



Samarbete värt att satsa på

– effektiva samverkansmöten inom pedagogisk verksamhet



Samarbete värt att satsa på

– effektiva samverkansmöten inom pedagogisk verksamhet

Agneta Riesenfeld, rådgivare

Desirée Ottoson, kurator

Specialpedagogiska skolmyndigheten

Resurscenter dövblind

Juni 2015

Samarbete värt att satsa på

– effektiva samverkansmöten inom pedagogisk verksamhet

© Specialpedagogiska skolmyndigheten, 2015

Författare: Agneta Riesenfeld, Desirée Ottoson

Illustrationer sidan 11 och 13: Henry Svahn

ISBN: 978-91-28-00592-0, tryckt

978-91-28-00593-7, pdf

Best.nr: 00592

Den här publikationen kan du ladda ner i pdf-format

från Specialpedagogiska skolmyndigheten webbutik www.spsm.se/webbutiken

Vill du ha publikationen i alternativa format beställer du det från order@spsm.se.

Innehåll

Förord	7
Att skapa framgångsrika nätverk	9
För vem skriver vi och varför?	10
Vad menar vi med samverkansmöten?	14
Vad påverkar samverkansmöten?	16
Min syn på mig själv och min omgivning styr mitt förhållningssätt	18
Att delta med sin kompetens	18
Öppenhet och tillit	20
Linjärt respektive cirkulärt förhållningssätt	22
Monolog i förhållande till dialog	24
Hur kan man göra?	26
Det första mötet	28
Det andra mötet och fortsättningen	32
Till slut	36
Rekommenderad litteratur	38
Anteckningar	41

Sammanhang

*Se det gråa trädet. Himlen runnit
genom dess fibrer ned i jorden –
bara en skrumpen sky är kvar när
jorden druckit. Stulen rymd
vrides i flätverket av rötter, tvinnas
till grönska. – De korta ögonblicken
av frihet stiger ur oss, virvlar
genom parcernas blod och vidare.*

Ur 17 dikter (T. Tranströmer 1954)

Förord

Vi som tagit fram den här skriften är Agneta Riesenfeld, rådgivare, och Desirée Ottoson, kurator, på Resurscenter dövblind inom Specialpedagogiska skolmyndigheten.

Redan för några år sedan väcktes de första tankarna på att sammanställa en skrift om vad som kan krävas för att uppnå god samverkan. Det har varit en process där många idéer och tankar diskuterats. Mycken nyfikenhet och glädje har blandats med frustration och till slut blivit något som vi hoppas kan vara till stöd och nytta i olika samverkansarbeten.

Under produktionen har vi haft många som stöttat och uppmuntrat oss. Vi önskar därför tacka några för det engagemang de visat och den hjälp de gett:

Anna-Lena Stéenson – vår huvudinspiratör och vägledare, och som fått oss att våga tänja på gränser och tänka nytt.

Barn och föräldrar – som så generöst delat med sig av sitt liv och fått oss att tänka stort och brett, att se möjligheter och hitta lösningar. Ni har varit den stora inspirationen och det är er som vi haft som utgångspunkt i det vi skrivit.

Ingela Borén – en insiktsfull och handlingskraftig skolledare.

Lärare och stödpedagoger – som bidragit med sin kreativitet, möjlighetstänkande och positiva inställning.

Nätverket – alla övriga nyckelpersoner som visat att med förtroendefullt samarbete och engagemang kommer man långt. De har också svarat på vår enkät.

Ann Bengtsson och Charlotte Uggla på Socialstyrelsen som har kommenterat och gett värdefulla synpunkter på det vi skrivit.

Jari Linikko, Susanna Strömberg, Anki Bergström, Peter Häggmark och Mårten Petersson på Specialpedagogiska skolmyndigheten som hjälpt oss med idéer, problemlösning, språkgranskning, litteratursökning och färdig produktion.

*Tillsammans utifrån våra olika
professioner har vi funderat,
fantiserat, tänkt framåt, tänkt stort
och siktat högt. Ingenting har varit
omöjligt, det kanske bara behövs
göras lite annorlunda. Styrkan har
varit att vi alla tillsammans har
bidragit utifrån var och ens
kompetens och erfarenhet.*

Att skapa framgångsrika nätverk

Som rektor på en grundskola i Västra Götaland har jag fått möjligheten att under en längre period vara med att skapa och utveckla en väl fungerande inkluderande lärmiljö för en enskild elev.

När vi för ett antal år sedan började fundera på hur skolan kan organiseras utifrån speciella unika barns behov blev det våra nätverksmöten som stod för kreativiteten, nyfikenheten och samlandet av den positiva vilja och energi som måste till för att lyckas med ett sådant här uppdrag.

Tillsammans utifrån våra olika professioner, har vi funderat, fantiserat, tänkt framåt, tänkt stort och siktat högt. Ingenting har varit omöjligt, det kanske bara behövs göras lite annorlunda. Styrkan har varit att vi alla tillsammans har bidragit utifrån var och ens kompetens och erfarenhet.

Jag tänker då särskilt på de rådgivare från SPSM – som fulla av entusiasm, ständig positiv feedback och varmt engagemang – gett oss näring och mod att våga ta ut svängarna. De har på våra nätverksmöten uppmuntrat oss, försett oss med kunskap och kompetens och fått oss att reflektera vilket gjort vårt arbete så mycket lättare. Det tillåtande klimatet har fått råda och med glimten i ögat har vi tillsammans utvärderat och tänkt nytt.

Jag ser att framgången har skapats just i dessa våra kontinuerliga nätverksträffar där alla har tagit ansvar och bidragit med ett genuint intresse och positivt förhållningssätt. Förutsättningen för att lyckas är att prestigelöst lära av varandra och bilda ny gemensam kunskap med ett gemensamt mål – nämligen att skapa en lyckad inkluderande lärmiljö för berörd elev där eventuella hinder ses som möjligheter.

Ingela Borén

Rektor

Västbergaskolan Västra Götaland

För vem skriver vi och varför?

