



Texten ingår i:

Anna Angelin (red.) och Torbjörn Hjort (red.)

**Socialt arbete i förändring** – utmaningar och villkor inom utbildning, forskning och praktik

Sid. 79-104

DOI: <https://doi.org/10.37852/oblu.180.c464>

Denna text är licensierad under CC-BY, Erkännande. (Se fullständiga villkor: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.sv>) Enligt licensen får verket spridas och bearbetas utan att tillstånd behövs, men verkets upphovspersoner måste anges.

ISBN: 978-91-7895-545-9

ISBN (elektroniskt): 978-91-7895-546-6

DOI: <https://doi.org/10.37852/oblu.180>

© Författarna och Socialhögskolan, Lunds universitet, 2022

Redaktörer: Anna Angelin och Torbjörn Hjort

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

# Socialt arbete i förändring

*– utmaningar och villkor inom utbildning,  
forskning och praktik.*

Jubileumsbok 2022

ANNA ANGELIN & TORBJÖRN HJORT (red.)

Utdrag kapitel 4 sid. 79-104

ISBN: 978-91-7895-545-9

© Författarna och Socialhögskolan, 2022

Redaktörer: Anna Angelin & Torbjörn Hjort

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

# 4. Från Praktik till VFU

HELENE LAHTI EDMARK

Inom universitetet har professionsutbildningarna en särställning eftersom en yrkesexamen, som socionomutbildningen leder till, är något utöver en generell akademisk examen. Professionsutbildningarna bygger liksom övriga universitetsutbildningar på vetenskaplig teori och metod, men studenterna i professionsutbildningen ska även kunna omsätta sina kunskaper i handling. De verksamhetsförlagda inslagen är därför av grundläggande betydelse med en inneboende växelverkan mellan teori i praktiken och praktik i teorin. Detta berör blivande socionomer såväl som psykologer, psykoterapeuter, läkare och andra professioner där en förmåga att omsätta teoretisk kunskap i handling är av avgörande betydelse för en kommande yrkesskicklighet (Lahti Edmark & Svensson 2015).

Det är i detta ljus som den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) på socionomprogrammet ska betraktas. I detta kapitel beskrivs vägen från en ifrågasatt socionompraktik i samband med att ett nytt socionomprogram sjösattes 2008, till en verksamhetsförlagd utbildning med kunskapsbaserat lärande och höjd akademisk status.

I kapitlet beskrivs de organisationsförändringar som genomfördes, men också den förändringsprocess och de förutsättningar som möjliggjorde förändringen. För att underlätta läsandet är texten, efter en inledande introduktion, indelad i tre huvudsakliga delar: 1) Perioden före 2008; 2) Förändringen 2008/2009 – Omorganisationen; 3) Perioden efter 2009 och framåt.

## Sammanfattande introduktion

Kursen Verksamhetsförlagd utbildning (VFU) ingår i socionomprogrammet, som är en akademisk professionsutbildning om sju terminer på Lunds universitet. Kursen är förlagd till termin 5 och omfattar upp till 150 studenter per termin. Merparten av terminen (17 av 20 veckor) har studenterna verksamhetsförlagda studier, det vill säga att de är individuellt placerade på

praktikplatser inom yrkesfältet socialt arbete. Varje student följs under den verksamhetsförlagda tiden av en kurslärare - huvudsakligen digitalt - och har minst en yrkesverksam handledare på sin praktikplats. Detta innebär att kursens akademiska lärarteam, utöver kontakten med studenterna, sammanlagt kan ha kontakt med upp emot 200 handledare<sup>1</sup>.

Utbildningen av socionomer har långa traditioner. Med närhet till yrkesfält och socialpolitik har traditionen med inslag av studiepraktik eller socio-nompraktik, numera benämnd Verksamhetsförlagd utbildning, setts som en okomplicerad och självklar del av utbildningen. Som inslag erbjuder den verksamhetsförlagda delen av utbildningen möjligheter att utveckla kunskaper, färdigheter och professionellt förhållningssätt inför yrkets utmaningar och möten med individuella klienter, grupper och organisationer. I takt med en ökande närhet till det akademiska samhället, och med successivt höjda akademiska krav på utbildningen i socialt arbete, kom dock antalet praktikterminer att reduceras från två till en i början på 1990-talet. Studieordningen från 1993 blev i sin tur föremål för ett omfattande revideringsarbete i mitten av 2000-talet i samband med en ny examensordning, vilket sammanföll med implementeringen av Bologna-processen. I det nya socionomprogram som sjösattes 2008 hade kopplingen mellan kursplanernas lärandemål och examination förstärkts. Fokus förflyttades från utbildningens funktion som kunskapsförmedlare, till fokus på studenternas lärande; studenterna skulle på ett tydligt sätt visa vad de lärt sig. Detta ställde andra krav på utbildningen.

I denna process tycktes den verksamhetsförlagda praktiken med sina traditioner på sätt och vis ha levt ett liv vid sidan om, parallellt med övriga kurser på programmet. Men i takt med att de akademiska kraven successivt skärptes ställdes frågor som: Är praktik studier på universitetsnivå? Kan en lång tradition i sig legitimera att praktiken förblir oförändrad? Varför 20 veckor, varför inte 10? Hänger praktiken ihop med resten av programmet och hur syns det?

Fram till hösten 2007 följde studenter som gjorde sin praktik utomlands en egen kursplan som var anpassad till deras förhållanden. Från hösten 2007 ändrades kursplanen så att alla studenter följde samma kursplan, oavsett var de gjorde sin praktik. Terminen därpå, i samband med implementering av den nya studieordningen våren 2008, förkortades den verksamhetsförlagda

---

<sup>1</sup> En student kan ha ett par yrkesverksamma handledare som delar på handledaruppdraget. Det finns också handledare som handleder flera studenter, även om det tillhör ovanligheterna.

praktiken. Den femte terminen inleddes i stället med en fyra veckor lång teorikurs, åtföljd av den verksamhetsförlagda praktiken. Det stod dock snart klart att den nya ordningen med två kurser på termin 5 innebar stora problem för praktikkursen, vilket inte minst tydliggjorde kursens omvärldsberoende. Ett konkret exempel var att flera kommunala praktikplatser i många fall erbjöds andra lärosäten, vars studenter var på plats redan vid terminens start, med motsvarande förlust av platser för vår institution.

Våren 2009 sammanfördes därför de två kurserna till en helterminkurs på 30 högskolepoäng med två parallella delkurser: Socionompraktik. Genom sammanslagningen vävdes kursernas innehåll samman, vilket kom att accentuera en ökad integration mellan teori och praktik jämfört med tidigare.

## **Omorganisation våren 2008**

Våren 2008 genomfördes en omorganisation inom kursen som anslöt till de övergripande linjerna i revideringsarbetet inför det nya socionomprogrammet. Detta fick en avgörande betydelse för kursens fortsatta utveckling. Följande ambitioner vägledde utvecklingsarbetet:

- Att socionompraktiken (internt och externt) ska betraktas som en *universitetskurs* som väver samman praktisk och teoretisk kunskap.
- Att kursen ska bli behandlad med respekt och få högre (akademisk) status.
- Att de olika momenten i kursen ska tydliggöras och utvecklas, inte minst när det gäller en tydligare sammanvävning av praktiska och teoretiska moment. Kursen är inte ”bara” en praktisk arbetsträning.
- Att lärarkompetensen breddas (mål: lika många lektorer som adjunkter). Lärare på kursen uppmuntras att även undervisa på andra kurser för att bredda den egna kompetensen men också för att sprida kunskap från praktikkursen.
- Att kursen tydligt ska kopplas till angränsande kurser i programmet.
- Att möjliggöra samma utbildningsvillkor för studenterna oavsett praktikplacering.
- Att kursens organisation ska utvecklas och bli mer funktionell.

