



Att lyckas med samverkan på riktigt

Presentation

Enligt Karoline Bottheim, som tillsammans med Anna Zingmark driver företaget Länka Consulting och podden **Art of Collaborating**, finns det många likheter mellan samverkan och omställning. Båda kräver att vi går bortom det vi är vana vid och att vi ändrar hur vi ser på saker. Och de kräver mod.



– Men varför ska vi ens samverka? Den frågan kan vara viktig att ställa sig ibland. Svaret är att samverkan hjälper oss att lyckas med vårt uppdrag ännu bättre. Genom att ta vara på olika perspektiv hittar vi nya lösningar, som leder till ett nytt agerande i en specifik fråga. Annars ser vi lätt varandra som konkurrenter, i en kamp om uppmärksamheten för en viss fråga. Och då har vi också svårare att se målgruppens

SENASTE INLÄGGEN

Hälften av platserna redan bokade

Idag öppnar anmälan till Socialchefsda garna 2025

Välkommen som utställare på Socialchefsda garna 2025

Kära ledarskap-podden kommer till Socialchefsda garna

Har du förslag på seminarium för Socialchefsda garna 2025, läs här

KATEGORIE R

behov, som ju befinner sig mellan alla olika aktörer, menar Karoline Bottheim.

Vi behöver professionalisera samverkan

I ett enormt bikupesamtal får deltagare på Socialchefsdagarna diskutera när samverkan går lätt, och när det är svårt. Det blir tydligt att samverkan fungerar som bäst när det finns en gemensam fråga, och alla får mandat och förutsättningar i sina organisationer. Svårt blir det när man saknar gemensam målbild, och alla deltagare byts ut hela tiden.

– Vi tränar sällan på de förmågor som krävs i samverkan. Därför finns det ett värde med att professionalisera samverkan och se det som ett eget arbetssätt, för att hantera alla frågor som går på tvärs.

Inom de egna organisationerna finns oftast tydliga strukturer, roller och standardiserade arbetssätt. Men samverkan utgör ett slags ingenmansland, där strukturerna måste skapas tillsammans. Därför krävs också andra kompetenser, som att testa sig fram, lära sig tillsammans och mobilisera andra.

Olika steg av samverkan

Karoline Bottheim visar modellen samverkanstrappan. Den börjar med mötesplats, för att gå vidare till samtal (på djupet för att förstå), därefter samsyn (sätta upp gemensamma mål), samverkan (utveckla nya arbetssätt) och sist samhandling (integrerade arbetssätt).

– Det är viktigt att prata om den här trappan, för att se var man befinner sig i en samverkansprocess och även var ambitionen ligger. Vissa kanske bara vill utveckla förståelsen, medan andra vill komma till handling.

Vi måste förstå varandra på djupet för att lyckas

Det som kan göra samverkan svårt är att vi tror att andra uppfattar saker precis som vi själva gör. Men egentligen ser vi hela tiden världen och olika situationer utifrån oss själva. Detta tenderar vi att glömma bort, menar Karoline Bottheim.

DELTAGARE

DOKUMENTATION

MONTERBOKNING

PROGRAM

SCD2022

SCD2023

SCD2024

SCD2025

TALARE

UTSTÄLLARE

ARKIV

maj 2025

mars 2025

januari 2025

oktober 2024

september 2024

augusti 2024

maj 2024

april 2024

mars 2024

februari 2024

januari 2024

december 2023

november 2023

oktober 2023

september 2023

augusti 2023

– En effekt av det är att vi tolkar allt olika. Vi sitter egentligen aldrig på exakt samma möte och vi kan säga saker som: "Jag har ju sagt det här fem gånger, varför är det inte tydligt?". Vi vill ofta bli förstådda av andra, men vi fokuserar sällan lika mycket på att verkligen förstå de andra i rummet. Att "dubbelklicka" på orden kan vara ett sätt att gå djupare i vad som menas. Fråga de andra vad de menar med samverkan, process, samsyn. Menar vi samma sak?

På samma sätt är det vanligt att även ha olika bilder av en målgrupps behov och vilka lösningarna är. Vi fastnar lätt i det vi kan och känner till och vi tycker alltid mest om vår egen lösning. Men i samverkan behöver vi öppna upp för andra perspektiv och lösningar.

Ta sig igenom det som skaver, för att sedan testa nytt

Samverkan blir ofta besvärligt när man har kommit en bit. Man kanske upptäcker att de andra inte har lyssnat, att de inte förstår och att man inte alls är överens.

– Vi kallar den fasen för "gnuggzon" (av eng. groan zone, en modell utvecklad av Sam Kaner). Det är en viktig och kreativ del av processen, men också svår. Man kan börja känna misstro, att det här inte alls var så kul och att jag kanske skippar nästa möte. Men om vi tar oss igenom det kommer vi lära oss mycket om varandra, och det är även här vi hittar de riktigt bra och hållbara lösningarna, säger Karoline Bottheim.

