



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

Samverkan inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg

En kvantitativ studie av specialiserade verksamheter

SQ1562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp
Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits
Grundnivå
HT12
Författare: Merima Dedic och Johannes Einemo
Handledare: Daniel Uhnöo

ABSTRACT

Titel Samverkan inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg - en kvantitativ studie om specialiserade verksamheter
Författare Merima Dedic och Johannes Einemo
Nyckelord samverkan, socialtjänsten, specialisering, professionalisering

Syftet med studien var att undersöka huruvida samverkan inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg upplevdes få en negativ påverkan av socionomens professionaliseringssträvan. För att detta skulle vara möjligt att undersöka upprättades frågeställningar samt två hypoteser som dels försökte koppla specialisering till professionalisering och dels hävdade att specialisering är negativt för samverkan inom socialtjänsten:

- Professionaliseringsprocessen inom socialt arbete medför ökad specialisering inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg.
- Ökad specialisering har en negativ effekt på samverkan inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg.

Genom en kvantitativ metod där webbenkäter skickades ut till tre olika kommuners individ- och familjeomsorg så samlades data in som vi sedan analyserade med hjälp av statistiska analysmetoder för att hitta samband utifrån tidigare forskning och teoretiska perspektiv så som organisationsteoretiskt systemperspektiv samt rollteori.

På grund av det oväntade bortfallet av en kommuns socialtjänst påverkades resultatet drastiskt. Det fanns vissa samband men på det stora hela kunde hypoteserna varken bekräftas eller förkastas. Slutsatser som kunde dras utifrån hypoteserna var att en ökad specialisering i dessa kommuner talade för en lägre grad av nöjdhet gällande samverkan samt att medan formella strukturer så som fasta samverkanstider och gemensamma lokaler för samverkansträffar var av betydelse så föreföll det finnas ett starkare samband mellan nöjdhet med avseende på samverkan och informella strukturer, så som trivsel och personliga relationer. Vad gäller professionaliseringsaspekten kunde inte något entydigt sägas utifrån denna undersökning.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	Inledning	5
2	Syfte	6
2.1	Frågeställningar	6
2.2	Hypoteser	6
2.3	Begreppsförklaring	6
2.3.1	Specialiserad verksamhet.....	6
2.3.2	Generaliserad verksamhet.....	6
2.3.3	Samverkan.....	7
2.3.4	Professionalisering	7
2.3.5	Organisationsstruktur	7
3	Tidigare forskning.....	7
3.1	Inledning	7
3.2	Specialiserad verksamhet.....	8
3.2.1	Samverkan.....	10
3.2.2	Samverkan utifrån professionalisering.....	12
3.3	Generaliserad verksamhet.....	13
3.4	Internationell forskning.....	14
3.5	Sammanfattning om tidigare forskning	15
4	Teoretiska perspektiv	16
4.1	Inledning	16
4.2	Organisationsteoretiskt systemperspektiv	16
4.2.1	Avgränsning - Human Service Organizations	17
4.3	Rollteori	18
5	Metod.....	19
5.1	Val av metod	19
5.2	Val av ansats	19
5.3	Litteratursökning	19
5.4	Urval.....	19
5.4.1	Urvalsanalys och avgränsningar	20
5.5	Datainsamling	20
5.6	Databearbetning.....	20
5.7	Bortfall	21
5.8	Reliabilitet och validitet	21
5.9	Enkätutformning	22
5.9.1	Problematisering av enkätutformningen.....	23
5.10	Etiska överväganden	24
6	Resultat och analys	25
6.1	Inledning	25
6.2	Användning av citat.....	26
6.3	Deltagarnas bakgrund	26
6.4	Organisationsstruktur	28
6.4.1	Formella och informella strukturer.....	28
6.4.2	Roller och ansvarsfördelning.....	32
6.5	Professionalisering.....	36
7	Sammanfattning och diskussion	40
8	Avslutande reflektioner	42
8.1	Förslag till vidare forskning	43

Förord

Idén till denna uppsats kläcktes när vi båda gjorde vår praktik på socialtjänsten i Härryda kommun men på olika enheter. Vi uppmärksammade då en form av samverkan som vi tidigare inte hade reflekterat över - intern samverkan inom socialtjänstens organisation. Det blev genast intressant för oss att undersöka och fundera mer kring. Genom otaliga samtal kring organisationens struktur och betydelsen av samverkan kunde vi avgränsa ett område som för oss verkade vara mest intressant. Ur dessa samtal uppstod tanken om att tillsammans skriva denna uppsats.

Utgångspunkten har ständigt varit att göra samtliga moment tillsammans vilket vi även har lyckats med i mycket stor utsträckning. All litteratur som vi har använt oss av och i vissa fall hittat på olika håll har vi båda läst och tagit del av. Författandet av uppsatsen är även det någonting som vi i helhet har gjort tillsammans. Processen har fungerat väldigt bra för oss båda även om den säkerligen har varit mer tidskrävande än alternativen. Den har dock medfört en trygghet för oss båda i uppsatsens samtliga delar vilka vi även känner oss nöjda med. Vi hoppas att uppsatsen kan erbjuda även läsaren en trevlig upplevelse.

Vi skulle i detta avsnitt även vilja framföra våra tack till personer som på olika sätt har hjälpt oss genomföra denna studie. Först och främst riktar vi ett stort tack till samtliga deltagare som har tagit sig tiden ur sitt säkerligen redan hektiska schema att besvara vår enkät. Vi förstår att det har funnits otydligheter och vi är evigt tacksamma både till de som har hört av sig med funderingar, men också till de som kämpat sig genom enkäten på egen hand. Vi vill även tacka cheferna inom kommunernas IFO som har hjälpt oss förmedla enkäten till de anställda - utan denna insats hade det varit betydligt svårare att sprida enkäten och också att få den besvarad.

Vi vill även tacka Marit Englund och Jenny Olofsson som deltog i vår pilotstudie och gav oss värdefulla synpunkter och förslag på förbättringar gällande enkätens utformning.

Slutligen vill vi också tacka vår handledare Daniel Uhnöo som har bistått med hjälp i både funderingar och programhantering. Tack!

1 Inledning

Diskussionen gällande specialisering kontra generalisering inom socialtjänsten har förts i flera decennier. På 1970-talet prövade man ett flertal olika organisationsformer inom den sociala vården (Boklund, 1987) efter att en diskussion på 1960-talet ägt rum där man vände sig emot det faktum att klienters problematik bröts ner i olika symptom. Man menade att detta ledde till att människor i allt större utsträckning var tvungna att träffa flera socialarbetare vilket ansågs missgynna en god samordning av åtgärder som tidigare utförts separat mellan lagstiftningarna Nykterhetsvårdslagen, Socialhjälpslagen och Barnavårdslagen. 1982 trädde således Socialtjänstlagen i kraft vilken tog sin grund i en helhetssyn på människan och även skulle bidra till en mer effektiv handläggning med färre socialarbetare inkopplade (Pettersson, 1986).

Trots att man redan i Socialtjänstlagens tillkomst hade en tanke om att lagen skulle verka för en mer strömlinjeformad, smidigare apparat som handlagde individers problem med så få inblandade professionella som möjligt, så kan man inte säga att det idag finns en klarlagd bild om hur det sociala arbetet ska organiseras. Den forskning som har bedrivits på området talar för en mer generaliserad arbetsuppdelning, medan verkligheten ser ut på ett annorlunda sätt. Hur ser dessa organisationsformer ut och hur skiljer de sig åt? De flesta socialkontor bedriver en mer specialiserad verksamhet med krav på samarbete enheter emellan som följd (Perlinski, 2010). Hur denna samverkan upplevs fungera anser vi är av vikt för hur organisationen som helhet bedriver sitt arbete. Av den anledningen är det för oss intressant att undersöka: vad föranleder en god upplevelse av samverkan? Vilka faktorer verkar gynnande och vilka verkar mindre gynnande?

Genom denna studie hoppas vi även kunna väcka tankar om vilken betydelse professionaliseringsprocessen har haft i organiseringen av den svenska socialtjänstens individ- och familjeomsorg. Vidare vill vi även belysa vilken eventuell påverkan denna process har haft och än idag har på samverkan inom individ- och familjeomsorgens olika delar, dvs. den samordning av åtgärder som beskrevs i SoL, utifrån nämnda aspekter. Vi hoppas att uppsatsen trots vår begränsade tid och möjligheter kan erbjuda tänkvärd och intressant läsning.

2 Syfte

Syftet är att undersöka hur samverkan inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg upplevs fungera med avseende på professionalisering och organisationsstruktur. Vi har valt att genomföra studien med hjälp av både frågeställningar samt hypoteser grundade i tidigare forskning.

Frågeställningar

- Finns det ett samband mellan professionaliseringsprocessen inom socialt arbete och valet av organisationsform, dvs. generaliserad alternativt specialiserad funktionsuppdelning?
- Hur ser den tidigare forskningen på dessa två organisationsformer?
- Vilka konsekvenser kan en ökad specialisering av socialtjänstens individ- och familjeomsorg ha med avseende på samverkan?

Hypoteser

Hypoteser beskrivs som en form av legitimerade gissningar. En hypotes är inte ett påstående om hur saker förhåller sig, utan snarare ett antagande som kan göras utifrån tidigare forskning som man väljer att pröva i en undersökning. Utifrån den tidigare forskning som vi har hittat och redogör för i ett senare avsnitt så har vi formulerat följande hypoteser som svar på ovanstående frågeställningar:

- Professionaliseringsprocessen inom socialt arbete medför ökad specialisering inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg.
- Ökad specialisering har en negativ effekt på samverkan inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg.

Med negativ effekt syftar vi på en lägre grad av nöjdhet i upplevelsen av samverkan inom IFO.

Begreppsförklaring

Specialiserad verksamhet

Bergmark och Lundström skriver i *Metoder för socialt arbete* (1998) om två huvudsakliga former av organisation i socialtjänsten, där den ena betecknas specialisering. I en specialiserad verksamhet är arbetsuppgifterna fördelade efter område, exempelvis olika enheter¹ så som en barnutredningsenhet och en ekonomienhet.

