta i det hela och dom som har varit med i alla steg i det (Verksamhetschef 1).

Att projektet använder sig av socialsekreterare som medforskare är det som delvis gör projektet unikt. Av denna anledning är också medforskarrollen den del som respondenterna talar mest kring. Både verksamhetschefer och medforskarna själva ser positivt på medforskarrollen. Däremot beskrivs att den är svår att definiera då den förändrats över tid i projektet.

Jag tycker att det har betydligt olika över tid. Det var väldigt olika vad man trodde i början och det var väldigt olika vad de blev i början och det var väldigt olika hur de blev efter ett år, efter ett och ett halvt (Medforskare 6).

Medforskarna lyfter fram att de under projektets gång växlat mellan att vara socialsekreterare och att vara medforskare. Detta menar de har krävt mycket då de är ovana att inte agera som socialsekreterare när de möter klienter. Medforskarna beskriver vidare att vissa perioder i projektet har varit tyngre och mer krävande än andra och de tycker också att det är svårt att veta om de gjort ett bra arbete eller inte bland annat eftersom deras arbetsförhållanden i respektive kommun skiljer sig åt. Detta gör det också svårt för medforskarna att jämföra arbetet med varandra. Dock upplever de att de har stor behållning av att träffas då de inspirerar och motiverar varandra till att fortsätta arbetet.

Man kan ju jobba jättemycket i sin kommun men om kommunen är pressad så kan dom inte svara emot just då eller så kan man ju göra ganska lite och kommunen kanske är jättepå. Det är lite svårare när vi träffas att mäta vem som jobbat på bra. För det är ju helt beroende på hur förutsättningarna ser ut i kommunen (Medforskare 6).

4.2.2 Kunskapsspridaren

En medforskare lyfter att en positiv effekt av deltagandet i projektet är insikten av att denne själv som socialsekreterare är en kunskapsspridare på sin arbetsplats. Detta är något som alla medforskare ser som en viktig insikt och som något de aktivt måste komma ihåg i deras dagliga arbete. De upplever också att det varit utvecklande att bli en del av forskarvärlden genom att använda sig av sin yrkeskompetens då detta ökat förståelsen kring båda världar. Till exempel känner de att de har kunskap med sig sedan tidigare som har varit till hjälp vid intervjusituationerna och vid förståelsen av resultaten. De beskriver också att forskarna från universitetet har fungerat som ett stöd under hela processen särskilt då de haft teoretisk kunskap som varit värdefull. Fem av medforskarna har inom ramen för projektet läst sociologi på magisternivå vilket både medforskarna själva och verksamhetscheferna sett som mycket kunskapsutvecklande.

När vi efterfrågar vilka kompetenser och personliga egenskaper som krävs i medforskarrollen är de flesta överens om att ett intresse i ämnet och ett intresse för forskning är viktigast. Flera av medforskarna lyfter också att det krävs en förmåga att kunna inspirera och få kollegorna intresserade.

Att man ska kunna inspirera sina kollegor och chefer och dom runt omkring som man möter. Utifrån att man är intresserad ska man också kunna leverera så det blir intressant för dom ska involveras. Det är också någon förmåga tänker jag som man kanske behöver besitta (Medforskare 2).

Att projektet använt ett upplägg med medforskare har överlag fått ett positivt gensvar hos kollegorna inom de flesta verksamheter. Ett par av medforskarna har dock upplevt negativa attityder bland kollegor och en av dem upplever att denne har fått kämpa lite hårdare än andra att förankra resultaten i sin verksamhet. Några av verksamhetscheferna hade också uppfattningen att medforskarnas kollegor inte alltid var positivt inställda till att medforskarna sysslade med andra saker under arbetstid men detta menar de beror på den höga arbetsbelastning som socialsekreterarna har ute i verksamheten.

Trots vissa svårigheter kring upplägget menar medforskarna att ett intresse för projektet har väckts hos deras kollegor och chefer. Även politikerna i de flesta verksamheter upplevs positivt inställda. Ett intresse har till exempel märkts när kollegor själva tagit upp och diskuterat projektet på arbetsplatsen utan att det initierats av en medforskare.

Ibland när vi har gruppmöten så börjar andra ta upp projektet utan att jag tar upp det. (...) Jag tror att hade det kommit nån helt utifrån som hade presenterat det här, då tror jag att man inte hade tagit till sig på samma sätt (Medforskare 2).

Att det är viktigt med en medforskare på arbetsplatsen understryks av att de kommuner som inte haft det upplever att de hamnar lite efter i resultatspridningen. Det uttrycks både från verksamhetscheferna och från medforskarna att mycket av kunskapsspridningen sker till de kollegor som man har nära sig i det vardagliga arbetet. Dock påpekar medforskarna att för att deras kollegor ska kunna ta till sig kunskapen som medforskarna önskar sprida så måste de ges möjligheten till detta i sitt arbete. De menar att om tiden inte ges kan man heller inte förvänta sig den resultatspridning som är önskvärd.

Som jag sa förut så jobbar vi ju mycket under tidspress och det gäller ju att medarbetare också ska få ges den tid att jobba vidare med resultaten, det handlar inte bara om oss (...) för jag kan tänka rätt många som väldigt gärna vill arbeta vidare med resultaten och idéer som det måste ges tid också, för annars blir det inte intressant. Det blir mer en börda än nått intressant och inspirerande (Medforskare 5).

4.2.3 Förutsättningar

Medforskarna i projektet har haft en arbetstidsnedsättning med 25-30 procent vilken de flesta av både medforskarna och verksamhetscheferna menar har fungerat bra även om det varit en utmaning att prioritera arbetet i projektet. Det hela försvåras av att socialt arbete till sin karaktär är sådant att det ofta prioriterar sig självt. Just tidsnedsättningen poängteras av medforskarna vara en grundläggande förutsättning för att upplägget med medforskare ska fungera.

Tidsnedsättningen som man har är en förutsättning för att vi har kunnat göra det här jobbet som vi har gjort, att det är okej på arbetsplatserna att man har viss tid som man gör andra saker. Att det liksom är okej så (Medforskare 4).

Däremot tror en av medforskarna att den avsatta tiden hade kunnat delas ut på fler medarbetare nu under fas 3 för att på så sätt engagera fler i projektet, när de handlar om att implementera och förankra resultaten i verksamheten. De andra medforskarna höll dock inte med om detta.

Andra förutsättningar som medforskarna lyfter som viktiga för att deras roll ska fungera är en engagerad ledning lokalt och intresserade kollegor. Detta lyfter även verksamhetscheferna som centralt. Medforskarna påpekar också att det är viktigt med en god sammanhållning i medforskargruppen vilket de menar att de haft hela vägen. I medforskargruppen kan stöd hämtas vilket varit viktigt i de perioder när medforskarna dragit ett tungt lass. Medforskarna tipsar andra projektgrupper om att tidigt i projektet åka iväg någonstans och öka gemenskapen genom olika sociala aktiviteter. En av verksamhetscheferna beskriver att medforskarna inte alltid fått de bästa förutsättningarna, mycket på grund av hur det dagliga arbetet är organiserat och att det många gånger måste prioriteras.

Jag är imponerad av vad medforskarna presterat, jag vet ungefär vilka tidsbetingelser som har gällt för dom. Det dom har presterat har dom gjort utifrån ett väldigt stort engagemang. Och där dom har fått ta till fritid för att klara av sitt uppdrag och jag är imponerad av den liksom homogena satsning som dom har gjort. Det får man inte glömma bort och det har vart det som har lagt grunden för det här. Så det ska vara en stor eloge till dom att dom har gjort det här, för så fantastiska förutsättningar har dom inte fått. Det får man inte tyvärr i den kommunala sektorn, för vi är dåliga på det här och vi är dåliga på att prioritera fram det (Verksamhetschef 4).

4.3 Projektets fas 3

4.3.1 Press att prestera

De flesta medforskare beskriver att det känner en press på sig nu i fas 3. De har arbetat länge i projektet och känner att det nu finns starka förväntningar på dem att prestera något som blir synligt i verksamheterna. De menar att farhågan är att projektet inte ska leda till förändring då kommunerna är så pressade att det inte finns tid och utrymme till att engagera medarbetare i förändringsarbete. Dock menar de också att deras roll i fas 3 är mångfacetterad och det gör att det är svårt att veta exakt vilka förväntningarna är.

Det är det som är svårt nu, att veta vad som förväntas av oss när vi har en annan roll nu. Ännu mer den här länken mellan och jag tycker det är lite svårt. Jag känner ett ansvar också och det kanske man inte ska ha som medforskare, men någonstans ett ansvar gentemot kommunen nu. Att de verkligen blir nått och att vi verkligen gör nått

bra av det här i våran hemkommun och så. Det har satsats så mycket pengar och då måste det bli nånting bra av det. Och då känner jag att det är ett jätteansvar och det blir ju emellanåt väldigt tungt (Medforskare 4).

Samtidigt lyfter verksamhetscheferna att de känner att mycket av ansvaret för att fas 3 ska nå önskat resultat ligger på dem själva i fas 3. De måste se till att medforskarna får det stöd som de behöver för att fortsätta sprida kunskap från projektet men att huvudansvaret för att projektet kommer till nytta ligger på verksamhetscheferna och ledningen i kommunen. En verksamhetschef påpekar att det är viktigt att fortsätta efterfråga medforskarnas kunskap så att den inte går till spillo.

4.3.2 Aktörerna i fas 3

Den stora skillnaden när det gäller de olika aktörernas roll i fas 3 är att ägarskapet har flyttats från projektet hem till respektive kommun. Vad de olika aktörerna har för roll i fas 3 upplevs inte som helt klarlagt från varken verksamhetschefer eller medforskare. Projektet krävde ett starkt samarbete i början men nu ses medforskarna mer sällan. De flesta av medforskarna säger sig dock behöva fortsätta ses med jämna mellanrum för att växla erfarenheter även under fas 3. Även verksamhetscheferna anser det vara viktigt att medforskarna får fortsätta att ta stöd och få kraft av varandra.

