



Når vi taler om samskabelse

- et diskursivt indblik i en socialfaglig praksis

Kandidatspeciale i Læring og forandringsprocesser

4. Semester

Pernille Bønlykke Grubbe - studienummer: 20161946

Ann-Sofie Christensen – studienummer: 20171907

Vejleder: Julie Borup Jensen

Anslag: 227.845



Abstract

The framework of this master's thesis is a disability department of a Danish municipality where the employees are expected to co-create together with the citizens to evolve the welfare of tomorrow. Co-creation, co-production, empowerment and social innovation are activities that within the past 20 years have been introduced to and tested in the public sector in the attempt to improve the economy of public services based on a New Public Governance paradigm, where the citizens and the civil society are seen as active participants in controlling and evolving the welfare system. According to Professor Hanne Kathrine Krogstrup this means that the employees in the public sector have to change their perspective of the citizens with whom they work and also to change and find a new professional identity for themselves.

In this master thesis we therefore study the relations between individuals and community and how these relations influence on the opportunity to learn in our days of liquid modernity. In order to give an answer to our main problem we introduce two areas of investigation:

First we focus our investigation on the social practice where social workers with professional pedagogical qualifications and a manager for an interdepartmental unit within the disability department. All are asked how they articulate co-production in their own Practice and how they perceive it challenging. We ask this question to obtain knowledge on how co-production is constructed between workers in a professional social practice and where they see its complexity. Our method to uncover articulated discourses within the social practice is described in the *Critical Discourse Analysis* by Norman Fairclough. We supplement this theory and method with the *Discourse Psychology* as interpreted by Marianne Winther Jørgensen and Louise Phillips in order to locate the assumed consequences of these discourses for the ability to co-create.

Secondly we investigate the learning perspective from a Transformative Learning theory by Sociologist Jack Mezirow and by Professor Knud Illeris. From this perspective we intend to investigate whether the complexity in co-production may be found in the neglect of the workers' learning preconditions of co-production processes.



Our study showed that processes targeting “the masses” may influence the self being of the individual professional, because professionals experience initiated processes as derogatory and of no importance to them. Furthermore we found that the language has significance for the ability to create *meaning* between individual and community. Skepticism towards the system may inhibit learning for the professional whereas dialogue, critical reflection and action may create opportunity for the individual to change habits and patterns in their practice. Finally we found that the community is imprinted with structures of power that influence on how management constructs the verbal communication with professionals. We argue that these findings are of significance for the individual professional’s learning opportunities in the community which will also be externalized in the work with the end user - the person with the disability.



Forord

Dette speciale er udarbejdet på kandidatuddannelsen i læring- og forandringsprocesser ved Aalborg Universitet, i foråret 2019. Specialet tager afsæt i social innovation i den offentlige sektor, hvor samskabelse, læring og et sociokulturelt perspektiv herpå fremgår centralt. Interessen for at gå i dybden i disse emner, er opstået på baggrund af en praksiserfaring om at offentlige socialfaglige ansatte, har udfordringer ved at navigere i den samskabelses bølge der i dag florerer i den offentlige sektor. Vi er derfor nysgerrige på - og har et ønske om at undersøge, hvilke diskursive forhold der muliggøre og hæmmer samskabelsesprocesser.

Vi vil benytte muligheden for at takke vores specialevejleder fra Aalborg Universitet, Julie Borup. Hendes engagement, kritiske blik og oprigtige nysgerrighed, har været værdsat. Og så et tak til Lisbeth Grubbe, der har været behjælpelig med at læse korrektur. Endeligt, et stort tak til de informanter, der er en del af vores undersøgelse - I har bidraget til, at vi har kunne fremlægge nye perspektiver i litteraturen om samskabelse.

God læselyst!



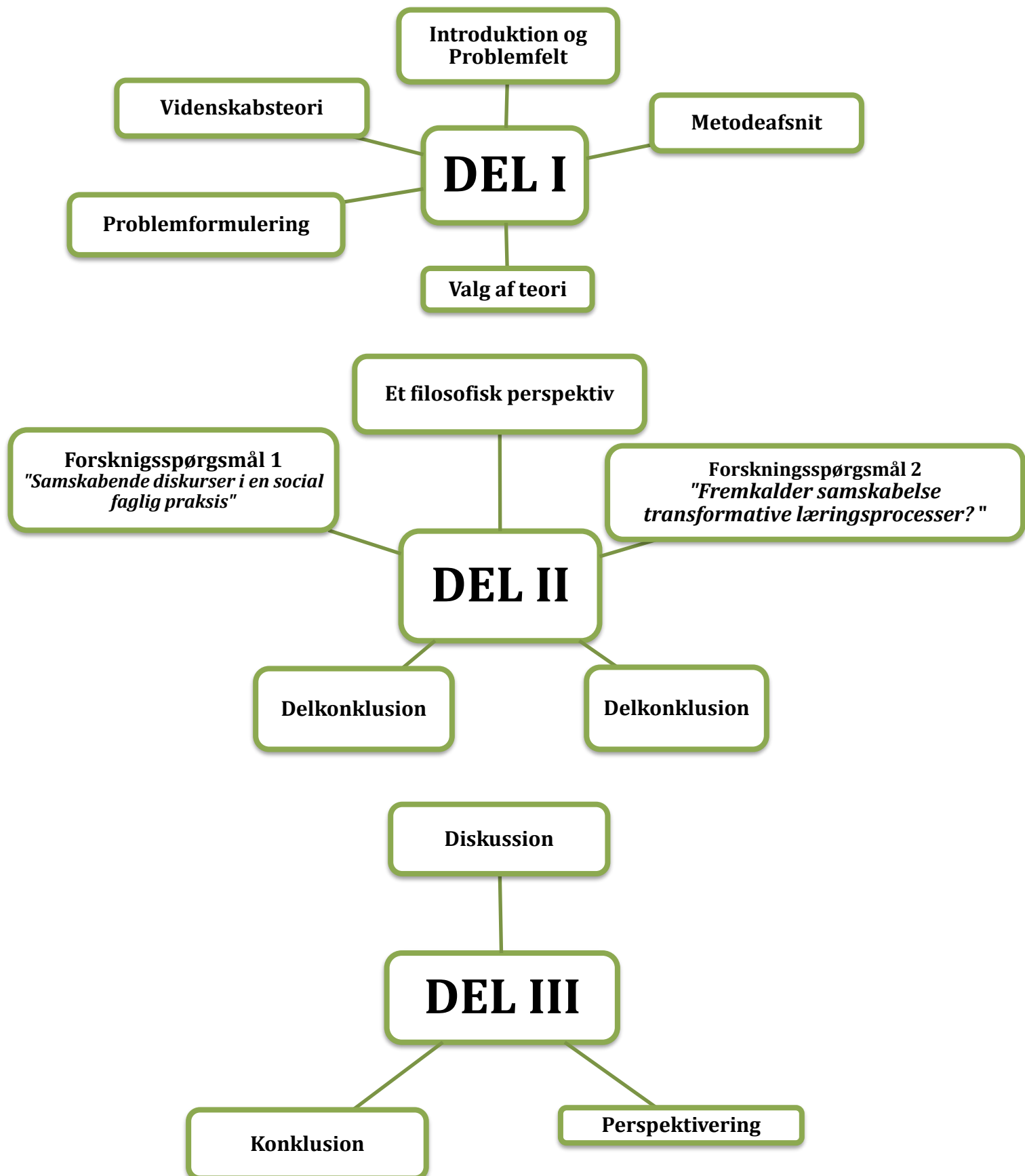
Læsevejledning

Vi anbefaler at specialet læses i kronologisk rækkefølge, således der sikres en sammenhængende forståelse for vores problemstilling, metode, empiri, teori og de resultater der fremkommer deraf. Både kapitler og afsnit er markeret med tal, således, at første tal markerer kapitlet og efterfølgende tal markerer afsnit i nærværende kapitel. Vi vil benytte os af APA som referencesystem, hvorfor citater over 40 anslag vil blive centeret. Derudover har vi valgt at tilføje sidetal ved alle vores kildehenvisninger bortset fra i analyse-kapitlet, da teorien allerede er blevet redegjort for i specialet. Når vi i specialet første gang præsenterer en teoretiker, benævnes denne ved fulde navn, profession samt fødselsår hvis muligt, hvorefter vedkommende kun benævnes ved efternavn.

Der vil i analysen af vores empiri, være citater der er angivet med to forskellige farver. Dette er gjort for at skabe et overblik over, hvilke informanter der udtalelser sig hvornår. Yderligere er informanterne og den aktuelle kommune vores interview er foregået i, anonymiseret, hvorfor kildehenvisninger indgår som bilag hvor navne på personer, enheder og organisationer er sløret.

På kommende side, vil vi præsentere et illustrativ overblik over opgavens hovedoverskrifter og opgavens opbygning.

Projektdesign



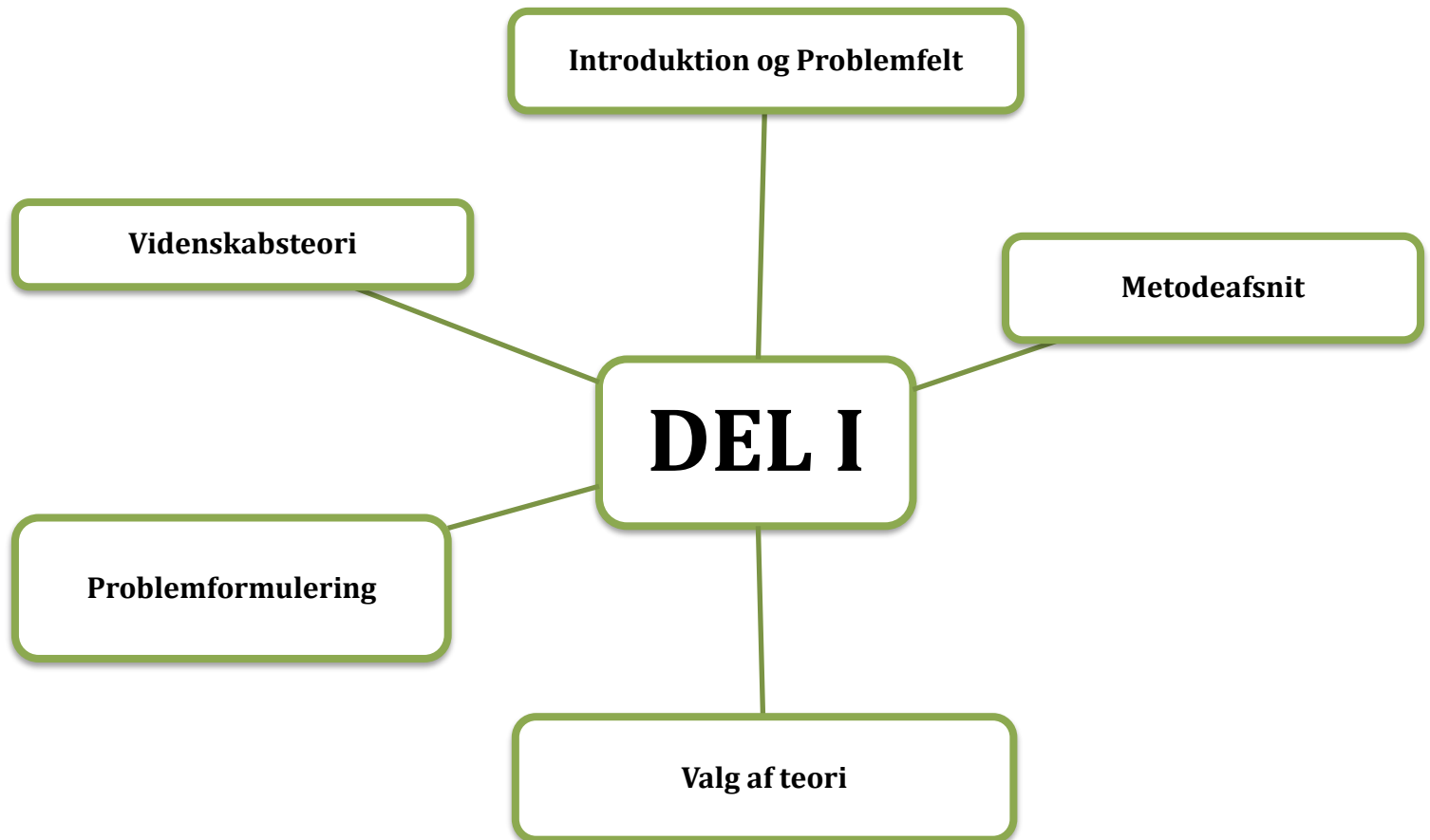


Indholdsfortegnelse

Abstract	1
Forord.....	3
Læsevejledning	4
Kapitel 1 - Problemfelt.....	9
1.1 Introduktion	9
1.1.1 Et internationalt forskningsfelt.....	11
1.1.2 Et tilbageblik	12
1.1.3 Et glimt fra praksis.....	13
1.1.4 En kulturel underbelysning - og hvad med læring?	14
1.1.5 Læring og kultur på dagsorden	16
1.2 Opsummering.....	18
Kapitel 2 - Problemformulering.....	19
Kapitel 3 - Begrebsafklaring	20
3.1 Forholdet mellem individ og fællesskab - Et sociokulturelt perspektiv	20
3.2 Social innovation	21
3.3 Samskabelse.....	22
Kapitel 4 - Videnskabsteoretisk position	24
4.1 En fortolket virkelighed	24
4.2 Et sociologisk og erkendelsesteoretisk afsæt.....	25
4.2.1 Et sociologisk perspektiv.....	27
4.2.2 Erkendelsens gyldighed	29
Kapitel 5 - Metodologi og strategi	31
5.1 Et indblik i den interviewedes livsverden	31
5.1.1 Interviewets relevans i den kvalitative forskning	31
5.1.2 De syv faser af en interviewundersøgelse	32
Kapitel 6 - Data- og empiriindsamling	34
6.1 Indgang og valg af informanter	34
6.1.1 Det første interview	35
6.1.2 Det andet interview	36
6.2 Ethiske overvejelser før interview	37
6.2.1 Transskriptioner	41
Kapitel 7 - Analysestrategi	42
7.1 Diskursanalyse som metodisk værktøj	42
7.1.1 Introduktion til Foucault som foregangsmand for diskursanalysen.....	43
7.2 Diskursanalysens overordnede målsætninger og retning.....	44
7.3 Den diskursanalytiske start	45
Kapitel 8 - Valg af teori.....	47



Kapitel 9 - Et filosofisk perspektiv	50
9.1 Personalismen	50
9.1.1 Personalismens tanker om mennesket i verden	50
Kapitel 10 - Samskabende diskurser i en social faglig praksis	53
10.1 Anvendelsen af Kritisk diskursanalyse og Diskurspsykologi	54
10.1.2 Faircloughs tre-dimensionelle model	57
Kapitel 11 - Analyse	61
11.1 Den social praksis	61
11.1.1 En kommunal handicapafdeling	61
11.2 Den diskursive praksis	66
11.3 Chefens diskursive praksis	67
11.3.1 Det tværfaglige fokus	67
11.3.2 Af dramatisering af kulturforandring	70
11.4 Medarbejdernes diskursive praksis	76
11.4.1 Systemet som modstander eller samarbejdspartner	77
11.4.2 Faglig stolthed	81
11.5 Diskursorden	85
11.5.1 Samskabelse	85
11.6 Konklusion af forskningsspørgsmål 1	94
Kapitel 12 - Fremkalder samskabelse transformative læringsprocesser?	96
12.1 Specialets læringsforståelse	97
12.1.1 Læringens dimensioner og processer	98
12.2 Transformativ læring	101
12.2.1 Begrebets baggrund og udvikling	101
12.2.2 En kognitiv overvægt?	103
12.3 Transformativ læring - En ændring i den lærendes identitet	104
12.3.1 Identitetsudvikling i en konstant foranderlig praksis	105
12.3.2 Når mening øger mulighed for læring	108
12.4 Konklusion af forskningsspørgsmål 2	109
Kapitel 13 - Diskussion af de empiriske fund	112
13.1 Transformative læreprocesser som betydning for en samskabende praksis	112
13.1.1 At skære alle over en kam	113
13.2 De troværdige, pålidelige og overførbare parametre	114
Kapitel 14 - Konklusion	118
Kapitel 15 - Perspektivering	119
Litteraturliste	121





Kapitel 1 - Problemfelt

Problemfeltet har til formål at præsentere læseren for vores overordnede interesse *Social innovation* og specialets centrale emne *Samskabelse*. Vi vil ligeledes fremlægge State of the art på området med det formål at validere fokus for denne specialeafhandling. Problemfeltet vil således lede op til specialets problemformulering.

1.1

Introduktion

I efteråret 2018 var vi begge i et tre måneders praksisforløb i en kommunal tværgående beskæftigelsesenhed under Handicapafdelingen. Enheden havde på daværende tidspunkt eksisteret i 1,5 år og var derfor relativ ny og skabt på baggrund af en handleplan for udvikling og omstilling af handicapområdet 2014 – 2017 i den pågældende kommune. Med afsæt i praksis undersøgte vi i vores dertilhørende 9. semesterprojekt, hvilken betydning organisatoriske og samfundsmæssige strukturer har for professionelles handlemuligheder, når målet er at få flere mennesker med handicap i beskæftigelse. Vores undersøgelse gav os viden om kompleksiteten i de fagprofessionelles arbejde med mennesker med handicap og vores konklusioner, mener vi, berørte processer, der søges ved social innovation, hvilket er et begreb, vi gennem studiet har været optaget af. Vi anskuer begrebet social innovation, ud fra Lotte Darsø's definition, som en måde at udvikle nye, bæredygtige løsninger til at fremme menneskers livsbetingelser, som fx. jobskabelse, sundhed og uddannelse mv. (Darsø, 2011, s. 28). Dette gøres gennem processer, der har fokus på samarbejde og samskabelse ved nye menneskelige konstellationer, interaktioner og organisationer, således som Darsø beskriver det (Darsø, 2011, s. 28-29). Disse elementer så vi også gældende i det ovenfor nævnte praksisforløb. Vi er fortsat optaget af at arbejde med social innovation, da vi oplever det italesat på den offentlige dagsorden, men det er blevet tydeligt for os, at der heri ligger mange udfordringer. Vi undrer os over, hvad der skal til for at fremme innovationskompetencen hos de professionelle med det formål at skabe social innovation? Innovationskompetence, synes at trække tråde til begrebet *samskabelse*, der overordnet kan forstås som de processer hvor medarbejder og borgere bliver inddraget i udvikling af velfærd (Tortzen, 2016, s. 22). Darsø definerer innovationskompetence som: "*Evnen til at skabe innovation ved at*



navigere effektivt sammen med andre i komplekse sammenhænge”

(Darsø, 2011, s. 13). På samme måde kan samskabelse forstås ved den brede definition, at *fagprofessionelle skaber og producerer velfærd **med** og ikke **for** civilsamfundet* (Agger & Tortzen, 2015, s. 8). Vi ser derfor samskabelsesbegrebet interessant at beskæftige os med, som en måde at styrke arbejdet med social innovation.

Samskabelse figurerer i disse år på dagsorden i flere af de danske kommuner med overskrifter som *“Sammen om udvikling”* (Aarhus kommune), *“Kolding - Vi designer livet”* (Kolding kommune) og *“Odense har brug for alle - også på arbejdsmarkedet”* (Odense kommune). Overskrifter, som indikerer, at bedre velfærd bliver skabt i fællesskabet “vi” - som ordsproget: *“aldrig uden, altid med”*. Som et led i nærværende speciale har vi fortsat samarbejdet med den handicapafdeling, hvor vi på forrige semester havde vores praksisforløb. Handicapafdelingen har de sidste år haft samskabelse på dagsorden gennem forskellige initiativer og har defineret fire forskellige strategier, der sigter mod at skabe fremtidens velfærd, hvoraf samskabelse er én af strategierne for at kunne lykkes (se model 7; s. 56). Derfor vil samskabelse spille en central rolle i dette speciale, som en måde hvorpå der kan arbejdes med social innovation. Igennem de senere år har der i Handicapafdelingen været store ambitioner, visioner og mål for alle aktører, hvilket har krævet store kulturforandringer¹. Undersøgelsesfeltet - Handicapafdelingen, vil nævnes som *en socialfaglig praksis*, der bl.a. involverer medarbejdere med forskellige sociale og sundhedsfaglige uddannelser, ledere og chefer, som alle har personer med handicap, som slutbrugere for Handicapafdelingens drift og udvikling. Disse medarbejdere vil vi gennem specialet referer til som fagprofessionelle.

I dette kapitel vil vi indledningsvis fremhæve et internationalt forskningsfelt. Derefter vil vi fremlægge, hvad den danske forskning, belyser som værende kompleks ved samskabelse i den offentlige sektor, og hvordan nye perspektiver kan bidrage til øget velfærd som et led i samskabelses-bølgen.

¹ Vil yderligere blive uddybet i afsnit 11.1.1



1.1.1

Et internationalt forskningsfelt

Også internationalt figurerer samskabelse på offentlige dagsordener. For at få en indsigt i den internationale forskning om samskabelse, har vi benyttet os af Aalborg Universitets søgemaskine (AUB) Primo. Vi søgte med engelske beslægtede begreber - co-production og co-creation, da det iflg. lektor Annika Agger og ph.d. stud. Anne Tortzen kan betragtes som den danske betegnelse for samskabelse (Agger & Tortzen, s. 8, 2015). Af engelske artikler, heri peer-review tidsskrifter fra 2015-2019 fremkom der, med søgeordet "Co-production" angivet som titel, 994 hits og med titlen "Co-creation" som søgeord, fremkom der 1.085 hits. Søgte vi med disse begreber, en generel søgning på alle materialer på AUBs søgemaskine, hvori søgeordet ikke behøvede at indgå som titel fremkommer der ml. 25.000 - 33.000 hits. Dette viser et stort forskningsfelt om samskabelse på et internationalt plan. For at indfange den mere konkrete søgning og få en viden om, hvilken forskning der indenfor de sidste fire år figurer, afgrænser vi søgningen til "co-production" som titel, indenfor engelsksprogede afhandlinger. Søgningen peger på meget forskelligartede afhandlinger, dog er der to der skiller sig ud i mængden. Den ene er Carola Van Eijk, fra Universitet i Leiden, hvis afhandling hedder: *"Engagement of Citizens and Public Professional in the Co-production of Public services"* (Eijk, 2017). Eijk stiller sig kritisk overfor at den generelle forskning om co-production, da den primært har et organisatorisk sigte, der undersøger hvordan vellykket samarbejde mellem den offentlige sektor og civilsamfundet i.e. borgere gribes an. Derimod stiller hun spørgsmålstegn ved, hvad det er, der driver borgere og fagprofessionelle til at engagere sig i co-production processer (Eijk, 2017, s. 19). Eijk, søger derfor bl.a. ned i at undersøge de individuelle professionelle og borgere, for at forstå hvilket engagement og motivation borgeren og den fagprofessionelle har, for at engagerer sig i co-productions processer i den offentlige sektor og hvad dette betyder for co-produktionen (Eijk, 2017, s. 20). Derved indtager Eijk et individperspektiv, fremfor et udelukkende organisatorisk perspektiv (Eijk, 2017, s. 21) En af hovedpointerne af Eijk's forskning er, at co-producenter - både borgere og fagprofessionelle - er forskellige og dermed motiveres forskelligt, samt at fagprofessionelles engagement ikke må tages for givet af arbejdsgiveren. Ledelsen opfordres derfor til at involvere medarbejderne i beslutninger og udvikling omhandlende co-production (Eijk, 2017, s. 215-216). Til yderligere afdækning af den



internationale forskning ses der Caitlin McMullin, hvis ph.d. hedder "*Co-production and the third sector: A comparative Study of England and France*" (McMullin, 2018). McMullin undersøger co-production ml. civilsamfundet og professionelle gennem komparative kvalitative studier, med det formål at undersøge forskelle i de politiske, kulturelle og sproglige opfattelser af co-production. Hun ønsker med sin afhandling at fjerne de dominerende universelle fortællinger om co-production, og snarer vil undersøge på, hvorfor co-production foregår på forskellige måder i forskellige sammenhænge (McMullin, 2018, s. 2-3). Disse to afhandlinger har nogle elementer, som vi vurderer kan identificeres med dette speciale. Vi er ligeså, som Eijk interesseret i individuelle forhold for samskabelse, i.e. co-production, omend er det med afsæt i de kulturelle og sproglige dimensioner - som McMullin har fokus på i sin afhandling. De to afhandlinger retter blikket mod samskabelse med civilsamfund, med borgere, hvor vi ser os placeres os anderledes, med fokus på den fagprofessionelle, hvilket også er et konkluderende perspektiv Eijk opstiller, som afgørende for samskabelse med borgere.

Vi vil nedenfor indskrive os i den samskabelses forskning som finder sted i den danske litteratur, for herved at placere os i dette landskab.

1.1.2

Et tilbageblik

Helt tilbage i slutningen af 70'erne og starten af 80'erne har samskabelse været et begreb, der har vundet interesse i den offentlige sektor (Agger & Tortzen, 2015, s. 11). Dog har samskabelse ikke haft et gennemgribende frembrud før årtusindeskiftet, da det blev tilsidesat til fordel for resultatorientering, effektivisering og evidensbaseret praksis, i kraft af New Public Management dukkede op som styringsparadigme i den offentlige sektor i 80'erne (Jensen & Krogstrup, 2017 s. 35-38). Imidlertid har de dominerende organisationsopskrifter på New Public Management sidenhen fået kritik, grundet en for lille inddragelse af civilsamfund, samordning og koordinering. Ligeledes er den dominerende top-down styring blevet kritiseret de senere år, både af politikere, medarbejdere og ledere. Top-down styring kan forstås i de processer der er rammesat og iværksat af kommunen ud fra strategiske og politiske ambitioner, som noget der er styret 'oppefra' (Tortzen, 2016 s. 190). Cand.scient.pol. og ph.d. Jacob Torfing påpeger, at New Public Managements organisationsopskrifter kan virke



demotiverende og sænke produktiviteten, hvorfor et opgør med New Public Management er *stærkt tiltrængt* (Jensen & Krogstrup, 2017, s.40-41).

I årsskiftet til 00'erne begyndte det at se anderledes ud pga. den økonomisk krise, der udspillede sig i mange vestlige velfærdssamfund. Begrebet samskabelse blev fornyet og skabte forstærket interesse i den offentlige sektor (Agger & Tortzen, 2015, s. 11). Det blev nu anerkendt, at samskabelse kunne skabe større resultater (outcome) for de velfærdsstatslige omkostninger ved at trække på civilsamfundets ressourcer i form af planlægning, prioritering og produktion af velfærd (Agger & Tortzen, 2015, s. 5). I den forbindelse antager vi, at det implicitte formål med samskabelse kan være en forventning om, at samskabelse vil kunne medføre besparelser i den offentlige sektor. I lyset af de økonomiske kriser og et fokus på at indtænke civilsamfundet som medspiller i den offentlige sektor, indtræder der i denne forbindelse et paradigmeskift; New Public Governance, hvor driften af den offentlige sektor ændrer sig. Fokus på effektive løsninger i netværkssamarbejde på tværs af organisationer i samarbejde mellem frivillige organisationer, borgere og brugere får sit indpas (Jensen & Krogstrup, 2017, s. 42-43). Kalenderen skriver nu 2019, og i flere end 19 år har begrebet samskabelse og lignende termer været på tegnebrættet; Hvordan ser situationen egentlig ud i nuværende offentlig praksis, med samskabelse? Vi antager, at samskabelse kræver meget mere end blot at inddrage den enkelte og samarbejde på tværs. Iflg. professor Hanne Kathrine Krogstrup, som har forsket i begrebet Capacity Building inden for samskabelse, kræver evnen til at samskabe følgende:

“en mere radikal reformulering af, hvad organisationen skal lave (dens kerneopgaver), hvilket bla. indebærer et nyt syn på brugerne, nye roller og en ny identitet for medarbejderne (..)” (Krogstrup, 2017, s. 26).

Dette citat ser vi som indikator på, at samskabelse kræver nye måder at organisere sig og tænke på - hvilket vi behandler i kommende afsnit.

1.1.3

Et glimt fra praksis

Social innovation, samarbejdsdrevet innovation, co-production, empowerment, samskabelse og Capacity Building, er alle begreber, der i litteraturen og i medierne gennem årene er blevet italesat og beskrevet som nye samarbejdsformer mellem offentlige og private aktører samt civilsamfundet (Krogstrup, 2017; Tortzen, 2016;



Tortzen, 2017; Tortzen & Agger 2015; Bebe & Scheibel, 2018). Som beskrevet indledningsvist, var vi i efteråret 2018 i et praksisforløb hos en mindre tværgående enhed i en kommunal Handicapafdeling. Hér fik vi indsigt i, at samskabelse i dag er et emne, der i høj grad tales om i kommunalt regi, men som er udfordrende at implementere grundet traditionelle strukturer og modeller, som har indflydelse på praksis. I forbindelse med vores praksisforløb afholdt vi et interview med lederen fra den mindre tværgående enhed, Cirklen², hvor vi bl.a. spurgte ind til muligheder og udfordringer ved at tænke på tværs af dagtilbud i Handicapafdelingen³, som et led i at samskabe på tværs af fagcentre. Hertil udtaler lederen:

“(..) af andre udfordringer, der giver det også nogle strukturelle udfordringer, fordi man i så mange år har været vant til at arbejde i de søjler. Det er svært for os og samarbejdspartnere at se ind i, at man godt kan lave de kombiløsninger, for der bliver nogle udfordringer også på de økonomiske modeller.” (bilag 1)

Udtalelsen peger på, at der i praksis er traditionsbundne måder at arbejde på, hvilket gør det udfordrende for de fagprofessionelle at samskabe med personer med handicap og kollegaer på tværs. Vi antager, at de fagprofessionelle arbejder under diskurser og paradigmer indenfor handicapområdet, der forstærker vilkårene for deres måder at handle på, hvorfor vi vurderer det som kompleks at ændre måde at organisere sig på og dermed i sidste ende at skabe mulighed for social innovation. Det understøttes ligeledes af foregående afsnit, hvor vi citerer Krogstrup for, at samskabelse kræver en radikal reformulering af bl.a. organisationers metoder samt medarbejdernes identitet.

1.1.4

En kulturel underbelysning - og hvad med læring?

At samskabe kræver efter sigende en reformulering af, de fagprofessionelles måder at se sig selv på og at organisere sig på. Dette, antager vi, indebærer at fagprofessionelle kan sætte borgerens ressourcer og kompetencer i spil for derved at mobilisere borgerens evne til at indgå aktivt i at forme sit eget liv. Sådan har fokus dog ikke altid været i den offentlige sektor, da effektivisering og traditionelle måder at se

² Fiktivt navn

³ fx. bryde med traditionen om, at en borger med erhvervet hjerneskade kun kan tilknyttes et dagtilbud tilhørende fagcenter for erhvervet hjerneskade, og ikke et tilbud, som hører under et andet fagcenter. Dette forudsætter netværkssamarbejde på tværs af Fagcentre



borgerne på bl.a. har været dominerende. Derfor ser vi det netop interessant at undersøge medarbejdernes mulighed for at omstille sig og lære nye måder at organisere sig på.

Vi vurderer, at der hviler et stort ansvar for læring hos den enkelte medarbejder i en reorganisering af sig selv og organisationer. Vi kan bl.a. henvise til professor Knud Illeris, der udtaler, hvordan der i den vestlige verden opleves en form for *flydende modernitet*⁴. Samfundet kræver, at mennesker kan omstille sig og anvende sin viden i nye kontekster gennem sit arbejdsliv, bl.a. med begrundelse i de nævnte styringsparadigmer. Derved sættes individet på prøve i forhold til, hvorledes den enkeltes identitet må revurderes, hvilket, Illeris mener, kræver en personligt defineret balance mellem stabilitet og fleksibilitet⁵. Det er således interessant at behandle spørgsmålet om den enkelte medarbejders læreprocesser iht. samskabende processer. Desuden, vurderer vi, at der hviler et lige så stort ansvar på fællesskabet, i den socialfaglige praksis, for en kulturel forandring, der giver mulighed for læring og samskabende processer. Vi ønsker derfor at betragte læring og kultur, da vi forstår læring som en proces, der sker i en kulturel kontekst. Vi vil også have fokus på læring i social sammenhæng, da vi er bevidste om at læring ikke udelukkende finder sted i en individuel bevidsthed (Saltofte, 2015, s. 88).

Kulturen er til stede i det, mennesket gør, i måden, hvorpå der relateres til hinanden og hvorpå individer knyttes til hinanden - herved at kulturen ses som et social forhold (Hastrup, 2004, s. 9). Der tales ikke om kultur, men at *kultur er en position som mennesket taler fra* (Saltofte, 2016, s. 16-17). Herved ser vi, at der i kulturen er et iboende læringsperspektiv, da læring forudsætter en kultur, der skaber muligheder for læring for de enkelte medarbejdere. Med afsæt i, at betragte læring og kultur som en proces i en kulturel kontekst - mellem individ og fællesskab, ønsker vi at anvende begrebet *sociokulturel*, hvilket vi vil uddybe nærmere i afsnit 3.1; *Forholdet mellem individ og fællesskab, et sociokulturelt perspektiv*.

For at uddybe vores perspektiv på kompleksiteten ved at ændre kultur og nye måder at se sig selv og fx. personer med handicap på, kan vi bl.a. henvise til handicaphistorien og dennes organisatoriske og ideologiske udvikling gennem tiden;

⁴ Konference hos Aarhus Universitet ved Institut for Uddannelse og Pædagogik omkring sin bogudgivelse *Transformativ læring og identitet*

⁵ Ibid.



Vi antager at politikere, ledere og fagprofessionelle har deres traditionelle måder at agere på, altså en professionskultur, arbejdskultur, organisationskultur etc., hvilket angiveligt påvirker deres handlemønstre. Ser vi fx. tilbage i historien, blev personer med handicap tilbage omkring 1900-tallet ikke betragtet som ligeværdige borgere, hvilket kom til udtryk i deres umyndiggørelse på baggrund af behov for offentlig hjælp (Bengtsson, 2006, s. 25). Helt op til 1980'erne blev disse personer placeret på institutioner og gemt væk fra samfundet. Dette skete på trods af indførelsen af loven om Åndssvageforsorgen i 1959, i en tid hvor begreber som normalisering og ligeværd begyndte at fylde i den offentlige debat, men virkeligheden var en anden på institutionerne. De store institutioner var oftest styret af læger, hvilket bidrog til, at de fagprofessionelle, der varetog den pædagogiske opgave på institutionerne, betragtede og behandlede målgruppen fra et klinisk perspektiv, altså som mennesker, der skulle behandles, medicineres og "passes på" (Bøttcher & Dammeyer s. 16-17). Dette, antager vi, blev gjort ud fra den tids forhåndenværende viden og intentioner om at løfte opgaven på bedste vis for borgeren. Senere, i 1998, indtraf Serviceloven, der betød et markant skift i handicappolitikken og betonedes betydningen af - og ikke mindst retten til - individuelle vurderinger samt borgerens ret til inddragelse i og indflydelse på eget liv (Socialstyrelsen, 2015). Serviceloven er ligeledes gældende i dag som rettesnor for arbejdet med mennesker i bred forstand. Handicapområdet har således undergået en markant udvikling de sidste 100 år, men én ting er, hvad de politiske strømninger signalerer med love og bestemmelser, en anden ting er, hvorledes arbejdskulturer og styringsparadigmer tager form og forandres på medarbejderniveau. Det ovenstående vidner om, at det ene ikke nødvendigvis forårsager det andet.