- Att förändringen även ska återspeglas i de begrepp som används; exempelvis ”lärare på praktikkursen” i stället för ”praktiklärare”.

Innan vi fördjupar oss i denna organisationsförändring och de processer som omgärdade den kan det vara av värde att dels få en kort inblick i praktikens plats på utbildningen i ett historiskt perspektiv, dels ta del av förutsättningarna för den förändringsprocess som beskrivs i kapitlet.

## Studiepraktikens plats i utbildningen i backspegeln<sup>2</sup>

*Sydsvenska socialinstitutet/Socialinstitutet i Lund* startade 1947. Det uttalade ändamålet för institutet var enligt stadgarna ”.. att meddela vetenskaplig undervisning och praktisk utbildning för social och kommunal tjänst, att sprida kunskap i socialpolitiska och kommunala ämnen samt främja samhällsvetenskapernas utveckling” (Swärd 1997, s. 28).

Institutet hade en budget som omfattade en fast anställd lärare, tillika rektor, en praktikhandledare och en kontorist. Teoretiskt inriktade timlärare rekryterades från kringliggande discipliner, ofta utan kunskap om socialt arbete. Praktiken hade en mycket tydlig roll på institutet. I antagningskraven till utbildningen ingick ett års ämnesrelevant förpraktik. I den då 2,5 år långa utbildningen ingick 9 månaders studiepraktik, fördelat på tre 3-månadersperioder inom olika arbetsområden. Utbildningen var i själva verket tre år eftersom inga ferier förekom och två av de tre praktikperioderna låg under sommartid. En praktikperiod inom kommunal socialvård var obligatorisk, liksom studiebesök på olika arbetsplatser för socionomer. Praktikanterna fick, enligt Elmér (1997), i regel betalt av praktikinstitutionerna - ofta genom att praktiken omvandlades till vikariat. Klagomål framfördes på bristande handledning.

År 1964 förstatligades socialinstitutet och blev *socialhögskolor* med betydligt större resurser än tidigare. Samtidigt avskaffades antagningskravet med förpraktik (Farm 1997). Studietiden förlängdes till 3,5 år. Det nya programmet omfattade två praktikterminer (termin 3 och 6), men de studenter som

---

<sup>2</sup> Detta avsnitt bygger huvudsakligen på texter författade av Hans Swärd, Åke Elmér respektive Inger Farm i jubileumsskriften *Socialhögskolan i Lund – 50 år* (Edebalk, Farm och Swärd 1997). Jfr även *Interju med Britta Stråhlén* i samma skrift (författad av Astrid Frankel) för en personlig beskrivning av denna tid.

haft förvärvsarbete i minst 10 månader inom ett relevant område hade endast rätt till en praktikperiod. En viktig förändring var att praktikterminerna nu betraktades som studier i likhet med övriga kurser och berättigade därmed till studiemedel. För att höja kvaliteten utökades resurstilldelningen till praktikterminerna. Flera praktikkonsulenter anställdes, handledarnas arvoden höjdes och handledarutbildningar erbjöds för att höja handledarnas kompetens.

Genom högskolereformen 1977 inkorporerades Socialhögskolan i Lunds universitet och blev formellt en institution inom Samhällsvetenskapliga fakulteten. För praktikens del var skillnaden inledningsvis inte speciellt märkbar. Liksom tidigare var den handledda studiepraktiken förlagd till termin 3 och 6. Den enda skillnaden var att alla studenter nu hade rätt till två praktikterminer. En möjlighet fanns dock att ansöka om att tillgodoräkna sig en praktiktermin om man hade en för utbildningen relevant yrkeserfarenhet om minst 15 månader. På flera håll upprättades kommunala praktikcentra där flera studenter samlades under en heltidsanställd handledare (detta varade in på 1980-talet, men upphörde av ekonomiska skäl).

En förändring var emellertid på gång. I takt med att det sociala arbetet blivit allt mer krävande och mångfacetterat, ställde företrädare från det sociala yrkesfältet högre krav på fördjupade teoretiska kunskaper. Ett intensivt utvecklingsarbete inom lärarkollegiet mynnade ut i en ny lokal utbildningsplan sommaren 1989. Inför införandet av en *ny studieplan* 1990 slogs fast att den handledda studiepraktiken skulle kvalitetshöjas och endast omfatta en termin. Bättre urval av praktikplatser och förbättrad handledarutbildning nämndes, liksom ambitionen att fältanknytning skulle finnas genomgående på utbildningen. Att en av praktikterminerna togs bort och ersattes av en kurs i vetenskaplig metod och en halv termins uppsatsskrivande innebar att socio-  
nomutbildningens akademiska nivå nu låg i paritet med motsvarande universitetsutbildningar för filosofie kandidat. Förändringen underlättades i viss mån av att studenter på praktikkursen med tidigare (för ämnet relevant) yrkesverksamhet fått tillgodoräkna sig en av praktikterminerna. Indragningen berörde således inte hela studentgruppen.

År 1993 kom en ny Högskolelag (SFS 1992:1434) och Högskoleförordning (SFS 1993:100). Detta ledde bland annat till att utbildningen fick beteckningen (*socionom*)program i likhet med andra yrkesinriktade utbildningar (Edebalk, Farm och Swärd 1997; Sunesson 2003). För att få sin socionomexamen krävdes nu bland annat att studenten ska ha ”förvärvat de kunskaper



och den praktiska förmåga som krävs för socialt arbete på individ- grupp- och samhällsnivå” (Högskoleförordningen 1993:100).

I början av 2000-talet inleddes ett statsfinansierat utvecklingsprojekt i full skala – KUBAS – mellan Socialhögskolan och Helsingborgs kommun. Som en av flera delar i projektet startades ett praktikcentrum i Helsingborg för som mest 26 studenter. Verksamheten bedrevs 2003–2005 och uppfattades som mycket framgångsrik och ett viktigt led i närmandet mellan utbildning och praktik (se närmare beskrivning i Kerstin Svenssons kapitel).

Vid ungefär samma tidsperiod startades ett praktikcentrum i Lund, om än i mindre skala, som bedrevs fram till 2009. Den dittillsvarande examensordningen från 1993 ersattes 2007 av en *ny examensordning* och ett *nytt socionomprogram*. Tidsmässigt sammanföll detta med implementeringen av Bologna-processen. År 2008 sjuöptes det nya programmet. Det är främst denna senare tidsperiod som belyses i detta kapitel, med fokus på utvecklingen av praktiken, den verksamhetsförlagda utbildningen.

## Förändringsarbete i flera led

För att underlätta den kommande läsningen inleds några av följande avsnitt med en ruta som anger den tidsperiod som behandlas och lyfter fram några aktuella händelser.

2005-2006: Ett övergripande revideringsarbete för nytt socionomprogram pågår för fullt, liksom arbete med Bologna-processen. I denna process bearbetas lärandemålen för samtliga kurser för att möta förändringen i Bologna-processen genom fokus på en starkare koppling mellan lärandemål och examination.

I revideringsarbetet inför en ny studieordning 2007 aktualiserades frågan om praktikterminens omfattning och upplägg. I någon av diskussionerna föreslogs en halvering av kursen, men förslaget fick inte gehör. Lärarna på praktikkursen hade vid denna tidpunkt fått upprepade propåer om att en utveckling av kursen var nödvändig, men menade att ett utvecklingsarbete hela tiden pågick. Enligt institutionens ledning (prefekt och studierektor) höll gruppen

förvisso på med ett visst utvecklingsarbete, exempelvis rörande studieuppgifter, men ansåg att kursen bedrevs på liknande sätt som den gjorts enligt befintliga traditioner och efterlyste ett mer genomgripande utvecklingsarbete.