Medforskarna lyfter utöver sin egen roll att samarbetet med andra aktörer såsom hemkommunen, styrgruppen, ledningen och politiken är som allra viktigast i fas 3. De menar att interaktiv forskning bygger på delaktighet och engagemang och att det är nu som det ställs på sin spets. Medforskarna påpekar dock att det är viktigt nu i fas 3 att det klargörs i dialogen mellan medforskare och styrgrupp vilka förväntningar som finns så att det finns en tydlig plan för återstående delen av projektet. Forskarnas roll ses i fas 3 som lite mer tillbakadragen jämfört med tidigare faser. Dock tror deltagarna ändå att forskarna kan bidra med positiva idéer om hur olika metoder kan användas även i denna fas. Överlag anser de att det finns ett stort engagemang både från kommunerna och från politiken och detta menar de är en viktig förutsättning.

För jag tror att sådana personer som ändå är intresserade av forskning, alltså det är en framtidsfaktor också (Medforskare 3).

4.3.3 Förankring i kommunerna

Arbetet med att sprida resultaten från projektet och ut i verksamheterna har redan påbörjats och upplevelsen är att det mottages väl ute i verksamheterna. Hur den fortsatta implementeringen går anser samtliga respondenter bero på om man lyckas lägga arbetet på rätt nivå. Både medforskarna och verksamhets-

cheferna menar att projektet inte kommer leda till helt nya sätt att arbeta utan det handlar om att hitta nya smarta lösningar som gör insatserna och metoderna lite bättre.

Man måste slå över pucken till att vilja vrida i systemet. Och där handlar det om att chefskapet måste möjliggöra att man kan tänka annorlunda och det är tyvärr oftast att man behöver lite mer tid och det är en bristvara. För det handlar alltid om när man ska implementera ny kunskap och lyckas man komma över puckeln så får man fart på det, lyckas du inte, då går det inte (Verksamhetschef 4).

Något som medforskarna diskuterar mycket gällande fas 3 är verksamhetschefernas roll. De menar att i fas 3 är det ännu viktigare att cheferna visar sitt intresse, både gentemot medforskare men också ut i verksamheterna. Medforskarna påpekar att det är verksamhetscheferna som skapar legitimitet för projektet och om de kan göra lite reklam för projektet så kan det bidra till att föra arbetet framåt. Medforskarna poängterar att direktiv som kommer från chefsnivå får ett tyngre genomslag i verksamheten. Även verksamhetscheferna ser detta som sitt uppdrag i fas 3.

Man måste sälja budskapet och få dom att tända. För tänder dom, då drar det iväg (Verksamhetschef 4).

Även om projektet överlag mottages positivt upplevs visst motstånd i de aktuella verksamheterna nu när det är dags att använda resultaten. Medforskarna menar att resultatspridningen har skett kontinuerligt, men implementeringen av nya arbetssätt kräver mer. Medarbetarna ute i kommunerna har dock varit medvetna om att de kommer att bli mer involverade med tiden, men blir ändå lite chockade nu när de också ska vara med och göra något av det.

Alla är ju lite trötta på nya saker, när man tar fram nya metoder och grejer. Så där jobbar man ju lite i motvind också (Medforskare 6).

Medforskarna beskriver att vissa medarbetare har uppfattningen att de resultat som presenteras egentligen inte är något nytt, utan något som de har vetat en längre tid vilket de menar påverkar deras motivation att använda dem. Även medforskarna och verksamhetscheferna lyfter detta men menar att nu är dessa problem väl undersökta och resultaten kan användas som underlag för att faktiskt förändra vissa arbetssätt.

Men om det här är samma som man har pratat om de senaste tjugo-trettio åren så kan man ju tänka då att varför finns dom här problemen kvar då? Om dom nu är så välkända liksom, varför hjälper vi fortfarande inte dom här människorna då? (Medforskare 6).

En verksamhetschef menar också att medarbetarna kommer känna sig mer nöjda och tycka att det är enklare att arbeta efter rutiner och metoder som de själva har fått varit med att utforma. Därför är delaktigheten så viktig i fas 3.

4.4 Framtiden

4.4.1 Utan spaning ingen aning!

Både medforskare och verksamhetschefer visar en oro över vad som kommer att hända efter att projektet avslutas. Alla visar dock en vilja vad gäller att projektets samarbetsformer och resultat ska få bäring i organisationerna. Samtidigt är alla medvetna om hur svårt det är att hålla fast i nya arbetssätt efter att särskilda resurser och uppmärksamhet minskat. Flera uttrycker en önskan att FoU ska ansvara för att följa upp projektet även efter 2014 då detta fungerar som en morot för kommunerna att fortsätta använda studiens resultat. Ett annat förslag är att FoU och universitet bjuder in till seminarier där kommunerna delger resultat och inspirerar varandra.

Alltså dels tror jag att det krävs att man håller kvar i det, att man fortsätter att följa upp det även efter 2014 skulle jag kunna tänka mig. För det är klart att när man har varit med i andra projekt så ser man ju att när verkligheten kommer i fatt tappar man fart och lite sådär (Verksamhetschef 1).

Alltså det vore ju jättespännande om man kunde göra uppföljande utvärderingar eller titta uppföljande på att såhär blev det efter 5 eller 10 år, alltså lägga in en sån plan. Det tror jag vore väldigt gott stöd. Både för att orka genomdriva förändringar men också för att få styrhjälp om det är något som inte blev sådär jättebra (Verksamhetschef 3).

Flera av verksamhetscheferna är dock övertygade om att projektet kommer att leda till att deras verksamheter på ett eller annat sätt förändras och utvecklas. De poängterar dock att det inte kommer att handla om stora förändringar utan om att justera rutiner och metoder som finns befintligt i verksamheten och göra dessa mer effektiva.

Två av verksamhetscheferna lyfter att det har varit ett stort mervärde att delta i styrgruppen och att det skapats ett nätverk som verksamhetscheferna kan utnyttja även utanför projektets ramar och i framtiden. Även medforskarna menar att det ökade samarbetet mellan kommunerna är en positiv konsekvens av projektet och att det skulle kunna leda till att vissa saker samordnas även framöver.

4.4.2 Ringar på vattnet

Något som de flesta verksamhetschefer samt medforskarna lyfter är att projektet medfört andra positiva effekter utanför själva FS-projektet. Till exempel säger medforskarna att deras kollegor blivit mycket intresserade av att själva vara med i något forskningsprojekt.

Jag vet flera kollegor som, "åh det där skulle jag också vilja göra och jobba på det här sättet". Jobba med projekt och liksom ha avsatt tid och så (Medforskare 1).

Verksamhetscheferna har också märkt av ett ökat intresse bland medarbetarna och en chef menar att det inte skulle vara svårt att få med andra medarbetare i framtida projekt. Flera verksamhetschefer lyfter också den positiva effekt som projektet haft på deras medforskares kompetens och intresse.

Det har fungerat som kunskapsspridande. Jag menar jag ser ju på mina medforskare att de tänker på ju på ett lite annorlunda sätt när vi jobbar även om vi inte forskar men det är klart att de har med sig annat (Verksamhetschef 3).

Även medforskarna betonar att forskning borde vara en del av alla socialsekreterares arbete och menar att det vore ett bra sätt att locka och behålla personal. En medarbetare påpekar att projektet varit så roligt att alternativet att se sig om efter andra arbeten därför inte varit aktuellt. Flera verksamhetschefer ser också möjligheten att locka personal och öka attraktiviteten i socialt arbete genom att erbjuda arbeten där forskningen ingår.

Hur ska vi kunna behålla personal? Hur ska vi locka personal att stanna? Det finns inte så många karriärvägar, vad kan vi ge för andra utvecklingsmöjligheter? Och då tänker jag också att man i kommunen skulle kunna bygga upp att man hade en del av en resurs som skulle kunna få hålla på med forskning och som skulle kunna vara rullande. Nu får du jobba med det här ett tag och bli avlastad och nästa år är det någon annan. Alltså det skulle kunna vara någonting som lockar personal att stanna kvar för att det är ett sätt att utveckla sig själv (Verksamhetschef 6).

4.5 Resultatsammanfattning

En sammanfattning av det resultat som framkommit i studien är att både medforskare och verksamhetschefer har god tilltro till projektet, både hur det har fungerat hittills men också vad projektet kan leda till i framtiden. Dock lyfts en oro över att projektet ska rinna ut i sanden och att det inte ska finnas möjlighet att arbeta med resultaten ute i verksamheterna. Den interaktiva ansats som projektet använt med socialsekreterare som medforskare upplevs mycket positivt av både medforskarna själva och av verksamhetscheferna. Att vara medforskare har både varit utmanande och utvecklande och den hittills största

utmaningen för dem ligger kanske i återstående del av fas 3 när kunskaper och metoder ska spridas och förankras. Här spelar dock även stöd från styrgruppen stor roll. En annan positiv effekt av projektet är att det skapat en mängd mervärden i verksamheterna. Dels ett nära samarbete mellan kommunerna, kompetensutveckling hos medarbetarna och en vilja att föra in forskning i det dagliga arbetet även på längre sikt.

5 DISKUSSION OCH ANALYS

I resultatdiskussionen diskuteras resultat och teorier utifrån vårt syfte och våra frågeställningar. Avslutningsvis finns en metoddiskussion samt slutsatser av studien där vi besvarar vårt syfte.

5.1 Resultatdiskussion

5.1.1 Hur ser förutsättningarna ut för att projektet ska uppnå önskat resultat?

Målet med FS-projektet är att genom att använda en interaktiv ansats utveckla metoder och insatser i socialtjänsten. När vi diskuterar projektets förutsättningar att uppnå önskat resultat menar vi de resultat som respektive kommun har satt upp för fas 3, det är alltså inte ett gemensamt övergripande resultat.