Du som på något sätt kommer i kontakt med barn och elever i behov av särskilt stöd i förskole- och skolmiljöer och deltar i möten kring dem kan ha glädje av det vi här vill dela med oss av.

Under många år har vi arbetat inom Specialpedagogiska skolmyndigheten och då träffat denna målgrupp. För dessa barn och elever har många olika professioner från olika arbetsmiljöer ingått i barnens och elevernas nätverk. Ett vanligt arbetssätt har då varit att samlas till olika typer av möten för att på det sättet kunna skapa en gemensam helhetssyn och arbeta mot gemensamma mål.

I olika mötesformer har vi diskuterat, funderat och reflekterat i en ambition att utveckla en god samverkan som ett led i helhetsarbetet kring ett barn eller en elev. Exempelvis funderar vi över hur man tillsammans skapar tillit i en grupp, känsla av delaktighet, respekt för allas kompetens och lusten att dela med sig av sina erfarenheter och arbeta mot ett gemensamt mål.

Vi har valt att undersöka och utvärdera de fysiska mötena för att se hur mötesstruktur och förhållningssätt på ett positivt sätt påverkar en konstruktiv samverkan. Vi har kunnat se att möten med god samverkan gett positiva effekter för barn och elever vad gäller tillgänglighet, delaktighet och kunskapsutveckling. Detta får vi bekräftat bland annat i Specialpedagogiska skolmyndighetens rapport Att erövra sin vardag (L. Coniavitis Gellerstedt, 2012).

Som underlag har vi också använt oss av anteckningar från olika typer av möten, egna minnesanteckningar, elevens individuella utvecklingsplan, IUP och åtgärdsprogram samt videofilmade förskole- och skolsituationer.

Vi har också tagit hjälp av en av de samverkansgrupper som vi följt under några år. De har anonymt besvarat en enkät där de ger uttryck för egna upplevelser och tankar. Frågorna handlar om upplevelsen av hur egen kompetens bidragit, egen kunskapsutveckling, samverkans- och kommunikationskompetens. I samverkansmöten har många professioner från olika arbetsmiljöer deltagit i varierande perioder, allt beroende på syfte och aktuell frågeställning. Exempelvis har vi under samma möte mött personer från barnets och elevens närmiljö, kommun, landsting och stat. Yrkeskategorier vi samarbetat med är bland annat skolchefer, pedagoger, synpedagoger, arbetsterapeuter, kuratorer, psykologer och LSS-handläggare.

När vi nu delar med oss av våra tankar och idéer hoppas vi att de kan användas som inspiration, stöd och hjälp i olika mötesformer i olika sammanhang. Texten vilar på viss forskning och



”Det är lätt att kapsejsa om det saknas samverkan, gemensamt mål och en rorsman.”

” Det var en oerhörd kraft i detta nätverk som jag inte har upplevt varken förr eller senare! Det fanns en positiv anda som jag hoppas att fler nätverk skulle kunna lära av. Jag kan tänka mig att det känns tryggt som förälder att medverka i ett sådant nätverk och märka av att behov lyssnas in och bemöts.

fallstudier som visar att en väl fungerande samverkan är ett framgångsrikt arbetssätt som gynnar alla.

Teorier vi valt att luta oss mot anser vi är några av de mest grundläggande för att främja god samverkan och konstruktivt förhållningssätt i arbetet med samverkansmöten. Det vi framförallt ser som användbart är en systemteoretisk utgångspunkt baserad på Bronfenbrenners socialekologiska teori, Vygotskijs sociokulturella och Antonovskijs salutogena perspektiv samt Furmans lösningsfokuserade arbetssätt.

Möjlighet att fördjupa sig i ovanstående teorier, perspektiv och arbetssätt finns genom att ta del av våra litteraturförslag.

Att ha en helhetssyn är en förutsättning om man gemensamt vill skapa ett positivt nätverk. Samspel och kommunikation präglad av positivt tänkande, ömsesidighet och tydlighet ger en känsla av sammanhang, tillit och begriplighet som gör det lättare att se lösningar.

Innehållet i denna skrift hoppas vi kan öka din kunskap och medvetenhet om hur du positivt kan påverka möten genom att själv reflektera över din deltagarroll och vilka teorier du baserar ditt arbetssätt på.

Disposition

För att komplettera vår text kommer du att på skriftens högersidor hitta följande rubriker:



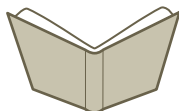
Att fundera över

Frågor att fundera över själv, men helst tillsammans med andra.



Citat

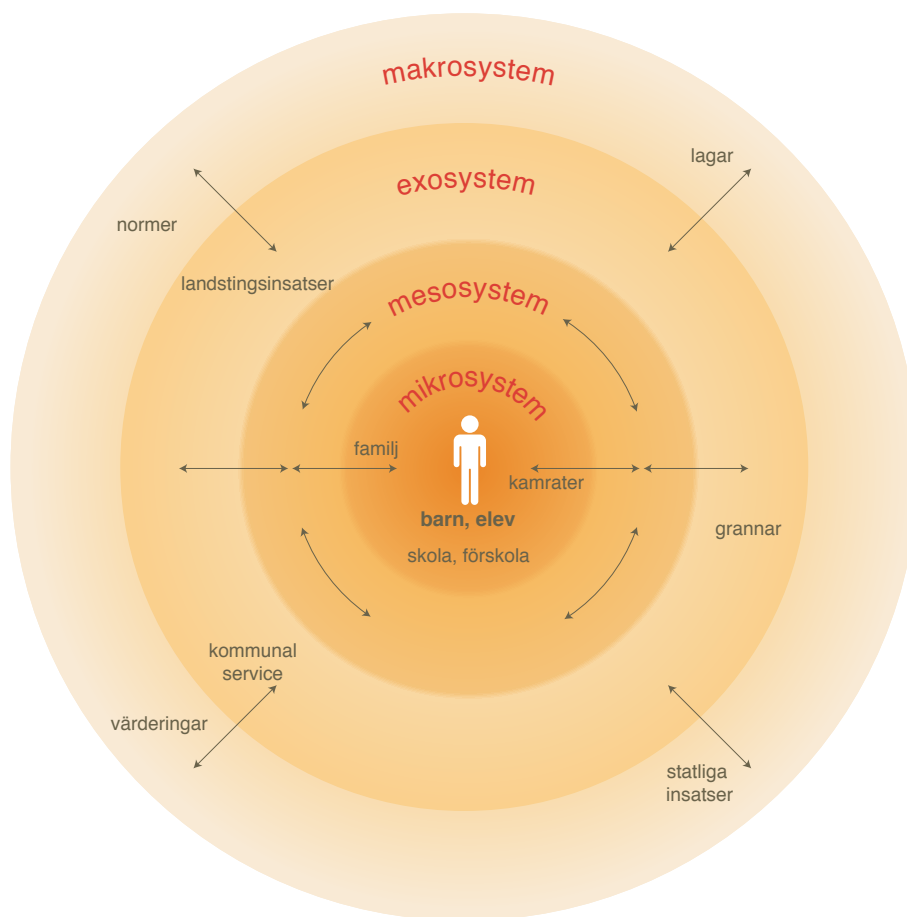
Citat hämtade från den genomförda enkäten.