1.1.5

Læring og kultur på dagsorden

Ifølge et forskningsreview fra 2015, udarbejdet af ph.d. og lektor Annika Agger, og erhvervs-ph.d. Anne Tortzen, er der publiceret et væld af forskningsartikler om samskabelse med afsæt i undersøgelser, fra forskellige perspektiver og fagligheder. Traditionelt set har forskningen beskæftiget sig med, hvilke forhold der hhv. fremmer og hæmmer samskabelsesprocesser (Agger & Tortzen, 2015, s. 20). Iflg. Agger og Tortzen er samskabende processer af en kompleks størrelse. Deres forskningsreview



peger bl.a. på, at samarbejdsdrevet innovation og samskabelse kan være udfordrende, da de traditionelle forestillinger om egen professionsrolle udfordres (Agger & Tortzen, 2015, s. 21-22). Dette illustrerer blot igen de udfordringer, der ligger i at samskabe, når traditionelle forestillinger udfordres. Forskningsstudier belyser generelt udfordringen ved professionsroller, magtfordeling og ledelsestilgang (Tortzen, 2016, s.10-11; Krogstrup, 2017, s. 26; Agger & Tortzen, 2015, s. 21-22), som alle er elementer, der formodentlig har afsæt i kulturmønstre. I kraft af at kultur kan anskues som bærende forbindelser mellem mennesker, og at samskabelse sker i samarbejdsprocesser - hvilket kan forstås som forbindelser mellem mennesker, undrer det os, at vi ikke har kunne finde studier om samskabelse som eksplicit operere med et sociokulturelt perspektiv.

Retter vi blikket mod det læringsteoretiske perspektiv på samskabelse i forskningslitteraturen, har professor Erik Laursen og ph.d. og lektor Anja O. Thomassen sammen skrevet kapitlet "*Capacity Building, Organisatorisk Læring og Den Lærende Organisation*" (Krogstrup, 2017). Dette kapitel behandler et læringsperspektiv, som har afsæt i Capacity Building, som et begreb inden for samskabelse (Krogstrup, 2017). Vi ser, at Laursen og Thomassen anlægger et perspektiv på læring, der har afsæt i organisatorisk læring. De beskriver:

"Det er på den ene side vanskeligt at forestille sig Organisatorisk Læring uden der sker en individuel læring hos organisationens enkeltmedlemmer, men på den anden side er organisatoriske læreprocesser altid mere omfattende og komplekse end den individuelle læring" (Laursen & Thomassen, 2017, s. 78).

Vi vil ikke afskrive vigtigheden af, at tage de organisatoriske rammer for læring med i betragtning. Vi vil imidlertid stille os skeptiske over for ovenstående udsagn, da det, set med vores øjne, tangerer til at sige, at fællesskabet/organisationer kommer før det enkelte individs mulighed for læring. I den forbindelse kan vi stille spørgsmålet, om det ikke er ligeså vigtigt - eller vigtigere - at have øje for den enkelte medarbejders muligheder for læring? Der er som tidligere anført, i den offentlige sektor, begyndende elementer fra styringsparadigmet - New Public Governance, gennem nye organisationsopskrifter, hvilket stiller andre krav til fagprofessionelles måde at organisere sig på. Som en konsekvens heraf, kan der argumenteres for, at der nu kræves en ny måde at være fagprofessionel på. Dette, antager vi, kræver en revidering af den enkelte fagprofessionelles fagidentitet, jf. afsnit 1.1.5; *Læring og kultur på*



dagsorden, hvorfor vi ønsker at undersøge den enkelte fagprofessionelles muligheder for læring i et sociokulturelt perspektiv.

1.2

Opsummering

I dette speciale vil vi undersøge hvilken betydning det har at have fokus på de forhold der er mellem individet og fællesskabet, i.e. et sociokulturelt perspektiv og hvilken betydning denne viden kan have på samskabelse. Herunder vil vi undersøge, hvordan et læringsteoretisk perspektiv kan skabe en ny viden om, de læringsmuligheder fagprofessionelle har, for at øge den praksis der sigter mod samskabelse. Igennem problemfeltet har vi belyst en underprioritering af netop disse to aspekter. Gennem ovenstående problemfelt, er det tydeligt, at der forefindes meget forskning om samskabelse. Dog er samskabelse endnu relativt nyt, hvorfor vi, med dette speciale, vil forsøge at bidrage med nye perspektiv herom. Dette vil vi i særdeleshed gøre med afsæt i at forstå de læreprocesser, der, i en konstant foranderlig verden, igangsættes hos de fagprofessionelle medarbejdere, og ikke mindst vil vi søge mod en indsigt i kulturens betydning for samskabende processer.

Dette leder os derfor videre til specialets problemformulering.



Kapitel 2 - Problemformulering

Hvilken betydning har forholdet mellem individ og fællesskab for læring i en socialfaglig praksis, der sigter mod at samskabe som en præmis for at udøve sociale innovation?

For at vi kan besvare ovenstående problemformulering, har vi udarbejdet to forskningsspørgsmål, som fremgår nedenfor:

Forskningsspørgsmål 1: Hvordan italesætter en chef og en medarbejdergruppe i en socialfaglig praksis samskabelse og de deri liggende udfordringerne i deres praksis?

Som beskrevet i problemfeltet, har vi indledt i et samarbejde med en kommunal handicapafdeling. Hér har vi foretaget to interviews, der har til formål at indhente viden om, hvordan en samskabende kultur konstrueres i deres praksis med udgangspunkt i de italesatte kulturforandringer. Vi mener, at før vi kan gøre konklusioner på, hvilken betydning forholdet mellem individ og fællesskab har for læring, i en praksis der sigter mod samskabelse, er vi nødt til at afdække, hvordan den socialfaglige praksis italesætter og konstruerer samskabelse, dets muligheder og kompleksitet, for at forstå sammenhænge heraf i et sociokulturelt perspektiv - altså forhold mellem individ og fællesskabet.

Forskningsspørgsmål 2: Hvordan kan en sociokulturel læringsforståelse bidrage til at forstå de individuelle læringsmuligheder, der sigter mod at samskabe?

Spørgsmålet har til formål at indhente viden om individuelle læringsforudsætninger fra et læringsteoretisk perspektiv. Vi er nysgerrige på, om en årsag til, at samskabelse er udfordrende at implementere, kan findes i, at der ikke tages højde for medarbejderes læringsforudsætninger i de samskabende processer.



Kapitel 3 - Begrebsafklaring

Dette kapitel har til formål at forklare de centrale begreber, der står anført i ovenstående problemformulering. Begreberne vil løbende i dette speciale blive anvendt som en del af den samlede undersøgelse.

3.1

Forholdet mellem individ og fællesskab - Et sociokulturelt perspektiv

I dette afsnit ønsker vi at forklare, hvor vi positionerer os i et kulturteoretisk perspektiv, samt hvilken betydning denne forståelse vil få for nærværende undersøgelse. I specialets problemformulering anvender vi sætningen *mellem individ og fællesskabet*, hvilket har til opgave at belyse forbindelser derimellem - altså kulturen og nærmere for dette speciale; *det sociokulturelle*. Dette har vi valgt, da vi således kan positionere os inden for det kulturelle vidensfelt - nærmere bestemt antropologisk, hvor kultur ses som et socialt forhold (Hastrup, 2004, s. 9). Antropolog Kirsten Hastrup påpeger at mennesket grundlæggende er socialt; en definition, som også gør sig gældende i dette speciale (Hastrup, 2004, s. 15). Mennesket er en del af et sprogligt og praktisk fællesskab, hvorfor kultur ikke kan afskrive sig fra fællesskabet (Hastrup, 2004, s.9:15). Den verden, barnet fødes i, leves af mennesker, der har forskellige forståelser for verden og særlige måder at forholde sig til verden på, som bliver en naturlig del for den enkelte, samtidig med at barnet lærer verden at kende. Den verden mennesket lever i er derfor ikke et neutralt vidensobjekt, men en 'forforstået' verden, hvori forforståelser er en del af menneskets dannelse. Heri ses der også en fleksibilitet, da verden ikke blot er statisk, men skifter karakter i den proces, hvor (for-)forståelser tilegnes af nye individer (Hastrup, 2004, s. 14). Således kan kultur, ifølge Hastrup, forstås som et særligt beredskab, som mennesket møder verden på (Hastrup, 2004, s. 14).

Kultur kan grundlæggende forstås som et fællesskab, hvorigennem kultur bliver noget kollektivt, hvorfor kultur deles af flere (Hastrup, 2004, s. 15). Herved kan kultur forstås som de forbindelser, der er *mellem* mennesker, samfund og historie, nutid og datid, viden og vilje, færdigheder og muligheder. Disse forbindelser og fællesskaber kan ændre sig i takt med, at mennesket får nye erfaringer og interaktioner, hvorved fællesskabet ligeledes vil ændre sig (Hastrup, 2004, s. 179). Ovenstående illustrerer



fleksibiliteten af kultur, som ændrer sig i takt med individets forskellige måder at leve og forstå sig selv på, hvilket kan bidrage til ændringer af kulturen. I det sociale fællesskab er individet således både med til at realisere kulturen og samtidig med til at forandre den gennem handlinger (Hastrup, 2004, s. 179).

I og med at kulturen så tydeligt er konstitueret af den sociale verden, det sociale menneske og forbindelser derimellem, vælger vi at anvende begrebet sociokulturel, da vi mener, at det er dækkende for de perspektiver, vi ønsker at belyse i vores undersøgelse. Vi ønsker at undersøge de kulturelle forbindelser, der er mellem fagprofessionelle, i den socialfaglige praksis vi undersøger gennem interview, således vi kan undersøge de muligheder og barrierer, der i kulturen gør sig gældende i forbindelse med at samskabe. Dette ligger i forlængelse af vores problemfelt, hvori vi redegjorde for kompleksiteten i at samskabe.

3.2

Social innovation

Som beskrevet i problemfeltet, er vi interesserede i de processer, der indgår i social innovation. I nærværende speciale anvender vi Lotte Darsøs definition af social innovation som forståelsesramme. Social innovation er i dette speciale det overordnede fænomen for det kommende undersøgelsesfelt i den socialfaglige praksis, hvorfor vi finder det nødvendigt at skabe en fælles forståelse af social innovation, som fundament for dette speciale.

Darsø læner sig op ad den østrigske økonom Joseph A. Schumpeters (1883 -1950) i definitionen af innovation som "*Nyskabelse, der tilvejebringer økonomisk vækst*" (Darsø, 2011, s. 25). Denne betegnelse betoner den økonomiske værdi. Iflg. Darsø er den menneskelige dimension i innovationsprocesser undervurderet, hvilket hun finder problematisk, da hun mener, at muligheden for at lykkes med innovation øges, når der sættes større fokus på den menneskelige faktor (Darsø, 2011, s. 28). Begrebet social innovation dækker således over en menneskecentreret innovation, hvor der skabes nye former for interaktion og organisering af mennesker med fokus på at fremme samvær og samarbejde mellem mennesker, og dermed et fokus på at skabe rammer for samskabelse (Darsø, 2011, s. 28). Værdien eller *produktet*, der skabes af social

innovation, skal findes i fornyelsen af tiltag, der fremmer eller forbedrer menneskelige livsbetingelser gennem en *“ny menneskelig infrastruktur”* (Darsø, 2011, s. 28-29). Det er med dette afsæt, at vi undersøger forholdet mellem individ og fællesskab og hvilken betydning dette har for samskabelse *som en præmis* for at udøve social innovation jf. problemformuleringen, da vi ønsker et fokus på den menneskelige værdi, der skabes vha. samskabelse.

3.3

Samskabelse

Fænomenet samskabelse betegnes ofte som samarbejde mellem civilsamfundet og professionelle (i det offentlige) med et sigte om at producere velfærd og overordnet kan samskabelse forstås som processer, hvor borgere bliver inddraget i udvikling, design og produktion af velfærd (Tortzen, 2016, s. 22). Samskabelse er dog gennem tiden blevet koblet sammen med forskellige styringsparadigmer, bl.a. New Public Management og New Public Governance, som skaber nogle forskellige forståelser heraf (Tortzen, 2016, s. 21-22). Derfor ønsker vi, at præsentere den begrebsramme, vi vil benytte om samskabelse.

Overordnet kan samskabelse karakteriseres ud fra tre kerneelementer, som de forskellige forståelser af samskabelse generelt er enige om:

- *Aktiv involvering af borgere, baseret på partnerskaber og fælles ansvar mellem det offentlige og borgerne*
- *Alle parter bidrager med ressourcer, især i form af viden*
- *En antagelse om, at “almindelige borgere” har værdifuld viden, som kan bidrage til at udvikle kvaliteten af de offentlige services”* (Agger, Tortzen, Rosenberg, 2018, s. 8).

Ovenstående kerneelementer, peger på at repræsentere en generel inddragelse af civilsamfundet/borgere i forbindelse med offentlige velfærdsydelser. Vi ønsker dog af specificere samskabelsesbegrebet yderligere.

Vi tager afsæt i samskabelse i et New Public Governance styringsparadigme, hvor samskabelse er en måde, hvorpå civilsamfundet gøres til aktive parter i styring og udvikling af velfærdssamfundet (Agger & Tortzen, 2015, s. 13). Der er fokus på netværksbaseret samarbejde, hvor borgere ikke er forstået som forbrugere af offentlige ydelser, men hvor det er centralt, at de er aktive medborgere (Agger &



Tortzen, 2015, s. 14). Modsat sigter samskabelse i et New Public Management paradigmet efter hvordan civilsamfundet bedst og mest effektivt kan bidrage til at producere velfærdsydelser, og hvor økonomiske besparelser er centralt (Agger & Tortzen, 2015, s. 13) (Agger, Tortzen, Rosenberg, 2018, s. 9).

Det særlige ved samskabelse i et New Public Governance sigte er, at der fokuseres på langsigtede resultater, som fx. øget livskvalitet, empowerment af svage grupper og offentlig værdi (Agger & Tortzen, 2015, s. 14).

Når vi igennem dette speciale taler om samskabelse, er vi rettet mod den samskabelse, der sker mellem de professionelle, personer med handicap og deres netværk. Konkret undersøger vi imidlertid på medarbejder- og chefniveau, da det er deres faglige opgave at skabe samskabelse og netværkssamarbejde, og det er netop disse processer vi undersøger med afsæt i et sociokulturelt perspektiv.



Kapitel 4 - Videnskabsteoretisk position

I dette kapitel vil vi beskrive det videnskabsteoretiske perspektiv, som vores speciale tager afsæt i, og som vores dataindsamling og bearbejdning skal ses i lyset af. Overordnet findes der mange forskelligartede positioner, der alle benytter termen socialkonstruktivisme. Det er et komplekst begreb, som ofte anvendes i flæng og fra forskellige perspektiver (Rasborg, 2014, s. 404) (Wenneberg, 2000, s. 14). Vi vil derfor i det kommende afsnit præcisere den socialkonstruktivistiske forståelse, der ligger til grund for vores speciale.

4.1

En fortolket virkelighed

Ifølge sociolog Klaus Rasborg, er en socialkonstruktivistisk grundantagelse, at virkeligheden altid er en fortolket virkelighed. Fortolkninger skal forstås som perspektiver, der præger og former en virkelighed. Det vil altså sige, at den virkelighed mennesket forsøger at erkende, aldrig er den "virkelige virkelighed", men skal forstås som individuelt fortolket (Rasborg, 2014, s. 403). Samfundsmæssige fænomener, som fx. kønsforskelle, menes fra en socialkonstruktivistisk position at eksistere via historiske og sociale processer (Rasborg, 2014, s. 403-404). Dette kan suppleres med professor Finn Collin (f. 1949), som mener at sociale fænomener er kulturelt betingede, og herunder konstrueret i en social kontekst. Som argument herfor henviser Collin til forskellige kulturer i et samfund, hvor forskellen mellem køn fremstår vidt forskellig fra den ene kultur til den anden (Collin, 2014, s. 420). Et fænomen er derfor ikke at betragte som "normalt" og uafhængig af virkeligheden, men derimod bærer fænomener aftryk af den menneskelige oprindelse (Collin, 2014, s. 419). I processen med at forstå og fortolke virkeligheden er der også et centralt erkendelsesperspektiv, en viden om verden, som konstruerer og fortolker virkeligheden. Viden om verden er påvirket af de sociale og kulturelle sammenhænge, mennesket indgår i, hvorfor det er uundgåeligt at tale om erkendelse (Wenneberg, 2000, s. 23). Den erkendelse, mennesket gennemgår, sker gennem sproglige begreber. Herved har sproget en social størrelse, som forudsætter menneskelig interaktion (Wenneberg, 2000, s. 37). Det er derfor interessant at undersøge, hvorledes hhv. en chef og en medarbejdergruppe italesætter samskabelse i deres praksis jf. forskningsspørgsmål 1, som vil blive behandlet i kapitel 10; *Samskabende*



diskurser i en social faglig praksis, når vi søger viden om, hvilken betydning et sociokulturelt perspektiv har for samskabelse, som muliggørende for social innovation.

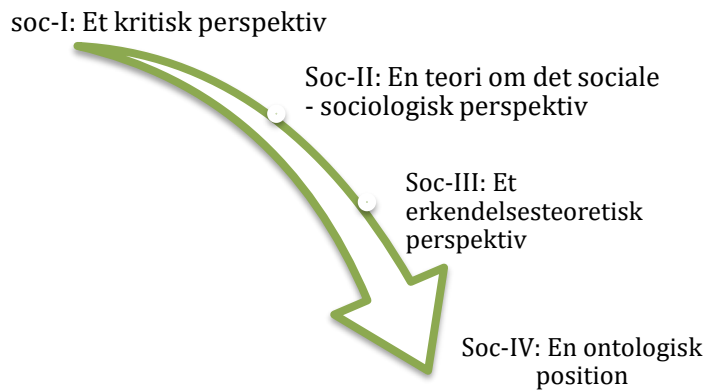
4.2

Et sociologisk og erkendelsesteoretisk afsæt

Cand.merc.dat ph.d. Søren Wenneberg, skelner mellem fire former for socialkonstruktivisme i et forsøg på at synliggøre kompleksiteten af det socialkonstruktivistiske vidensfelt (Wenneberg, 2000, s. 9-10). Med afsæt i dette vælger vi at inddrage to positioner og placere os mellem disse to: den sociologiske og den erkendelsesteoretiske position *anvendt på den sociale virkelighed*. I forlængelse heraf fokuserer vi, i dette speciale, på de sociale processer i verden, hvori vores empiriindsamling indgår - en socialfaglig praksis.

Vi vurderer det muligt at placere os mellem den sociologiske og erkendelsesteoretiske position, da vi således vil få mulighed for at betragte, hvordan de sociale fænomener er sammensat og fungerer med afsæt i et sociologisk perspektiv (Wenneberg, 2000, s. 87-88). Herved kan vi tillige beskæftige os med, hvad og hvordan viden skabes med afsæt i en erkendelsesteoretisk position. Ved den erkendelsesteoretiske position antages det, at erkendelsen af omverdenen er en socialt konstrueres, hvorfor spørgsmål om viden rejser sig (Wenneberg, 2000, s. 18;97).

De to ovennævnte positioner, som vi har valgt at indtage i vores undersøgelse, kan desuden anskues mellem to andre positioner inden for socialkonstruktivismen, jf. Wenneberg: et kritisk og et ontologisk perspektiv (Wenneberg, 2000, s. 17-18). De fire positioner illustrerer Wenneberg i nedenstående model 1:



Model 1: De fire former for socialkonstruktivisme (Wenneberg, 2000, s. 135).

For at undersøge og besvare vores problemformulering positionerer vi os med inspiration mellem den sociologiske og erkendelsesteoretiske position, da den sociale virkelighed består af sociale institutioner, hvoraf viden udgør én (Wenneberg, 2000, s. 132). En social institution forstår vi som en række sædvaner eller normer, der kendetegner en gruppe af mennesker. Vidensbegrebet har derfor en central rolle, når vi beskæftiger os med viden i den sociale verden - og dermed også den viden, der konstrueres i dette speciale. Iflg. Wenneberg, undersøges der i sociale institutioner som konstrueres i den sociale verden - og i første instans bliver taget for givet, pga. indsocialisering (Wenneberg, 2000, s. 18). En social institution kan, fx. med afsæt i vores empiriindsamling, være den socialfaglige praksis, vores informanter indgår i, og som de konstruerer i den sociale verden. I en social institution kaldes der på viden (Wenneberg, 2000, s. 18), og som følge heraf glider perspektivet på virkeligheden fra det sociologiske perspektiv over i de mere erkendelsesteoretiske implikationer, og det er netop i dette skel, jf. model 1, vi ser argumentet for at kombinere disse to positioner som vores forståelsesramme for undersøgelsen og analysen. Vi vælger denne positionering, da vi finder den brugbar til at anskue, hvordan de sociale fænomener er sammensat i den socialfaglige praksis, vores informanter taler ud fra. I de næste to afsnit vil vi præcisere de to perspektiver nærmere med det formål at gøre vores position mere eksplicit.



4.2.1

Et sociologisk perspektiv

I dette afsnit vil vi benytte os af Wennebergs fortolkning af videns-sociologerne Peter L. Berger (1929-2017) og Thomas Luckmanns (1927-2016) teori om det sociale - især med anvendelse af den 3-sidede model (Wenneberg, 2000, s.89-95). Denne teori giver en forståelsesramme for, hvordan den sociale virkelighed kan anskues - et bud på, hvordan forholdet mellem den menneskelige erkendelse og den sociale kontekst kan se ud (Wenneberg, 2000, s.39). Lad os starte med et citat fra Wenneberg:

“(..) To mennesker, der begynder at leve sammen på en øde ø, vil efterhånden opbygge en række vaner for deres adfærd og koordinering af denne. De vil også begynde at omtale disse vaner på en abstrakt facon: “nu begynder vi igen på det med..”. Dette er måden, sociale institutioner opbygges på” (Wenneberg, 2000, s. 45)

Dette citat illustrerer, hvordan sociale institutioner bliver skabt gennem gentagne interaktionsmønstre - mønstre, som vi vurderer som særligt interessante, når vi beskæftiger os med at undersøge samskabelse i et sociokulturelt perspektiv. Vi vil forholde os nærmere til mønstre og deres betydninger i Kapitel 11; *Analyse*.

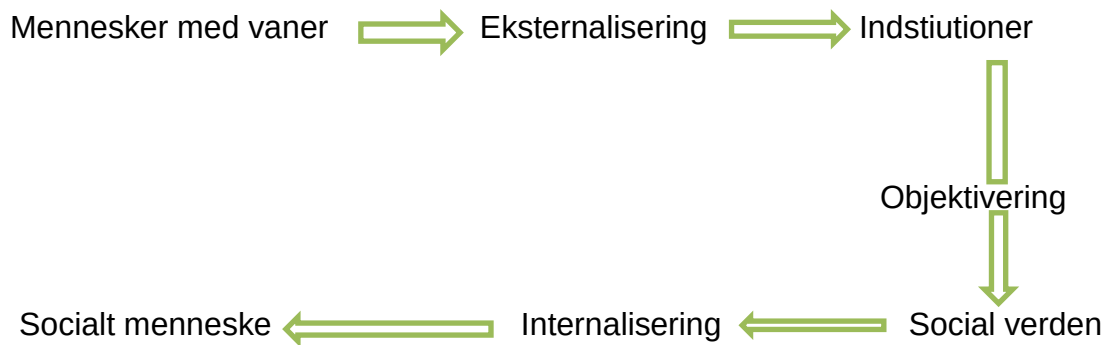
Den 3-sidet model

Berger og Luckmann har, iflg. Wenneberg, tre positioner, som danner grundlag for deres teori:

1. *“Samfundet er et menneskeligt produkt*
2. *Samfundet er en objektiv virkelighed*
3. *Mennesket er et socialt produkt”*

(Wenneberg, 2000, s. 90)

Umiddelbart kan de tre udsagn virke indbyrdes modstridende, men der findes tre centrale begreber for teorien, som kæder påstandene sammen: **eksternalisering, objektivisering og internalisering**. Se model 2:



Model 2: illustrerer sammenhængene, for de tre positioner, der danner grundlag for teorien om det sociale (Wenneberg, 2000, s. 90)

Modellen illustrerer, at mennesket er tilbøjeligt til at danne vaner, der med tiden bliver **eksternaliseret**, således andre individer også får disse vaner. Vaner, beskriver Wenneberg, spredes som ringe i vandet og herved dannes mere omfattende institutioner - hvilket betyder, at **samfundet er et menneskeligt produkt (1)** (Wenneberg, 2000, s. 91). Med dette forstår vi, at da de informanter, der er en del af vores empiriindsamling, indgår i en social institution, hvor vaner og mønstre udgør denne, eksternaliseres disse vaner ud i større sociale sammenhænge som et menneskeskabt produkt af vanerne

Når mennesker fødes ind i samfundet, er institutioner allerede etableret, hvorfor et nyfødt barn tager disse institutioner for givet og tilegner sig dem. Herved opstår der en **objektivering**, der kan forklares bedst ved, at den sociale verden eksisterer uafhængig af mennesket - herved er **samfundet en objektiv virkelighed (2)** (Wenneberg, 2000, s. 91). Vi tolker altså, at objektivitet kan anskues som indlejret i den sociale institution, som noget, der 'bare er' og at vi herved kan nuancere begrebet 'objektiv' til det, vi vurderer som værende den kulturelle orden. Den objektive virkelighed bliver 'naturlig', hvorfor vi vurderer at ordet 'objektiv' er benyttet, selvom den også er historisk skabt af mennesket.

Den sociale verden er imidlertid ikke kun en ydre verden, men også en indre verden. I takt med, at mennesket vokser op, tilegner det sig erkendelse om den sociale verden; dens normer og institutioner **internaliseres** (læres), og herved bliver mennesket et socialt væsen dvs.; **mennesket er et socialt produkt (3)** (Wenneberg, 2000, s.91). Med dette forstår vi, at gennem internalisering af normer og handlingsmønstre, vil



virkeligheden fremstå som meningsfuld, hvorfor mennesket er et socialt produkt, i.e. et resultat af normer og handlingsmønstre.

Ovenstående skaber den forståelsesramme, at den viden vores informanter konstruerer, er *viden om den sociale virkelighed*. Denne forståelsesramme er vi inspireret af og ønsker at anvende i vores speciale. Vi mener, at i de sociale implikationer i form af vaner, eksternalisering, internalisering, objektivering og normer, er der et betydningsfuldt kulturelt videnselement, der ikke kan fraskrives et erkendelsesteoretisk perspektiv. Dette perspektiv kan vi anvende til at forstå, hvilke erkendelser hhv. en chef og en medarbejdergruppe har om samskabelse i den sociale kontekst og hvilke mønstre de trækker på, hvilket er disse vi ønsker at undersøge jf. forskningsspørgsmål 1, i kapitel 10; *Samskabende diskurser i en social faglig praksis*.

4.2.2

Erkendelsens gyldighed

Wenneberg beskriver den erkendelsesteoretiske position, som en mere filosofisk udgave af den sociologiske position, hvor det centrale er *viden om den sociale virkelighed* (Wenneberg, 2000, s. 12). Det er her filosofiens og samfundstænkningens helt store spørgsmål bliver centrale: hvad er viden, og hvordan er det muligt at vide noget (Wenneberg, 2000, s. 23:97)? Helt grundlæggende er menneskets erkendelse ikke uafhængig af de sociale sammenhænge, den enkelte indgår i (Wenneberg, 2000, s. 23), hvorfor det også er vigtigt, at vi, i forhenværende afsnit, præciserede forståelsen af den sociale omverden.

Collin argumenterer for, at viden burde skrives i anførselstegn, da det ikke er afgørende, hvorvidt den er sand, men mere afgørende, at den anerkendes som viden i den kulturelle praksis (Collin, 2014, s. 422). I et erkendelsesteoretisk perspektiv finder vi det derfor irrelevant om vores informanternes erkendelser er sande eller falske. Vi vil derimod undersøge, hvordan den producerede viden er skabt som følge af den sociale institution (Wenneberg, 2000, s. 37). Som skrevet før, så er viden om verden påvirket af menneskets sociale sammenhænge, hvorfor det for os er centralt at undersøge på disse. Yderligere vil dette speciale i sin konklusion formidle den viden, vi har produceret i forbindelse med vores teori- og empiri indsamling. Den viden, vi producerer med afsæt i den sociale institution, er vores fortolkning heraf, og om den er sand eller falsk er ikke afgørende. Det centrale er, at vi kan diskutere dens



gyldighed, hvilken vi vil gøre i afsnit 13.2; *De troværdige, pålidelige og overføre parametre.*

I dette speciale vil vi jf. problemformuleringen undersøge på de sociokulturelle perspektiver i samskabelse, når vi undersøger forholdet mellem individ og fællesskab og hvilken betydning dette har for læring. I vores undersøgelse griber vi konkret fat om en social institution i form af en gruppe af pædagogfagligt personale og en chef for at undersøge på de mønstre og konstruktioner, der gør sig gældende inden for deres praksis. Vi kan benytte Berger og Luckmanns teori om det sociale, som en teoretisk forklaring på den sociale institution. Den viden, informanterne trækker på, som er en afspejling af deres sociale omverden, er den viden, vi er optaget af at indfange.



Kapitel 5 - Metodologi og strategi

Dette kapitel har til formål at redegøre for den kvalitative forskningsmetode af et interview. Yderligere vil vi præsentere læseren for de overvejelser, der ligger til grund for vores valg af informanter, samt vores etiske overvejelser før interview. Slutteligt vil vi redegøre for den analysestrategi, der anvendes på vores indsamlede data.

5.1

Et indblik i den interviewedes livsverden

I dette afsnit vil vi indledningsvis præsentere læseren for det kvalitative interviews relevans for specialet og efterfølgende benytte professorerne Steiner Kvale (1938 - 2008) og Svend Brinkmanns (f. 1975) syv faser af en interviewundersøgelse. Slutteligt vil vi redegøre for vores valg af interviewformer.

5.1.1

Interviewets relevans i den kvalitative forskning

Først og fremmest skal kvalitativ forskning i dette speciale forstås i sin humanvidenskabelige tradition: "*at studere menneskers personlige erfaringer med et fænomen*" (Henricson, 2012, s. 130). Kernen i kvalitativ forskning er det meningsgivende i det talte sprog - mundtlige beskrivelser, der kan give indsigt i informanternes livsverden, og som kan gøres til genstand for analyse og fortolkning. Kvale og Brinkmann berører kompleksiteten i interview-udførelsen, ved at påpege, at der kun findes få almindelige metodologiske konventioner, og at denne form for forskning kan anses som et håndværk, der veludført kan blive en kunst (Kvale & Brinkmann, 2009 s. 32). I dette ligger der en forventning om, at forskeren har kompetencer til at håndtere interviewformens kompleksitet, og at vedkommende forbereder sig grundigt før afholdelsen af interviewet. For at blive i stand til at producere et brugbart interview har vi derfor valgt at præsentere og finde inspiration i Kvale og Brinkmanns syv faser af interviewundersøgelse.



5.1.2

De syv faser af en interviewundersøgelse

Vi vurderer det relevant at belyse *de syv faser af en interviewundersøgelse* af Kvale og Brinkmann (2009, s. 122) for herved at validere vores undersøgelse via en øget transparens for vores interview, før, under og efter. Det er Kvale og Brinkmanns påstand, at jo bedre forberedt intervieweren er til et interview, jo højere bliver kvaliteten af den viden, der produceres, og jo lettere vil efterbehandlingen af et interview blive (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 119).

De syv faser skal ses som et værktøj i udarbejdelsen til en interviewundersøgelse, der trinvist illustrerer de konkrete beslutninger og valg, der skal træffes i arbejdet med en interviewundersøgelse (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 117).

Faserne er som følgende:

Fase 1 - tematisering, kan ses i lyset af klarlægning af forskningens formål. Her drejer det sig om interviewets hvorfor, hvad og hvordan (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 125-126). Denne fase er, som tidligere nævnt i dette afsnit, en del af Kapitel 6; *Data- og empiriindsamling*, da vi hér klarlægger formålet for interviewundersøgelsen, samt redegør for vores valg af informanter.

Fase 2 - design, kan bl.a. forstås som undersøgelsens 'hvordan', altså planlægning af interviewets procedure og teknikker (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 129). Denne fase kan bl.a. afspejles i Kapitel 6; *Data- og empiriindsamling*, hvor vi bl.a. beskriver anvendelsen af det semistrukturerede- og fokusgruppeinterview og vores etiske overvejer før selve interviewet.

Fase 3 - interviewsituationen, afspejler sig bl.a. i vores forhold til, at vi benytter et semistruktureret og et fokusgruppeinterview, beskrevet i afsnit 6.1.1 og 6.1.2 (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 143), samt vores udarbejdede interviewguide (bilag 2) og forholdet til vores forskningsspørgsmål. I denne fase, indgår bl.a. forberedelse op til interview, selve interviewet og transskriptionen (bilag 3-4) (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 143).

Fase 4 - transskription, omhandler faserne efter selve udførelsen af interviewet. Det er hér, at interviewet omsættes fra talesprog til en skreven tekst, der senere kan underkastes analyse (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 199). Vores forhold og brug af transskriptionen kan læses i afsnit 6.2.1; *Transskriptioner*.



Fase 5 - analyse, benævner den valgte analysemetode af selve interviewet (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 122). Den valgte analysemetode, afspejler sig på forskellig vis i dette speciale. Der kan læses om analysemetoden i Kapitel 7; *Analysestrategi*, og i afsnit 10.1; *Anvendelsen af Kritisk diskursanalyse og diskurspsykologi*, samt selve analysen i kapitel 11; *Analyse*.

Fase 6 - verifikation, er den fase, hvor vi forholder os til interviewets reliabilitet, validitet og generalisering (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 122;267). Denne fase afspejler sig i afsnit 13.2; *De troværdige, pålidelig og overførbare parametre*.