5.1.1.1 Olika förutsättningar men oväntat lika

När vi inledningsvis hade en dialog med styrgruppen i projektet framkom det tydligt att vi skulle bli tvungna att utgå från och undersöka de specifika förutsättningarna för respektive kommun. Styrgruppen menade att skillnaderna mellan kommunerna skulle göra det svårt för oss att generalisera resultat till att gälla alla. När vi frågade om detta i våra intervjuer med verksamhetscheferna fick vi dock inte fram några avgörande skillnader vad gäller förutsättningarna. Alla verksamhetschefer nämnde att saker och ting nog kunde se olika ut i olika kommuner men när vi frågade om deras hemkommun specifikt lyftes samma förutsättningar fram. Det som däremot framkommer som specifikt med socialt arbete och som även Kaunitz och Sundell (2008) lyfter är att det sätt som socialt arbete är organiserat på med omfattande lagar, regler och strukturer på flera sätt skapar hinder för förändringsarbete. Dessa strukturella hinder återkommer ofta verksamhetscheferna till när de pratar om sin verksamhets möjligheter att använda FS-projektets resultat i den egna verksamheten. Kommunernas politiska ledning lyfts ofta som både ett hinder men också som det som möjliggör eventuella förändringar i verksamheten. Flera kommuner menar att politikerna är intresserade av projektet vilket ökar möjligheten att fortsätta arbetet. En av kommunerna i fas 3 har ett upplägg som innebär att rådande strukturer ifrågasätts och ett nytt förslag på hur arbetet kan struktureras kring multiproblemsfamiljerna testas nu. Detta anser vi vara en ambitiös satsning som förhoppningsvis kan bana väg även för andra liknande strukturförändringar. Utmaningen tror vi nämligen ligger i att trots strukturella hinder aktivt sträva efter att fokusera på vad som faktiskt kan förändras och utvecklas i verksamheterna. Detta leder in på nästa del som handlar om att lägga projektets fas 3 på rätt nivå i verksamheterna.

5.1.1.2 Rätt nivå

Både verksamhetschefer och medforskare är överens om att FS-projektet överlag inte kommer leda till helt nya sätt att arbeta eller organisera arbetet på. Den förändring som eftersträvas i projektet liknar mer det som Burke (2002) benämner evolutionär förändring. Det handlar om små förändringar som utvecklar och bygger på befintliga metoder. Detta liknar mycket tankarna bakom evidensbaserad praktik och om kommunerna kan etablera arbetssätt i verksamheterna som liknar de som funnits i projektet är steget till evidensbaserad praktik inte långt. Flera verksamhetschefer och medforskare nämner också att de tror att för att lyckas med fas 3 så krävs det att det sätts upp rimliga mål. Det kan säkert kännas som en bra strategi att sätta ett något lägre mål, lyckas uppnå det och använda den kraften till att sätta upp ytterligare mål efterhand. Vi tror dock att det också kan finnas en risk att man på grund av rädslan att projektet inte ska leda till önskat resultat istället lägger sig på en allt för låg förväntansnivå. Kommunerna har satsat mycket tid och pengar i detta projekt och vi anser det därför vara viktigt att det leder till något mer än vardagsutveckling i verksamheterna. Det ska märkas att det har satsats mycket på projektet och tillräckligt höga mål kan också tjäna som stimulans.

5.1.1.3 Lära för att lyckas

För att uppnå önskat resultat krävs att kunskap sprids från medforskarna och ut till medarbetarna i verksamheten. Vi skulle vilja påstå att lärande sker i alla delar av en förändringsprocess. I ett projekt såsom FS-projektet som bygger på en interaktiv ansats där kommunerna tillsammans med forskare och FoU ska utveckla verksamheterna finns gott om lärtillfällen. Grundbulten är att erfarenheter och kunskaper ska delas, utvecklas och skapas tillsammans. Svårigheten ligger sedan i att sprida den genererade kunskapen ut i kommunerna. Denna problematik nämns i flertalet lärandeteorier (Ellström, 1996; Kock, 2010). Det som är gemensamt för teorier inom området är att ledningen har en viktig roll i att skapa möjligheterna för lärandet. Detta bör ske genom att ge stöd, handlingsutrymme och visa engagemang. Detta är något som verksamhetscheferna också återkommer till, att ansvaret till stor del ligger på dem när det gäller att skapa utrymme i det dagliga arbetet. Medarbetarna har en hög arbetsbelastning och ett arbete som till stora delar prioriterar sig självt vilket gör det ännu svårare att hitta tid för att arbeta med utvecklingsfrågor. Medforskarna nämner också att deras kollegor måste få avsatt tid att arbeta med resultaten från fas 3. Annars finns risken att de istället uppvisar motstånd mot de förändringar som ska genomföras i deras arbetssätt.

En medforskare tar upp möjligheten att dela sin tidsnedläggning med sina kollegor under fas 3 för att på så sätt involvera fler i projektet. Detta anser vi

vara mycket intressant och ett bra förslag som borde tas upp i utvärderingen av projektet. Dock höll de andra medforskarna inte med om detta utan ville behålla den tid som de hade avsatt. Detta är intressant att reflektera kring då det skulle kunna visa på en önskan att fortsätta hålla arbetet inom projektet och detta skulle i sin tur kunna innebära problem i resultatspridningen. Vi tror att det är viktigt att i fas 3 öppna upp projektet mer och bjuda in medarbetare för att underlätta implementeringen. Det är också viktigt att komma ihåg att medarbetarna inte har lika gynnsamma förutsättningar i arbetet som medforskarna haft. Även om ledningen strävar efter att ge medarbetarna tid till detta är det stor skillnad att göra det utan de resurser, det stöd och den uppmärksamhet som övriga i projektet haft. Thor et al. (2006) poängterar också att en förändring har svårt att lyckas om syftet med den inte förankras hos alla medarbetare först. Här anser vi att både medforskare och verksamhetschefer har en viktig roll i att sprida intresse för projektets resultat. Att verksamhetscheferna är medvetna om vikten av ledningens stöd och engagemang anser vi vara en god början för att kunna genomdriva ett lyckat förändringsarbete. Det är en bra början men det leder inte per automatik till några praktiska handlingar. Vi tror det krävs något mer handfast, implementeringstrategier, för hur resultaten ska spridas och få fäste i fas 3. Arbetas detta fram blir det också enklare att gå tillbaka till dessa strategier när hinder uppstår under implementeringens gång.

Även sett utifrån Dilschmann et al. (2000) lärstrategi torde FS-projektet ha goda möjligheter att leda till önskat resultat. Enligt denna teori får resultat en fastare förankring i verksamheten om medarbetarna själva är delaktiga i förändringsarbetet. I och med den interaktiva ansatsen med medforskare är det medarbetare med i hela processen vilket borde underlätta när resultaten nu i fas 3 ska spridas ut i verksamheterna. Under fas 3 ska utvecklingsarbetet bedrivas av medforskare och deras kollegor tillsammans. Det vill säga att förändringen inte är något som förmedlas uppifrån ledningen utan istället kommer från socialsekreterarna själva. En verksamhetschef uttrycker också att det märks att resultaten tas emot på ett bättre sätt när förslagen på förändringar kommer från socialsekreterarna själva. Dock är det enligt Dilschmann et al. (2000) viktigt att komma ihåg att även denna strategi kräver en engagerad och stödjande ledning vilket vi återigen vill trycka på att det finns förutsättningar för i FS-projektet.

Verksamhetschefer och medforskare verkar också vara överens om att en förutsättning för att fas 3 ska kunna uppnå önskat resultat är att alla aktörer orkar hålla i den tid som är kvar. Thor et al. (2006) visar i sin studie vikten av regelbundna träffar under hela projektets gång då detta både ställer krav på deltagarna att ha något att visa upp samt utgöra ett tillfälle för att utbyta erfarenheter. Detta tror vi gäller även för FS-projektet. Både medforskare och styrgrupp måste fortsätta träffas för att motivera och inspirera varandra, utbyta erfarenheter kring hur implementeringen fortgår i andra kommuner samt

diskutera de svårigheter som uppkommer. Vi tror detta är viktigt, särskilt för medforskarna, då de arbetat mycket tillsammans tidigare i projektet och det är viktigt att de känner att de fortfarande kan ta stöd från varandra även om de nu arbetar mer i sin hemkommun. Det är också en viktig del av den interaktiva ansatsen att fortsätta arbeta tillsammans även i fas 3.

Överlag anser vi det finnas goda möjligheter för att fas 3 ska leda till önskat resultat i kommunerna. Men som alltid är förändringsarbete tidskrävande och inom socialt arbete där flera aktörer måste samarbeta är det troligt att det är ännu viktigare att ha tålamod och låta arbetet ta tid. Detta utan att låta projektet rinna ut i sanden vilket många verksamhetschefer och medforskare är rädda för. Vi tror att den starka viljan och engagemanget som finns hos deltagarna i projektet kring att använda resultaten avsevärt förbättrar förutsättningarna för att lyckas. Ett önskemål som framförts från både medforskare och verksamhetschefer är att projektet ska följas upp även efter avslutet 2014. Detta för att kommunerna ska bli mer motiverade att fortsätta arbeta med resultaten. Vi tror också att det är viktigt att utvärdera projektet en tid efter att det är avslutat då det är först då man kan se vilka förändringar som blev lyckade och bör stanna i verksamheten.

5.1.2 Hur kan medforskarrollen i projektet beskrivas och förstås?

Ansatsen i projektet har inneburit att socialsekreterare fungerat som medforskare och haft som uppgift att försöka föra samman praktik och forskning. Denna roll är komplex och det har krävts mycket av dessa socialsekreterare under projektets gång.

5.1.2.1 Kunskap- och kompetensutveckling

Medforskarna har utvecklat sin yrkeskompetens med hjälp av projektet och detta lyfter både de själva samt deras chefer fram som mycket positivt. Lärandet som skett i projektet kan ses som ett utvecklingsinriktat lärande (Ellström, 1992) då medforskarna kritiskt ifrågasatt och undersökt sina verksamheters förutsättningar samt utarbetat förslag på hur arbetet skulle kunna organiseras annorlunda. En av de kompetenser som kanske utvecklats mest genom mötet med forskningen är det som Nilsson et al. (2011) kallar för översättningskompetens. Medforskarna lär sig att förstå, använda och ta till sig forskning samt hur man aktivt kan arbeta med att få in forskning i det dagliga arbetet. Praktiskt kan man tänka sig att detta sker i flera steg. Dels utvecklas medforskarnas förmåga att läsa vetenskapliga artiklar och böcker samt att sortera ut vad som är aktuellt för deras verksamhet. Sedan lär de sig att omsätta och förvandla dessa teorier till något som kan få praktisk nytta för socialt arbete. De utvecklar också, särskilt i fas 3, ett tillvägagångssätt för att på ett enkelt sätt förmedla kunskaper till sina kollegor på ett sätt som blir lättillgängligt för dem. Att medforskarna använder sin arbetsplats som både forskningsarena och

läroplats underlättar enligt transferproblematiken (Illeris, 2007) för deras möjlighet att ta till sig och utveckla ny kunskap. Eftersom kunskapsutvecklandet sker i samma miljö som den sen ska användas i, finns det färre hinder som stoppar lärandet att nå det dagliga arbetet.

