



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

Samverkan på lika villkor?

En kvalitativ studie om samverkan mellan familjeförskolan och förskolan.

Socionomprogrammet

C-uppsats HT 2011

Författare: Sandra Dahlin

Handledare: Siv-Britt Björktomta

Abstract

Titel: Samverkan på lika villkor? En kvalitativ studie om samverkan mellan familjeförskolan och förskolan.

Författare: Sandra Dahlin

Handledare: Siv-Britt Björktomta

Nyckelord: Familjeförskola, förskola, samverkan/samarbete

Mitt syfte med denna uppsats är att undersöka hur personalen på familjeförskolan och personal på förskolor i området ser på familjeförskolans verksamhet och dess funktion. Jag vill också ta reda på hur samarbetet mellan familjeförskolan och förskolor i området fungerar. Mina frågeställningar har varit att ta reda hur personalen på familjeförskolan respektive förskolepersonalen i samma område definierar sin egen samt den andres verksamhet och funktion. Vidare har min frågeställning handlat om vilka skillnader mellan de båda verksamheterna som personalen uppfattar att det finns. Jag har också i min frågeställning undrat hur samarbetet fungerar.

Med hjälp av kvalitativa intervjuer har jag fått ett resultat som visar att personalen på förskolor i området där familjeförskolan ligger inte vet särskilt mycket om familjeförskolans verksamhet. Familjeförskolans personal vet å andra sidan ganska mycket om förskolan. Både personal på familjeförskolan och personal på förskolan vet på ett ungefär vad det är för skillnad mellan verksamheternas funktion. En skillnad som är tydlig är att på familjeförskolan är föräldrarna med barnen, vilket inte är fallet på förskolan. Samarbetet fungerar inte optimalt, då förskolepersonalen inte är helt insatta i vad familjeförskolan har för verksamhet. Båda personalgrupper efterlyser mer stöd från chefen som kan bli bättre på att informera förskolepersonalen om familjeförskolans verksamhet.

Samarbetet blir lidande då förskolepersonalen inte har så bra kunskap om vad familjeförskolans verksamhet och funktion är. För att få till ett mer fungerande samarbete krävs först och främst att förskolepersonalen får mer information samt att cheferna verkar för ett bättre samarbete.

Innehållsförteckning

Förord	5
1 Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Forskningsfråga	7
1.3 Syfte	7
1.4 Frågeställning	7
2 Tidigare forskning	8
2.1 Familjeförskolor	8
2.2 Familjecentraler	8
2.3 Samverkan	9
3 Teori	11
3.1 Socialkonstruktionism	11
3.2 Systemteori	11
3.3 Organisationskultur	12
4 Metod	13
4.1 Förförståelse	13
4.2 Val av metod	13
4.3 Intervjuer	13
4.4 Urval	14
4.4.1 Urvalsdiskussion	14
4.4.2 Bortfall	14
4.5 Etiska överväganden	14
4.6 Litteratursökning	15
4.7 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet	16
4.8 Analys av empiri	16
5 Resultat och analys	18
5.1 Olika perspektiv	18
5.2 Okunskap och/eller ointresse?	19
5.3 Organisationskulturer	21
5.4 Ledningen	22
5.5 Samarbetet	25
6 Sammanfattande diskussion	28
6.1 Förslag till vidare forskning	30

7 Referenser	31
Bilaga 1 Informationsblad och samtyckesblankett	33
Bilaga 2 Intervjuguide	34

Förord

Först och främst skulle jag vilja tacka alla mina informanter för att ni ställde upp, utan er hade det inte kunnat bli någon uppsats.

Jag skulle även vilja tacka min handledare för alla goda råd under arbetets gång.

Till sist vill jag också tacka min familj som har stått ut med mitt lite konstiga beteende under uppsatsperioden.

Göteborg, november 2011
Sandra Dahlin

1 Inledning

Utsatta barn och ungdomar som kommer i kontakt med socialtjänsten kommer ofta från familjer där det inte finns något skyddande nätverk, så som till exempel släkt och vänner. Föräldrarna har ofta bara sig själva att luta sig mot, även om det är ett destruktivt förhållande (Andersson, 1991). Det är en stor resurs att ha ett stort socialt nätverk omkring sig. Man brukar skilja mellan informella och formella nätverk. Det informella nätverket är det som består av familj och vänner, medan det formella är myndighetskontakter, som till exempel BVC. Informella nätverk hjälper till med att stötta i föräldrarollen. Med ett stort informellt nätverk kan stresshanteringen som många småbarnsfamiljer känner underlättas (Väfors Fritz, 2009). Vidare fortsätter Väfors Fritz (2009) att om man som förälder inte har ett stort informellt nätverk kan det medföra att man inte får det stöd i föräldrarollen som kan behövas. Man kanske inte heller har några bra förebilder att se upp till när det handlar om att vara förälder. Det kan då vara en trygghet att ha en verksamhet att gå till som kan fungera som en ”extra familj” där man kan få hjälp och stöd med alla sina problem och bekymmer på samma ställe (Väfors Fritz, 2009).

Ytterligare argument för en familjeförskolas betydelse är att det också har gjorts undersökningar som visar att främsta anledningen till att barn omhändertas beror på bristande hemförhållande. Därför kan det vara bra att det finns en verksamhet som arbetar på ett förebyggande sätt, innan det har gått så långt att barnen måste omhändertas. En sådan verksamhet skulle till exempel kunna vara en familjeförskola (Larsson-Swärd, 2009).

I dagens samhälle är det socialt accepterat att båda föräldrarna förvärvsarbetar utanför hemmet. Detta innebär även att arbetslöshet har blivit ett normbrytande beteende (Larsson-Swärd, 2009). Arbetslöshet kan medföra många negativa saker. Några sådana kan till exempel vara depression, minskade sociala kontaktnät eller sämre självkänsla. Något som också kan vara påfrestande är en strukturlös vardag, vilket skulle kunna innebära en känsla av att vara lite utanför, både för barnen och för de vuxna. Struktur och rutiner är något som kan fås på en förskola eller en familjeförskola (Olsson, 1997).

1.1 Bakgrund

En familjeförskola bygger på ett redan upprättat samarbete mellan socialtjänsten och förskolan och riktar sig till familjer med barn i förskoleåldern (0-5 år). Det är en förebyggande verksamhet som tillhör resursenheten på både socialtjänstens och förskolans sida. Familjeförskolan hjälper de föräldrar som på olika sätt behöver stöd i föräldrarollen. Man kan även få hjälp med bland annat gränssättning, separation och mycket annat. Hjälpen utformas efter varje familjs enskilda behov. Hjälpen kan fås både i grupp och/eller individuell kontakt. Fokus ligger på gruppverksamheten, som är den stora grundpelaren i hela verksamheten. När det gäller gruppen är det samma grupp som träffas på bestämda dagar varje vecka. Till skillnad från förskolan är föräldrarna tillsammans med sina barn här. Arbetet i gruppen går ut på att förbättra samspelet mellan barn och föräldrar, men även att skapa vardagsrutiner och struktur. Mer fokus på familjernas speciella problem har man då familjerna kommer för enskild tid, där de i viss mån kan vara med och själva bestämma vad som ska tas upp vid de olika tillfällena. När det handlar om det individuella arbetet kan familjerna här få stöd även när barnen har börjat på

förskolan. På familjeförskolan kan man också få hjälp med diverse olika kontakter med myndigheter, till exempel ekonomiskt bistånd eller Försäkringskassan. Personalen kan även vara stöd i kontakten med sjukvården. Man kan komma i kontakt med familjeförskolan på flera olika sätt. Ett sådant är att man söker själv eller så kan man bland annat bli remitterad av till exempel BVC, utredningsenheten Barn och Unga eller ekonomiskt bistånd. Förskolan kan också ta kontakt med familjeförskolan angående en familj som man tror skulle passa in i verksamheten. Det övergripande målet med verksamheten är att barnen ska börja på förskolan och föräldrarna ska komma ut i någon slags sysselsättning, till exempel arbete eller praktik (personlig erfarenhet efter praktik på en familjeförskola vårterminen 2011).

1.2 Forskningsfråga

När det är flera aktörer som har hand om samma verksamhet uppstår det lätt intressekonflikter. Samarbetet kan därför bli lidande. Lind, Mosholt och Schultz (1999) menar att alla parter måste vara medvetna om både sin egen och samarbetspartnerns funktion, resurser, begränsningar och definierade uppgifter för att samarbetet ska fungera. Jag har funderat kring vad de olika samarbetsparterna i olika samverkansprojekt egentligen vet om varandra. Kan okunskap vara orsaken till att samarbetet kanske inte alltid är det bästa? Jag har därför valt att titta närmare på en familjeförskola i en storstad i södra Sverige. Jag gjorde min praktik där och märkte då att samarbetet med förskolan inte var optimalt på grund av att det inte fanns särskilt mycket kontakt mellan de båda verksamheterna.

1.3 Syfte

Mitt syfte med denna uppsats är att undersöka hur personalen på familjeförskolan och personal på förskolor i området ser på familjeförskolans verksamhet och dess funktion. Jag vill också ta reda på hur samarbetet mellan familjeförskolan och förskolor i området fungerar.

1.4 Frågeställning

- Hur definierar personalen på familjeförskolan respektive förskolepersonalen i samma område familjeförskolans verksamhet och funktion?
- Hur definierar personalen på familjeförskolan respektive förskolepersonalen i samma område förskolans verksamhet och funktion?
- Vad uppfattar förskolepersonalen och personalen på familjeförskolan att det är för skillnad mellan förskolans och familjeförskolans funktion?
- Hur fungerar samarbetet mellan familjeförskolan och förskolan?

2 Tidigare forskning

Eftersom jag har haft svårt att hitta information om just familjeförskolor har jag valt att bredda mitt sökande. Då det på familjeförskolan handlar om att stötta i relationen mellan föräldrar och barn, samt stötta i föräldrarollen, har jag sökt på familjecentraler som kan ses som en liknande verksamhet.

När det gäller familjecentraler har jag valt Enells (2007) kunskapsöversikt om familjecentraler, där hon beskriver vad som hittills har forskats om familjecentraler. Bak och Gunnarsson (2000) har skrivit en bok om hur verksamheten på en familjecentral kan se ut. När det gäller samverkan har jag valt ut Danermarks (2005) bok som handlar om olika sätt att samverka på. Jag har också valt ut Bolin (2011) som skriver om hur lärare och socialarbetare samarbetar med varandra på en resursskola. Jag har valt att i min uppsats använda mig av samverkan och samarbete som synonymer.