Att läsa

Förslag på litteratur att läsa i anslutning till aktuell text.

För att utveckla samverkan kan hela skriften användas som ett arbetsmaterial i olika typer av grupperingar. Att fundera över frågorna på högersidorna är ett bra stöd i den processen.



” Vi har respekt för varandras kompetenser men det är viktigare att klimatet i gruppen som arbetar kring eleven är tillåtande. Därför tror jag att våra nätverksmöten är så fulla av positiv energi för alla ger av det man ser kan betyda något för eleven.



- Vilka teorier utgår du ifrån i ditt arbete?
- Hur märks det i praktiken?



- Antonovskij, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Furman, B. (1993). *Lösningssnack – inbjudningar till terapeutiska samtal*. Lund: Studentlitteratur.
- Hedberg Eriksson, K., Tenerz, B., Ström, M., Moody Källberg, M. (2013). *Engagerade nätverksmöten – metod och praktik*. Stockholm: Gothia.
- Partanen, P. (2007). *Från Vygotskij till lärande samtal*. Stockholm: Sanoma utbildning.
- Öquist, O. (2008). *Systemteori i praktiken. Konsten att lösa problem och nå resultat*. Stockholm: Gothia.

Vad menar vi med samverkansmöten?

När insatser kring ett barn eller en elev kräver att många personer från olika miljöer är involverade är det gynnsamt att kalla alla till ett gemensamt möte. Ett möte kan ha olika namn, det kan vara stort eller litet och det kan bland annat vara nätverksmöte, planeringsmöte, strategimöte, konferens eller möte på förskola, skola eller habilitering.

Den typ av möte som vi fokuserar på i den här skriften och kallar samverkansmöte följer en strukturerad modell som bygger på ett deltagande av betydelsefulla personer för barnets eller elevens utveckling. Man samlas för att tillsammans få en helhetsbild av situationen kring ett barn eller elev. Detta för att gemensamt klargöra resurser och behov både hos individen och miljön för att utifrån den bilden se och hitta nya möjligheter till insatser och åtgärder.

Att på ett samverkansmöte upprätta en gemensam handlingsplan med tydliga ansvarsområden är ett av flera sätt att forma bra och hållbara lösningar för att på ett positivt sätt kunna gå vidare.

Vår erfarenhet är att barn och elever alltid gynnas när de vuxna i barnets och elevens omgivning i sin samverkan utgår från en helhetsbild där såväl närmiljöns som den enskildes behov, styrkor och förmågor lyfts fram.

I stora delar av litteraturen vi använt oss av bekräftas våra erfarenheter, som hos Danermark, Forsberg och Wallmark bland många andra.

Definitionen av samverkan har vi hämtat från Berth Danermarks bok Samverkan – himmel eller helvete. Där gör han en skillnad mellan samarbete och samverkan. Samarbete menar han tillhör vardagsrutiner medan däremot samverkan är målinriktad och involverar fler professioner.

”Samverkan är alltså medvetna målinriktade handlingar som utförs tillsammans med andra i en klart avgränsad grupp avseende ett definierat problem och syfte.”



Vi kunde tillsammans påverka beslutsfattare genom att ge en klar och realistisk bild av vilka behov som fanns. Detta gjorde att de resurser som efterfrågades kunde bli verklighet.



- Vad betyder samarbete för dig?
- Vad betyder samverkan?
- Vad betyder ordet samsyn för dig?
- Hur kan samverkan se ut med eller utan samsyn?



Danermark, B. (2000). *Samverkan – himmel eller helvete*. Malmö: Gleerup.

Forsberg, G., Wallmark, J. (2003). *Nätverksboken – om mötets möjligheter*. Stockholm: Liber.

Vad påverkar samverkansmöten?

Samverkan kräver kompetens inom många olika områden såsom synsätt, organisation och regelverk (B, Danermark, 2000).

I den här skriften väljer vi att försöka beskriva hur mötesstruktur och eget agerande på olika sätt påverkar effekten av samverkansmöte. Som ett komplement till den här skriften rekommenderar vi Socialstyrelsens skrift, Samverkan för barns bästa, (2013). Där kan du bland annat läsa mer om regelverk, det vill säga lagar och paragrafer, som styr samverkan mellan aktörer i olika miljöer.

Genom våra erfarenheter har vi fått ökad förståelse för hur vars och ens förhållningssätt påverkar mötesklimat i en kreativ och konstruktiv riktning.

Det vi gjort är att efter varje möte sätta oss ner och reflektera över vad som hänt.

- Hur uppfattade vi mötet?
- Vad hände i rummet?
- Vad var bra och vad var mindre bra och vad berodde det på?
- Hur kan vi bygga vidare på det som kändes positivt till nästa möte?
- Hur kan vi göra annorlunda med det som kändes mindre bra?