Generaliserad verksamhet

Avsaknaden av specialiserad verksamhet utgör oftast den generaliserade verksamheten som återfinns i en integrerad organisation. I en sådan organisation delar man arbetsuppgifter utifrån klientbehov, alltså förekommer inte funktionsuppdelning på samma sätt som i en specialiserad verksamhet (Bergmark & Lundström, 1998). En

¹ Precis som olika organisationer kan arbeta efter olika arbets sätt så kan även terminologin skilja sig från arbetsplats till arbetsplats. Vi har dock valt att konsekvent använda oss av ordet enhet för att beteckna det som på andra platser även kan kallas för avdelningar eller olika sorters arbetsgrupper.

socialarbetare kan alltså handlägga inom både barnutredning och ekonomi beroende på klientens behov. När vi i texten skriver integrerad organisation eller generaliserad verksamhet menar vi en organisation där man arbetar utifrån ett generaliserat arbetssätt.

Samverkan

Ordet samverkan används vitt och brett i många olika sammanhang. Boklund beskriver i *Samverkan inom socialtjänsten - Fallet Eskilstuna* (1987) en definition som även vi hoppas kan tydliggöra vad vi avser med begreppet i denna studie. Hon beskriver fem nivåer: separation, koordination, kollaboration, sammansmältning och konsultation. Separation innefattar inget samarbete. Koordination rör samordning, kort sagt att insatser samordnas men att övrigt samarbete inte föreligger.

Kollaboration rör oss närmare begreppet samverkan så som vi menar det. Även Boklund beskriver nivån som att varje yrkesgrupp behåller sitt ansvarsområde men att man i vissa ärenden har ett närmare samarbete utifrån behov som föreligger.

Samarbetet tar sin utgångspunkt i att samtliga parterers kunskap är relevant för ärendet, och tas tillvara på. Nästa nivå är sammansmältning där arbetsområden integreras och arbetsuppgifterna delas av alla - denna nivå anser vi överensstämmer med en generaliserad verksamhet som beskriven ovan. Slutligen beskriver Boklund konsultation, där yrkesgrupper kan handleda eller konsultera varandra, men där yrkesroller och arbetsuppgifter i övrigt är tydligt avgränsade.

Professionalisering

Med begreppet avses här en strävan efter att höja statusen i yrket genom att avgränsas gentemot andra yrkesgrupper. Professionalitet innebär stora möjligheter till exempelvis styrning över den egna arbetstiden, vilket sätt uppgifterna ska utföras på etc. Vi kommer att fördjupa oss i en förklaring av begreppet längre fram.

Organisationsstruktur

Begreppet organisationsstruktur är relevant för oss då vi har valt att använda oss av organisationsteori där begreppet är centralt. Organisationsstruktur syftar på de olika ramar som omgärdar en organisation. Dessa ramar kan vara formella, såsom mål, lagar, regelverk och policy samt funktionsuppdelning. De kan även vara informella och rör då snarare strukturer som synliggörs i det mänskliga samspelet mellan aktörer inom organisationen. De informella strukturerna så som vi avser dem benämns ofta med hjälp av begreppet organisationskultur (Hatch, 2004).

3 Tidigare forskning

Inledning

I det följande avsnittet kommer vi att redogöra för vår litteraturgenomgång inom fältet. Vi kommer här att påvisa den grund som våra hypoteser har formulerats på och kommer växelvis att beskriva både empiriska resultat samt tidigare teoretisk diskussion som har förts av forskarna i fråga. Vi inleder med en överblick av den specialiserade verksamhetsformen som sådan samt med avseende på samverkan och professionalisering för att sedan beskriva den generaliserade verksamhetsformen och slutligen beröra internationell forskning på området. Vi kommer även att kort sammanfatta avsnittet i slutet.

Specialiserad verksamhet

Flera forskare lyfter betydelsen av relationen mellan socialarbetaren och klienten i socialt arbete. Boklund skriver att i hennes studie så var det allra viktigaste för en majoritet av klienterna behovet av en samordningsfunktion, en person som samordnade alla eventuella kontakter, alltså en tydlig önskan om så få kontakter för klienten som möjligt. Även Morén skriver i *Social Work Organizations from Within* (1994) att en grundläggande förutsättning för det sociala arbetet är en varaktig och trygg relation socialarbetaren och klienten emellan, likaså menar Eriksson i *Från omsorg till socialt förändringsarbete* (1995) att ömsesidiga relationer är en väsentlig del av det sociala arbetet.

Kopplingen mellan relationen och den organisatoriska aspekten görs av Blom i *Marknadsorientering av socialtjänstens individ- och familjeomsorg* (1998) där han skriver att det kan antas vara sämre med flera socialarbetare inkopplade då relationen får lida. Han menar även att för många av socialtjänstens klienter kan relationer i sig vara något svårt att hantera pga. erfarenheter så som att ha blivit övergiven eller sviken. För dessa klienter kan ett större antal professionella bidra till att öka deras sociala utsatthet. Även i sin artikel *Specialization in Social Work Practice: Effects on Interventions in the Personal Social Services* (2004) belyser Blom försvårande aspekter med avseende på relationen vad gäller specialiserade verksamheter. Han menar att informationen som samlas in av den socialarbetare som skapar en första kontakt med klienten är svår att överföra vidare. Han nämner tyst kunskap som en orsak – kunskap vi hämtar in med hjälp av våra sinnen, kunskap som språket är alldeles för begränsat för att kunna förmedla vidare. Risken för att denna kunskap förloras ökar när man i en specialiserad verksamhet ”skyfflar” klienter vidare, menar Blom. Formen och betydelsen av den information som kan gå miste i sådana situationer belyses av Eriksson som skriver att tyst kunskap i socialt arbete är en egenskap som krävs och som inte går att beskriva eller ersätta med teori eller kunskap grundad i forskning.

I Bloms undersökning (1998) blir det även tydligt att många klienter anser att kontakter med fler än en socialarbetare ger en känsla av rörlighet och brist på personligt intresse, ett mönster som även Boklund beskriver. Allvaret i den observationen kan ses i *Persuasion and Healing* av Frank och Frank (1991) där det går att läsa att det viktigaste för att ett resultat ska uppnås i den terapeutiska situationen är att klienten upplever terapeuten som förstående av de problem som klienten upplever och deras tilltro till terapeutens förmåga att hjälpa dem. Morén menar vidare att relationen även ska vara äkta, personlig och kreativ och grundad på identifikation mellan socialarbetare och klient. Organisationens betydelse för relationsarbetet kan då även ses i *Burnout?* (1997) där Söderfeldt visar att det finns en direkt koppling mellan specialiserad verksamhet och en ökad risk för dissociation från socialarbetarens sida gentemot klienten.

Blom (1998) tar upp ytterligare försvårande aspekter som rör en sådan funktionsuppdelning som specialiserad verksamhet avser, så som risken för dubbelarbete samt ett tillfälle för klienten att utnyttja den bristande helhetssynen som uppstår genom att ”spela ut” olika socialarbetare mot varandra. Att risken för en ökning av bristande helhetssyn uppkommer i en specialiserad verksamhet menar Blom kan ses genom att Socialtjänstlagen och dess förarbeten uttrycker helhetssynen som en central princip som ska uppnås genom att man i en integrerad organisation, dvs. en mer generaliserad sådan, samordnar insatserna. Helhetssynens betydelse lyfts även fram av Johnsson och Lindgren i *Psykosocialt arbete* (1999) där författarna skriver att det för det sociala arbetet är utmärkande i det att det handlar om att ha en

holistisk syn på människan man arbetar med och att betrakta individen i sitt sammanhang. Författarna menar vidare att den komplexa och integrerade kunskap som man får genom ett sådant betraktelsesätt inte går att dela upp inom specifika arbetsfält även om dessa fält har en hög grad av kompetens. I enlighet med Bloms tankar så skriver Blomqvist i avhandlingen *Samarbete med förhinder – om samarbete med BUP, socialtjänst, skola och familj* (2012) att hennes studier visar på att socialarbetare inom en specialiserad socialtjänst inte strävar efter en helhetssyn utan istället utför de arbetsuppgifter som ligger på deras bord och väntar på att andra socialarbetare ska göra sitt.

Även Bergmark och Lundström skriver att en mer integrerad organisation och generalistkompetent verksamhet sägs i en högre grad ha möjlighet att utföra korrekta helhetsbedömningar. Den specialiserade verksamheten, menar de, benämns ha en egenskap som ställs som motpol, nämligen möjligheten att genom specialisering utveckla expertkunskap på specifika områden. Denna egenskap menar författarna medverkar till en bristfällig helhetssyn. Dessutom finns det forskning som visar att samtidigt som möjligheten för utökad kunskap inom ett visst område ges, så upplever sig socialarbetare som arbetar specialiserat bli ”dummare” på alla andra områden än det egna (Blom, 2004).

Med spetskompetensen följer visserligen en strävan efter en tydligare ansvarsfördelning och yrkesroll, vilket Perlinski i avhandlingen *Skilda världar – specialisering eller integration inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg* (2010) menar fungerar som en fördel för både klienter och socialarbetare. Även Blom (2004) noterar denna fördel som någonting som underlättar för dels klienter att veta mer preciserat i vilket syfte de har kontakt med en viss socialarbetare, men också för socialarbetaren själv då arbetsuppgifterna förtydligas och det blir enklare att arbeta med klienten när denne vet vad mötet ska handla om. Detta antas vanligen öka effektiviteten i organisationen och för socialarbetaren.

Ännu en positiv konsekvens av det specialiserade arbetssättet sägs vara den ökade rättssäkerheten – socialarbetarnas handläggningskompetens anses ha förbättrats i den mer uppdelade organisationen, vilket har medfört en uppskärpning av administrationen och dess rutiner, bättre dokumentation med tydliga motiveringar och beslut och även en bättre kontroll av dessa motiveringar och beslut. Blom (1998) menar även att ärenden avslutas snabbare än hur det sett ut tidigare då uppenbara behov och skäl för vidare insatser inte föreligger, medan det i en mer generaliserad verksamhet fanns en tendens att hålla ärenden öppna för att se hur klientsituationen utvecklades. Detta är även något som Pettersson ifrågasätter i *Socialtjänsten i praktiken* (1986) där hon problematiserar helhetssynen som sådan och pekar på risken för att professionella utövar onödigt makt över klienten då man som socialarbetare har kontroll över att undersöka klientens hela situation vid tillfällen där det kanske inte upplevs som nödvändigt av klienten, eller är nödvändigt för saken i fråga.