5.1.2.2 Utmaningar

Något som både medforskare och verksamhetschefer kan märka av när fas 3 aktualiseras och resultaten från projektet ska leda till utveckling i verksamheterna är motstånd. Teorierna kring motstånd mot förändring är många (Yukl, 2012; Nilsson et al., 2011; Todnem, 2007) och anledningen till att motstånd uppvisas kan vara flera. Det behöver inte alls bero på att kollegor eller andra aktörer anser förändringarna vara ointressanta eller irrelevanta utan det kan handla om allt från en oro för det egna arbetets utformning till en allmän trötthet över förändringar som hela tiden ska införlivas i verksamheten. Just denna förändringströtthet tror vi är en stor utmaning att tackla i verksamheterna. Eftersom resultaten från projektet inte heller upplevs som revolutionerande nya kan det vara svårt att motivera medarbetarna. Verksamhetscheferna är medvetna om problematiken med motstånd ute i verksamheterna och det märks att de hanterat liknande problem tidigare.

Medforskarna nämner att vissa kollegor varit avvaktande när projektets implikationer diskuterats och de nämner också att det skulle kunna bero på flera saker, till exempel avundsjuka på att de inte fått arbeta med projektet. Vi tror att det kan vara viktigt att ha respekt för hur kollegorna till medforskarna upplevt detta projekt. Även om resultat och information spridits kontinuerligt från projektet kan upplevelsen hemma i kommunen vara att arbetsbelastningen för kollegorna ökat eller att man har dålig koll på vad medforskarna gör. Dock är det viktigt att komma ihåg att motståndet hade uppstått även om medforskare inte använts i projektet då detta enligt ett flertal teorier (Todnem, 2007; Yukl, 2012) är en naturlig reaktion på förändring från individens sida. Snarare tror vi att medforskare kan underlätta att minska motståndet eller åtminstone på ett effektivare sätt arbeta bort det. Tidigare forskning visar att förändringsagenter, något medforskarrollen under fas 3 övergår till att vara, måste vara medvetna om hur motstånd fungerar (Amundsdotter, 2006). Studien visar också att förändringsagenter själva kan ha ett inneboende motstånd som de måste vara medvetna om då det skulle kunna påverka implementeringen under fas 3. Att informera och diskutera motstånd med medforskarna vore något som kunde underlätta för dem genom att ge större förståelse och kunskap om hur de ska bemöta eventuellt motstånd i verksamheterna.

En annan utmaning är att sprida medforskarnas förvärvade kunskaper till övriga kollegor. Informellt lärande är ett lärande som uppstår relativt oplanerat och

ibland också omedvetet (Kock, 2010). Det kan ske i det dagliga arbetet till exempel via diskussioner eller erfarenhetsutbyte med kollegor. Medforskarna lyfter att det i några av kommunerna spontant pratas mycket om projektet vid möten, fikaraster eller luncher utan att det är medforskarna själva som initierat ämnet. Detta tyder på att medforskarna lyckats med att på ett delvis planerat sätt få till stånd ett informellt lärande hos kollegorna som gör att kollegorna själva lyfter projektet till diskussion och gör kopplingar till det utifrån andra delar i verksamheten. På detta sätt blir också projektet redan nu en del av verksamheterna och detta torde underlätta mycket i förändrings- och utvecklingsarbetet under fas 3.

En annan utmaning som tydligt visat sig i studien är för medforskarna att hantera den press som de känner finns på dem från hemkommunerna, ledningen och från projektet i stort. Denna problematik verkar ha sin grund i att medforskarna upplever att det är oklart vilka förväntningar som finns på dem som medforskare i denna sista fas. Möjligtvis finns också olika förväntningar från ledningen, kollegorna och från de övriga medforskarna. Vi tror det är viktigt att nu under fas 3 tydliggöra vilka förväntningar som finns för att minska risken för oklarheter och oro. Forskning visar också att det är naturligt att förväntningar ändras under projektets gång och behöver klargöras på nytt efter ett tag (Docherty, Ljung & Stjernberg, 2008). Att tillsammans utforma och utveckla även förväntningar torde rentav vara den bästa formen av lärande och utveckling i en interaktiv ansats.

Medforskarna har haft en arbetstidsnedsättning med 25-30 procent. För att denna tid ska kunna frigöras för forskningsuppgifter krävs att ordinarie arbetsuppgifter minskar. Annars ökar arbetsbelastningen i ett arbete med redan hög belastning. Detta verkar ha fungerat olika bra i olika kommuner och det är en tydlig skillnad i hur deltagarna i projektet talar om denna del av projektet. För att underlätta för medforskarna att både kunna sköta sitt ordinarie arbete samt använda medforskarnollen på ett bra sätt måste varje ledning ge medforskarna möjligheter till detta. Tidsnedsättningen är en förutsättning för att projektet ska kunna nå sin fulla potential och eftersom socialt arbete gärna prioriterar sig självt är det viktigt att medforskarna upplever att deras socialsekteteraruppgifter minskar.

5.1.3 Hur kan interaktiv forskning användas i och vara en tillgång för ett förändringsarbete?

I FS-projektet har en interaktiv ansats använts i syfte att få forskning och praktik att mötas och för att i sin tur gynna utvecklingsarbetet i verksamheterna. Tidigare forskning om interaktiv forskning visar också att det ger positiva effekter för förankringsprocessen i och resultatet av förändringsarbeten.

5.1.3.1 Alla ska med

Interaktiv forskning kan som vi nämnt tidigare vara det som underlättar att överbrygga glappet mellan forskning och praktik (Nilsson et al., 2011). Syftet med interaktiv forskning är att kunskapen som genereras ska ligga till grund för faktisk förändring (Om SIRA, 2012). Enligt deltagarna i projektet har denna interaktiva ansats bidragit till relevanta resultat och väckt ett intresse för mer forskning i verksamheterna framöver. Då forskning bedrivs, bearbetas och diskuteras av medarbetare ute i verksamheterna ger detta en annan relevans för resultaten. Detta leder i sin tur till en fastare förankring i verksamheterna, ett bättre mottagande och på sikt även ett bättre resultat (Dilschmann et al., 2000). En av de stora vinsterna med interaktiv forskning är att utvecklings- och förändringsunderlaget inte kommer uppifrån utan från de som dagligen arbetar i verksamheten. I socialt arbete torde detta arbets sätt fungera ännu bättre då det är ett praktik- och erfarenhetsstyrt arbete till mångt och mycket.

Ett problem som studien av Thor et al. (2006) visar är att det kan vara förödande för ett projekt om viktiga personer lämnar innan projektet är avslutat. Detta kan medföra att projektet stannar upp och ibland måste börja om. En interaktiv ansats kan tänkas underlätta detta då ett nära samarbete mellan projektdeltagarna gör att kunskaper blir mindre personbundna och istället bundna till projektet. Detta kan minska sårbarheten i förändringsarbetet. Överlag verkar FS-projektet ha klarat sig undan större personalomsättning trots att projektet pågått under flera år. En kommun har dock haft byte av flera chefer på ledningsnivå vilket enligt verksamhetschefen påverkat arbetet med projektet. Omsättning av personal kommer under hela projektets gång kunna vara ett hot mot att nå det önskade resultatet.

5.1.3.2 En grund för organisatoriskt lärande

Lärande kan ske på flera nivåer i en verksamhet och för att uppnå ett organisatoriskt lärande krävs tre steg enligt Crossan, Lane och White (1999). Ett lärande startar på individnivå för att sedan spridas vidare. I en interaktiv forskningsansats underlättas medforskarens eget lärande då forskning och praktik förenas på arbetsplatsen. Medforskaren utvecklar då ett lärande på individnivå och när denne därefter börjar sprida och diskutera forskningen och dess resultat med kollegor kan lärandet övergå till ett grupplärande. Tidigare forskning om interaktiva ansatser visar också att erfarenhetsutbytet kollegor emellan värderas högt av deltagarna och upplevs som mycket kunskapsutvecklande. Först när lärandet blir formellt och vävs in i normer, strategier och rutiner blir lärandet organisatoriskt (Crossan, Lane & White, 1999). Tidigare forskning visar att liknande projekt inte alltid leder till organisatoriskt lärande och att det som teorin beskriver är en utopi (Thor et al.,

2006). Dock tror vi att den interaktiva ansatsen skapar en bra förutsättning för lärandet att spridas till organisatorisk nivå även om det är en stor utmaning. Flera verksamhetschefer visar medvetenhet kring vikten att få in resultaten från FS-projektet i befintliga arbetssätt. Genom detta säkras också att medforskarnas kunskaper stannar i organisationen och inte försvinner efter att projektet avslutas.

5.1.4 Vad kan projektet "Familjer i Socialtjänsten" och dess interaktiva ansats komma att betyda för framtida utvecklingsinsatser i socialt arbete?

Ansatsen i FS-projektet är på flera sätt nytänkande när det gäller hur forskning och praktik kan mötas och generera metoder och insatser väl utformade för att passa verksamheten. Om FS-projektet efter sitt avslut 2014 bedöms som lyckat kan det utgöra ett gott exempel på hur interaktiv forskning kan användas vid förändringsarbete inom socialt arbete. Förutom att visa hur forskning och socialt arbete kan mötas i utvecklingsinsatser har det under studiens gång också framkommit andra positiva effekter av projektet som vi tror kan få betydelse för socialt arbete i framtiden.