Vi har reflekterat över det vi upplevt utifrån olika teorier och ställt det i relation till vår medvetenhet om egna förhållningssätt. Det vi vill komma åt är att det är den egna utvecklingen och medvetenheten om eget agerande som är avgörande för framgång i samverkansmötesarbetet.

Vi kan inte påstå att arbetet är lätt! Det tar både tid och energi men när det väl fungerar så ger det ännu mer energi tillbaka. De frågor du hittar på högersidorna är exempel på frågor vi ställt oss själva.

Vidare i texten kommer vi att tydligare beskriva faktorer som påverkar samverkansmöten på ett utvecklande sätt.



Uppdraget är inkludering och sedan är alla med och planerar för att det ska fungera.



- På vilket sätt reflekterar du över kommande möte?
- På vilket sätt reflekterar du över mötet som varit?
- På vilket sätt kan du förstärka en positiv samverkan?

Min syn på mig själv och min omgivning styr mitt förhållningssätt

Vilken roll vi intar vid ett möte påverkas av vår egen självbild. Ända sedan vi föddes har vi utvecklat den i samspel med andra. Hur jag ser på mig själv, hur jag bemöter andra och hur jag blir bemött påverkas av min människosyn. Hur jag ser på mig själv i förhållande till andra och hur bekväm jag känner mig i den ena eller andra rollen påverkar också.

Det är viktigt att tänka på hur man går in i mötet. Går jag in i mötet som expert, specialist eller samverkanspartner?

Utöver detta kommer min yrkesroll. Vilka förväntningar har andra och vad vill jag själv signalera?

Det är alltså viktigt med självreflektion.

Att delta med sin kompetens

Som deltagare i ett samverkansmöte agerar vi som samtalspartner där man både delar med sig och lyssnar på varandras kunskaper och erfarenheter utifrån olika professioner.

På ett möte finns utrymme för alla deltagare att komma till tals på lika villkor och att diskussioner förs förutsättningslöst. Det innebär att varje mötesdeltagares expert-kunskaper är lika viktiga och att allas områden tas hänsyn till i skapandet av en helhetsbild. När det finns utrymme, möjlighet och acceptans att uttrycka olika tankar och idéer ökar förståelsen för varandras perspektiv. Ju mer förståelse fördjupas desto mer skapas tillit. Det sprider en positiv anda som möjliggör en utveckling av samverkan mellan deltagarna och som lättare leder till en gemensam samsyn.



Jag tycker verkligen att alla har respekt för varandras kompetenser.



- Hur ser du på dig själv i olika roller?
- Hur tror du andra ser på dig?



Seikkula, J. Arnkil, T.E., (2011). *Sociala nätverk i dialog*.
Lund: Studentlitteratur

West, M. (1998). *Effektiva team*. Stockholm: Telegram Bokförlag.

Öppenhet och tillit

En väl fungerande och konstruktiv samverkansgrupp brukar bland annat karaktäriseras av känslan av delaktighet, öppenheten och tillit. Frågan är då hur man lyckas skapa ett sådant klimat.

Människors känsla av delaktighet och möjlighet att påverka är en viktig faktor för att kunna känna tillhörighet. Att se sig själv i ett sammanhang och förstå och uppleva meningsfullhet skapar känslan av delaktighet (A, Antonovskij, 2005). När alla i en grupp, med olika kunskap, kompetens och erfarenhet, upplever sig delaktiga ökar chansen till alternativa och kreativa lösningar. Då den känslan uppnås blir även lusten att dela med sig betydligt större och chansen att nå gemensamma mål ökar. Förhållandet beskrivs på ett illustrativt sätt i boken Om konsten att samtala (A, Engquist, 2013).

Att känna tillit i en grupp förutsätter att individer vågar vara öppna med varandra. Samtidigt är öppenheten det som skapar tillit. Begreppen står alltså i ömsesidigt förhållande till varandra.

En viktig skillnad finns dock mellan begreppen öppenhet och tillit. Min öppenhet kan jag råda över själv medan tillit däremot beskriver ett tillstånd i relationen mellan människor. För att bidra till gruppens utveckling och samarbetsklimat kan jag välja att vara lite mera öppen än vad kanske tilliten egentligen tillåter. På så vis kan jag starta en positiv spiral där ökad öppenhet leder till ökad tillit som i sin tur lägger grunden till mer öppenhet.



Jag har hela tiden känt att alla lyssnar på mig. Jag känner att jag kan säga vad som helst utan att någon tycker att det är konstigt.

Vi lyssnar o lär av varandra. Alla har fått utrymme att delge sin bild, ställa frågor och komma med olika förslag och tankar. Våra diskussioner leder till ett "möjlighetstänkande".



- Vad behövs för att du ska känna dig delaktig på möten?
- Hur bidrar du till att alla känner sig delaktiga?
- Vad betyder tillit för dig?
- Vad betyder öppenhet för dig?
- På vilket sätt kan du bidra till ökad tillit på möten?
- På vilket sätt kan du bidra till en ökad öppenhet?
- Hur gynnar du en mötesatmosfär där allas kompetens kommer fram, blir lyssnad på och tas till vara?

Linjärt respektive cirkulärt förhållningssätt

Det som också påverkar kvalitén på samverkansmöten är om man har ett linjärt eller cirkulärt förhållningssätt.

En linjär utgångspunkt innebär ofta en förenkling, saker och ting kan bara förhålla sig på ett sätt. Här utgår man från att A bara påverkar B. I den linjära utgångspunkten hör alltså orsak och verkan tätt samman. Typiska frågor i ett linjärt förhållningssätt är ofta ledande och konfronterande vilket innebär att det är lätt att kommunikationen blir kortvarig och stanna av i stället för att fördjupas och utvecklas.

Cirkularitet i sig är idén om att allting hänger samman med allting och där allting går om och i varandra. I ett cirkulärt sätt tänker man att allting påverkar varandra hela tiden.