2.1 Familjeförskolor

Jung (1994) har skrivit en rapport om Krokängs familjeförskola, som var den första familjeförskolan i Sverige. Hon beskriver här familjeförskolans verksamhet och hur det var under det första året. Verksamheten går ut på att ge föräldrarna bättre förutsättningar för att klara sitt föräldraskap på ett bra sätt och kunna ge barnet den stimulans och det stöd som barnet behöver. Verksamheten är en förebyggande instans och arbetar på ett pedagogiskt sätt (Jung, 1994). Jung (1994) har intervjuat både personal och klienter för att ta reda på vad de tycker om familjeförskolan. Även Gärdsmo Pettersson och Zeime (2000) har beskrivit vad en speciell familjeförskola, som ligger inom familjecentralen, har för verksamhet. Enligt Gärdsmo Pettersson och Zeime (2000) handlar det på familjeförskolan om att stödja föräldrarna i föräldrarollen och att hitta fungerande vardagsrutiner för familjerna.

2.2 Familjecentraler

Enell (2007) har skrivit en kunskapsöversikt om familjecentraler. Enell (2007) säger att basen för arbetet i familjecentraler, som växte fram under 1990-talet, är en samverkan mellan mödra- och barnhälsovården och öppna förskolan och individ- och familjeomsorg inom socialtjänsten (Enell, 2007). Andra instanser kan givetvis också förekomma, till exempel psykolog, familjeförskola eller familjerådgivning. Familjecentraler är alltså som en samlingsplats där det ingår flera olika verksamheter. Samverkan och helhetssyn är centrala begrepp i familjecentraler, som är en typ av förebyggande stöd (Bak & Gunnarsson, 2000). Bak och Gunnarsson (2000) menar också att enligt målsättningarna ska familjecentralen vara flexibel och utformas tillsammans med föräldrar och barn. Enell (2007) säger att det är olika på olika familjecentraler huruvida socialtjänsten enbart arbetar förebyggande eller också har med myndighetsutövning. Detsamma gäller om mödravården har med preventivmedelsrådgivning eller bara övervakar graviditeten (Enell, 2007). En del av familjecentralen är den öppna förskolan, som ofta kallas för öppen verksamhet. För att få komma till den öppna verksamheten i familjecentralen behöver man inte ha något skäl. Man får komma och gå när man vill och behöver inte anmäla sig. Man är således inte inskriven i verksamheten. Det är också det som är den främsta skillnaden mellan en öppen förskola och en familjeförskola. I familjeförskolan är man, precis som i en vanlig förskola,

inskriven och förväntas komma varje tillfälle. Skillnaden från en vanlig förskola är att föräldrarna stannar kvar och deltar i verksamheten i den öppna verksamheten. Syftet med verksamheten är bland annat att skapa en mötesplats för föräldrar och barn. Familjecentralerna verkar även för att göra det lättare för familjer att få kontakt med andra instanser i samhället. De samarbetar med olika myndigheter och organisationer, till exempel socialkontoret, skolan och även olika slags jourhem (Bak & Gunnarsson, 2000). Bak och Gunnarsson (2000) skriver också om hur samverkan på en familjecentral fungerar och vad som skulle kunna stjälpas respektive hjälpa verksamheten.

2.3 Samverkan

Olika verksamheter är bra på olika saker och kan komplettera varandra på ett bra sätt. Danermark (2005) skriver om samverkan mellan olika organisationer. Enligt Danermark (2005) innebär samverkan förändring av arbetet. Ofta handlar det om okända förändringar, vilket kan leda till osäkerhet. Oklara uppgifter och mandat kan också bidra till en osäkerhet. Det tar tid att samverka. Något som ibland kan ses som problematiskt när det gäller samverkan är att olika yrkeskategorier har olika syn på vad som är problemet och hur det ska lösas (Danermark, 2005). När man är flera aktörer som måste samverka för att lösa ett problem är det viktigt att man har samsyn. Detta innebär att alla måste ha en gemensam bild av arbetet och tillit till varandra (Socialstyrelsen, 2007). En annan problematisk situation inom samverkan kan vara att man arbetar utifrån olika lagstiftningar. För att undvika att samarbetet misslyckas på grund av detta är det viktigt att man diskuterar det (Danermark, 2005). Enligt Danermark (2005) är det ledningens ansvar att se till att förutsättningarna för ett bra samarbete finns. Ofta är klienten både ett objekt och ett subjekt i samverkan. Något som kan medföra problem i samverkan är när det handlar om yrkeskategorier med olika sätt att definiera, förklara och åtgärda ett problem. Detta kan också medföra konkurrens mellan de olika yrkeskategorierna om vem som har bäst lösning (Danermark, 2005). Att man har respekt och förtroende för varandras kompetens, uppgift, synsätt och arbetsformer krävs för att samarbetet ska leda till gemensamma mål. För att samarbetet ska bli meningsfullt är det viktigt att målet med samarbetet är klart och tydligt för båda parter (Hellström, 1993). Problem med att se saker ur olika perspektiv kan bero på att kunskaper har olika tyngd och status (Danermark, 2005). Danermark (2005) menar också att det råder oenighet även inom samma kunskapsområde, då man har olika perspektiv och teorier som man arbetar utifrån. Att kunna klargöra och känna till varandras synsätt och att prata om dem leder till lyckad samverkan. För att det ska fungera bra med samverkan är det viktigt att de organisatoriska strukturerna som samverkansgruppen kommer ifrån klargörs (Danermark, 2005). Att yrkesgrupperna vet varför de ska samarbeta, att målen är klara och går att uppnå samt att yrkesgrupperna får möjlighet att se konkreta resultat av sitt samarbete är en viktig del för ett lyckat samarbete (Socialstyrelsen, 2007). Bolin (2011) menar i sin avhandling om samarbete mellan lärare och socialarbetare på en resursskola, att kontexten spelar roll i samarbetet. Är man tvungen att samarbeta lägger man ner mer tid på att komma fram till gemensamma mål. Hur man sedan arbetar med målen kan dock skilja sig åt inom de olika yrkeskategorierna, men de grundläggande idéerna är likadana (Bolin, 2011). Något som Bolin (2011) även påpekar, som kan vara problematiskt när det gäller samverkan, är när ingen av parterna egentligen har någon riktig uppfattning om vad som krävs. Hon beskriver en situation där lärarna tillsammans med

socialarbetarna ska bestämma om ett barn ska få en plats på resursskolan, men att de har svårt med detta då varken lärarna eller socialarbetarna egentligen vet vad som krävs för att få en plats på resursskolan. Hon menar att det är viktigt att båda parter är väl medvetna om vad samarbetet och verksamheten går ut på för att ett bra samarbete ska kunna uppnås (Bolin, 2011).

Ur ett internationellt perspektiv är samarbete mellan skolan och socialtjänsten vanligt förekommande. I till exempel Norge har man i tjugo års tid pratat om detta. Samarbete ger både ett effektivare användande av de resurser som finns och främjar samtidigt brukarnas inflytande i verksamheterna. I Danmark har regeringen infört en ny reform, ”barnens reform”. Det är en utveckling av gamla reformer och innebär ändringar för verksamheter som jobbar med barn. Förändringarna kommer att ske mellan 2010-2013. Målet är att förebygga att barn far illa. USA har sedan 1970-talet haft en manual med riktlinjer för samarbete mellan olika yrkeskategorier som arbetar med barn. Här står det hur man kan förstå varandras olika roller och ansvarsområden. Man har på senare år uppdaterat manualen och den senaste versionen är från år 2006 (Bolin, 2011).

3 Teori

Jag har valt att använda mig av systemteori och organisationskultur för att analysera min empiri. Som perspektiv har jag valt att använda mig av socialkonstruktionism.

3.1 Socialkonstruktionism

Den språkliga sociala interaktionen som betingelse för kunskap är i huvudfokus i socialkonstruktionism. Det är i de språkliga relationerna i sociala gemenskaper som kunskap skapas (Thomassen, 2007). Socialkonstruktionismen har mycket gemensamt med symbolisk interaktionism. Vi människor konstruerar vår egen och andras identiteter med hjälp av den vardagliga interaktionen mellan människor, enligt symbolisk interaktionism (Angelöw & Jonsson, 2000). Inom socialkonstruktionismen menar man att det som finns är det som vi uppfattar finns och vi kan inte vara objektiva i den bemärkelsen. Vilken tidsperiod vi lever i och var i världen vi bor påverkar oss i hur vi förstår sociala kategorier och begrepp. Sociala handlingar och kunskap går hand i hand enligt socialkonstruktionismen (Angelöw & Jonsson, 2000). Enligt Lilja och Larsson (2005) innebär socialkonstruktionism att man går djupare för att förklara hur saker har uppkommit istället för att bara beskriva egenskaperna (Lilja & Larsson, 2005). Socialkonstruktionismen menar att den sociala världen, med oss människor, är en produkt av sociala processer. Det finns ingen objektiv fakta utan bara tolkad sådan (Angelöw & Jonsson, 2000).

3.2 Systemteori

Systemteori går ut på att se på världen som en helhet (Öquist, 2008). System kan bestå av en individ, en familj, ett kollektiv eller ett lokalsamhälle. Hur systemens kopplingar och resurser fungerar på ett effektivt sätt inom familjer och grupper är också ett fokus inom systemteori (Payne, 2008). En förutsättning för att helheten inom systemet ska fungera är att gränserna mellan de olika nivåerna som ett system har fungerar (Öquist, 2008). Ett konkret exempel från barnens värld är om till exempel en femåring börjar låna sin nyfödde lillebrors napp. Då har femåringen hamnat på fel nivå i systemet. Payne (2008) menar att en fysisk och mental energiutväxling kan ske inom systemets gränser. Detta kan vara att man på arbetsplatsen ger varandra råd och stöd i olika situationer, till exempel om det handlar om att hjälpa ett barn som behöver extra stöd. Det vanligaste är att detta sker inom gränserna snarare än över dem. Sker inget utbyte alls över gränserna kallas det för slutna system. Kan energi passera systemgränserna är det istället ett öppet system (Payne, 2008). Biologiska och sociala system är alla öppna (Öquist, 2008). Systemtänkande handlar inte om vilka vi är som individer utan mer om hur människor relaterar till varandra utifrån den sociala situation de befinner sig i. Systemteori bidrar med ett sätt att förklara hur ett problem kan kvarstå eller hur man kan åtgärda situationen då den bidrar till att rikta fokus på den aktuella kommunikationen mellan individer (Payne, 2008). När det sker en förändring inom ett system förändras även andra delar i systemet. Då kan det ske så kallad återkoppling till systemet, vilket behövs för att uppnå jämvikt igen. Funktionerna skiljer sig mellan systemets olika delar och man måste samverka för att bevara systemet (Thurén, 2007). Systemteori fokuserar i huvudsak på hur en person påverkar en annan och inte på tankar och känslor. Man försöker också se till helheten och hur olika åtgärder påverkar olika delar av systemet. När man ser till helheten är det även viktigt att tänka på hur olika energiflöden kan påverka

systemet (Payne, 2008). Enligt Öquist (2008) är man inom systemteorin intresserad av att, i samspel med omgivningen, se hur strukturer och funktioner hos levande system förändras och förnyas.