Blom (2004) redogör för fler fördelar med den specialiserade verksamheten, t.ex. det faktum att socialarbetarna inte behöver ha både en myndighetsutövande och en stödjande roll, vilket många i hans studie beskriver som ”skönt” och möjliggör ett bättre arbete. Särskilt i fall där klienten endast har ett tydligt och väldefinierat behov så kan det vara bättre både för effektiviteten och kvaliteten på arbetet att ha kontakt med en specialiserad socialarbetare, menar Blom (2004). Samtidigt noterar han att risken uppstår för att vissa behov inte synliggörs om de hamnar mellan olika typer av enheter. Detta leder till att vissa socialarbetare upplever att de måste utföra andra socialarbetares arbetsuppgifter, eftersom ingen annan gör dem – något vi ser som en klar paradox till fördelen gällande förtydligande av yrkesroller.

Synen på att yrkesroller och arbetsuppgifter förtydligas i en specialiserad verksamhet är alltså inte helt självklar. Morén beskriver det upplevda förtydligandet som en slags formell trygghet men menar samtidigt att socialt arbete ställer andra krav, t.ex. kan tydliga enheter ändå medföra en otydlig helhet för klienten (Blom, 1998). Det kan även uppstå ett slags revirtänkande när yrkesroller cementeras på det sättet (Perlinski, 2010; Blom, 2004). När socialarbetare arbetar i olika enheter med olika arbetsuppgifter så bildas en grund på vilken de ges möjlighet till vitt skilda sätt att betrakta det sociala arbetet på. Dessa skilda betraktelsesätt tillsammans med en skillnad i de olika gruppernas intressen leder i sin tur till en minskad kunskap och förståelse för andra socialarbetares arbetssätt. Vidare menar Blom (2004) att det även försvårar för samverkansprocessen mellan enheterna. En parallell kan dras till den revirkamp som Blomqvist menar sker mellan organisationer med skilda synsätt på problematikens art, hur det ska bemötas och vem som ska utföra arbetet.

Samverkan

Det finns enligt Danermark och Kullberg i *Samverkan - välfärdsstatens nya arbetsform* (1999) relativt lite forskning kring samverkan och dess betydelse. De skriver vidare att större delen av denna forskning rör samverkan *mellan* organisationer, sällan är angreppssättet samverkan *inom* organisationer. Även Boklund behandlar ämnet då hon även skriver att forskningen än mer sällan berör samverkan inom socialtjänstens organisation. Mycket av forskningen behandlar istället aspekter så som hur skilda yrkesgrupper samverkar, exempelvis anställda inom skola och anställda inom socialtjänst.

Danermark beskriver i boken *Samverkan – himmel eller helvete?* (2005) många faktorer som påverkar samverkan i specifika situationer. Han beskriver tre av dessa centrala faktorer som det perspektiv samverkanspersonerna/organisationerna har: organisatoriska förhållanden som exempelvis politisk styrning, var beslutsrätten ligger inom organisationerna och slutligen vilka regelverk som styr verksamheterna.

Någonting som i forskning ofta kopplas ihop med en specialiserad verksamhet är samarbetssvårigheter över enhetsgränser (Blom, 1998). Danermark och Kullberg lyfter några hämmande faktorer vad gäller samverkan: olika kunskapstraditioner och professionella mål, skilda organisatoriska strukturer, oklar ansvarsfördelning och dålig samordning – samtliga synliggjorda i beskrivningen av revirtänkande. Ytterligare hämmande faktorer är sådana som vagt formulerade mål, olika ekonomiska intressen, asymmetrisk relation mellan de samverkande, skild etisk praxis, hög personalomsättning och stor arbetsbelastning varav vi anser flera kan ses i den tidigare forskningen rörande specialiserad verksamhet.

Vagt formulerade mål är någonting som Pettersson beskriver gällande Socialtjänstlagen i stort. Hon menar att lagen kom till genom en sorts kompromiss, vilket medförde diffusa mål och oklarheter i hur den skulle tillämpas. Att tolka lagen öppet förblev en möjlighet och skillnader mellan hur olika kommuner organiserar socialtjänsten kan ses som ett direkt resultat av det. Blomqvist menar vidare att vagt formulerade mål har en direkt negativ påverkan på samverkan mellan organisationer och olika professionella. Hon menar att då en organisation kan ha uttalade och outtalade mål och dessa inte alltid är tydliga för organisationens samverkanspartners kan det skapa en oenighet kring det specifika ärendet och även en känsla av att samarbetet inte leder till önskvärt resultat. Blomqvist menar även att olika organisationers kunskapstraditioner kan verka missgynnande för samverkan genom att det inom exempelvis psykiatrin finns en tradition av att det som sägs i det terapeutiska samtalet inte lämnar rummet och därmed försvåras samverkan med andra

organisationer trots att Sekretesslagen ger utrymme för ett informationsflöde så länge det godkänns av familjen/klienten. Man kan tänka sig att det även kan vara så att det på enheter inom samma organisation kan skilja sig i hur kunskapstraditionen ser ut. Exempelvis tror vi att det kan finnas stora skillnader i hur man anser att ett arbete bör genomföras med grund i vilken enhet man arbetar på och vilken utgångspunkt man har.

En förutsättning för samverkan inom en organisation benämns vara den geografiska aspekten. Boklund tar upp faktorer som närhet till arbetsledning och en samlad arbetsgrupp som betydelsefulla i sammanhanget. Hon noterar att på de arbetsplatser där samverkan är bristfälligt så kan bristerna förstärkas av att man inte delar lokaler, men att det nödvändigtvis inte behöver vara en orsak i sig för sämre samverkan. Eriksson uppmärksammar problem med samarbete som till en början härleds till brist på ändamålsenliga lokaler. Vidare säger hon dock att trots att själva lokalfrågan senare löses så fortsätter samarbetssvårigheterna. Personer i Erikssons studie lyfter istället att, trots att lokalfrågan lösts, så kvarstår skillnader mellan grupperna i förhållningssätt gällande hur arbetet ska utföras.

Boklund belyser även vikten av formella samverkansstrukturer, så som avsatt arbetstid för samverkan. Perlinski menar dock att formella samverkansstrukturer inte på ett tillräckligt bra sätt hjälper de involverade socialarbetarna att skapa sig ett holistiskt klientperspektiv. De formella samverkansstrukturerna skapar istället ytterligare problem för organisationen som system och för varje enskild anställd och att det t.ex. ofta är svårt att hitta tider för samverkan (Perlinski, 2010).

Det räcker inte alla gånger att bara främja samverkan organisatoriskt, Boklund menar att det måste skapas en "samverkansteknologi" på arbetsplatsen där de olika yrkesgrupperna har möjlighet att vidareutveckla sina specifika kunskaper och metoder. Detta för att undvika att yrkesroller och yrkeskunskaper förlorar sitt värde eller sin funktion. För att samverkan ska fungera så måste varje delaktig yrkesgrupp känna att de tillför någonting till sammanhanget, vilket gör arbetsplatskulturen till en grundläggande faktor för fungerande samverkan. Blomqvist säger att det är möjligt att man genom lagstiftning skapar förutsättningar för god samverkan, genom att med tydliga lagtexter beordra till samarbete mellan olika system. Hon menar också att det för ett gott samarbete krävs en tydlighet i funktionsgränser och huvudmannaskap. Som samverkande socialarbetare menar Blomqvist att man genom tydligt uppsatta mål och genom att skapa samförstånd med samverkanspartners om gemensamma mål kan uppnå goda möjligheter till fungerande samverkan. Pettersson menar att trots att lagstiftarna har förespråkat samverkan inom specifika områden så kan hon inte se att det faktiskt sker i den studie hon har genomfört. Hon lägger ingen värdering i samverkan men menar att det endast är i en mindre del av ärenden som hon kan se att samverkan överhuvudtaget äger rum.

Ytterligare en faktor för att samverkan ska fungera är att ledarskapet går först som ett gott exempel menar Blomqvist. Även Perlinski lyfter bristande ledarskap som en av de största riskfaktorer i en specialiserad organisation med en samverkanssträvan. Forskare menar också att det, för att de anställda inom en specialiserad organisation ska kunna arbeta reviröverskridande och samverka, måste ledarskapet vara generalistkompetent (Blom, 1998). Detta blir intressant med hänsyn till det Morén säger om att den skandinaviska modellen för tillsättande av ledarskap bygger på en god kunskap inom vissa specifika områden, såsom exempelvis senioritet och administrativ skicklighet. Morén menar att detta är relevant då den skandinaviska modellen i detta synsätt inte värdesätter "rätt" egenskaper i chefsrollen utan istället för yrket bort ifrån en tät och god klientkontakt. Även Repstad skriver i *Sociologiska*

perspektiv i vård, omsorg och socialt arbete (2005) att vårdarbeten rör sig mer och mer mot administrativa uppgifter. Dock menar vi att den skandinaviska modellen även kan visa på hur vissa specialiserade kunskaper krävs för ett chefskap och inte enbart de generaliserade kunskaper som Blom (1998) menar är relevant för att samverkan ska fungera i en specialiserad organisation.