Det cirkulära tänkandet går ut på att uppmärksamma återkopplingar i ett system. När man tolkar något utifrån den cirkulära utgångspunkten så kan ett fenomen bara förstås utifrån det sammanhang som det ingår i eller är en del av. Inget kan förstås isolerat eller lösryckt från sin kontext. Ingenting är något i sig själv.

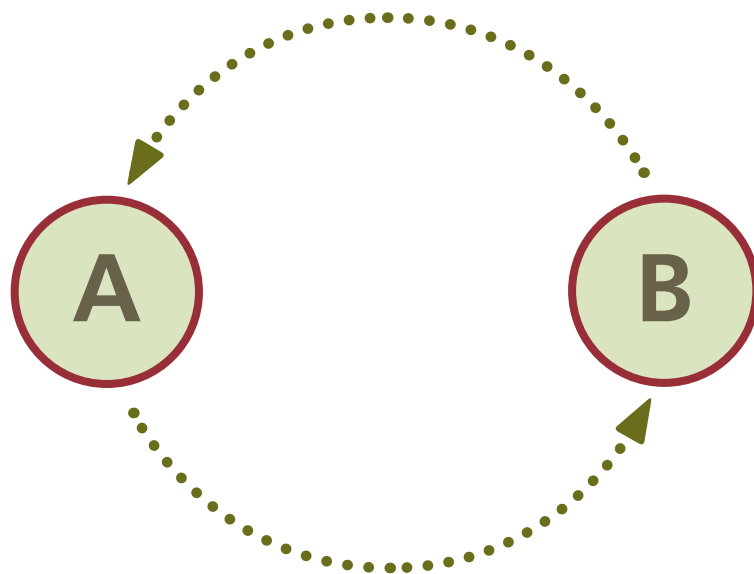
Typiska frågor i ett cirkulärt förhållningssätt är ofta mer reflexiva och utforskande. Det öppnar upp för ökad förståelse för olika sätt att tänka och olika sätt att se på saker vilket gynnar eget tänkande.

Utifrån ett cirkulärt perspektiv är allting i ett socialt system mer eller mindre förbundet med varandra i komplexa och symmetriska relationer.

Dessa olika förhållningssätt – den linjära respektive cirkulära – ska inte ses som varandras motsatser eller ett val av antingen eller. Båda är relevanta men i olika situationer. Detta beskrivs på ett utförligt sätt av Karl Tomm i boken Systemisk intervjumetodik, (2000).



Linjärt förhållningssätt



Cirkulärt förhållningssätt



- Ge exempel på när du tycker det är adekvat att använda ett linjärt respektive cirkulärt förhållningssätt.

Monolog i förhållande till dialog

Kunskapen om linjärt och cirkulärt förhållningssätt kommer till användning när du väljer samtalsform. Ett samtal kan beskrivas som antingen dialogiskt eller monologiskt. Jaakko Seikkula beskriver skillnaden i sin bok Öppna samtal (2002). Vi har här gjort en sammanfattning av hans tankar:

I en monologisk dialog har man en entydig bild av samtalets innehåll medan i en dialogisk dialog förblir samtalet öppet trots svaren. Kännetecknande för en monologisk dialog är att var och en drar egna slutsatser i sina tankar utan att förvänta sig något gensvar.

I en dialogisk dialog strävar man efter att skapa en gemensamt upplevd förståelse utan argumentation där båda parter erfarenhet och världsbild leder vidare till nya gemensamma tankar utan i förväg bestämda mål.



- Ge exempel på en situation när du tycker att samtalet varit monologiskt eller dialogiskt.
- När du känner dig lyssnad på i någon form av möte vad är det som gör att du känner så?
- På vilket sätt visar du att du lyssnar på och ger respons till andra?



Enquist, A. (2013). *Om konsten att samtala*. Lund: Studentlitteratur.

Seikkula, J. (1996). *Öppna samtal*. Stockholm: Mareld.

Socialstyrelsen. (2013). *Samverkan för barns bästa*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Tomm, K. (2013). *Systemisk intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Wheelan, S.A. (2005). *Att skapa effektiva team*. Lund: Studentlitteratur.

Hur kan man göra?

Vi har tidigare beskrivit några förhållningssätt som är betydelsebärande för framgångsrika möten och en god samverkan. Men det räcker inte med det! Det krävs också att allt runt själva mötet har en tydlig struktur. Det betyder att man måste tänka på exempelvis tydlig mötesagenda, tydlig inbjudan, genomtänkta tidsramar, syfte, ansvarsfördelning, mötesplats och mötesdeltagare.

Utgångspunkten för ett samverkansmöte är alltid en önskan om någon form av samordning. Detta kan gälla en tydlig frågeställning, en samordning av insatser, miljöns utformning och påverkan eller för att skapa sig en gemensam bild av enskilda barn och elever. Viktigt är att man är klar över vem som ansvarar för inbjudan och tydliggör syftet med mötet.

Ett samverkansmöte och effekterna av det anser vi blir allra bäst om vårdnadshavare och om möjligt även barnet eller eleven alltid deltar (se till exempel Coniavitis Gellerstedt, L., 2012)

Under hela processen av kontinuerliga möten är utvärdering och uppföljning en förutsättning för att kunna gå vidare i arbetet. Man kan då tydligt se vad som har gjorts, vad som har fungerat bra och mindre bra och vad det lett till för barnet eller eleven och utifrån det lättare kunna gå vidare på ett framgångsrikt sätt. För att nå de mål som är uppsatta läggs fokus på de beslut och insatser som faktiskt fungerat. Det ger även positiva injektioner till deltagarna på själva mötet och fortsatta insatser.

Under varje möte för sekreteraren minnesanteckningar. Dessa anteckningar ska givetvis delges alla som inbjudits till mötet.

Förutsättning för att alla ska känna sig delaktiga och känna ansvar är att minnesanteckningar skickas ut till samtliga personer i nätverket, även de som inte varit närvarande. Det innebär att alla har förutsättningar att till nästkommande möte uppdatera sig och därmed kunna delta aktivt.