## **En ”saga”**

Praktiken hade således länge sett ut på ungefär samma sätt. Praktiklärargruppen bestod av universitetsadjunkter, en grupp erfarna socionomer med lång yrkeserfarenhet av socialt arbete och med mer närhet till det praktiska yrkesfältet än till det akademiska. En viss spänning rådde mellan adjunkter och lektorer på institutionen och praktiken hade inte speciellt hög status som universitetskurs. Men praktiklärarna själva (och majoriteten av studenterna, enligt kursutvärderingar) ansåg att man hanterade en för utbildningen grundläggande kurs som erbjöd träning i att omsätta kunskap i handling i mötet med konkret socialt arbete. Lärargruppen kunde uppfattas som sammansvetsad, nästan som en familj, men också (med några undantag) tämligen avskärmd från utbildningens övriga kurser. Gruppens något perifera position delades av motsvarande praktikkurser på andra lärosäten i landet, med vilka man hade starka band genom samarbeten och nationella årligen återkommande konferenser för praktiklärare. Det fanns en tydlig tendens att känna en starkare och mer naturlig samhörighet med dessa nätverk än med rent teoretiska kurser på det egna lärosätet.

En stark gemensam historia i en grupp kan enligt Roxå och Mårtensson (2011) benämnas en ”saga”. För en nykomling kan sagan ibland utgöra en mer eller mindre svårforcerad barriär av koder eftersom mycket är underförstått; traditionerna ”sitter i väggarna”. Om man inte är medveten om sagan kan mycket av det man gör när man närmar sig gruppen uppfattas på helt olika sätt av medlemmarna i gruppen och av den som närmar sig gruppen, eftersom agerandet tolkas genom sagan.

Med Wenger (2008) kan gruppen också beskrivas som en ”community of practice”, det vill säga ett sammanhang eller en grupp som kännetecknas av ”shared histories of practice”. Det kan, som i detta fall, bestå av personer inom en grupp med ett specifikt professionellt intressefokus, ett kontinuerligt informationsutbyte och ett gemensamt lärande som stärker känslan av tillhörighet – vilket i sin tur förstärks ytterligare av en lång gemensam historia.

Wenger menar dock att "communities of practice" endast kan förstås i relation till sitt sammanhang eftersom de aldrig är isolerade eller oberoende. På så sätt bör man tolka olika slags markörer som ett sätt att kommunicera med omvärlden, ett sätt att sätta gränser, menar Wenger; "the jargon of a professional group distinguish the inside from the outside" (ibid, s. 104 ff).

Mot denna bakgrund och med dessa begrepp i åtanke blev det intressant att reflektera kring förutsättningarna för mitt eget inspel i "sagan" och den kommande förändringen.

### **Att bli insläppt... med vilket mandat?**

Hösten 2005 fick jag i uppdrag att "utveckla praktiken". Mandatet var i hög grad informellt; utan formell ledningsfunktion, utan budget, utan kursansvar. Samtidigt, eftersom uppdraget var så löst formulerat, gavs ett stort tolknings- och handlingsutrymme för fritt tänkande och experimenterande, en aspekt som kom att bli nog så viktig.

Beslutet var däremot inte förankrat i praktiklärargruppen, vilket av förståeliga skäl orsakade viss turbulens. I gruppen hamnade jag därför i en märklig mellanposition med ett ospecificerat utvecklingsuppdrag med starkt stöd från institutionens ledning och initial misstänksamhet och skepsis från gruppen. Långt senare fick jag veta att det tidigare hade tagits liknande förändringsinitiativ uppifrån, som inte fått önskat genomslag. Det fick en avgörande betydelse att ett par av de tongivande i gruppen kände förtroende för mig genom att vi arbetat ihop i andra sammanhang. Även om jag nu befann mig mitt i min egen forskarutbildning och undervisade på flera andra terminer, så underlättade det att jag hade samma bakgrund med långvarig erfarenhet av praktiskt socialt arbete som övriga i gruppen. Detta bidrog förmodligen till en viss tillit och legitimitet, vilket senare visade sig vara viktigt.

Denna inledande period, med ett löst definierat uppdrag som "utvecklare", fick en mycket större betydelse för det efterföljande förändringsarbetet än vad jag då var medveten om.

## En tid för brobyggande

Genom att successivt lära känna gruppen och dess arbete fick jag upp ögonen inte bara för sådant som skulle kunna förändras, utan också insyn i och respekt för det arbete som gjordes. Möjligheter gavs att delta i diskussioner på kursmöten och nationella praktiklärarkonferenser, att medverka i handledarträffar och vikariera som lärare i studentseminarier. Det blev tydligt att mycket av det som redan gjordes var fullt möjligt att bygga vidare på, stämningen var god, utveckling pågick och det fanns en mottaglighet för experimenterande hos flera av lärarna.

Inom gruppen fanns en öppen diskussion och idéer kunde testas, revideras, utvecklas eller förkastas. Nya former för kursintroduktioner och kursavslutningar infördes under denna period, liksom diskussioner kring fördjupning av studieuppgifter och utveckling av ”verktyglådor” inför kontakter med kommuner. Det senare för att marknadsföra vikten av och möjligheterna med att ta emot studenter på arbetsplatsen. Argument slipades för att skapa avtal med arbetsgivare i stället för att som ditills endast ha kontakter med enskilda socialarbetare på fältet<sup>3</sup>.

En utmaning var om och hur man skulle kunna knyta praktikkursen till kringliggande teoretiska kurser i programmet. Eftersom det av hävd redan fanns viss kontakt med kursen som föregick praktikterminen (en kurs som bland annat handlade om kommunikation och i viss mån ansågs praktikförberedande), så koncentrerades kontakterna till den *efterföljande* terminen, den teoretiskt inriktade termin 6. Här var kontakterna obefintliga och kopplingen inte självklar från någon av parterna. Studenternas erfarenhet från praktikterminen togs ytterst marginellt tillvara, vilket kändes som en utmaning och ett oerhört slöseri med tanke på det rika fält av erfarenheter som studenterna bar med sig.

För ändamålet skapades så kallade ”brobyggarmöten” med termin 6 för att diskutera hur situationen skulle kunna förbättras. Samtliga kursansvariga från termin 6 anammade inbjudan och genom mötena började ett intresse och engagemang växa fram hos de inbjudna. Kurserna på termin 6 var vid denna tidpunkt valbara (enligt 1993 års studieordning) med olika profiler och

---

<sup>3</sup> Tanken var att praktiken inte bara är en angelägenhet för en enskild handledare utan för hela arbetsplatsen och att arbetsgivaren genom avtal skulle få en bättre överblick över vilka som gjorde praktik på arbetsplatsen. Handledarens insats, menade vi, skulle ses som ett led i en kompetensutveckling som gagnar hela arbetsplatsen.

inriktningar (missbruk, barn och unga, komparativ socialpolitik med mera). För att finna en gemensam utgångspunkt och frågeställning som kunde omfatta dessa olika inriktningar skapades på initiativ av de kursansvariga på termin 6 vardera en ”etikdeklaration” kopplad till respektive kurs med fokus på vilka etiska frågeställningar man som student skulle kunna möta på sin kommande valbara kurs. På praktikterminens introduktion presenterade de sina respektive inriktningar och profiler och studenterna uppmuntrades att under sin praktiktermin vara uppmärksamma på vilka frågor som engagerade dem, frågor som de på efterföljande kurs skulle kunna fördjupa.

