

Kunskap i rörelse: en antologi om kunskap i
socialtjänsten
Kerstin Svensson & Lars Plantin (red.)

Kunskap i rörelse: en antologi om kunskap i socialtjänsten.
Kapitlet *Delad kunskapsproduktion – att arbeta med kunskap i
LSS-verksamheternas absoluta ”mitt”*. Av Kristofer Hansson

DOI: <http://doi.org/10.37852/oblu.344.c778>

Upphovsrättsinnehavare: Författarna & Social Work Press

Utgivare: Social Work Press

ISBN: 978-91-989360-6-3

e-ISBN: 978-91-8104-740-0

Licensiering: [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Kapitel 6. Delad kunskapsproduktion – att arbeta med kunskap i LSS-verksamheternas absoluta ”mitt”

Kristofer Hansson

Hur ser kunskapsarbete ut mitt i LSS-verksamheten? I det här kapitlet undersöks hur tjänstemän hanterar, förmedlar och formar kunskap i en vardag präglad av styrning, samverkan och krav på kvalitet. Med hjälp av observationer och intervjuer synliggörs hur kunskap tar plats och får betydelse i mötet mellan styrdokument och praktik. Kapitlet belyser även hur nya roller växer fram i den kommunala organisationens ”mitt”, där uppgiften ofta blir att översätta generella modeller till lokala sammanhang och att skapa förutsättningar för gemensamt lärande.

Inledning

Kunskap tar sig ofta materiella uttryck och inte sällan manifesterar den sig rumsligt. Det kan handla om något så enkelt som att kunskap skrivs ner på ett papper av en tjänsteman i en kommun och sedan cirkuleras papperet bland kommunens personal som kan läsa och ta del av kunskapen. Det kan också vara att kunskap rör sig från de boende i en servicebostad till tjänstemännen som sätta att ansvara för kvaliteten i servicebostaden. Kunskap är med andra ord inte alltid abstrakt och undflyende, utan kan också ses som konkret. Kunskap kan lokaliseras, granskas och vid behov kritiseras. En sådan syn på kunskap är i detta kapitel inspirerad av forskarna Donna Haraway (1988), Sheila Jasanoff (2004) och Karen Michelle Barad (2007), som betraktar kunskap som *situerad*. Att använda ett sådant begrepp i socialt arbete kan stärka perspektiven på att kunskap alltid är i rörelse (Andersen & Birk 2018; Hansson & Irwin 2020). Exemplet i kapitlet utgår från dagens kunskapsanvändning inom socialtjänsten

och med fokus på de tjänstemän som arbetar i de områden som faller inom lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Lagen är ett komplement till andra lagar och gäller för en person som ingår i lagens personkrets. Individen måste alltså prövas enligt LSS för att kunna få ta del av de tio rättigheter/insatser som finns inom lagen. Rättigheterna/insatserna är rådgivning och annat personligt stöd, personlig assistans, ledsagarservice, kontaktperson, avlösarservice i hemmet, korttidsvistelse utanför det egna hemmet, korttidstillsyn för skolungdom över 12 år, boende i familjehem eller i bostad med särskild service för barn eller ungdom, bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad samt daglig verksamhet. Främst kommer exemplen i kapitlet att röra de insatser som handlar om bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad.

En central del av LSS är att verksamheten ska vara av god kvalitet, vilket stipuleras i 6 §: ”Verksamheten enligt denna lag skall vara av god kvalitet och bedrivs i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter.” Något som också tydliggörs i lagformuleringen: ”Kvaliteten i verksamheten skall systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras.” Verksamheten ska också bygga på ”respekt för den enskildes självbestämmande och integritet”. I praktiken innebär det att kunskap blir centralt för att på olika sätt utveckla och säkra verksamheten. Men hur kan kunskap förstås i det här sammanhanget? Kapitlet börjar med ett exempel för att synliggöra det konkreta arbetet med kunskap inom en kommuns LSS-verksamhet.

Ett exempel från en kommun

Efter pausen kommer vi tillbaka till lokalen och alla sätter sig på sina platser. Det börjar närma sig lunch och innan gruppen ska skingras ska de kommunala tjänstemän som organiserat dagen sammanfatta förmiddagens utbildningspass. Även om de flesta nu sitter ner är det fortfarande flera parallella diskussioner i rummet. Det har varit inspirerande timmar och deltagarna har mycket gemensamt eftersom de arbetar som pedagogiska ledare i kommunens många olika LSS-bostäder. Kursen de går ska ge dem nya verktyg för att kunna leda och stödja den personal som jobbar närmast de boende. Det är verktyg som har vetenskapligt testats av forskare i andra länder och som nu ska införas i den aktuella kommunen för att både utveckla kvaliteten i verksamheten och ge den

enskilde större möjligheter till självbestämmande. En av de tre tjänstemännen som står längst fram och är ansvarig för dagen gör alla uppmärksamma på att det är dags att börja. Sorlet lägger sig och tjänstemannen säger: ”Hur ska man få med alla på resan?” Det är en fråga som inte kräver ett direkt svar, utan i stället formuleras frågan om till vad som kan uppfattas som ett påstående: ”Att skapa den här kulturen tillsammans!”

Det här inledande exemplet har en del likheter med hur tidigare forskning har menat att dagens tjänstemän jobbar med kunskap inom den kommunala verksamheten. Så har forskare argumenterat för att när de kommunala verksamheterna under de senaste decennierna kommit att bygga sina organisationer på en ny kunskapssyn som i högre grad ska ha sin bas i vetenskapen, har det också blivit vanligare att en ny grupp professionella växt fram. Utifrån eleveringstesens har man argumenterat för att den enklare och mer rutinartade administrationen har omvandlats till att bli ett mer avancerat arbetsinnehåll (Alvehus & Kastberg Weichselberger 2024). Det är en grupp aktörer som ska ha ett särskilt ansvar att koppla samman den vardagliga praktiken i verksamheten med kunskap som är vetenskapligt förankrad (A. Bergmark, Å. Bergmark & Lundström 2011). Inom kommunerna har man kommit att prata om att kunskapen ska vara vetenskapligt beprövad eller, med ett finare namn, evidensbaserad (jfr Svanevie 2011).