”

*Viktigt att skolan har visat att alla kompetenser inom "specialist-områdena" är välkomna in i vårt arbete. Total prestigelöshet!
Vi är bara glad över att lära mer!*



- Vad tycker du det finns för fördelar respektive nackdelar med att barn eller elev är med på möten?
- Vad tycker du det finns för fördelar respektive nackdelar med att vårdnadshavare är med på möten?

Det första mötet

Inför första mötet bör mötesledare och sekreterare vara utsedda. Som mötesledare har du ansvar för mötesstruktur och att den uppgjorda agendan följs. I ansvaret ingår också att se till att alla får komma till tals under mötet.

Mötesledaren har även ansvar för att det finns tydliga tidsramar för alla mötespunkter och en bestämd sluttid. Detta för att garantera att diskussioner sker och beslut tas under själva mötet.

Den som leder mötet ser till att syfte och bakgrund till mötet beskrivs. I berättandet ingår att ge deltagarna en tydlig bild av situationen och miljön kring barnet eller eleven. Mötesledaren framhåller även orsaken till att de som är inbjudna har en profession och kunskap som tillsammans kan säkerställa den helhetsbild som behövs för att kunna erbjuda ett så optimalt stöd som möjligt i närmiljön kring barnet eller eleven.

Varje deltagare ger en relevant presentation av sig själv och vad man kan bidra med utifrån sin kunskap och erfarenhet relaterat till syftet med mötet. Presentationerna visar att mötesdeltagarna representerar olika arbetsmiljöer med olika uppdrag, synsätt och kompetenser. Vi har tidigare nämnt några grundförutsättningar för att få till stånd möten med god samverkan, bland annat vikten av att vilja lära av varandra, visa respekt och ha ett kreativt förhållningssätt.

Efter beskrivning och berättande sker en öppen diskussion. Gemensamt formuleras därefter mål och delmål. Idéer om genomförbara metoder kopplade till målformuleringen bollas utifrån vars och ens profession och område. Möjliga lösningar och insatser diskuteras. I diskussionen kommer deltagarna fram till vad nästa steg blir i olika processer.



Det har alltid varit ett öppet klimat. Vi är många olika professioner som möts och det har alltid känts tryggt att ställa frågor.



- På vilket sätt kan du förbereda ditt mötesdeltagande?
- Vilka utmaningar finns för mötesledare och deltagare så att alla ska komma till tals under ett möte?

Slutligen gör mötesledaren en tydlig sammanfattning av mötet och förtydligar vilka beslut som fattats. Här bestäms även vem eller vilka som gör vad och när detta ska ha genomförts. Allt för att lättare kunna göra en relevant utvärdering vid nästkommande möte.

Tid, plats, mötesledare och sekreterare samt en preliminär dagordning beslutas och dessa uppgifter ingår självklart också i minnesanteckningarna. Typ av frågeställning och syfte avgör hur kontinuerligt och hur många gånger man ska ses. Detta kan naturligtvis ändra sig under processens gång.

Förslag

2015-05-05

Inbjudan till samverkansmöte om...

Tid:
Plats:
Inbjudna:
Bakgrund till kallelse:
Syfte med möte:

Mötesagenda:

- Presentation av inbjudna.
- Diskussion utifrån nuläge och önskat framtidsläge.
- Formulering av mål och delmål.
- Hur når vi målet och delmålen?
- Sammanfattning.
- Nästa möte.

Välkommen!
Inbjudarens underskrift

JÄRNHAMN KOMMUN
Postadress: Box 1234, 543 21 Järnhamn Besöksadress: Malmvägen 2 Telefon: 0705-300 00 Växel: 010-300 00 00
Fax: 010-300 00 10 E-post: info@jarnhamn.se Internet: www.jarnhamn.se Org.nr: 203040-5060

”

Vi har tagit utvecklingskliv på grund av ömsesidigt lyssnande och prestigelöshet.

Det andra mötet och fortsättningen

Efter första mötestillfället har vi förhoppningsvis fått en bild av ärendet. Eftersom allas förståelse av ärendets alla aspekter är viktigt kan det krävas ytterligare möte för information, presentation och diskussion. Här får man en ungefärlig bild av behov av antalet kommande mötestillfällen och hur ofta man ska ses.

Att skapa ett gott samverkansklimat tar tid. Det innebär att man alltid bör vara medveten om sitt eget ansvar att skapa vi-känsla för att stärka förutsättningarna att nå gemensamma mål. Viktigt är att hela tiden säkerställa samsynen i det man gör. Det innebär inte att vi tycker lika men att respekten finns för olika tänkande och att öppenhet mellan deltagarna är möjlig. Med andra ord, gruppen är en positiv gemensam kraft där allas åsikter är lika viktiga.

I det fortsatta arbetet är det även här viktigt med tydliga tidsramar och att ansvaret för mötesledare- och sekreterarrollerna behålls.

På varje möte inleder mötesledaren med en beskrivning av det innehåll som är aktuellt för dagens möte. Hon eller han tar också reda på om någon på mötet har ytterligare frågor att ta upp.

Första punkten på mötet är återkoppling till vad som gjorts och resultatet av insatser. Detta utgör grunden för fortsättning, förändring av insatser eller konstaterande att målet är nått. Det är då man ser om mål varit relevanta, metoder varit de rätta och om insatsen lett till vinster i närmiljön eller för barnet eller eleven.

I den diskussion och öppna samtal som förs måste finnas tid, plats och möjlighet till fritt tänkande kring idéer och lösningar. Öppenheten i gruppen innebär även att alla ger varandra respons på de tankar och idéer som kommer fram. Att ge respons är viktigt och allas ansvar men det kan vara lätt att glömma bort.

”

Jag har lärt mig att även det svåra går att förändra och genom noggrann genomarbetad plan med tydliga utvärderingar och avstämningar med pedagogerna så går vårt gemensamma arbete framåt.

En tydlig sammanfattning av dagens möte görs av mötesledaren för att påminna alla om vilka beslut som tagits och vad som förväntas av var och en till nästa möte. I övrigt följer kommande möten samma struktur som vi beskrivit under rubriken "Det första mötet".