En snabbt synlig och konkret (bi)effekt av detta brobyggande var förändringar (större eller mindre) i kursintroduktionerna på termin 6, där studenternas praktikerfarenheter nu uppmärksammades och togs tillvara på ett bättre sätt än tidigare.

Uplägget med valbara kurser på termin 6 kom senare att förändras med det reviderade socionomprogrammet 2007 och ersattes i det nya programmet med en gemensam obligatorisk kurs med inriktning på organisationsteoretiska perspektiv. I denna nya kurs utvecklades ett mer systematiskt tillvaratagande av studenternas praktikerfarenheter.

## **Utanför – eller innanför**

En svårighet i min roll blev till slut att hålla fokus på förändringsuppdraget, att försöka tänka utanför boxen. Det var en utmaning att balansera mellan att vara en del av gruppen och den gemenskap som fanns, och att samtidigt vara tillräckligt förankrad utanför för att kunna tillföra gruppen något nytt. Det fanns en lockelse i att vilja tillhöra, samtidigt som det behövdes distans för att se kursen i ett större sammanhang, som en del i en större helhet. Enligt Wenger (2008) kan denna ambivalens illustreras med hjälp av begreppet ”brokers”:

Brokers must often avoid two opposite tendencies: being pulled in to become full members and being rejected as intruders. Indeed their contributions lie precisely in being neither in nor out. Brokering therefore requires an ability to manage carefully the coexistence of membership and nonmembership, yielding enough distance to bring a different perspective, but also enough legitimacy to be listened to. (Wenger 2008, s. 110).

Balansgången mellan närhet och distans kom även att vara fortsatt närvarande i ett senare uppdrag som ansvarig kursföreståndare. Båda var nödvändiga; för att skapa engagemang och delaktighet, men också för att behålla utvecklingsinriktning, orka ta tuffa diskussioner och hantera konflikter.

## Omorganisationen 2007/2009

Hösten 2007: Socionompraktiken omfattar nu även de internationella placeringarna i och med att den separata kursen för dessa dragits in.

Samma höst införs bland annat webbaserade klassrum på kursen. Organisationsförändring inom kursen kommande termin (vt 2008) förbereds och förankras i ledning och lärargrupp.

Våren 2008: Nytt socionomprogram enligt 2007 års studieordning implementeras, liksom Bolognaprocessen. Kursen Socionompraktik är i det nya socionomprogrammet förkortad från 20 till 16 veckor, termin 5 inleds i stället med en teoretiskt förberedande kurs på fyra veckor.

Våren 2008 sätts även den nya organisationen på socionompraktiken med två organisatoriska grupper; *Placeringsbas* och *Pedagogiskt block*. Den första lektorn anställs.

## Kursansvar och implementering av organisationsförändring

Sommaren 2007 tog jag över kursansvaret för socionompraktikkursen, med fria händer att genomföra en organisatorisk förändring på kursen. Lärarlaget hade ställt sig positiva till att jag skulle komma.

Det förslag till förändrad organisation som presenterades för institutionsledningen möttes med entusiasm. Att förändra i en kurs med så lång tradition och inarbetade rutiner sågs som en utmanande uppgift, speciellt med tanke

på kursens omvärldsberoende och det stora fält med externa aktörer (praktikplatser) som också har förväntningar. Samtidigt bedömdes det vara en lämplig tidpunkt med tanke på att det nya socionomprogrammet enligt 2007 års studieordning (inkluderande kraven från Bolognaprocessen) höll på att sjösättas. Därmed var det högst aktuellt även för praktikkursen att förhålla sig till nya krav och reviderade examensmål, med Bolognastrukturens förskjutning av fokus från kunskapsförmedling till studenternas lärande.

Det var tydligt att det fanns gott om utmaningar.

- *Utåt* handlade det om att utveckla och stärka kursens position, profil och status, såväl gentemot andra kurser i den egna organisationen som gentemot intressenter i omvärlden (handledare, kommuner, andra lärosäten).
- *Inåt* i kursen handlade det främst om att implementera en ny organisation utan att tappa befintlig lärarkompetens, men att samtidigt anpassa bemanningen (funktioner och individer) och uppfylla kraven på en akademisk kurs och öka kompetensen. Ambitionen var således inte bara att rekrytera nya lärare i form av lektorer, utan även att få den befintliga adjunktgruppen att dela med sig av sina kunskaper och ta emot de nya kollegorna för ett gemensamt arbete med att vidareutveckla och kvalificera kursinnehållet.

## **Förnya - och samtidigt ta vara på**

Universitetets skärpta kompetenskrav för lärare medförde att vissa lärare fått lämna gruppen och nya rekryterats. Med nya medarbetare i lärarlaget skapades utrymme för nytänkande.

En utmaning var att kunna behålla så mycket som möjligt av inslag som sen tidigare fungerade bra<sup>4</sup>, och samtidigt förnya och fördjupa. Förändringarna fick ske stegvis. Det gällde att inte gå så snabbt fram att halva lärargruppen lämnades kvar, men inte heller så långsamt att riktning och styrfart tappades bort.

---

<sup>4</sup> Som exempelvis stort engagemang för studenterna, nära kontakt med yrkesfältet, beredskap om något inte fungerade på en praktikplats, de Personligt Reflekerande Mail (PRM) som den internationella koordinatören hade infört för studenter som gjorde sin praktik utomlands, etc.

Förutom den ständigt pågående utvecklingen av studenternas arbetsuppgifter, lanserades hösten 2007 införandet av en *kurssajt med virtuella klassrum* på nätet. Ett inslag som vid denna tidpunkt ännu var sällsynt på majoriteten av kurser i socionomprogrammet. Vikten av en nätbaserad kurssajt hade accentuerats i och med att den separata kurs som funnits för internationella praktikplaceringar nu hade internaliserats i socionompraktiken, med en uttalad önskan att alla studenter skulle kunna gå samma kurs oavsett placering.

Studenterna – även de som var utomlands eller på praktikplatser på längre avstånd inom landet – kunde nu delta över nätet i samma gruppaktiviteter och få tillgång till samma studiematerial och undervisning som övriga. Plötsligt blev det möjligt att även de utlandsplacerade studenters erfarenheter kunde bli synliggjorda, som en form av integrerad internationalisering. Att alla studenter på detta sätt nu kunde ta del av varandras beskrivningar och erfarenheter av socialt arbete, i en rikt skiftande social yrkespraktik nationellt och internationellt, kändes som ett viktigt pedagogiskt inslag som kunde uppmärksamma variation och bredd i det sociala arbetet.

Trots goda intentioner så mottogs lanseringen av kurssajten med blandade känslor bland lärarna. Det nätbaserade system som stod till buds vid denna tidpunkt var inte helt enkelt att manövrera. För att sätta sig in i systemet krävdes både tid och intresse. Samtidigt som ett par av de nya lärarna nyfiket gav sig i kast med att utforska möjligheterna med kurssajten så fanns ett uppenbart motstånd hos andra - om än ganska lågmält och passivt. Några undvek helt enkelt i det längsta att öppna sajten, vilket noterades av förvånade studenter.