Samverkan utifrån professionalisering

Definitionen av professionalisering brukar vanligtvis innehålla följande fem kriterier som forskaren Greenwood tog fram på 1950-talet: systematisk teori, professionell auktoritet, samhällets sanktion, etiska regler och egen kultur (Bernler et al., 1999). Professionaliseringsprocessen i just socialt arbete fick en ökad betydelse samtidigt som samhället i stort rörde sig mot en strävan efter professionalitet i arbeten. Socialarbetare benämns ofta som semiprofessionella – i gränslandet mellan professionella och icke-professionella grupper. Orsaker anses vara att man som socialarbetare har en mindre utvecklad teoretisk kunskapsbas och att man i högre grad har ett begränsat handlingsutrymme och en begränsad självständighet, både begränsad av överordnade men också av samhället. Kännetecknande för en semiprofession är just det att de som utövar yrket inte har total kontroll över sitt eget arbete. Inte heller har de fullständig kontroll över sin kunskapsbas. Vanligen verkar socialarbetare inom organisationer organiserade utifrån en hierarkisk modell där deras beslut styrs av lagar och regler istället för att legitimeras av det avgränsade kunskapsområde som socialarbetare har ansvar för. Professionella betraktas istället utifrån det perspektiv att de är de enda som är kompetenta nog att utföra uppgifter kopplade till deras profession.

Vilken betydelse professionaliseringsprocessen har skiljer sig beroende på synsätt. Vissa menar att socialarbetares professionalisering medför ett bättre och säkrare sätt att erbjuda hjälp, andra anser att en ökad professionalisering även leder till ökad distans från klienten och att möjligheten att utöka och behålla professionens makt sätts före klientens behov och önskan (Bernler et al., 1999).

Vi menar att det finns en klar koppling mellan en specialiserad verksamhet och en strävan efter professionalitet. Flera forskare gör en koppling mellan de två, där kravet för ett avgränsat kunskapsområde förespråkar en specialiserad hållning. Man talar om att ett sätt att påskynda professionaliseringen kan vara att specialisera sig inom yrkesområdet (Bernler et al., 1999), eller att ett motiv bakom den specialiserade funktionsuppdelningen är en önskan om ökad professionalitet (Blom, 1998; Bergmark & Lundström, 1998). Eriksson skriver att det inom sociologisk forskning ofta dras ett tydligt samband mellan professionaliseringsprocessen och en specialisering inom yrkesområdet. Hon menar vidare att denna koppling kan ses utifrån den weberianska tanken om social stängning som i korthet innebär att man genom att definiera sin yrkesgrupps specialiseringsområde kan gränsa andra områden från att inkräkta på det område som avskilts. Ett vanligt sätt man kan se att detta sker med hjälp av är exempelvis krav på en legitimation för att arbeta med inom ett specifikt fält. Wingfors skriver i *Socionomyrkets professionalisering* (2004) att med hjälp av social stängning kan en yrkesgrupp begränsa andra grupperns åtkomlighet till det specifika området och därigenom tydliggöra vad som är denna professions arbetsområde och var gränser går gentemot andra professioner. Wingfors menar vidare att denna stängning sker både nedåt och i sidled gentemot likartade eller närbesläktade yrken. Detta menar Wingfors är centralt i teoribildningen kring professionalisering och något som tydligt kan ses i socionomens professionaliseringsprocess. Även Blom (1998) beskriver att det i stor utsträckning i socialarbetarens förhållningssätt finns en tydlig avgränsning gentemot

socialarbetare på andra enheter. Detta kan problematiseras med den forskning som menar att för att större sociala grupper ska kunna samarbeta behöver individer i gruppen självmant kategorisera sig själva som en del av den större gruppen (Rabinovich & Morton, 2010). Forskarna menar vidare att genom att anta en identitet med en specifik gruppstillhörighet arbetar också individen i högre grad för den specifika gruppens intressen då individen betraktar gruppen som en del av sitt själv och därmed gruppens intresse som en del av det egna intresset. Vi menar att det tydliggör en koppling mellan en önskan om specialisering samt yrkesidentifikation genom avgränsning gentemot andra socialarbetare och risk för samarbetssvårigheter mellan enheter.

Generaliserad verksamhet

I utkristalliseringen av den specialiserade verksamhetsformens för- och nackdelar är det naturligt att beröra aspekter av den generaliserade verksamheten då dessa två organisationsformer vanligtvis ställs mot varandra (Bergmark & Lundström, 1998). Blom (2004) menar att den generaliserade verksamheten sällan definieras i sig själv utan istället definieras i relation till den specialiserade verksamheten. Alltså är en generaliserad verksamhet per definition avsaknaden av en specialiserad verksamhet.

Som exempel kan man ta en av fördelarna med specialiserad verksamhet, det faktum att yrkesroller och arbetsuppgifter förtydligas. Man kan anta att en generaliserad verksamhet inte har samma tydlighet i området (Blom, 1998).

Ytterligare exempel ser man på helhetssynen vilken det råder brist på i en specialiserad verksamhet, men som sägs genomsyra den generaliserade. Ett större ansvarsområde medför att, istället för att socialarbetaren betraktar ett avgränsat område av klientens liv, så tar hon istället hänsyn till ett större antal delar i klientens livssituation och detta främjar självfallet ett holistiskt perspektiv (Blom, 1998). Detsamma gäller för relationen klient och socialarbetare emellan – någonting som visats lida i en specialiserad verksamhet, men som det generaliserade arbetet snarare främjar (Perlinski, 2010). Blom (1998) skriver att relationens betydelse ses i de fall där en och samma socialarbetare följer upp klientens situation, ser utvecklingen genom en förtrogen och etablerad relation, och utifrån det kan anpassa behandlingen efter eventuella förändringar. Blom menar också att då det finns tydlig forskning som pekar på vikten av relationen för en fungerande behandling så måste också organisationen vara beskaffad på ett sådant sätt att den gynnar ett sådant relationsskapande. Perlinski säger detsamma rörande de organisatoriska förutsättningarna när det gäller helhetssynen – helhetsperspektivet, menar han, kommer endast till uttryck i mötet mellan en enskild socialarbetare och en unik klient. Vi kan även dra slutsatsen att en generaliserad verksamhet verkar mer klientcentrerat, då klienter i större grad uppger att de hellre endast vill ha kontakt med en socialarbetare (Boklund, 1987).

Ett problem som ofta lyfts angående den generaliserade verksamheten och som vi tidigare tagit upp som något som betraktas som en fördel med den specialiserade verksamheten, är det faktum att många socialarbetare och forskare ser det som svårt, om inte omöjligt att förena myndighetsutövning med behandling. Dock finns det forskning som visar på att det är möjligt att ha både en myndighetsutövande och en behandlande roll och ändå upprätthålla och skapa goda hållbara relationer mellan klient och socialarbetare (Bernler et al., 1993). Det finns även de som argumenterar för att den dubbla rollen istället utgör en central förutsättning för att exempelvis ett omhändertagande ska utföras på bästa möjliga sätt (Blom, 1998). En aspekt av det synsättet rör det faktum att ingen socialarbetare, oavsett

arbetsuppgifternas natur, undkommer det lagstadgade ”tvånget”, t.ex. i form av anmälningsskyldighet. Blom (1998) menar även att kontinuiteten i relationen överväger de eventuella svårigheter som kan uppstå i en sådan sits. En socialsekreterare beskriver ett omhändertagande i en dubbel roll som: ”*Men det går ju att komma igenom det där och att komma tillbaka och då har man något att stå på när det gäller relationen.*” (s. 203)

Några av de mindre goda sidor som kan ses vad gäller den generaliserade verksamheten är bl.a. risken för en stor arbetsbörda för den enskilde socialarbetaren då man i högre grad har ett större ansvarsområde och är den som själv ska verka för förändring i klienters liv (Perlinski, 2010). En återkommande aspekt är även synen på att ett generaliserat arbete medför en sämre kvalitet då det inte är möjligt att bemästra samtliga delar av det sociala arbetet (Blom, 1998).

För att få en mer överskådlig bild av förhållandet mellan generaliserad och specialiserad verksamhet har vi skapat nedanstående tabell.

Generaliserad verksamhet		Specialiserad verksamhet	
Fördelar	Nackdelar	Fördelar	Nackdelar
Helhetssyn	Stor arbetsbörda	Spetskompetens	Brist i helhetssyn
Bättre relation	För mycket ansvar	Effektivitet	Revirtänkande
Klientcentrerat	Risk för dubbel roll	Tydlig roll	Sämre relation
Bättre uppföljning	Sämre kvalitet	Ökad rättssäkerhet	Kunskapsförlust
	Risk för otydlig roll		Sämre uppföljning
			Många involverade
			Samarbetssvårigheter

Figur 1.0

Internationell forskning

Den ständiga omorganiseringen av socialvårdsorganisationer har förekommit även på internationellt håll. Det är inte alltid som resultaten av internationell forskning är överförbara till de svenska förhållanden (Blomqvist, 2012) pga. annorlunda organisationsformer men det kan ändå vara intressant att se hur andra länder har tacklat liknande situationer.

En gammal trend inom internationellt socialt arbete är tanken om decentralisering och samordning inom vårdområdet, exempelvis talade man i England och Wales om ”generic social work” som förespråkade socialarbetares breda kompetens och distans från specialisering (Lonsdale, 1980). Ny forskning kring samverkanssituationen i England skriver Leiba om i kapitlet *Mental Health Policies and Interprofessional Working* i boken *Collaboration in Social Work Practice* (2003). Han menar att för att samverka mellan organisationer ska fungera måste man fokusera på de förhindrande faktorer som ligger till grund för icke fungerande samverkan. Leiba lyfter dålig interorganisationell kommunikation som en av huvudfaktorerna och menar att denna och liknande faktorer skapar svårigheter med att skapa en känsla av delade värderingar, syfte och gemensamma mål i den interorganisationella relationen. Davis och Sims (2003) skriver i kapitlet *Shared Values in Interprofessional Collaboration* i samma bok att för att samverka mellan

olika system ska fungera måste man som del av ett system aktivt arbeta mot negativa attityder och stereotypisk stämpling av samverkanspartners. Författarna menar också att man måste försöka undvika att gränsa andra professioner eller yrkesgrupper från att inkräkta på det som man inom den egna yrkesgruppen uppfattar som ”exklusiva” arbetsmetoder och värderingssystem. Davis och Sims går också vidare genom att ställa upp punkter för hur rörelsen mot ”common ground”, dvs. en slags gemensam förståelse, kan se ut:

1. Karaktäriseras av separation och segregation av yrkesgrupperna i sina respektive professionella borgar där den professionella för att kunna känna sig trygg i den egna rollen inte kan nöja sig med att ha ett eget distinkt värderingssystem och medföljande arbetsmetoder utan också måste nedvärdera andra yrkesgruppers värderingssystem och arbetsmetoder.
2. Kännetecknas av att växande medvetenhet av andra gruppers sätt att vara genom att man arbetar sida vid sida. Detta ger också en viss insikt i den andra arbetsgruppens perspektiv.
3. När det behovet av interprofessionell samverkan ökar så börjar de olika systemen också se värdet i att bygga in andra gruppers metoder och värderingar i ett multidisciplinärt system. Här söker också de olika grupperna att på ett äkta sätt lösa konflikterna dem emellan.
4. Slutligen vid punkt fyra når de separata grupperna ”common ground” och genom detta gemensamma värderingssystem med gemensamma mål kan de olika arbetsgrupperna tänka multidimensionellt och se bortom sitt eget perspektiv och därmed bättre möta behoven av de klienter man har kontakt med. Davis och Sims menar att den process som de beskriver kan sägas vara en rörelse från professionsstyr till klientstyr verksamhet.