Det inledande exemplet här ovan kan sägas visa hur en vardaglig situation i arbetsdagen för en sådan aktör kan se ut. I exemplet är det ett sextiotal nära chefer inom en LSS-verksamhet i en större kommun som ska ledarskapsutbildas. Med utbildningen är tanken att en verksamhetsutveckling ska ske där deltagarna får ett antal verktyg för hur de ska kunna leda kvalitetsarbetet ute i den brukarnära LSS-verksamheten. För tjänstemannen är utbildningens syfte klart och för deltagarna är det en spännande möjlighet att förkovra sig. Men ett frågetecken kvarstår om vi går tillbaka till tjänstemannens uttalande. Det handlar om hur den nya kunskapen ska bli en del av en ny och gemensam kultur inom verksamheten. Helt enkelt hur den generella kunskapen i utbildningen ska översättas till de många olika och lokala LSS-verksamheterna där de nära cheferna arbetar (jfr Bergmark m.fl. 2011). Det är inte bara en förändring i hur kunskap tar plats i olika rumsliga sammanhang ute i LSS-verksamheterna, utan också hur tjänstemännen koordinerar den kunskap som ska nå ut (jfr Alvehus & Kastberg Weichselberger 2024). Vid utbildningstillfället finns kunskapen hos

tjänstemännen och nerskriven i olika dokument, men i en senare praktik ska den bli en del av arbetsvardagen för ett flertal medarbetare. Kunskapen ska på detta sätt koordineras så att den överförs till de andra medarbetarna eller som den organiserande tjänstemannen säger: ”Hur ska man få med alla på denna resa?”

Kapitlet tar därför sin utgångspunkt i hur en grupp tjänstemän har växt fram inom kommunernas sociala arbete och hur de dels tar rumslig plats när de på olika sätt koordinerar kunskap inom verksamheten, dels själva beskriver sitt arbete i spåttala (rumsliga) termer (jfr Garsten, Rothstein & Svallfors 2015; Alvehus & Kastberg Weichselberger 2024; Hall 2025). Studien bygger på deltagande observationer samt en fokusgruppsintervju i en och samma kommun. De deltagande observationerna är av en utbildningsinsats där fyra tjänstemän införde en modell för ledarskap inom en kommunal LSS-verksamhet. Ett sextiotal nära chefer inom LSS-verksamheten deltog i utbildningen. Observationerna har skett vid tre utbildningstillfällen och varje tillfälle har varat i cirka fyra timmar. Jag har tillsammans med en kollega också genomfört en fokusgruppsintervju på cirka en och en halv timme med kommunala tjänstemän som innehar positioner med ansvar för kommunens kunskapsarbete inom främst kommunens LSS-verksamheter. Fokusgruppsintervjun ingår i det material som är gemensamt i antologin (se också Svensson & Plantin 2024). En av deltagarna i fokusgruppsintervjun medverkade också i införandet av modellen. Samtalen från intervjun kommer du att möta i form av citat senare i kapitlet. Genom att undersöka hur dessa tjänstemän arbetar med och resonerar kring kunskap, hoppas jag kunna fördjupa förståelsen för dagens kunskapsanvändning inom socialtjänstens LSS-verksamheter.

En ny administration växer fram

För att undersöka syftet och det vardagliga arbetet med kunskap ger jag en möjlig beskrivning av hur dagens offentliga verksamheter är organiserade. Så har till exempel Johan Alvehus och Gustaf Kastberg Weichselberger (2024) argumenterat för att den offentliga verksamheten under senare år förändrats på ett sådant sätt att de hävdar att en ny grupp tjänstemän också växt fram. De skriver i sin bok *Administration i offentlig sektor: Om expansion, elevering och mittokrati* om den ”massiva tillväxten av administrativa funktioner” (s. 48) som tillkommit

när verksamheternas ansvarsområden ökat. Det kan handla om att verksamheterna blivit ålagda att arbeta med till exempel områden som rör mänskliga rättigheter eller likabehandling, och därigenom har behovet av personal med specifika kompetenser ökat. Detta är också något som Patrik Hall (2021, 2025) observerar i sina texter om dimensionering av personalgrupper inom denna typ av verksamheter. Men det handlar inte enbart om att fler ansvarsområden tillkommit, utan också om att den enklare administrationen blivit automatiserad och försvunnit från dessa tjänstemäns bord i samma takt som mer avancerade uppgifter tillkommit (Alvehus & Kastberg Weichselberger 2024). Karaktären på de här tjänsterna har helt enkelt ändrats och det kan tydligast observeras från millennieskiftet och de följande två decennierna, menar Agevall och Olofsson (2020). Högst sannolikt fortgår också en förändringsprocess. Det innebär att det som tidigare var en mer rutinartad och stödjande administration, i stället blivit allt mindre rutinartad och stödjande. I stället tas många av de här uppgifterna över av den personal som arbetar närmare verksamheten. Ett annat tecken på dessa förändringar är att arbetets status upphöjs och att de här tjänstemännen får en mer central position i verksamheterna, vilket också lett till att nya karriärpositioner skapats (Alvehus & Kastberg Weichselberger 2024). Denna typ av förändring resulterar ofta i att arbetsuppgifterna som ska hanteras får högre status i verksamheten.

I Per Arvidssons (2019) studie om organisering inom LSS-området synliggörs denna förändring när han pekar på att en grupp tjänstemän som tidigare fysiskt befann sig i den brukarnära LSS-verksamheten som sektionschefer i stället har rört sig bort från dem och upp mot ledningen. Alvehus och Kastberg Weichselberger (2024) menar att denna grupp tjänstemän ofta finns mellan den brukarnära verksamheten och ledningen. De benämner den nya formen av verksamheter som ”mittokratiska organisationer” och de definierar termen på följande sätt:

Administrationn förefaller växa på bekostnad av andra delar i offentliga sektorn. Tillväxten sker emellertid inte enbart kvantitativt, utan vi kan också observera en kvalitativ tillväxt i bemärkelsen att administration har fått en mer framskjuten och högre värderad roll: administrationen har *eleverats* och det har skapat vad vi kallar *mittokratiska* organisationer. Något förenklat handlar det om organisationer som huvudsakligen utformar sin verksamhet utifrån dem som arbetar i deras

”mitt”, det vill säga inte utifrån vare sig högsta ledning eller kärnverksamhet. (s. 15)

Administrationen har eleverats – eller man skulle också kunna säga höjts upp – där en ny typ av tjänstemän med specifika kompetenser anställts för att hantera verksamheternas alltmer specialiserade uppgifter. Samtidigt har det skett på bekostnad av att andra tjänstemäns uppgifter har omvandlats och tagits över av ledningen eller av kärnverksamheten, inte sällan i form av olika digitala automatiseringsprocesser. Som poängteras i citatet är detta en både kvantitativ och kvalitativ förändring, men det är också, vill jag hävda, en förändring som i grunden förändrar kommunens kunskapsarbete. I det här kapitlet beskrivs och analyseras förändringen utifrån ett kunskapsteoretiskt perspektiv.

Samtidigt är det en empirisk fråga som kan undersökas genom att till exempel intervjua de tjänstemän som arbetar inom de här verksamheterna. I fokusgruppsintervjun med tjänstemän, som skulle kunna definieras som att de har denna position, synliggjordes arbetet med kunskap:

Det vi gör ska ha en påverkan på det praktiska, i det brukarnära. Det är inte alltid så enkelt att få den kopplingen för att vi är så många, det är en stor förvaltning med många chefsled och många roller. Vi ska liksom trappas ner och sen tillbaka upp igen, [...] det är inte alltid lätt att få ut kunskapen och att få tillbaka den kunskapen som vi behöver för att kunna göra vårt arbete.