Själv hade jag sedan tidigare fördelen av att ha undervisat på en internetbaserad kurs och var därför väl insatt i systemet. Genom att ständigt stå till förfogande för att lotsa och instruera skapades efter hand en större säkerhet i hanterandet av de nätbaserade inslagen. Ett lärararkiv upprättades på sajten som stöd kollegor emellan, exempelvis när det gällde formulering av dokument, brev/inbjudningar till handledare, instruktioner kring bedömningar/examinationer med mera. Det visade sig bara vara en tidsfråga innan alla lärare kände sig trygga med att använda detta forum. Samtidigt byggdes det oförtrutet vidare på studiemiljön på sajten. Förutom studiematerial och virtuella grupprum för studenter skapades individuella studentportföljer för studenternas studieuppgifter.



Motståndet kring införandet av kurssajten var inte den enda förändringen som sågs med oblida ögon. En fråga som orsakade viss irritation var att dra in de studentseminarier som hölls på campus kring etik. Eftersom seminarierna inte var tillgängliga för alla studenter (vare sig för dem som befann sig på avlägsna praktikplatser i landet eller utomlands) ansåg jag – i en iver att allt skulle vara lika tillgängligt för alla - att studenternas skriftliga uppgifter kunde diskuteras i grupprum via nätet i stället.

Efteråt kan man så klart fundera på om detta fullt ut var ett klokt beslut. Kunde det ha lösts på ett annat sätt? Vid den här tidpunkten låg ju dagens utveckling, vad gäller nätbaserade möjligheter och de digitalbaserade studentseminarier som utvecklades i samband med Coronapandemin, långt fram i tiden.

Ytterligare en fråga som ledde till många diskussioner var neddragningen av de besök som flera av praktiklärarna varje termin tidigare hade gjort på samtliga praktikplatser (utom de internationella). Att behålla alla dessa besök såg jag inte som resursmässigt försvarbart. Besöken skulle nu i stället göras på nya praktikplatser, i lägen då det fanns speciella skäl och på övriga praktikplatser enligt en viss periodicitet. Förutom att de begränsade resurserna behövdes för att vidareutveckla kursens pedagogiska innehåll var jag orolig för att detta inslag negativt skulle påverka en, som jag bedömde det, kommande och nödvändig rekrytering av lektorer. Med en blick i backspegeln kan man dock fundera. Kunde flera besök exempelvis ha stärkt de kommande lektorernas förankring på praktikplatserna?

Utåt kändes det viktigt att uppmärksamma både studenter och handledare på var kursen fanns i sitt akademiska sammanhang; som del av Lunds universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten och som en av många kurser i Socionomprogrammet. Detta kom inte minst bland handledarna att skapa en större förståelse för vilket sammanhang de är del av, liksom värdet av deras insatser i utbildningen.

## **Implementering av ny organisation våren 2008**

Under hösten 2007 fortgick arbetet med en konkretisering av ett nytt organisatoriskt upplägg för kursen. Lärarna på kursen arbetade enligt tidigare tradition i olika överlappande tidscykler. Detta diskuterades dock sällan – förutom under stressade perioder. En *första tidscykel* bestod av ett stundtals mödosamt

arbete med att rekrytera praktikplatser och handledare ute på det sociala arbetets verksamhetsfält. Parallellt informerade man studenterna om att praktikterminen var i antågande. Därefter vidtog fördelning av praktikplatserna till studenterna. Denna tidscykel påbörjades i regel tidigt på terminen innan studenterna skulle ut på praktik och pågick (i sämsta fall) fram till terminsstart.

Den *andra tidscykeln* följde ordinarie terminsperiod. När terminen var igång och studenterna på plats, var en målsättning att praktikläraren skulle besöka varje enskild praktikplats för (minst) ett uppföljande möte med student och handledare<sup>5</sup>. I slutet av praktikperioden samlades bedömningar och praktikbeskrivningar in och studenterna registrerades med få undantag som godkända. Successivt hade också olika studentuppgifter utvecklats, exempelvis kring socialt arbetes organisering, något som livligt diskuterades och som inte alla i lärargruppen var odelat positiva till. Det genomfördes också studentseminarier kring etik, liksom träffar och återkommande temadagar med handledare.

De båda tidscyklerna gick således omlott. Redan innan den andra (terminsförlagda) tidscykeln var fullbordad så hade den första startat igen i en evigt pågående kretsgång.

Den nya organisation som sjösattes våren 2008 innebar att ett litet familjärt och tigt praktiklärarteam som hade gjort ”allt”, nu omvandlades till två arbetslag med olika inriktning, uppgifter och tidscykler, med benämningarna *Placeringsbasen* respektive det *Pedagogiska blocket*.

Pedagogiskt arbete (Pedagogiska blocket):

Flexibel resurs/påverkas av tilldelade kurstimmar/följer terminstiderna

Bas: Placeringsarbetet (Placeringsbasen)

Fast resurs/påverkas inte av tilldelade timmar/egen tidsplanering som överlappar terminer

Placeringsbasens arbete utgjorde här grunden för verksamheten – utan den, ingen praktik. Till basen fördes såväl administrativa uppgifter (som rekrytering, placering, fältkontakter, etc.) som studiesociala (exempelvis att inför

---

<sup>5</sup> För studenter (och handledare) som geografiskt sett var på en praktikplats på längre avstånd från studieorten var det problematiskt att delta i dessa aktiviteter. För det ökade antal studenter som reste utomlands hade detta tidigare lösts genom att tillskapa en egen kurs, dock utan kontakt med nationellt placerade studenter.

placering hantera situationer med svårplacerade studenter, eventuell omplacering av studenten om problem uppstod under praktiken i nära samarbete med läraren, etc.). En rad utvecklingsmöjligheter skissades (exempelvis att genomföra riktade uppföljningar, kvalitetssäkring av praktikplatser, kartläggningar av såväl handledarna och deras kompetens som vilka yrkesområden de representerade, riktad marknadsföring, etc.).

Med tanke på basens innehåll argumenterade jag för att det behövdes både administratörer och socionomer/ universitetsadjunkter med kompletterande kompetenser och god kännedom om yrkesfältet och med möjlighet att följa placeringscykelns speciella tidsschema. Det visade sig senare dock svårt att hinna realisera alla idéer om uppföljningar, kartläggningar och marknadsföring inom de resurser som stod till buds.

I det Pedagogiska blocket betonades vikten av att kvalificera det pedagogiska arbetet genom att rekrytera en blandad lärargrupp med lektorer och adjunkter. På detta sätt skulle kursen Socionompraktik kunna närma sig övriga kurser och – inte minst – genom att följa terminstiderna också göra det möjligt för en bredare grupp av lärare att kombinera arbetet på denna kurs med engagemang på andra kurser. Ambitionen var att uppnå en berikning och spridningseffekt av kunskaper både inifrån kursen och ut och vice versa. Så blev också fallet.

## **En något ovälkommen lansering**

Genomförandet av organisationsförändringen våren 2008 kan betecknas som två steg framåt och ett bakåt när det gällde att få alla med sig. När planen med den kommande organisationsförändringen initialt presenterades för lärarlaget terminen innan genomförandet mottogs förslaget med blandade reaktioner. Några var djupt skeptiska och oroade sig för en förändring till det sämre. Samtidigt fanns det andra som tyckte att det var en intressant förändring och var positiva. Själv var jag – med ledningens stöd – fast besluten att genomföra förändringen, eftersom jag såg denna funktions- och arbetsfördelning som enda möjligheten att attrahera en ny lärarkategori: lektorerna.

De utvecklingsmöjligheter som skissats i Placeringsbasen hade uppenbarligen varit svåra att nå fram med. Det fanns en uttalad oro hos flera i den ursprungliga lärargruppen för att ”hamna” i Placeringsbasen och därmed ”bara” syssla med det man uppfattade som övervägande administrativa upp-

gifter. En möjlighet att (i alla fall inledningsvis) kombinera engagemang i Placeringsbasen och det Pedagogiska blocket var dock en lösning som visade sig fungera. Detta alternativ sågs som acceptabelt, och liknade också delvis upplägget i tjänsterna inom den tidigare praktikkursen. Förändringen gick dock i det stora hela förvånansvärt smidigt. Funktionerna blev helt enligt planen, tydliggjorda och mer renodlade. Och rekryteringen av lektorer tog sin början.