Sammanfattning om tidigare forskning

Vi har i vår sökning efter tidigare forskning sett att det finns många faktorer som spelar in i valet av organisationsform, och många åsikter om vad som är lämpligast. Istället för att upprepa vilka aspekter som tas i beaktning gällande generalist- kontra specialistdebatten hänvisar vi till figur 1.0. Vi vill även belysa efter denna genomgång av olika synsätt att det dominerande synsättet i forskningen är en förespråkande för ett generaliserat arbetssätt. Litteraturen lyfter samarbetssvårigheter i specialiserade verksamheter och pekar på hur dessa kan verka negativt i klientarbetet och med avseende på effektivitet i arbetet. Säkerligen finns det ytterligare perspektiv att ta hänsyn till, men som vi av tids- och utrymmesskäl har fått utelämnat.

Vidare har vi kopplat det specialiserade arbetssättet till professionaliseringsprocessen inom socialt arbete. Vi har visat hur en önskan om professionell status medför en ökad strävan efter specialisering och spetskompetens.

För att återkoppla till formuleringen av våra hypoteser förefaller det vara klart att professionaliseringsprocessen inom socialt arbete medför ökad specialisering inom IFO samt att den ökade specialiseringen i sin tur verkar negativt med avseende på samarbete över enhetsgränserna.

Slutligen har vi berört ett internationellt perspektiv på dessa frågor, där vi i vår sökning har sett att utländska förhållanden är svåra att tillämpa på svenska pga. väsentliga skillnader i hur organisationer liknande socialtjänst – s.k. social services – är uppbyggda. Tankar om generalist- och specialistarbete verkar ha förändrats i samma takt som i Sverige, och forskning gällande samverkan problematiserar samma aspekter som de svenska forskarna lyfter. I övrigt har vi tyvärr sett att tillämpbar,

relevant forskning för det valda ämnet på ett internationellt plan verkar vara antingen mycket sparsam eller väldigt svårfunnen.

4 Teoretiska perspektiv

Inledning

I följande avsnitt kommer vi att beskriva de teorival som vi har gjort. Vi kommer också att beskriva de avgränsningar som vi har gjort och motivera dessa. Anledningen till att våra teorival ser ut som de gör har i huvudsak med den tidigare forskningens karaktär att göra. Dessa val baseras på vilka teorier som vanligen används för att förstå organisationer och yrkesroller. Vi anser också att rollteori på ett bra sätt kan ställas emot organisationsstruktur då det i båda synsätten talas om formella och informella faktorer.

Organisationsteoretiskt systemperspektiv

Organisationsteori handlar om läran om organisationer. Ett organisationsteoretiskt perspektiv kan hjälpa en att uppnå ett flertal olika syften. Det kan hjälpa dig att beskriva en organisation och dess olika beståndsdelar, att förstå hur organisationen som helhet samverkar med andra organisationer men också hur organisationens olika beståndsdelar verkar gentemot andra delar inom organisationen. Organisationsteori är således ett väldigt vitt begrepp som innefattar en mängd olika teoretiska perspektiv som kan hjälpa oss att bättre förstå och förklara en organisations struktur, funktion och sätt att verka. Morén menar att det finns två olika perspektiv man kan anta för att förstå en organisation. Dels att betrakta den som en yttre organisation utifrån begrepp som exempelvis formella mål och formell organisationsstruktur, eller så väljer man att betrakta organisationen som en inre organisation där organisationen är en frukt av de individer som rör sig i den. I det senare perspektivet menas att organisationen blir till i kommunikationen mellan dess medlemmar och hur relationerna emellan medlemmarna ser ut och utvecklas, dvs. att den informella organisationsstrukturen betonas. Samspelet är en central del för förståelsen av organisationens karaktär.

I *Organisationens mänskliga insida* (1988) skriver Larsson och Morén att organisationsforskningen har en överväldigande omfattning men att den relevanta omfattningen för studier rörande socialt arbete är nästintill obefintlig. Författarna menar att organisationsteorier i stort bygger på betraktelsen av en formell organisation, en rationell organisation strukturerad för att säkerställa organisationens effektivitet. Vidare påpekar de att arbetsuppgifterna i en socialvårdsorganisation skiljer sig från övriga organisationer till sådan grad att dessa teorier inte går att tillämpa fullt ut. I en socialvårdsorganisation arbetar man för att vara en del i förändringen av människors livsvillkor vilket enligt Larsson och Morén utgör en grundläggande skillnad mellan en sådan organisation och en organisation som tillverkar varor eller förmedlar service av annan art.

Andresen gör en liknande koppling i *Sociala nätverk, grupper och organisationer* (2002) där hon skriver att det rationella perspektivet inte fungerar för en människovårdande organisation då en grundbult i det synsättet är organisationen som producerande av ting. Socialtjänsten som människovårdande organisation menar författaren istället bäst betraktas med ett systemteoretiskt perspektiv där organisationen blir ett system som påverkas av och påverkar individerna som rör sig i den och i dess subsystem.

Då organisationsteori innefattar en mängd olika teoretiska perspektiv har vi valt att utifrån dessa kunskaper konkretisera ett grundperspektiv med vilket vi kan ta oss an det breda fältet organisationsteori. Detta grundperspektiv är ett systemteoretiskt organisationsperspektiv. Det systemteoretiska perspektivet rymmer, på samma vis som det bredare och mer allmänna organisationsteoretiska, en mängd olika begrepp och teorier. Det som dock kan sägas om det systemteoretiska perspektivet rent generellt är att det bygger på synen på begreppet system som något som innehåller olika delar som tillsammans utgör en helhet (Hatch, 2004). Alla delar i detta system påverkar de andra i någon form. Delarna påverkar också systemet och påverkas i sin tur av systemet. Hatch menar att ett systemteoretiskt perspektiv kan tillämpas på allting som vetenskapen kan studera. Schjødt och Egeland skriver i boken *Från systemteori till familjeterapi* (1994) att det finns en mängd olika definitioner av vad ett system är men att den klassiska definitionen är den som Hall och Fagen myntade 1956: "Ett system är en uppsättning komponenter med relationer mellan komponenterna och mellan deras egenskaper" (s.47). Schjødt och Egeland skriver att det är underförstått att det alltså är helheten som studeras och att denna helhet förstås utifrån hur de olika komponenterna i systemet interagerar med varandra. Vidare betonar Hatch att det är viktigt att ha i åtanke att trots att det då är ett större system som observeras så kan man i detta större system se olika subsystem som i sin tur är beroende av varandra och genom sin egen interaktion skapar egenskaper som påverkar suprasystemet. Ett system kan aldrig förstås genom att endast studera delarna av det. Man måste, för att förstå ett system, betrakta de olika delarna i relation till varandra för att på så vis få en mer sann helhetsbild över systemet och dess funktioner (Hatch, 2004).

Ett system avgränsas med hjälp av dess gränser. Dessa gränser beskrivs kunna vara mer eller mindre öppna eller slutna, och påverkar energiutväxlingen som system har med andra system. Energiutväxlingen beskrivs i termerna input och output där input innebär ett s.k. inflöde av energi in i systemet och output syftar på ett utflöde av energi ut ur systemet (Payne, 2005).

Avgränsning - Human Service Organizations

Utifrån de tidigare nämnda svårigheterna att tillämpa allmän organisationsteori på människovårdande organisationer så har man tagit fram begreppet Human Service Organizations, på svenska människobehandlande organisationer. Danermark och Kullberg beskriver begreppet och dess fokus på organisationsteori med betoning på organisationer där man arbetar med människor. Begreppet beskrivs ofta i sammanhang där socialtjänsten förekommer. Några kännetecken, utöver arbetet med att behandla eller på annat sätt påverka människor, benämns vara offentliga myndigheter och organisationer, otydlighet och motstridighet i de organisatoriska målen samt att effekterna av arbetet är svåra att förutsäga och svåra att mäta. Den organisatoriska verksamheten är också i hög grad beroende av omgivningen, likt ett socialkontor som t.ex. är beroende av kommunal finansiering och politiska beslut (Danermark & Kullberg, 1999). Vi har dock valt att inte använda oss av HSO-begreppet, främst för att även om det utgör en till viss del relevant och avgränsad del av organisationsteorin så är det ändå ett väldigt brett synsätt som av många även tolkas innefatta skolor, sjukhus och andra organisationer där människor utgör ett centrum för arbetet som utförs. Bland annat skriver Larsson och Morén att arbetsuppgifter inom specifikt socialtjänsten skiljer sig åt så till den grad att utgångspunkten måste vara densamma, dvs. att en tillämpning av HSO-begreppet inrymmer allt för mycket olikheter inom den teoretiska ramen. De pekar på det

faktum att HSO-forskarna okritiskt övertagit den allmänna organisationsteorins rationalitetstanke, medan en verksamhet som socialtjänsten kräver annat. Författarna menar även att HSO-begreppet enbart berör problemområdet utan att närmare förklara det eller erbjuda en lösning. Vi delar dessa åsikter och har därför valt att avstå från att använda begreppet i denna studie.