Kunskapen ska trappas upp och ner, menar den här tjänstemannen. Det är inte på en fast plats i verksamheten, utan vi kan fråga oss om tjänstemannen måste vara flexibel nog att röra sig i många olika situationer? I det här kapitlet är detta en viktig fråga och i stället för att undersöka de former den mittokratiska organisationen tar, ska jag här ta reda på hur organisationsformen förhåller sig till och hanterar kunskap. Alvehus och Kastberg Weichselberger (2024) argumenterar för att verksamheterna blir mindre rutinartade och mindre stödjande. Om det är så, vilka konsekvenser får det för verksamheternas förhållande till kunskap? Genom att intervjua tjänstemän i verksamheterna kan vi undersöka hur de ser på kunskap och hur de hanterar den i sin arbetsvardag. Genom att undersöka de här ingångarna kan vi förhoppningsvis också bättre förstå de nya roller tjänstemännen befinner sig i.

De tjänstemän som ingick i den här studien kan sägas utgöra en form av tjänstemän som arbetar i en verksamhet som alltmer liknar just en mittokratisk

organisation. De deltagande tjänstemännen i studien kan inte kategoriseras som verksamma i ”mitten”, men de förhöll sig alla till denna ”mitt” i sin arbetsvardag. Men de flesta av deltagarna arbetade inte i kärnverksamheten i form av LSS-bostäder och dagligverksamhet, utan de var snarare ett stöd för verksamheten som verksamhetsutvecklare eller kvalitetsutvecklare. De var inte heller chefer som skulle fatta operativa beslut eller ansvara för verksamheternas bemanning, men inte sällan jobbade de mycket nära cheferna. Rent rumsligt befann de sig också nära cheferna, genom att de jobbade i samma kontorsmiljö och hade återkommande möten med cheferna. I fokusgruppsintervjun var det möjligt att samtala om hur man som grupp förhöll sig till kunskap utifrån den position man hade som tjänsteman. I det här kapitlet har denna fokusgruppsintervju tematiserats utifrån hur man från ”mitten” hanterar kunskap i sin arbetsvardag. För att komplettera intervjun om kunskap, har också det tidigare omnämnda utbildningstillfället observerats. Genom att vara på plats och observera hur en grupp tjänstemän genomför en utbildning för att få verksamheten att arbeta med en baserad modell för nära ledarskap, har en kompletterande empiri skapats. Jag ska därför i det första temat lyfta fram hur man förhåller sig till dessa modeller och den kunskap som finns kopplade till dem.

Den materiella rumsligheten

Som Alvehus och Kastberg Weichselberger (2024) beskriver de mittokratiska organisationerna, kan de framstå som tämligen abstrakta. Samtidigt är det en verksamhet där tjänstemän formar sin arbetsvardag i en faktisk rumslig miljö bestående av materialitet och andra aktörer. Som forskare med intresse för att förstå denna arbetsvardag, kan det vara av stor vikt att befinna sig i detta ”pämbärlarland”, som etnologen Orvar Löfgren en gång myntade, för att också kunna studera det (Löfgren 1989). För Löfgren handlade det om hur den fältarbetande etnografen kunde närma sig och studera den kultur som omgav det moderna samhällets tjänstemän. På ett liknande sätt närmar jag mig tjänstemännens arbetskultur, även om det en bit in på 2020-talet är mer datorer än pärmar. Genom att komma verksamheten nära kan arbetskulturen, eller yrkeskulturen, undersökas och kritiskt analyseras. Med inspiration från etnologerna Gabriella Nilsson och Angelika Sjöstedt Landén (2017) kan vi fråga oss hur nya och gamla strukturer påverkar arbetssituationen i arbetsvardagen.

I mina observationer kom jag ganska snabbt att se denna arbetssituation som en form av rumslighet som tjänstemännen tog i anspråk. Mer konkret handlade det om ett större mötesrum i ett kommunhus där tjänstemännen kunde genomföra sin implementeringsinsats. Det var, med andra ord, en form av organisatoriska situationer som i allra högsta grad kom att materialiseras. Så var till exempel rummet möblerat så att tjänstemännen kunde inta en mer föreläsande position i relation till de som gick utbildningen. De som gick utbildningen satt i en position där de blev mer lyssnande. Men stolar och bord hade också organiserats så att det efter föreläsningarna enkelt kunde genomföras mindre gruppdiskussioner. Här fanns också dator och projektor som kunde visa upp bilder som föreläsningarna byggde på och vid något tillfälle kopplades också en inbjuden gäst upp på länk. Vidare materialiserades utbildningen genom olika pappersutskrifter som placerades på skrivbord framme vid tjänstemännen och som sen deltagarna kunde ta (och kanske sätta in i sina egna pärmar).

I forskning som rör socialt arbete glöms ibland den materialitet jag beskriver ovan bort och Rasmus Hoffmann Birk (2017) menar att det främst är den språkliga dimensionen som varit av intresse. Snarare, menar han, behöver vi upptäcka och intressera oss för hur det materiella är sammanflätat med människor inom det sociala arbetet. Det kan handla om vår förståelse för sociala problem, men också, som i det här kapitlet, hur en verksamhet ska förstås. Det är helt enkelt viktigt att undersöka hur denna sammanflätning av materialiteter och människor är central för att förstå hur den vetenskapligt beprövade kunskapen kan bli en del av verksamheten (jfr Bergmark m.fl. 2011; Svanevie 2011). Materialiteten blir på detta sätt en ingång för att förstå hur kunskapen inte bara materialiseras, utan också påverkar arbetskulturen (jfr Miller 2010). Det är genom materialiteten som tjänstemännens arbete med en relativt abstrakt kunskap kan omsättas och bli en faktisk praktik ute bland brukarna (jfr Andersen & Birk 2018; Hansson & Petersson 2024).

När tjänstemännen rör sig, som tidigare poängterats, från enklare och mer rutinartade arbeten till ett mer avancerat arbetsinnehåll, förändras också hur detta arbete genomförs i en rumslig miljö. En tjänsteman som ska genomföra det rutinartade arbetet, kan ofta klara det framför en dator i kontorsmiljö. Ska tjänstemannen förmedla komplex kunskap som ska processas av andra aktörer inom kommunen, och som i sin tur ska omsätta det i praktisk handling i

brukarnära möten, behöver en annan form av rumslighet skapas. Mina observationer ger en inblick i detta.