Fase 7 - rapportering, er det afsluttende resultat af specialets undersøgelser (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 123). Kvale og Brinkmann argumenterer for vigtigheden af at arbejde hen imod det endelige produkt fra begyndelsen af en interviewundersøgelse, igennem veldokumenterede metodiske valg og resultater (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 301). Herved bliver vi i stand til at fastholde vores oprindeligt opstillede formål med interviews og lette interviewundersøgelsen mhp. skriveprocessen. Det giver, iflg. Kvale og Brinkmann en læseværdig specialeafhandling, der metodisk er veldokumenteret - m.a.o. bliver vores speciale transparent, hvilket kan styrke interviewets validitet og reliabilitet (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 301-302).

I det følgende vil vi nærmere præsentere vores data- og empiriindsamling, sammenholdt med de to interviewformer, vi anvender i dette speciale; *det semistrukturerede livsverdensinterview* og *fokusgruppeinterviewet* samt præsentere indgang og valg af informanter.



Kapitel 6 - Data- og empiriindsamling

Vores indsamlede empiri omfatter to interviews, vi foretog d. 4. og d. 19. marts 2019, hhv. et semistruktureret interview samt et fokusgruppeinterview. Disse danner udgangspunktet for vores analyse kapitel 11; *Analyse*. Indledningsvis vil vi præsentere de informanter, der indgår i vores interviews, og formålet med de konkrete interviews. Disse overvejelser og vurderinger indgår som en del af Kvale og Brinkmanns fase 1 - *tematisering*, hvor hele interviewundersøgelsens "hvorfor" indgår. Ligeledes vil fase 2 - *design* indgå i dette kapitel. Derefter præsenteres de etiske overvejelser omkring et interview.

6.1

Indgang og valg af informanter

Vi vil nedenfor præcisere det kvalitative interview og informanternes relevans for dette speciale, vores indgang til felten og forforståelse. Dette med formål at øge transparensen for vores undersøgelse, samt til senere analyse.

Igennem vores interviews, ønsker vi, at undersøge på, hvordan en samskabende kultur kan konstrueres i praksis jf. forskningsspørgsmål 1, kapitel 2; Problemformulering.

Hvordan italesætter en chef og medarbejdergruppe i en socialfaglig praksis samskabelse og de deri liggende udfordringerne i deres praksis?

Til undersøgelse af dette, har vi valgt én informant på hhv. et organisatorisk niveau, med et semistruktureret interview af en chef der har en tværgående funktion under Handicapafdelingen – herefter nævnes som TF, samt på et medarbejderniveau gennem et fokusgruppeinterview med fire medarbejdere.

Vores indgang til informanterne blev til dels skabt gennem vores 9. semesters praksisforløb hos en tværgående enhed under handicapafdelingen i den pågældende kommune, præsenteret under problemet, afsnit 1.1; *Introduktion*. Informanterne har vi imidlertid ikke tidligere haft samarbejde med, da de arbejder i andre enheder, under samme handicapafdeling. Vi fik etableret kontakt til første informant, chef for TF, gennem dertilhørende leder fra 9. semester praksisforløb. Herefter kontaktede vi en chef fra et af kommunens handicapfagcentre, der var behjælpelig med at få kontakt til en specifik socialfaglig praksis.



Vi blev gennem vores praksisforløb orienteret om kompleksiteten i processen med at ændre kultur hen imod en samskabende praksis, og at det var udfordrende for både handicapafdelingens enheder og samarbejdspartnere⁶. Derfor fandt vi det relevant at undersøge nærmere på, hvad det er, der er så kompleks i den socialfaglige praksis, der sigter mod samskabende processer. Undersøgelsen faldt derfor på to forskellige niveauer, hvor vi jf. forskningsspørgsmål 1; *Hvordan italesætter en chef og en medarbejdergruppe i en socialfaglig praksis samskabelse og de deri liggende udfordringerne i deres praksis?*, vil søge svar på, hvordan en konkret praksis italesætter fænomenet samskabelse, med afsæt i at forstå forholdet mellem individet og fællesskabet. Vi har gennem praksisforløb fået et gennemgående kendskab til den pågældende kommunes visionsarbejde, værdier og organisatoriske struktur og de udfordringer, der ligger heri - hvilket vil blive yderligere præciseres i kapitel 10; *Samskabende diskurser i en social faglig praksis*. Vi blev opmærksomme på, at der - for at kunne fremstille valid ny viden - krævedes et større helhedsbillede på den samskabende kultur, der ønskes forankret i handicapafdelingen i den pågældende kommune. Derfor finder vi det givtigt at inddrage de valgte informanter i vores undersøgelse, da disse kan bidrage til nye og forskellige perspektiver jf. deres forskellige positioner og arbejdsområder.

6.1.1

Det første interview

Første informant - i det semistruktureret interview - er chefen for TF. Denne informant blev valgt, da vedkommende har til opgave at styrke den fælles udvikling på tværs af fagcentrene i den pågældende handicapafdeling. Vi ser det fordelagtigt at benytte vedkommende som informant, frem for en chef fra et specifikt fagcenter, da chefen har til formål at understøtte indsatser på tværs af alle fem fagcentre. Dette interview havde til formål at indhente konstruktioner og beskrivelser fra den praksis, chefen fra TF er positioneret i. Interviewet kan således defineres som en samtale, der har en struktur og et formål, samt som en proces, hvor vi, som interviewere, og Chefen, vidensproducerer gennem vores relation (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 19:34). Kompleksiteten i udførelsen af et semistruktureret interview skal findes i, at en del af

⁶ Fx myndighed og dagtilbud

metodebeslutningerne må træffes under interviewet, hvilket sætter os som interviewere i den position, at der kræves en stor forhåndsviden samt fortrolighed med de metodologiske valgmuligheder for at sikre kvaliteten og validiteten af den producerede viden (Kvale & Brinkmann, 2009 s. 32). I interviewet forsøgte vi at følge aktivt op på Chefens svar for derved at få afklaret og nuanceret udtalelserne mhp. at afdække Chefens livsverden i.e. den socialfaglige praksis.

Et semistruktureret livsverdensinterview har sit potentiale som metode i den kvalitative forskning, da der i denne forskning sættes fokus på de kulturelle og situerede aspekter af mennesket og dets læring og handling (Kvale & Brinkmann, 2009 s. 19:28), hvilket netop er værdier, der søges afdækket i det semistrukturerede interview med den pågældende chef.

6.1.2

Det andet interview

Dette interview, blev afholdt med fire pædagogiske fagprofessionelle, der til daglig arbejder med personer med handicap, nærmere bestemt personer med autismspektrumforstyrrelser. Her var det særligt vigtigt for os, at indhente viden om, hvordan de forstår og arbejder med samskabelse, som en strategi fra handicapafdelingens vision. Interviewet er et fokusgruppeinterview, som i sagens natur består af et interview med en gruppe mennesker anført af en interviewer (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 170). Interview stilen er ikke-styrende og er karakteriseret ved, at der i processen afdækkes forskellige synspunkter, hvilket i dette interview er på samskabelse og de deri liggende kulturforandringer og udfordringer. Målet er ikke at nå til enighed eller præsentere løsninger. Vores opgave var at facilitere en stemning, der skabte trygge rammer for, at de fagprofessionelle kunne udtrykke deres personlige holdninger, også når disse holdninger var i modstrid med de øvrige deltageres holdninger (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 170). Fokusgruppeinterview er velegnet til at frembringe spontane og emotionelle tilkendegivelser, da samspillet kan befordre en livlig kollektiv samtale, ligesom det kan føles lettere at berøre følsomme emner i en gruppe (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 170). Fokusgruppeinterviewets livlige og spontane karakter kan dog reducere interviewerens kontrol over interviewet (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 170). Vi vurderer, at dette kan have haft betydning for den producerede viden, da informanternes interaktive samspil kunne frembringe nye perspektiver og emner, vi som interviewere ikke havde tænkt ind i vores undersøgelse.



Følgende afsnit har til formål at præsentere de etiske overvejelser, vi gjorde os før interview.

6.2

Etiske overvejelser før interview

I det følgende vil vi belyse det etiske perspektiv af vores interviewundersøgelse. Vi ser det relevant at belyse de etiske aspekter med afsæt i *Kvale og Brinkmanns syv faser*, da der kræves stillingtagen til etiske spørgsmål både før, under og efter et interview (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 79;81). Vi kan således benytte de beskrevne syv faser som en inspirationskilde til at sikre det etiske perspektiv af vores metode til indsamling af empiri.

Følgende faser præsenteres i nedenstående tekstboks (model 3), med afsæt i de etiske spørgsmål:

1. Tematisering: Formålet med en interviewundersøgelse skal ikke alene betragtes i lyset af den søgte videns videnskabelige værdi, men også med henblik på at forbedre den menneskelige situation

2. Design: Etiske designspørgsmål drejer sig blandt andet om, at man indhenter interviewpersonernes informerede samtykke til at deltage i undersøgelsen, sikrer fortroligheden og tager hensyn til undersøgelsens mulige konsekvenser for interviewpersonerne

3. Interviewsituation: Der skal tage hensyn til interviewsamspillet personlige konsekvenser for interviewpersonerne, for eksempel stress under interviewet og forandringer i selvopfattelsen

4. Transskription: Interviewpersonernes fortrolighed skal beskyttes, og der er også spørgsmålet om, hvorvidt en transskriberet tekst er loyal over for interviewpersonens mundtlige udsagn

5. Analyse: Etiske spørgsmål i analysen omfatter spørgsmålet om, hvor dybtgående, interviewene kan analyseres, og om hvorvidt interviewpersonerne skal have indflydelse på, hvordan deres udtalelser fortolkes

6. Verifikation: Det er forskerens etiske ansvar at rapportere viden, der er så sikret og verificeret som muligt. Dette indebærer spørgsmålet om, hvor kritiske spørgsmål der kan stilles til en interviewperson

Rapportering: Her drejer det sig igen om fortrolighed, når man offentliggør private interview, og om den offentliggjorte rapportes konsekvenser for de interviewede og for de grupper, de tilhører

Model 3: Tekstboksen viser, hvilke etiske spørgsmål der kan opstå under de syv faser, som præsenteret i afsnit 5.1.2; De syv faser af en interviewundersøgelse (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 80).

Ydermere har Kvale og Brinkmann præsenteret nogle etiske retningslinjer, som bl.a. indfanger de gældende etiske spørgsmål i fase 1-3, *tematisering, design og interviewsituationen*.

De etiske retningslinjer er: 1) *Informeret samtykke*, 2) *fortrolighed*, 3) *konsekvenser* og 4) *forskerens rolle* (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 86). Fire retningslinjer, som vi ønskede at forholde os til og reflektere over igennem hele interviewundersøgelsen.

Informeret samtykke (1) henleder til, at informanterne informeres om undersøgelsens overordnede formål - hvilket hviler på de etiske spørgsmål i fase 1 - *tematisering*. Heri beskrives der, at undersøgelsen ikke blot skal være en undersøgelse, der skaber videnskabelig værdi, men også værdi for informanterne og den menneskelige situation. Vi vurderer, at vores interview med de valgte informanter kan skabe værdi for dem, idet resultatet af specialet kan skabe nye perspektiver og indsigter i den nuværende samskabelses-bølge i den offentlige sektor. Informanterne er i en længerevarende kulturforandring, og vi kan, via. vores interview, bidrage til og forhåbentlig øge deres erkendelser og indsigter i egen praksis.

Det informerede samtykke er indhentet både mundtligt og skriftligt.

Mundtligt i den forstand, at vi indledningsvis orienterede informanterne om formålet med interviewet og om, hvilken kontekst specialet skrives ud fra - ligeledes noget vi gjorde i første kontakt pr. mail. Det konkrete skriftlige samtykke er udarbejdet for at imødekomme mulige konfliktspørgsmål i interviewundersøgelsen (bilag 5). Det sikrer, at informanterne deltager frivilligt, samt omfanget af anonymiseringen med det formål at sikre os og informanterne imod, at der opstår eventuelle etiske dilemmaer (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 90). Vi har gennem formulering og indhentningen af informeret samtykke givet informanterne mulighed for selv at tage stilling til, hvorvidt de ønskede anonymiseringer eller ej. Dette så vi gavnligt, så vi ud fra et etisk perspektiv ikke ville skabe unødvendige negative konsekvenser for den enkelte, og ud fra et princip om at beskytte informanternes ret til selvbestemmelse. Herved sikrede vi ligeledes de etiske spørgsmål i fase 2 - *design*, da der her tages forbehold for fortroligheden (2) af et interview.

Konsekvenser (3), som en del af de etiske retningslinjer, indebærer det en forholden til, hvilke konsekvenser og fordele undersøgelsen har for informanterne. Dette vil vi bl.a. tage højde for i transskriptionen, som en del af *fase 4 - transskriptioner*, da denne vil blive sendt til godkendelse hos den interviewede (bilag 5). Således sikrer vi os, at den enkelte kan godkende og i godkendelsesfasen se egne udsagn omsat fra tale til skrift og få mulighed for at uddybe eventuelle formuleringsfejl etc., som ville kunne sætte den enkelte i en dårlig position og skabe unødvendige negative konsekvenser. Dette vil blive yderligere uddybet i afsnit 6.2.1; *Transskriptioner* mhp. på overvejelser omkring konsekvenser ift. transskriptionen.

Forskerens rolle (4) er iflg. Kvale og Brinkmann den afgørende faktor for udfaldet af hele interviewundersøgelsen. Det drejer sig om vores integritet - den viden og erfaring, vi har, og den ærlighed og retfærdighed, vi udviser i vores arbejde. Den indeholder således også en overholdelse af den videnskabelig kvalitet af resultaterne (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 94). Dvs., at de metodiske valg skal være så transparente, som muligt, for de rapporterede konklusioner. I afsnit 6.1; *Indgang og valg af informanter*, har vi redegjort for vores indgangsvinkel for de valgte informanter og det genstandsfelt, de befinder sig i. Vi forestiller os, at vi - i og med at vi har et kendskab til informanternes daglige visioner og mål - kan gøre informanterne mere åbne over for vores interview, end det ville være tilfældet, hvis vi var helt udefrakommende. Ligeledes sendte vi på forhånd vores interviewguide til informanterne, således de var orienteret om de

spørgsmål og temaer, vi ønskede at komme ind på. Dette gjorde vi ud fra et etisk perspektiv, da vi fandt det fordelagtigt at give dem mulighed for at tage stilling, om vores spørgsmål positionerede dem i en udsat position. Samtidig vurderede vi også, at dette kunne gavne vores position som interviewere, idet informanterne således kunne forberede sig, og allerede forud for interviewet, føle sig inddraget i processen.

Metodisk tilstræbes en professionel afstand til informanterne gennem en teoretisk analyse af interview, da det jf. Kvale og Brinkmann er nødvendigt med en professionel afstand for at undgå at rapportere og fortolke ud fra informanternes perspektiver (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 91). Dette finder vi yderligere påkrævet, da vi jf. afsnit 6.1; *Indgang og valg af informanter*, har en indgående viden på baggrund af et forudgående praksisforløb. Men en vis grad af fortolkning er uundgåelig, da vi, med afsæt i vores videnskabsteoretiske ståsted, har en viden om, at virkeligheden er en fortolket virkelighed. Dvs. at dét, vores informanter konstruerer, er deres fortolkning af virkelighed, som vi via analysen går ind og er fortolkende på. Vi vil dog gøre nogle metodiske valg, for at undgå en 'indforstået' analyse, der er præget af informanternes perspektiver, hvilken vil blive yderligere præciseres i kapitel 10; Samskabende diskurser i en social faglig praksis.

Ovenstående gennemgang af de etiske retningslinjer jf. Kvale og Brinkmann har givet os en mulighed for at forholde os til de etiske udfordringer, der kan forekomme, før en interviewundersøgelse.

Efter et interview, fordres der ligeledes etiske spørgsmål, som anført i model 3. Her indgår fase 5, 6 og 7 - *Analyse, verifikation og rapportering*, som en del af de etiske perspektiver efter et interview. Disse etiske perspektiver vil indgå i kapitel 11; *Analyse og afsnit 13.2; De troværdige, pålidelige og overførbare parametre*.



6.2.1

Transskriptioner

I selve transskriptionen begiver vi os over i *fase 4 - transskriptionen*, jf. Kvale og Brinkmanns syv faser af en interviewundersøgelse som vi præsenterede i afsnit 5.1.2 og hvor vi ligeledes i afsnit 6.2; *Etiske overvejelser før interview*, femlage nogle etiske perspektiver herom, som vil blive udfolder i dette afsnit. Når der transskriberes, skal der, ud fra et etisk perspektiv, tages højde for, hvorvidt informanternes fortrolighed skal beskyttes, samt at transskriptionen forholder sig loyal til det talte sprog og udsagn. Vi indledte vores interviews med at bede informanterne om deres tilladelse til at lydoptage med det formål at transskribere det sagte, og efterfølgende gav vi dem mulighed for at læse transskriptionen igennem før brug af data (bilag 5).

Overførslen fra mundtlig tale til skrift har vi forsøgt at gøre så ordret som mulig, også hvor ord som “øh” “mmmh” indgår. Dette kan godt skabe en lidt usammenhængende tekst og skabe konflikter med informanterne (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 210). Vi informerede imidlertid informanterne om formålet med at transskribere så tæt på det talte som muligt, og at vi anser dette som betydningsfuldt i vores valg af metode. I transskriptionen er der fravalgt at nedskrive toneleje og gestikulering, med få undtagelser, da analysen har fokus på informanternes sproglige konstruktioner.



Kapitel 7 - Analysestrategi

I dette afsnit vil vi præsentere den teori og metode, der ligger til grund for vores strategi i analysen af vores to interviews, som har til formål at undersøge forskningsspørgsmål 1: **Hvordan italesætter en chef og medarbejdergruppe i en socialfaglig praksis samskabelse og de deri liggende udfordringerne i deres praksis?** En analyse af kvalitative interviews kan gøres gennem meningskondensering. Her vil centrale betydningsdele af interviewet blive fremlagt og systematiseret. Til at meningskondensere vores interview vil vi i dette afsnit redegøre for diskursanalyse som valgt analysestrategi - en metode som har mange lighedspunkter fælles med socialkonstruktivismen. Vi vil metodisk fokusere på, hvordan sprog og diskursive praksisser konstruerer den viden, vores informanter har i den sociale verden (Kvale & Brinkmann, 2009 s. 30).

7.1

Diskursanalyse som metodisk værktøj

En diskurs karakteriseres ved: "*en bestemt måde at tale om og forstå verden (eller en del af verden) på*" (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 9). Det er således en analyse af mønstre inden for sprog og menneskelig ageren. Diskursanalysen har rod i den strukturalistiske tradition, der benævner, at sproget konstituerer den sociale verden, heriblandt menneskets sociale relationer og identiteter, gennem sociale konventioner. Dette betyder, at verden er vilkårlig og først tillægges betydning gennem sproget og dets strukturer (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 18-19). Senere kom poststrukturalismen, der betegnede strukturerne som *ikke faste*, men som noget der kan ændre sig alt efter sammenhæng. Strukturerne anses altså for foranderlige (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 20). Sproget spiller en rolle i denne sammenhæng, da det er i den konkrete sprogbrug strukturer skabes, reproduceres og forandres (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 21). Netop sproget har vi fokus på i vores interviews, da vi igennem informanternes sprogbrug får viden om deres konstruerede verden i den social faglige praksis, de er en del af.

I det følgende vil vi redegøre for Michel Foucault (1926-1984) og hans relevans for diskursanalysen samt fremstille vores valg af retning inden for de diskursive tilgange.



7.1.1

Introduktion til Foucault som foregangsmand for diskursanalysen

Foucault var fransk filosof og professor og betragtes som den filosof der, med sit arbejde og forskning, for alvor satte fokus på diskursanalysen (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 22). Han forskede i emner som kriminalitet, seksualitet, identitet og samfundets måde at håndtere disse emner på, ligesom han var interesseret i den historiske udvikling (Jørgensen, 2009 s. 533). Begrebet diskurs er centralt hos Foucault, da han tillagde historiciteten betydning for begivenheders og talemåders betingelser, da disse altid skal forstås i lyset af, hvad der er sket og sagt tidligere (Jørgensen, 2009 s. 537). Han søgte med diskursanalysen at bevidstgøre og afdække handlinger og strukturer og argumenterede for, at bevidstgørelse er første skridt på vejen mod en frigørelse af individet (Jørgensen, 2009 s. 544). Begreberne *magt* og *identitet* fyldte meget i Foucaults arbejde, og disse har også i varierende grad betydning i de forskellige diskursanalytiske tilgange (Jørgensen og Phillips, 1999). Magt betegnede Foucault som en "*Mangfoldighed af relationer og styrkeforhold*" (Jørgensen, 2009 s. 543), og han forskede i, hvordan magt kan beskrives, samt hvordan den kommer til udtryk i relationer og diskurser (Jørgensen, 2009 s. 542). Han mente, at magt ikke kun er begrænsede eller undertrykkende, men også, at magt er produktiv (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 23), ligesom han ikke anså magt som værende *en ting*, som nogen har, men i stedet *mellem ting* (Jensen, 2013, s 36-37). Foucault så derfor magt som spredt over forskellige sociale praksisser og dermed konstituerende for diskurser, viden, subjekter og objekter ved at adskille sig fra og skabe relationer til hinanden (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 23). Det er således magt, der skaber vores sociale miljø, og gør, at omverdenen kan italesættes på bestemte måder og derved udelukke andre måder (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 23). Vi forstår dermed at ift. vores interviews med hhv. en chef samt fagprofessionelle i en socialfaglig praksis, vil der jf. Foucault kunne spores internaliserede magthierarkier, der muligvis vil have betydning for hvorledes de to parter omtaler sig selv, hinanden og deres praksis på. Som nævnt anses magt og diskurser som medvirkende til at producere subjekter - altså vores informanternes identitet, samt objekter - altså *de andre* eller *den anden*. Hvilket leder os videre til Foucaults subjektbegreb; Subjektet anså Foucault for decentreret og dermed ikke som autonom fri til at træffe egne valg, men derimod som noget der skabes i diskurser (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 24). For

Foucault er subjekter og relationerne mellem subjekterne altid determineret af diskurser, og der findes således ingen mulighed for at komme bag om sandheden, da sandheden er subjektivt bestemt (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 27). Denne betragtning kan yderligere henholdes til det socialkonstruktivistiske perspektiv om, at virkeligheden altid er en individuelt fortolket virkelighed jf. kapitel 14; *Videnskabsteoretisk position*.

forstår derfor ud fra Foucault, at identiteten skabes i den sociale verden gennem internalisering af kultur, normer, institutioner og sprog, hvilket er en tilgang, der deles med Wennebergs udlægning af den sociale virkelighed jf. afsnit 4.2.1; *Et sociologisk perspektiv*.

7.2

Diskursanalysens overordnede målsætninger og retning

Inden for diskursteori findes der forskellige retninger, der - om end de har mange fællestræk - også adskiller sig fra hinanden. Vi vil i dette afsnit redegøre for fællesnævnerne inden for diskursanalysen og dykke længere ned i de to retninger *Kritisk diskursanalyse* og *Diskurspsykologi*, da det er disse retninger, vi har valgt at forene i vores metodiske analyse af vores data.

Som præsenteret indledningsvist i afsnit 7.1; *Diskursanalyse som metodisk værktøj*, forstås diskurs som en måde at tale om og forstå verden på. Overordnet set angiver den diskursive analysetilgang, at vores måde at tale om verden på;

“ikke afspejler vores omverden, vores identiteter og sociale relationer neutralt, men spiller en aktiv rolle i at skabe og forandre dem” (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 9).

Diskursanalytiske tilgange betoner vigtigheden af sproget gennem strukturalistisk og poststrukturalistisk sprogfilosofi, der beskriver, at verden konstrueres gennem sproget. Herigennem skaber vi repræsentationer af virkeligheden, som bidrager til at konstruere den eksisterende virkelighed, hvilket også betyder, at den fysiske verden findes, men kun opnår betydning gennem de konstruerede diskurser (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 17). Sagt på en anden måde er sproget: (...) *en “maskine”, der konstituerer den sociale verden*” (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 18). Sproget har dermed betydning for vores identiteter og sociale relationer (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 18), hvilket vi er optaget af at undersøge gennem analysen af vores

interviews. Ved diskursanalyse er teori og metode kædet sammen, og et multiperspektiv er værdsat, så længe at den filosofiske præmis om, at sproget spiller en rolle i konstruktionen af verden, tilgodeses (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 12). Det er altså fordelagtigt at anvende forskelligartede elementer på en sammenhængende måde for at komme grundigt omkring i analysen af diskursen. Det er med dette afsæt, vi har valgt at kombinere to retninger inden for den diskursive analyse, som vi i det følgende afsnit vil præsentere nærmere og overskueliggøre gennem en model, for derefter at sammenholde og specificere, hvorledes vi ønsker at kombinere de to tilgange.

7.3

Den diskursanalytiske start

For at øge transparensen i specialet, har dette afsnit til formål at konkretisere vores fremgangsmåde som forberedelse til diskursanalysen.

Jørgensen og Phillips belyser et praktisk problem i diskursanalyser - hvordan afgrænses der til diskurser og diskursorden? (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 148-150). Her er løsningsforslaget at afgrænse sig til diskurser strategisk, ift. vores forskningsspørgsmål; *Hvordan italesætter en chef og en medarbejdergruppe i en socialfaglig praksis samskabelse og de deri liggende udfordringerne i deres praksis?* Derved er det vores forskningsspørgsmål, der vil afgøre hvilke diskurser der til- og fravælges, og sikre afstanden til transskriptionerne (Jørgensen og Phillips, 1999, s.149). Dette gør, at diskurser nærmere vil blive benyttet som et analytisk begreb, hvor vi som forskerne, vil konstruere diskurserne, og herved vil skabe rammerne for selve analysen og undersøgelsen.

Til en start læste vi teksten i sin helhed, således vi efterfølgende kunne udarbejde de emner⁷, vi anså som meningsgivende hht. Forskningsspørgsmål 1, kapitel 2; *Problemformulering* og den sociale praksis som beskrevet i afsnit 11.1; *Den sociale praksis*. Til at overskueliggøre dette anvendte vi analyseprogrammet Nvivo. Emnerne var ikke nødvendigvis ens i begge interviews (bilag 6), men da disse var operationaliseret, angav vi emnerne i nogle overordnede og samlede kategorier. Kategorierne vurderede vi som fyldestgørende for de valgte emner og teksten deri.

⁷ Oprigtig referer Nvivo til Nodes



Kategorier og derunder emner som samlet for begge interviews er:

- **Organisation** (bilag 6.1)
 - System
 - Dem og os
 - Ledelse
 - Økonomi
 - Chef

- **Personen** (6.2)
 - Fagidentitet
 - Faglighed
 - Mening
 - Reflekterende praksis

- **Samfund** (6.3)
 - Paradigmeskift
 - Handicaphistorie

- **Visioner og mål** (bilag 6.4)
 - Plan 2020
 - Frihedsbrev
 - Samskabelse
 - Kulturforandringer
 - Barriere

Vi har benyttet os af ovenstående kategorier, som et redskab til den konkrete diskursanalytiske metode og senere arbejdet med dem på et mere dybdegående niveau vha. Faircloughs tredimensionelle model, som er fremlagt i afsnit 10.1.2; *Faircloughs tre-dimensionelle model*.



Kapitel 8 - Valg af teori

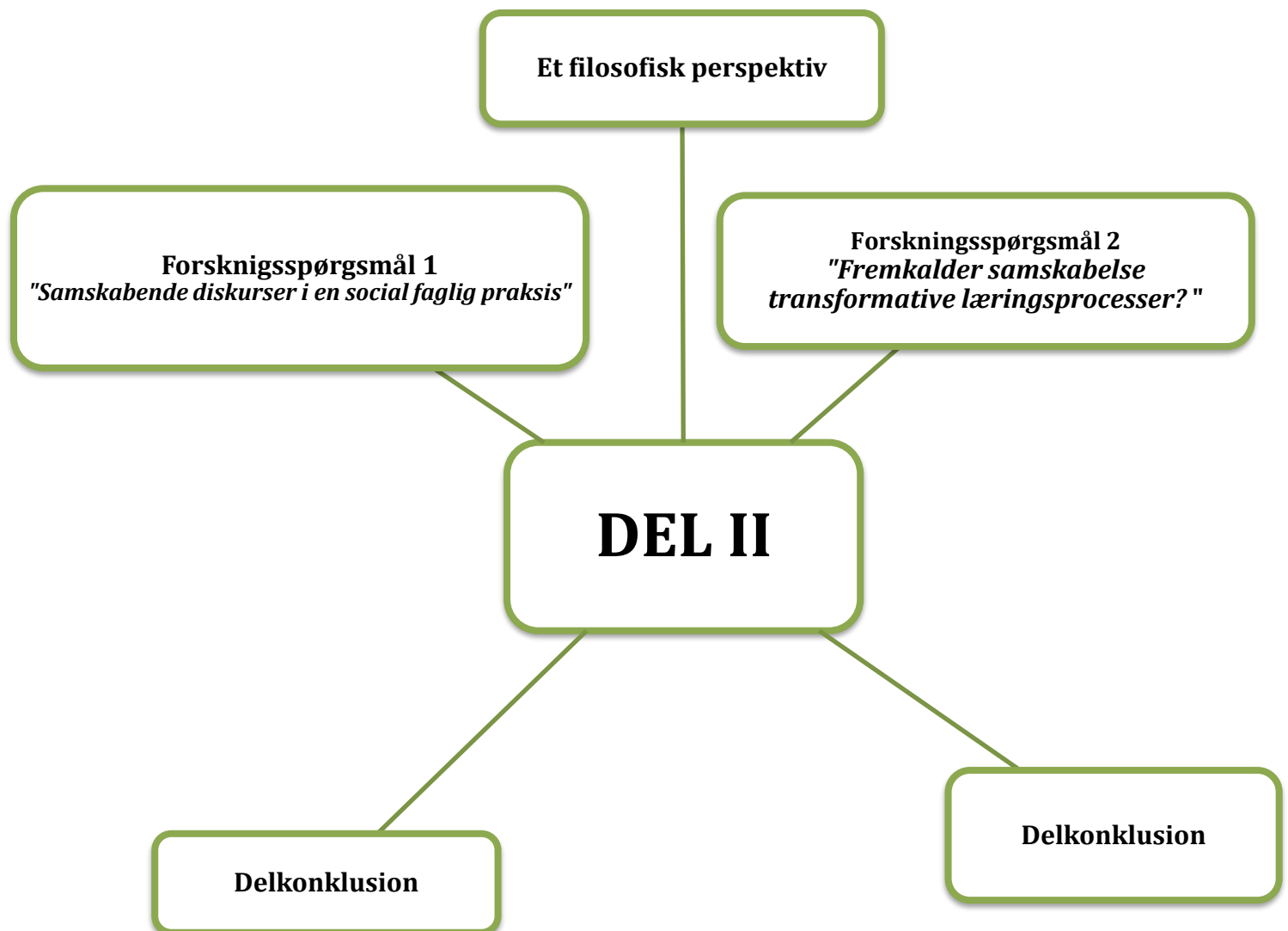
Dette afsnit har til formål at redegøre for vores valg og anvendelse af teori i dette speciale. Vi præsenterer her teorien i den rækkefølge, som den vil blive introduceret. I kapitel 9; *Et filosofisk perspektiv*, introducerer vi til specialets filosofiske position, *Personalismen*, på baggrund af Emmanuel Mounier (1905-1950). Denne filosofi inddrager vi, da vi finder den givtig til at fokusere på og forstå de personlige og individuelle forhold for de fagprofessionelle. I dag synes Personalismen glemt og i vores søgning efter litteratur fandt vi, at der findes meget lidt oversat primær litteratur om Personalismen. Størstedelen af den primære litteratur om de teoretiske tanker bag Personalismen findes fortsat på Fransk. Mouniers værk, *Personalismen* fra 1950 blev dog udgivet på dansk ved Bent Jørgensen i 1952 og det er dette værk, vi primært anvender til at redegøre for filosofien. Som supplement trækker vi på Jonas Mortensen og hans bog *Det fælles bedste - en introduktion til Personalismen*, hvor han fremlægger Personalismen som et bidrag til debatten om den aktuelle samfundsmæssige udvikling. Desuden inddrager vi også Filosof Peter Kemp (1937-2018) og hans portræt af Mounier og hans filosofi i *Filosofiske portrætter: kronikker og essays 1961-1973*.

I kapitel 10; *Samskabende diskurser i en social faglig praksis*, påbegynder vi undersøgelsen af forskningsspørgsmål 1. Heri udfolder vi nærmere vores analytiske metode gennem en teoretisk redegørelse for Norman Faircloughs (f. 1941) Kritisk diskursanalyse og hans tredimensionelle model, som er den konkrete analysemodel, vi anvender til at behandle vores indsamlede data og empiri i.e. den transskriberede tekst af vores interviews. Dette gør vi med afsæt i hans bog *Kritisk diskursanalyse: En tekstsamling* oversat af Elisabeth Halskov Jensen. Vi anvender den tredimensionelle model til at få indgående viden om de konstruerede diskurser, der er skabt i den sociale institution og som vores informanter indgår i. I analysen inddrager vi ydermere Diskurspsykologien, hvilket vi teoretiserer med baggrund i Marianne Winther Jørgensen og Louise Phillips fremlæggelse af diskurspsykologien på baggrund af Jonathan Potter's (f. 1956) og Margaret Wetherells' (f. 1954) forskning. Vi anvender diskurspsykologien til at undersøge informanternes subjektive holdninger og hvorledes, de benytter sig af diskurserne til at fremstille sig selv og verden - og derigennem få viden om, hvilke konsekvenser disse fremstillinger har for deres sociale praksis.



I kapitel 10; *Samskabende diskurser i en social faglig praksis*, inddrager vi desuden indsamlet empiri fra den pågældende kommunes offentliggjorte tekster, hvilket i denne sammenhæng også indbefatter videoklip. Disse tekster vil fremstå anonymt, men vil være at finde i bilag 7-14. Denne empiri indgår som en teoretisering af den sociale praksis, niveau 3 i den tredimensionelle model, vores informanter i.e. de fagprofessionelle, er en del af.