Risken med att inte ta sig igenom skavet, är att vi tar till för enkla lösningar för att slippa allt bråk. Men det leder bara till att vi kommer behöva börja om igen, eftersom vi inte har

maj 2023

april 2023

mars 2023

februari 2023

januari 2023

december
2022

november
2022

oktober 2022

september
2022

augusti 2022

juli 2022

juni 2022

	SÖK
--	-----

hittat en riktigt bra lösning än. Därför behövs en beredskap för att hamna i gnuggzonen och en påminnelse om att det är något positivt – en signal för att vi är på väg framåt.

– Nästa steg i processen är att våga göra nya saker tillsammans. Det kan vara läskigt, och då kan en tydlig process för de nya arbetssätten hjälpa, som en ram runt det ovana. Där kan man systematiskt testa det nya under en tid, och sedan utvärdera och reflektera. Vi får heller inte glömma att lyfta resultaten: Vad har vi gjort? Vad ser vi för resultat? Vad har vi lärt oss? Vilka andra behöver ta del av dessa resultat?

Bygga en samverkanskultur

Samverkan är ingen quick fix, och därför behövs en kultur som håller samverkan levande, kontinuerlig och stabil under en lång tid. För att lyckas med det behöver vi kunna ta ett metaperspektiv och våga prata hur vi pratar med varandra, hur vi ser till att alla kommer till tals, var i processen man befinner sig och hur det går.

– Det kan kännas läskigt att släppa taget och lita på varandra i allt det nya, där man inte har lika bra kontroll som vanligt. Det kan också vara motigt att befinna sig i skav och frustration under en längre tid. Då är det viktigt att vi kan ställa uppskattande frågor, där vi lockar fram energi att ta oss framåt: Vad lyckas vi med? Varför gör vi det här? Vad ger energi? Vad ser vi fram emot? avslutar Karoline Bottheim.

Frågor från publiken

Har du tips på när bara den ena verksamheten vill samverka?

Samtal och frågor är viktiga. Man får fråga varför vill de inte samverka och kanske berätta varför man själv vill samverka.

Hur gör man i en samverkanssituation med ojäm maktbalans, där en inte riktigt behöver samverka för att lösa sitt eget problem?

Många har uppdrag där de inte behöver samverka, utan bara behöver det av tillsynsskäl. Det kan då verka som att de inte bryr sig, utan bara sitter där och gör ingenting. Då är det viktigt att vara transparent och prata om varför man egentligen är med i samverkan. Om en aktör med stor makt inte vill samverka, kan det vara intressant att fråga denna: "Det känns som vi är beroende av er för att komma framåt i den här frågan. Vad skulle du rekommendera oss att göra, om ni inte vill vara med på detta? Har du några tankar om hur vi kan lösa det utan er?" Ställ frågor och hjälps åt – och det är viktigt att frågorna kommer från en ärlig nyfikenhet, inte från ett anklagande.

Vad har du för definition av kultur och hur ställer du dig till uttrycket "kultur äter struktur till frukost"?

Ordet kultur kommer från Cultura på latin, som betyder 'att odla'. Kultur är alltså något vi odlar, det är de förhållningssätt vi har, hur vi pratar och hur vi möter varandra. Jag hoppas att kultur äter struktur. Jag tror att vi ofta behöver ändra på strukturer, och att vi i kontakten mellan varandra kan göra på andra sätt. Och det fungerar ju bara genom att vi pratar med varandra.

Har du nåt exempel på när man inte ska samverka?

Idag pågår en massa samverkan, och vi har ofta svårt att

säga nej. Men om man befinner sig i en organisation med många samverkansprocesser kan det vara bra att titta på samverkanstrappan – hur många processer har vi igång som kräver en lägre eller en högre grad av samverkan? Om en process inte handlar om så djup samverkan, kanske det mer fungerar som ett nätverk som inte kräver så mycket resurser. Samverkan högre upp på trappan kräver däremot både mer resurser och tid, så där får man hålla koll på hur många sådana processer man mår med.

Att lyckas i samverkan = Att lyckas i omställning, med
Karoline Bottheim, författare till boken *Att lyckas leda i samverkan*

En föreläsning på Socialchefsdagarna 2024

Text: Jenny Asp textkonsult

Foto: © dalapeter.se

SNABBLÄNKAR

Praktisk info för deltagare

Praktisk info för utställare

Monterbokning

Programöversikt

Seminarieöversikt

Föreläsarpresentationer

Dokumentation

I fokus

Kontakt

Till FSS

Socialchefsdagarna, som arrangeras av **Föreningen Sveriges socialchefer** varje höst, är den självklara mötesplatsen om socialpolitiska frågor för dig som är ledare, politiker eller på annat sätt verksam på det sociala området. FSS är en oberoende socialpolitisk förening som verkar för utveckling och nyskapande inom den svenska välfärden.