Efter de inledande föreläsningarna och en kort paus går deltagarna och sätter sig kring sex bord. De är indelade sedan tidigare och vid varje bord sitter också en samtalsledare. Jag sätter mig vid ett av borden och placeringen gör att vi alla får samma position gentemot varandra. Runt bordet sitter sammanlagt sju personer. Samtalsledaren tar ordet och säger att de ska börja med en presentationsrunda. Alla berättar kort var de jobbar och med vad. Under tiden kommer de ansvariga in med kaffe från pausen och frågar om någon vill ha påfyllning. Några tackar glatt ja. Samtalsledaren fortsätter och berättar vad som förväntas av gruppdiskussionen och hur de ska utgå från några frågor som presenterats tidigare och diskutera dem. Samtalet kommer snabbt att handla om komplexa saker: hur man ska bemöta och handleda den brukarnära personalen. En i gruppen poängterar hur hen jobbar: ”Skitsamtalet kommer först, allt är jobbigt. Går jag in för snabbt blir de inte mottagliga.” Det gäller, som personen säger, att ”ha is i magen”. Runt bordet kan den komplexa brukarnära vardagen omvandlas och bli något konkret som man kan reflektera över, men också få feedback på från de andra deltagarna.

Det blir olika rumsligheter under utbildningsdagen och som därmed tydliggör på vilka sätt de medverkande kan förhålla sig till den nya kunskap som ska läras ut genom utbildningen. Vid själva utbildningstillfället skapar materialiteten en viss form av kunskaper genom det sätt som tjänstemännen skapar en undervisningssituation samt de diskussioner som sker mellan de deltagare som ska arbeta med modellen. De får dels kunskapen presenterad för sig, dels bearbetar de den med egna exempel från sin egen verksamhet. På detta sätt är de inte bara i ett faktiskt rum, utan skapar också en föreställd rumslighet ute på LSS-boendet där kunskapen är tänkt att generera en faktisk praktik. Det är genom att röra sig i dessa olika rumsligheter som det blir möjligt att förstå hur tjänstemännen i den mittokratiska organisationen måste förhålla sig till kunskap.

Kunskap på många olika ställen

Under själva utbildningen finns det en återkommande spänning mellan å ena sidan den specifika kunskap som diskuteras och å andra sidan den faktiska praktik där det är tänkt att kunskapen ska användas. Det är inte nödvändigtvis

så märkligt om vi utgår från att kunskap verkar vara något som ska produceras i en konkret social praktik, men att denna sociala praktik kan variera (jfr Rohrer 2013). Det är en sak att sitta och diskutera kunskapen under utbildningsdagen med andra som har liknande verksamhetspositioner som en själv, en annan sak att möta den brukarnära personalen och i dialog med dem få den förmedlade kunskapen att bli en del av deras arbetsvardag.

För att förstå hur kunskap varierar i olika sociala praktiker kan vi använda oss av Donna Haraways (1988) term *situerad kunskap*. Termen kan i sin grund sägas vara en kritik mot ett kunskapsbegrepp som betraktar kunskap som neutral och objektiv. I stället tydliggör Haraway med ordet *situerad* att all kunskap på ett eller annat sätt måste förstås i sitt sammanhang. Med ett sådant perspektiv på kunskap blir inte heller kunskapsproduktion neutralt, utan snarare måste vi se kunskap utifrån olika intersektionella maktordningar, hur de påverkar produktionen av kunskap och hur kunskap används. Går vi tillbaka till utbildningstillfället kan vi se att det finns en viss maktordning mellan till exempel tjänstemännen som utför själva utbildningsdagen och de som ska inhämta kunskapen. De som är där för att lära sig kommer till en lokal och en situation som de utbildande tjänstemännen styr över. Tjänstemännen har till exempel använt en traditionell föreläsningssal, skapat vissa förutsättningar för hur dagen ska läggas upp, vilka delar av kunskapen som man ska fokusera på. Samtidigt är det i allra högsta grad en väldigt vardaglig situation, det är så här de flesta av oss känner till en utbildningssituation. Dessa maktordningar blir också något annat när varje enskild deltagare ska gå ut och möta sitt brukarnära arbetslag.

Samtidigt är det centralt att inte bara fokusera på maktordningarna utan också undersöka hur den situerade kunskapen uppstår genom att människor kommer tillsammans i en faktisk situation. Här kan Haraways perspektiv kompletteras med Sheila Jasanoffs (1999, 2004) terminologi kring *samproducerad kunskap* (utifrån engelskans *co-production*). Kunskap blir utifrån detta perspektiv inte bara något som produceras i den sociala och kulturella situation som mötesrummet är, utan samproduktionen skapar också det socialkulturella sammanhang de befinner sig i. Det blir helt enkelt en social praktik där inte bara vissa normer och konventioner skapas, utan också kommunen som en institution skapas. Det är denna dialektik mellan delarna och helheten som tydliggörs med Jasanoffs terminologi (1999, 2004). Vi skulle kunna gå så långt som att säga att det just i det studerade exemplet är LSS som tar form och blir till.

Den samproducerade kunskapen har i detta sammanhang som mål att vara en central del av att delar av de tio rättigheter/insatser som finns inom lagen omvandlas till faktisk praktik i kommunens verksamheter. Samtidigt ska termen *samproduktion* inte ses som att alla som är i situationen är med och skapar kunskap, eller tar till sig kunskap, utan snarare som en dialektisk term för att förtydliga att kunskap alltid är en del av ett sammanhang.

Vidare poängterar Jasanoff (1999, 2004) att det moderna samhället – likt de verksamheter vi här undersöker – formar sina epistemiska (kunskapsmässiga) och normativa (föreskrivande) förståelser av världen genom denna form av samproduktion. Det är när idéer och föreställningar tillsammans med materialiteter utvecklas tillsammans som också en praktisk effekt uppstår för just dessa idéer och föreställningar. Men också, poängterar Jasanoff, att idéerna och föreställningarna varierar från en kulturell kontext till en annan, vilket så klart kan få konsekvenser för hur den förmedlade kunskapen förstås och hanteras. Här vill jag mena att den diskussion som jag får ta del av under utbildningsdagarna är en form av hur denna verksamhet formar sina epistemiska och normativa förståelser av världen. När sedan den enskilde tjänstemannen ska införa den här modellen i sin egen verksamhet, det egna serviceboendet, är det inte säkert att det är samma situation som vid utbildningstillfället. Här kan helt enkelt en annan samproduktion uppstå som delvis har andra epistemiska och normativa förståelser av världen. Vid utbildningstillfällena kunde dessa andra kontextuella sammanhang lysa igenom i diskussionerna.

Gruppen diskuterar termen ”livskvalitet”, vilket kan sägas vara en term eller ett mått som försöker fånga en persons välbefinnande. Det kompletterar ett mer medicinskt perspektiv på hälsa genom att lyfta in fysiska, psykiska och sociala värden, men också förhålla sig till den situation individen befinner sig i med olika förväntningar och värderingar (jfr Hansson 2025). Gruppen gör det utifrån att termen är en central byggsten i den modell de håller på att lära sig. I denna modell är det tänkt att fokus på de boendes livskvalitet ska möjliggöra att kommunen kan leverera en mer kvalitativ service till de som bor på kommunens LSS-boende. Därmed är det också en central del i hur LSS tar form i det här sammanhanget genom att ”livskvalitet” blir ett sätt för kommunens tjänstemän att göra verklighet av LSS 6 §, som citerades inledningsvis i kapitlet. Diskussionen under utbildningsdagen börjar med att en av de som leder

utbildningen säger att man nu ska prata om livskvalitet. Då utspelar sig följande diskussion:

Deltagare 2: ”Det fungerar inte att prata om livskvalitet”, säger en av deltagarna. ”Det blir direkt katastrof” och hänvisar till den verksamhet som denna jobbar på.