## Att tydliggöra socionompraktiken som universitetskurs

Våren 2009 integreras den fyraveckors teorikurs som sedan våren 2008 inlett termin 5 med kursen Socionompraktik, vilket resulterar i 20-veckorskursen Socionompraktik. Institutionsstyrelsen beslutar även enligt förslag om en skärpning av behörighetskraven till kursen.

På det pedagogiska blocket ökar antalet lärare successivt från fyra heltidsadjunkter hösten 2007 till 13 lärare med blandad kompetens (adjunkter och lektorer) våren 2011. Lärarna på kursen arbetar nu med mindre studentgrupper och samtliga undervisar även på andra kurser. Placeringsbasen omfattar fortsatt två tjänster, varav 75% kursadministratör, del av internationell koordinator och övrig adjunkt.

Samtidigt med integreringen av terminens inledande teorikurs i praktikkursen skapades en förtydligad pedagogisk struktur kring kursens innehåll. Det utgör än idag det som kom att bli kursens tre inneboende och sammanvävda ”spår” som löper parallellt genom hela kursen; det *teoretiska*, det *praktiska* och det *personligt/professionellt* utvecklande.

**Det teoretiska** spåret består inledningsvis av en delkurs om två veckor med föreläsningar, litteraturseminarier och ett avslutande litteraturpaper. Under de följande 17 verksamhetsförlagda veckorna löser studenterna fokusuppgifter med stöd av de tidigare litteraturreferenserna samt författar slutligen ett avslutande paper under kursens sista vecka, då de teoretiska referenserna används för att fördjupa förståelsen av erfarenheterna från praktiken.

**Det praktiska** spåret består av 17 veckors verksamhetsförlagd praktik/utbildning med handledning på plats av yrkesverksamma. Perioden inramas av en konkretiserad individuell studieplan, förankrad i kursens lärandemål, som upprättas mellan handledare och student. Den individuella studieplanen följs upp i halvtidssamtal och slutsamtal mellan handledare och student och utmynnar i ett bedömningsunderlag till examinerande kurslärare. Kursens lärare finns som aktivt stöd under hela processen, såväl för studenterna som för handledarna.

**Det personligt professionella** spåret består av månatligen återkommande PRM (Personligt Reflekterande Mail), dvs personliga reaktioner på och reflektioner kring praktiken från studenten till läraren utan krav på litteraturhänvisningar. Detta blir också en möjlighet att kontinuerligt uppmärksamma studentens mående och sätt att reflektera kring och hantera sin praktik. Reflektionerna sammanfattas och diskuteras i ett slutseminarium tillsammans med lärare och studenter i en mindre (bas)grupp, och med fokus på den individuella läroprocessen.

Att öka stringensen i ordval, begrepp och material blev också en del av tydliggörandet av socionompraktiken som universitetskurs, men också för att ange en riktning. Denna uppstramning av språket innebar exempelvis att vänja sig vid att betrakta och prata om socionompraktiken som en kurs bland andra kurser; att byta ut begreppet ”praktiklärare” till ”lärare på socionompraktikkursen”<sup>6</sup>; att fortsätta det tidigare lanserade språkbytet från ”praktikanter” till ”kandidater” – numera ”studenter” – för att därmed markera högskolestudier, jämförbart med studenter på andra utbildningar på motsvarande nivå. En namnändring i samma anda genomfördes 2017, då kursens benämning ”Socionompraktiken” ändrades till ”Verksamhetsförlagd utbildning” (VFU).

---

<sup>6</sup> Det senare bröt mot traditionen på andra lärosäten där ”praktiklärare” var ett begrepp som omfattade såväl placeringsarbete som det pedagogiska arbetet.

## **En av de viktigaste förändringarna: en lärargrupp med blandad kompetens**

Om en förändring blir framgångsrik så innebär det att själva ”sagan” har påverkats, menar Roxå & Mårtensson (2011). Inte förrän denna påverkan av sagan har skett, kan man säga att en faktisk förändring har skett.

En starkt bidragande orsak till att sagan om socionompraktiken sakta förändrades var att det skapats förutsättningar för ett lärarlag med både lektorer och adjunkter. Rekryteringen av lektorer till kursen bidrog till att ett mer stringent vetenskapligt förhållningssätt utvecklades, samtidigt som kopplingen till övriga kurser och till forskning stärktes. Detta blev direkt avgörande för den akademiska och pedagogiska kvalitetsutvecklingen.

På ett tidigt stadium i förändringsprocessen diskuterades och testades idéerna med det nya organisatoriska upplägget med en intresserad lektor. Denne lärare kom att bli ett viktigt bollplank i olika avseenden och blev också den första av de lektorer som rekryterades till kursens Pedagogiska block. Som lärare betraktade han kursen som andra kurser, och såg sig helt enkelt som en i lärarlaget. Med fast förankring inom forskning och erfarenhet från praktiskt socialt arbete, förde han med sig nya perspektiv och frågeställningar in i lärarlaget, vilket medförde en vitalisering, problematisering och fördjupning av diskussionerna. Det visade sig snart att detta banade väg för fler lektorer.

Dessa första lektorer kom att bli viktiga ambassadörer, inte minst genom att informera om och skapa ett intresse bland andra lektorer för att börja arbeta på kursen.

Det nya organisatoriska konceptet visade sig alltså fungera. Kunskaper och kompetenser som följde i spåren av de nya rekryteringarna visade sig vara ytterst värdefulla tillskott när det gällde att fortsatt höja kvaliteten i det pedagogiska arbetet. Olika aspekter av arbetet kom även att belysas ur forskningsperspektiv bland annat i olika pedagogiska papers, exempelvis med fokus på hur studenternas läroprocess ytterligare skulle kunna tas tillvara och fördjupas i kursens slutseminarier (Martinell Barfoed 2012). Ett gemensamt och engagerat pedagogiskt utvecklingsarbete på högre nivåer började ta form och pågår fortfarande.

Allt fler lektorer har successivt fått upp ögonen för den intressanta kombinationen praktik och teori som på ett så konkret sätt vävs samman under kursen, samtidigt som kursens adjunkter stimulerats att kombinera undervisningen på praktikkursen med undervisning på andra kurser. Detta har med-

fört ett berikande flöde av erfarenheter mellan olika kurser. Samarbetet med kringliggande kurser har också successivt utvidgats, inte minst med den efterföljande sjätteterminkursen kring organisering av det sociala arbetet som direkt anslutit till och tagit tillvara studenternas kunskaper från praktiken.

På institutionen betraktas kursen numera som ett fullvärdigt och angeläget inslag på utbildningen. Den eftersträvade statushöjningen är ett faktum.

## Perioden efter 2009

### Eftertankar...

Thylefors (2007, s. 213 ff) menar att entusiasm inte räcker långt om det inte finns kompetens, resurser och en handlingsplan för genomförandet av visioner eller idéer. För genomförande av idéer krävs ofta hårt arbete, poängterar hon, samtidigt med en medvetenhet om det hon benämner förändringens tre faser:

- 1) *Motivering* av förändringen, vilket utmanar balansen mellan människans behov av växt/förändring, respektive dess motpol trygghet/stabilitet. Förändringen måste upplevas som meningsfull.
- 2) *Själva förändringen* eller omorienteringen då ”gamla mönster överges och ersätts eller kompletteras med nya. Man prövar, förkastar och anammar” och
- 3) *stabiliseringen* eller etableringen.