3.3 Organisationskultur

En organisationskultur består enligt Bang (1999) av en uppsättning gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som utvecklas i en organisation när medlemmarna samarbetar med varandra och omvärlden. Enligt Christensen et al. (2005) kan man först efter att man har integrerats i verksamheten i organisationen lära sig den organisationskultur som gäller. Om man studerar organisationskulturen, till exempel genom att intervjua personal, kan man dock fånga upp denna. Huruvida det är en fördel eller nackdel med en stark organisationskultur inom offentliga organisationer råder det delade meningar om. De som menar att det är positivt hänvisar till att det kan medföra ökad legitimitet om det handlar om kulturella normer och värderingar som anses vara allmänt accepterade. Om man kan få de anställda att handla mycket snabbt utifrån en given regel eller i alla fall kan få personalen att handla på ett likartat sätt utan alltför mycket administrativa resurser, kan man hävda att en stark organisationskultur är resursbesparande (Christensen et al., 2005). Saker som en gemensam förståelse av problemen, organisationen och vilka uppgifter man har inom organisationen är en grundläggande del för att förstå beteendet i en organisation. Utan att använda sig av kulturbegreppet som en förklaring kan man inte förstå organiserad samverkan. Genom att bestämma vilka rutiner och grunduppfattningar som personalen inom en organisation ska utveckla styr organisationen personalens beteende. De missförstånd som kan uppstå inom en organisation beror inte alltid på personligheter utan kan vara ett resultat av olika kulturer inom organisationer som har lärt oss vad som är rätt respektive fel. Organisationskulturen skapas av de fördomar som finns inom organisationen (Flaa et al., 1998). Vidare beskriver Flaa et al. (1998) att alla har fördomar, och att det därför är en viktig fråga vilka fördomar vi har och inte om vi har några.

4 Metod

Jag har valt att använda mig av kvalitativa intervjuer för att kunna besvara mitt syfte och mina frågeställningar. Här kommer jag att beskriva närmare hur jag har gått tillväga när det gäller förförståelse, val av metod, intervjuer, etiska överväganden, reliabilitet, validitet, generaliserbarhet samt analys av empiri.

4.1 Förförståelse

Vi uppfattar inte verkligheten endast med hjälp av våra sinnen. Allt vi ser innefattar också en mängd tolkningar. Det är detta som kallas för förförståelse. Man kan alltså säga att vårt sätt att uppleva verkligheten präglas av vår förförståelse (Thurén, 2007). Man kanske inte alltid är medveten om den, men förförståelsen finns alltid där. I grunden handlar förförståelse om en förståelse av vår egen existens (Thomassen, 2007).

Min förförståelse grundar sig i att jag gjorde min praktik på denna familjeförskola och då väcktes intresset om att på något sätt skriva om familjeförskolans verksamhet. Jag har i och med praktiken redan från början en väldigt bra uppfattning om verksamheten. När det gäller samarbetet mellan familjeförskolan och förskolan hade jag ingen speciell uppfattning innan mer än att jag märkte att det inte fungerade optimalt. Jag tycker inte att jag kan dra några slutsatser om samarbetet trots att jag varit där på praktik då jag inte reflekterade över det under min period där. Mitt mål är att förhålla mig kritisk till studien och de resultat som jag får fram.

4.2 Val av metod

Jag har som tidigare nämnt valt intervjuer för att på bästa sätt kunna besvara mitt syfte och mina frågeställningar. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) går forskningsintervjun ut på att förstå världen utifrån undersökningspersonernas synvinkel. Jag har lagt min intervjuguide som bilaga 2, sist i uppsatsen.

4.3 Intervjuer

Intervjupersonerna fick själva bestämma tid och plats för intervjuerna. Alla valde att genomföra intervjun på sin arbetsplats. Att intervjuaren uppsöker intervjupersonen är det vanligaste förekommande sättet när man bestämmer plats för intervju. Det kan till exempel vara hemma hos intervjupersonen eller, som i mitt fall, på intervjupersonens arbetsplats (Svenning, 2003). När jag skulle utforma intervjuguiden tog jag bland annat hjälp av Bryman (2011) som nämner nio olika slags frågor som jag tog hänsyn till i utformandet av min intervjuguide. Dessa frågor är inledande frågor, uppföljningsfrågor, sonderingsfrågor, preciserade frågor, direkta frågor, indirekta frågor, strukturerande frågor, tystnad och tolkande frågor. Inledande frågor, till exempel om bakgrund, kan vara bra att ha med för att få intervjupersonen att slappna av. I mina intervjuer valde jag av denna anledning att börja fråga om utbildning och hur länge de har jobbat på sin arbetsplats. Jag bad intervjupersonen att utveckla svaren vid vissa tillfällen, jag använde mig då av uppföljningsfrågor. På samma sätt använde jag mig av sonderingsfrågor för att få lite djupare svar. Preciserade frågor är till för att ta reda på hur intervjupersonen hanterade en speciell situation, vilket jag också använde mig av i mina intervjuer. Direkta frågor är mer styrande och därför bör man tänka på att inte ha några sådana för tidigt i intervjun. Indirekta frågor är av lite mer

allmän karaktär. Strukturerande frågor har man för att man inte ska tappa fokus i intervjun och vad det är man vill ha ut av den. Tystnad är viktigt för att intervjupersonen ska få tid på sig att tänka efter innan personen svarar och detta var något som jag försökte ta hänsyn till under de intervjuer som jag gjorde. Tolkande frågor innebär att man ställer en fråga för att klargöra vad det är intervjupersonen menar med ett svar (Bryman, 2011). Jag har valt att, om intervjupersonerna gått med på det, spela in alla intervjuer med hjälp av en bandspelare. Detta eftersom det i princip är omöjligt att hinna skriva ner allt som sägs under intervjun (Svenning, 2003). Alla intervjupersoner gick med på att jag spelade in intervjuerna. Efter intervjun har jag transkriberat intervjuerna, vilket innebär att jag har skrivit ner det som har sagts (Bryman, 2011). Jag har valt att skriva ut intervjuerna så ordagrant som möjligt.

4.4 Urval

I kvalitativa undersökningar är det vanligare att man vill exemplifiera istället för att generalisera, vilket innebär att det inte är nödvändigt med ett slumpmässigt urval. Jag har valt att göra ett selektivt urval, vilket innebär att man väljer undersökningspersoner utifrån vilka kvaliteter de har (Svenning, 2003). För att få tag på intervjupersoner ringde och mailade jag till förskolerektorer och bad om hjälp med att hitta personal som var villiga att ställa upp på en intervju. För att få tag på personalen i familjeförskolan ringde jag direkt dit. Jag har intervjuat två personer som jobbar på familjeförskolan samt två personal från förskolan. Förskolepersonalen jobbar på olika förskolor i närområdet. All personal på förskolan som jag har intervjuat är utbildade förskollärare. Det är olika förskolerektorer på de olika förskolorna där jag har intervjuat personal.

4.4.1 Urvalsdiskussion

Då jag valde att göra ett selektivt urval valde jag att enbart ta kontakt med och intervju personer som var villiga att ställa upp och framförallt kunde svara på min frågeställning (Svenning, 2003). I och med detta vet jag inte hur många förskolor i området som överhuvudtaget känner till familjeförskolans verksamhet. Det finns säkert personal på förskolor i området som inte har någon aning om att det finns en familjeförskola eller vad de gör där, men detta kommer inte fram i min uppsats då jag enbart valt att använda mig av intervjupersoner som känner till verksamheten. Hade jag tagit vilka förskolor som helst är det inte säkert att jag hade fått svar på min frågeställning och jag anser att jag har haft alldeles för kort tid på mig för att ha möjlighet att också ta reda på hur kunskapen om familjeförskolan på förskolor i området ser ut mer generellt.

4.4.2 Bortfall

Tyvärr var det en intervju med en personal från förskolan som var tvungen att ställas in. Vi hade avtalat tid, men hann dessvärre aldrig boka en ny tid.

4.5 Etiska överväganden

Vetenskapsrådet (1990) menar att det finns fyra olika etiska riktlinjer som man bör ta hänsyn till när det gäller forskning. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Även Kvale och Brinkmann (2009) nämner dessa riktlinjer, samt tar även upp olika konsekvenser som studier kan medföra och forskarens roll. Jag har tagit hänsyn till alla dessa och försökt att uppfylla dem så bra som möjligt.

Jag har varit noga med att informera undersökningspersonerna om mitt syfte med undersökningen, både muntligt och skriftligt. Jag har även påpekat att de när som helst kan dra sig ur och att jag då inte kommer att använda mig av materialet (Kvale & Brinkmann, 2009). Det är detta som Vetenskapsrådet (1990) kallar informationskravet och samtyckeskravet. Jag har haft med mig en samtyckesblankett till intervjuerna som intervjupersonerna har fått skriva på. De har även fått en egen blankett då mina kontaktuppgifter står där, samt syftet står än en gång förklarat. Blanketten finns som bilaga 1 i uppsatsen.

Konfidentialitet innebär att intervjupersonerna förblir anonyma (Kvale & Brinkmann, 2009). Om man väljer att ha med något som skulle kunna spåra intervjupersonens identitet kan man till exempel ändra på uttryck som är karaktäristiska för intervjupersonen. Väljer man att ta med texten utan att ändra på något är det viktigt att intervjupersonen får möjlighet att läsa igenom det innan det publiceras. Detta är viktigt eftersom man annars inte kan garantera anonymitet. Jag har inte märkt några karaktäristiska uttryck i mina intervjuer. Det kan i och för sig vara svårt att veta vad som är typsikt för den personen eller inte om man intervjuar personer som man inte känner. Hade jag haft ett citat som varit karaktäristiskt, eller som jag tror hade varit det, hade jag antagligen valt att inte ha med det överhuvudtaget i uppsatsen för att kunna garantera anonymitet (Larsson, 2005). Konfidentialitet innebär också vilka som får tillgång till materialet i efterhand, till exempel om föräldrar ska få möjlighet att se sina barns intervjusvar (Kvale & Brinkmann, 2009). Jag har varit noga med att informera mina intervjupersoner om att det bara är jag och min handledare som har tillgång till intervjumaterialet och att intervjupersonerna kommer att vara helt anonyma.