Rollteori

Det rollteoretiska perspektivet har sin grund i Goffman och hans tidigare verk varav det mest kända är *Jaget och maskerna* från 1959. Johansson beskriver Goffmans tankar i boken *Socialpsykologi och modernitet* (1996) där han menar att rollteorin bygger på tanken om att människor skapar sitt jag i olika situationer där man går in i olika roller beroende på vilken roll som situationen kräver och vilka förväntningar som finns där. Goffman illustrerar detta genom att tala om livet som en scen där individen spelar upp sina roller. Dels finns den främre scenen, där rollerna är formella och lätt synliga och där man talar ett klart och tydligt språk. Dessa formella roller kan exempelvis ses som den roll som en anställd tar på sig i en organisation, eller den roll som socionomen tar på sig när denne går in i ett möte med klienten. Dels finns också den bakre scenen där rollerna är informella och mindre tydliga. Goffman beskriver rollerna på denna bakre scen som roller som sitter med dålig hållning, fiser och rapar. Detta är den roll som man i organisationen kan se i fikarummet, i de informella mötena och relationerna (Johansson, 1996).

Goffman menar att man inom samma grupper kan skifta i vilka roller som spelas upp, beroende på hur situationen ser ut och vilka roller som behövs. Rollteorin menar vidare att dessa roller till stor del bestäms av sociala normer och konstruktioner. Genom dessa konstruktioner kan individer därigenom gå in i förutbestämda roller så att de fyller en funktion för det större systemet (Johansson, 1996). Samtidigt talas det inom rollteorin om risken att rollen införlivas i identiteten. Detta menar Goffman kan ske då karaktärerna utgörs av både våra egna personligheter och vårt rollbeteende gentemot ett yttre. Om en och samma roll blir tillräckligt given för en individ så kan det medföra att individen räknar med den som en del av sin personlighet och självidentitet. Vidare menar Goffman att individer ständigt är intresserade av att upprätthålla definitioner i olika sociala processer, så som roller. Det kan uppstå osäkerhet om rollerna inte lyckas definieras tydligt, vilket skapar ett undvikande i form av att så länge uttalad och uppenbar problematik inte finns så skapas en fasad av tillfälligt samförstånd (Johansson, 1996).

En viktig term inom rollteorin är rollkonflikt vilket Lennéer-Axelsson och Thylefors lyfter i *Arbetsgruppens psykologi* (1979). De beskriver rollkonflikt vara något som uppstår när en individ upplever att de förväntningar hon själv eller andra har på henne i en av de roller som hon förväntas agera ut, kolliderar med de förväntningar som ligger på en annan roll som hon även upplever sig förväntas agera ut. Detta kan exempelvis förstås genom att man ser en modern kvinna med små barn. Rollkonflikten kan här ligga i den förväntan hon och hennes medarbetare och chefer har på att hon ska göra ett bra arbete och lägga ner mycket tid i arbetet, samtidigt som hon i modersrollen förväntas av andra och sig själv att vara hemma mycket med sina barn och låta dem vara prioriteten.

5 Metod

Val av metod

Vi har valt att genomföra vår studie med hjälp av en kvantitativ metod. Metoden bestäms utifrån syftet, och då vårt syfte är att undersöka huruvida specialisering inom individ- och familjeomsorgen påverkar samverkan mellan dess enheter på ett negativt sätt så hamnar fokus på förekomsten av negativ samverkan. För att mäta förekomst är en kvantitativ metod lämpligast, då en kvalitativ snarare berör aspekter som upplevelser och människors sätt att tänka (Trost, 2007). Vår ambition har istället varit att skapa mer generaliserbar kunskap, vilket fordrar ett kvantitativt angreppssätt.

Val av ansats

Watt Boolsen (2007) beskriver två ansatser, den induktiva och den deduktiva. Den induktiva syftar på att låta den insamlade datan styra valet av teori medan den deduktiva utgår ifrån en teori eller en hypotes som ska prövas. Den induktiva ansatsen beskrivs förekomma främst inom kvalitativa metoder medan den deduktiva dominerar i det kvantitativa metodområdet. Eftersom vi i vår studie har använt oss av hypoteser grundade i tidigare forskning redan innan datainsamlingen påbörjats så använder vi oss utav en deduktiv ansats, dvs. att vi ska testa hypotesens giltighet mot empiri.

Litteratursökning

För att hitta relevant litteratur har vi använt oss av Göteborgs Universitetsbiblioteks sökfunktioner GUNDA och SummonSupersök. Sökord som vi har använt har varit bl a ”social work”, ”social services”, ”socialtjänst” och ”individ- och familjeomsorg” i kombination med en rad olika termer för samverkan: ”collaboration”, ”cooperation”, ”partnership”, ”joint”, ”samarbete”, ”samverkan”. Vi har även sökt efter ”specialist”, ”specialization”, ”generalist” samt ”professionalisering”. Dessutom har vi använt oss av sökfunktionen i databaserna *The SAGE handbook of social work research* och *ProQuest Social Sciences*, och vi har även tagit hjälp av en universitetsbibliotekarie. Vi har också gått igenom relevanta sökresultats referenslitteratur för att på så vis hitta fördjupande material. Dessutom har vi använt oss av tidigare kurslitteratur.

Urval

Trost skriver om olika former av urval, slumpmässiga och icke-slumpmässiga. De icke-slumpmässiga urvalen kategoriseras som kvoturval, bekvämlighetsurval och strategiskt urval. Vi har i vår studie använt oss av ett bekvämlighetsurval, där man använder sig av det man får eller har. Vi har valt att göra vår studie på tre olika socialkontor. Vi valde först Härryda kommun då vi båda genomförde vår praktik på socialtjänsten där. Valet av Härryda kommuns socialtjänst påverkades av ett antagande om att deltagandet skulle påverkas i positiv riktning eftersom vi haft kontakt med dem tidigare. Därefter valde vi att tillfråga Mölndals stad om medverkan, eftersom vi bedömde att de två kommunerna i många avseenden liknade varandra gällande bl.a. population och geografiskt läge vilket vi antog skulle möjliggöra jämförelser och mer generaliserbar data i större utsträckning. Den tredje kommunen, Tibro kommun, valde vi att tillfråga pga. storleken. Perlinski skriver att integrerad socialtjänst främst förekommer i små kommuner, vilket gjorde att vi sökte efter små kommuner i Västra Götalandsregionen för att hitta ett sådant socialkontor. Vår ambition var att kunna få både generaliserade och specialiserade socialarbetare att besvara enkäten, för att därigenom kunna påvisa olikheter i samverkan. Vi gick genom de små kommunernas socialtjänsters organisationsscheman och information på respektive hemsidor för att därigenom bedöma relevansen av kommunens deltagande.

Nästa steg var att maila aktuella chefer i respektive kommun beroende på organisationsformen och fråga om deltagande (se bilaga 1). Cheferna fick sedan en tid på sig att svara angående medverkan och därefter skickades enkäten ut till dem. Vi bad dem sedan vidarebefordra länken till webbenkäten till anställda inom respektive individ- och familjeomsorg. Nämnda socialtjänster har valt att delta, men vi har även kontaktat Lerums, Tjörns och Grästorps kommuner vars socialtjänster antingen har valt att avstå, eller inte har meddelat något svar alls.

Urvalsanalys och avgränsningar

Vi har tidigare lyft det som vi tror är positivt med att välja Härryda kommuns socialtjänst som deltagande på grund av en relation som vi tidigare har etablerat med den organisationen. Vi påverkas säkerligen av en förförståelse i tolkningen av Härrydas resultat. Vår förförståelse om Härryda kommun har sannolikt påverkat oss redan i enkätframställningen och risken finns att vi omedvetet har ”anpassat” enkäten utifrån våra erfarenheter på det socialkontoret. Vår upplevelse av vår enkätutformning är dock att den till mycket stor del styrts av tidigare forskning, vilket vi kommer fördjupa oss i en senare del av detta avsnitt.

Vi har även valt att avgränsa oss till dessa tre deltagande kommuner eftersom vår ambition var att kunna jämföra en integrerad verksamhetsform med de som arbetar mer specialiserat. Eftersom antalet integrerat organiserade socialtjänster uppgår till ca 20 kommuner (Perlinski, 2010) och vi upplevde svårigheter i att skapa kontakt med flera av dem, förblev antalet deltagande kommuner av den sorten endast en. Av den orsaken ville vi inte heller tillfråga fler specialiserade kommuner, då det skulle skapa en alltför stor obalans i materialet. Vi eftersträvade även vissa likheter bland kommunerna, exempelvis geografiskt läge och ekonomisk situation, vilket medförde att urvalet av kommuner med integrerat organiserad socialtjänst begränsades ytterligare.

Tidigare har vi nämnt en strävan efter mer generaliserbar kunskap vilket i sin tur har hjälpt oss i valet av metod. Hur pass generaliserbar kunskap går det då att få? Vi vill förtydliga att det enda vi kan generalisera kring gällande vårt material är just generaliserbart till de platser på vilka vi har genomfört vår undersökning (Bryman, 2011). Vi kan alltså inte säga någonting om hur det skulle kunna förhålla sig på andra individ- och familjeomsorger än de som har deltagit i vår undersökning. Vi har även genomfört signifikanstest och sett att det inte är möjligt att generalisera i större utsträckning.

Datainsamling

Vi har valt att genomföra en webbenkätundersökning. Som vi tidigare beskrivit har vi kontaktat chefer som i sin tur har förmedlat enkätlänken till de anställda. Dessa anställda hade därefter till en början 14 dagar på sig att besvara enkäten. Mot slutet av dessa 14 dagar märkte vi att deltagandet var väldigt lågt vilket medförde att vi förlängde enkättiden med ytterligare 7 dagar. Detta förmedlade vi till de olika cheferna via ett nytt mail där vi också bad dem att påminna de anställda om deltagandet i enkäten.