Deltagare 1: ”Man ser det som ett påhopp”, säger man och direkt efter ”härmar” den brukarnära personalen: ”Men har vi inte erbjudit det innan.”

Deltagare 7 lyfter LSS och skrivningen om goda levnadsvillkor. Deltagaren poängterar att lagen inte innehåller en diskussion om livskvalitet och säger samtidigt att detta ”blir ett mer spännande ord” att arbeta med.

Deltagare 6: Fortsätter på deltagare 7:s resonemang och att goda levnadsvillkor ska vara ett steg till, att det inte bara ska vara skälig levnadsnivå.

Deltagare 7: Poängterar att det blir mycket diskussion bland personalen när detta kommer upp, inte minst skillnaden mellan skälig och god.

Deltagare 4 har inte sagt så mycket men gör nu ett inspel och säger att ”man tänker bort guldkanten, ser bara sysslorna”.

Med utgångspunkt i Jasanoff (2004) skulle vi kunna se denna diskussion som en form av samproducerad kunskap som handlar lika mycket om ”livskvalitet” som om vad det innebär att vara ledare i den brukarnära verksamheten eller vad det innebär för kommunen att förverkliga LSS 6 §. Det blir i diskussionen som de medverkandes epistemiska och normativa förståelser av den verksamhet de är en del av blir till (jfr Jasanoff 2004). Samtidigt är det en diskussion som synliggör att det finns en mängd andra tillfällen där det skapas en annan form av situerad kunskap, nämligen när samma term diskuteras ute i verksamheterna. Här blir det inte alls samma produktion av kunskap, utan i stället verkar en annan form av kunskap produceras. Den kan handla om att den brukarnära personalen ser det som ett påhopp att de måste förhålla sig till en ny term och att detta införande upplevs som en kritik mot deras arbete. Det som ovan beskrevs som maktordningar verkar helt enkelt vara mycket mer faktiska (jfr Haraway 1988).

I början av kapitlet citerades en av ledarna som poängterade att verksamheten skulle skapa något nytt tillsammans: ”Att skapa den här kulturen tillsammans?” Genom beskrivningen av verksamheten har jag önskat ge en liten inblick i de

friktioner som finns för att skapa denna ”kultur”. Samtidigt som den specifika kunskapen finns i själva utbildningen, verkar det som att de medverkande har olika synsätt på vad verksamheten är eller borde vara. De epistemiska och normativa förståelserna av verksamheten varierar (jfr Jasanoff 2004). De tjänstemän som implementerar modellen i verksamhet har en form av kunskap om vad detta är, medan de som arbetar närmare verksamheten också möter andra sätt att förhålla sig till både kunskapen och till verksamheten. För att studera skillnaderna närmare ska jag gå till fokusgruppsintervjuerna med tjänstemännen och hur de pratar om verksamheten i relation till att de ska arbeta med utbildningens kunskap.

Rumslighet som en metafor

Vi ska lämna utbildningstillfället och i stället lyssna på samtalet från fokusgruppsintervjun. Här finns ett sätt att prata om rumslighet som kan ge förståelse för hur tjänstemännen i den mittokratiska organisationen tänker sig kunskap i den kommunala verksamheten. Utifrån de intervjuade tjänstemännens position framställs en komplexitet i den rumslighet som de på olika sätt behöver förhålla sig till. Jag ska här synliggöra att det inte bara handlade om att skapa faktiska utbildningssituationer, utan att man såg verksamheten som rumslig. I fokusgruppsintervjun tydliggjorde en av de kommunala tjänstemännen sin egen fysiska positionering i relation till hur hen arbetade med kunskap. Man pratar här om *Senior alert*, som är ett verktyg och ett nationellt kvalitetsregister för att stödja prevention för äldre personer som till exempel riskerar att få trycksår, falla, bli undernärda:

Jag tycker att ett annat problem vi har, det är att vi inte så ofta plockar upp vad verksamheten behöver och säger ”jaha, det är de problemen vi har”. Då måste vi söka efter kunskap eller metoder. Då är det någon av oss eller de där uppe som har fått någon. Det är någon ny författning eller man har gått någon utbildning och så säger man ”nu ska vi jobba med Senior alert”. Så börjar det prepareras. En massa jättekloka människor, människor fulla med kunskap, börjar jobba. Men det är inte på de där ute som man frågat. Där ser man liksom det mer som ”kom inte med en grej till, vi har inte tid”.

Citatet kan sägas belysa vad de här tjänstemännen i den mittokratiska organisationen har kommit att arbeta med, men också vilka problem som detta

arbete riskerade att generera. Centralt i citatet är hur den brukarnära personalen kommer med ”problem” som finns ute i verksamheterna. Metaforiskt är det ett rumsligt sätt att tänka om verksamheten där ord som ”där uppe” och ”där ute” synliggör ett spatialt tänkande (Lakoff & Johnson 1980). I detta fall rör det sig om ett ofta återkommande uttryck att se verksamheter i form av ett hus. Gaston Bachelard (2000) filosoferar i en av sina böcker om husets betydelse för vårt tänkande och menar att det finns ett spatialt hus-tänkande där vind och källare respektive representerar ett uppe och ett nere. Det är också en metafor som vi använder oss av när vi pratar om sådant som är inne och sådant som är utanför. I huset rör vi oss också upp och ner genom trappan som metaforiskt binder ihop de olika nivåerna. Vi kan använda denna metafor för att kritiskt förhålla oss till hur tjänstemännen beskriver sin verksamhet, men också till hur vi forskare själva beskriver de faktiska verksamheterna.

Så kan vi se att detta spatiala tänkande också utgör grunden för Alvehus och Kastberg Weichselbergers (2024) definition av den mittokratiska organisationen. Det blir tydligt i den tidigare återgivna definitionen som just är spatial i sitt sätt att beskriva de nya organisationerna: ”Något förenklat handlar det om organisationer som huvudsakligen utformar sin verksamhet utifrån dem som arbetar i deras ’mitt’, det vill säga inte utifrån vare sig högsta ledning eller kärnverksamhet” (s. 15). Samma ”mitt” finner vi i citatet ovan när tjänstemannen pratar om sig själv som en verksamhet som befinner sig i mitten i relation till en ledning som är ”de där uppe”. Själva den brukarnära verksamheten är i stället ”de där ute”.