Jag har också poängterat nyttjandekravet, att intervjumaterialet enbart kommer att användas för forskning i denna enskilda studie. Materialet kommer alltså inte att kunna återanvändas i en annan forskningsstudie då det efter denna studie kommer att förstöras (Bryman, 2011).

Jag har noga övervägt de olika konsekvenser som min studie skulle kunna medföra. Detta är något som Kvale och Brinkmann (2009) anser vara väldigt viktigt. I och med att alla kommer vara anonyma är det ingen som kan spåras. Det skulle eventuellt vara familjeförskolans personal i så fall eftersom jag gjorde min praktik där, men det är ingen som vet vem som har sagt vad. Detta har jag informerat personalen på familjeförskolan om och de är medvetna om det och har godkänt det.

Forskarens roll handlar mycket om forskarens integritet. Det är bland annat viktigt att ha bra kännedom om värdefrågor och etik. Det gäller även som forskare att ha hög vetenskaplig kvalitet på studien. Korrekta och representativa resultat är därför viktigt (Kvale & Brinkmann, 2009). Detta har jag i uppsatsen försökt att ta hänsyn till.

4.6 Litteratursökning

För att söka efter litteratur har jag främst använt mig av Göteborgs Universitetsbiblioteks hemsida. Jag har sökt efter böcker i GUNDA och LIBRIS. För att hitta intressanta artiklar har jag sökt i de databaser som finns tillgängliga

på universitetsbibliotekets hemsida, till exempel SwePub, PsycINFO, Sociological Abstracts och Social Services abstract. Sökord som jag har använt mig av är bland annat familjeförskol*, familjecentral*, familjearbete*, förskol*, förskolebarn, preschool children och family work. Jag har även genom referenslistor i andra böcker kunnat hitta ytterligare relevant litteratur. Genom min handledare har jag fått fler förslag på användbar litteratur.

4.7 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet

Att ha så hög tillförlitlighet som möjligt i mätningarna är viktigt. Det innebär bland annat att man ska kunna göra om samma undersökning igen och få samma resultat. Detta kallas för reliabilitet. Det kan dock vara svårt att få hög reliabilitet i kvalitativa studier, men det spelar inte så stor roll eftersom kvalitativa studier inte är ute efter att generalisera, utan snarare att exemplifiera (Svenning, 2003). Enligt Kvale och Brinkmann (2009) finns det de som påstår att det inte ens går att undersöka reliabilitet och validitet i kvalitativ forskning då begreppen härstammar från positivismen, som är mer inriktad på kvantitativa undersökningar. Detta kan vara lite problematiskt när det gäller till exempel intervjuer, man kan ju inte vara säker på att den intervjuade skulle svara samma sak om man frågade en gång till (Kvale & Brinkmann, 2009). För att jag ska få så hög reliabilitet i min studie som möjligt har jag varit noga med att försöka att inte påverka själv genom till exempel olika ansiktsuttryck eller kroppsspråk. Detta är dock väldigt svårt och helt neutral tror jag inte att man kan vara. Jag tror att det är vanligt att man till exempel har olika ansiktsuttryck som man inte ens är medveten om och då är det ju naturligtvis också svårt att undvika dessa.

Det finns olika förklaringar till vad validitet innebär, men jag har valt att använda mig av Svennings (2003). Han menar att validitet innebär att man undersöker det som man tänkt undersöka (Svenning, 2003). För att säkerställa validiteten i min studie har jag följt min intervjuguide och sett till att intervjuerna inte handlar om något annat än det som berör mitt syfte och mina frågeställningar. Bryman (2011) menar att det är bra att vara medveten om att validitet förutsätter reliabilitet. Det innebär att en studie inte kan ha hög reliabilitet om den inte också har hög validitet (Bryman, 2011).

Som Svenning (2003) menar är det vanligt att generalisera i kvantitativa undersökningar, medan i kvalitativa studier vill man oftast kunna påvisa konkreta exempel, till exempel specifika intervju svar. Jag har valt att använda mig av ett fåtal undersökningsspersoner och jag anser därför inte att min studie kan sägas vara generaliserbar. Det är jag inte heller ute efter (Svenning, 2003). För att kunna generalisera är det viktigt att man har ett representativt urval, eller i alla fall så nära som det går. Detta är svårt att genomföra i kvalitativa studier då man behöver väldigt många undersökningsspersoner och det kan vara komplicerat att genomföra med hjälp av intervjuer (Bryman, 2011).

4.8 Analys av empiri

Jag har var valt att transkribera alla intervjuer och det har jag gjort så fort som möjligt efter att intervjun genomfördes. Detta gjorde jag eftersom jag fortfarande ville ha intervjuerna färskt i minnet när jag transkriberade. Jag anser mig ha sparat tid på detta sätt då jag kommit ihåg lite vad personerna sa och därför kunnat skriva ner det snabbare när jag fortfarande hade kvar känslan av samtalet. Jag har

valt att använda mig av meningskoncentrering när jag analyserade intervjuerna. Det innebär att jag har tagit längre delar av en intervju och kortat ner detta till mer sammanfattande uttalande (Larsson, 2005). När jag tagit bort ord eller meningar mitt i ett citat som jag anser överflödiga, har jag markerat detta med [...]. Jag har också valt att kursivera citaten för att det ska bli tydligare. För att det ska bli så verklighetstroga citat som möjligt har jag valt att inte ändra talspråk till skiftspråk. Jag har valt att presentera mina resultat och min analys genom att dela in mitt material i olika teman för att det ska bli mer sammanhängande.

5 Resultat och analys

5.1 Olika perspektiv

En väldigt stor skillnad mellan familjeförskolan och förskolan är att de har olika perspektiv och utgångspunkter i sitt arbete. I mina intervjuer har det framkommit att förskolan arbetar utifrån barnens synvinkel och vad som är bäst för barnet. På familjeförskolan ser även de till barnets bästa, men tar också hänsyn till hela familjen på ett helt annat sätt. Personalen på familjeförskolan berättar till exempel att de kan fokusera på samspelet mellan förälder och barn, vilket man inte alls kan göra på förskolan. Då de på familjeförskolan även gör hembesök kan de se barnen i sin hemmiljö och hur de samspelar med till exempel syskon. Eftersom de har en relation till föräldrarna är det lättare för personalen på familjeförskolan att se om ett visst beteende beror på att barnen är symtombärare eller inte. Om barnet är symtombärare innebär det att barnet visar upp ett annat beteende än det brukar, till exempel aggressivitet, och detta beror på att det egentligen är föräldrarna som behöver stöd och hjälp på något sätt. Eftersom förskolan inte träffar föräldern mer än vid lämning och hämtning kan det vara svårt för personalen på förskolan att uppfatta om det är föräldrarna eller barnet som behöver extra stöd. För att få till ett bättre samarbete mellan familjeförskolan och förskolan kan det vara bra att klargöra dessa olika synsätt som finns, så att alla är medvetna om dem. Att de har olika utgångspunkter kan påverka samarbetet på ett negativt sätt. Man tänker inte på samma sätt och har inte samma huvudfokus. Att ha skilda synsätt innebär ingen nackdel, men det är viktigt att klargöra dessa innan samarbetet börjar. Gör man detta kan de olika perspektiven bli en intressant del av samarbetet. Även inom samma yrkeskategori kan olika perspektiv förekomma, vilket gör det ännu viktigare att alla vet vilket synsätt som gäller och på så sätt kunna förhålla sig till detta (Danermark, 2005).

En personal på en förskola i området säger att hon tror att familjeförskolans verksamhet involverar föräldrarna och är som ett bollplank för föräldrarna, stöttar om det skulle behövas. Enligt förskolläraren har man fokus på familjerna i familjeförskolan:

”Och att man blir ett bra bollplank för föräldrarna, i stöttningen om man har problem med sina barn så tror jag det blir lättare om det inte bara är det här som det är hos oss lämning och hämtning och sen inte mer [...] en familjeförskola där det ligger där det är mycket fokus, på, familjerna och [...] För att, om föräldrarna har det här nej jag vill inte gå dit. Det kan ju, tyvärr avspegla sig på barnen. Och det tror jag också man kan ha en fördel med att man har en familjeförskola, att, föräldrarna får mer det här att, åh jag känner mig delaktig jag vill vara med, och det kan nog också hjälpa barnen då.”

Med det här citatet kan man utläsa att personalen på den här förskolan är medveten om att man på familjeförskolan har ett större helhetsperspektiv, där man tar in hela familjen och då framför allt även föräldrarna. På familjeförskolan har man ett annat systemtänkande, där man arbetar med helheten och relationerna på ett annat sätt än i förskolan. På förskolan har man mer fokus på det enskilda barnet och hur de interagerar och samspelar med de andra barnen på samma avdelning (Öquist, 2008).

Något som nämns av personalen på familjeförskolan angående förskolans verksamhet är att det är större barngrupper och färre personal. Det är också mera omsorg och pedagogisk verksamhet för att utveckla barnen och förbereda inför skolan. En av personalen på familjeförskolan påpekar även att förskolan främst är till för föräldrar med sysselsättning.

”Förskolan finns ju till för, för föräldrar, som har nån typ av sysselsättning. Så det är ju en till viss del omsorg [...] är det väldigt mycket pedagogik. Eh där man hjälper att utveckla barnen. Språkmässigt och, socialt, med alltså att hjälpa med den sociala förmågan. Förbereda barnen inför skolan sen, mmm.”

Trygghet att komma till förskolan och att känna ett intresse och en nyfikenhet på att lära sig och utvecklas är det som förskolepersonalen säger att de gör på förskolan. Det är också stort fokus på att lära genom att leka. De har även speciella rutiner, till exempel samling, lunch och mellanmål vid speciella tider.

”Ett intresse och nyfikenhet för att lära sig, och utvecklas, och, eh det arbetar vi med varje dag att de ska få lov att utmanas och utvecklas.”

En av personalen på familjeförskolan definierar förskolans verksamhet så här:

”[...] Föräldrakontakten är ju helt, är ju på ett helt annat sätt det är ju vid hämtning och lämning och, såna här, utvecklingsamtal eller vad det nu kallas för nu som de också har med barnen och föräldrarna va eller föräldrarna kanske. [...] vi kommer ju hem till familjerna också vi gör ju hembesök [...] Plus att vi har ju, skriver ju ett, kontrakt med familjerna också. Här att vad det är, vad det är de behöver hjälp med och vad det är som vi behöver träna på eller hjälpa de med. Och det blir ju något helt annat.”

Den främsta skillnaden som förskolepersonalen talar om när det gäller skillnaden mellan förskolan och familjeförskolan är att föräldrarna är involverade i familjeförskolan och att de i familjeförskolan har familjefokus.