5.1.4.1 Forskning i vardagen

Socialt arbete får aldrig sluta utvecklas. Det är ett komplext område som hela tiden kräver de senaste och bäst fungerande metoderna och insatserna för att kunna möta klienternas behov på bästa sätt. I mötet med våra respondenter blev det också tidigt klart att det finns ett intresse för vad forskning kan tillföra det praktiska arbetet även om det ofta saknas tid och möjlighet att omsätta teoretiska kunskaper till något som är praktiskt användbart. Detta nämns också i Dellgran och Höjers (2003) studie där socionomer anger att de tror att forskning kommer spela en avgörande roll för socialt arbete i framtiden. Allteftersom socialtjänstens utförandedelar blir konkurrensutsatta kan användandet av forskningsresultat vara ett sätt att hålla verksamheten uppdaterad och aktuell, något som skulle kunna skapa en konkurrensfördel. Att engagera sig i forskningsinsatser är också något som kan vara statushöjande i sig, något som en verksamhetschef också uttrycker. Något som vi blev positivt överraskade över i mötet med verksamhetscheferna är att ett flertal uttryckte att socialsekreterare överlag är intresserade av den forskning som produceras inom området. Efter att ha tagit del av litteratur som belyser hur svårt det är att få praktiker intresserade av att använda forskning i sitt vardagliga arbete (se exempelvis Dellgran & Höjer, 2003) anser vi att om socialsekreterarna har intresset för det är det en bra början. Utifrån Nilsson et al. (2011) teori om att det finns fyra hinder som försvårar användandet av forskning i praktiken anser vi att fler av dessa hinder har goda möjligheter att överbryggas i socialtjänsten. Kunskapsmottagaren, praktiker, är i denna verksamhet intresserad av att utveckla ny kunskap vilket underlättar mottagligheten för ny forskning. Vidare är det den lokala ledningens

ansvar att skapa förutsättningar och möjligheter för praktiker att omsätta forskning till något användbart i den aktuella verksamheten (Nilsson et al., 2011; Thor et al., 2006). Verksamhetscheferna i FS-projektet är medvetna om att det ofta är detta utrymme som saknas i den dagliga verksamheten. Överlag torde förutsättningarna för att göra hemorganisationen, det sista hindret, mottaglig för forskning vara goda.

Det är dock viktigt att vara medveten om vilka svårigheter som finns med att försöka ändra väl etablerade arbetssätt. En stor utmaning är att hitta arbetsformer som fungerar på lång sikt och som inte blir för resurskrävande för verksamheten. Det finns mycket forskning som beskriver problematiken med att när projekt avslutas och resurser och stöd försvinner så blir det svårt att hålla fast i nya kunskaper och arbetssätt (Abrahamsson, 2000; Dilschmann et al., 2000). Det gäller att hitta arbetssätt som fungerar i verksamheten även utanför den tillfälliga projektorganisationen och en verksamhetschef påpekar just att de nya insatserna och metoderna måste bli en del av den dagliga verksamheten. Det finns annars en risk för att projektet rinner ut i sanden. Ett fortsatt samarbete med universitetet och FoU-centrum skulle kunna vara ett sätt att få hjälp att utveckla arbetssätt som väver samman forskning och praktik. Men på sikt är det troligt att det inte finns resurser för att ta hjälp av forskare och vi tror därför att det är värt att försöka lägga resurser på att hitta hållbara arbetssätt där forskning och praktik kan mötas utan att det hela tiden ska bli en kamp mot strukturella hinder såsom politik, resurser och hög arbetsbelastning.

I FS-projektet har forskning varit en central del och den interaktiva ansatsen har bidragit till att praktiken och forskningen möts och tillsammans utvecklar metoder och insatser för socialtjänsten. Att arbeta på detta sätt liknar att använda sig av evidensbaserad praktik vilket vi inledningsvis nämnde är ett mål för socialtjänsten (Statskontoret, 2012). Evidensbaserad praktik har som syfte att öka kvaliteten i arbetsmetoderna genom att utveckla arbetssätt som har sin grund i vad som fungerar bäst i praktiken och vad forskning inom området visar verksamt (Socialstyrelsen, 2012). Om socialtjänsten kan hitta arbetsformer för det dagliga arbetet som liknar de som använts i FS-projektet tror vi att man närmar sig en situation där man kan kalla arbetsformerna för evidensbaserade.

5.1.4.2 Framtidens kompetensförsörjning

Hur man ska lyckas behålla och utveckla personal känns som en ständig utmaning i de flesta organisationer idag. Arbetsgivare måste locka med attraktiva tjänster och utvecklingsmöjligheter för att intressera och behålla arbetskraft. Detta gäller även för kompetensförsörjningen i socialtjänsten. Både verksamhetschefer och medforskare lyfter frågor kring hur socialsekreteraryrket kan göras mer attraktivt och hur personal ska kunna behållas i framtiden. Det

som är både intressant och roligt är att närhet till forskning lyfts som en positiv faktor. Att föra in möjligheten att arbeta med forskning inom ramen för ordinarie socialsekreterartjänst nämns som något som skulle påverka attraktionskraften positivt. En medforskare nämner att FS-projektet varit en stor anledning till att denne inte sökt annat arbete under dessa år. Medforskarna nämner också att det finns ett stort intresse bland deras medarbetare att få arbeta med forskning på ett liknande sätt som man gjort i projektet. Detta är något som vi känner att verksamheterna borde dra nytta av då det både skulle kunna vara ett sätt att behålla och locka personal men samtidigt också öka kvaliteten på arbetsätten i verksamheten. En verksamhetschef nämner att det pågår en dialog med HR-avdelningen om hur ett liknande arbetsätt skulle kunna införlivas i socialsekreterartjänster och tänker sig ett rullande schema där socialsekreteraren under en begränsad period får arbeta med forskning. Att arbeta med forskning kan betyda allt från att ta del av publicerad forskning till att själv vara med och bedriva någon typ av forskning. Det gäller som en verksamhetschef sa att hitta smarta lösningar som fungerar utefter de förutsättningar som finns i socialt arbete.

Både verksamhetschefer och medforskare upplever att projektet haft positiva effekter på medforskarnas yrkeskompetens. Flera verksamhetschefer lyfter också att det märks att medforskarna har utvecklat sitt sätt att tänka kring socialt arbete vilket på ett positivt sätt bidragit positivt till en bra dialog på arbetsplatsen. Thor et al. (2006) visar i sin studie också att i de projekt där det funnits tid för reflektion har deltagarna utvecklat nya förhållningssätt, arbetsätt och insikter vilket är det som verkar skett även i FS-projektet. Eftersom uppdaterade socialsekreterare kan tänkas arbeta smartare och effektivare är det viktigt att även i framtiden satsa på kunskapsutveckling. Samma studie om FoU-projekt visar att projekten leder till kunskapsutveckling hos deltagarna i projektet och att detta är en vinst i sig men att det önskvärda är att sprida denna kunskap även utanför projektet och det är i denna del som utmaningarna finns.

5.1.4.3 Utvecklat samarbete kommunerna emellan

En positiv effekt av projektet är det samarbete som utvecklats mellan deltagande kommunerna. Både medforskare och verksamhetschefer uttrycker att detta samarbete fungerat väl och skapat ett nätverk som deltagarna tror kan användas även efter projektets slut. Dilschmann et al. (2000) påpekar att förändringsarbete ofta genererar andra resultat än vad som från början kunnat förutses. Ett utökat nätverk mellan kommunerna kan vara ett sådant exempel. Om samarbetet över kommungränserna vidareutvecklas kan man tänka sig andra former av samverkan framöver. FS-projektet har gett kommunerna långt fler intressanta resultat än de som används i fas 3 och under studiens gång har flera verksamhetschefer lyft att det finns andra områden som vore intressant att vidare

utforska efter att FS-projektet är avslutat. Även om kommunerna har något olika förutsättningar finns också många beröringspunkter och att utnyttja varandras kunskaper och erfarenheter skulle kunna leda till samordningsvinster. Att kommunerna i projektet är olika stora verkar inte vara någon nackdel då flera verksamhetschefer menar att man kan lära av varandra oavsett storlek och man ibland begränsar sig genom att tänka på vad som går eller inte går i en stor respektive liten kommun.

5.2 Metoddiskussion

Överlag anser vi att de metodval vi gjort fungerat bra. Fokusgruppsintervjun som vi genomförde anser vi gav relevanta och utvecklade svar men vi är medvetna om att det alltid finns en risk att respondenterna inte vågar säga allt vid en gruppintervju. Denna risk är relativt liten i vårt fall då respondenterna kände varandra väl sedan tidigare. Dock kan man alltid i efterhand se att vissa justeringar i metodval kunde ha berikat studien. Till exempel skulle vi gärna använt oss av ytterligare triangulering (Bryman, 2011) om studien varit av större omfattning. Genom att kombinera flera datainsamlingsmetoder hade vår validitet kunnat öka. Att genomföra intervjuer eller lämna ut enkäter till medforskarnas kollegor och undersöka deras uppfattning av projektet hade kunnat ge oss ytterligare möjlighet att på ett trovärdigt sätt bedöma projektets förutsättningar att nå önskat resultat då dessa är en viktig aktör i fas 3. Något som också hade ökat kvaliteten på vår studie hade varit att använda respondentvalidering (Bryman, 2011). Detta innebär att vi återkopplar våra resultat till respondenterna för att säkerställa att vi uppfattat deras svar på rätt sätt. En typ av respondentvalidering blir det när vi återkopplar våra resultat till FS-projektet men det enda vi får ta del av då är om de överlag anser att vi uppfattat saker på rätt sätt. Vi har strävat efter att hålla vår interna reliabilitet hög men självklart spelar vår egen förförståelse in när vi tolkar vad som sägs och om vi låter detta påverka våra resultat påverkas också den interna reliabiliteten. Vår externa validitet blir låg då en fallstudies resultat är svåra att generalisera utanför det enskilda fallet. Det har dock aldrig varit vår avsikt att kunna generalisera våra resultat utan vår ambition har hela tiden varit att enbart uttala oss om förhållandena i FS-projektet och de delar av Socialtjänsten i respektive kommun som berörs av projektet.

Hade vi gjort en studie av större omfattning hade vi valt att göra ett större urval och även intervjua forskarna och projektledaren för FoU. Det hade berikat vår studie att få alla aktörers syn på projektet. En respondent lyfte också att det hade varit intressant om vi intervjuat någon politisk aktör, möjligt är att detta ytterligare hade ökat vår förståelse kring vilka förutsättningar kommunerna har.

5.3 Slutsatser

I ett förändringsarbete som detta tror vi, med utgångspunkt från studien av FS-projektet, att interaktiv forskning kan vara framtidens melodi. Det lämpar sig speciellt bra i socialt arbete som är en praktik- och erfarenhetstung verksamhet och som därför gynnas av mötet mellan praktik och forskning. FS-projektet står inför ett spännande och avgörande skede när det gäller att i fas 3 ta med sig resultaten från fas 1 och 2 och föra dem ut i verksamheten. Förhoppningen är att dessa resultat ska ligga till grund för utvecklande av insatser när det gäller mötet med familjer i socialtjänsten.