Förslag



2015-05-05

Minnesanteckningar och dagordning

Samverkansmöte, datum och plats

- **Gällande barn, elev:**
Barnet eller elevens namn och födelsedata
- **Närvarande eller inbjudna:**
Namn, profession och arbetsplats
- **Uppföljning och utvärdering:**
Vad har hänt sedan förra mötet? Blev det som tänkt?
- **Beskrivning av nuläge:**
Nuläge utifrån utvärdering, barnet, elevens egna tankar och beskrivning från olika miljöer.
- **Framtid:**
Med vad går vi vidare och hur relaterat till satta mål och delmål.
- **Insatser fram till nästa möte:**
Vem gör vad, när och hur? Behov av hjälpmedel?
- **Nästa möte:**
Tid, plats, mötesledare, sekreterare och inbjudna.

JÄRNHAMN KOMMUN

Postadress: Box 1234, 543 21 Järnhamn Besöksadress: Malmvägen 2 Telefon: 0705-300 00 Växel: 010-300 00 00
Fax: 010-300 00 10 E-post: info@jarnhamn.se Internet: www.jarnhamn.se Org.nr: 203040-5060

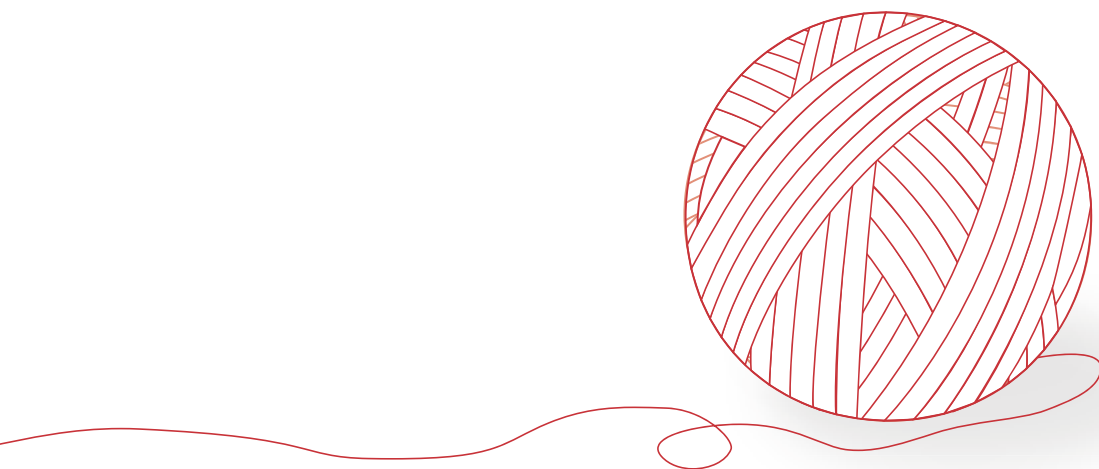


- Hur relevanta är punkterna i förslaget på vänster sida för de möten du deltar i?
- Finns ytterligare punkter att lägga till?

Till slut

När vi nu är klara med den här skriften och blickar tillbaka på det samverkansarbete som vi genomfört så ser vi vad det betytt för oss som professionella och som personer. I och med att vi haft möjligheten att arbeta tillsammans under en längre tid har vi förstått att det inte är en självklarhet att samspelet mellan oss själva alltid fungerar. Genom att vi lyssnat in varandras sätt att tänka och haft fria diskussioner har det resulterat i att vi litar på varandra och har full respekt för varandras kompetensområden.

Att komma fram till den goda samverkan vi har idag har tagit både tid och kraft men framförallt gett oss ett utvecklande, positivt och roligt sätt att fortsätta arbeta på.



Rekommenderad litteratur

- ALL 2013/48. *Policy för SPSM:s samlade specialpedagogiska stöd*.
Härnösand: Specialpedagogiska skolmyndigheten.
- Andersen, T. (2011). *Reflekterande processer samtal och samtal om samtal*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, H. (1999). *Samtal, språk och möjligheter*.
Lund: Studentlitteratur.
- Backman, J. (1993). *Att skriva och läsa vetenskapliga rapporter*.
Lund: Studentlitteratur.
- Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Bateson, G. (1998). *Mönster som förbinder*. Stockholm: Mareld.
- Beale-Pertl, S., Åberg, L. (2008). *Från patientfokus till multifokus*.
Stockholm: FoU-enheten, Psykiatri Södra Stockholm.
- Berg Insoo, K., De Jong, P. (2003). *Att bygga lösningar*.
Stockholm: Mareld.
- Blomqvist, C. (2012). *Bättre samarbete skulle gynna barnen*.
Uppsala: Forskning om funktionshinder pågår, (4), s. 6–7
- Borell, K. (2008). *Socialt arbete*. (C-uppsats).
Mittuniversitetet, Institutionen för socialt arbete.
- Botkyka kommun. (1999). *Utveckling av familjerådslag i Botkyrka kommun*. Botkyrka. Botkyrka kommun
- BRIS. Stiftelsen Allmänna Barnhuset. *Salutogent tänkande – Att jobba med det friska hos barn och ungdomar*. (2008).
Hämtad 2012-11-14 från <http://stiftelsen-Carlhed, C>.
- Carlhed, C. (2007). *Medicinernas lyskraft och skuggor*.
Doktorsavhandling. Uppsala Universitet, Pedagogiska institutionen.
Uppsala: ACTA.
- Coniavit Gellerstedt, L. (2012). *Att erövra sin vardag*.
Stockholm: Specialpedagogiska skolmyndigheten.
- Cederberg, M., Ericsson, I., Hartsmar, N., & Ohlsson, L.B. (2011).
Kunskapsstöd för socialt arbete i skolan.
Malmö: Statskontoret i Malmö.
- Danermark, B., Germundsson, P., Englund, U., & Löf, K. (2009).
Samverkan kring barn som far illa eller riskerar att fara illa.
Örebro Universitet: Hälsoakademin.
- Danermark, B. (2004). *Samverkan – en fråga om makt*.
Örebro: Läromedia.
- Engquist, A. (2004). *Att tänka om*. Stockholm: Prisma.