I kapitel 12; *Fremkalder samskabelse transformative læreprocesser?* undersøger vi på forskningsspørgsmål 2, hvor vi undersøger på de individuelle læringsmuligheder med særligt fokus på transformativ læring. Til vores generelle læringsforståelse anvender vi Knud Illeris (f. 1939) og hans bog *Transformativ læring og identitet*, hvori han redegør for Læringstrekanten, men hvor også hans tilskrivelse af placeringen af identiteten forekommer, ift. de tre dimensioner, to processer og den overordnede samfundsmæssige sammenhæng. Til begrebsliggørelse af Transformativ læring anvender vi begrebets ophavsmand Jack Mezirow (1923-2014), der siden 1978 har udviklet begrebet. Mezirows forfatterskab er omfattende og i *Læringsteorier - 6 aktuelle forståelser* redigeret af Knud Illeris, findes et af hans livs sidste bidrag, en artikel; *Transformativ læring - overblik, svar på kritik, nye perspektiver*, som han skrev som bidrag til en antologi om livslang læring. Det er denne artikel, vi anvender til vores teoretiske redegørelse af transformativ læring særligt med fokus på referencerammer, da vi anser disse som brugbare til at belyse forskningsspørgsmål 2, hvori vi undersøger de individuelle læringsmuligheder. Som supplement til Mezirows definition og teoretisering af Transformativ læring supplerer vi med Illeris' tidssvarende forståelse heraf, da han forholder transformativ læring til identitetsbegrebet.





Kapitel 9 - Et filosofisk perspektiv

I kommende kapitel vil vi præsentere den filosofiske position, vi er inspireret af, og som kan bidrage til at afgrænse os i det videnskabelige og praktiske felt. Afgrænsningen har til formål at orientere læseren om, hvilke filosofiske betragtninger, vi foretager, når vi beskæftiger os med empiriindsamlingens informanter. Ligeledes vurderer vi den filosofiske position som en måde at anskue slutbrugerne på, i den samskabende praksis vores undersøgelser orienterer sig mod.

9.1

Personalismen

Personalismen, er en filosofisk retning, der har rod i 30'ernes Frankrig med Emmanuel Mounier som foregangsmand. Personalismen kan med sine filosofiske grundtanker, fremstille hvordan individet kan betragtes og forstås i et fællesskab, hvilket vi særligt ønsker, når vi undersøger forholdet mellem individet og fællesskabet. Ved at præsentere Personalismen, kan dette bidrage til en filosofi der særligt har den enkelte i centrum og samtidig har øje på fællesskabets betydning for det enkeltes mulighed for at begribe sig selv og udvikle sig. Disse filosofiske tanker, ser vi ligeledes sammenlignelige med de tre kerneelementer for samskabelse jf. afsnit 3.3; *Samskabelse*, da der her er fokus på involvering af den enkelte, men også fællesskabets ansvar heraf.

Den personalistiske filosofi er omfattende, og ikke alle elementer er gavnlige at inddrage i dette speciale, hvorfor vi kun trækker på de elementer vi mener, kan bidrage til undersøgelsen. De elementer vi ønsker at beskrive, har fokus på personalismens grundlæggende værdier (Mortensen, 2017, s. 14):

- 1) *At mennesket er engageret og udfolder sig gennem frihed*
- 2) *Mennesket er værdigt*
- 3) *Mennesket er relationelt*

Disse elementer udfoldes i det følgende afsnit.

9.1.1

Personalismens tanker om mennesket i verden

Mounier valgte betegnelsen Personalismen for sin filosofi, da han så mennesket som en *person* og ikke som et individ, da det var hans holdning at Individualismen betragter



mennesket som ensomt (Kemp, 2017, s. 53). Mennesket er ikke ensomt, mente Mounier, da det er indsat i verden og friheden er inkarneret i mennesket - dermed er mennesket per definition **engageret** i verden. Ligeledes mente Mounier, at mennesket er frit; det er i friheden, at personen bliver bekræftet som en aktivitet, der er skabende og søgende efter viden om verden - positioneret *over for* tingenes passivitet (Kemp, 2017, s. 51). Vi forstår herved, at det er i kraft af frihed, at mennesket bliver til. Frihed er også at vælge til eller vælge fra og gennem dette valg at vokse:

“ved at vælge et eller andet vælger jeg indirekte mig selv og bygger mig selv op”

(Mouniers, 1952, s. 79).

Med dette forstår vi, at de valg personen træffer, får betydning for personens identitet. Friheden udtrykkes på baggrund af det miljø eller, hvad vi forstår som den kultur, mennesket er omgivet af, da mennesket er formet af miljøet (Kemp, 2017, s. 52). Kulturen spiller dermed en rolle i, hvorledes friheden forvaltes og udtrykkes, og dermed i, hvilke valg de fagprofessionelle tager, hvilket kan sammenholdes med socialkonstruktivismens og diskursteoriens grundantagelse om, at sproget og de sociale relationer har betydning for menneskets virkelighed jf. kapitel 14; *En fortolket virkelighed*. Ligeledes indikerer dette, at den måde de fagprofessionelle kan udvikle sig på, som et led i at kunne samskabe og betragte personer med handicap på nye måder jf. kapitel 1; *Problemfelt*, er gennem frihed, da det herigennem skaber engageret medarbejdere. Det forudsætter dog først, en kultur hvori frihed til at træffe egne valg kan forvaltes.

Mounier mente ikke, at mennesket er en genstand, der kan betragtes udefra og klarlægges med det formål at skabe forståelse, men derimod at *personen er den eneste virkelighed, som vi kender og samtidig skaber indefra* (Mounier, 1952, s. 14). M.a.o. kan ingen forstå et menneske fuldt ud, med mindre du er det menneske. Heraf indikationer på, at mennesket har en iboende værdighed, der aldrig kan relativiseres eller formindskes, og som dets medmennesker og samfundet ikke må undertrykke eller krænke (Mortensen, 2017, s. 12). Særligt med afsæt i, at mennesket ikke kan forstås fuldt ud, forstærkes dette speciales fokus på, det betydningsfulde i, at forsøge at forstå individet i fællesskabet. Ikke blot at betragte et fællesskab og derigennem igangsætte processer, men have fokus på den enkelte fagprofessionelle og dets muligheder for læring.

Menneskets grundlæggende erfaringer skabes gennem dialog og kommunikation (Mounier, 1952, s. 32), og det er således først i mødet med *den anden*, altså i



samspillet, at personligheden manifesterer sig (Mortensen, 2017, s. 19).

Heraf forstår vi, at der er indikationer på, at mennesket er **relationelt**. Ved denne fremstilling, hvori den fagprofessionelle skal forstås som en person, der gennem kommunikation skaber sig selv, peger på vigtigheden i, at forstå fagprofessionelle som relationelle, der har brug for samspillet med den anden, da det netop er der, den enkelte udvikler sig. Dvs. at selvom vi ønsker at undersøge den enkelte fagprofessionelles mulighed for læring der sigter mod samskabelse, kan vi ikke fratage fællesskabets ansvar for, hvorledes den enkelte begriber sig selv.

Således bidrager ovenstående til, at vi kan afgrænse os til at have fokus på individet eller *personen* og således rette vores blik mod netop de personlige og individuelle forhold, når vi betragter en socialfaglig praksis og forholdet mellem individ og fællesskab. Vi er netop interesseret i forholdet *mellem* mennesker og de sociale relationer, og hvad det betyder for personen at være bærer af den sociale og kulturelt konstruerede verden. Vi ønsker fremadrettet bevidst at benytte os af benævnelsen *personer*, når vi refererer til individer generelt. Argumentationen for dette er, at vi vurderer, det vil understøtte vores filosofiske positionering samt vores forståelsesramme for samskabelse og synet herpå.



Kapitel 10 - Samskabende diskurser i en social faglig praksis

Dette kapitel og kapitel 11; *Analyse* har til formål at undersøge og besvare forskningsspørgsmål 1: **Hvordan italesætter en chef og medarbejdergruppe i en socialfaglig praksis samskabelse og de deri liggende udfordringer i deres praksis?**

Forskningsspørgsmålet omhandler nogle italesatte kulturforandringer, som vi har et gennemgående kendskab til via førnævnte praksis semester, jf. kapitel 1; *Problemfelt*, samt gennem offentlige materialer fra kommunens hjemmeside. Vi vil med forskningsspørgsmålet undersøge på, hvordan pædagogfaglige medarbejdere og en chef italesætter samskabelse, ift. hvad de oplever som udfordrende i de kulturforandringer som kommunen har igangsat. Det vil vi gøre, vha. af den diskursanalytiske tilgang, som skrevet i Kapitel 7; *Analysestrategi*, og nærmere udfoldet i dette kapitel.

Vi mener at vores interviews og analyse heraf, kan bidrage til at forstå større sammenhænge inden for mulighederne for at samskabe i et sociokulturelt perspektiv og dermed validere vores konklusion for problemformuleringen. Informanterne og kilderne vil fremstå anonyme, hvorfor vi henviser til bilag som dokumentation for det anvendte materiale jf. læsevejledningen

Videnskabsteoretisk og personalistisk metatekst

Med afsæt i vores personalistiske positionering i det filosofiske landskab, afgrænser vi os som tidligere skrevet, til at have særligt den enkelte fagprofessionelle i fokus. Den enkelte medarbejder forstås i dette perspektiv, som en person der er engageret, relationel og værdig, der vokser gennem i frihed at træffe valg og dermed ses kulturen af betydning for de valg den fagprofessionelle træffer. Vi er orienteret om, at vi ikke kan forstå de fagprofessionelle fuldt ud, da vores analyse kun bidrager med snit, der giver os *én* forståelse af de fagprofessionelle og ikke den hele forståelse. Virkeligheden er derfor altid en fortolket virkelighed, der er afhængig af den kontekst, vi er en del af, hvilket vi også kan henstille mod den socialkonstruktivistiske tilgang. Vi ønsker at undersøge på den sociale praksis, der gør sig gældende ved de enkelte interviews, for herved at afdække de selvfølgeligheder og vaner der er dominerende, når konstruktioner om samskabelse finder sted i vores interviews. Særligt er det interessant at se på, hvilke italesættelser der indikere den sociale institutions erkendelser om samskabelse, hvilket er den viden, vi forsøger at indfange gennem den diskursanalytiske metode.

10.1

Anvendelsen af Kritisk diskursanalyse og Diskurspsykologi

I afsnit 7.1; *Diskursanalyse som metodisk værktøj* har vi overordnet redegjort for vores valgte metode til analysering af vores indsamlede data. Vi vil i det følgende udspecificere, hvordan vi konkret vil kombinere den Kritiske diskursanalyse og Diskurspsykologien til at undersøge og afdække diskurser inden for den socialfaglige praksis, vores informanter er en del af. I denne del af specialet bevæger vi os over i *fase 5 - analyse* i Kvale og Brinkmann *syv faser af en interviewundersøgelse*. Vi vurderer, at i kombinationen af de to diskursteoretiske tilgange vil vi have mulighed for at komme dybere i analysen af vores informanternes konstruktioner, og opnå en forståelse for de diskursive praksisser der italesættes på hhv. chef- og medarbejderniveau.

For overblikkets skyld har vi indført hovedpunkterne i følgende model, således det bliver tydeligt for læseren, hvor de to tilgange kan sammenlignes og adskilles. Vi anvender Jørgensen og Phillips (2012) som kilde til indholdet i modellen.

Kritisk diskursanalyse	Diskurspsykologi
Modsatningsfyldte hovedpunkter	
- Diskurs er både konstitueret og konstituerende af det sociale - Undersøger relationen mellem diskursiv praksis og sociale og kulturelle udviklinger - Skelnen mellem diskursiv praksis og andre sociale praksisser - Lingvistisk empirisk tekstanalyse - Diskursive praksisser bidrager til at skabe og reproducere ulige magtforhold - Kritisk og ideologisk - søger social forandring - Kritisk sprogbevidsthed - redskab til radikal social forandring - Sproget er både en påvirkende handling og en handling, der er social og historisk forankret - Metoden skal anvendes på et social problem - fokus på samfund - Målet er at skabe mulighed for at bidrage til mere demokrati, lighed og frigørelse	- Diskurs er konstitueret - Undersøge relationerne mellem individer og gruppers betydningsdannelser og handlen - Ingen skelnen mellem diskursive praksisser og ikke-diskursive praksis - Retrisk samtaleanalyse - Diskurser er fleksible ressourcer i social interaktion, som individet bruger til at fremstille sig selv og verden - Social psykologi - Undersøger relationer mellem individer og gruppers betydningsdannelser - Sproget konstituerer virkeligheden - Fokus på det aktive sprogbrug - Metoden har fokus på kommunikation, social handlen, konstruktioner af selvet, omverden og den anden - Målet er at undersøge på, hvilke diskursive ressourcer mennesket trækker på
Ligheder	
- Opløsning af strukturalismens skarpe adskillelse mellem struktur (langue) og praksis (parole) - Sprogbrug/diskurser kan trækkes tilbage til forhenværende diskurser og har fokus på det specifikke sprogbrug i konkrete sociale interaktioner - Identiteter er diskursive og fleksible/foranderlige - Sproget konstituere den sociale verden og er derfor ikke bare en afspejling af en allerede eksisterende virkelighed	

Model 4: Illustrativt overblik over forskelle og ligheder mellem Den kritiske diskursanalyse og den Diskurspsykologisk - udarbejdet af projektgruppen (Jørgensen & Phillips, 2012).

Som det fremgår af modellen, deler begge tilgange interessen for, at sprogbrug inden for diskurser trækker på forhenværende diskurser, og har fokus på det specifikke sprogbrug i konkrete sociale interaktioner (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 16). Altså,



at de fagprofessionelle benytter sig af allerede, etablerede diskurser i den socialfaglige praksis. Dog er det også her, de adskiller sig fra hinanden. I Faircloughs Kritiske diskursanalyse er undersøgelsen rettet mod de sociale forandringsprocesser og med overordnet interesse for, hvordan diskurser begrænser handlemuligheder (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 16:31), hvorimod Diskurspsykologien snarere undersøger på, hvordan individer bruger diskurser som ressourcer til at fremstille sig selv og verden og konsekvenserne deraf (Jørgensen og Phillips, 1999, s.16). Vi er netop, med afsæt i forskningsspørgsmål 1, interesserede i vores informanternes subjektive holdninger og handlinger, både som individer og som gruppe og i, hvordan de italesætter samskabelse i deres praksis. Herved kan vi benytte os af diskurspsykologiens analytiske fokus på informanternes praksis, samt analysere og diskutere, hvilke konsekvenser det har for den samskabende kultur som et mål i de italesatte kulturforandringer.

Metodisk vil vi anvende Faircloughs tredimensionelle model (Fairclough, 2008, s. 15) til at nedlægge en analytisk ramme over vores tekstbehandling og derved få øje på de tilstedeværende diskurser og diskursordener. Diskursorden skal forstås som:

“Diskursorden betegner altså forskellige diskurser, der delvist dækker samme terræn, som de konkurrerer om at indholdsudfylde på hver deres måde” (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 147).

Med andre ord kan diskursorden forstås som en fælles platform inden for sociale områder, for forskellige diskurser. Faircloughs kritiske diskursanalyse opererer eksplicit med diskursorden i det analytiske skel mellem struktur og praksis, hvorimod det i diskurspsykologien er mere implicit (Jørgensen og Phillips, 1999, 146). Vi ønsker at placere diskursordenen Samskabelse som en ramme for vores analyse af interviews, da vi har en hypotese om, at der konkurrerer forskellige diskurser inden for denne diskursorden. Diskursordenen kan bidrage til at vi kan skabe en større forståelse for fænomenet samskabelse, da diskurser jf. Fairclough både er konstitueret og konstituerende af det sociale.

Diskurspsykologien er netop blevet kritiseret for ikke at operere mere eksplicit med diskursorden, da der menes, at en diskurs ikke kan anlægges, uden at have anlagt, hvilken diskurs den overordnet er knyttet til (Jørgensen og Phillips, 1999, s. 146). Ved at inddrage begge tilgange ønsker vi netop at undersøge på, hvordan de fagprofessionelle italesætter diskurser indenfor samskabelse både individuelt og i



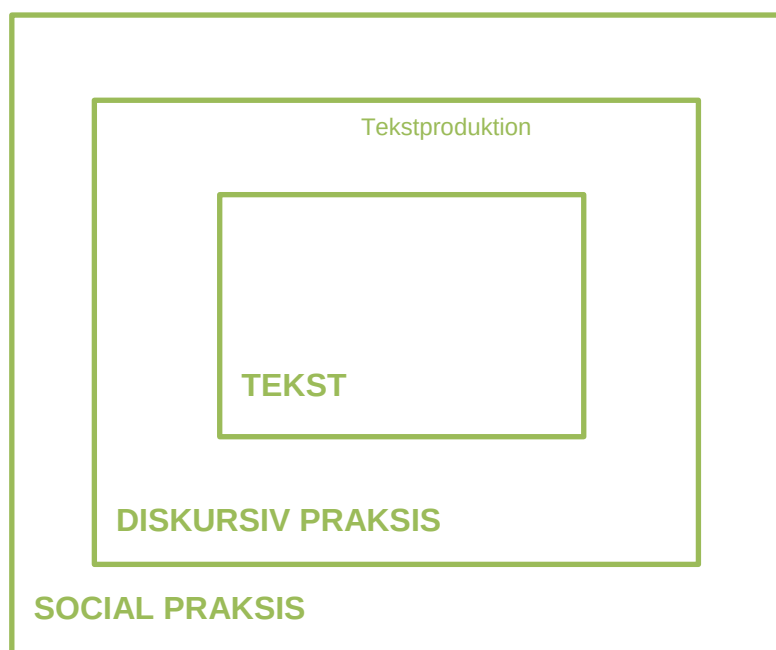
grupper, og hvilken betydning disse udtalelser har for den socialfaglige praksis, de indgår i.

I følgende afsnit vil Faircloughs tredimensionelle model blive præsenteret, som metode til at få afdækket sociale og kulturelle sammenhænge for informanternes diskurser.

10.1.2

Faircloughs tre-dimensionelle model

Med udviklingen af den tredimensionelle model ønsker Fairclough at kombinere lingvistisk tekstanalyse med den sociale og politiske tænkning, han finder relevant for diskurs og sprog, til analyse af kommunikative begivenheder med det formål at studere social forandring (Fairclough, 2008, s. 15). Fairclough argumenterer for, at, når personer, som medlemmer af fællesskaber, producerer deres verden, sker det, at de ubevidst former deres praksisser gennem magtstrukturer, sociale relationer og den sociale praksis, de indgår i. Disse producerede praksisser har således også indflydelse på sociale strukturer og sociale relationer, og dermed både konstituerer og konstitueres det sociale af diskurserne (Fairclough, 2008, s. 28). Det vil sige, for de fagprofessionelle, der er en del af vores undersøgelse, og deres italesættelser, er iflg. Fairclough påvirket af de magtstrukturer og sociale relationer, de er en del af, hvorfor vi i vores analyse ønsker at undersøge disse påvirkninger. Inspireret af Faircloughs analyseramme sættes vi i stand til at studere informanternes subjektive holdninger med fokus på begrebet samskabelse gennem forskningsspørgsmål 1; *Hvordan italesætter en chef og medarbejdergruppe i en socialfaglig praksis samskabelse og de deri liggende udfordringerne i deres praksis?* Herigennem kan vi undersøge på, hvorfor det er udfordrende at samskabe som fremlagt i kapitel 1; *Problemfelt*. Som tidligere anført ønsker vi at kombinere Faircloughs lingvistiske tekstanalyse med Diskurspsykologien med det formål at afdække hvordan personer bruger diskurser som ressourcer til at fremstille sig selv og verden samt konsekvenserne deraf. Vi vælger derfor at fastholde fokus på personen og afgrænser os fra at indtage perspektivet om konsekvenserne på samfundsniveau, skønt vi er opmærksomme på, at Fairclough har dette som centralt i hans teori.



Model 5: Den tre-dimensionelle model - *udarbejdet af projektgruppen* (Fairclough, 2008, s. 29).

De tre dimensioner indefra og ud er:

Niveau 1: Tekstens egenskaber - altså den konkrete *tekst*. Hér analyseres formelle træk i teksten og den lingvistiske opbygning fx. gennem *ordvalg*, *grammatik*, *kohæsion* og/eller *tekststruktur* (Fairclough, 2008, s. 31). Den konkrete tekst udgør interviewene som transkriberet tekst (*Bilag 3-4*).

Niveau 2: *Den diskursive praksis* omfatter Produktions- og konsumptionsprocesser, der er forbundet til teksten, i.e. hvordan tekster produceres og konsumeres i forskellige sociale sammenhænge. Disse processer afhænger af de tilgængelige medlemsressourcer, der indbefatter *internaliserede* sociale strukturer, normer og diskursordener (Fairclough, 2008, s. 35-37). Dette niveau er derfor socialt betinget i dobbelt forstand, da niveau to er medierende mellem de fagprofessionelles tilstedeværende personlige ressourcer på niveau 1 og den specifikke sociale praksis, de er en del af på niveau 3, hvilket vil sige Handicapafdelingen.

Niveau 3: Her betinges, som nævnt ovenfor, den *sociale praksis* af Produktions- og konsumptionsprocesser (Fairclough, 2008, s. 38), og derfor inddrager Fairclough en dimension, han kalder for *intertekstualitet*, som beskriver, hvordan tekster indeholder fragmenter af andre tekster, hvorigennem der også lægges vægt på teksters historicitet (Fairclough, 2008, s. 43). Det er også hér på niveau tre, at vi kan forholde

os til *ideologi*, og hvordan dette kommer til udtryk i *hegemoniske* kampe inden for diskursordener, fremlagt på teksthiveau. Fairclough forstår ideologi som:

“betydninger/konstruktioner af virkeligheden (...), der er bygget ind i forskellige dimensioner af diskursive praksissers form/mening, og som bidrager til produktion, reproduktion og transformation af dominansrelationer”

(Fairclough, 2008, s. 46)

Herved forstår vi, at de fagprofessionelle kan give udtryk for modsatrettede forståelser af det samme emne, som gennem sproget enten forstærkes eller forandres. Ideologier, forklarer Fairclough, er mest effektive, når de bliver *naturaliserede* som en slags *common sense* gennem sprog-bruget (Fairclough, 2008, s. 47). Naturaliseringer finder vi således sammenlignelige med *objektiviseringer* (Wenneberg, 2000, s. 91), der beskriver, at den sociale verden eksisterer uafhængig af mennesket og derfor som indlejret i den sociale institution. Vi kan således forsøge at afdække, når de fagprofessionelle har udtalelser, der har indikationer på at være indforstået i den diskursive praksis, der fremkommer som en objektivisering - som ‘noget der bare er’. Disse naturaliseringer er dog ikke faste, da ideologi både kan reproducere og transformere gennem hegemoniske kampe bl.a. gennem artikulation (Fairclough, 2008, s. 47 + 53-54), hvorved vi forstår, at diskursive praksisser kan formes og forandres gennem nye anvendelser af sproget, også kaldet *diskursivitet* (Phillips og Jørgensen, 2010, s. 84). Det vil sige at producenter og fortolkere - de fagprofessionelle - når de anvender sproget og de deri liggende konventioner og elementer på nye måder - så de-artikulerer de eksisterende diskursordener og re-artikulerer nye, hvorved de skaber diskursiv forandring (Fairclough, 2008, s. 59). Hegemoni kan betegnes som dominans inden for forskellige domæner i samfundet og handler om at skabe alliancer på forskellige niveauer og indenfor et bredt spektrum af områder gennem ideologiske midler (Fairclough, 2008, s. 52). Herved kan vi betragte de fagprofessionelles hegemoniske kampe i den diskursive praksis, som en måde til at opretholde deres egne subjektive ideologiske holdninger og overbevisninger.

Vi vil i analysen særligt fokusere på Faircloughs begreber intertekstualitet, hegemoni og naturaliseringer, da vi finder disse brugbare til at afdække diskurserne og skabe forståelse for processer på niveau 2 og 3 i Faircloughs model gennem formuleringer i teksten på niveau 1.

Særligt kan begrebet intertekstualitet, bidrage til at undersøge på hvornår informanterne trækker på tidligere diskurser som fx. er en del af den sociale praksis.



Hegemoni vil vi benytte til at undersøge de hegemoniske kampe, der kan forekomme i de subjektive ideologier. Yderligere, kan vi betragte naturaliseringer som en måde til at analysere, hvordan de fagprofessionelle trækker på italesættelser som en objektivisering og selvfølgelighed. Begreberne des-artikulere og re-artikulere, kan vi benytte til at analysere de udtalelser, hvori de fagprofessionelle forsøger at forandre diskurser.

Yderligere vil vi benytte den diskurspsykologiske tilgang til at undersøge på informanternes konstruktioner med afsæt i, hvilke konsekvenser disse har for informanterne og deres praksis, der sigter mod samskabelse. Vha. den diskurspsykologiske tilgang kan vi undersøge informanternes subjektive holdninger og hvorledes, de benytter sig af diskurserne til at fremstille sig selv og verden.



Kapitel 11 - Analyse

I dette analysekapitel vil vi analysere på to kommunikative begivenheder, hhv. et semistruktureret interview med Chefen for TF og et fokusgruppeinterview med pædagogfaglige medarbejdere i en socialfaglig praksis. Med inspiration fra Faircloughs tredimensionelle model vil vi redegøre for den sociale praksis og den diskursive praksis gennem en analyse af transskriberet tekst, udarbejdet på baggrund af informanternes talte sprog fra de to interviews, samt tekst fra den pågældende kommunes officielle hjemmeside.

11.1

Den social praksis

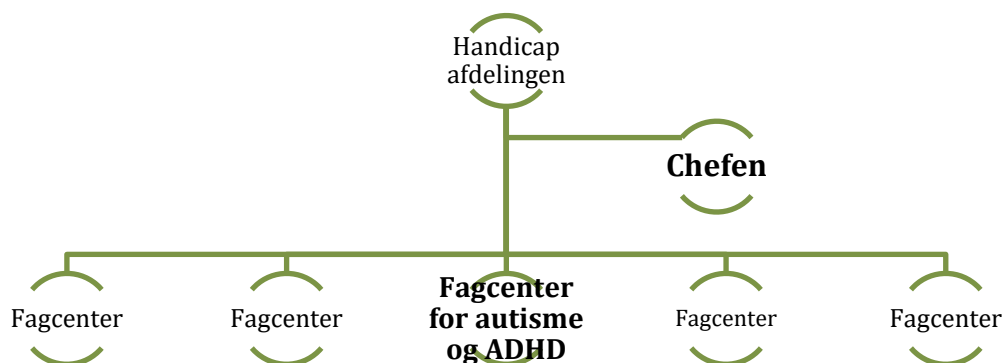
Dette afsnit har til formål at beskrive den sociale praksis, vores informanter er en del af, herunder den kommunale handicapafdeling. Vi begiver os derfor ud i den yderste del af Faircloughs model på niveau 3: *Den sociale praksis*.

11.1.1

En kommunal handicapafdeling

I kapitel 5; *Metodologi og strategi*, har vi redegjort for vores strategi og indgang til det vores interviews, som vi foretog d. 4. og d. 19. marts 2019. Den nedenstående beskrivelse og viden om handicapafdelingens arbejde afspejles i de spørgsmål, der var en del af vores interview (Se bilag 2).

Nedenfor illustreres den organisatoriske struktur for den handicapafdeling vores informanter er en del af:



Model 6: Illustrativ overblik over informanternes placering i Handicapafdelingen - udarbejdet af projektgruppen (Bilag 7)

På modellen ses vores informanters organisatoriske placering i Handicapafdelingen. Informanternes placering er markeret med sort og fed skrift. Denne model er central for kommende afsnit, da de grundlæggende værdier i Plan 2020 går på tværs af alle fem fagcentre i den pågældende handicapafdeling.

Plan 2020

“Vi skaber fremtidens velfærd!” - således skrives der på handicapafdelingens kommunale hjemmeside, som en vision frem mod år 2020 (Bilag 8). Kerneopgaven i Plan 2020 lyder:

“at fremme borgerens mulighed for at leve en selvstændig tilværelse. Det gør vi sammen med borgeren og deres netværk” (bilag 9)

Denne kerneopgave har medført nogle centrale mål for 2017-2018, som en viderebygning af de resultater, kommunen leverede fra 2015-2016 (bilag 9). Disse mål og indsatser består af tre fokusområder, som afdelingen særligt har haft fokus på i 2017-2018:

- 1) Tværgående samarbejde og helhedsorienteret opgaveløsning
- 2) Lærings- og evalueringskultur
- 3) Fremtidens ledere og medarbejdere (Bilag 10)

Yderligere er der angivet fire strategier som redskab til ledere og medarbejdere til at skabe fremtidens velfærd. Strategierne kan ses i nedenstående model 7:



Model 7: Handicapafdelingens fire strategier - udarbejdet af projektgruppen (Bilag 11)

Ovenstående visioner og strategier vidner om en organisation, der ønsker at være banebrydende inden for offentlig velfærd, hvilket de også selv formulerer (bilag 8). De har et ønske om at sætte borgernes ressourcer i spil og til at fremme borgerens selvstændige liv, hvor de dyrker samarbejdsrelationer med fokus på nærvær, ansvarlighed og respekt. Slutteligt formuleres der, at de er en *“involverende og kompetent organisation, der drives af at gøre en forskel for borgeren* (bilag 8).

Disse ovenstående visioner har bidraget til et ønske om kulturforandringer på det pågældende handicapområde. En nyere digital platform er i den forbindelse blevet etableret, som har til formål at støtte medarbejdere i handicapafdelingen til at ‘*ruske op*’ i gamle vaner og skabe nye muligheder for at sikre, at borgerne føler sig betydningsfulde og har et værdigt liv (Bilag 12). Platformen italesætter, at der er behov for en kulturforvandling i den offentlige sektor, da den gennem de tre årtier har været

underlagt reformer, der har haft til formål at skabe en mere effektiv offentlig sektor. Således argumenteres der for en kulturforvandling, da effektivisering langt fra vil imødekomme de udfordringer, der findes i skabelsen af fremtidens velfærd (Bilag 12). Herved ses indikationer på, at den sociale praksis ønsker, at fravige fra effektiviserings tanken - som vi forstår er New Public Management, og snarere over mod New Public Governance, som kan imødekomme de udfordringer der er i at skabe fremtidens velfærd. Den måde vi tolker, at New Public Governance kan imødekomme udfordringerne på, er gennem de langsigtede mål, hvor der er fokus på de effektive løsninger i et netværkssamarbejde på tværs af faggrupper i Handicapafdelingen - frem for bureaukratiske bestemmelser der bl.a. demotiverer medarbejdere, jf. Torfing som beskrevet i problemfelt, afsnit 1.1.2; *Et tilbageblik*.

Det kan antages, at der de sidste mange år har været store projekter igangsat for medarbejderne i handicapafdelingen, da der til en visionsdag i 2018 udbrød en klapsalve fra over 600 deltagende medarbejdere (Bilag 13). Klapsalven kom, da forvaltningsledelsen lovede, at der for 2019 ikke vil komme flere store, nye projekter (Bilag 13). Dog blev nye indsatsområder præsenteret som et led i at skabe fremtidens velfærd. De nye indsatsområdet lyder⁸:

1. **Rekruttering** - *“der skal arbejdes med at sikre de nødvendige medarbejdere. Vi skal være førstevalget for unge mennesker, der søger arbejde, og vi skal blive endnu bedre til at sikre gode arbejdsvilkår for alle medarbejdere i ældre- og handicapforvaltningen.”*
2. **Design-plan på handicapområdet** - *“Vi skal ikke genopfinde vores virksomhed, men vi skal være endnu bedre til at realisere borgernes drømme og have fokus på kerneopgaven. Det handler design-planen rigtig meget om, og det gør vi bedst, når vi spørger borgerne og medarbejderne”*
3. **Det nære sundhedsvæsen** - *“Det nære sundhedsvæsen er en udfordring for hele vores forvaltning. Opgaverne vokser voldsomt på dette område. Vi er fortsat en af de første kommuner i at sikre borgerne en god sundhedsindsats, men efterspørgslen efter nye og bedre indsatser er voldsom.”*

⁸ Denne kilde er fra en video, angivet på kommunens hjemmeside. Videoen er transskriberet (Bilag 13)

4. **Curra** - (..) *Implementering og udviklingen af omsorgs- og borger-systemet er en kæmpe opgave, der kan lægge enhver organisation ned - men ikke vores.* (bilag 13)

I de nye indsatsområder lægger vi særligt mærke til *Design-plan på handicapområdet* (2), der har fokus på at realisere borgernes drømme og have fokus på kerneopgaven. I dette er det særligt borgerne og medarbejderne, som vi tolker, bliver anset som eksperter i sit eget liv, samt forudsætter at kunne samskabe med den enkelte borger.

Frihedsbrev

Som et led i Plan 2020, blev der udarbejdet et Frihedsbrev (Bilag 14). Udarbejdelsen fandt sted på baggrund af fælles mål og strategier for 2015 og videreført til Plan 2020. Frihedsbrevet stiller medarbejdere og ledere fri til at:

- *“Dyrke modet til nytænkning*
- *Slippe ideerne fri*
- *Udfordre vante tankegange*
- *Tage en risiko, når vi tror, det nytter*
- *Tage det endelige opgør med nulfejls- og fejlfinderkulturen*
- *Gå efter det, der giver vores arbejde mening*
- *Afskaffe usund bureaukrati”* (Bilag 14)

Frihedsbrevet afsluttes med, at denne mulighed for frihed skal opnås gennem de tre værdier: *Nærvær, ansvarlighed og respekt* (Bilag 14). I dette frihedsbrev finder vi mange træk som er sammenlignelige med Personalismen. I termen *at sætte medarbejdere og ledere fri* ses en retorik, der kan indikere en tillid til, at medarbejdere kan træffe egne valg til gavn for egen praksis og personerne deri. Ved at slippe medarbejdere fri i deres organisation, forstærkes holdningen til, at disse personer har en iboende værdighed, hvor den enkelte ikke undertrykkes. Frihedsbrevet kan symbolisere, at der via frihed frigives mulighed for, at medarbejderne skaber sig selv, da de formes gennem aktive handlinger og kommunikation med andre. Herved kan vi antage, at frihedsbrevet, ud fra et personalistisk perspektiv, kan understøtte den enkelte medarbejders muligheder for læring og udvikling, som sigter mod at samskabe.



Ovenstående afsnit vidner om en kommunal afdeling, der gennem årene har stået over for nogle større projekter, der har haft fokus på samskabelse. Dette, mener den øverste ledelse i Handicapafdelingen, har krævet en kulturforandring, hvorfor netop den valgte praksis har haft central betydning for vores valg af empiri (Bilag 12).

Vi har nu præsenteret den sociale praksis, vores informanter er en del af, og dermed de organisatoriske diskurser, de kan tænkes at trække på, når de udtaler sig om samskabelse i deres egen praksis. Ovenstående indikerer, at kommunens officielle tekst bærer præg af at være ideologisk funderet, hvilket konstituerer kommunes sociale identitet som en kommune, hvor borgerne kommer i første række. Dette ses særligt gennem udtalelsen *“involverende og kompetent organisation, der drives af at gøre en forskel for borgeren”* og når der anvendes ordvalg som *nærvær, ansvarlighed og respekt*, som fremlagt i Frihedsbrevet og ift. til de fire strategier.