Vi anser att det finns förutsättningar i kommunerna för att man i fas 3 ska kunna uppnå önskat resultat. Dock återstår ett intensivt arbete för den lokala ledningen, för styrgruppen i projektet och för medforskarna. En stor utmaning ligger i att sprida resultaten och kunskaperna från medforskarna till deras kollegor. Detta är en process i förändringsarbete som är förenat med utmaningar. Det kan till exempel finnas motstånd mot förändringar, förändringströtthet hos kollegorna samt en faktiskt och/eller upplevd brist på resurser. Ledningen har ett stort ansvar för att skapa de förutsättningar som krävs i verksamheten och detta ansvar är verksamhetscheferna i projektet också medvetna om.

Medforskarrollen i projektet har fungerat väl och alla respondenter uttrycker sig positivt kring att socialsekreterare fått vara med och forska i projektet. Detta menar respondenterna både lett till en fastare förankring i verksamheterna och till bättre, mer verksamhetsnära metodutveckling. Medforskarrollen har under den treåriga projektiden förändrats vilket inneburit att medforskarna upplevt att förväntningarna på dem periodvis varit otydliga. Även i fas 3 upplevs oklara förväntningar och detta är något vi tror är extra viktigt att tydliggöra nu. Medforskarna har varit kärnan i den interaktiva ansats som använts i projektet. Enligt samtliga respondenter har denna ansats både underlättat kunskaps-spridning i projektet och bidragit till kunskap om hur forskning och praktik kan mötas i socialt arbete även i framtiden.

Den entusiasm och det engagemang som deltagarna i projektet uppvisar tror vi bidrar starkt till att projektet kan leda till önskat resultat. Dock krävs också handling och tydliga strukturer och det är viktigt att inte tappa fart i fas 3 utan fortsätta arbetet till dess den önskade förändringen blivit en del av det dagliga arbetet. Det är en spännande del av projektet som återstår och detta får en verksamhetschef som avslutning beskriva med ett citat som inte tidigare presenterats:

Det är klart, det bästa är ju det som återstår, det som faktiskt ska ge praktisk verklighetsförankring. Att vi förändrar oss, förbättrar oss och så (Verksamhetschef 1).

5.4 Framtida forskning

Vi lämnar FS-projektet i ett spännande skede där kommunerna har ett intensivt arbete framför sig innan projektet avslutas. Det skulle vara intressant att se en uppföljande uppsats om ett eller två år där frågan är vilken effekt som projektet fick i verksamheterna, i vilken grad det faktiskt påverkade det praktiska arbetet. Det vore också intressant att komplettera den bild vi har visat i denna studie med en fråna medarbetarna ute i kommunerna. Hur har de upplevt projektiden, hur mottas de förändringsförslag som framkommit och ser man på de faktiska förändringar som skett i verksamheten? En undersökning ur brukarperspektivet vore också värdefullt. Brukarna är mottagare av de insatser och metoder som utvecklats inom detta projekt och det skulle vara intressant att undersöka deras bild av socialtjänstens insatser efter genomfört projekt. För det kommunala sociala arbetet spelar politiken en viktig roll. Det vore intressant med en studie av denna aktör för att ytterligare belysa vilken roll den lokala politiken spelar när det handlar om att möjliggöra samverkan mellan forskning och praktik.

Ur en HR-aspekt skulle frågan om hur kompetensförsörjningen inom socialtjänsten skulle kunna organiseras, vara intressant att närmare studera. Skulle det vara möjligt att strukturera och i större omfattning kombinera praktiskt arbete och forskning? Är ett projekt som FS-projektet i högre grad en fråga om individuell kompetensutveckling än en fråga om metodutveckling? Intressant är naturligtvis också i vilket mån detta är något som socialsekreterare anser önskvärt.

Det som varit speciellt i FS-projektet är att socialsekreterare arbetat som medforskare. Vår uppfattning efter att ha intervjuat aktörer i projektet är att detta varit av stor betydelse för projektet på flera sätt till exempel vad gäller förankring i verksamheten och spridandet av lärande från projektet. Det vore intressant att se fler projekt med denna design utifrån aspekterna kunskapsbyggande och kompetensförsörjning.

REFERENSLISTA

Abrahamsson, L. (2000). *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Borea Bokförlag.

Allwood, C. M. & Erikson, M. G. (2010). *Grundläggande vetenskapsteori för psykologi och andra beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur AB.

Amundsdotter, E. (2006). Interactive research for gender equality in workplaces. I K. Aagaard Nielsen & L. Svensson (Red). *Action and Interactive Research Beyond Practice and Theory* (s. 277-298). Maastricht: Shaker Publishing BV.

Beer, M., Eisenstat, R. A. & Spector, B. (1990). Why change programs don't produce change. *Harvard Business Review*, Nov-Dec, 158-166.

Bell, J. (2009). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur AB.

Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2012). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur AB.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.

Burke, W. W. (2002). *Organization Change: Theory and Practice*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Börjesson, B. (2010). *Förstå socialt arbete*. Malmö: Liber AB.

Crossan, M., Lane, H. & White, R. (1999). An organizational learning framework: from intuition to institution. *The academy of Management Review*, 24, 2, 522-537.

Davidson, B. & Bredmar, M. (Red). (2012). *Familjer i socialtjänsten – levnadsvillkor, livssituation och erfarenheter av socialtjänsten. Ett FoU-projekt om barn, ungdomar och deras föräldrar i sex kommuner i Östergötland. Slutrapport fas 1* (FoU 68:2012). Linköping: LiU-Tryck.

Dellgren, P. & Höjer, S. (2003). Forskning i praktiken. I Höskoleverket 2003. *Socialt arbete. En genomlysning av ämnet* (Höskoleverket 2003:16). Höskoleverkets rapportserier.

Dilschmann, A., Falck, E. & Krafft, C. (2000). *Lärandebok. Delaktighet, lärande och förändringsarbete*. Stockholm: Liber AB.

Docherty, P., Ljung, A. & Stjernberg, T. (2008) Interaktiv forskning – utveckling, användning och spridning av kunskaper. I B. Johannisson, E. Gunnarsson & T. Stjernberg (Red). *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik* (s. 133-152). Växjö: University Press.

Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica.

Ellström, P-E. (1996). *Arbete och lärande - förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

French, W. L. & Bell, C. H. (1999). *Organization Development. Behavioral Science Interventions for Organization Improvement*. Upper Saddle River: Prentice Hall.

Illeris, K. (2007). *Lärande*. Lund: Studentlitteratur AB.

Kaunitz, C. & Sundell, K. (2008). Rätt metod på rätt sätt. I M. Roselius & K. Sundell (Red). *Att förändra socialt arbete - Forskare och praktiker om implementering* (s. 167-175). Stockholm: Gothia Förlag.

Kock, H. (2010). Kompetensutveckling - strategier och metoder. I H. Kock (Red) *Arbetsplatslärande - att leda och organisera kompetensutveckling* (s. 99-116). Lund: Studentlitteratur AB.

Kvale, S. & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.

Larsson, A-C. (2006). Interactive Research. I K. Aagaard Nielsen & L. Svensson (Red). *Action and Interactive Research Beyond Practice and Theory* (s. 241-258). Maastricht: Shaker Publishing BV.

Lynham, A. S. & Macdonald, S. K. (2011). "There's nothing quite as practical as good research". *Advances in Developing Human Resources*, 13(2), 131-134.

Mankin, D. (2009). *Human Resource Development*. Oxford: Oxford University Press.

Nilsson, P., Wallo, A., Rönnqvist, D. & Davidson, B. (2011). *Human Resource Development – att utveckla medarbetare och organisationer*. Lund: Studentlitteratur AB.

Om SIRA. (2012) Hämtad 8 april, 2013 från <http://center.hj.se/encell/sira/om-sira.html>.

Pardo del Val, M. & Martínéz Fuentes, C. (2003). Resistance to change: a literature review and empirical study. *Management Decision*, 41, 2, 148-155.

Pfeffer, J. & Sutton, R. I. (2000). *The knowing doing gap. How smart companies turn knowledge into action*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Ruona, W. E. A. & Gilley, J. W. (2009). Practitioners in applied professions: a model applied to human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 11, 4, 438-453.

Socialstyrelsen. (2012). *Att skapa en grund för evidensbaserad praktik- en guide för ledningen i vård och omsorg*. Västerås: Socialstyrelsen.

Statskontoret. (2012). *Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten. Uppföljning av överenskommelse mellan regeringen och SKL* (Statskontoret 2012:34).

Sundell, K & Soydan, H. (2008). Från kunskap till praktik. I M. Roselius & K. Sundell (Red). *Att förändra socialt arbete - Forskare och praktiker om implementering* (s. 13-29). Stockholm: Gothia Förlag.

Svensson, L. (2002) Bakgrund och utgångspunkter. I L. Svensson, G. Brulin, P-E. Ellström & Ö. Widegren (Red). *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik* (s. 23-38). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Svensson, L. (2008a). Att vara som skoskav. I B. Johannisson, E. Gunnarsson & T. Stjernberg (Red). *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik* (s. 77-94). Växjö: University Press.

Svensson, L. & Aagaard Nielsen, K. (2006). Action research and interactive research. I K. Aagaard Nielsen & L. Svensson (Red). *Action and interactive research beyond practice and theory* (s. 13-44) Maastricht: Shaker Publishing BV.

Sveningsson, S. & Sörgärde, N. (2007). Organisationsförändring – från ingenjörskonst till tolkning. I M. Alvesson & S. Sveningsson (Red). *Organisationer, ledning och processer* (s. 237-278). Lund: Studentlitteratur AB.

Thomas, M. N. (2006). Evidence-practice partnership. *Performance Improvement*, 45(6),8–12.

Thor, L., Ellström, P-E., Ekholm, B., Ellström, E. & Rönnqvist, D. (2006). *FoU i praktiken. En studie av aktörer och projekt inom en flerkommunal FoU-verksamhet* (FoU 34:2012). Linköping: Unitryck.

Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber AB.

Todnem, R. (2005): Organizational change management: A critical review. *Journal of Change Management*, 5:4, 369-380.

Tranquist, J. (2008). Metaforiska dilemman i interaktiv forskning. I B. Johannisson, E. Gunnarsson & T. Stjernberg (Red). *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik* (s. 295-310). Växjö: University Press.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Yukl, G. (2012). *Ledarskap i organisationer*. (Bearbetad översättning av Matti Kaulio). Harlow: Pearson Education Limited.