”[...] tror jag att den största skillnaden det är nog, familje biten [...] Att involvera föräldrarna, tror jag väl är den största att det inte bara blir den här. Snabba hej och hej då som det kan bli hos oss ibland att, man lämnar och hämtar för att, ja de ska skynda iväg utan jag tror mer att det är, att, det största skillnaden är väl, föräldrakontakten, skulle jag tro. [...]”

Av de här citaten kan man utläsa att de båda verksamheterna är hyfsat medvetna om de olika perspektiv som förekommer. Detta är en förutsättning för att ett bra samarbete ska kunna uppstå (Danermark, 2005).

5.2 Okunskap och/eller ointresse?

Det finns dock personal på andra förskolor som inte har någon aning om vad familjeförskolan har för verksamhet. En av de intervjuade svarar helt enkelt att hon inte kan svara på frågan om deras verksamhet eftersom hon inte vet vad det är de gör där. Hon har en tanke om verksamheten, men känner egentligen inget behov av att veta mer om den nu när det inte är aktuellt med ett samarbete.

"[...] Om det är, nån, några familjer som kanske inte, litar på [...] verksamheter i stora grupper eller i förskolor eller [...] Om jag vet inte om man kan säga problem, eller behov, eller, så så är det första kontakten så vad jag har förstått. [...] Så, vi har inte ens hunnit fråga och det är egentligen inte vårt intresse och fråga, vad det är som ligger där [...]"

I detta fall verkar det som att förskolepersonalen har dålig kunskap om vad familjeförskolans verksamhet går ut på och då det är inte så konstigt att samarbetet inte fungerar. För att ett samarbete ska kunna fungera mellan olika verksamheter är det väldigt viktigt att de båda verksamheterna vet vad som gäller på det andra stället och vad de gör där (Bolin, 2011; Danermark, 2005). Det är förståeligt att man inte vill samarbeta med en verksamhet om man inte vet vad de gör, då kan man ju samarbeta med vem som helst och det fungerar inte i längden. Samarbetssvårigheterna kan här delvis bero på detta. Men samtidigt berättar personalen att rektorn alltid är med när det handlar om barn som behöver extra stöd och rektorn verkar, på de ställen där jag intervjuat personalen, vara väl medveten om familjeförskolans verksamhet. Man kan då undra varför rektorn aldrig tänker på familjeförskolan när det gäller att se vilka olika instanser som skulle kunna hjälpa barnet.

Människors beteende påverkas bland annat av bakomliggande strukturer. Om ingen i systemet (till exempel den här förskolan) bryr sig om att ta reda på vad familjeförskolans verksamhet går ut på, och om chefen inte anser det som något viktigt att ta upp under personalmöten, kanske alla känner att det inte finns någon mening med att känna till deras verksamhet. Om personalen dessutom inte känner ett behov av verksamheten motiverar det inte direkt till en fördjupelse av verksamheten. Alla mänskliga system är öppna, men det är olika hur öppna de är beroende på hur tillåtande de är gentemot utbyte mellan systemgränserna. För att kunna kontrollera sin integritet är det bra att ha uppsikt över de olika flödena som finns i och kommer in i systemet (Öquist, 2008). Å andra sidan kan man ju ifrågasätta hur man kan veta att behovet inte finns om man inte känner till vad verksamheten går ut på...

Den verklighet vi känner till är så som vi själva har valt att konstruera den med hjälp av omvärlden och den är olika från person till person. En anledning till okunskapen om familjeförskolor kan vara att det inte finns särskilt många i Sverige och att det inte finns så mycket skrivet om det tidigare. Känner man inget behov av att höra talas om nya verksamheter väljer man kanske att inte bry sig och konstruerar inte om sin verklighet i förhållande till den nya information som idag finns. Jag tror också att det kan vara så att många äldre som har jobbat inom samma yrke länge inte känner något behov av att använda sig av en familjeförskola då det inte alltid har funnits och förskolan klarade sig precis lika bra förut som nu. Nya saker kan också kännas lite skrämmande då man inte vet vad som kommer att hända. Detta är dock bara min fördom och jag har inga som helst belägg för att så är fallet (Angelöw & Jonsson, 2000).

När det gäller definitionen av förskolans verksamhet har jag fått väldigt liknande svar både från förskolan och från familjeförskolan. Familjeförskolans personal vet hur det går till på förskolan och hur de arbetar där. Det kan tyckas lite märkligt att informationen bara går åt ett håll, familjeförskolans personal känner väl till

förskolornas verksamhet, men förskolepersonalen känner i princip inte till familjeförskolans verksamhet och funktion. Man kan säga att saker blir så som vi väljer att konstruera de. Då förskolan har en speciell plats i samhället och alltid har haft den är det inget konstigt med det och alla vet vad en förskola är och vilken verksamhet som bedrivs där. Förskolan har blivit en naturlig del i våra liv (Angelöw & Jonsson, 2000).

5.3 Organisationskulturer

Det kan vara viktigt att ta reda på huruvida de olika verksamheterna har samma organisationskultur, alltså har gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar, för att de ska kunna samarbeta på ett optimalt sätt. Utifrån de resultat som jag har fått fram ser det lite olika ut. På en förskola fick jag uppfattningen om att organisationskulturen var ganska lik den som jag har uppfattat på familjeförskolan. Jag uppfattade det som att personalen på förskolan hade samma värderingar och normer som de, enligt min uppfattning, har på familjeförskolan. På en annan förskola kunde jag å andra sidan notera att organisationskulturerna skiljer sig åt väldigt mycket, då man hade lite annorlunda värderingar och utgångspunkter om till exempel samarbete överlag. Jag vet inte om det finns olika subkulturer inom verksamheterna eftersom jag bara har intervjuat en personal på varje förskola och kan därigenom inte se om det finns olika subkulturer på samma förskola. I och med detta kan jag inte dra några generella slutsatser om vilken organisationskultur det finns på en förskola då det kan finnas flera olika (Bang, 1999). På de förskolor jag har intervjuat är det olika förskolerektorer, vilket jag tror skulle kunna vara en bidragande orsak till att organisationskulturerna ser olika ut. Den som är chef över familjeförskolan och förskolerektorerna skulle kunna försöka få organisationskulturerna att bli mer lika för att på så sätt försöka främja samarbetet mellan familjeförskolan och förskolan. Värt att tillägga är dock att ingen av förskolorna har något samarbete med familjeförskolan, så organisationskulturen kanske inte spelar så stor roll i det här fallet (Bang, 1999).

För att samarbetet ska fungera bättre kan det vara nödvändigt att se till att man till exempel har liknande språk, för att undvika onödiga missförstånd. Det är också viktigt att alla har en gemensam förståelse av samma problem och hur det problemet ska lösas. Har man inte det kan samarbetet bli lidande (Flaa et al., 1998). Bolin (2011) kom fram till liknande saker i sin avhandling, att för att ett bra samarbete ska uppstå gäller det att de båda verksamheterna vet vad som krävs och förväntas av varandra. Vet man inte det kommer samarbetet aldrig att bli bra (Bolin, 2011). Olika språk skulle kunna grunda sig i att förskolepersonalen och en av personalen på familjeförskolan har olika utbildning och därmed olika yrkesspråk. Det kan också vara så att språket skiljer sig åt beroende på vilken verksamhet det är eller var den ligger (Danermark, 2005).

Något som man skulle kunna titta närmare på är hur personalen på de olika verksamheterna relaterar till varandra, hur kommunikationen mellan individerna fungerar (Payne, 2008). Detta är inget som jag har märkt något av i min undersökning, men då de båda verksamheterna innehåller olika yrkeskategorier skulle detta kunna innebära olika språk (Flaa et al., 1998). Eftersom personalen har olika utbildningar har de nödvändigtvis inte samma jargong eller samma språk och en viktig del för ett bra samarbete är naturligtvis att alla parter ska förstå

varandra. Då gäller det att man inte använder yrkestypiska ord eller talar på samma sätt som man gör med sina arbetskamrater. Det kan leda till att den man talar med inte förstår vad man menar och kanske inte heller vågar fråga av rädsla att verka dum. Man kan också fundera på om man har olika syn på vad som kännetecknar ett problem om man har olika utbildningar (Danermark, 2005).

5.4 Ledningen

”Såna saker som vi gör i vår, eh. Eh, gruppverksamhet fastän de gör det ännu mer utvecklat och strukturerat [...]. Och det är ju precis de här grejerna som vi tränar på här också så att det ska få bli lättare för de att komma in i förskolan [...].”

Personalen menar här att det inte är så stor skillnad mellan familjeförskolans gruppverksamhet och förskolans verksamhet i stort. För att beskriva förskolans verksamhet använder sig personalen av sin egen och utgår ifrån den. Ser man bara på detta enskilda citat verkar det som att denna personal anser att verksamheterna är väldigt lika varandra, i alla fall under gruppdagar. Detta skulle kunna smitta av sig till förskollärarna, och vet de då inte om att familjeförskolan också har till exempel hembesök och enskilda samtal utöver gruppverksamhet kan det vara svårt att konkret se vad som är skillnaden mellan en familjeförskola och deras egen verksamhet. Här skulle då förskolerektorn kunna komma in och berätta mer om vad familjeförskolans verksamhet handlar om. Då gäller det dock att de också är pålästa och engagerade i frågan, vilket senare kanske kan smitta av sig till personalen och få samarbetet att fungera bättre. Verkar rektorn skeptisk i frågan och tveksam om det skulle vara bra med ett samarbete kan det säkerligen också påverka på personalen och samarbetet rinner ut i sanden. I så fall är det viktigt att förskolerektorernas chef, som också är chef över familjeförskolan, ser till att förbättra inställningen hos personalen och främja samarbetet.

Jag kan också tänka mig att förskolepersonalen inte uppfattar det som någon stor skillnad mellan familjeförskolans och förskolans verksamhet, då jag har fått uppfattningen om att de flesta som inte vet vad en familjeförskola är för något, tror att de har liknande uppgifter. Detta kan bero på att man, om man bara hör namnet, likställer det med en förskola eftersom det finns med i namnet. Det kan också vara därför som samarbetet inte fungerar optimalt, för varför ska man skicka ett barn till en annan verksamhet som i princip arbetar som man själv gör? Här gäller det för cheferna att se till att information om vad familjeförskolan är för verksamhet verkligen kommer fram ordentligt. Det gäller också att vara noga med att påpeka vilka skillnader det är mellan en familjeförskola och en öppen förskola, så att förskolepersonalen inte blandar ihop de båda verksamheterna.

Personalen på familjeförskolan uttrycker en önskan om att den som är chef över den förskoleanställda på familjeförskolan ska hjälpa till mer och informera sin personal om familjeförskolans verksamhet, då man anser att en anledning till att samarbetet inte alltid fungerar som det ska beror på okunskap.