I det følgende forhold vi os til informanternes diskursive praksis, hvorefter vi særligt ønsker at operationalisere konstruktionerne om samskabelse, da dette begreb er et af kommunens fire strategier samt dette speciales centrale begreb. Derfor vil vi afslutningsvist i kapitlet fremlægge diskursordenen Samskabelse, hvor vi søger at fremlægge både Chefens og de pædagogfaglige medarbejderes italesættelser og konstruktioner om samskabelse.

11.2

Den diskursive praksis

Den diskursive praksis er, som beskrevet i afsnit 10.1.2; *Faircloughs tre-dimensionelle model*, ses på niveau 2 i modellen. Det er på dette niveau, vi kan analysere de forbindelser, vi finder mellem informanternes sprogbrug på tekstniveau og den sociale praksis for afslutningsvis at kunne analysere diskursordenen *Samskabelse*. Vi ser det indledningsvist fordelagtigt at specificere den diskursive praksis, således vi kan forstå de bredere sociale og kulturelle sammenhænge.

11.3

Chefens diskursive praksis

I dette afsnit vil vi rette blikket mod Chefen. De emner, der indikerer den diskursive praksis i interviewet, er *det tværfaglig fokus* og *afdramatisering af kulturforandringer*. Disse emner ses som mest dominerende i teksten og konstituerende for den diskursive praksis, som Chefen konstruerer. Overordnet er Chefen chef for TF herunder enhederne "Cirklen" og "Trekanten"⁹ samt handicapsekretariatet. TF har eksisteret i to år med det formål at udvikle og understøtte det tværfaglige samarbejde på tværs af handicapafdelingens fagcentre. Ydermere er Chefen ansat af handicapchefen.

11.3.1

Det tværfaglige fokus

Som beskrevet tidligere i afsnit 11.1.1; *En kommunal Handicapafdeling*, har et af kommunens fokusområder været 1) *Tværgående samarbejde og helhedsorienteret opgaveløsning*. Dette fokusområde har særligt været på spil i den kontekst og i de mål, som Chefen har udtalt sig om. Bl.a. udtales der:

"Så det her med at inddrage lederne på tværs og få dem til at dele deres gode erfaringer, give hinanden sparring, øh, samarbejde på tværs, det med at turde lave prøvehandling, turde afprøve tingene sammen (..) Altså det kunne også være en medarbejder, der ved, at man i et fagcenter har arbejdet rigtig meget med nogle af de udfordringer, man står med. Så det der med i langt højere grad at se de ressourcer, der ligger uden for ens eget lille felt. Og det er måske i virkeligheden det, som taler ind i det som TF har rokket ved og understreget." (Bilag 15.1)

Citatet illustrerer en chef, som har en ideologi om, at ledere og medarbejdere i højere grad skal tænke på tværs og uden for egen faggruppe. Chefen taler hér på medarbejderne og lederens vegne, da der ikke afstedkommer ord som jeg, men snarere begreber som *dem*, *de* og *man*, og afslutter med, at *"TF har rokket ved rammerne"*. Denne afsluttende udtalelse, indikerer at Chefen artikulerer og fremhæver sin egen enhed, hvori der benyttes diskursiv ressource som en måde til at fremstille sig selv og Enheden. Herved kan det forstås som en position, der er fremhæver sig selv og sin enhed - som noget 'større', hvilket vi også ser i formuleringen *"se de*

⁹ Fiktive navne

ressourcer der ligger uden for ens eget lille felt". Her hæfter vi os særligt i ordvalget *lille*, da dette indikerer Chefens subjektive holdning til den centrale opgave, som Chefen ser som værende det store tværfaglige samarbejde, hvilket, vi tolker, kan have den konsekvens, at Chefen i mindre grad har fokus på det nære fagprofessionelle arbejde med borgeren. Dette vil vi illustrere yderligere ved næste citat:

"man kan sige, at TF på den måde får en lidt anden rolle i organisationen, fordi fagcentrene de jo også har.. altså, jeg tænker det meget som at fagcenterne har en forpligtelse i dybden også, fordi de.. de repræsenterer en særlig målgruppe, så de har en fag... altså en fagfaglighed, som de skal dyrke. Der kan man sige TF, vi skal i virkeligheden dyrke det tværgående fagfaglighed, hvis man kan sige det sådan."

(Bilag 15.2)

I udtalelsen formulerer Chefen; *"fagcenterne har en forpligtelse i dybden"*, Hvilket vi således tolker, at Chefen og det tværgående team har en mere overordnet forpligtelse. Herved en naturlig position over medarbejderne i fagcenterene, da de, som Chefen siger; *"har en forpligtelse i dybden"*. Når TF skal dyrke den tværgående fagfaglighed, indikerer dette, at den position kræver et overblik, der rækker på tværs af fagcenterne, hvormed Chefen validerer sin egen position som chef for TF. Det er denne tværgående forpligtelse, som bliver uddybet nærmere i følgende citat:

"Altså vi, vi skal dels øh.. kende en lang palette af metoder.. øh, som kan bruges. Vi har ikke på den måde målgruppespecifikke.. måske er vi jo også lidt, øhm.. hvad skal man sige.. øh... det ligger jo også i opdraget, på den måde, at vi skal sikre den fælles udvikling på tværs." (Bilag 15.3)

Det som vi ser generelt for ovenstående udtalelser, er valget af termen *vi*, som indikerer et fællesskab og en distance til sig selv som chef. Det er dog et *vi*, som fællesskabet i TF, hvor Chefen tillægger dette fællesskab en vision om udvikling på tværs, som er en del af kommunens tidligere fokusområder fra 2017-2018. Dette indikerer at Chefen gennem intertekstualitet artikulerer den sociale praksis, da vi ser at udtalelsen trækker på Handicapafdelingens fokusområde omkring *"Tværgående samarbejde og helhedsorienteret opgaveløsning"*. I ordet *opdrag*, ser vi indikationer på at Chefen er indsocialiseret i den sociale institution, hvor det at sikre den fælles udvikling på tværs er en del af kommunens ideologiske fundament. Det er ligeledes en chef der taler på vegne af sine medarbejdere i TF, hvilket kan opfattes som, at Chefen beskytter sin egen position og derfor taler på vegne af TF og dens ideologi om



at øge det tværfaglige samarbejde. Intertekstualiteten fremstår gennem de forudgående udtalelser, idet Chefens udtalelser har reference til den officielle tekst fra kommunens hjemmeside, hvilket kan betyde, at hun artikulerer og dermed forstærker diskurser inden for Handicapafdelingens visioner og mål.

Med reference til Foucault kan der argumenteres for, at der - når en person er chef med ansatte under sig - så vil der være et ilagt element af magt mellem personerne. Dette kommer ligeledes til udtryk i følgende udtalelse:

“Det bliver hele tiden det balancebræt vi skal stå på. Vi skal sikre den vision, der er for hele området, og det paradigmeskifte, øh.. den kulturudvikling, øh som chefgruppen jo har besluttet skal ske og som udvalget har besluttet skal ske. Øhm, men vi skal hele tiden gøre det i dialog. Allermest med de borgere, det handler om, men også med de øvrige fagfæller.” (Bilag 15.4)

Citatet indikerer, at Chefen er placeret inden for en diskurs, hvor en chef er en person, der går forrest og tager beslutninger på vegne af og til gavn for en bred gruppe af mennesker som medarbejdere og personer med handicap. Dette er en diskurs, Chefen forstærker med formuleringen; *“chefgruppen jo har besluttet skal ske”*. Samtidig ser vi indikationer på at Chefen *balancerer* mellem den magtfulde diskursive position og en position, der ønsker at inddrage personer med handicap, først og fremmest, og medarbejdere. Udtalelsen peger på, at Chefen artikulerer diskurser der kan trækkes tilbage på styringsparadigmet New Public Management, hvor der, som tidligere skrevet, er en dominerende top-down styring jf. afsnit 1.1.3; *Et glimt fra praksis*; *“som chefgruppen jo har besluttet skal ske og som udvalget har besluttet skal ske”*. Udtalelsen trækker på en magtposition, som bestemmende for den socialfaglige praksis. Der ses dog også indikationer på styringsparadigmet New Public Governance, da Chefen ligeledes har en ideologi om, at disse bestemmelser skal gøres i dialog med de borgere og fagfæller, som er en del af Handicapafdelingen. Dette peger på at den diskursive praksis er et *“balancebræt”*, som Chefen af den sociale praksis, forventes at kunne mestre, hvilket fremkommer af brugen af ordet *“skal”*.

Ovenstående indikerer generelt en chef, som positionerer sig i et fællesskab, der på baggrund af en tydelig vision og ideologi er med til at definere, hvilken diskursiv praksis, vi forstår Chefen ud fra - nemlig kommunens vision om et centralt fokus på



tværfagligt samarbejde og samskabelse jf, fokusområde 1) *Tværgående samarbejde og helhedsorienteret opgaveløsning*, som indledningsvis beskrevet til dette afsnit.

11.3.2

Afdramatisering af kulturforandring

Som præsenteret i afsnit 11.1.1; En kommunal handicapafdeling, har kommunen igangsat kulturforandringer på handicapområdet som et led i at få en samskabende kultur. Et særligt kendetegn ved Chefens måde at italesætte disse kulturforandringer på, er gennem italesættelser, hvor vi ser indikationer på, at begrebet søges afdramatiseret. Dette, synes vi, er et særligt karakteristikum, eftersom vi må antage, at medarbejderne ikke umiddelbart synes, at de er i den positive skala, eftersom der udbrød jubel, da forvaltningsledelsen lovede, der ikke vil forekomme nye store projekter jf. afsnit 11.1.1; *En kommunal handicapafdeling*.

Kommunens italesatte kulturforandringer kan spores tilbage til 2014, hvor Chefen forklarer opstarten på følgende måde:

"Øhm, i forbindelse med udviklings- og omstillingsplanen som, vi jo havde fra 14-18 øh, som handlede om, altså... var første... hvad skal man sige.. øh.. kulturforandring version 1.0, hvis man kan sige det sådan. Hvor vi både havde et opdrag om at vi skulle spare 50 millioner, og vi skulle.. det skulle vi gøre gennem nye måder at møde borgeren på, nye måder at arbejde på. Så kan man sige, det startede jo med hele det her" (Bilag 15.5)

Citatet indikerer, at de sidste års kulturforandringer skyldes, at der skulle spares et stort millionbeløb i den offentlige sektor, hvilket sætter Chefen i en rolle, hvor der skal nytænkes praksis med det formål at spare penge. Dette peger på, at den sociale praksis er præget af besparelser, der påvirker den diskursive praksis for Chefen. Med *nye måder*, tolker vi, at Chefen taler direkte ind i Plan 2020, som taler for *"at fremme borgerens mulighed for at leve en selvstændig tilværelse"* jf. afsnit 11.1.1; *En kommunal handicapafdeling*. Herved ser vi, der forekommer intertekstualitet, da Chefen trækker på diskurser fra den sociale praksis. Vi hæfter os igen, ved ordet *opdrag* i Chefens ovenstående udtalelse, hvilket efterlader os med en forståelse af en traditionel måde at handle på inden for organisationen. I Den Danske Ordbog findes synonymer for opdrag som fx. *påbud, kommando og befaling* (Den



Danske Ordbog, 2018), som indikerer elementer af magtforhold. Chefen nævner ikke i teksten, hvem det er, der giver opdraget, det forekommer som en naturalisering af, hvordan sådanne processer foregår inden for den offentlige sektor. Vi tolker, at Chefen refererer til politikere eller øverste ledelse inden for kommunen, hvilket indikerer, at Chefen i denne situation har en position som medarbejder. Derved synliggøres det, at der kan forekomme en dobbelt rolle for Chefen, som både Chef og medarbejder hvilket påvirker Chefens produktionsprocesser i den diskursive praksis samt Chefens handlemuligheder inden for diskurserne, da Chefen befinder sig inden for to forskellige magtdiskurser. Vi kan på denne baggrund udlede, at Chefen tilsyneladende må forholde sig til kulturforandringer fra to forskellige perspektiver. Med afsæt i ovenstående udtalelse, hvori Chefen italesætter en besparelse på 50 millioner og samtidig krav om at se personer med handicap på nye måder, kan vi se elementer, som stammer fra New Public Governance. New Public Governance har netop fået en rolle i den offentlige sektor, efter økonomisk krise, hvori det er blevet anerkendt som løsning at omgå civilsamfundet på nye måder. Som en overvejelse i kulturforandringerne mellem paradigmeskiftet udtaler Chefen:

“Men jeg tænker bare, at man skal måske prøve at forstå det her paradigmeskift i det her spændingsfelt igen, mellem at have medarbejdere, som har været her i rigtig mange år og som, øh.. som i takt med, selvfølgelig også, at det specialiserede område økonomisk bliver mere og mere trængt, så sker der også store besparelser”.

(Bilag 15.6)

Denne udtalelse understøtter vores fremanalysering af, at Chefen er positioneret i forskellige diskursive roller, hvor der forsøges at skabe forståelse af paradigmeskiftet i et spændingsfelt, hvor Chefen på den ene side er opmærksom på sine medarbejdere, men på den anden side også har fået tildelt et opdrag. Herved ser vi, indikationer på, at Chefen artikulere til dette balancebræt, som vi tidligere har fremhævet i Chefens diskursive praksis. Det fremkommer at, *man*, som indikerer en generel holdning til mennesker, skal forsøge at forstå det her paradigmeskift mellem på den ene side er der medarbejdere som har været i faget i mange år, men på den anden side, bliver de enkelte steder også ramt af store besparelser. Dette peger på, at Chefen har erkendelser om kompleksiteten i dette spændingsfelt, i.e. balancebræt - omend ses der indikationer på hegemoniske kampe, med afsæt i følgende udtalelse:

“Man kan sige, at noget af det, som vi virkelig har prøvet at tænke ind her, det er at vi tror på - og det tror jeg faktisk på - at man kan gøre tingene på en bedre måde, som også er billigere”. (Bilag 15.7)

Vi ser indikationer på hegemoniske kampe i denne udtalelse, da Chefen heri inddrager en subjektiv holdning til, at tingene kan gøres på en bedre måde, som også er billigere. Dette tyder på en ideologisk holdning, hvilket også understøttes i udtalelsen “og det tror jeg faktisk på”, som kan afstedkomme hegemoniske kampe i dialog med medarbejdere, da Chefen er positioneret i en magtposition der kan iværksætte indsats som fagprofessionelle under Handicapafdelingen forventes at indgå i. Dette understøttes af udtalelsen “gøre tingene på en bedre”, hvilket indikerer at den indsats medarbejderne udfører i det nære samspil ikke er “god nok” eftersom Chefen mener, det kan gøres bedre.

Citatet indikerer yderligere, at Chefen forholder sig både passivt og aktivt til besparelser, da Chefen først taler på vegne af en gruppe, vedkommende er en del af, hvilken vi tolker, er Chef-gruppen. Dernæst forholder hun sig aktivt til sig selv og sin subjektive holdning med udtalelsen “og det tror jeg faktisk på”, men afslutter med igen at træde tilbage og generalisere og anvende *man*, hvilket vi kan tolke, er de fagprofessionelle, der er i det nære arbejde med borgere i.e. personer med handicap. I ovenstående citat finder vi dermed indikationer på, at Chefen konstruerer sin virkelighed og gennem en position som chef, reproduceres dominansrelationen til medarbejdere inden for den diskursive praksis, hvilket formodentligt medvirker til at konstituere den traditionelle hierarkiske diskurs mellem chef og medarbejder som et ulige magtforhold, hvor chefen sætter retningen for det faglige fokus.

Generelt for vores interview oplevede vi, at Chefen havde en afdramatiserende konstruktion af de italesatte kulturforandringer, som kommunen har igangsat. Særligt ser vi indikationer på, at Chefen har erkendelser om, hvordan det opleves hos medarbejdere, men samtidig sin egen ideologi for, hvordan kulturforandringer bør forstås. Følgende udtalelse indikerer, hvorledes Chefen forstår kulturforandringer:

“Og en kulturforandring kan man ikke lave en plan for, fordi den kan du heller ikke vinge af på en facitliste - for når du er nået et sted hen, så er du et andet sted, og det havde du ikke kunne forudse, da du stod der, så derfor så vil det jo altid hakke lidt og måske i virkeligheden være en hermeneutisk spiral, tænker jeg faktisk allermest”. (Bilag 15.8)

I citatet skifter Chefen over til at bruge termen *du*, hvilket peger på, at Chefen henvender sig til en helt generel antagelse om, at der ikke kan laves en plan for kulturforandringer. Kulturforandringer er derfor snarere noget som hele tiden eksisterer, opstår og skaber nye forståelser - og dermed ikke noget, der kan undgås. Herved forstærkes Chefens ideologiske fremstilling om kultur forandringernes berettigelse gennem naturaliseringer, hvilket vi ser i udtalelsen; *“fordi den kan du heller ikke vinge af på en facitliste”* og *“så derfor så vil det jo altid hakke lidt”*. Chefen efterlader et billede af, at kulturforandringer skal forstås som en hermeneutisk spiral, som noget der aldrig ender, og som den fagprofessionelle må lære at agere i, hvilket vi kan understøtte med følgende citat:

“så en del af kulturforandringer er også at komme væk fra den der oplevelse af, at nu må I holde op med at hælde en masse ting ned over os, nu vil vi bare have arbejdsro” (Bilag 15.9)

Som citatet indikerer, har Chefen nogle erkendelser om, at kulturforandringer ikke altid er velsete hos medarbejdere, da vedkommende artikulerer at medarbejder italesætter kulturforandringer som at *“hælde en masse ting ned over os”*. Vi ser en metaforisk udtalelse, der indikerer, at medarbejdere oplever at få hældt en masse ting ned over dem - som kan forstærke Chefens position hierarkisk - idét Chefen antageligvis er en af de, der har mulighederne for, og positionen til, at ‘hælde’ ting ned over medarbejderne. Chefen indikerer, ligeledes en holdning til, at medarbejderne skal væk fra en oplevelse af, at få hældt en masse ned over dem, som en passiv genstand, der kan flyttes fra en position til en anden. Følgende udtalelser giver indikationer på, hvorledes dette kan lade sig gøre;

“det er i virkeligheden det, der skal bære den kulturforandring, det er også den måde at tale om det på, at vi skal ikke opfinde noget nyt, vi skal ikke.. og det er det, jeg mener med, at vi skal jo ikke skabe sådan en oplevelse af en forandring centrifuge, hvor vi bare bliver kastet hid og did, men vi er faktisk på rette s(por)..” (Bilag 15.10)

Citatet peger på, at Chefen har en formodning om, at forståelsen af kulturforandringer hos medarbejderne er, at der skal findes på noget nyt hele tiden, og at det aldrig stopper. I udtalelsen ses der indikationer på en ideologisk hegemoni, hvori Chefen pointerer, at måden at tale om kulturforandringer på, skal forandres - hvilket er det, der skal bære kulturforandringer. Det kan antages, at Chefen har en subjektiv holdning til, at fagprofessionelle medarbejdere artikulerer og dermed forstærker diskurser, der hæmmer deres holdninger til kulturforandringer, hvortil Chefen har en faglig opgave i,



at få disse kulturforandringer til at fremstå meningsfulde hos medarbejderne. Kulturforandringer søges derfor re-artikuleret, da det iflg. Chefen, ikke skal opleves som en *forandring centrifuge*, hvorfor ordvalget, når der tales om kulturforandringer, skal ændres:

“Så i virkeligheden så, fordi vi taler jo også meget om den designplan, som vi har kaldt det tidligere, i virkeligheden skal hedde design af fremtidens velfærd. Fordi det er noget, vi gør hele tiden” (Bilag 15.11)

Udtalelsen indikerer en des-artikulering af sproget, hvori Chefen søger mod nye sproglige formuleringer, der kan forandre den diskursive praksis.

Heri referer hun til *vi*, som vi vurderer, kan tolkes på forskellig vis. I starten af udtalelsen, italesættes der *“vi taler jo også meget om den designplan”*, hvori *“vi”* kan betragtes som Chefgruppen i Handicapafdelingen, da det er i denne gruppe, der bl.a. bliver organiseret de nye visioner og mål. Omend italesættes der igen, til sidst i udtalelsen det er noget *“vi gør hele tiden”*, som både kan henholdes til Chefgruppen, men også til de øvrige medarbejdere. Uanset hvordan *“vi”* kan tolkes, peger det på en re-artikulering af diskurser, da Chefen har en subjektiv holdning til, at der hele tiden forekommer design af fremtidens velfærd, hvilket er konstituerende for Chefens diskursive praksis.

I følgende citat ser vi indikationer på Chefens ideologiske holdning til, hvordan fagprofessionelle kan forene deres blikke på tværs af handicapafdelingen:

“Det er det her, at gå fra at tænke i sin egen fagsilo, til at sige, at der ligger så meget guld på tværs. Vi kan så meget sammen, hvis vi forener vores blikke, og så er det faktisk også der, vi kan også skabe de tilpasse forstyrrelser på at skabe den kulturforandring” (Bilag 15.12)

Udtalelsen peger på et løsningsforslag, da Chefen italesætter at medarbejdere, skal; *gå fra at tænke i sin egen fagsilo, til at sige, at der ligger så meget guld på tværs”*. Chefen artikulerer yderligere sin ideologiske holdning om værdien i det tværfaglige samarbejde, og i ordvalget *fagsilo* ser vi, at Chefen trækker på en intertekstualitet, der forholder sig til faggruppernes *“fagfaglighed”*, i.e. en specialiseret faglighed, gennem en naturalisering af, hvad en fagsilo er. Vi tolker, at Chefen ser fagsilo-tænkningen som en barriere for kulturforandringen og at mulighederne for læring og forandring tværtimod findes i, at; *“vi forener vores blikke”* og derved kan; *“skabe de tilpasse forstyrrelser på at skabe den kulturforandring”*. Denne udtalelse kan indikere, at der



gennem Chefens re-artikulering af denne diskurs inden for handicapområdet som en ny diskurs, validerer Chefen sin egen rolle og berettigelse til at understøtte kulturforandringer på handicapområdet. Dette peger på at Chefen gennem intertekstualiteten trækker på eksisterende diskurser som ressourcer til at fremstille sig selv og sin verden. Netop sin egen rolle forholder Chefen sig yderligere til i følgende udsagn:

“jeg tænker, at det, der er det helt afgørende, det er virkelig, at det opleves som meningsfuldt, øh, og der har vi en kæmpe opgave altså. Vi har en kæmpe opgave i at lave det oversættelsesarbejde” (Bilag 15.13)

I udsagnet ser vi indikationer på, at Chefen, gennem brugen af vi, anser det for, hvad vi tolker som chef-gruppens, opgave at oversætte Plan 2020 for medarbejderne, så medarbejderne oplever det meningsfuldt. Dette peger på, at Chefen anser sig som værende i en position, hvor Chefens sproglige konstruktioner af Plan 2020 og de deri liggende kulturforandringer, har betydning for, hvordan medarbejderne fortolker Plan 2020, hvilket vi ser i ordet *oversættelsesarbejde*. Herved forstår vi, at Chefen anser det for sin faglige og “*kæmpe*” opgave at få medarbejderne til at opleve Plan 2020 meningsfuld, hvilket vi tolker, Chefen mener, kan gøres gennem de “rigtige” formuleringer, hvorved sproget kan anses som et magtredskab. Herved ser vi indikationer på, at Chefen påtager sig ansvaret for at tage vare på og skabe mening for medarbejderne.

Opsamling på Chefens diskursive praksis

Analysen af Chefens diskursive praksis peger på en chef, der har en ideologi og vision om, at et tværfagligt samarbejde er vigtigt for handicapområdet m.a.o. den sociale praksis, og centralt for den rolle, vedkommende har. Generelt taler Chefen på vegne af TF og på vegne af handicapafdelingens visioner og værdier, idet Chefen ofte benytter sig af termen *vi* og italesætter det tværfaglige fokus på tværs af handicapafdelingens fagcentre. Det kan yderligere indikeres, at den sociale praksis' normer og værdier - der fx. ligger i Plan 2020 og Frihedsbrevet, er eksternaliseres og internaliseret i den diskursive praksis som Chefen artikulerer. Der forekommer derfor objektivisering og naturaliseringer i Chefens diskursive praksis, særligt i den måde Chefen artikulerer *opdraget* om at spare 50 millioner, som noget selvfølgeligt. Chefen har en hierarkisk position, som gennem besparelser, har magten til at lave nye bestemmelser for den praksis medarbejderne er en del af, hvilket kan trækkes på New



Public Management styringsparadigme, som en top-down styring. Dog, ses der i den diskursive praksis også udtalelser, der kan trækkes på New Public Governance, da Chefen, trods sin rolle som chef, har et ideologisk ønske om, at inddrage personer med handicap og medarbejderne i disse bestemmelser. Chefens udtalelser indikerer yderligere, en erkendelse om, at der er et balancebræt i den diskursive praksis, hvori der på den ene side skal spares et stort millionbeløb, men samtidigt, på den anden side, er nogle medarbejdere der har været i faget i mange år. Hvilket kan indikere, at Chefen har en viden om, kompleksiteten i at være fagprofessionel, i nutidens økonomiske besparelser.

Chefen forholder sig sjældent aktivt til sin egen personlige holdning, hvilket indikerer, det komplekse i Chefens position som både medarbejder og chef. Der er ligeledes indikationer på, at Chefens positionering og erkendelser er præget af økonomiske bestemmelser, som gør at vedkommende er underlagt magtforhold som styrende for den diskursive praksis og de artikulationer og handlinger deri.

Yderligere fremlægger Chefen et rationelt og afdramatiseret perspektiv på kulturforandringer, hvilket er nogle konstruktioner, som, for os, positionerer hende i en stilling, hvor Chefen som noget selvfølgeligt, tillægger den sociale praksis en stor betydning for den diskursive praksis. Slutteligt, fremanalyserede vi, at Chefen italesætter et stort oversættelsesarbejde, for at medarbejderne oplever kulturforandringer som meningsfuldt. Dermed positionerer Chefen sig særligt som en, der skal tage vare på medarbejderne, således sproget som magtredskab kan gøre kulturforandringer mere legalt.

11.4

Medarbejdernes diskursive praksis

Den diskursive praksis, de pædagogfaglige medarbejdere fremsætter deres udtalelser på baggrund af, er en pædagogiske enhed, der arbejder med personer med autismespektrumforstyrrelser. Informanterne er uddannede pædagoger og arbejder både selvstændigt med personer med handicap og gennem teamsamarbejder med hinanden inden for enheden og handicapafdelingen generelt, da det er hér, deres målgruppe - voksne personer med handicap - er organisatorisk placeret. Informanterne samarbejder desuden med jobcentre omkring mentorordninger og med andre forvaltninger i rådgivningssager.



Nedenfor er de enkelte medarbejdere opstillet med initialer, ansættelsesvarighed i teamet og primær arbejdsfunktion:

- J1: ansat 4 år i konsulentfunktion på tværs af forvaltninger og bostøtte
- M: ansat 6 mdr. som bostøtte
- K: ansat 6 mdr. som bostøtte
- J2: ansat 10 år som bostøtte og arbejdsmiljørepræsentant

De emner, vi har fundet dominerende ift., hvordan de enkelte medarbejdere oplever kulturforandringer er: *Systemet som modstander eller samarbejdspartner* og *Faglig stolthed*.

Disse emner vil vi, i det følgende analysere vha. citater, indhentet gennem fokusgruppeinterviewet.

11.4.1

Systemet som modstander eller samarbejdspartner

Når medarbejdergruppen italesætter *systemet*, er det i forbindelse med organisatoriske rammer, bureaukratiske processer, politikere og mere specifikt samarbejde med rådgivere til personer inden for Handicapafdelingen. Citaterne er af overvejende subjektiv karakter, da informanterne i høj grad forholder sig til egen holdning og oplevelse af systemet. I følgende citat formulerer J2, hvordan han oplever systemets rolle, ift. hans arbejde med personer med handicap indenfor handicapafdelingen:

“Altså det, det er ikke så frit mere, at arbejde med borgerne, de mål vi har fået, er skærpet ind (...) Førhen i tiden, dér havde vi jo nogle meget brede mål, og nu nævnte jeg støttende samtaler, okay, det er jo et kæmpe kæmpe mål, ik’? Det har vi ikke mere, nu kan der være sådan et helt konkret noget, vi skal arbejde henimod. Jeg oplever også sådan en forventning om, at vi kan.. ah det er forkert sagt, men det er sådan min subjektive oplevelse, det er, at vi skal kunne helbrede de her mennesker for deres problemer (...) Øh, det synes jeg har ændret sig, det syn som systemet, jeg bliver nødt til at kalde det systemet, fordi jeg ikke tænker det er den enkelte rådgiver der.. selvom det jo er der det (systemet) manifesteres overfor mig, fra den enkelte rådgiver” (Bilag 16.1)

Her ser vi intertekstualitet komme til udtryk, da J2 trækker på tidligere diskurser, når han refererer til *førhen i tiden* og sammenligner med, hvordan han oplever sine

arbejdsvilkår i dag gennem et narrativ, hvor han med *vi*, tolker *vi*, også taler på vegne af sine kolleger i den pædagogiske enhed. Desuden indikerer udtalelsen, at J2 ser socialrådgiveren som repræsentant for *systemet og at systemet forventer* af ham, at han skal kunne *helbrede* borgerne. I ordvalget *forventer*, ser vi, hegemonien udspille sig, opfattelse af *systemets* holdning til personer med handicap, ikke stemmer overens med hans egne værdier. Dette kan vi udlede af hans udtalelse og valg af ordet *helbredelse*, hvori vi tolker, der ligger en forventning om, at borgeren opnår at være uden behov for støtte og dermed ophører med at være en belastning for samfundet. Af ordet *forventer*, kan vi udlede, at der er et iboende krav om resultater fra *systemets* side - *manifesteret* i socialrådgiveren, da socialrådgiveren er den, der bevilger støtten til borgeren og derfor befinder sig i en magtposition. Af udtalelsen kan vi tolke, at J2 føler sig krænket i forhold til sine værdier, når målene sættes højere end borgeren. I hans udtalelse "*det er ikke så frit mere*" indikeres, at han føler sin faglighed mistænkeliggjort, hvilket han følger op med en narrativ fortælling om, hvordan hans arbejdsvilkår var tidligere; Hérigennem konstruerer han sin diskursive praksis, der indeholder en skepsis til *systemet*. J2 fortsætter:

"...for mig er der stor forskel på (...) hvad *systemet* vil betale for og hvad jeg synes er vigtigt." (Bilag 16.2)

J2's udtalelse synes at være rettet mod hans faglighed som pædagog, der dog kan tolkes at værende tæt forbundet med hans egne værdier, hvilket kan indikere en hegemonisk kamp mellem pædagogfagligheden og *systemets* fokus på mål. Denne kamp synliggøres yderligere i følgende udtalelse:

"i 80'erne, dér var der Mikkelsen, der lavede et begreb "*Så tæt på det normale, som muligt*" og man kan sige, de handicappede, de skulle ikke være på centralinstitutioner mere, nu skulle de ud og være en del af samfundet, og de skulle være så normale som mulige. Det har ændret sig, jeg sagde til hende "*Hvor blev det af det begreb?*" Nu er hun så ung, så hun kendte ikke rigtig måske begrebet, og hun sagde '*ja et liv så selvstændig som muligt*', det er nemlig det nye sort: Et liv så selvstændigt muligt, men hvad betyder det?"

Ann-Sofie: Det er efter vision ikke?

*Det er efter Plan 2020 og hvad betyder det: "Et liv så selvstændigt som muligt"?
Hvad betyder det i grunden? Det er sådan et meget overordnet begreb ikke også?*



Hvad vil begrebet selvstændighed sige? Jeg kunne have den oplevelse af selvstændighed i systemets terminologi det er "med så lidt støtte som muligt". Men i min verden er det anderledes" (Bilag 16.3)

Vi ser en hegemonisk kamp udspille sig mellem medarbejderens værdier og hans ideologiske forestilling om, hvad han selv lægger i begrebet selvstændighed set i forhold til de værdier, han tillægger systemet, når han udtaler "*Jeg kunne have den oplevelse af selvstændighed i systemets terminologi, det er "med så lidt støtte som muligt". Men i min verden er det anderledes*". Her positionerer J2 sig modsat systemet og intertekstualiteten ser vi komme til udtryk, når J2 kobler selvstændighed med normalitetsbegrebet, som det blev fremlagt i 80'erne af Niels Erik Mikkelsen (1919-1990)¹⁰. Her trækker han på tidligere diskurser inden for handicapområdet, som er en del af den sociale praksis, han selv er en del af, og sammenligner disse med aktuelle diskurser. Med betegnelse *det nye sort* fornemmer vi en opmærksomhed på skiftende tendenser og tiltag inden for handicapområdet, manifesteret gennem "smarte" formuleringer, da vi forstår formuleringen *det nye sort* som en anden formulering af "moderne". Vi ser indikationer på at J2 stiller spørgsmålstejn ved, om systemet egentlig har borgeren i centrum, når der er fokus på "*et liv så selvstændigt som muligt*" jf. Plan 2020, eller om der er en skjult dagsorden, som han omtaler som "*med så lidt støtte som muligt*". Her tolker vi, at han sammenligner støtte med økonomiske midler. Netop de økonomiske perspektiver fremsætter en anden medarbejder, J1, således:

"når man snakker med politikere, så handler det om besparelser, uanset hvad de siger, så handler det om besparelser, fordi kommunekasserne, jamen, de skal spare, og det er pakket ind i en masse flotte ting, som det hér (banker hånden ned i bordet på den udprintede Plan 2020), men det handler også om besparelser." (Bilag 16.4)

I dette citat finder vi indikationer på en mistillid til systemets informationer og til, hvordan de bliver fremlagt. J1's måde at fremføre påstanden om, at "*uanset hvad de siger, så handler det om besparelser*", peger på en naturalisering, som en selvfølgelighed, der ikke er til diskussion, hvilket bliver forstærket af gestikulationen med at banke hånden ned i bordet på de ud printede papirer. Vi tolker, at J1 ser kommunens Plan 2020 som en indpakning, der retorisk skal formidle nogle tiltag til besparelser på en ideologisk og appetitlig måde; "*pakket ind i en masse flotte ting*", og

¹⁰ Forsorgschef inden for åndsvageforsorgen i 1959-1970



at medarbejderne nærer mistanke til, at det egentlige formål er at spare ressourcer. Intertekstualiteten kommer her til udtryk, da der er indikationer på, at J1's faglige erfaringer i den offentlige sektor er præget af en forhistorie med besparelser. En anden medarbejder, M, har haft en anden oplevelse med en socialrådgiver end sin kollega J2, hvilket kommer til udtryk i følgende citat:

"Ja altså, jeg synes det er fedt at arbejde på tværs, altså nu har jeg en.. jeg kommer hos en, jeg er mentor for, men jeg har også bostøtte-timer med ham, (...) Men hvor jeg så har haft hans sagsbehandler med ind over, som ikke er fra jobcenteret, (...) og det kan han godt se, at det giver mening, fordi at han har nogle mål, hvor at der er noget med at udvikle ham, øh, og hans kompetencer, så giver det mening, at vi har fuldt fokus på faktisk det her, øh, jobsøgning, ressourceforløb, altså komme i en form for beskæftigelse, så er det jo mega fedt, fordi at de kan også se, at det giver mening for ham - det skal jo give mening for borgeren" (Bilag 16.5)

M giver udtryk for en modsat position end J2, da vi ser indikationer på begejstring omkring samarbejde med jobcenter og socialrådgiver. M udtrykker gennem sætningen; *"det skal jo give mening for borgeren"* naturaliseringer, eftersom han udtrykker det som den største selvfølgelighed, som både hans egen pædagogfaglighed, jobcenter og socialrådgiver tilsyneladende er enige om, hvilket vi ser i brugen af *jo*. M's udlægning indikerer desuden, at han motiveres gennem, at et forløb eller indsats giver mening for borgeren i.e. personen med handicap, hvorved han også finder indsatsen meningsfuld. Opgaverne som M og J2 er sat til at udføre, er forskelligartede, da M har flere funktioner knyttet til sine arbejdsområder omkring personen med handicap. Han oplever derfor ikke skellet mellem bostøtte og socialrådgiver så kraftigt som J2, da han selv er en del af flere processer omkring borgeren og finder det givende, hvilket vi ser i ordvalget *mega fedt*. M oplever derfor ikke i denne sammenhæng systemet som modstander med derimod som en vigtig samarbejdspartner i et meningsfuldt forløb for borgeren i.e. personen med handicap.