- Eckstein, A., Angerbjörn, V. (2010). *Mobilisering i nätverksarbete: en kvalitativ intervjustudie från två kommuners öppenvård*. (C-uppsats). Örebro Universitet, Akademin för juridik, psykologi och socialt arbete.
- Eriksson, E., Arnkil, T. E., Rautava, M. (2010). *Framtidsdialoger*. Helsingfors: Universitetet i Helsingfors.
- Erkeris, M. (2002). *Ett barns nätverk är starkare än den svagaste länken*. Socionomen.
- Forkby, T. (2006). *Socialt nätverksarbete – Alliansbildning, makt och retorik*. (Rapport). Göteborg: FoU i Väst.
- Furman, B., Ahola, T. (2003). *Dubbelstjärnan – konsten att skapa arbetsglädje*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Frykholm, C-U. (1997). *Att utvärdera kunskapslyftet*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Gillgard, S., & Andersson, T. (2009). *Lärandeprocessen i praktiken*. Examensarbete. Göteborgs Universitet, Sociologiska institutionen.
- Goolishian, H., Anderson, H. (1992). *Från påverkan till medverkan*. Stockholm: Mareld.
- Göransson, L., Nyström-Onodi, C., (2010). *En studie av nätverksarbete – med utgångspunkt i brukarens upplevelse*. (C-uppsats). Örebro Universitet, Akademin för juridik, psykologi och socialt arbete.
- Habermas, J. (1996). *Kommunikativt handlande: texter om språk, rationalitet och samhälle*. Göteborg: Daidalos.
- Hult, S., Waad, T. (2001). *Att arbeta med sociala nätverkskartor i ett salutogent perspektiv*. Lund: Universitetssjukhuset i Lund.
- Jonsson, A., Klöfver, S., Ryhag, H. (2008). *Nätverksarbetets potential och svårigheter*. Uppsats. Mittuniversitetet, Institutionen för socialt arbete.
- Karmefjord, S. (2004). *Att se elever i ett sammanhang*. (C-uppsats). Luleå Tekniska Högskola, Institutionen för Utbildningsvetenskap.
- Lebedinski, L. (2008). *Effektutvärdering av LPA-projektet*. Högskolan i Borås, Centrum för lärande.
- Linell, P. (1982). *Människans språk* (2. uppl). Malmö: Gleerups.
- Lindbäck, L. (2006). *Sociala roller och konflikter inom en arbetsgrupp*. C-uppsats. Luleå tekniska universitet, Institutionen för arbetsvetenskap, Avd. för industriell produktionsmiljö.
- Lundström, E. (2007). *Ett barn är oss fött*. Doktorsavhandling. Stockholm: Lärarygskolan i Stockholm, Institutionen för individ, omvärld och lärande. Stockholm: HLS förlag.
- Lunds Universitet. (2009). *Processhandbok*. Lund: Lunds Universitet.

- Mason, B. (1997). *Systemisk överlämning*. Stockholm: Mareld.
- Nafstad, A., Rödbroe, I. (2013). *Kommunikativa relationer*. Aalborg: Materialecentret.
- Sameroff, A.J., Fiese, B. (2012). *Early Childhood Intervention: Transactional Regulation – The developmental ecology of early intervention*. Cambridge Books Online, (kap 7), sid 135–159.
- UNICEF. (2008). *Handbok om barnkonventionen*. Stockholm: UNICEF.
- von Wright, M. (2000). *Vad eller vem?* Stockholm: Adlibris.
- von Wright, M. (2009). *Initiativ och följsamhet i klassrummet*. Örebro: Örebro Universitet.
- hvasser.no/documents/Salutogen_jobbemeddetfriskehosbarn_ungd_febr08.pdf
- Rörelse&Utveckling Organisationskonsulter (2013). *Fyra positioner under ett konsultativt samtal*. Hämtad 2013-11-13 från <http://rou.se/fyra-positioner-under-ett-konsultativt-samtal.html>
- Skolverket. (2001). *Att arbeta med särskilt stöd*. Stockholm: Liber, Socialstyrelsen. (2006). *Grundbok – Barns behov i centrum (BBIC)*. Stockholm: Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen. (2011). *Formulär och stöddokument – Barns behov i centrum (BBIC)*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen. (2010). *ICF – Internationell klassifikation av funktions-tillstånd, funktionshinder och hälsa – Barn- och ungdomsversion*. Stockholm.
- Sundbybergs kommun. Förenta Nationerna. *Barnkonventionens 54 artiklar i sin helhet*. Hämtad 2012-12-29 från <http://www.sundbyberg.se/download/18.71babo661393481211cba4/1366115705132/Barnkonventionen.pdf>
- Västra Götalandsregionens folkhälsokommitté. (2009). *Kraften att verka tillsammans*. Hämtad 2012-09-21. http://www.frusam.se/Portals/8/docs/FAQ/Natverksrapport_Vastra_Gotland.pdf



En likvärdig utbildning för alla

Hos Specialpedagogiska skolmyndigheten får du stöd när du skapar lärmiljöer som är utvecklande och tillgängliga för alla. Vi erbjuder specialpedagogiskt stöd till skolor och förskolor i hela landet, svarar på frågor och erbjuder kurser och konferenser. Vi driver också flera specialsolor, fördelar statsbidrag och utvecklar läromedel. Välkommen till Sveriges största kunskapsbank inom specialpedagogik.

Samarbete värt att satsa på

Vad krävs för att uppnå en god samverkan?
I den här skriften har vi samlat arbetssätt, frågeställningar och praktiska exempel som kan vara till hjälp vid olika former av möten. Innehållet är grundat på utvalda teorier. Skriften vänder sig till dig som kommer i kontakt med barn och elever i behov av särskilt stöd inom förskola och skola.