Det här spatiala tänkandet får också konsekvenser för hur tjänstemännen förhåller sig till de som arbetar ”där ute” eller ”där nere”. Ett sådant exempel som tjänstemannen lyfter fram i citatet är att många av de författningar eller verktyg som ska implementeras inte har efterfrågats av de som arbetar närmast brukarna ”där ute” i verksamheten. Det finns spatiala föreställningar om att de som är i mitten inte lyssnar riktigt så mycket som de borde på den brukarnära verksamheten och vilka problem de har. Tjänstemannen underbygger denna föreställning med en egen erfarenhet av att de som jobbar ute i verksamheten kan reagera negativt när någon ”uppifrån” kommer med något nytt. Föreställningen kan sägas skapa en spänning mellan de som reagerar negativt ”ute” i verksamheten och de som är ledning eller som befinner sig ”inne”.

Att lösa olika problem har många likheter med vad Alvehus och Kastberg Weichselberger (2024) menar är att mer avancerade uppgifter tillkommit verksamheten och som verksamheten måste reagera på. Dessa uppgifter kan komma både inifrån verksamheten och utifrån, men vad uppgifterna har gemensamt är att de uppfattas kräva specialkompetens för att lösas. I intervjun nämner tjänstemannen Senior alert och det kan fungera som ett bra exempel. Senior alert är ett verktyg som vänder sig till alla yrkesgrupper inom vård och omsorg. På detta sätt är det ett verktyg där erbjudandet att använda det i första hand kommer utifrån. Någon inom kommunen har fått information om verktyget och bestämt sig för att det ska verksamheten börja använda. När en kommun bestämmer att man ska arbeta med ett sådant verktyg sätts de, som personen säger, ”jättekloka” tjänstemännen ihop, för att sen, som tjänstemannen säger, ”preparera” kunskapen. Prepareringen får vi inte så mycket insyn i genom citatet, men det har som syfte att anpassa kunskapen till den egna verksamheten så att den kan föras ut till de i kärnverksamheten som ska arbeta med verktyget. I de här sammanhangen pratar man ibland om hur kunskapen ska implementeras i verksamheten (jfr Hansson & Nilsson 2017). Tjänstemännen, som personen säger, ”börjar jobba” helt enkelt.

Men det är en föreställning där tjänstemannens uttalande om att det är ”någon av oss eller de där uppe som har fått någon” kan förstås som att den rumsliga uppdelningen också skapar ett ”vi”, i form av ”vi” som befinner oss nära de styrande i förhållande till ”de” där ute. Denna rumsliga kategorisering av verksamheten är inte oviktig för hur tjänstemännen berättar om sitt arbete med kunskap i verksamheten:

Övergripande frågor. Allt från att du säger hur ska vi göra det här, hur långt kan det ta, till systematiska frågor. Då kan det vara mer övergripande frågor till en chef eller ledare. Utifrån verksamheten identifierar och inhämtar vi kunskap: ”nu ser det ut så här, då kanske vi behöver det här”. Så man blir ju en spindel i näten. Upp och ner. Ibland kan det komma utifrån att man har en brukare som man inte vet hur man ska hantera. Så vi ser ju ändå helheten.

Här finns återigen en föreställning om att arbetet i mitten är rumsligt och att tjänstemannen ibland behöver söka sig ut, bort från kontoret och ut i verksamheten. Det kan också liknas vid att klättra där tjänstemannen behöver röra sig nedåt för att samla in och identifiera kunskap och sen röra sig uppåt.

Att man måste skapa sig en bild av hur det ser ut, för att därmed också kunna komma fram till vad verksamheten behöver.

Exemplet som lyfts i citatet är en brukare som personalen inte kan hantera på ett korrekt sätt och att personalen behöver verktyg och metoder för att kunna fortsätta sitt arbete utifrån de krav och intressen som verksamheten arbetar efter enligt LSS. En viktig föreställning som tjänstemannen här uttrycker för att se sig som den som ser verksamhetens helhet. Även detta är en form av rumslig föreställning.

De här två citaten och den inledande observationen kan sägas tydliggöra centrala delar av vad den mittokratiska organisationen arbetar med, nämligen att kontinuerligt få ihop verksamhetens olika löst kopplade system med varandra (jfr Weick 1976). Inte minst handlar det om hur tjänstemännen kompenserar för olika former av begränsningar som uppstår när kunskap på olika sätt rör sig inom verksamheten. Någon verksamhetsprofession måste på ett mer sömlöst sätt, i bästa fall, ta hand om de oklarheter som riskerar att göra verksamheten instabil. Det kan vara som exemplet ovan en brukare som personalen inte kan hantera, men som man måste ha kvar i sin verksamhet och där man måste hitta arbetssätt som gör att man kan fullfölja sitt uppdrag.

För att sammanfatta kan man säga att det är centralt att förstå den mittokratiska organisationens rumslighet för att också förstå hur detta något sömlösa arbetssätt går till. Det är en rumslighet som är både faktisk i form av att av tjänstemännen som arbetar i den mittokratiska organisationen frammanar en form av rumslighet där deras verksamhet kan ta plats. Som exempel har jag här lyft fram en utbildning där man iscensatte undervisning på ett specifikt rumsligt sätt. Men rumsligheten går också igen i sättet man pratar om sitt vardagliga arbete. I fokusgruppsintervjun blir rumsligheten till genom att man ser på verksamheten som ett uppe och nere, inifrån och utifrån och så vidare. Detta får konsekvenser, vill jag mena, för hur man arbetar med kunskap, eftersom arbetet med kunskap alltid är kopplat till någon form av lokalisering i rummet.

Att skapa en roll

I början av kapitlet gavs en ögonblicksbild av tjänstemannen som har eleverat upp i verksamheten. Det är en tjänsteman som till exempel har ett större fokus

på att engagera de andra anställda att lära sig ny kunskap. I fokusgruppsintervjuerna kom också detta upp och en av tjänstemännen menade att denne upplevde sig vara en konsult. En annan såg sig som möjliggörare – facilitator – som jobbar med att stötta verksamhetens kommunsjuksköterskor att jobba mot gemensamma resultat: ”Jag har ju känt att jag gärna vill ha titeln facilitator. Jag underlättar för sjuksköterskorna, kan hjälpa dem att ta reda på kunskap och vara diskussionspartner.” Att reflektera över sin egen roll och position i verksamheten på det här sättet är inte en oviktig ingång om vi önskar förstå hur dessa tjänstemän i ”mitten” har kommit att betrakta sitt eget och verksamhetens sätt att arbeta med kunskap (jfr Ponnert & Svensson 2015; Skillmark & Denvall 2017; Härd 2023, 2024). Inte sällan verkar de ha fått en roll där de upplever sig vara specialister som ska stötta andra aktörer i verksamheten med en form av kunskap som gör att verksamheten fortgår på ett smidigt sätt. Denna utveckling har synliggjorts i annan forskning.