11.4.2

Faglig stolthed

Til fokusgruppeinterviewet oplevede vi, en gruppe af fagprofessionelle der italesatte en praksis, der kunne indikere en faglig stolthed og en bevidsthed om værdien af deres arbejde med voksne med autismespektrumforstyrrelser. Dette kom fx til udtryk i J2's beskrivelse af enhedens opstart for 10 år siden:

“(.) Som var sådan en ny øhm det var en ny retning faktisk, hvor at øh man fandt ud af, at der var nogle der faldt i mellem bostøtte og øh botilbud, og så gav det rigtig god mening at lave sådan en mellemting mellem det, og det er det, unge-tilbuddene går ud på. Det er faktisk en kæmpe kæmpe succes, det er sådan noget, man nikker anerkendende til i andre kommuner og siger, der har vi lavet noget, det er også sådan.. vi oplever det også i andre forvaltninger, at de er, sådan tænker, det har vi skisme gjort godt, det der.” (Bilag 16.6)

I udtalelsen hæfter vi os ved at J2 bruger betegnelsen *vi*, når han taler om enheden, hvilket kan indikere en personlig stolthed over enhedens *succes* og *anerkendelse* i andre kommuner. Vi ser indikationer på, at J2 anvender diskursen om enhedens *kæmpe kæmpe succes*, som en ressource at fremstille sig selv og enheden. J2's brug af ordet *mening*, om det at etablere en enhed, der medierer bostøtte og botilbud, peger på en naturalisering inden for den pædagogiske diskurs over, at hvis personer med handicap ikke får den hjælp og støtte, de har brug for, er der brug for en *ny retning*, eller hvad vi tolker som nytænkning af området. En faglig stolthed over enhedens succes ser vi også gældende i følgende udtalelse af J2:

“altså det er vi faktisk, har jeg hørt, sådan lidt anerkendt for ude ved dem der bestiller os, at vi er sådan nogle der løser opgaven ikke, og det gør vi jo også fordi vi ikke går den bureaukratiske vej altid og tænker; okay hvad står der i reglerne omkring det her, eller hvordan skal jeg håndtere det rigtigt?” (Bilag 16.7)

J2 benytter sig af ordet *anerkendt*, som en måde til at beskrive, hvordan teamet oplever at blive betragtet af dem, der *bestiller dem*. Dette indikerer en oplevelse af, at være i besiddelse af en værdifuld vare, og at de fagprofessionelle opleves og italesættes som *“nogle der løser opgaven”*, hvilket kan forstærke deres faglighed, da sproget konstituerer deres virkelighed. At betragte sin egen praksis som en bestillingsvare indikerer en instrumentalisering, som de fagprofesonelle trækker på indenfor deres diskursive praksis, hvorigennem de fagprofessionelle anvender deres



faglighed som et instrument eller værktøj til at løse den pædagogiske opgave. I udtagelsen; *“vi ikke går den bureaukratiske vej altid”* kan ligeledes peges på, den skepsis som J2 tillægger systemet - rådgiverne, som vi tidligere har fremlagt. Med reference til *den bureaukratiske vej* kan dette indikere en intertekstualitet, da ordvalget har sammenlignelige elementer til formulering *“Afskaffe usund bureaukrati”* i Frihedsbrevet som fremlagt i afsnit 11.1.1; *En kommunal handicapafdeling*, Vi kan desuden tolke, at J2 forholder sig kritisk til de fagpersoner, der går den bureaukratisk vej, da udtalelsen indikerer, at han anser det som den primære forklaring til enhedens succes, at de ikke er bange for at gå uden om bureaukratiet, fremlagt som en naturalisering. J2 er ikke den eneste, der i den diskursive praksis, giver indikationer på en faglig stolthed, hvilken følgende udtalelse peger på gennem medarbejderen J1:

J1: “nu kan man sige, her i Teamet der er alle uddannet pædagoger, vi har ingen som ikke er uddannet pædagoger, det er simpelthen en linie der er blevet lagt lige, ja, det har der altid været, har der ikke det J2?”

J2: Nej ikke altid

J1: Nej okay, jamen det blev det i hvert fald efter med C (gammel leder). Men man kan sige, det her med velfærdsinnovation (...) ja det er dyrt, det er dyrere at betale os en timeløn, for at vi kommer ind og coacher læreren og øh coacher familien og har samtaler med barnet. Men vi ser så også, at den støtte, fordi den er specialiseret, at den kan trækkes hurtigere, hvor man tidligere har haft en tendens til at sætte uuddannede kontaktpersoner på en familie, “han skal bare lige ud og aktiveres og sådan noget” og jeg er meget meget imod det. Jeg er meget imod det, jeg ser det som øh en totalt pis i bukserne effekt. Det har en kortvarig løsning og den er væsentlig dyrere i længden.” (Bilag 16.8)

I citatet forholder J1 sig aktivt til sin egen holdning, hvilket ses i hans brug af *jeg*. Dette kan indikere en hegemoniske kamp inden for den pædagogiske diskurs, hvor J1 trækker på tidligere diskurser, hvor han har oplevet, at den pædagogiske faglighed ikke er blevet anerkendt, hvilket udtalelsen; *“hvor man tidligere har haft en tendens til at sætte uuddannede kontaktpersoner på en familie ‘han skal bare lige ud og aktiveres og sådan noget’”* peger på. J1 refererer til enhedens valg om kun at ansætte pædagogfaglige medarbejdere, hvilket peger på en diskurs inden for den



pædagogiske enhed, hvor der arbejdes på lokalt at skabe diskursiv forandring, hvor den pædagogiske faglighed sættes højt. J1's gentagelse af "*jeg er meget imod det*", og udtryk; "*totalt pis i bukserne effekt*" omkring andre løsninger, hvor fagligheden ikke har været prioriteret, indikerer, at J1 bruger enhedens diskurs som ressource til at fremstille sig selv og gennem artikulering søger at forstærke diskursen om pædagogernes specialiserede viden og faglighed. Ordvalget har et metaforisk udtryk, der kan indikere at skabe associationer hos fortolkeren, hvilket kan forstærke forståelsen for budskabet. I ordet *specialiseret* og sætningen; "*det er dyrere at betale os en timeløn*", peger på en holdning om at de kompetencer, de fagprofessionelle bringer i spil er værdifulde. Ordet *specialiseret* indikerer yderligere en ideologisk holdning til, at en specialiserede støtte er mere effektiv og dermed mere gavnlig for handicapområdet.

Flere gange i løbet af interviewet forholdt medarbejderne sig til det udsendte Frihedsbrev, der er udsendt til alle institutioner i Handicapafdelingen, som beskrevet afsnit; 11.1.1 *En kommunal Handicapafdeling*. Frihedsbrevet, italesatte medarbejderne, som værende af stor betydning for deres faglige frihed, hvilket kan pege på Frihedsbrevet som endnu et værktøj i den pædagogiske værktøjskasse. Følgende citat illustrerer brugen af Frihedsbrevet i praksis, som en måde til at træffe egne valg:

M: "(..) og så er det at vi måske bruger det der Frihedsbrev igen, men altså hvor der også er grænser for... nogle gange er der nogle ting, hvor man bare vurderer at det simpelthen er vigtigere, hvor så målene, dem parkerer man lige et øjeblik" (Bilag

16.9)

Ovenfor peges der på, gennem intertekstualitet, at M benytter sig af Frihedsbrevet som en måde til at afgøre, hvad han mener er vigtigst i den enkelte situation. Dette indikerer også en bevidsthed om Frihedsbrevets funktion i den diskursive praksis - som noget, der kan bruges i det pædagogiske arbejde til validering af den faglig vurdering af en situation. M taler ikke blot på vegne af sig selv, da han benytter sig af *man*, hvilket indikerer en handling, hvori de pædagogfaglige medarbejdere generelt tager stilling til, hvad der er vigtigst - målene eller noget andet i situationen. Som tidligere skrevet i medarbejdernes diskursive praksis, formår de at gå udenom bureaukratiske veje, og snarere handler på baggrund af det, som giver mening for den enkelte person med handicap og dermed de fagprofessionelle. Dette understøtter



tidligere indikationer på den faglige stolthed, da medarbejderne herved, har Frihedsbrevet som værktøj, til at argumentere for, tilladelsen til at *parkere målene*, som er bureaukratisk bestemt, og løse opgaven på den måde de finder meningsfuld.

Opsamling på medarbejdernes diskursive praksis

Generelt for medarbejdernes diskursive praksis, ser vi indikationer på, at denne bærer præg af en skepsis mod *systemet* og tiltag, formuleret fra kommunens side som f.x. Plan 2020. Den sociale praksis, ser vi indikationer på, synes langt væk i de fagprofessionelles bevidsthed, da de diskurser, medarbejderne er formet af, indeholder subjektive erfaringer og erkendelser med *systemet* samt ideologiske holdninger til arbejdet med personer med handicap. Dette kommer også til udtryk i den lokale diskursive forandring om den pædagogiske faglighed. Vi ser også indikationer på forskellige diskursive erkendelser forme sig blandt medarbejderne, da M trækker på gode oplevelser med andre faggrupper, hvilket han oplever som meningsfuldt, og J2 snarere trækker på erfaringer, der er præget af et langt arbejdsliv inden for et område, der er præget af strukturelle, organisatoriske og faglige forandringer. Disse diskurser anvender den enkelte medarbejder til at konstruere deres erkendelser om verden, og dermed benytter de fagprofessionelle sig af disse diskurser til at fremstille sig selv. Dette, må vi antage, har konsekvenser for den diskursive praksis og betydning for, hvorledes de fagprofessionelle taler om, handler på og fortolker den sociale praksis.

Vi har ligeledes fremlagt indikationer på, at medarbejdernes diskursive praksis er præget af en faglig stolthed, hvorved de via konstruktioner forstærker deres subjektive holdninger herom. Det er særligt gennem erkendelser om, hvordan de oplever andre faggrupper, oplever enheden, som en måde til at benytte diskursive ressourcer, til at fremstille sig selv og enheden. Den diskursive praksis er ligeledes orienteret mod Frihedsbrevet, da medarbejderne benytter sig af Frihedsbrevet som et værktøj til at undvige fra bureaukratiske veje og handle på egen faglighed. Frihedsbrevet indikerer at være eksternaliseret i netop den diskursive praksis, som en måde til at gøre dét, som giver mening for sig selv og den enkelte person med handicap. Derved har den sociale institution, som er formet af vaner, internaliseret erkendelser om brugen af Frihedsbrevet som noget meningsfuldt.



Vi har nu fremlagt og analyseret på den diskursive praksis, med det formål at forstå de større sociale sammenhænge, der bliver konstrueret for hhv. medarbejdere og chef. Det følgende afsnit har til formål at præcisere og analysere diskursordenen *Samskabelse*. Dette skal bidrage til at besvare forskningsspørgsmål 1: **Hvordan italesætter en chef og medarbejdergruppe i en socialfaglig praksis samskabelse og de deri liggende udfordringerne i deres praksis?**

11.5

Diskursordenen

Indledningsvis vil vi i dette afsnit opsummere, hvordan diskursordenen kan forstås, med afsæt i Faircloughs teori herom, som beskrevet i afsnit 10.1.2; *Faircloughs tredimensionelle model*. Vi forstår diskursordenen som summen af alle diskurser indenfor et specifikt domæne. Indenfor dette domæne kan der være forskellige ideologier på spil, hvilket kan afstedkomme hegemoniske kampe, hvor eksisterende diskurser artikuleres, samt des-artikuleres og re-artikuleres med det formål at forstærke eller forandre diskurser. Dermed vil vi benytte diskursordenen til at frembringe de ideologiske holdninger omkring samskabelse, Chefen og medarbejderne konstruerer deres praksis ud fra, samt de indikationer der forekommer på hegemoniske kampe.

11.5.1

Samskabelse

Vi har ovenfor afdækket at medarbejderne artikulerer en faglig stolthed i arbejdet med personer med handicap. I forhold til samskabelsesbegrebet og samarbejdet med andre faggrupper, oplevede vi også til interviewet med medarbejderne, at de italesatte reflekterende overvejelser over andre faggruppers rolle i samspillet omkring en borger, hvilket kommer til udtryk i dette udsagn fra J2:

“(..) det er jo heller ikke samskabelse, hvis ikke man anerkender de andres fagligheder(..)” (Bilag 17.1)

I udtalelsen benytter J2 sig af ordet *jo*, hvilke indikerer en naturalisering af, hvad samskabelse er, og som vi tolker, medarbejderne ser som en tværprofessionel indsats, hvorigennem alle faggrupper anerkender *de andres fagligheder*. En udtalelse fra medarbejderen K bekræfter J2's naturalisering gennem følgende citat:

“Det er jo det der fungerer bedst, men det er jo også det der ligger i ordet (samskabelse). Tingene virker jo bedst, når man arbejder sammen, fordi man har

forskellige faglige indgangsvinkler, og det er ofte samspillet der virker bedst, det jo ikke ene-gang, som J2 siger” (Bilag 17.2)

K's udlægning af hans holdning om samskabelse, peger på en diskurs inden for den pædagogiske enhed om, hvad samskabelse er, som værende en aktivitet der trives i det tværprofessionelle arbejde og i *samspillet*, hvilket vi ser i brugen af *jo* - hvilket han bruger flere gange - og referencen til kollegaen J2. En anden medarbejder J1 beskriver modsat det komplekse i dette tværprofessionelle samarbejde således:

“Sådan en håndfuld faggrupper, der skal have det samme fokus og så du har borgere i midten det er, det kan godt være en udfordring, det er der ingen tvivl om.”

(Bilag 17.3)

Med sætningen; *“og så du har borgere i midten”* efterlades vi som fortolkere, med et visuelt billede af J1's ideologiske fremstilling af, hvad han personligt mener samskabelse er; En borger i.e. person med handicap, som midtpunkt og *“en håndfuld faggrupper”* i en ring uden om. J1 italesætter dog også det problematiske i at skabe *“samme fokus”*, hvilket han mener de *skal* have, og dette kan indikere forskellige diskurser inden for samme diskursorden, afhængig af om den fagprofessionelle er pædagogisk, psykologisk eller rådgivningsmæssigt funderet. I udtalelsen; *“Sådan en håndfuld faggrupper, der skal have det samme fokus”* tolker vi en holdning til, at det primære succeskriterium er, at alle faggrupper bør have samme fokus. Det kunne have været spændende at få uddybet, hvordan J1 betegner *fokus* ud fra hans sociale og diskursive praksis. Vi kan dog udlede den fortolkning, at en måde at definere fokus, kunne være ud fra *synet* på borgeren eller en fælles forståelse som J1 uddyber i følgende citat:

“der er det jo vores job, at skabe en fælles forståelse, men det er det jo også for de andre grupperinger, men hvis vi ikke har en fælles forståelse, hvor vi arbejder hen og hvad det er vi arbejder ud fra ikke, jamen så kan sådan et samarbejde ikke fungere”

(Bilag 17.4)

Udtalelsen indikerer at J1 tager ansvar for formidlingen af egen faglighed og derigennem at *skabe en fælles forståelse*, hvilket han også tillægger de andre faggrupper, om hvor de hver især arbejder hen, altså med udgangspunkt i deres *egen* faglige tilgang til borgeren. Hertil kan vi inddrage en udmelding fra Chefen, hvor Chefen reflekterer over samme problematik:

“Der er bare rigtig meget drøftelse af, hvad kerneopgaven er (...) Måske er det, der sker, det er, at vi bliver meget optaget af det meget borgernære og når vi bliver det,



så bliver det rigtig svært at se, hvor de mennesker vi er her for, hvad de har tilfælles med de mennesker naboer har, øh samarbejde med, ikke også? altså er her for. Så det her med at få løftet op og kunne se, at vi faktisk har nogle fælles ting på tværs “ (Bilag 17.5)

I citatet forekommer der intertekstualitet, da Chefen anvender ordet *kerneopgave* med reference til *Plan 2020*, hvilket vi finder sammenlignelig med J1s anvendelse af ordet *fokus*. Her giver Chefen et bud på, hvad der kan betragtes som en barriere inden for samskabelse, nemlig, at fagprofessionelle bredt betragtet - herunder Chefen selv, hvilket anvendelsen af *vi* indikerer - *“bliver meget optaget af det meget borgerne nære”*. Dette sammenholdt med sætningen; *“når vi bliver det, så bliver det rigtig svært at se, hvor de mennesker vi er her for, hvad de har tilfælles med de mennesker naboer har”* peger på, at Chefen har en oplevelse af, at fagprofessionelle - vi tolker; i kraft af deres faglighed og ideologier - bliver opslugt af *egen praksis* i det *“borgerne nære”*. Dette indikerer en holdning hos Chefen, om at de fagprofessionelle ikke formår at *“få løftet op og kunne se, at vi faktisk har nogle fælles ting på tværs”*. Vi kan hertil lokalisere en udfordring i det samskabende arbejde, hvis de fagprofessionelle, der har til opgave at samskabe om og med personer med handicap, anvender forskelligt sprog samt forskellige faglige udgangspunkter og succeskriterier. Vil det så nogensinde være muligt at skabe samme *fokus*, samme forståelse for hvad *kerneopgaven* er? Noget andet vi hæfter os ved, i Chefens udtalelse, er betegnelsen; *“de mennesker vi er her for”* om personer med handicap indenfor handicapafdelingen. I ordvalget ser vi en ideologi og en diskurs, som Chefen forstærker gennem artikulation, da Chefen flere gange¹¹ gennem interviewet anvendte samme term, til fordel for fx borger eller person med handicap. Termen indikerer, at fagprofessionelle, der arbejder med personer med handicap, gør det, fordi det er et kald, fordi de ikke kan lade være eller fordi de gerne vil gøre en forskel og ikke kun fordi, at de skal tjene til det daglige brød. Vi finder det dog pudsigt, at Chefen anvender denne term, når Chefen så ofte er orienteret mod kommunens italesættelse af *Plan 2020*, hvor kerneopgaven er; *“at fremme borgerens mulighed for at leve en selvstændig tilværelse. Det gør vi sammen med borgeren og deres netværk”* som beskrevet i afsnit 11.1.1; *En kommunal Handicapafdeling*. På denne baggrund kan vi forholde os undrende til, om Chefens artikulation om de fagprofessionelle, som nogen der *“er her for”* borgerne, har den konsekvens at

¹¹ I alt 6 gange (3-4)



forstærke den selv samme diskurs, som Chefen tilsyneladende ønsker at forandre? Nemlig den diskurs, Chefen oplever som en barriere for samskabelse, og hvad Chefen betegner som omsorgsparadigmet:

“Altså det her lidt fortegnede omsorgsparadigme, hvor vi, gør for borgeren til at gøre sammen med borgeren, eller understøtte at borgeren kan selv. Hele det her paradigmeskifte”. (Bilag 17.6)

I dette citat ser vi intertekstualiteten komme til udtryk, da Chefens udtalelse trækker på tidligere tekster, som fx kommunens udlagte Plan 2020, hvor netop kerneopgaven; *at gøre borgeren så selvstændig som muligt*, bliver italesat. Udsagnet indikerer desuden, at Chefen sidestiller sig med Handicapafdelingens øvrige medarbejdere, hvilket vi ser i brugen af *vi*, og som peger på en tilkendegivelse af, en forståelse for det komplekse i at forandre på medarbejderniveau. Brugen af ordet *fortegnede*, som kan oversættes med *misforstået* (Den Danske Ordbog, 2018), indikerer ydermere en personlig holdning til dobbeltheden i ordet *omsorgsparadigme*, hvor vi finder omsorg associeret med en kærlig handling. Ordet indikerer at være tilknyttet en betydning af, at gøre noget *for* nogen, hvilket kombineret med brugen af ordet *fortegnede* peger på at Chefen oplever det at gøre noget *for borgeren* som en “bjørnetjeneste”¹², der fastholder personer med handicap i en underlødige rolle. Chefens refleksion over det komplekse i at forandre på medarbejderniveau ser vi også gældende i følgende udtalelse:

“Hvis medarbejderen oplever, at det her, det gør vold på deres faglighed, at de svigter de beboere de rent faktisk, eller de borgere, de mennesker, de mennesker de er her, vi er her for, hvis medarbejderne oplever, at de skal gå på kompromis med deres faglighed, så kan de ikke se meningen i det og så kan vi ikke lave den kulturforandring. Kulturforandringen er nødt til at blive oplevet som meningsfuld, for ellers kan det ikke ske.” (Bilag 17.7)

Udtalelsen peger særligt på termen *mening*, som en forudsætning for at medarbejdere kan kulturforandre, hvilket indikerer en erkendelse om vigtigheden i, at det skal give mening for medarbejderne. Ordene *svigter*, *vold* og *kompromis* indikerer, at Chefen forbinder forandringsprocesser, faciliteret på en uhensigtsmæssig måde, som overgreb på medarbejderne. Dette peger på, at *faglighed* er tæt forbundet med den person fagligheden tilhører - altså identiteten. Dette ser vi også udspille sig i ordet

¹² *handling som er velment, men som gør mere skade end gavn* (Den Danske Ordbog 2018)



meningsfuld, da dette indikerer at arbejdet med personer med handicap er større end “bare” et arbejde. På baggrund af dette sammenholdt med vores fremanalyseringer i afsnit 11.4.2; *Faglig stolthed*, hvor vi forholder faglighed til mening, kan vi tolke, at medarbejdernes fagidentitet er bundet op på medarbejdernes evne og mulighed for at gøre en forskel for borgeren i.e. personer med handicap. Dette indikerer, at udlagte kulturforandringer der opleves som begrænsende for den enkeltes fagprofessionelles arbejde, dermed ikke opleves som meningsfulde for fagidentitet. I citatet ses der ydermere en des-artikulering, da Chefens måde at omtale personer med handicap på; “de **beboere** de rent faktisk, eller de **borgere**, de **mennesker**, de mennesker **de er her**”, hvortil der afslutningsvis re-artikuleres “**vi er her for**”. Dette indikerer at Chefen er bevidst om og trækker på den sociale praksis, Chefen selv er en del af, med reference til, hvordan personer med handicap gennem tiden er blevet betragtet, hvor de tidligere “kun” var beboere af institutioner og dermed forbrugere af samfundet og ikke aktive medborgere. I opbygningen ser vi en trindelt proces, hvor vi finder indikationer på, at der ilagt i sætningen udspilles en slags hegemonisk kamp, hvor forskellige tiders ideologier bliver gennemgået. Citatet illustrerer herved, det komplekse i at forandre de diskurser, vi er en del af, da vaner og mønstre med tiden bliver internaliseret i os.

Som tidligere præsenteret i 11.4.1; *Systemet som modstander eller samarbejdspartner*, fremstillede vi indikationer på, at medarbejdergruppen, var bevidste om de økonomiske perspektiver i deres praksis med personer med handicap. Dette gjorde sig også gældende ift. samskabelse, hvor J2 i følgende citat beskriver hans holdning til begrebet:

“nu tænker jeg, at det er jo sjældent der bliver lavet nogle nye begreber uden at det er en eller anden besparelse også (griner) sådan tænker jeg det ihvertfald og samskabelse begrebet ser jeg heller ikke andet end, som en konsekvens af, at vi får større opgaver og færre midler, så der bliver også behov for at tænke anderledes ikke, og det er jo også det, der helt oppe fra regeringens side er blevet lagt op til gennem de sidste mange år, det er, at vi skal tænke nyt, vi skal tænke innovativt, vi skal gøre tingene på nogle andre måder og - det står ikke direkte - men på nogle billigere måder.” (Bilag 17.8)

I udtalelsen ser vi en naturalisering over, hvordan nye begreber bliver fremstillet med udgangspunkt i besparelser bl.a. da J2 udtaler “Det er jo sjældent der bliver lavet nogle



nye begreber uden at det er en eller anden besparelse også” ligesom hans efterfølgende latter forstærker udtalelsen. Citatet peger på, at J2 gennem intertekstualitet forholder sig til både den sociale praksis og til den diskursive praksis, når han inddrager regeringen og artikulere, hvad han har oplevet som påbud til sin pædagogfaglighed, hvilket vi ser i sætningen; *“vi skal tænke nyt, vi skal tænke innovativt, vi skal gøre tingene på nogle andre måder og - det står ikke direkte - men på nogle billigere måder.”* Dette peger på hegemoniske kampe inden for diskursordenen *samskabelse*, hvor J2 sidestiller nytænkning med det at gøre tingene *“på nogle billigere måder”* og italesætter systemet til at have en skjult dagsorden gennem *“det står ikke direkte”* hvilket vi tidligere har afdækket i afsnit 11.4.1; *Systemet som modstander eller samarbejdspartner*. Ligeledes har vi tidligere afdækket i afsnit 11.3.2; *Afdramatisering af kulturforandring*, at Chefen italesætter den samme forståelse, nemlig at handicapområdet er et område, der er økonomisk trængt og at fagprofessionelle forventes, at nytænke området for at udbedre dette. Forskellen mellem de to forståelser og de to diskurser finder vi dog i, at J2, der har den nære kontakt med borgeren, artikulerer udviklingen som en problematik - en barriere, mens Chefen, der er positioneret fysisk langt fra borgeren, artikulerer det som en mulighed, for at gøre tingene bedre. Netop sproget og hvordan det anvendes har, iflg. Fairclough, betydning for skabelsen af den diskursive forandring, da des-artikulering og re-artikulering af en diskursorden på teksthiveau, i dette tilfælde *samskabelse*, kan påvirke handlinger og diskurser i den diskursive praksis. Dette kommer til udtryk i teksten, på den måde at Chefen problematiserer fagprofessionelles kulturelt internaliserede handle- og tænkemåder, hvilket følgende citat skal illustrere:

“(.)rigtig meget “plejer” hænger jo i væggene og måder at gøre tingene på og måder at tænke sig selv dagtilbud og borgerne (...) men hvis man nu i rigtig mange år, er.. hvad skal man sige.. socialiseret ind i en arbejdskontekst hvor man passer på borgerne så øøh, så er det at... at, så skal man jo slippe noget ansvar” (Bilag 17.9)

I udtalelsen, ser vi, Chefen forholde sig til de fagprofessionelles måde *“at tænke sig selv dagtilbud og borgerne”*, gennem intertekstualitet, hvor kerneopgaven indenfor handicapområdet, historisk set, har været at skærme mennesker med handicap fra det øvrige samfund. Dette peger på, en refleksion over de fagprofessionelles fagidentitet og hvordan Chefen, ser det problematisk at ændre på den diskurs, hvor personer med handicap er blevet set som uselvstændige og ude af stand til at tage



vare på sig selv. I udtalelserne; *“rigtig meget ‘plejer’ hænger jo i væggene”* og *“socialiseret ind i en arbejdskontekst”*, ser vi, peger på de diskurser fagprofessionelle har forstærket gennem deres arbejdsliv gennem eksternalisering af vaner og mønstre inden for det specialpædagogiske felt. I sætningen *“så skal man jo slippe noget ansvar”* indikerer, at Chefen ser dette som en løsning til, at betragte borgeren på anden vis. Til yderligere synliggørelse af dette, kan vi inddrage et citat, hvor J2 forklarer et eksempel med en borger, han har et indgående kendskab til og som efter et langt sygdomsforløb, nu er startet i praktik:

“Det eneste der er italesat i forhold til skånehensyn af den her borger, det er, at han ikke kan arbejde så mange timer. Så sidder jeg tilbage med sådan en ‘okay’, jeg har sådan lyst til, og nu gør jeg det kun, hvis jeg kan få borgeren med på det i år, så vil jeg jo faktisk gerne have et samarbejde med den her jobkonsulent, så jeg kan ruste.. så jeg kan klæde den jobkonsulent på” (Bilag 17.10)

Citatet peger på det problematiske i at fralægge sig det ansvar J2 føler for borgeren - hvilket er den problematik Chefen også italesætter, som et nødvendigt fokuspunkt for at ændre diskursen - og i stedet betragte ansvaret som borgerens eget. Udtalelsen indikerer, at J2 ikke er enig i fremstillingen af borgeren, da det italesatte *skånehensyn*, ikke lever op til J2's faglige vurdering af borgeren og i omsorg for borgeren, tolker vi, ønsker han at *“klæde den jobkonsulent på”*. Citatet peger på en stor faglig stolthed og J2's tro på, at hans faglighed er nødvendig for borgerens forløb, hvilket bliver uddybet yderligere i følgende citat:

“Jeg har været meget i tvivl og sparret med nogle kolleger om, hvad jeg skal gøre, for jeg har faktisk lyst til og italesætte det for, både på praktikstedet og overfor den her konsulent; hvad er det for nogle skånehensyn, der skal tages for den her borger, men jeg kan ikke få borgeren overbevist om, at det vedkommer dem og ligeså længe jeg ikke kan det, så gør jeg det heller ikke, fordi jeg skal jo også værne om den relation jeg har til ham og jeg skal også være tro mod, at det faktisk er hans eget valg. Det er hans, det er han i sin gode ret til at synes. At jeg så synes, at jeg mener, at det ville være bedst for alle parter, det er sagen uvedkommende, det må jeg lige bide i mig og arbejde videre på få ham til at forstå, det er en god ide at gøre det”

(Bilag 17.11)

Udtalelsen indikerer, at J2 har en meget nær relation til den pågældende borger, hvilket han finder vigtig at *“værne om”*, ligesom han ønsker, at *“være tro mod, at det faktisk er hans eget valg”*. Vi ser dog også i udtalelsen en dobbelthed i, at J2



italesætter, at det er borgerens eget valg, men samtidig vil han *“arbejde videre på få ham til at forstå, det er en god ide at gøre det”*. I denne dobbelthed ser vi indikationer på artikulering af den diskurs, der fastholder personer med handicap i en afhængighed til systemet - hvori de fagprofessionelle i denne kontekst er blevet repræsentanter. I udtalelsen; *“Jeg har været meget i tvivl og sparret med nogle kolleger om, hvad jeg skal gøre”* ser vi dog også en kritisk refleksion over dilemmaet. Dette kan indikere, at der er mulighed for læring og diskursiv forandring inden for enheden, da de fagprofessionelle gennem faglig sparring, sættes i stand til at italesætte og belyse sagen fra flere vinkler, hvori også den sociale praksis inddrages, gennem kommunens officielle strategier og visioner, som enheden skal være tro mod. Herved er der mulighed for at des-artikulere og re-artikulere diskurser og dermed skabe forandring gennem sproget. I ovenstående citat ser vi desuden indikationer på, at eksternalisering og internalisering af diskursive processer inden for handicapområdet - hvorigennem de fagprofessionelles faglige identitet dannes - er dybt forankret i de fagprofessionelle. Udtalelsen indikerer desuden, at de fagprofessionelle er relationelt engageret i borgerne. Et element, der også indgår i den sociale praksis, da det er blevet belyst som betydningsfuldt for den pædagogiske faglighed bl.a. af forskere og psykologer som fx Lev Vygotsky¹³ (1896-1934) og Daniel Stern¹⁴ (1934 - 2012) mf., hvilket er medvirkende til at konstituere denne diskurs. På denne baggrund ser vi indikationer på, at det for en pædagogfaglig medarbejder kan opleves som en stor udfordring at *“slippe noget ansvar”*, som vi tidligere har belyst, at Chefen har udtalt, at det kræver for at ændre diskurser inden for handicapområdet. Vi kan derfor identificere modstridende ideologier inden for diskursordenen *samskabelse* og de hegemoniske kampe disse ideologier bærer med sig, kan indikere at være af betydning i de sociokulturelle kontekster inden for handicapområdet.

Opsamling

Ovenstående fremanalysering af diskursordenen *samskabelse*, indikerer de forskellige diskurser hhv. en Chef og pædagogfaglige medarbejdere artikulerer, hvori de

¹³ Vygotsky fremstiller i bogen *tænkning og sprog* (Dansk oversættelse, 1971), begrebet om Zonen for nærmeste udvikling, der understreger at læring foregår i det sociale møde, med en mere kompetent person.

¹⁴ Sterns kendte værk *spædbarnets interpersonelle verden – et psykoanalytisk og udviklingspsykologisk perspektiv* (Dansk oversættelse, 1991), omhandler den proces, hvor sociale og kulturelle sammenhænge former menneskers adfærd, indre verden og relationer til andre.



forskellige ideologiske holdninger og erkendelser fremstår. fælles for chef og medarbejdere ses der indikationer på erkendelser ved medarbejderne om, at den socialfaglig praksis fungerer bedst, når der samarbejdes med øvrige faggrupper og ligeledes en Chef, der har fokus på samarbejdet på tværs af Handicapafdelingen. Dog udtrykker de begge, fra den diskursive praksis, udfordringer ved at samarbejde og samskabe med øvrige faggrupper. Vi ser indikationer på, at Chefen italesætter udfordringerne ved at samskabe i de processer, hvori medarbejdere er for specialiseret i.e. har en fagfaglighed i dybden, hvorom medarbejderne italesætter, at den specialiseret fagfaglig som vigtig, for overhovedet at kunne samskabe. Derved forekommer der ideologiske forskelle i de diskursive praksisser.