Databearbetning

Efter tre veckors tid för de deltagande att besvara enkäten avslutade vi den, främst pga. tidsskäl. I webbprogrammet som vi använde oss av för att genomföra enkäten, Websurvey, finns det möjlighet att koda frågor och svarsalternativ medan man skapar dem. När enkäten var avslutad sparade vi ner den redan kodade datan och bearbetade den i statistikprogrammet SPSS där vi började med att ställa in variabeltyperna i

programmet så att de stämde överens med frågetyperna. Därefter tilldelade vi variablerna s.k. "values", dvs. att vi skrev in i programmet vad varje kodning avsåg för information. Därefter genomförde vi ett antal univariata och bivariata analyser i vår sökning efter de samband som vi hoppades kunna hitta, vilket vi kommer fördjupa oss i avsnittet Resultat och analys.

Bortfall

Totalt sett är det 291 personer som vi har tillfrågat att delta, 76 i Härryda, 175 i Mölndal och 40 i Tibro. Eftersom deltagandet i Tibro kommun varit obefintligt så har vi ett urval på 251 personer varav 59 (30 från Härryda, 29 från Mölndal) har besvarat enkäten vilket ger ett totalt deltagande på 23,5 %. Vad anledningen är till att inte en enda person anställd på Tibros socialtjänst har besvarat enkäten är svårt att spekulera i. Vår misstanke är att enkäten inte har nått ut till personalgruppen men det är återigen svårt att veta någonting om hur detta förhåller sig i verkligheten.

Urvalet har alltså reducerats till 251 personer. Dock är det svårt att veta hur många personer enkäten når exakt. Det finns alltid de anställda som är sjukskrivna, föräldralediga, tjänstlediga, på semester eller på annat sätt frånvarande. Vi vet inte heller hur många som inte läser sin e-post eller som på annat sätt inte tar del av informationen. Ytterligare en aspekt att ha i åtanke vid analys av resultat med utgångspunkt i urvalet gäller deltagarnas personliga intresse för ämnet. Det kan vara nyttigt att fundera över vilka det är som har tagit sig tiden att besvara enkäten - troligtvis inte de anställda som är ointresserade av ämnet som sådant. Urvalet kan på så vis antas representera intresserade anställda, och inte samtliga.

Trost skriver om webbenkäter och att en svårighet jämfört med postenkäter är att ett e-postmeddelande (och där även länken för webbenkäten) enklare glöms bort eller slängs. Ytterligare svårigheter kan vara deltagarnas tidsbrist eller ev. ointresse. Man behöver även ta i beaktning förutsättningen att samtliga deltagare har en dator med möjlighet till internetuppkoppling, eller ovissheten om hur enkäten ser ut på enskilda skärmar beroende på bildskärmsupplösning – i värsta fall kan vissa alternativ försvinna om upplösningen är för liten. Vi problematiserar detta ytterligare i våra etiska överväganden.

Reliabilitet och validitet

Reliabilitet är ett begrepp som syftar till att visa på hur tillförlitlig mätningen man utfört är. Med tillförlitlighet menas att mätningen ska, om den utförs under samma förhållanden när det gäller urval och utformning, ge ett liknande resultat även när man testar den en gång till. Denna metod kallas *test-retest* (Bryman, 2011). Eftersom vi inte har möjlighet att testa vår urvalsgrupp vid ett senare tillfälle är dock denna metod inte lämplig för oss i våra ambitioner att mäta reliabiliteten av våra frågor. Istället tänker vi oss att vi använder oss av de punkter som Trost går igenom: *kongruens*, *precision*, *objektivitet* och *konstans*. Med kongruens menas företeelsen att ställa ett antal likartade frågor för att kunna nyansera, ringa in och skapa index av ett frågeämne. Att skapa index innebär, förenklat sagt, att man sätter ihop ett antal likartade frågor för att få ett samlat värde. Frågorna måste vara utformade likadant och vid ex. skalor så måste värden på dessa peka åt samma håll. Detta är något som vi har använt oss av i analysen av flera frågor.

Precisionsaspekten berör hur svaren registreras, i vårt fall hur deltagaren fyller i enkäten. Desto lättare det är att fylla i svaren i enkäten desto större precision har dessa svar. Under undersökningens gång har vi blivit kontaktade flera gånger av deltagare som har uppgett svårigheter med att besvara frågor 18 och 19 (se bilaga 2).

Utifrån en precisionsaspekt går det att problematisera dessa svårigheter samtidigt som vi anser att vi har förtydligat frågornas karaktär mer än tillräckligt. Trost skriver att det i vissa fall kan behövas en förklarande text vid frågor vilket var en möjlighet vi ansåg att vi använde oss av. Dessvärre fick vi även erfara en annan sak som Trost nämner, nämligen skillnaden i uppfattning mellan enkätkonstruktör och deltagande i enkäten. Något som kan uppfattas som tydligt och självklart för oss som konstruktörer kanske inte är fullt så tydligt för deltagarna. Vi återkommer till hur vi har hanterat detta i avsnittet om enkätutformningen.

Objektivitet talar Trost om som vikten av att de som kodar och läser in data i datorn uppfattar ett svar eller kryss på samma sätt och också läser in samma uppgift. Eftersom vi använder oss av ett webbenkätverktyg blir inte denna problematik aktuell i något större avseende då datan kodas per automatik.

Slutligen lyfter Trost vikten av konstans, dvs. att man i kvantitativa studier är intresserad av ett längre tidsperspektiv än ett kortsiktigt. Frågorna ska alltså vara utformade på ett sätt som gör att svaren inte skiljer sig beroende på t.ex. vilken dag i veckan man besvarar enkäten. Detta anser vi att vi har tagit hänsyn till.

Hög reliabilitet medför inte nödvändigtvis hög validitet. Validitet rör giltighet, dvs. i vilken grad frågorna mäter det som avses mätas. För att validitet överhuvudtaget ska kunna uppnås behöver frågorna vara tillförlitliga. Således kan du inte uppnå validitet om du inte redan uppnått reliabilitet i frågan. Om man t.ex. har vagt eller otydligt formulerade frågor finns en risk för att många missuppfattar vad frågan avser, vilket ger en låg reliabilitet och även en låg validitet – varken tillförlitligheten eller giltigheten i frågan är särskilt hög. Som exempel kan vi ta fråga 7 i vår enkät: ”Finns det fasta samverkanstider mellan olika arbetsgrupper på Din arbetsplats enligt följande alternativ? Minst 1 val.” I tidigare forskning benämns fasta samverkanstider vara någonting som är viktigt för god samverkan mellan olika specialister (Boklund, 1987). Vi anser att den frågan har hög validitet, eftersom den i hög grad kan säga någonting om vårt syfte att undersöka samverkan med avseende på specialisering. Samtidigt har vi frågor med låg validitet, som exempelvis fråga 6: ”Hur länge har Du arbetat på Din nuvarande arbetsplats? Ange antal år i heltal.” som i sig själv inte säger någonting om vårt syfte.

Enkätutformning

För att ta fram frågor har vi främst använt oss av tidigare forskningsresultat. Vilka samband har kunnat göras av andra studier? Kan dessa vara relevanta för bildandet av våra hypoteser och testning av dem? Enkäten består av 28 frågor som vi har valt att dela upp i sex olika teman utifrån tidigare forskning rörande våra hypoteser: bakgrund, organisationsstruktur, förväntningar/roller, professionalisering, konflikter och slutligen reflektioner. Dessa grupperingar har främst varit hjälpmedel för oss i konstruktionen då titlarna på grupperna inte har varit synliga för deltagarna, men indelningarna har även bidragit till att enkäten har presenterats för deltagarna i olika avsnitt styrda av innehåll. Vi har även synliggjort för deltagarna hur många frågor som återstår att besvara.

Det finns olika typer av frågor, exempelvis sakfrågor, tabellariska frågor och retrospektiva frågor. Vi använder oss av en variation av frågetyper oberoende av varandra – frågorna sätts samman i avsnitt beroende på tidigare nämnda teman och inte på frågetyp. Vi har tagit i beaktning de faktorer som Trost tar upp gällande formulering av frågor. Vi har strävat efter att använda begripligt och tydligt språk och undvika negationer. Det har varit en balansgång mellan att klart tydliggöra frågans avsikt och att inte ha för långa formuleringar, men vi anser att vi har lyckats

tillfredsställande i en majoritet av frågorna. Vi har även försökt att inte formulera ledande frågor vilket vi upplever kan vara svårt när man har en hypotes att testa. Vi har också vid ett flertal tillfällen gått igenom vår enkät för att rensa bort frågor som rör oss längre bort från vår hypotes och för att hålla nere enkätens omfattning, i hopp om ett högre deltagande. Vi har även genomfört en pilotstudie för att få utomståendes perspektiv - två anställda inom IFO på andra platser än de som vår enkät berör fick i ett tidigt skede besvara enkäten och lämna synpunkter. Dessa har varit värdefulla för vår konstruktion.

Vad gäller svarsalternativ har vi även undvikit värdeladdade alternativ, alltså alternativ som kan ha en annorlunda innebörd för olika deltagare. Exempelvis har vi på fråga 23 valt att ha alternativ så som ”Mindre än 1 gång om året” och ”Flera gånger i månaden” istället för ”Sällan” eller ”Mindre sällan”. Som slutfråga har vi formulerat en öppen fråga, dvs. en fråga där deltagaren ges möjlighet att skriva fri text. Trost menar att det kan vara bra att avsluta enkäter med en sådan fråga, då deltagaren får möjlighet att själv kommentera innehållet eller ge synpunkter som vi som enkätkonstruktörer inte har övervägt.

Trost beskriver även betydelsen av standardisering, att samtliga deltagare besvarar enkäten på lika villkor. Frågorna ska vara desamma och det ska finnas en hög frånvaro av variation. Vi anser att vi på många sätt uppfyller kraven för hög standardisering – till exempel är våra frågor lika utformade till alla deltagare. Däremot har vi inte kunnat styra över faktorer så som hur lång tid olika deltagare har haft för att besvara enkäten. Vi har förmedlat enkäten till cheferna, men det är oklart för oss om samtliga deltagare har fått ta del av enkäten samtidigt. Trost skriver även att om man förtydligar viss information så ska detta ske till alla deltagare och specifika förklaringar ska inte ges till enskilda, för att alla ska ha tagit del av samma information. Detta är en punkt vi har brustit i då deltagare har mailat oss och frågat om problem, i huvudsak rörande fråga 18 och 19, och vi har svarat dem direkt istället för att gå ut med information till alla deltagare. Vi har även ändrat i dessa frågors förklarande text efter att ett fåtal redan hade besvarat enkäten – alltså fick de som besvarade enkäten efter denna tidpunkt en annan, mer förtydligande, information än de som besvarade den först.