Michael Lipsky (2010) är framför allt känd för forskning om den offentliganställda tjänstemannen som har direkt kontakt med medborgaren. Det är tjänstemän som intar en annan roll än de tjänstemän som undersöks i den här studien med sitt fokus på tjänstemän som befinner sig lite längre ifrån medborgarna. Men trots detta kan ett av Lipskys perspektiv vara centralt att lyfta in, nämligen hur en del tjänstemän får en specialistroll för att hantera verksamhetens större problem. Om dessa gör sitt arbete bra bringar de också reda och ordning i verksamheten. Detta lyfts fram i Harald Gegners (2023) avhandling när han undersöker hur utvecklingsarbete i socialtjänsten hanteras av en grupp tjänstemän som i hög grad liknar de tjänstemän som beskrivs i det här kapitlet. Han poängterar bland annat vikten av det relationella samspelet mellan människor för att lösa olika otydliga problem som uppkommer. De blir helt enkelt aktörer som kan få en ”rörig” verklighet att fungera.

Ett liknande perspektiv kan man lägga på de tjänstemän som arbetar i de mittokratiska organisationerna. När tjänstemännen betraktar sig själva som ”facilitator” kan det tolkas som att de också ser sig själva som personer med speciellt fokus på kunskap i det vardagliga arbetet. Det kan handla om att identifiera kunskapsluckor eller inhämta kunskaper i olika delar av verksamheten eller att söka ny kunskap utanför verksamheten. De skapar på detta sätt en *roll* som tydliggörs i relation till både de aktörer som arbetar i den brukarnära verksamheten och till de som är chefer för denna verksamhet. I den rollen blir

det just kunskap som blir central, vill jag mena, det blir genom kunskap som de kan lösa olika problem som uppkommer i verksamheten. För en av tjänstemännen i fokusgrupperna tydliggjordes rollen på följande sätt:

Jag inventerar och intervjuar. Alltså att man vet vad de har för förväntningar på det som komma ska utifrån var de befinner sig själv i sitt arbete utifrån det som utmanar eller vad som är svårt. När man inventerar det så skriver man ner för att själv reflektera över det de sagt, för det blir ju ett sätt att lära och reflektera över det som kommit upp. Det blir en form av handledning. Men sen okej, vad behöver ni? Och då kommer man till kunskapen.

Kunskap konkretiseras här och det blir en fråga om att ”inventera”, ”intervjua”, ”skriva ner”, ”reflektera” och ”handleda”. Men det handlar också om att vända sig till den brukarnära personalen och fråga ”vad behöver ni?” I detta andra skede gällde det att träda in i rollen som möjliggörare – eller handledare som i citatet ovan – och på så sätt stödja processer som gör att kunskap kan komma ut i den brukarnära verksamheten. Samtidigt blir detta görande – och sättet att prata om det – också att skapa den egna rollen. Här pratar tjänstemannen inte om relationen till chefen, men definierar sin egen roll tydligt för aktörerna i den brukarnära verksamheten.

I fokusgruppen kände många igen sig i denna bild, samtidigt reflekterade man över de problem som också fanns när kunskapen skulle föras ut. Risken fanns alltid att personalen i de brukarnära verksamheterna skulle uppleva att det bara var ytterligare en sak till som de skulle behöva lära sig. I fokusgruppen menar deltagarna att en förklaring till denna reaktion var att de själva som tjänstemän ”kommer väldigt långt ifrån” verksamheterna. Därmed fanns det en risk att de fick svårt att veta vilken kunskap som faktiskt efterfrågades ute i verksamheterna. Vi kan här prata om att det kunde bli ett glapp mellan den brukarnära verksamheten och den verksamhet som tjänstemännen företräder. ”Kom inte med en grej till” kan då förstås som en reaktion på att de som sitter på kontoret inte tycks förstå vad som händer ute i verksamheten. Det fick också de medverkande i fokusgruppen att enas om att det finns en skillnad när man kommer med ny kunskap som ska ut eller när den brukarnära personalen själva har hört av sig och efterfrågat kunskap inom ett specifikt område. Samtidigt var denna, som man upplevde, kritik från verksamheten också ett sätt som ytterligare förstärkte den egna rollen som tjänsteman i ”mitten”. Det blev ett starkare ”vi”.

Diskussion: Att argumentera för delad kunskapsproduktion

En viktig poäng med det kunskapsbegrepp som presenterats i kapitlet är vikten av delat ansvar i kunskapsproduktionen. Både Haraway (1988) och Jasanoff (2004) tydliggör kritik mot en syn på kunskap som mer objektiv och pekar på att all kunskap uppstår i givna situationer och i relationer mellan människor och materialiteter. En forskare som är starkt inspirerad av Haraways kunskapsbegrepp och som poängterar vikten av att förstå kunskapsproduktion som delad är Karen Michelle Barad (2007). Hon argumenterar för att ”kunskapsobjekt” uppstår i just särskilda intra-aktioner. Utifrån det här kapitlets exempel kan sådana intra-aktioner vara mellan de olika tjänstemännen, mellan dem och LSS-verksamheter, mellan den tänkta modellen som ska implementeras och de egna tankarna och idéerna för hur en verksamhet ska bedrivas och så vidare. Modellen som ett ”kunskapsobjekt” är då inte objektiv utan skapas tillsammans med de andra tjänstemännen i den givna situationen. Väljer vi att betrakta denna kommunala verksamhet med de här termerna och resonemangen, kan vi också se vikten av att utveckla kunskapsbegrepp som möjliggör delat ansvar i kunskapsproduktionen. Det betyder inte att de modeller, som ofta lanseras såsom beprövade och evidensbaserade, ska förkastas, utan att de ska implementeras med en förståelse av de kontexter där de ska användas (jfr Bergmark m.fl. 2011; Svanevie 2011; Hansson & Nilsson 2017).

En mer empirinära förståelse för detta är att gå tillbaka till en av kapitlets intervjuer och fundera lite extra på ordet ”prepareras”. Möjligen är det så vi kan förstå kunskapsbegreppet i den kommunala verksamheten. Trots att man tar in modeller som bygger på en evidensbaserad kunskapstanke, så krävs det att tjänstemännen ”preparerar” denna kunskap så att den ska kunna användas i den specifika kommunen. En sådan ”preparering” kan handla om att man tillsammans diskuterar och reflekterar över de perspektiv som finns i den aktuella modellen. Precis som tjänstemännen gjorde i den utbildning som fungerat som exempel i kapitlet.

Samtidigt är det inte självklart att de mittokratiska organisationerna ska lyckas med denna ”preparering”. Av Alvehus och Kastberg Weichselberger (2024) kan vi förstå att en ny typ av kommunal verksamhet har vuxit fram och inte bara skapat, eller förstärkt, en grupp tjänstemän, utan också hur dessa tjänstemän

jobbar med kunskap en bit från den faktiska verksamheten. Här finns en risk att denna grupp kommer att styras mer av de intra-aktioner som finns i ”mitten” än de som finns ute i verksamheten. En sådan utveckling riskerar också att utveckla ett perspektiv där den kunskap man själv arbetar med börjar betraktas som mer ”objektiv” än annan kunskap ute i verksamheten. Att man som tjänsteman helt enkelt börjar betrakta de modeller som benämns evidensbaserade som mer centrala än den praktik som redan finns ute bland de som arbetar i verksamheten. I det här kapitlet är det svårt att säga om det är så, men en erfarenhet från tjänstemännen är att de upplever att verksamhetspersonalen tycker att de kommer med för mycket nytt. Kanske är detta ett tecken på att det finns – för att prata utifrån Jasanoffs (1999, 2004) terminologi – olika epistemiska och normativa förståelser.