Chefens udtalelser indikerer, at Chefen er positioneret i både New Public Management og New Public Governance når Chefen udtaler sig om samskabelse. New Public Management ser vi gældende i Chefens udtalelser, som resultat af den sociale praksis' dominerende ramme; et opdrag om besparelser på 50 millioner. Dette ser vi også i brugen af vendingen "*dem vi er her for*", hvorpå personer med handicap, snarere er forbrugere end aktive medborgere af den offentlige ydelse, hvilket også forstærker fagidentiteten for de pædagogfaglige medarbejdere, som varetager af disse personer. Samskabelse i et New Public Governance paradigme, ser vi indikationer på, da Chefen har en ideologi om, at ved hjælp af det tværfaglige samarbejde og inddragelse af borgere, kan den socialfaglige praksis bliver bedre, hvilket vi tolker, Chefen har en tro på, skal være til gavn for netop slutbrugerne; personer med handicap. Vi ser det også gældende i holdningen til, at kulturforandringer skal opleves som meningsfulde for medarbejderne. Yderligere har vi fremlagt indikationer på, den mistillid som særligt én medarbejder artikulere om systemet, hvorved han udtrykker en holdning til, at samskabelse blot er endnu et nyt ord i rækken og opstået grundet økonomiske besparelse. Slutteligt, har vi i diskursorden, fremlagt indikationer på, at Chefen ligeledes artikulere en diskurs, der kan forstærke de eksisterende diskurser, som Chefen egentlig, i den diskursive praksis, har til opgave at forandre, nemlig at personer med handicap er afhængig af fagprofessionelle og det dertilhørende system, det udtalte *omsorgsparadigme*. Denne problematik ser vi også gældende ift. de fagprofessionelle og deres identitetsopfattelse som pædagogfaglige medarbejdere, der er relationelt engagerede



i borgerne og dermed føler ansvar for dem, hvilket påvirker hvorvidt kulturforandringer opleves som meningsfulde for medarbejderne.

11.6

Konklusion af forskningsspørgsmål 1

Dette afsnit har til formål at svare på følgende forskningsspørgsmål: **Hvordan italesætter en chef og medarbejdergruppe i en socialfaglig praksis samskabelse og de deri liggende udfordringerne i deres praksis?**

Med afsæt i Chefens diskursive praksis og heraf ideologiske holdninger til samskabelse, kan vi konkludere følgende:

- Chefen konstruerer erkendelser og artikulationer om samskabelse, der er præget af forskellige diskursive og sociale praksisser.
- Chefen fremstiller samskabelse fra to forskellige styringsparadigmer - samskabelse i et New Public Management paradigme og samskabelse i et New Public Governance paradigme.
- Chefen italesættelse af samskabelse har fokus på at des-artikulere diskurser, med det formål at skabe paradigmeskifte indenfor Handicapafdelingen
- Chefen oplever at en specialiseret faglighed, kan være begrænsende ift. at se ud over egen praksis og få øje på det guld der ligger på tværs.
- Chefen italesætter samskabelse, som kan forstås som et balancebræt, da der på den ene side er nogle økonomiske bestemmelser og på den anden side er nogle medarbejdere, der skal opleve det meningsfuldt.

Med afsæt i medarbejdernes diskursive praksis og heraf ideologiske holdninger til samskabelse, kan vi konkludere følgende:

- En konsensus om, at i udviklingen af den offentlige sektor, hvori samskabelse indgår, er der ilagt et økonomisk perspektiv, der er styrende for nye begreber.
- Samskabelse forudsætter en faglighed, som gør at samarbejde med andre faggrupper, fungerer bedst.



- Medarbejderne har i samskabelsesprocesser særligt fokus på det nære relationelle samarbejde med personer med handicap, altså slutbrugerne, hvorfor meningstilskrivelsen afhænger af mulighederne i den pædagogiske indsats.
- Medarbejdernes identitet er både konstitueret af og konstituerende for den diskursive praksis, da den enkeltes faglighed er forankret i personen og har betydning for, hvordan samskabelsesbegrebet produceres gennem sproget og fortolkes.
- Meningstilskrivelsen er begrænset af mistilliden til *systemet*, hvilket påvirker måden at italesætte samskabelse på.

Gennem vores personalistiske perspektiv på medarbejderne, er det uundgåeligt at drage konklusioner på vegne af den enkelte person, da det særligt er den enkelte, vi er interesseret i. Ovenstående analyser og konklusion, positionerer os undrende overfor, hvordan den enkelte medarbejder, herunder også Chefen, kan forandre sine diskurser og ideologiske holdninger, således de kan eksternalisere nye vaner, og i sidste instans kan internaliseres nye erkendelser om den sociale praksis, de sammen er en del af.

Denne undren, resulterer i, at kommende kapitel har fokus på de læreprocesser, som sigter mod en forandring i den lærendes identitet, da vi har fremanalyseret en antagelse om, at dette kan være nødvendigt, for at forandre sine ideologiske og diskursive holdninger.



Kapitel 12 - Fremkalder samskabelse transformative læringsprocesser?

Dette kapitel har til formål at besvare forskningsspørgsmål 2, som fremlagt i kapitel 2; *Problemformulering*:

Hvordan kan en sociokulturel læringsforståelse bidrage til at forstå de individuelle læringsmuligheder, der sigter mod at samskabe?

I kapitel 11.6; *Konklusion af forskningsspørgsmål 1*, konkluderede vi bl.a., at en årsag til, at det kan være udfordrende at samskabe, er en antagelse om, at den enkelte pædagogfaglige medarbejders faglighed er forankret i personen, hvilket indikerer, at de fagprofessionelles identitet både er konstitueret af og konstituerende for den diskursive praksis og dermed har betydning for, hvordan samskabelsesbegrebet produceres gennem sproget og fortolkes af fagprofessionelle. Vi konkluderede yderligere, at de pædagogfaglige medarbejderes meningstilskrivelse afhænger af mulighederne i den pædagogiske indsats, da de har fokus på det nære relationelle arbejde med borgerne i.e. personer med handicap. Vi er derfor optaget af, at forstå processer der sigter mod meningstilskrivelse, hvilket vi vurderer, en teori om Transformativ læring kan bidrage med perspektiver på.

Ud fra ovenstående konklusioner, forekommer der indikationer på, at processer der sigter mod samskabelse og kulturforandringer, potentielt kan afstedkomme en ændring i medarbejdernes identitet, hvilket dette kapitel kan bidrage til at teoretisere og belyse. Derfor har kommende afsnit til formål at indhente viden om medarbejdernes mulighed for læring fra et læringsteoretisk perspektiv, jf. forskningsspørgsmål 2, i kapitel 2: *Problemformulering*.



Videnskabsteoretisk og personalistisk metarefleksion

Gennem vores videnskabsteoretiske position hviler vores læringssyn på en formodning om, at læring er meget mere end noget, der blot opnås gennem traditionel *Tankpasser pædagogik**. Den læring der forekommer påvirkes af de sociale og kulturelle sammenhænge, den enkelte fagprofessionelle er en del af, da personens erkendelser er afhængige af sociale sammenhænge. Alle personer bidrager med værdifuld viden i fællesskabet, da det ikke er afgørende, om den viden der produceres, er sand, men afgørende at den viden bliver anerkendt som gyldig viden. Ift. vores informanter, kan vi henstille til, at hver fagprofessionel bærer på en viden, der for den enkelte er sand og dermed, i et erkendelsesteoretisk perspektiv, er det af afgørende betydning, at den viden anerkendes af fællesskabet og betragtes som viden, der kan bidrage til den diskursive praksis. Personer er som udgangspunkt engagerede. Jf. Personalismens filosofiske perspektiv og udfolder sig, ved i frihed at tage ansvar for sit eget liv. De er relationelle og må ikke krænkes - værdier og forståelser, som for os fremstiller en overbevisning om, at personer lærer og udvikler sig gennem tillid og troværdighed. I forrige kapitel 11; *Analyse*, undersøgte vi på, vha. diskursanalysen, hvordan de fagprofessionelles viden er skabt som følge af den social institution. Således kan dette kapitel bidrage til at undersøge på, de processer hvori skabelsen af viden fremkommer.

*Tankpasser pædagogik er et begreb den brasilianske pædagog Paulo Freire brugte for den undervisningstilgang, der ser elever som tomme kar, der kan hældes læring på. (Freire, 1997).

12.1

Specialets læringsforståelse

Som tidligere skrevet, ønsker vi at undersøge på, hvilken betydning forholdet mellem individ og fællesskab har for læring. Vi skrev bla. i problemfeltet, at vi fremstiller, at der i kulturen er en iboende mulighed for læring, hvorved det er vores hypotese, at før der kan ske læring, forudsættes det en kultur, der kan rumme og understøtte læring hos personen i.e. den enkelte fagprofessionelle medarbejder. Vi tager ikke afsæt i rene kognitive dimensioner for læring, trods vi skriver, at vi har fokus på den enkelte fagprofessionelles muligheder herfor. Vi tillægger, gennem vores videnskabsteoretiske position og sociokulturelle perspektiv, kulturen en central betydning for den enkelte fagprofessionelles muligheder for læring, da vi anlægger det



perspektiv, at viden om verden påvirkes af de sociale og kulturelle sammenhænge, mennesket indgår i.

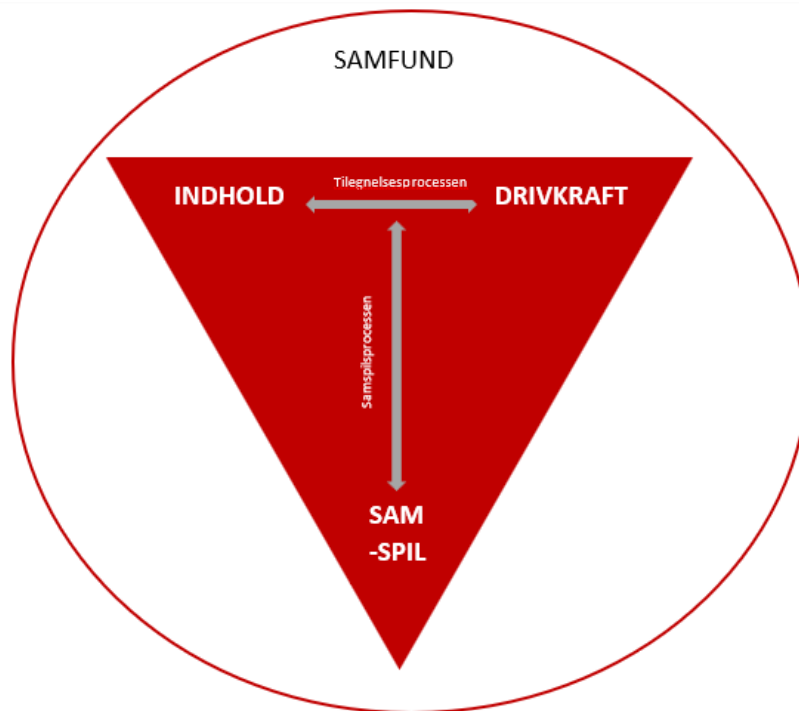
Vi ønsker, med afsæt i ovenstående, at redegøre for vores læringsforståelse med inspiration i Knud Illeris' brede definition om læring, der involverer samspillet mellem de individuelle og samfundsmæssige dimensioner.

Denne læringsforståelse vil afspejle sig i dette kapitel, da den danner rammen for vores videre teori om Transformativ læring med udgangspunkt i Jack Mezirows teori, suppleret med Illeris' moderne fortolkning og videreudvikling, med særligt fokus på identiteten.

12.1.1

Læringens dimensioner og processer

Med afsæt i Illeris' brede læringsforståelse ønsker vi at inddrage de væsentlige forhold, som betinger, påvirker og påvirkes af læringen (Illeris, 2013, s. 59), når vi ønsker at undersøge på forholdet mellem individ og fællesskabet i en socialfaglig praksis. Vi involverer både de individuelle, sociologiske og samfundsmæssige dimensioner - hvorfor vi anlægger det perspektiv, at al læring er situeret. Dvs. den måde, vi anskuer læring på, skal forstås i en bredere sammenhæng, hvor både tid, sted og sammenhænge er med til at præge den læring, der sker (Illeris, 2013, s. 61). Illeris fremstiller de fundamentale forhold ved læring i modellen Læringstrekanten, der indeholder to processer, tre dimensioner og en samfundsmæssig overordnet sammenhæng (Illeris, 2013, 59).



Model 8: Læring indeholder to processer og tre dimensioner – udarbejdet af projektgruppen (Illeris, 2016, s 45)

Illeris fremstiller, at de to processer; tilegnelses- og samspilsprocessen, skal være aktiv, før læring kan finde sted, de kan derfor ikke opleves som to uafhængige processer, da de for det meste vil foregå samtidigt (Illeris, 2016, s 41).

Selve tilegnelsesprocessen er forskellig fra individ til individ, da denne afhænger af den enkeltes forudsætninger, tidligere erfaringer og læring, og biologiske forhold (Illeris, 2013, s. 59-60). Det er netop denne tilegnelsesproces, der gør det muligt for os, sammenholdt med personalismen, at argumenterer for vigtigheden af, at have de individuelle læringsmuligheder for øje, når der igangsættes kulturforandringer, der sigter mod samskabelsesprocesser, som potentielt kan afstedkomme en ændringer i de fagprofessionelles identitet og dermed internaliserede vaner og mønstre. Samspilsprocessen er den proces, hvori al læring er situeret. Altså at læringens karakter afhængig af, hvordan den specifikke situation opleves og tolkes af den lærende (Illeris, 2013, s. 61). Vi forstår ligeledes samspillet gældende i lyset af de forskellige diskurser, den enkelte fagprofessionel er en del af, da disse påvirker den enkeltes erkendelser om verden. Yderligere, ser vi, at samspillet kan have en central betydning for medarbejdernes meningstilskrivelse, da disse samspil i den diskursive



praksis er konstituerende for, hvordan den enkelte fagprofessionel, skaber mening, hvilket vi har fremanalyseret indikationer på i afsnit 11.5.1; *Samskabelse*.

Læringens tre dimensioner er, som anført i modellen, *indhold*, *drivkraft* og *samspil* (Illeris, 2016, s 45):

- Den indholdsmæssige dimension, er med afsæt i vores undersøgelse, der hvor de fagprofessionelle skaber mening og dermed evnen til at fungere i de sammenhænge vi indgår i, hvilket ift. de fagprofessionelle er den diskursive og sociale praksis. I denne dimension udvikles de fagprofessionelles viden, forståelser, færdigheder, adfærdsmønstre og holdninger (Illeris, 2016, s. 46)
- Drivkraft er den motivation og den psykiske energi, som læringen kan kræve. I drivkraften er der tale om motivation, følelser og vilje. Nysgerrighed, usikkerhed, eller udækkede behov, kan aktivere et engagement til at opsøge en ny forståelse eller nye færdigheder, for at opretholde den mentale balancen (Illeris, 2016, s. 47). Herved kan vi tolke, at indholdsdimensionen har en betydning for, hvorvidt den enkelte fagprofessioneller opnår en drivkraft, der mobiliserer den enkelte til at samskabe. Indholds- og drivkrafts-dimensionerne aktiveres samtidig af impulser fra samspilsprocessen mellem individ og fællesskab (Illeris, 2016, s. 47)
- Samspilsdimensionen er den dimension, hvori den enkelte persons muligheder for kommunikation, samarbejde og handling forekommer, for at tilstræbe sociale sammenhænge og integritet (Illeris, 2016, s. 47) Denne dimension, ser vi, ligeledes som central i meningstilskrivelse af de kulturforandringer der sigter mod samskabelse, da det er gennem samspillet - sprog og diskurser, den enkelte kan få mulighed for, at forstå de sociale sammenhænge.

Herved har vi præsenteret den generelle læringsforståelse, vi i dette speciale finder inspiration i - en læringsforståelse, som vi især tillægger de tre dimensioner *indhold*, *samspil* og *drivkraft* stor betydning for mulighederne for læring og den enkelte medarbejders meningstilskrivelse. Senere i dette kapitel vil vi vende tilbage til læringsforståelsen med afsæt i Illeris læringstrekant, med særligt fokus på, hvor identiteten er placeret, og hvorfra den kan forstås. Vi ønsker imidlertid først at præsentere begrebet Transformativ læring, således vi kan forstå de processer, der kan forekomme ved en identitetsændring.



12.2

Transformativ læring

Vi vurderer teorien om Transformativ læring interessant for vores undersøgelse, da vi har fremlagt en antagelse om, at en kompleksitet ved samskabelse jf. kapitel 1; *Problemfelt*, kan være at ændre sin forståelse af sig selv som fagprofessionel, sin måde at handle på, og ikke mindst synet på personer med handicap. Ligeledes har vi fremanalyseret indikationer på, at samskabelse og kulturforandringer potentielt kan afstedkomme ændringer i de fagprofessionelles identitet, da sproget og diskurser er konstitueret af og konstituerende for ideologiske holdninger og handlinger. Herved ser vi det givtigt, at se på begrebets baggrund og udfoldelse, for netop at få en viden om, hvilke læreprocesser fagprofessionelle i en socialfaglig praksis kan forventes at gennemgå.

12.2.1

Begrebets baggrund og udvikling

Begrebet Transformativ læring stammer fra 1978, dengang den amerikanske sociolog Jack Mezirow var professor i voksenuddannelse hos Columbia University. Han arbejdede bl.a. med en stor undersøgelse om kvinder, da kvindefrigørelsen blev central i USA i 70'erne, hvor kvinderne gik i gang med uddannelse, hvilket ændrede deres selvforståelse og livsforløb (Illeris, 2013, s. 18). På den tid blev Mezirow optaget af, de læringsforløb kvinderne gennemgik, og de læreprocesser, der skabte kvalitative ændringer i deres omverden og selvforståelse.

Mezirow var, i udviklingen af sin teori, inspireret af forskning af både psykologisk, sociologisk og filosofisk karakter. Især var han inspireret af Paulo Freires teori om dialogbaseret undervisning af analfabetiske, sydamerikanske arbejdere, en pædagogik der er kendt som *de undertryktes pædagogik* (Freire, 1997). Jürgen Habermas (f. 1929) var også en af Mezirows inspirationer, grundet Habermas' teori om praksis og kommunikation, hvor der skelnes mellem instrumentel og kommunikativ læring. En anden inspirationskilde var Roger Goulds (1962 - 2002) teori og praksis omkring voksnes overvindelse af og bevidstgørelse om tillærte barrierer (Illeris, 2013, s. 18). Med ovenstående teoretikere som inspirationskilde, udviklede Mezirow begrebet Transformativ læring, hvilket han definerer som den proces:



“hvorved vi omdanner problematiske referencerammer, antagelser og forventninger, så de bliver mere omfattende, indsigtsfulde, fordomsfri, reflekterende og følelsesmæssige åbne for forandringer” (Mezirow, 2008, s. 115).

Definitionen forstå vi, omhandler de mentale og personlige processer, den enkelte person gennemgår, som en måde til at blive åbne for nye forandringer, hvorfor vi vurderer, at Mezirow særligt tillægger processen central betydning.

Referencerammer forstå Mezirow som: *“de kulturelle og sproglige strukturer hvorudfra vi skaber mening”* (Mezirow, 2008, s. 115). Det er altså gennem referencerammer, at personer skaber mening i tilværelsen, da erfaringer, sammenhænge og betydninger beskrives gennem sproget og i de kulturelle strukturer, den enkelte er en del af. Referencerammer kan tillægges en skabende eller afgrænsende effekt, da de har magten til, på forkant, at strukturere hensigter og overbevisninger, hvilket har betydning for personers handlinger. En referenceramme er Mezirows videreudvikling af meningsperspektiver¹⁵ og er sammensat af to dimensioner: en *mental vane* og en deraf følgende *synsvinkel* (Mezirow, 2008, s. 115). Mentale vaner kan forstås som vante måder at tænke, føle og handle på, der påvirkes af antagelser, som formes af koder. Disse koder kan være forskelligartede, bl. a. af kulturel, sproglig, psykologisk og af, hvad vi forstår, som ideologisk karakter, og disse kan komme til udtryk i bestemte overbevisninger eller holdninger, som *synsvinkler, der resulterer i en bestemt fortolkning* (Mezirow, 2008, s. 115). Mezirow beskriver, at mentale vaner inden for referencerammerne omfatter mentale strukturer, udviklet inden for følgende områder: det sociolingvistiske, det moralsk-etiske, læringsstile, det religiøse, det psykologiske, det sundhedsmæssige og det æstetiske område. Med henblik på relevansen for netop dette speciale, forholder vi os i det følgende til mentale strukturer, udviklet inden for det sociolingvistiske område;

“Herunder kulturel kanon, sociale normer, skik og brug, ideologier, paradigmer, sproglige rammer, sprogspil, politiske orienteringer og sekundær socialisering (at tænke som en læge, lærer, politibetjent eller administrator) erhvervsmæssige eller organisatoriske kulturers vaner” (Mezirow, 2008, s. 117).

Især finder vi det interessant, at Mezirow med et sociolingvistisk perspektiv, tillægger kulturen betydning, som en muliggørende eller forhindrende rolle i transformative

¹⁵ Meningsperspektiver er en højere orden af skemaer, teorier, overbevisninger, og de antagelses-strukturer der gælder for, hvordan nye erfaringer tilegnes og omdannes i lyset af tidligere erfaringer gennem en fortolkningsproces (Illeris, 2013, s. 19)

læreprocesser (Mezirow, 2008, s. 130). Med et fokus på referencerammer og mentale strukturer, udviklet inden for det sociolingvistiske område, kan vi betragte den enkelte fagprofessionelles læringsmuligheder på baggrund af de definerede sproglige konstruktioner og ideologiske positioneringer, som vi har fremlagt i kapitel 11; *Analyse*.

12.2.2

En kognitiv overvægt?

Illeris kritiserer Mezirows teori om transformativ læring, for at være for kognitiv funderet, med baggrund i Mezirows teoretiske udlægning af referencerammer (Illeris, 2013, s. 57). Selv betegner Mezirow sin teori som en:

“metakognitiv erkendelsesteori om entydig (instrumentel) og dialogisk (kommunikativ) tænkemåde med hensyn til udvikling og bedømmelse af overbevisninger” (Mezirow, 2008, s. 117).

I denne proces definerer Mezirow to væsentlige elementer: den kritiske (selv)refleksion med hensyn til antagelser og overbevisninger, samt fri og fuld deltagelse i dialektisk diskurs (Mezirow, 2008, s. 118) - hvad vi forstår som refleksion i samspil, gennem dialog, med et andet menneske. Ydermere betoner Mezirow vigtigheden af handlingselementet i transformative læreprocesser, da han mener, der må foretages *“handlemæssige konsekvenser af ændrede perspektiver”* (Mezirow, 2008, s. 117). Herved forstår vi, at det ikke er tilstrækkeligt at reflektere over en given handling eller overbevisning, for at en transformativ læring har fundet sted, det er afgørende at den lærende i.e. den fagprofessionelle, ændrer handlemåder ud fra en ændret indsigt. Mezirow anerkendte kollegers kritik af, at hans teori krævede fokus på elementer som følelser, fantasi og intuition, hvorfor han fandt det vigtigt, at den lærende i.e. den fagprofessionelle, vurderer og efterprøver antagelser fra et kritisk perspektiv (Mezirow, 2008, s. 117). Med dette taget i betragtning, finder vi, at Mezirows teori både omfatter refleksion, dialog og handling, hvorfor det kan diskuteres, om Illeris' kritik af Mezirows teori, som for kognitiv funderet, er aktuel. Imidlertid finder vi Illeris brugbar som supplement til Mezirows teori om transformative læreprocesser, da Illeris i *den flydende modernitet* belyser en aktuel problematik, som han ser det nutidige samfund, er påvirket af og som det kan antages, at de fagprofessionelle i den socialfaglige praksis ligeledes er positioneret i. Derfor vil vi i det kommende afsnit rette

blikket mod Illeris' videreudvikling af begrebet Transformativ læring, med fokus på identitetsudviklingen.

12.3

Transformativ læring - En ændring i den lærendes identitet

Illeris deler, trods sin kritik, grundlæggende Mezirows forståelse af transformative læreprocesser og karakteriserer dem ved:

“Hvordan man tilegner sig, udvikler og ændrer sin forståelse af og sit forhold til væsentlige elementer i sin tilværelse og den verden, man lever i” (Illeris, 2013, s. 13).

Dog ser vi også forskelle mellem de to teoretikers definitioner. Sammenligner vi Illeris' forståelse af transformative læreprocesser med Mezirows definition, fremlagt i afsnit 12.2.1; *Begrebets baggrund og udvikling*, finder vi i Illeris' version et fokus på tilegnelsen - hvori vi forstår, at der altid er *noget*, der læres, som en bevidst styret proces mod et resultat. Dette ser vi, har sammenlignelige aspekter med hans definition af læring, hvorved der også refereres til en proces der; *“fører til varig kapacitetsændring”* (Illeris, 2016, s. 20). Dette ser vi forskelligt fra Mezirows definition, da vi tolker, at Mezirow har fokus på, hvordan den lærende bliver mere modtagelig for forandringer, Derfor, forstå vi, at processen snarere er i fokus, end resultatet.

Illeris har gennem arbejdet med begrebet lavet en “ny” definition, der lyder:

“(..) transformativ læring omfatter al læring, der indebærer ændringer i den lærendes identitet” (Illeris, 2013, s. 67).

Her sætter han transformativ læring i direkte forbindelse med identitetsbegrebet, og det er derfor denne definition, vi i dette kapitel har afsat i, da vi er undersøgende på, at forstå de individuelle læringsmuligheder ift. de fagprofessionelle, der sigter mod at samskabe. Vi ønsker herigennem at undersøge på, hvilken betydning transformative læreprocesser, ift. identitetsudvikling, kan have for den enkelte fagprofessionelle, når vi undersøger på forholdene mellem individ og fællesskabets betydning for samskabelse jf. problemformuleringen Kapitel 2; *Problemformulering*. Dette gør vi, når vi tidligere har fremlagt, at identiteten har betydning for, hvorledes samskabelsesprocesser etableres i praksis jf. afsnit 11.6; *Konklusion af forskningsspørgsmål 1*, hvori vi fremlagde indikationer på, at de fagprofessionelles



identitet både er konstitueret af og konstituerende for, hvordan samskabelse produceres og fortolkes. Vi vil derfor i det følgende redegøre for identitetsbegrebet, sammenholdt med Illeris teori om transformativ læring

12.3.1

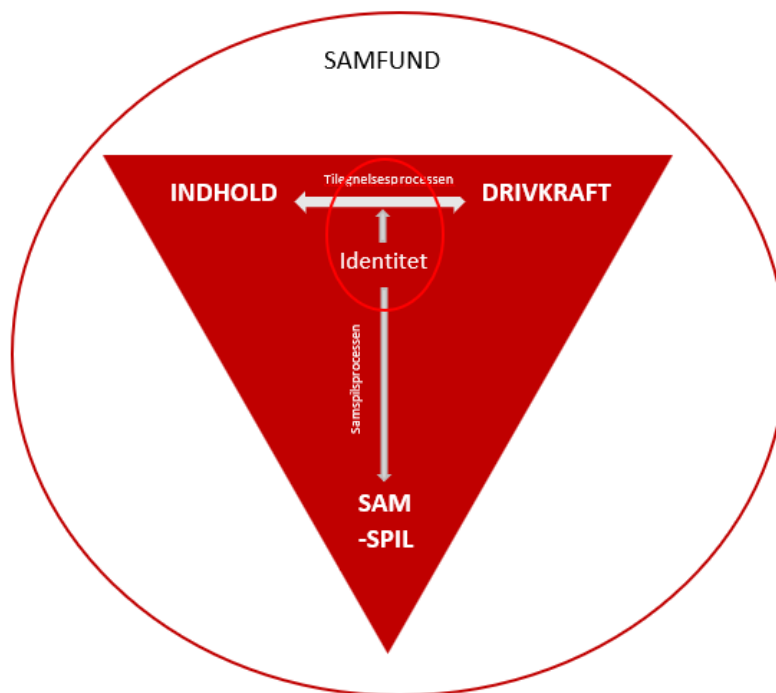
Identitetsudvikling i en konstant foranderlig praksis

I et personalistisk perspektiv, fremlægges der argumenter for, at personligheden først manifesterer sig i mødet med *den anden*. Ens personlighed, vurderer vi, kan forstås parallelt med identitet. Derved forstår vi, at identitet først bliver skabt og dannet i mødet med *den anden*, samfundet, kulturen etc., og netop dette kan Illeris belyse nærmere. Grundlæggende redegør Illeris for, at identitet betragtes som den oplevelse, mennesket har af sig selv og sine egenskaber, samt oplevelsen af, hvordan andre oplever en. Identitet kan derfor betragtes som noget, der både er indre og ydre bestemt (Illeris, 2013, s. 65). Illeris inddrager både individuelle og sociale perspektiver i sin teoretiske udvikling af transformativ læring samtidig med, at han forholder sig til den overordnede samfundsmæssige struktur. Han er bl.a. inspireret af Zygmunt Bauman¹⁶ (1925-2017) og nævner *den flydende modernitet*, der eksisterer i vores nutid, hvor samfundsmæssige betingelser er flydende og dermed uforudsigelige og umulige at forberede sig på (Illeris, 2013, s. 107). Vi finder fænomenet *den flydende modernitet* aktuelt og relevant, når vi i vores undersøgelse af forskningsspørgsmål 2, ønsker at betragte fagprofessionelle i en socialfaglig praksis inden for handicapområdet - et område, der historisk, organisatorisk og ideologisk har gennemgået en stor forandring, som fremlagt i afsnit 1.1.4; *En kulturel underbelysning og hvad med læring*. Dette har vi ligeledes, fremført indikationer på, gennem vores diskursive analyse af de fagprofessionelle og de iboende diskurser inden for handicapområdet. Illeris placerer identitetens rolle centralt mellem personen og samfund, da han mener, at mennesker har brug for en mental instans, der kan afføde en følelse af stabilitet som holdepunkt i den flydende karakter, samfundet har i dag. Derfor finder han også identitet uomgængelig ift. læring, da identiteten netop skabes, udvikles og ændres gennem læring (Illeris, 2013, s. 107 - 108). Dette sker iflg. Illeris, med udgangspunkt i læringens forskellige processer, de tre dimensioner og den overordnede sammenhæng, som vi tidligere har redegjort for i afsnit 12.1.1; *Læringens dimensioner og processer*.

¹⁶ polsk-engelsk professor i sociolog

Identitetens placering i personens læringslandskab

Nedenfor ses model 9 som illustrerer hvordan Illeris placerer identitet i læringens struktur:



Model 9: Identiteten ses placeres mellem de to processer og tre dimensioner – udarbejdet af projektgruppen (Illeris, 2013, s. 109)

Modellen indikerer, at Transformativ læring kan ses i forhold til de processer og dimensioner, der indgår i al læring. Det vil sige, at Transformativ læring, med afsæt i en identitetsændring, kan forstås i forhold til de processer og dimensioner, der er i spil, når der forekommer læring (Illeris, 2013, s. 108).

Illeris argumenterer for, set i lyset af identitetens komplekse karakter, at vi ud over den centrale identitet, også opererer med del-identiteter, hvori *arbejdsidentiteten* indgår (Illeris, 2013, s. 115-120). Vi vælger i specialet at anvende termen *fagidentitet*, frem for arbejdsidentitet, da vi ser diskursive retninger gøre sig gældende inden for bestemte faglige grupper. Vi kan ligeledes begrebsliggøre det med Mezirows perspektiv på mentale strukturer, udviklet inden for det sociolingvistiske område, der anfører, hvordan vante måder at tænke, føle og handle på, skabes af fx kultur, ideologi eller sekundær socialisering. Illeris teori om del-identiteter finder vi interessant, når vi interesserer os for fagprofessionelles muligheder for læring i samskabende processer,



og når vi i problemfeltet afsnit 1.1.3; *Et glimt fra praksis*, har fremlagt, at evnen til at samskabe kræver en reformulering af de fagprofessionelles fagidentitet. Dog er det væsentligt at bemærke, at Illeris argumenterer for, at fagidentiteten udvikles som et element i menneskets samlede udvikling og dermed som en integreret del af den centrale identitet (Illeris, 2013, s. 119). Vi forstår derfor, at vi ikke kan betragte læreprocesser på arbejdspladsen isoleret, da læreprocesser altid omfatter hele mennesket. Forholder vi os til fagidentiteten, i lyset af den førnævnte *nutidige, flydende modernitet*, finder vi, at arbejdslivet er en central del af livet, hvorigennem personer realiserer sig selv og sine potentialer og hermed udvikler sig. Samtidig tjenes der til tilværelsens økonomiske grundlag, og arbejdslivet bidrager derigennem til en status både indadtil og udadtil (Illeris, 2013, s. 117:120). Sætter vi dette i forhold til den sociale praksis jf. afsnit 11.1; *Den sociale praksis*, hvori fagprofessionelle inden for Handicapafdelingen arbejder, så har denne praksis ændret sig gennem tiden, som tidligere omtalt i dette afsnit. Vi kan antage, at disse forandringer inden for handicapområdet har haft betydning for de fagprofessionelles identitetsudvikling igennem tiden, da diskurser påvirker personers handlemuligheder. Det kan samtidig antages, at transformative læreprocesser på arbejdspladsen, kan være motiveret fra ledelsens side, hvis en ny metode eller adfærd findes fordelagtig ift. at opnå opstillede mål fx. af økonomisk karakter. Som eksempel på dette, kan vi henvise til Chefens *opdrag om at spare 50 mio.* i handicapafdelingen, som fremlagt i afsnit 11.3.2; *Afdramatisering af kulturforandringer*. Der findes derfor indikationer på magtstrukturer på arbejdspladsen, der kan have betydning for, hvorledes kulturforandringer opleves af fagprofessionelle (Illeris, 2013, s. 189), og derfor hvordan ledelsesmæssige udmeldinger og indsatser fortolkes af den enkelte. Dette ser vi indikationer på, da fortolkningsprocessen er påvirket af den sociale praksis, de fagprofessionelle er en del af, som fremlagt i afsnit 11.4; *Medarbejdernes diskursive praksis*. Illeris pointerer, at fagidentiteten dannes i forbindelse med, hvordan den enkelte fagprofessionelle oplever og indgår i det daglige arbejde (Illeris, 2013, s. 190). Herved forstår vi, at både drivkraft og indhold må aktiveres gennem samspillet, hvorved den fagprofessionelle kan skabe mening i sit arbejdsliv. Hvilket understøttes af Mezirows teori om mentale strukturerer, udviklet inden for det sociolingvistiske område og hvordan disse kan påvirke de fagprofessionelles mentale vaner jf. afsnit 12.2.1; *Begrebets baggrund og udvikling*.