BILAGA 1 – Intervjuguide chefer

Vi kommer inleda intervjun med några frågor som rör projektet i stort för att sedan gå in mer specifikt på din kommun. Sedan följer frågor om den interaktiva ansatsen som använts i projektet och till sist är de några frågor om återstående delen av fas 3.

PROJEKTET

1. Vilken var anledningen till att ni bestämde er för att vara med i FS-projektet?
 - Vad ville ni uppnå/vad var målet med deltagandet?
2. Hur tycker du att samarbetet i projektet har fungerat hittills? Då menar vi mellan FoU, styrgrupp, medforskare och forskare.
 - Vad har varit bra/mindre bra?
3. Vad tror du krävs för att projektet i stort ska kunna uppnå önskat resultat?
 - Vad krävs av de olika aktörerna (medforskarna, styrgruppen, forskarna)?
4. Vilka förutsättningar anser du att er kommun har för att fas 3 ska leda till det önskade resultatet?
 - Vilka hinder anser du finns?
5. Hur tror du att implementeringen av fas 3 kommer att bemötas ute i din verksamhet?
 - Varför?

INTERAKTIV ANSATS

6. Vilken roll tror du att de framarbetade teorierna från fas 1 och 2 kommer att spela under fas 3?
7. Hur ser du på medforskarnas roll i projektet?
 - Hur har det fungerat?
 - Hade något behövt vara annorlunda?
8. Vad är utmaningen för medforskarna i fas 3?
 - Finns det något som kan underlätta? Iså fall vad och varför?
9. Vilka för- och nackdelar har ni sett med att jobba med en interaktiv ansats?

FRAMTIDEN

10. Vad tror du att det här projektet kommer att ha för betydelse för er verksamhet i framtiden?
11. Något övrigt du vill tillägga om projektets fas 3?
12. Är det något annat som du vill lyfta?

BILAGA 2 – Intervjuguide fokusgrupp

Under den här intervjun kommer vi att utgå från tre teman, dessa tre är Medforskarrollen, Fas 3 och Framtiden. Tanken är att vi ska ha en öppen diskussion där det främst är ni som pratar. Men vi har en del underfrågor som vi kommer se till att ni berör under diskussionen.

MEDFORSKARROLLEN

1. Hur skulle ni beskriva rollen som medforskare?
 - Hur tycker ni att er roll som medforskare har varit hittills i projektet?
 - Finns det någon utmaning i medforskarrollen? Kan ni beskriva den?
 - Vilka typer av resurser behövs i arbetet som medforskare?
 - Hur har det fungerat att som på deltid arbeta som medforskare och resterande tid med era vanliga arbetsuppgifter?
 - Vad krävs vad gäller kompetenser och egenskaper för att klara av medforskarrollen?

FAS 3

2. Tycker ni att er roll har förändrats nu när projektet har gått in i fas 3?
3. Vilka förutsättningar anser ni bör finnas för att er roll ska fungera i fas 3?
4. Vilken roll tror ni att de framarbetade teorierna från fas 1 och 2 kommer att spela under fas 3?
5. Hur tror ni att implementeringen av fas 3 kommer bemötas ute i verksamheten?
 - Är det något som ni kan göra i er roll för att underlätta?

FRAMTIDEN

6. Vad tror ni krävs från de andra aktörerna (styrgrupp, forskare, era kommuner) för att fas 3 ska leda till önskat resultat?
7. Finns de några tips ni skulle vilja ge andra som funderar på att tillämpa interaktiv forskning som arbetsmetod?
 - Vad har ni lärt er?
 - Några för- eller nackdelar?
8. Har ni något annat ni vill lyfta gällande fas 3 eller om er roll?

FoU-rapporter i FoU Centrum

- FoU-rapport 1:2002 **Els-Marie Anbäcken**, (red), Kultur och meningsfull vardag inom äldreomsorgen
- FoU-rapport 2:2002 **Eva Hill, Agneta Johnsson**, Samtalsgrupper – som metod i arbete med separerade föräldrar. Rapport om fokusgruppsintervjuer
- FoU-rapport 3:2002 **Sophia Lövgren**, Att planera ett äldreboende: Sörgården - från ritbord till inflyttning. Slutrapport av delstudie ett.
- FoU-rapport 4:2002 **Karin Rulander**, Utvärdering av KUB-projektet – ett öppenvårdsprojekt för barn och ungdomar i Kinda kommun ur ett brukarperspektiv.
- FoU-rapport 5:2002 **Owe Anbäcken, Jan-Olof Hugozon**, Rehab Resurscentrum, en studie av ett utvecklingsprojekt inom äldreomsorgen, Linköping 1997-2000.
- FoU-rapport 6:2002 **Susanna Djerf, Maud Frithioff, Magnus Löfgren**, Egenutvärdering av KUB-projektet.
- FoU-rapport 7:2002 **Lisa Nylund, Christina Bexing**, Hemlöseprojektet 1999-2001.
- FoU-rapport 8:2002 **Anita Karlsson, Lena Lundmark**, Förebyggande av fallskador bland äldre personer i särskilt boende – en multiprofessionell kvalitetsmodell.

- FoU-rapport 9:2003 **Eva Forss, AnnMari Löf**, Hur utbildning av vårdpersonal påverkar äldres utevistelser på särskilt boende. Utevistelsens hälsobefrämjande effekter på människan.
- FoU-rapport 10:2003 **Owe Anbäcken, Helena Klöfver**, Implementering av ett kvalitetssystem. En studie inom omsorgsverksamheten i Åtvidaberg.
- FoU-rapport 11:2003 **Eva Hill, Agneta Johnsson**, Samtalsgrupper – som metod i arbetet med separerade föräldrar. En arbetsmodell.
- FoU-rapport 12:2003 **Helena Klöfver, Lise-Lotte Ardell**, Vad tycker ungdomar om Råd och Stöds ungdomsverksamhet? Utarbetandet av ett utvärderingsinstrument.
- FoU-rapport 13:2003 **Katarina Berzell, Maria Persson, Sara Ågren**, Projekt Trampolin. Egenutvärdering av en projektverksamhet.
- FoU-rapport 14:2003 **Eva Ellström, Bodil Ekholm**, Att lära i arbetslag. En studie inom hemtjänsten.
- FoU-rapport 15:2003 **Irène Johansson**, Etnicitet och åldrande är mer än äldre invandrare.
- FoU-rapport 16:2004 **Christin Strömstedt**, Arbetsrehabilitering för psykiskt funktionshindrade och Daglig Verksamhet för personer med utvecklingsstörning - ett samverkansprojekt mellan olika huvudmän
- FoU-rapport 17:2004 **John Boman, Stefan Johansson**, Organiseringen av individ- och familjeomsorgen i Östergötlands län. En pilotstudie.
- FoU-rapport 18:2004 **Irene Rönnqvist, Agneta Lindgren**, Kompetens- och verksamhetsutveckling vid sex BoDa-enheter. Beskrivning och utvärdering vid sex BoDa-enheter (boende och daglig verksamhet) för gravt utvecklingsstörda personer i Linköpings kommun.

- FoU-rapport 19:2004 **Projektgrupp: Johan Adriansson, Cecilia Borg, Andreas Capilla, Ammie Envall, Lisbeth Nilsson, Sirpa Lumme, Stefan Ringdahl, Kicki Zentio**, Den livskraftiga arbetsplatsen. En förstudie vid äldreboendet Danbomsgården i Kinda kommun.
- FoU-rapport 20:2004 **Owe Anbäcken, Mats Ericsson**, Bygga för en ny generation, Förändring och lärande på deltagarnas villkor
- FoU-rapport 21:2004 **Sophia Lövgren**, Att planera ett äldreboende: Ett Sörgården för de äldre? Rapport två
- FoU-rapport 22:2004 **Ann-Christin Cederborg**, Kan frivilliga öppenvårdsinsatser löna sig?
- FoU-rapport 23:2004 **Henrik Danielsson, Malin Wass, Jerker Rönnberg**, Utvärdering av projektet Arbete och sysselsättning för yngre funktionshindrade i Linköpings kommun
- FoU-rapport 24:2005 **Eva Hill, Agneta Johnsson**, Samtalsgrupper – som metod i arbetet med separerade föräldrar. Rapport om Fokusgruppsintervjuer; en Arbetsmodell och Utvärdering.
- FoU-rapport 25:2005 **Olle Knutsson**, Samverkan inom missbruksvården i Boxholm, Kinda, Ydre och Ödeshög kommuner.
- FoU-rapport 26:2005 **Kerstin Angvik, Liselotte Björk**, Anhörigstöd på dagverksamhet för personer med demenshandikapp
- FoU-rapport 27:2005 **Mikael Nilsson**, Kompetenscentrum för utveckling av gruppinriktat socialt arbete.
- FoU-rapport 28:2005 **Annika Larsson**, Kund, Omsorgstagare eller Pappa. En studie av mötet mellan pensionär och enhetschef i hemtjänsten vid tecknandet av serviceavtal.
- FoU-rapport 29:2005 **Stefan Johansson**, Så ett frö och låt det gro. En studie av det särskilda boendet Aspen i Vadstena.