En av förskolepersonalen som jag har intervjuat berättar att de i dagsläget inte har något samarbete med familjeförskolan, men menar att det skulle vara bra och är öppen för ett samarbete. Även här efterfrågar också förskolepersonalen mer hjälp från chefen med att få ingång ett fungerande samarbete.

Enligt Öquist (2008) är det viktigt att en ledare ser allt och alla och även kan vara synlig för alla inom systemet. Ledaren ska också bland annat påpeka väsentligheter och utveckla idéer. För att på bästa sätt fungera som ledare gäller det att ledaren har fått mandat både från sin chef och från medarbetarna (Öquist, 2008). Eftersom jag har valt att inte intervjua några chefer är det svårt att veta, men om man ser till vad Öquist (2008) har kommit fram till kan det vara så att förskolerektorerna inte känner stöd ifrån sin chef och därför blir samarbetet lidande. Just i nuläget finns det ingen chef för förskolerektorerna då de är inne i en omorganisering, vilket också kan leda till att samarbetet mellan förskolan och familjeförskolan blir lidande. Av citaten nedan kan utläsas att initiativ från chefen är önskvärt från båda verksamheter för att samarbetet ska stärkas.

”Det skulle kunna utvecklas med att eh, att vi hade en, bättre chef, som såg till att, eh, våran verksamhet blev mer känd, i förskolorna alltså personalen [...] meningen är att vi ska finnas med i bakhuvudet hela tiden, hos alla hos all förskolepersonal, så att de ska kunna tänka så här att här är en familj här skulle vi kunna ringa till familjeförskolan och be om hjälp va. Men det gör de ju inte för att de har inte fått den informationen. Och det måste ju komma uppifrån våran chef då, som pratar med förskolecheferna [...]” (personal på familjeförskolan)

”Men, det här måste de bli bättre, för vi kan ju tyvärr inte gå bara a men vi vill ha ett samarbete med dem och med dem och med dem. Utan det måste ju gå allt måste ju gå via cheferna.” (personal på förskolan)

”Och jag har svårt att se om det liksom finns behov det vet jag inte om det, finns men det är ju bra att känna till i alla fall. Men eftersom det går inte via oss ändå så är det inte så här väldigt, stort behov då och veta så mycket därför att om vi skulle liksom kunna ta kontakt direkt så är det ju annan sak men eftersom det går aldrig så direkt utan det går alltid via nån annan. Ja och sen kan jag tänka mig att våran chef har säkert mycket mer, kunskap om det och, vad det innebär det tror jag det tror jag. Utan om vi skulle fråga henne skulle hon säkert veta mer.” (personal på en annan förskola)

I det senaste citatet menar personalen på förskolan att om det är ett barn som behöver extra stöd eller hjälp så går allting via chefen och det är också chefen som har kunskap om vilka olika insatser det finns som skulle kunna vara aktuella. Personalen menar därför att hon inte behöver ha så mycket vetskap om familjeförskolan. Det kan dock vara bra för personalen att känna till familjeförskolans verksamhet när ett samarbete inleds. Det är då bra om chefen tar initiativet och berättar för sin personal om familjeförskolan när ett barn antingen kommer från förskolan till familjeförskolan eller tvärtom. Även om personalen anser det onödigt att känna till familjeförskolans verksamhet då alla behov av extra stöd går genom chefen kan det ändå vara bra för förskolepersonalen att känna till familjeförskolans verksamhet om det skulle komma ett barn som har varit på familjeförskolan till den vanliga förskolan. Jag tror att det skulle underlätta vid bland annat inskolningen om personalen fick reda på vad som gäller på familjeförskolan och då vet vad barnet är vant vid och vilka situationer som skulle kunna bli nya och kanske skrämmande för barnet under den första tiden på förskolan.

Danermark (2005) menar att en förutsättning för en bra samverkan är att ledningen är klar och tydlig. Det kan man se på citaten ovan att så inte är fallet i detta exempel, vilket kan vara en bidragande orsak till att samarbetet inte alltid fungerar önskvärt. Anledningen till att chefen inte är särskilt involverad kan också bero på att denne tycker att personalen löser problemen bäst själva, då det är de som är insatta i vad själva problemet innebär (Danermark, 2005). Enligt Danermark (2005) är det viktigt att ledaren inte är otillgänglig under samverkansproceduren. Det kan vara negativt för samverkan när det uppstår problem eller svårigheter. Jag tolkar detta, med hjälp av ovanstående citat, som en viss del av att samverkan inte fungerar som den ska beror på att chefen inte är tillräckligt involverad och engagerad i samverkansprojektet mellan förskolan och familjeförskolan. I nuläget blir det naturligtvis ännu svårare under omorganiseringen.

Man kanske inte vill stöta sig med chefen och därför väljer att inte ta upp samarbetsfrågan om man inte får något gehör från varken chefen eller övriga medarbetare. Beroende på vilken organisationskultur som en arbetsplats har är det olika hur man ser på avvikande beteende och vad det är för något som är ett avvikande beteende (Angelöw & Jonsson, 2000). Samtidigt är det ledaren för en organisation som bestämmer hur organisationskulturen ska se ut, genom att till exempel säga hur personalen ska reagera i olika situationer (Christensen et al., 2005). Man kan säga att arbetsgruppens system påverkas av och är beroende av dess medlemmar (Payne, 2008). Eftersom det är systemet som bestämmer vad som är avvikande beteende eller inte, kan detta naturligtvis också förändras om eller när systemets medlemmar byts ut (Angelöw & Jonsson, 2000; Payne, 2008). Utifrån de svar som jag har fått kan jag också tänka mig att personalen, främst på förskolan, inte vill vara den som påpekar för chefen att det är chefen som borde jobba med att utveckla samarbetet mellan de båda verksamheterna. Detta skulle kunna bero på att vi i Sverige har jantelagen, som bland annat säger att man inte ska tror att man är bättre än alla andra. Personalen känner då kanske att de inte vill gå in för mycket i chefs arbete och säga vad som är rätt och fel eftersom det skulle kunna tolkas som att personalen tror att de skulle göra chefsjobbet bättre än vad chefen gör (Angelöw & Jonsson, 2000). I andra förskolor kanske personalen helt enkelt inte orkar bry sig eftersom de ändå inte vet vad familjeförskolans verksamhet är. Jag har också fått uppfattningen om att det för det mesta är familjeförskolans personal som försöker få till ett samarbete. Även här kan jantelagen påverka. Förskolepersonalen, som kanske inte har fått höra något överhuvudtaget om familjeförskolan från sin chef, kanske blir konfunderade över att personalen på en verksamhet som de inte alls känner till tar kontakt och vill inleda ett samarbete för barn som behöver extra stöd. Förskolepersonalen kanske då känner sig kränkta och börjar tänka i banor som att personalen på familjeförskolan kanske tror att de är förmer än de andra och att de kan lösa problem som förskolan inte klarar av (Angelöw & Jonsson, 2000). För att undvika missförstånd som det här tror jag att det är viktigt att antingen chefen för familjeförskolan eller förskolerektorn är med och informerar om verksamheten. Det är också viktigt att det görs hyfsat regelbundet så att det inte glöms bort av personalen och om ny personal tillkommer är det viktigt att även de får den informationen. En av personalen på familjeförskolan uttrycker det så här när vi

talat om att förskolechefen regelbundet borde berätta för sin personal om familjeförskolans verksamhet:

"[...] För att det, det borde finnas med som en stående punkt i deras protokoll, som de har vid varje APT. [...] Jo men faktiskt man har ju miljörond har man ju alltid som en stående punkt. [...]"

5.5 Samarbetet

Något resultat som jag funnit extra intressant när det gäller hur personalen på familjeförskolan respektive personalen på förskolan ser på och definierar familjeförskolans verksamhet tycker jag är att de anställda på familjeförskolan påpekar att det är en samverkan mellan socialtjänsten och förskolan. Det var dock ingen av personalen på förskolan som nämnde något om detta under intervjun. Det skulle kunna bero på att de inte är medvetna om att familjeförskolan är ett samarbetsprojekt. Vet inte alla medverkande om detta kan det naturligtvis leda till sämre samarbete. Det skulle kunna bero på den allmänna okunskap om familjeförskolans verksamhet som jag har stött på under mina intervjuer med personal från förskolan. Rektorer borde där bli bättre på att påpeka att det är en samverkan som man absolut borde utnyttja bättre vid behov. Eftersom jag inte har intervjuat några rektorer har jag ingen aning, men det skulle kunna vara så att förskolerektorerna inte heller är medvetna om detta. Det är då extremt viktigt att den som är chef över familjeförskolan och förskolerektorerna går in och berättar detta och verkar för att få till ett bättre samarbete.

Värt att fundera på är om de olika verksamheterna definierar orden samverkan och samarbete på samma sätt. Personalen på familjeförskolan påpekar att familjeförskolan är ett samverkansprojekt mellan socialtjänsten och förskolan, men vad innebär det? När de anställda på familjeförskolan säger att de vill ha ett bättre samarbete med förskolan, hur menar de då? Tänker förskolepersonalen på samma sätt? För att ett lyckat samarbete ska kunna fungera gäller det att man har realistiska tankar om det och om vad man kan förvänta sig av sin samarbetspartner. Detta kan också bli problematiskt om man har olika lagar och förordningar att följa. Socialsekreteraren på familjeförskolan jobbar utifrån socialtjänstlagen, medan förskollärarna förhåller sig till skollagen. Vet man då inte vad som gäller i de olika lagarna och vad som kan göras av de olika personalgrupperna kan också detta leda till svårigheter vid ett samarbete. Man har olika mandat beroende på vad lagen säger. Detta tror jag inte blir så problematiskt på familjeförskolan, då man har en socialsekreterare och en förskollärare anställda där och redan har ett samarbete med olika huvudlagstiftningar. Det kan dock vara problematiskt för förskollärarna, som kanske inte har någon aning om vad socialtjänstlagen handlar om. Har man för höga förväntningar och dessutom orealistiska sådana kan också det försvåra samarbetet. För ett lyckat samarbete är det bäst om man redan innan sätter sig ner och pratar igenom det och vad man har för förväntningar på varandra och vad det är man vill få ut av samarbetet (Danermark, 2005).

Av citatet nedan kan man se att det är svårt även för personalen på familjeförskolan att säga vilka skillnader det finns mellan familjeförskolan och förskolan:

"[...] Kuggande jag har ingen aning men det är ju massor med skillnader det är ju stor skillnad [...]"