12.3.2

Når mening øger mulighed for læring

Med udgangspunkt i vores sociokulturelle perspektiv på læring, anlægger vi det perspektiv, på baggrund af Hastrup, at der altid sker læring i en social institution jf. afsnit 3.1; *Forholdet mellem individ og fællesskab - et sociokulturelt perspektiv*. Her argumenterer vi for, at kultur ses som et socialt forhold; *kultur forstås som de forbindelser, der er mellem mennesker, samfund og historie, nutid og datid, viden og vilje, færdigheder og muligheder*. I den sociale institution er de fagprofessionelle således både med til at realisere kulturen og samtidig med til at forandre den gennem handlinger. Illeris anlægger det synspunkt, at hvis den fagprofessionelle ikke føler kulturforandringer overskuelige eller forenelige med egne værdier, kan det resultere i modstand mod læring (Illeris, 2013, s. 157). Vi forstår ud fra Illeris, at hvis der skabes modstand, forudsætter det, at der er noget *bestemt*, der skal læres - ligesom vi fremlagde i afsnit 12.3; *Transformativ læring - en ændring i den lærendes identitet*, hvori vi sammenholdt Illeris' og Mezirows forskelle i definitionen af Transformativ læring. Herved, kan vi på baggrund af vores forståelse af Illeris, hvori noget bestemt skal læres, diskutere hvorvidt dette er modsætningsfyldt ift. vores sociokulturelle læringsforståelse. Vi anser på baggrund af vores videnskabsteoretiske ståsted, samt med grund i vores personalistiske perspektiv på personligheden som parallel til identiteten, at identitetsudviklingen er en proces, der er formet af bl.a. historie, biologi, kultur, følelser, refleksion og handling, hvilket kan suppleres med Illeris' benævnelse af identitet som både indre og ydre bestemt. Vi finder det derfor problematisk at rammesætte *indholdet* af transformativ læreproces, da det vil være af personlig karakter, hvad der læres, og dermed hvordan identiteten skabes. Vi kan hertil referere til Kapitel 9; *Et filosofisk perspektiv*, hvor vi fremlægger, at personen har en iboende værdighed jf. Mounier, hvilket vil sige, at personen aldrig kan relativiseres eller formindskes og derfor aldrig kan forstås fuldt ud, medmindre du er den person. Vi er derfor nærmere interesseret i de fagprofessionelles muligheder for identitetsændring i den sociale institution. Her griber vi, som tidligere skrevet, om ordet *mening*, da dette ligeledes tillægges betydning i Transformativ læreproces i form af, at fagprofessionelles referencerammer er med til at skabe mening i arbejdslivet. Det er derfor den enkelte medarbejders mentale vaner i.e. vante måder at tænke på, der både er begrænsende og mulighedsgivende ift. hvorvidt der opleves mening, da disse er styrende for den efterfølgende synsvinkel, for den enkelte fagprofessionelle.



Meningsbegrebet kommer ligeledes til udtryk i vores diskursanalyse af vores interviews, da både de pædagogfaglige medarbejderne og Chefen tillægger det meningsfulde vigtigt, for hvorvidt der kan forekomme samskabelse. Derved kan mening, have en central betydning for hvorvidt, den enkelte fagprofessionelle kan samskabe, hvorfor vi kan anlægge det perspektiv, at samskabelse kan afstedkomme en mulig identitetsændring, med afsæt i læringens dimensioner og processer.

I dette kapitel har vi fremlagt den læringsforståelse og det læringsteoretiske perspektiv, vi har afsæt i, som en måde, at begrebsliggøre og forklare de processer, der kan være betydningsfulde ift. de processer, der sigter mod samskabelse. Nedenfor ønsker vi derfor at svare på forskningsspørgsmål 2.

12.4

Konklusion af forskningsspørgsmål 2

Dette afsnit har til formål at svare på følgende forskningsspørgsmål:

Hvordan kan en sociokulturel læringsforståelse bidrage til at forstå de individuelle læringsmuligheder, der sigter mod at samskabe?

De fremlagte læringsteorier kan bidrage til at forstå de forskellige dimensioner og processer, der kan forekomme hos den enkelte fagprofessionelle, i de processer der sigter mod at samskabe. Vi kan derfor konkludere følgende, som central til at forstå de individuelle læringsmuligheder:

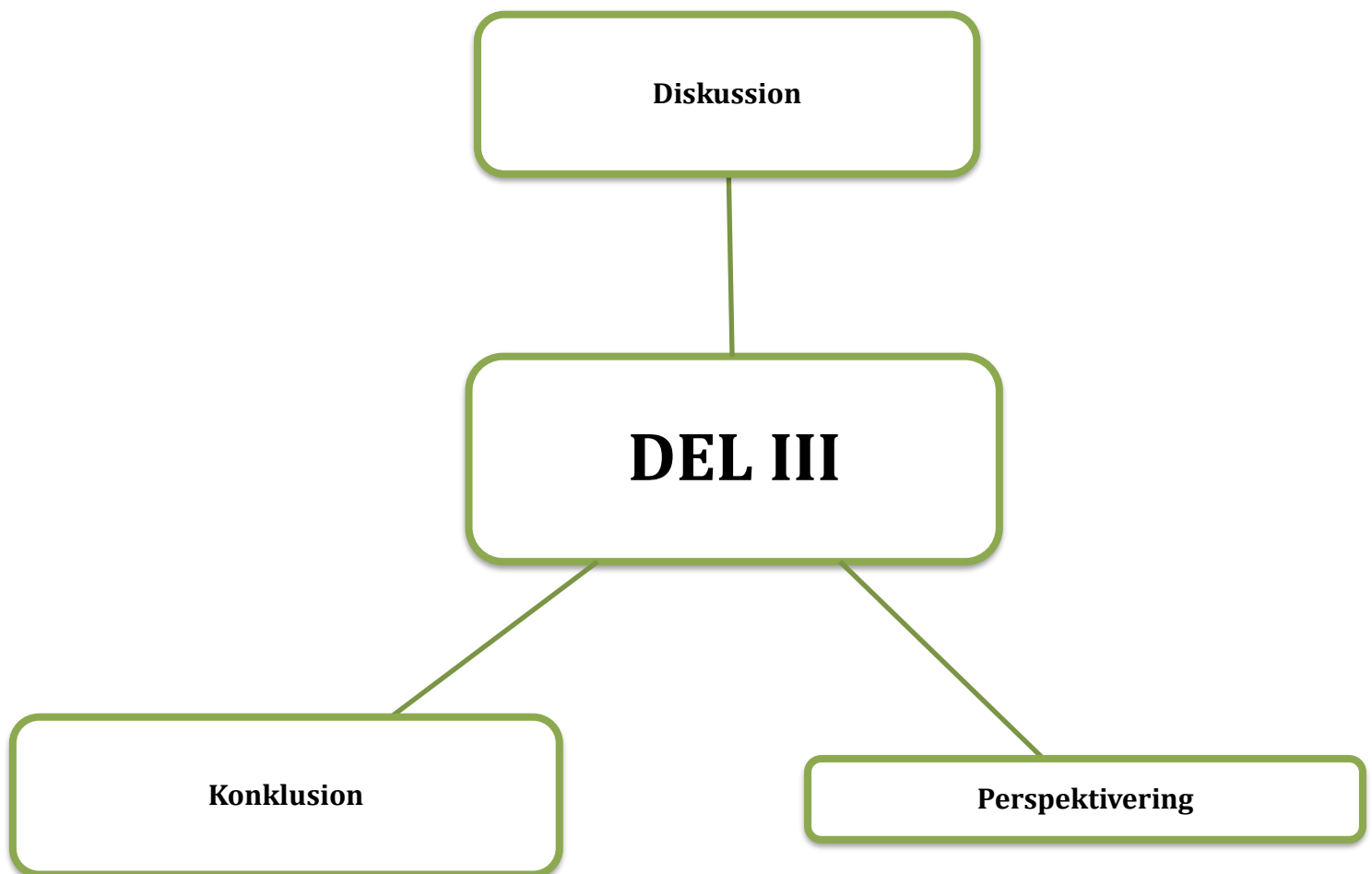
- Referencerammer i et sociolingvistisk perspektiv, kan bidrage til at forstå den enkelte persons meningstilskrivelser
 - De er styrende for den enkeltes handlinger og synsvinkler og kan forstås som den enkeltes måde at skabe mening ud fra
 - De er enten muliggørende eller hæmmende for samskabelse, da det afhænger af den konkrete meningstilskrivelse
 - De er individuelle, da de kulturelle og sproglige strukturer den enkelte skaber mening ud fra er forskellige, alt afhængig af sociologiske, biologiske og kulturelle dimensioner.



Derfor er referencerammer bidragende til, at have fokus på den enkelte medarbejders muligheder for læring, da meningstilskrivelsen for kulturforandringer og dermed samskabelse er forskellige fra person til person.

Derudover kan vi konkludere:

- Dialog, refleksion og handling har betydning for hvorvidt transformative læreprocesser kan forekomme.
- Identitetsændringen er påvirket af den kontinuerlige proces mellem læringens tre dimensioner og to processer samt den overordnede samfundsmæssige struktur.
- Fagidentitet, som vi særligt har fokus på, kan ikke forstås isoleret fra samlede identitet.





Kapitel 13 - Diskussion af de empiriske fund

Dette kapitel har til formål at diskutere vores væsentligste resultater fra de to forskningsspørgsmål i relation til specialets problemformulering. Vi vil diskutere, de begrænsninger vores metodiske valg har haft ift. specialets troværdighed, pålidelighed og overførbarhed.

Vores speciale har overordnet haft til formål at undersøge på, hvad det er, der er så kompleks ved at samskabe som en præmis for at udøve social innovation, via et sociokulturelt og læringsteoretisk perspektiv. Vi har herigennem trukket på en viden, der stammer fra et 9. semesterforløb på vores studie, hvor samskabelse og social innovation ligeledes var central - dog med særligt fokus på personer med handicap og beskæftigelse. Den viden vi trak på, sammenholdt med den aktuelle litteratur om samskabelse, gjorde os optaget af, hvordan samskabelse kan forstås og implementeres, når vi vil undersøge, hvilken betydning forholdet mellem individ og fællesskab har, for mulighederne for læring. Deraf har vores undersøgelse givet os nogle væsentlige fund, som bidrag til et svar på problemformulering, som vil blive diskuteret og fremlagt nedenfor.

13.1

Transformative læreprocesser som betydning for en samskabende praksis

Igennem vores analyse af diskursordenen *samskabelse* i afsnit 11.5.1; *Samskabelse*, finder vi indikationer på, at Chef og medarbejdere artikulere forskellige ideologiske holdninger til, hvorledes samskabelse kan anskues. Vi ser bl.a. forskelle i, hvordan fagligheden italesættes. Chefen italesætter et opgør med det "*lidt fortegnede omsorgsparadigme*", hvilket vi tolker, også vil indbefatte et opgør med den pædagogiske faglighed som en faglighed, der gør **for** personer med handicap, til at understøtte og gøre **med**. Medarbejderne italesætter derimod deres faglighed med stolthed og anser fagligheden som nødvendig for samskabelse. Fagligheden sætter vi i kapitel 12; *Fremkalder samskabelse transformative læreprocesser?* fokus på, gennem teoretisering af transformative læreprocesser i forbindelse med ændring af fagidentiteten, da det er dette perspektiv både Krogstrup jf. afsnit 1.1.3; *Et glimt fra*



praksis og Chefen italesætter, at der er behov for, ift. at kunne forandre praksis og samskabe med personer med handicap i et New Public Governance sigte. Med afsæt i Mezirow kræver Transformativ læring, at de fagprofessionelle omdanner referencerammer og de deri liggende kulturelle og sproglige strukturer, hvorudfra de fagprofessionelle skaber mening om deres praksis. Vi forstår herved, at sproget har en betydning for, hvordan fagidentiteten dannes og ændres, hvis ikke de eksisterende kulturelle strukturer opleves meningsfulde, hvilket vi også kan betragte ud fra Illeris Læringstrekant, hvor meningstilskrivelsen og drivkraften gensidigt påvirker hinanden og øger mulighederne for at ændre den enkelte fagprofessionelles fagidentitet.

13.1.1

At skære alle over en kam

Er det overhovedet muligt at italesætte den pædagogiske fagidentitet som en samlet "masse" - som en identitet for mængden? Med baggrund i Illeris' Læringstrekant og identitetens placering i denne, finder vi indikationer på, at den pædagogfaglige medarbejders fagidentitet er den enkelte medarbejders *egen*, da den er udviklet i en kontinuerlig proces mellem de tre dimensioner - *indhold*, *drivkraft* og *samspil*, de to processer - *tilegnelses-* og *samspilsprocessen*, samt *den overordnede samfundsmæssige sammenhæng*. Supplerende kan vi inddrage, at i omdannelsen af de mentale vaner, hvilket omdannelse af fagidentiteten kræver jf. Mezirow, kræver dette kritisk refleksion i samspil med andre, da det først er i mødet med *den anden*, at vi skaber os selv. I vores tolkning af Kroghstrup og Chefens betragtning af fagidentiten, som en identitet for mængden, kan vi stille os kritiske til denne udlægning, da den indikerer ensrettede muligheder og udfordringer, frem for en personlig identitet med iboende individuelle muligheder? Dette kan vi også forholde til Personalismens anskuelse af personen, som havende en iboende værdighed, der ikke må *formindskes*. Med baggrund i vores socialkonstruktivistiske positionering, samt vores sociokulturelle læringsperspektiv, kan vi ikke fratage fællesskabets ansvar, for at skabe mulighed for læring for den enkelte medarbejder. Derfor vurderer vi, at den sociale institutions potentiale for at skabe disse muligheder for læring, findes i en kultur, der rummer den enkelte fagprofessionelles muligheder for at lære i samspillet, da det er her, jf. Personalismen, at personligheden manifesterer sig, da mennesket er relationelt. I forhold til vores afdækning af særligt én pædagogfaglig medarbejders skepsis mod *systemet*, kan vi diskutere, om medarbejderen har oplevet en



formindskning af sin værdighed af systemet, og oplevet ikke at blive anset som engageret jf. Personalismen. Eller om grunden nærmere skal findes i, en internalisering af en diskurs, hvor systemets magt inden for handicapområdet, har været domineret af top-down styring i et New Public Management paradigme. Det kan også tænkes, at netop denne ene pædagogfaglige medarbejder, har været i det pædagogiske felt i mange år, hvortil det kan antages, at han gennem årene har gennemgået forskellige diskursive forandringer og dermed ikke oplever disse som meningsfulde længere.

Med afsæt i vores sociokulturelle læringsperspektiv har kulturen en rolle i, hvorledes den enkelte medarbejder forvalter og udtrykker sin frihed, og dermed i, hvilke valg medarbejderne tager, hvilket vi kan antage, vil få konsekvenser for fagidentiteten og i sidste ende for en samskabende praksis. Det er interessant at belyse denne problematik, i lyset af den sociale praksis' udlagte Plan 2020, hvor samskabelse med borgere i.e. personer med handicap er i højsædet. Dog kan der diskuteres hvorvidt, der er i samme grad er fokus på samskabelse mellem Chef og medarbejdere, ift. udvikling af den diskursive praksis? Denne undren trækker på de indikatorer, vi har fremlagt i Chefens diskursive praksis, hvori der des-artikuleres diskurser, med det formål at gøre visioner og mål mere 'forståelige' for medarbejderne i Handicapafdelingen, så meningstilskrivelsen øges. Omend kan vi, gennem teorien om transformative læreprocesser, argumentere for, at før der kan omdannes referencerammer, er dialog, refleksion og handling en væsentlig forudsætning for, at der kan forekomme en meningstilskrivelse, som kan afstedkomme en identitetsændring ved de social faglige medarbejdere.

13.2

De troværdige, pålidelige og overførbare parametre

I kvalitative undersøgelser, kan begreber som troværdig, pålidelighed og overførbare bidrage til, at diskutere undersøgelsens videnskabelige kvalitet (Henricson, 2012, s. 501). Disse begreber kan betragtes som sammenlignende til reliabilitet, validitet og generalisering, som indikationer på god kvalitet. Disse begreber associeres dog til kvantitativ forskning (Henricson, 2012, s. 501), hvorfor vi trækker på troværdighed, pålidelighed og overførbare ift. de væsentligste metodiske valg og



resultater heraf. Som *fase 6 - verifikation* i Kvale og Brinkmann *syv faser af en interviewundersøgelse*, præsenteret i afsnit 5.1.2; *De syv faser af en interviewundersøgelse* indgår denne fase, da interviewet har en central rolle ift. vores metode og resultater heraf, som vi yderligere vil diskutere.

Troværdigheden omhandler hvorvidt specialet har undersøgt det, som der er til formål at undersøge - om resultaterne er gyldige (Henricson, 2012, s. 503). En måde hvorpå vi har sikret specialets troværdighed, er gennem vores konstante stillingtagen til problemformuleringen og vores videnskabsteoretiske positionering. Disse to centrale elementer af specialet, har understøttet vores valg af teori og metode, således undersøgelsen har haft en sammenhængende retning inden for det sociokulturelle og læringsteoretiske perspektiv. Indledningsvis har vi til undersøgelsens to forskningsspørgsmål, fremlagt vores socialkonstruktivistiske og personalistiske refleksioner i en metatekst, om disses relevans til forskningsspørgsmålet, med det formål at sikre troværdigheden og sammenhængen. Ligeledes har Faircloughs tredimensionelle model i særdeleshed, bidraget til at analysere de bredere sociale og kulturelle sammenhænge for vores interviews, hvilket vi vurderer som central for vores sociokulturelle perspektiv på undersøgelsen. I forhold til troværdigheden, er vi ligeledes orienteret om, at der mellem Chef og medarbejdere, er en leder, som potentielt har det overordnede samarbejde med Chefen på den ene side og medarbejderne på den anden. Lederen kan forstås som et mellemlid, som vi ikke har inddraget i dette speciale, hvilken kan tolkes som en begrænsning ift. vores empiriske fund og herved kan det eventuelt mindske specialets pålidelighed. Lederen, kan tilskrives en rolle ift. at implementere og udfolde kommunens visioner og mål, og ift. en meningstilskrivelse hos medarbejderne, hvilket vi i interviewet fik bekræftet fra både Chef og medarbejdere. Dette emne har dog ikke været aktuelt for specialets undersøgelsesspørgsmål. Vi valgte en Chef fremfor en leder, da vi ønskede at få indblik i kulturforandringer, fra et tværgående makroperspektiv, da vi havde den hypotese, at dette perspektiv ville bidrage med en indsigt i, hvorledes kulturforandringer og samskabelse italesættes og faciliteres på forvaltningsniveau, hvilket vi vurderede, at Chefen ville kunne bidrage med. Derfor kan vi argumentere for, at trods vi ikke har inddraget det led, der er mellem en Chef og de pædagogfaglige medarbejdere, vurderer vi resultaterne gyldige, da vi har undersøgt det, vi har haft til formål.



Pålideligheden knytter sig til spørgsmål om, hvorvidt specialets empiri og metode er konsistent (Henricson, 2012, s. 504). Iflg. Jørgensen og Phillips, kan det være vanskeligt at undersøge i de diskurser, man selv er en del af og derfor har en mening om (Jørgensen & Phillips, 2010, s. 31). Vi har begge specialpædagogisk erfaring og som tidligere anført, en viden om den sociale praksis fra et praksisforløb på 9. semester. Dermed har vi været en del af den samme sociale praksis som vores informanter. En måde at imødekomme denne problematik, mener Jørgensen og Phillips er, at man som forsker/interviewer må forsøge at sætte parentes om sig selv og sin viden (Jørgensen & Phillips, 2010, s. 31). Med brugen af den diskursanalytiske metode og teori, har vi forholdt os til dét, der konkret er blevet sagt og transskriberet, hvilket har skabt muligheder for, at vi har kunne betragte den sociale praksis objektivt. Dette har også bidraget til, at vi ud fra et etisk perspektiv, har haft fokus på at forholde os nuanceret til udtalelserne fra både chef- og medarbejderniveau. For at sikre transskriberingens pålidelighed, har vi som tidligere skrevet, sendt disse til godkendelse hos de fagprofessionelle. Dette, mener vi, styrker pålideligheden og vores etiske ansvar, da de herigennem har haft mulighed for at komme med indsigelser, hvis de ikke fandt transskriptionen retvisende for deres holdninger og dermed fremstillingen af dem som fagpersoner. Samtidig har vi i problemfelt kapitel 1; *Problemfelt* og kapitel 6; *Data- og empiriindsamling*, beskrevet vores kendskab, indgangsvinkel samt tilgang til vores interviews, for at øge specialets transparens.

Overførbarheden kan diskuteres ift. hvorvidt vores resultater af specialets undersøgelse kan overføres til andre situationer eller sammenhænge (Henricson, 2012, s. 504). Derved kan vi diskutere vores socialkonstruktivistiske perspektiv sammenholdt med overførbarheden, da den opnåede viden og resultater er skabt på baggrund af den konkrete sociale og kulturelle kontekst. Ligeledes er den viden, vi har produceret, en fortolket viden, hvilket kan resultere i, at var der andre der gjorde samme undersøgelse, ville deres viden afstedkomme andre resultater, på baggrund af deres sociale og kulturelle sammenhænge. Dette kan gøre det vanskeligt at overføre resultaterne til andre kontekster, indenfor den offentlige sektor, da disse er kontekstafhængige, og derfor ikke nødvendigvis ens. Dog argumenterer vi for, at vi med specialets troværdighed og pålidelighed som ovenfor diskuteret, kan styrke overførbarheden, da der er nogle elementer i resultaterne, der kan forekomme i andre kontekster.



I kapitel 1; *Problemfelt*, fremlagde vi forskning, der peger på det komplekse ved at samskabe, hvilket vi gennem diskursanalysen ligeledes har fremlagt indikationer på. Dog vurderer vi, som et af de væsentligste fund i vores undersøgelse, at udfordringen ved at lykkes i samskabelsesprocesser, kan ses i de processer, hvori medarbejderne bliver underlagt disse mål, uden der forekommer en meningstilskrivelse hos den enkelte. Hertil har vi tillagt den enkelte fagprofessionelle, og dets personlige muligheder for læring, en central rolle for meningstilskrivelsen af samskabelsesprocesser, hvilket vi vurderer kan overføres til andre sociale kontekster. Særligt kontekster inden for det pædagogiske felt, da samskabelse i høj grad er på dagsorden, som beskrevet kapitel 1; *Problemfelt*. Vi er dog orienteret om, at den konklusion vi nedenfor vil fremlægge, er en gyldig viden med afsæt i den konkrete position og kontekst vi har befundet os i, gennem dette speciale.



Kapitel 14 - Konklusion

Hvilken betydning har forholdet mellem individ og fællesskab for læring i en socialfaglig praksis, der sigter mod at samskabe som en præmis for at udøve sociale innovation?

På baggrund af ovenstående diskussion kan vi konkludere følgende:

- Kulturforandringer, der sigter mod samskabelse i den socialfaglige praksis, rettet mod "massen" - mod fællesskabet - kan betyde, at den enkelte fagprofessionelle oplever en *formindskning* af sin egen person af sin egen person, hvilket påvirker den enkelte fagprofessionelle forvaltning af den iboende *frihed*, hvori personen bygges op. Dette kan have den betydning, at fagprofessionelle oplever iværksatte processer som uvedkommende dem, hvilket påvirker meningstilskrivelsen.
- Sproget har betydning for meningstilskrivelsen imellem individ og fællesskab. Med en skepsis mod systemet, kan denne hæmme meningstilskrivelsen for en samskabende praksis, da drivkraften, som dimension for læring, kan være demotiveret. Dog kan der ved dialog, kritisk refleksion og handling skabes mulighed for en ændring af de fagprofessionelles mentale vaner og dermed skabe mulighed for en ændring af fagidentiteten.
- Fællesskabet i.e. den social praksis, er præget af magtstrukturer, hvori et "oversættelsesarbejde" ses nødvendigt for at skabe mening for de enkelte fagprofessionelle, hvilket kan have den betydning, at have en modsat effekt.

Med afsæt i ovenstående konklusioner, kan vi se nærmere på den menneskelige værdi vi ift. social innovation har været interesseret i indfange. Vi kan konkludere følgende:

- Med fokus på de individuelle læringsmuligheder i fællesskabet vil de menneskelige livsbetingelser for de fagprofessionelle fremmes, i form af større frihed i arbejdslivet og empowerment, hvilket kan fremme evnerne til at samskabe. Dette, vurderer vi, vil kunne eksternaliseres ud i arbejdet med slutbrugeren i.e. personer med handicap og herved øge deres menneskelige værdi gennem social innovation.



Kapitel 15 - Perspektivering

I dette afsnit, ønsker vi afslutningsvis for specialet at placere ovenstående konklusion i det videnshul, vi i kapitel 1; *Problemfelt*, har argumenteret for, vi så i den eksisterende forskning indenfor samskabelse i den offentlige sektor. Vi fremlagde, gennem inddragelsen af nyere forskning, at den eksisterende forskning bl.a. undersøger muligheder og udfordringer ved samskabelse, fra forskellige perspektiver - heraf organisatorisk læring der sigter mod samskabelsesprocesser (Krogstrup, 2017), ledelsestilgange og professionsroller (Tortzen, 2016, s.10-11; Krogstrup, 2017, s. 26; Agger & Tortzen, 2015, s. 21-22). Derved stillede vi os undrende overfor, hvordan vi kunne forstå kompleksiteten ved at samskabe, hvis vi tog afsæt i et sociokulturelt og læringsteoretisk perspektiv, da vi havde en hypotese om, at et vigtigt element i at samskabe, er at have de individuelle læringsmuligheder for øje i de sociale og kulturelle kontekster.

Vi vurderer, at vores konklusion kan bidrage til at orientere fagprofessionelle, både på meso-, mikro- og makroniveau, omkring den enkelte fagprofessionelles muligheder for at kunne samskabe. Som Illeris benævner, er personer inden for den offentlige sektor i en *flydende modernitet*, der sætter den enkelte på prøve ift. at kunne omstille sig i nye kontekster. Der forventes, at den enkelte kan omstille sig og anvende sin viden på nye måder - men hvilke muligheder er der egentlig for, at den enkelte kan dette? Herved, ser vi, at vores undersøgelse kan bidrage til, at kaste lys på vigtigheden af, at have øje for den enkelte person, da ingen personer kan betragtes ens - grundet deres historicitet, biologi, kultur etc.. Vi anser det, som en almen opfattelse, at engagement smitter, og det er ligeledes, hvad vi konkluderer ovenfor, om den menneskelige værdi, der skabes ved at have den enkeltes læringsmuligheder i fællesskabet for øje. I en offentlig sektor, der er økonomisk trængt, finder vi store potentialer i de personalistiske værdier, der benævner mennesket som *engageret, værdigt og relationelt*. Herigennem finder vi, at den sociale innovation gør sig gældende for alle parter i processen, da det i lige så høj grad drejer sig om, at empower de medarbejdere, der forventes at samskabe med slutbrugeren, som det handler om at empower slutbrugeren - personen med handicap.

Vores empiri har haft afsæt i én chef, i en handicapafdeling, der gav indikationer på, at des-artikulere diskurser, med det formål at ændre måder er formulere visioner og



mål på. Samtidig fremkom det, at medarbejderne havde opmærksomhed på, at *systemet* ændrede ord for det samme. Som et løsningsforslag hertil, fremstiller vi at etablere arbejdsgrupper, hvori der er fokus på den enkelte fagprofessionelles muligheder, for at danne sig en meningstilskrivelse af visioner og mål. Vi vurderer ud fra vores læringsteoretiske perspektiv, at det vil være givtigt, at lade medarbejderne arbejde med begreberne i samspil på tværs af faggrupper på meso-, mikro- og makroniveauer, hvor dialog, refleksivitet og handlinger bliver prioriteret. Vi ser det fordelagtigt at have fokus på samskabelse blandt de fagprofessionelle på tværs, da det derigennem kan bidrage til meningstilskrivelsen af samskabende processer.

Litteraturliste

Aarhus kommune.

<https://aarhus.dk/om-kommunen/sociale-forhold-og-beskaeftigelse/socialforvaltningen/effekt/> Hentet den 15.02.19

Agger, A. & Tortzen A (2015). *Forskningsreview om samskabelse*. University College Lillebælt

Bebe, A.K & Sceibel A.M (2018) *State of The Art om samskabelse: Hvad kræver ledelse af samskabelse og hvad er samskabende ledelse*. DenOffentlige.dk
<https://www.denoffentlige.dk/state-art-om-samskabelse-hvad-kræver-ledelse-af-samskabelse-og-hvad-er-samskabende-ledelse> Hentet d. 19.02.19

Bengtsson, S. og Kilskou Kristensen, L (2006) Særforsorgens udlægning - et litteraturstudie. Socialforskningsinstituttet. PDF

Bøttcher, L & Dammeyer, J (2013). *Handicappsykologi - En grundbog om arbejdet med mennesker med funktionsnedsættelse*. 1. udgave. 3. oplag. Samfundslitteratur

Den Danske Ordbog (2018). *Børnetjeneste*. Det Danske Sprog og Litteraturselskab.
<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=Bj%C3%B8rnetjeneste>. Lokaliseret d. 22.05.19

Den Danske Ordbog (2018). *Fortegnede*. Det Danske Sprog og Litteraturselskab.
<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=fortegne>. Lokaliseret d. 22.05.18

Den Danske Ordbog (2018). *Opdrag*. Det Danske Sprog og Litteraturselskab.
<https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=opdrag>. Lokaliseret d. 15.05.19

Eijk, Carola (2017). *Engagement of Citizens and Public Professional in the Co-production of Public services*. Ph.d afhandling. University of Leiden

Finn, C (2014). *Socialkonstruktivisme i humaniora*, Kap 11. I: Collin F & Køppe, S (2014). *Humanistisk videnskabsteori* (2014). Lindhardt & Ringhof Forlag A/S København.

Fairclough, Norman. (2008) (oversat) *Kritisk diskursanalyse : En tekstsamling* Hans Reitzels Forlag. København

Freire, P. (1997) (oversat) *De undertryktes pædagogik*. Christian Ejlers' Forlag. København

Hastrup, K (2004). *Kultur - det fleksible fællesskab*. Aarhus universitetsforlag

Hellman, J. (1981) *Emmanuel Mounier and the new Catholic left 1930-1950*. University of Toronto Press. Canada.

Henricson, M (2012). *Videnskabelig teori og metode - fra idé til eksamination*. Studentlitteratur.

Illeris, K. (2016). *Læring*. Samfundslitteratur. Frederiksberg C.

Illeris, K. (2013) *Transformativ læring og identitet*. Samfundslitteratur. Frederiksberg.

Illeris, K. (2013) *Transformativ læring og identitet*. **Oplæg til Konference 25:45 min samt** Institut for uddannelse og pædagogik. Aarhus Universitet. <https://vimeo.com/5:8521832> hentet d. 08/04/2019

Jensen, A. F. (2013) *Mellem ting - Foucaults filosofi* Forlaget THP

Jensen, J. & Krogstrup, H (2017). *Fra New Public Management til New Public Governance*. Kap 1 I: Krogstrup, H (2017). *Samskabelse og Capacity Building i den offentlige sektor*. Hans Reitzel Forlag.

Jørgensen, K. M. (2009) *Michel Foucault: Magt, viden og disciplinering* I Hansen, M : *50 samfundstænkere*. Nordisk forlag. København

Jørgensen, M. W, og Phillips, L. (2010) *Diskursanalyse som teori og metode* Roskilde universitetsforlag

Kemp, P. (2017) *Filosofiske portrætter : kronikker og essays 1961-1973*. Lindhardt og Ringhof Forlag. E-bog.

Krogstrup, H (2017). *Samskabelse og Capacity Building i den offentlige sektor*. Hans Reitzel Forlag.

Kolding kommune.

<https://www.kolding.dk/om-kommunen/vi-designer-livet/vision-kolding-vi-designer-livet/kolding-kommunes-vision>

Hentet den 15.02.19

Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *Interview - introduktion til et håndværk*. Hans Reitzels Forlag, Københav. 2. udg. 1. oplag

Laursen, E. og Thomassen, A. (2017). *Capacity Building, Organisatorisk Læring og Den lærende Organisation*. Kap. 3 I: Krogstrup, H (2017). *Samskabelse og Capacity Building i den offentlige sektor*. Hans Reitzel Forlag.

Mezirow, J. (2008). *Transformativ Læring - Overblik, svar på kritik, nye perspektiver*. I : Illeris, K. (2008) *Læringsteorier - 6 aktuelle forståelser*. Roskilde universitetsforlag. Frederiksberg C.



Mcmullin, Caitlin (2018). *Co-production and the third sector: A comparative Study of England and France*. Ph.D. afhandling. University of Birmingham.

Mounier, E. (1952) (Oversat) *Personalismen*. Det danske forlag. København.

Mortensen, J. N. (2017) *Det fælles bedste*. Introduktion til Personalisme. Bogen er lanceret sammen med hjemmesiden www.personalisme.dk

Odense kommune

<https://view.joomag.com/strategier-integrationsstrategi/0548011001497607507?short> Hentet den 15.02.19

Olesen, S.G (2014). *Dekonstruktion, diskursanalyse og derefter I*: Collin, F. og Køppe, S. *Humanistisk videnskabsteori* Lindhardt og Ringhof: København

Rasborg, K (2014). *Socialkonstruktivismen*, kap 13 I: Fuglsang, L, Olsen, P & Rasborg K (2014) *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne - På tværs af fagkulturer og paradigmer*. Frederiksberg: Samfundslitteratur

Saltofte, M (2006). *Pædagogisk antropologi - et overblik*. Hans Reitzel Forlag

Socialstyrelsen (2015). *Et historisk blik*.

<https://socialstyrelsen.dk/handicap/udviklingshaemning/om-udviklingshaemning/et-historisk-blik> hentet d. 23.04.19

Tortzen, A. (2016). *Samskabelse i kommunale rammer: hvordan kan ledelse understøtte samskabelse?* Roskilde: Roskilde Universitet.

Tortzen, A. (2017). *Samskabelse som fortælling og praksis: Et kritisk blik på den aktuelle samskabelsesdagsorden*. Uden for Nummer, 2017(34), 4-13.

Wenneberg, S (2000). *Socialkonstruktivisme - positioner, problemer og perspektiver*. Samfundslitteratur, Frederiksberg.