Här kan det avslutningsvis vara på sin plats att poängtera vikten av att arbetet med kunskap många gånger också är en bidragande orsak till den egna rollidentiteten i den arbetsvardag man som tjänsteman är i. Att vara tjänsteman i den mittokratiska organisationen föder, förmodligen, en roll om vem man är och vem man önskar vara. Detta får också konsekvenser för hur man kommer att arbeta med kunskap. Ser man sig som facilitator så kommer man också att se kunskap på ett sätt som skiljer sig från om man hade sett sig som en medskapare. Inom det sociala arbetet är det centralt att ta med sig ett kunskapsbegrepp som kan öppna för möjligheter att skapa kunskap tillsammans. Även om verksamheterna blir allt mer specialiserade, krävs fortfarande kunskaper som kan användas och komma till nytta i den faktiska verksamhetsnära praktiken. Inom LSS-verksamheter handlar det om att kunna skapa hög kvalitet för de som är i behov av LSS-insatser.

Referenser

- Agevall, O. & Olofsson, G. (2020). Administratörerna: Administration, kontroll och styrning vid svenska universitet och högskolor. *Arkiv. Tidskrift för samhällsanalys*, (12), 7–59. DOI: <https://doi.org/10.13068/2000-6217.12.1>
- Alvehus, J. & Kastberg Weichselberger, G. (2024). *Administration i offentlig sektor: Om expansion, elevering och mittokrati*. Studentlitteratur.
- Andersen, L.B. & Birk, R. (2018). Encounters between social work and STS. *STS Encounters*, 10(2.1), 1–6.

- http://larsbo.org/sites/default/files/files_publications/Andersen-Birk-2018-encounters-between-social-work-and-sts.pdf [Hämtat: 2024-08-28]
- Arvidsson, P. (2019). *Från policy till praktik: En studie om organisering inom LSS-området*. Licentiate dissertation. Malmö universitet. doi: <https://doi.org/10.24834/isbn.9789178770359>
- Bachelard, G. (2000 (1957)). *Rummets poetik*. Skarabé.
- Barad, K.M. (2007). *Meeting the universe halfway: Quantum physics and the entanglement of matter and meaning*. Duke University Press.
- Bergmark, A., Bergmark, Å. & Lundström, T. (2011). *Evidensbaserat socialt arbete: Teori, kritik, praktik*. Natur & Kultur.
- Birk, R. (2017). The materiality and materials of social work: On socio-material theories and social work research. I: K. Høgsbro & I. Shaw (red.). *Social work and research in advanced welfare states*. Routledge.
- Garsten, C., Rothstein, B. & Svallfors, S. (2015). *Makt utan mandat: De policyprofessionella i svensk politik*. Dialogos.
- Gegner, H. (2023). *Statlig kunskapsstyrning: Regionala utvecklingsledare i styrning av socialtjänstens barnavård*. PhD dissertation. Malmö University Press. <https://doi.org/10.24834/isbn.9789178773428>
- Hall, P. (2021). Organisation: Tillit och dimensionering av personalgrupper. I: L. Bringselius (red.). *Tillit och omdöme: Perspektiv på tillitsbaserad styrning*. Studentlitteratur.
- Hall, P. (2025). *Varför ökar den offentliga byråkratin i Sverige?* Malmö University Press.
- Hansson, K. (2025). Hälsobegrepp i socialt arbete. I: J. Lundälv & E. Sernbo (red.). *Ohälsa som socialt problem: Socionomers arbete med hälsa och ohälsa*. Studentlitteratur.
- Hansson, K. & Nilsson, G. (2017). Att implementera tillgänglighet i vården. I: L. Nordgren (red.). *Health management: Att göra hälso- och sjukvård mer tillgänglig*. Sanoma Utbildning.
- Hansson, K. & Irwin, R. (red.) (2020). *Movement of knowledge: Medical humanities perspectives on medicine, science, and experience*. Nordic Academic Press. <https://doi.org/10.21525/kriterium.24>
- Hansson, K. & Petersson, C.C. (2024). Digitala plattformar för att motverka våld i nära relationer: Kvinnojourers digitalisering av sin verksamhet under covid-19-pandemin. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 31(1), 49–67. <https://doi.org/10.3384/svt.2024.31.1.4876>
- Haraway, D. (1988). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575–599. <https://doi.org/10.2307/3178066>

- Härd, S. (2003). A qualitative study of a recovery capital assessment tool in alcohol and drug treatment facilities: Perspectives from social work professionals. *Nordic Studies on Alcohol and Drugs*, 41(1), 7-23.
<https://doi.org/10.1177/14550725231175354>
- Härd, S. (2024). *Knowledge in practice: The feasibility of recovery capital in Swedish alcohol and other drug treatment*. Diss. Stockholms universitet.
- Jasanoff, S. (1999). The songlines of risk. *Environmental Values*, 8(2), 135–152.
<https://doi.org/10.3197/096327199129341761>
- Jasanoff, S. (red.) (2004). *States of knowledge: The co-production of science and the social order*. Routledge.
- Lakoff, G. & Johnson, M. (1980). *Metaphors we live by*. University of Chicago Press.
- Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. 30th anniversary expanded ed. Russell Sage Foundation.
- Löfgren, O. (1989). Etnologer i pärmbararland. *Rig*, (72), 25–33.
- Miller, D. (2010). *Stuff*. Polity Press.
- Nilsson, G. & Sjöstedt-Landén, A. (2017). Arbetslivsetnologi: Professioner i nyliberala organisationer: Inledning. *Kulturella Perspektiv*, 3–4(26), 2–7.
- Ponnert, L. & Svensson, K. (2015). Standardisation: The end of professional discretion? *European Journal of Social Work*, 19(3–4), 586–599.
<https://doi.org/10.1080/13691457.2015.1074551>
- Rohracher, H. (2013). Intertwining the material and the social: Some concluding remarks: Knowledge and evidence: Investigating technologies in practice. I: B. Berner & C. Kruse (red.). *Knowledge and evidence: Investigating technologies in practice*. Linköping University Electronic Press.
- Skillmark, M. & Denvall, V. (2017). The standardizers: Social workers' role when implementing assessment tools in the Swedish social services. *Nordic Social Work Research*, 8(1), 88–99. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2017.1309678>
- Svanevie, K. (2011). Evidensbaserat socialt arbete: Från idé till praktik. Umeå universitet.
- Svensson, K. & Plantin, L. (red.) (2024). *Kunskap i socialtjänsten*. Research Reports in Social Work 2024:1. Lunds universitet.
- Weick, K.E. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 1–19.