Hon uppmärksammar också att en oerhört viktig men ofta underskattad aspekt på förändring är att hinna upprätta ett nytt jämviktsläge innan nya förändringar äger rum.

Några av de kollegor som var med under förändringsprocessen fick i intervjuer efteråt frågan vad de ansåg vara viktiga förutsättningar för en hållbar förändring. Samtliga betonade vikten av att tro på sina idéer, att inte ge upp och att hitta starka allierade. Någon uppmärksammade att det i utvecklingen av kursen varit viktigt att det rekryterades nya medarbetare i gruppen, så att ”den slutna familjen bröts upp”. Ett par av de andra menade sammanfat-

tande att följande krävts: Tydligt mandat från ledningen; Tydliga visioner; Tajming; Mod och självtillit; Social förmåga och att kunna kommunicera sin vision.

Eller som en av lärarna uttryckte det i en intervju:

Vad som krävs? Att ha en tydlig idé så att det inte bara blir allmänt utvecklingsarbete. Att stå ut med att i vissa lägen inte vara omtyckt. Att vara orädd för konflikter. Att kunna jobba under hot mot kursen. Att inte vara för beroende av gruppen, stå för nära. Att hitta lojala. Att skapa insyn och visa på resultat. Sen är det viktigt med ledningens stöd, att ha ett uttalat mandat från ledningen. Man behöver vara tuff – och ha stöd.

Svaren var förvånansvärt eniga och ansluter väl till litteratur inom området.

## Avslutande reflektioner

Medan teoretiska kurser traditionellt har en stark ställning inom akademien är det långt ifrån självklart att en verksamhetsförlagd utbildning rankas lika högt. Här finns en kamp att föra för höjd och lika status genom att oförtrutet utveckla och visa på de verksamhetsförlagda kursernas unika empiriska och teoretiska bidrag, förutsatt att de – liksom övriga kurser – fortlöpande granskas och kvalitetssäkras.

Kursen, Socionompraktik (30 hp), blev efter förändringsarbetet kring 2008 uppmärksammad i Högskoleverkets utvärdering 2010 och föremål för intresse från andra lärosäten, bland annat Stockholm och Göteborg<sup>7</sup>. Förändringsprocessen presenterades även på konferenser på Island (2011) och Tammerfors (2013) och rönste stort intresse (Lahti Edmark 2011; 2013). Flera lärosäten inspirerades att följa Lunds exempel genom att göra liknande förändringar på motsvarande kurser – med varierande resultat.

---

<sup>7</sup> Långvariga kontakter hölls med företrädare för praktikkurserna i Stockholm och Göteborg i samband med organisationsförändringen. Bl. a. genomfördes strukturerade erfarenhetsutbyten med Institutionen för socialt arbete i Göteborg, bekostade av utvecklingsmedel från våra respektive lärosäten. Vi genomförde även en kommenterad utvärdering i Stockholm efter deras införande av "Lundamodellen".



## **...från motvilligt digitalt till – mer digitalt!**

De digitala inslag som med visst motstånd introducerades på Socionompraktiken 2007 har med åren blivit väletablerade, utvecklats och förfinats inte minst med stöd av en allt bättre teknik, nyutformade digitala verktyg och en beredskap att experimentera med och använda dessa.

De digitala inslagen fick inte minst våren 2020 en oväntad – om än ovälkommen – skjuts med Coronapandemin. Pandemin tvingade fram nya kreativa lösningar inom utbildningen, av vilka flera har kommit för att stanna. VFU-kursen visade sig vara väl förberedd med tanke på den internetbaserade pedagogik som redan var genomförd, exempelvis var steget till digitala studentseminarier inte långt. Svårigheterna kom snarare att ligga i att finna praktikplatser öppna för att ta emot studenter i ett osäkert pandemiläge, inte minst utomlands.

Redan 2019 hade emellertid ytterligare ett internetbaserat steg tagits inom kursen. Ett lärarteam inom kursen sjösatte då ett pilotprojekt riktat till handledare, ”Digitala lunchträffar” (Ritenius Manjer, Wright Nielsen & Werner 2019). Alltsedan den första socionomutbildningen startade på 1940-talet har frågan om de verksamhetsförlagda handledarna, deras kompetens och utbildning och möjligheterna att erbjuda stöd och fortbildning ständigt diskuterats. Handledarutbildningar har kommit och gått, stöd till handledare har utvecklats i olika former – och nu var det dags att testa digitala verktyg för att stärka kontakten med handledarna på yrkesfältet, eftersom allt färre handledare anslöt till de campusförlagda handledarträffarna. En digital plattform byggdes som ett kunskapsrikt nav och kompletterades med digitala lunchträffar via zoom. De erfarenheter som projektet gav kom väl till pass när pandemin slog till och kunde snabbt tas i bruk av lärarlaget för en förenklad kommunikation med en bredare grupp handledare.

## **En organisation som består – och en förändring som pågår!**

Den förändrade struktur som genomfördes under denna utvecklingsperiod har visat sig vara en fortsatt hållbar grund att stå på. Utgångspunkten än idag är den organisationsförändring som genomfördes 2008. Placeringsbasen har exempelvis, trots pandemi och andra svårigheter, fortsatt lyckats med bedriften att placera 130-150 studenter varje termin, samtidigt som kontakten med

kringliggande kommuner, regioner och internationella praktikplatser utvecklas. Ett exempel är det mångåriga PUMA- projektet (PUMA=Praktikutbildning i Malmö stad), som är en samverkan med Malmö kommun och Malmö Universitet. Här har man även, på initiativ från Placeringsbasen, bland annat lyckats skapa ett system för gemensam placering på Malmöbaserade praktikplatser. Socialhögskolan har även länge haft etablerade och stabila samverkansavtal med stora arbetsgivare, där det ingår överenskommelser om praktikplatser, till exempel med Helsingborgs Stad, Lunds kommun och Region Skåne.

Det beskrivna pedagogiska upplägget med tre pedagogiska parallella spår består fortfarande. Allt sedan den beskrivna förändringsprocessen har ett fortlöpande kreativt utvecklingsarbete ägt rum på kursen. Utveckling och översyn av det pedagogiska innehållet pågår ständigt, när det exempelvis gäller pedagogiska inslag och upplägg, studieuppgifter, examensuppgifter, litteratur, etc.

För att ytterligare betona utbildningsinnehållet benämns kursen sedan ht 2017 *Verksamhetsförlagd utbildning (VFU)*, vilket ansluter till kursbeteckningen på motsvarande kurser på andra lärosäten. I samband med detta har kursmålen ännu en gång skärskådats, främst med syfte att öka tydligheten och rätts-säkerheten vid examination av kursen.

Hösten 2021 består kursens lärarlag av sex lektorer, fyra adjunkter och en doktorand, det vill säga ett lärarlag med den eftersträfvade blandningen av kompletterande kompetens. Detta har inte bara medfört en vitalisering av kursens pedagogiska kursinnehåll, utan även bidragit till en bredare spridning av kunskaper från den verksamhetsförlagda utbildningen och ett rikt praktiskt socialt yrkesfält till andra kurser – och motsvarande input från andra kurser till den verksamhetsförlagda utbildningen.