- FoU-rapport 30:2005 **Kjell Thun** (red.), Den Hälsofrämjande och livskraftiga arbetsplatsen. Ett projekt med offentliga och privat verksamhet i nätverkssamarbete juni 2002 – augusti 2004.
- FoU-rapport 31:2006 **Britt Lundén**, Nio år efteråt. En uppföljning av alla som 1996 hade offentlig omsorg i hemmet i Motala kommun.
- FoU-rapport 32:2006 **Ylva Bjerke, Anita Karlsson**, Delaktig till 100 %. Ett Hela-projekt inom Produktion Omsorg i Linköpings kommun
- FoU-rapport 33:2006 **Annlouise Gadd, Elisabet Kjellander, Lotta Lindgren**, Familjegruppsamtal. Bamse-teamets metodutveckling av sociala utredningar gällande fysisk misshandel av barn.
- FoU-rapport 34:2006 **Ingalill Thor, Per-Erik Ellström, Bodil Ekholm, Eva Ellström, Dan Rönnqvist**, FoU i praktiken. En studie av aktörer och projekt inom en flerkommunal FoU-verksamhet.
- FoU-rapport 35:2006 **Ann-Christin Cederborg**, Barns Behov I Centrum, Perspektiv på socialtjänstens utredningsarbete när barn misstänks fara illa.
- FoU-rapport 36:2006 **Bo Davidson, Dan Rönnqvist**, Kompetensförsörjning inom äldreomsorg.
- FoU-rapport 37:2006 **Ann-Christin Cederborg**, ”Lönsamhet” med frivilliga öppenvårdsinsatser - En långtidsuppföljning av klienters utveckling.
- FoU-rapport 38:2007 **Anne-Sofie Anlén, Gun Lanneström, Maj Berg**, Samtalsbehandling och taktil stimulering - en utvärdering av behandlingsinsatser
- FoU-rapport 39:2007 **Tobias Leoson**, Avslutade institutions- och familjehemsplaceringar av ungdomar 2004-2005. Beskrivning och analys

- FoU-rapport 40:2007 **Petra Dannapfel**, Makten över vardagen. Omsorgsarbete och brukarinflytande ur hemtjänstpersonalens perspektiv -en fokusgruppsstudie
- FoU-rapport 41:2007 **Linda Schultz, Helena Klöfver**, Delrapport från Landeryds Ängar, en studie av ett samverkansprojekt mellan Linköpings kommun och Östergötland läns landsting.
- FoU-rapport 42:2008 **Jenny Dahl, Mats Greiff**, Samforskning. Ett utvärderings- och kompetensutvecklingsprojekt med familjen som lärare
- FoU-rapport 43:2008 **Lena Hallgren-Berger**, Filbyterare i backspegeln. Uppföljning av ungdomar som varit inskrivna hos Filbytergruppen, Stöd och arbetsträning, vid Linköpings kommun.
- FoU-rapport 44:2008 **Lena Josefsson**, Anhörigvårdarens upplevelser av roller och känslor i relation till närstående och växelboende.
- FoU-rapport 45:2008 **Lise-Lotte Ardell**, Från Bistånd till Service. En studie om organisationens betydelse för utveckling av arbetssätt.
- FoU-rapport 46:2008 **Lisbeth Eriksson**, Behandling utan hinder, - utvärdering av projektet "HVB på service".
- FoU-rapport 47:2008 **Malena Gustavson**, Om att stödja våldsutsatta kvinnor som missbrukar. Reflektioner kring Projekt Greta på Stadsmissionen i Linköping.
- FoU-rapport 48:2009 **Lina Nyqvist & Isabella Sedin**, Metoder och arbetssätt på ett kommunalt HVB-hem.
- FoU-rapport 49:2009 **Pernilla Bergström**, Utveckling av kontaktmannaskap och lärande samtal-en studie genomförd inom äldreomsorgen.
- FoU-rapport 50:2009 **Elisabet Cedersund, Katarina Lundborg, Els-Marie Anbäcken**, Garnisonen - ett steg på väg!, Om starten av ett korttidsboende för äldre personer på väg hem från sjukhus.

- FoU-rapport 51:2009 **Susanne Engström, Maria Lindahl, Lisa Tällberg**, En metod det svänger om! Rytmtterapi för personer med neurologiska skador.
- FoU-rapport 52:2009 **Ann-Marie Markström**, Serviceinsatser inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg. Möjligheter och dilemman.
- FoU-rapport 53:2009 **Stefan Lundberg**, ACTION – ett anhängigstöd. Testat i Linköpings kommun under 2 år
- FoU-rapport 54:2009 **Åse Andersson**, Vad är det som är så tungt? En studie i upplevelse av arbetsbelastning i arbetet med ekonomiskt bistånd på ett socialkontor
- FoU-rapport 55:2009 **Madelene Olofsson, Jennie Pettersson**, Alltid en fot i verksamheten” – En studie om en kompetensutvecklingsenhet inom demensomsorgen
- FoU-rapport 56:2009 **Ann-Charlotte Münger**, Att förebygga och förhindra mäns våld i nära relationer inom Östergötlands län, Kvinnors upplevelser och erfarenheter av uppbrottsprocessen – en kunskapsöversikt och en intervjustudie av kvinnors egna berättelser om sitt uppbrott
- FoU-rapport 57:2009 **Tomas Köhler, Gustaf Åberg**,Handledning som lärande- och utvecklingsform. - En kvantitativ studie inom demensvården
- FoU-rapport 58:2009 **Linda Schultz**, Kompetensutveckling inom äldreomsorgen. En utvärdering av arbetet med den statliga satsningen Kompetensstegen i Linköpings kommun
- FoU-rapport 59:2009 **Terese Andersson, Emelie Ingmarsson**, Demensutbildning steg ett, två & tre. Lednings och medarbetares uppfattningar om en genomförd kompetensutvecklingsinsats

- FoU-rapport 60:2009 **Erica Byström & Mats Ericsson (Redaktörer)**, Lärande och förändringsarbete inom äldreomsorgen. En uppdragsutbildning inom ramen för Kompetensstegen 2008-2009
- FoU-rapport 61:2009 **Eva Ellström**, Att arbeta med utveckling i praktiken. En studie av ledarskap och lärandemiljöer inom hemtjänstverksamhet
- FoU-rapport 62:2009 **Emelie Berglund**, Stöd på lika villkor? Hur kvinnor och män upplever stödet de får från socialtjänsten utifrån en enkätundersökning i Linköpings kommun 2008
- FoU-rapport 63:2010 **Elisabeth Sundin, Malin Tillmar**, Uppföljning av ”Eget val” inom hemtjänsten i Linköpings kommun. Utförarperspektiv
- FoU-rapport 64:2010 **Ingela Larsson Kindeland, Susanne Sundström**. ”Att få alla med på tåget” – kritiska faktorer för implementering av metodverktyg inom demensvården
- FoU-rapport 65:2011 **Bo Davidson (Redaktör)**, Lärcenter för en god demensvård. Ett FoU-projekt för att utveckla en lokal kompetensutvecklingsenhet inom demensvården i Linköpings kommun
- FoU-rapport 66:2011 **Bo Lundén**, Utvärdering som stöd för utveckling. En studie om vårdtagares och anhörigas syn på äldreboende kopplat till verksamhetsutveckling.
- FoU-rapport 67:2011 **Maria Hemgren**, Individanpassat bemötande på demensboende genom ett Jag-stödjande förhållningssätt –utifrån ett lärande perspektiv
- FoU-rapport 68:2012 **Margareta Bredmar & Bo Davidson (Redaktörer)**, Familjer i socialtjänsten - levnadsvillkor, livssituation och erfarenheter av socialtjänsten. Ett FoU-projekt om barn, ungdomar och deras föräldrar i sex kommuner i Östergötland. Slutrapport fas 1.

- FoU-rapport 69:2012 **Lena Andersson**, Organisering för samordning och samsyn. En studie av Kindas kärntrupp för rehabiliteringssamverkan kring äldre.
- FoU-rapport 70:2012 **Kia Palm Hjert**, Mer än att ”bara dricka kaffe”. Att verka för en evidensbaserad praktik på en dagverksamhet för vuxna med psykisk funktionsnedsättning.
- FoU-rapport 71:2012 **Ingela Harrelind, Yvonne Mellberg Jakobsson**, Det första samtalet med Vägledningssentrum. Mötesmetoder
- FoU-rapport 72:2013 **Linda Schultz**, ”Det har inte varit någon tuffäktning här”. Slutrapport från Landeryds ängar – En studie av ett boende med särskild service som drivs gemensamt av Linköpings kommun och Östergötland läns landsting.
- FoU-rapport 73:2013 **Emma Lustig, Lisa Sköld**, Kan interaktiv forskning vara framtidens melodi vid förändring av socialt arbete?
- En kvalitativ studie av interaktiv forskning som metod i FoU-projektet ”Familjer i Socialtjänsten”

Arbetsrapporter i FoU Centrum

- Arbetsrapport 1:2002 **Els-Marie Anbäcken**, (red) **Miriam Berger**
(textbearbetning), Kultur och meningsfull vardag inom äldreomsorgen – en sammanfattning.
- Arbetsrapport 2:2002 **Caroline Johansson**, Kunskapsöverföring – en källa till utveckling och lärande? En utvärdering av ett projekt för utveckling av metoder och kompetens för ökad kunskapsöverföring mellan personal inom olika vårdspecialiteter.
- Arbetsrapport 3:2002 **Verksamhetsberättelse** för FoU-centrum för vård och omsorg 2000-2001.
- Arbetsrapport 4:2002 **Margareta Junghard-Lindell**, Vad är viktigt för att må bra på äldre da'r? En enkätundersökning om hälsofrämjande insatser för äldre.
- Arbetsrapport 5:2002 **Margot Månsson**, Omsorgsrekryterare – handledare i vård och omsorg. Linköpings kommun september 2000 – juni 2002.
- Arbetsrapport 6:2003 **Anette Olsson & Monica Karlsson**, Samtalsgrupper – om kärlek, känslor och sexualitet för kvinnor och män med intellektuella och fysiska funktionshinder.
- Arbetsrapport 7:2003 **Berit Bäck & Christina Isakson**, Metodutveckling för uppföljning av myndighetsbeslut. En studie och utveckling av uppföljningsinstrument inom äldre- och handikappomsorg.

- Arbetsrapport 8:2005 **Annelie Gullström & Eva-Lena Lundberg**, Dansens betydelse för personer med en demensdiagnos. En studie inom äldreomsorgen i Linköping.
- Arbetsrapport 9:2006 **Sara Wilhelmsson**, ”Senior Service” Från planeringsstyrd till efterfrågestyrd vård och omsorg. Ett projekt inom Trägårn´s hemtjänstområde
- Arbetsrapport 10:2006 **Eva Hulth, Anna-Karin Jern, Bo Lundén, Bo Mörling**, Trygghetsboende i Motala kommun. Blev det som det var tänkt?
- Arbetsrapport 11:2007 **Lars Jonsson, Susanne Martinsson, Pernilla Öhlin**. Vi bor på landet. Lilla Åby Östergård, bostad med särskild service enligt LSS.
- Arbetsrapport 12:2008 **Helena Klöfver**, Nätverk som stöd för lärande och utveckling inom Kompetensstegen.
- Arbetsrapport 13:2009 **Linda Schultz**, Samverkan för integration, En utvärdering av projekt Integration i Östergötlands andra fas
- Arbetsrapport 14:2012 **Marie Fridh, Carina Svensson**, Kontaktmannaskap inom Ydre kommuns äldreomsorg