Om det är svårt för personalen på familjeförskolan att på rak arm beskriva vilka skillnader som det finns mellan familjeförskolan och förskolan kan detta leda till att samarbetet blir lidande då de båda verksamheterna kanske har bristande kunskap om varandra (Danermark, 2005). Detta skulle kunna lösas om den som är chef över familjeförskolan och förskolerektorerna informerade de olika verksamheterna om varandra för att främja samarbetet mellan verksamheterna. Det är klart att förskolan inte använder sig av familjeförskolan om de anser att de har liknande verksamhet. Då kan barnen lika gärna vara kvar på förskolan eftersom de, enligt dem, ändå jobbar med samma sak (Bolin, 2011). Därför tror jag, som Bolin (2011) även påpekar, att det är viktigt att de båda verksamheterna har god kunskap om vad den andra verksamheten går ut på för att på så sätt kunna avgöra om det är läge att förflytta ett barn eller om barnet skulle må bäst av att stanna kvar där det är.

Enligt de resultat som jag har fått fram finns det inga speciella uttalade fördomar mellan de båda verksamheterna. Man kan dock inte säga att det inte finns några fördomar alls. Fördomar är något som alla människor har, även om det kanske är omedvetet (Flaa et al., 1998). Ett exempel på fördomar som skulle kunna finnas här är att man tror att de på ena stället gör på ett visst sätt, men så gör man inte i den verksamhet som man själv jobbar i. Så tror jag att det är vanligt att man tänker, kanske medvetet eller kanske omedvetet. Detta är inte bra för att ett fungerande samarbete ska kunna uppstå. Det kan vara bra om cheferna tar reda på vilka fördomar som finns för att också kunna motverka dem. Fördomar skulle kunna vara en anledning till att samarbetet inte fungerar och det är då viktigt att försöka arbeta bort fördomarna så att de inte hindrar arbetet. Eftersom fördomar är något som vi själva konstruerar är det också något som vi kan förändra (Thurén, 2007). Thurén (2007) menar vidare att vi inte kan vara helt fördomsfria, men när vi får motsatsen till en fördom bevisade faller fördomen bort och vi konstruerar en ny. För att vi ska vara så fördomsfria som möjligt gäller det att vi har god kunskap om det som vi har fördomar om. För att samarbetet mellan familjeförskolan och förskolan ska kunna fungera bättre är det viktigt att de båda verksamheterna har god kunskap om varandra för att undvika missförstånd på grund av de fördomar man har (Thurén, 2007).

Samarbetet mellan familjeförskolan och förskolan kan enligt personalen på familjeförskolan bli mycket bättre. Senaste kontakten har dock fungerat bra och överlag har det fungerat bra när kontakten med förskolan väl har funnits där.

"Samarbetet när vi får kontakten med förskolorna så funkar det ju väldigt bra, det måste jag säga. Men vi, vad vi vet så är det ju så många som inte vet, vem vi är. Och då, fungerar det ju sämre naturligtvis."

Av citatet nedan berättar en personal från familjeförskolan att de tidigare har haft bra samarbete med BVC, men att det nu inte är lika bra bland annat på grund av att det har kommit nya privata BVC som inte känner till familjeförskolans verksamhet. Samarbetet med BVC fungerade tidigare bra enligt personalen då det var personalen på familjeförskolan som tog kontakt med BVC och personligen

träffat de för att berätta om familjeförskolans verksamhet. Detta ledde då till ett bra samarbete då BVC var väl medvetna om familjeförskolans verksamhet och vilka som arbetade där. Nu har kontakten med BVC dock försämrats då det har varit omorganisering och dessutom har det tillkommit privata BVC som inte har någon aning om vad familjeförskolan är för något.

”[...] Och de, har ju fått reda på mer och mer om våran verksamhet i och med att vi har haft kontakt med de, och de träffar ju många familjer och kan ju ha oss i bakhuvudet [...] sen har vi ju plus att de här privata BVC:na har ju plockat upp nu också som heller inte har nån aning om oss [...] Förut var det, enklare med samarbetet. Nu får vi nu får vi ju engagera oss mycket starkare för att, gå ut och prata, och knyta kontakter och sådär. Förut flöt det mer av sig själv.”

Personalen känner inte att de har tid att på nytt träffa alla nya BVC för att berätta om sin verksamhet. Enligt personalen på familjeförskolan är det samma problem med förskolan. Enligt dem finns inte den tiden för att gå runt på alla förskolor och berätta om sin verksamhet då det finns så många förskolor i området. Det är bland annat där de vill ha hjälp av sin chef med att sprida informationen vidare. En förutsättning för samarbete är ju helt klart att verksamheterna känner till varandra och så är det inte idag då förskolan knappt vet någonting alls om familjeförskolans verksamhet. Ser man på hur samarbetet med BVC fungerade när det fungerade bra var en stor anledning till detta helt klart att personalen där hade god kunskap om verksamheten på familjeförskolan och bra kontakt med familjeförskolans personal.

6 Sammanfattande diskussion

Syftet med min studie har varit att undersöka hur personalen på familjeförskolan och personal på förskolor i området ser på familjeförskolans verksamhet och dess funktion. Mitt syfte har också varit att ta reda på hur samarbetet mellan familjeförskolan och förskolor i området fungerar.

Jag har kommit fram till att personalen i de olika verksamheterna har hyfsad uppfattning om varandras verksamheter, men ändå fungerar inte samarbetet. Det har visat sig att personalen på de båda verksamheterna bäst känner till sin egen verksamhet och vad den har för funktion. Jag har ändå kunnat uttyda att personalen på familjeförskolan vet lite mer om förskolans verksamhet än vad förskolepersonalen vet om verksamheten på familjeförskolan. Min studie har visat att familjeförskolan inte finns med som en naturlig del i förskolepersonalens vardag utan är en verksamhet som man egentligen inte vet så mycket om. Det har varit delade meningar om huruvida man skulle vilja känna till mer om deras verksamhet och utveckla ett samarbete eller inte. Här borde förskolerektorerna vara mer framåt och verka för att få till ett bra och fungerande samarbete då det skulle kunna hjälpa barnen. Ibland fick jag en uppfattning om att det även var mycket prestige inblandat, att förskolorna ville visa att de klarade av barn med problem själva utan någon hjälp utifrån. Det är då extra viktigt, tror jag, att den högsta chefen går in och förklarar att det är ett samverkansprojekt mellan socialtjänsten och förskolan och att det inte ligger någon prestige i att ha ett samarbete med dem eller inte (Danermark, 2005).

I vissa fall har organisationskulturen i familjeförskolan och förskolan varit ganska lika varandra, men i andra fall har det varit en del skillnad. Detta har jag bland annat kunnat se på hur man pratar om samarbete överlag. Om organisationskulturen är ganska lika borde samarbetet fungera bättre, men jag har inte märkt någon skillnad när det handlar om samarbetet beroende på om familjeförskolan och förskolan har en liknande organisationskultur eller inte. Det kan bli problem med samarbetet om de samarbetande organisationerna har olika normer, värderingar och syn på problem. Om det är något som kanske familjeförskolan anser vara ett problem med barn där förskolorna bör kontakta familjeförskolan, men förskolepersonalen inte alls ser samma sak som ett problem, försvåras naturligtvis samarbetsmöjligheterna ytterligare (Bang, 1999). Detta är inget som jag har kunnat se i mitt resultat, men det är absolut något som man som chef borde ta hänsyn till och verka för att få till mer gemensamma normer när det gäller barn som behöver extra stöd och när det är läge att ta kontakt med familjeförskolan. Utifrån de resultat jag har fått fram kan man se att cheferna tillsammans med personalen bör arbeta för att skapa fungerande rutiner för kontakten mellan familjeförskolan och förskolan, då det verkar vara där i samarbetet som det brister.

Något som jag har märkt med den här studien är att inflödet, till exempel de idéer och tankar som kommer in i systemet enligt Payne (2008), fungerar väldigt bra både i förskolan och i familjeförskolan. Det som helt klart fungerar sämre mellan parterna är genomflödet, vilket är hur de nya idéer och tankar som kommit in i systemet sen används (Payne, 2008). Detta har jag märkt genom att både familjeförskolan och förskolan har rätt bra koll på varandra, men ändå finns det inget fungerande samarbete. Jag har fått uppfattningen om att man inte reflekterar

så mycket över nya idéer på förskolorna utan att det är vanligare att man jobbar på samma sätt som man alltid har gjort. Då är det viktigt att ha en chef som är villig att ta till sig ny information och använda sig av den på ett bra sätt, för att sedan kunna sprida det vidare till personalen som kan använda sig av det i det vardagliga arbetet (Payne, 2008).

Överlag har jag märkt att personalen i de olika verksamheterna är väldigt bra på att beskriva sin egen organisation, men när det gäller att definiera den andres uttrycker man sig mer kortfattat, vilket inte behöver vara något konstigt. Det skulle kunna bero på att man bäst känner till sin egen verksamhet och inte vill "säga fel" angående den andra. Genomgående kan man se att familjeförskolans personal vet väldigt mycket om förskolan och deras verksamhet, medan personalen på förskolan inte alls vet särskilt mycket om familjeförskolans verksamhet. Jag tror att detta kan bero på att förskolor är något som har funnits väldigt länge och idag finns i princip överallt, medan familjeförskolor är en relativt ny organisation som inte heller finns i alla städer. Det krävs väldigt mycket informationsspridning för att framför allt förskolans personal ska få bättre kännedom om familjeförskolan och på så sätt kunna använda sig av den verksamheten i sin egen. På ett sätt är det förståeligt att man inte känner ett större behov av att samarbeta med en verksamhet som man inte vet någonting om, men samtidigt kan man ju inte veta att det inte finns behov av samarbete eftersom man inte har någon aning om vad det är den andra verksamheten gör.

Även om de jag har intervjuat visar på att både familjeförskolan och förskolor i området har liknande organisationskulturer kan detta variera inom samma förskola, det finns nämligen ibland även subkulturer. En delkultur eller om det finns mindre grupper inom organisationen är subkulturer (Bang, 1999). Mina slutsatser kan därför inte sägas gälla på hela förskolan då den specifika person jag intervjuat kanske tillhör en subkultur. Jag vet inte heller vilken ledande kultur som råder på de olika arbetsplatserna. Det kanske visar sig att den ledande subkulturen på de flesta förskolor i området inte alls liknar familjeförskolans och att det är därför samarbetet inte fungerar (Bang, 1999).