Samtidigt är dagens blandade lärarlag mer rörligt i sin sammansättning än den forna adjunktgrupp som var hela basen för den tidigare studiepraktiken. Medan lektorerna från tid till annan får forskningsmedel och undervisar på andra kurser, stod adjunktgrupperna för en kontinuitet och en tämligen unik närhet till yrkesfältet med sin bakgrund som yrkesverksamma socio- nomer. I det nuvarande lärarlaget är rollerna ombytta, nu är det lektorerna som utgör basen för kursen. Fast anställda adjunkter är i minoritet, och för nya adjunkter råder strama anställningsförhållanden inom universitetet. Detta medför att adjunkter med aktuell erfarenhet från det sociala yrkesfältet får tidsbegränsade anställningar, bidrar med sina erfarenheter och perspektiv,

men har samtidigt mer begränsade möjligheter att medverka i den övergripande utvecklingen av kursen. Förutsättningar för att vara del i ett stabilt lärarlag har förändrats. Arbetet för ett blandat och balanserat lärarlag har därmed i någon mån ändrat karaktär sedan organisationsförändringen 2008. Dagens utmaning blir därmed hur man idag kan skapa ett stabilt lärarlag med BÅDE lektorer OCH adjunkter.

Den minskning av antalet adjunkter som beskrivs här kan i ett större perspektiv ses som en del av en generell förändring bland anställda på landets socionomutbildningar. En aktuell forskningsrapport visar således att under perioden 2008–2020 har antalet adjunkter minskat med en tredjedel (Salonen & Panican 2021).

Det fanns en tid då praktiken var en grundläggande del av utbildningen samtidigt som flertalet lärare vid sidan om praktiken var ”akademiker av olika grader, vilket medförde hög ämneskompetens men samtidigt ibland ett visst avstånd från den praktiska verklighet som väntade eleverna efter examen” (Elmér 1997, s. 37). Sedan dess har socialt arbete blivit en forskningsdisciplin, med möjlighet för de lektorer som idag undervisar på socionomprogrammet att ha med sig en doktorsexamen och forskning i socialt arbete och i flera fall också erfarenheter som socionomer i professionellt socialt arbete. De lektorer som ingår i lärarlaget i dagens VFU-kurs har därmed helt andra förutsättningar än de akademiker som Elmér beskriver ovan, när det gäller kunskaper om och närhet till socialt arbete.

## **Avslutningsvis...**

I detta kapitel har jag försökt ge en bakgrund till socionomprogrammets verksamhetsförlagda kurs, men framför allt skapa en överblick över och tydliggöra de organisatoriska förändringar som genomfördes 2008/2009 och som än idag präglar kursen Verksamhetsförlagd utbildning (VFU). För att göra förändringarna förståeliga har jag också, ur ett personligt ledarskapsperspektiv, försökt beskriva de förutsättningar som gjorde förändringarna möjliga och de processer som kringgärdade arbetet.

De ambitioner som vägledde organisationsförändringen 2008 (se i början av kapitlet) har glädjande nog i stort sett förverkligats, även om många nya utmaningar dykt upp på vägen. En kurs med praktiskt socialt hantverk har fördjupats i riktning mot ett kunskapsbaserat lärande genom att väva samman

teori, praktik och personlig professionell utveckling i en verksamhetsförlagd utbildning. En kurs där teorier omsätts och prövas i en praktisk kontext, och där praktisk erfarenhet och kunskap utvecklar teorier.

Det har varit berikande att få återvända till och reflektera kring det utvecklingsarbete som ägt rum och som fortfarande äger rum – med full kraft.

## Referenser

- Edebalk, P G & Inger Farm & Hans Swärd (red.)(1997) *Socialhögskolan i Lund 50 år – en jubileumsskrift*. Meddelande från Socialhögskolan 1997:7. Lund: Lunds universitet.
- Elmér, Å. (1997) Sydsvenska socialinstitutet 1947–1964. I: Per Gunnar Edebalk, Inger Farm & Hans Swärd (red.) *Socialhögskolan i Lund 50 år – en jubileumsskrift*. Meddelande från Socialhögskolan 1997:7. Lund: Lunds universitet.
- Farm, I. (1997) Socionomutbildningen i Lund 1964-1997. I: Per Gunnar Edebalk, Inger Farm & Hans Swärd (red.) *Socialhögskolan i Lund 50 år – en jubileumsskrift*. Meddelande från Socialhögskolan 1997:7. Lund: Lunds universitet.
- Högskoleverket (2009) *Utvärdering av socionomutbildningen vid svenska universitet och högskolor*. Rapport 2009:36R. Stockholm: Högskoleverket.
- Lahti Edmark, H. & Svensson, K. (2015) Professionsutbildning: Att omsätta abstrakt kunskap konkret i handling. I: Gunnar Andersson & Magnus Jerneck (red.) *Samhällsvetenskapliga fakulteten i Lund – en vital 50-åring. En jubileumsskrift*. Lund: Lunds universitet.
- Lahti Edmark, H. (2014) *Ett språng på den akademiska statusskalan. Socionompraktik i dynamisk utveckling – ur ett ledarperspektiv*. Socialhögskolan i Lund. Opublicerat pedagogiskt paper.
- Lahti Edmark, H. (2011) *Practically a jump on the academic status scale: The development of a social work placement course intertwining practical and theoretical knowledge and collaboration*. Konferensföredrag på Nordisk Högskolekonferens, Island 2011.
- Lahti Edmark, H. (2013) *Practically a jump on the academic status scale: Challenging traditions and raising competence in a social work placement course from a leader perspective*. Konferensföredrag på NASSW-konferens i Tammerfors, Finland 2013.
- Martinell Barfoed, E. (2012) *Constructing stories of learning – the seminar as a learning space*. Socialhögskolan, Lund. Opublicerat pedagogiskt paper.
- Ritenius Manjer, Å., Wright Nielsen, T. & Werner, E. (2019) *Digitala lunchträffar – ett pedagogiskt utvecklingsarbete för handledare på den verksamhetsförlagda utbildningen på Socionomprogrammet*. Socialhögskolan, Lund. Opublicerat pedagogiskt paper.
- Roxå, T. & Katarina M. (2011) *Understanding strong academic microcultures. An exploratory study*. Lund: Avdelningen för högskolepedagogisk utveckling, Lunds universitet.

- Salonen, T. & Panican, A. (2021) *Genomlysning av socionomfältet: Nuläge och prognoser om socionomers utbildning och arbetsmarknad*. Research Reports in Social Work; Vol. 2021, Nr. 6. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.
- SFS 1992:1434. Högskolelag.
- SFS 1993:100. Högskoleförordningen.
- Sunesson, S. (2003) Socialt arbete - en bakgrund till ett forskningsämne. I: Högskoleverket (red.) *Socialt arbete: en nationell genomlysning av ämnet*. Högskoleverkets rapportserie 2003:16 R, s. 75-131. ISSN 1400-948X  
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=532099&fileOId=625238>
- Swärd, H. (1997) Socionomutbildningens bakgrund. I: Per Gunnar Edebalk, Inger Farm & Hans Swärd (red.) *Socialhögskolan i Lund 50 år – en jubileumsskrift*. Meddelande från Socialhögskolan 1997:7. Lund: Lunds universitet.
- Thylefors, I. (2007) *Ledarskap i human serviceorganisationer*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Wenger, E. (1998/2008) *Communities of Practice. Learning, meaning and Identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

Därtill används underlag från den beskrivna perioden i form av ett avsevärt antal personliga anteckningar, opublicerade minnesanteckningar från kursmöten/utvecklingsmöten, protokoll från möten med interna och externa samarbetspartners, diverse underlag till prefekt/studierektor, e-postdialoger kring utvecklingsarbetet med kollegor samt diarieförda skrivelser till institutionsstyrelsen.