Värt att notera med min undersökning är att det egentligen inte var någon som visste speciellt mycket om familjeförskolan i egenskap av att de arbetar på en förskola i närheten. En av förskolepersonalen visste lite allmänt om familjeförskolor som hon hade lärt sig under sin utbildning till förskollärare och en annan visste knappt någonting alls om familjeförskolan. Detta kan bero på att det egentligen inte är någon personal i förskolorna som vet om familjeförskolan och vad de har för verksamhet där och jag bara ville ha med personal som kände till familjeförskolan eftersom jag annars inte hade fått svar på min frågeställning. Vad jag förstod genom intervjuerna verkar det dock som om förskolerektorerna har god kunskap om familjeförskolan, men av okända anledningar väljer att inte berätta detta vidare till personalen. Utifrån mina intervjuer har jag också fått uppfattningen om att chefen alltid är med när det beslutas om ett barn ska få extra stöd eller inte och att det är chefen som vet om vilka olika instanser det finns att tillgå. Precis som Danermark (2005) menar borde chefen ta ett större ansvar att informera sin personal om familjeförskolan, så att alla på förskolan kan hjälpas åt när det är dags för ett samarbete med förskolan. Först när alla har vetskap om verksamheten kan man vid behov ha ett samarbete (Danermark, 2005).

En förutsättning för att samverkan ska kunna fungera är att det krävs att hela organisationen är med på det. Familjeförskolan påtalar att deras verksamhet är en samverkan mellan socialtjänsten och förskolan, men vad jag uppfattar det som vet inte förskolan om det. Detta kan jag utläsa då förskolan inte alls nämner samverkan när de ska definiera familjeförskolans funktion, medan personalen på familjeförskolan påpekar detta. Jag får uppfattningen om att hela systemet inte är medvetet om vad som gäller. Eftersom jag inte har intervjuat några förskolerektorer vet jag inte hur medvetna de är om att familjeförskolan är ett samverkansprojekt där det är meningen att förskolan ska vara med på ett naturligt sätt, men det är något som högsta chefen verkligen borde ta reda på. Om det inte är någon på förskolan som känner till att det är en samverkan mellan både socialtjänsten och förskolan är det jätteviktigt att den informationen kommer ut, för det tror jag skulle kunna bidra till att samarbetet mellan familjeförskolan och förskolan blir bättre.

Ytterligare en aspekt jag anser att chefen borde ta hänsyn till för att främja samarbetet är om det finns en gemensam förståelse av problem. Det kan vara svårt för förskolan att skicka barn till familjeförskolan om man inte är överens om vilka olika barn som kan skickas. Det är även viktigt att diskutera makt och prestige för att undvika en sådan kamp mellan de olika verksamheterna. Man bör som chef också ta reda på om det finns olika rutiner och/eller grunduppfattningar. Vad vi inom vårt yrke anser är rätt eller fel är något som organisationerna vi jobbar inom har lärt oss. Olika organisationer kan alltså ha olika syn på till exempel vilka barn som behöver extra stöd. Har man samma uppfattning om vilka barn familjeförskolan ska ta emot på förskolan som på familjeförskolan? Det kanske finns olika uppfattningar om vad som krävs för att behöva extra stöd och därmed också få komma till familjeförskolan? Här gäller det att chefen kan gå in och hjälpa till med att bestämma vilka barn som borde få komma till familjeförskolan. Man kan ju också tänka sig att det skulle kunna pågå en diskussion mellan personalen på familjeförskolan och förskolan om det är något barn som förskolan har i åtanke och på så sätt komma fram till huruvida det är ett barn som skulle må bra av att få gå på familjeförskolan (Flaa et al., 1998).

6.1 Förslag till vidare forskning

Hur cheferna, både på familjeförskolan och på förskolan, uppfattar samarbetet och om de tycker att det är bra med ett samarbete skulle vara en intressant aspekt att forska vidare om. Man skulle till exempel kunna höra med cheferna vad de tycker om familjeförskolans verksamhet och om vad de har för uppfattning om varför samarbetet inte fungerar till hundra procent.

Det hade också varit intressant att undersöka närmare om personalen på familjeförskolan respektive personal på förskolor i området har olika uppfattningar om olika saker på grund av att de har olika utbildningar. Man skulle då på något sätt kunna jämföra socialtjänsten och förskolan.

7 Referenser

- Andersson, G. (1991): *Socialt arbete med små barn*. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B. & Jonsson, T. (2000): *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Bak, M. & Gunnarsson, L. (2000): *Familjecentralen – framtidens stöd till föräldrar och barn?* Stockholm: Folkhälsoinstitutet.
- Bang, H. (1999): *Organisationskultur*. Lund: Studentlitteratur.
- Bolin, A. (2011): *Shifting Subordination. Co-located interprofessional collaboration between teachers and social workers*. Göteborg: Institutionen för social arbete.
http://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/24985/1/gupea_2077_24985_1.pdf
(2011-10-25)
- Bryman, A. (2011): *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Christensen, T., Lågreid, P., Roness, P. & Røvik, K A. (2005): *Organisationsteori i offentlig sektor*. Malmö: Liber.
- Danermark, B. (2005): *Samverkan – himmel eller helvete?* Malmö: Gleerups.
- Enell, S. (2007): *Kunskapsöversikt om familjecentraler*. Jönköping: Luppen kunskapscentrum.
- Flaa, P., Hofoss, D., Holmner-Hoven, F., Medhus, T. & Rønning, R. (1998): *Introduktion till organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Gärdsmo Pettersson, E. & Zeime, G. (2000): *Att verka tillsammans – en bok om familjecentraler*. Stockholm: Folkhälsoinstitutet.
- Hellström, A. (1993): *Ungar är olika. Hur kan förskolan hjälpa barn med svårigheter?* Stockholm: Liber.
- Jung, K. (1994): *Krokängs familjeförskola. En studie av det första verksamhetsåret*. Göteborg: Lundby Stadsdelsförvaltning.
- Kvale, S & Brinkmann, S. (2009): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S. (2005): Kvalitativ metod – en introduktion. I Sam Larsson, John Lilja, Katarina Mannheimer (red.): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson-Swärd, G. (2009): *Vem bryr sig? Barnperspektivet inom förskola, skola, socialtjänst, BUP, och polis*. Lund: Studentlitteratur.

Lilja, J. & Larsson, S. (2005): Organisationsanalys – teoretiska och metodologiska perspektiv. I Sam Larsson, John Lilja, Katarina Mannheimer (red.): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Lind, L., Mosholt, B. & Schultz, E. (1999): *Två världar. Samarbetet mellan barnomsorg och socialtjänst*. Stockholm: Runa.

Olsson, L. (1997): *Förskolan och arbetslösheten. Förskolans betydelse för arbetslösa föräldrar och deras barn*. Stockholm: Socialtjänsten, FoU-byrån.

Payne, M. (2008): *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur.

Socialstyrelsen (2007): *Strategi för samverkan – kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa*. Stockholm: Socialstyrelsen.

http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/9205/2007-123-31_200712331.pdf (2011-10-25)

Svenning, C. (2003): *Metodboken. Samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling. Klassiska och nya metoder i informationsamhället. Källkritik på Internet*. Eslöv: Lorentz.

Thomassen, M. (2007): *Vetenskap, kunskap och praxis. Introduktion i vetenskapsfilosofi*. Malmö: Gleerups.

Thurén, T. (2007): *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber.

Vetenskapsrådet (1990): *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (2011-11-25)

Väfors Fritz, M. (2009): Invandrarföräldrars behov av föräldrastödsinsatser. I Anna Sarkadi (red.): *Föräldrastöd i Sverige idag: vad, när och hur?: rapport till Statens Folkhälsoinstitut*. Visby: Nomen.

Öquist, O. (2008): *Systemteori i praktiken. Konsten att lösa problem och nå resultat*. Stockholm: Gothia.

Bilaga 1 Informationsblad och samtyckesblankett

Jag heter Sandra Dahlin och läser just nu sjätte terminen på socionomprogrammet vid Institutionen för socialt arbete på Göteborgs Universitet. Detta innebär att jag nu skriver min C-uppsats. Jag har valt att intervjua personalen på familjeförskolan i denna stadsdel samt personal på förskolor i närheten. Mitt syfte är att undersöka hur personalen på familjeförskolan och personal på förskolor i området ser på familjeförskolans verksamhet och dess funktion. Jag vill också ta reda på hur samarbetet mellan familjeförskolan och förskolor i området fungerar.

Du som är med kommer att vara helt anonym och det är bara jag och min handledare som kommer att ha tillgång till materialet. Du är närsomhelst fri att dra dig ur undersökningen utan någon speciell anledning och jag kommer då inte att använda materialet. Efter att jag har använt materialet i min studie kommer det att förstöras och kan således inte användas i andra studier.

Om du har några frågor eller andra funderingar är du välkommen att kontakta mig.

Tack för att du ställer upp!

Hälsningar
Sandra Dahlin
xxxx-xxxxxx
xxxxxxx@student.gu.se

Jag intygar härmed att jag har tagit del av ovanstående:

Datum och ort

Underskrift

Namnförtydligare

Bilaga 2 Intervjuguide

Frågor till personalen på förskolan

- Vad har du för utbildning? Hur länge har du arbetat inom förskolan? Hur länge har du arbetat på den här förskolan?
- Kan du beskriva er verksamhet? Beskriv en dag, vad har ni för dagsrutiner och mål?
- Hur skulle du definiera familjeförskolans funktion?
- Vilken målgrupp har familjeförskolan?
- Vad tror du att de gör på familjeförskolan?
- Vilka skillnader finns det mellan förskolan och familjeförskolan?
- Tycker du att samarbetet med familjeförskolan fungerar bra?
- Tror du att det skulle vara bra med ett samarbete? Hur skulle det då se ut?
- Beskriv hur det går till när ni märker att ett barn och/eller föräldrarna behöver extra stöd.
- Tänk dig att ni har ett barn som bara kommer då och då till förskolan. När ni frågar föräldrarna varför så säger de att barnet hellre ville vara hemma och leka med sitt lego, och att det då fick vara hemma. Hur skulle ni hantera den situationen?
- Samarbetar ni med andra förskolor eller verksamheter i området? Om ja, beskriv hur det fungerar.

Frågor till personalen på familjeförskolan

- Vad har du för utbildning? Hur länge har du arbetat inom socialtjänsten/förskolan? Hur länge har du arbetat på den här familjeförskolan?
- Kan du beskriva er verksamhet? Beskriv en dag, vad har ni för dagsrutiner och mål?
- Hur skulle du definiera familjeförskolans funktion?
- Vilken målgrupp har familjeförskolan?
- Vad tror du att de gör på förskolan?
- Vilka skillnader finns det mellan förskolan och familjeförskolan?
- Beskriv hur det gick till senast ni fick ett barn remitterat från förskolan. Hur fungerade samarbetet?
- Tycker du att samarbetet med förskolan fungerar bra? Är det något som behöver utvecklas? Hur i så fall?
- Samarbetar ni med andra verksamheter i området? Om ja, beskriv hur det fungerar.