Strukturering rör enkätens struktur, att det innehållsmässigt finns en struktur men kan också handla om enskilda frågors utformning – färre öppna frågor ger en hög grad av strukturering (Trost, 2007). Eftersom vi har tematiserat vår enkät och grupperat frågor utefter dessa anser vi att vi har en hög grad av strukturering. Dessutom har vi endast en öppen fråga vilket också talar för en hög grad av strukturering. Sammantaget anser vi att vi har uppnått en hög grad av standardisering, trots de brister som påpekats.

Problematisering av enkätutformningen

Det finns flera problematiserande aspekter i vår enkätutformning. Exempelvis talar Trost om rangordningar och att man ska undvika dessa då många deltagare kan uppleva att flera saker är lika värda och av den anledningen att risken för bortfall på dessa frågor ökar. Detta för oss till nästa problematisering av vår utformning, nämligen att nästan samtliga frågor är obligatoriska. Även detta ökar risken för bortfall – kan eller vill man inte besvara på ett fåtal frågor så finns risken att man som deltagare undviker att besvara enkäten helt och hållet (Trost, 2007). Detta är en medveten risk som vi har tagit eftersom vi har utformat många indexfrågor som vi anser att vi behöver få besvarade för att kunna göra den analys som vi har tänkt oss.

För att kompensera för denna risk så har vi, som tidigare nämnt, försökt vara så tydliga och koncisa som möjligt i framtagningen av enkäten.

Det framgår dock att vi kanske inte har uppnått den grad av tydlighet som vi eftersträvat. Som exempel kan vi ta alternativet ”klientstyrt arbetsområde” i fråga 4: ”Vilket av följande arbetsområden anser Du att Dina arbetsuppgifter främst berör?” Vi listar ett flertal alternativ, så som Ekonomi (myndighetsutövning) och Ekonomi (ej myndighetsutövning). Dessa alternativ tog vi fram utifrån vår kunskap om hur individ- och familjeomsorgen oftast delar upp arbetsuppgifter. Alternativet ”klientstyrt arbetsområde” var avsett för de socialkontor som har en generaliserad arbetsuppdelning, dvs. när man handlägger ärenden av olika karaktär beroende på vilken klients som helst behov. Att man t.ex. handlägger utifrån både LVU och ekonomiskt bistånd, beroende på klienternas behov. Detta försökte vi förtydliga med en förklarande text under frågan: ”Med klientstyrt arbetsområde avses ett arbete där man som professionell kan handlägga ärenden inom flera områden beroende på vilka behov som kan föreligga hos en klient, exempelvis ekonomi **och** missbruk.” Dock såg vi i datainsamlingen att det fanns de deltagare som valde ”klientstyrt arbetsområde” men som i nästföljande fråga: ”Vilken av följande beskrivningar skulle Du säga överensstämmer bäst med Ditt arbete?” valde alternativet ”Specialist”, som tydligt var definierat att handlägga ärenden inom ett och samma område, dvs. en slags motsats till ”klientstyrt arbetsområde”-alternativet. Det uppstår en svårighet i hur dessa svar ska tolkas – det blir oklart vilket slags arbete deltagaren utför. Det finns ytterligare svårigheter som gränsar till detta dilemma. Det kan vara så att vi ska tolka det som att ”klientstyrt arbetsområde” är en otydlig term som vi inte lyckats beskriva på ett tillräckligt bra sätt. Det kan också vara så att det ligger ett värde i termen ”specialist” i motsats till ”generalist” som deltagarna vill ta del av. Eriksson använder sig av termen ”amatörist” för att beskriva det som vi idag kallar för generalist. Det är en med vår tids syn tydligt negativt laddad term. Vi vill mena att termen ”specialist” även den är mer positivt värdeladdad än termen ”generalist”, vilket skulle kunna ha en påverkan på hur deltagarna valt att svara.

Etiska överväganden

Det finns ett flertal etiska aspekter att betänka i genomförandet av en empirisk studie. Bryman presenterar fyra etiska principer som man bör beakta i alla forskningssammanhang: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet innebär att man ska vara tydlig mot deltagarna i undersökningen om dess syfte och att deras deltagande är frivilligt och att de när som helst kan avbryta sitt deltagande. Vi har tagit detta i beaktande då vi i det mail som vi skickade ut till de berörda cheferna klart och tydligt informerat om vårt syfte och om deras frivilliga deltagande (se bilaga 1). Eftersom vi endast har haft kontakt med de deltagande via deras chefer så finns risken för att viss information har gått förlorad. Det går inte att med säkerhet säga att all den information som vi har förmedlat verkligen har gått fram till samtliga deltagare. Vi har dock haft en förhoppning om att eliminera den risken genom att be cheferna vidarebefordra våra mail, och inte endast muntligen eller på ett annat summerande sätt informera deltagarna om enkätens förutsättningar. Vidare skriver Bryman även att informationskravet omfattar tydlighet kring undersökningens uppdragsgivare, undersökningens längd och tiden som medverkan kan beräknas ta – samtliga faktorer som vi anser att vi har förtydligat.

Samtyckeskravet rör den egna möjligheten att avgöra sitt deltagande, vilket vi anser att vi inte har varit tillräckliga tydliga med på ett individuellt plan då vi endast fick kontakt och därmed samtycke med deltagarna via deras chefer.

Konfidentialitetskravet innebär att de uppgifter som vi får in i enkätundersökningen endast behandlas av oss två och att vi inte kommer lämna ut information i uppsatsen som innebär att en specifik person skulle kunna bli identifierad utifrån detta. Deltagandet i sig är även anonymt och går inte att spåra till en specifik person eller en specifik mailadress, eftersom vi inte har använt oss av unika enkätlänkar till specifika e-postadresser. Den etiska aspekten har i detta fall fått företräde framför riskerna ett sådant utskickssätt medför, exempelvis att en deltagare besvarar enkäten flera gånger eller att oriktiga uppgifter på annat sätt registreras genom att obehöriga besvarar enkäten (Trost, 2007).

Slutligen skriver Bryman att nyttjandekravet innebär att uppgifterna som samlas in endast kommer användas för denna undersökning och sedan kasseras vilket vi också har tydliggjort i kontakten med cheferna.

Vi har även erbjudit möjlighet att ta del av slutresultatet – den färdiga uppsatsen – om intresse finns, vilket inte innefattas i något av kraven, men som uppges som en rekommendation av det numera nedlagda Vetenskapsrådet (2009) i deras sammanställning av forskningsetiska principer.

Bryman lyfter även vikten av att se ifall undersökningens förekomst innebär skada för någon av deltagarna. I vårt fall kan detta ses som vilka eventuella kostnader deltagandet i undersökningen medför för de olika kommunernas socialtjänst i form av upptagande av arbetstid. Med ett etiskt perspektiv i åtanke valde vi därför att kontakta de berörda cheferna för att få ett samtycke på deras nivå. Denna nivå har skiljt sig beroende på kommun – för Härryda använde vi enhetschefernas e-postadresser då dessa fanns tillgängliga för oss sedan tidigare, medan för Tibro och Mölndal så använde vi oss av e-postadresserna för cheferna för hela individ- och familjeomsorgen då det var dessa vi fick tillgång till via hemsida och kommunväxel. Utifrån detta kan man se att den kostnad som vår enkätundersökning inneburit för socialtjänsten i Härryda kommun inte har godkänts av individ- och familjeomsorgens chef vilket skulle kunna ses som problematiskt. Dock valde vi ändå att kontakta enhetscheferna eftersom vår erfarenhet i Härryda pekade på att det var ett beslut som antagligen skulle ha fattats på deras nivå ändå. Ambitionen var att kontakta chefer på samma nivå i andra kommuners socialtjänst, men det uppstod som tidigare nämnt svårigheter i försök att kontakta dem.

6 Resultat och analys

Inledning

I följande avsnitt kommer vi att redogöra för vad vi fick fram i vår insamlade data. Vi inleder med en överblick av deltagarnas bakgrund för att sedan tematiskt undersöka eventuella samband som kan ses i datan som vi har fått in via enkäten (se bilaga 2). De teman som vi har valt är organisationsstruktur, roller och ansvarsfördelning samt professionalisering. Vi kommer i avsnittet växelvis att beskriva den insamlade datan samt analysera och diskutera denna med hjälp av statistiska verktyg, teori och tidigare forskning. Detta gör vi främst med hjälp av beroendevariabeln "Nöjdhet med avseende på samverkan" där vi genom att mäta olika faktorer gentemot hur pass nöjda deltagarna har uppgett att de är med samverkan kan se vilka av dessa faktorer som

verkar gynnande och vilka som verkar mindre gynnande. Slutligen kommer vi att sammanfatta resultaten för överskådlighet.

Användning av citat

Som vi tidigare har beskrivit i avsnittet om metod så valde vi att skapa en öppen fråga som sista fråga där deltagarna fick möjlighet att kommentera på det som de själva anser är viktigt. Vi har valt att ha med några av dessa citat för att på så vis levandegöra en del av den statistiska datan. Frågan är formulerad enligt följande: "Om du fick möjligheten att förändra någonting på din arbetsplats med avseende på samverkan inom IFO, vad skulle det vara?" Trost skriver att man inte ska förvänta sig ett högt svarsantal på en sådan öppen, slutlig fråga, utan att det i bästa fall kan röra sig om ca 10 % som väljer att lämna kommentarer. I vår undersökning är det ca 40 % som har valt att lämna svar på frågan genom att dela med sig av egna reflektioner. Detta kan återkopplas till den bortfallsdiskussion vi förde i det avsnittet om vilka som väljer att delta i undersökningen, alltså med största sannolikhet de med intresse för ämnet i fråga.

Deltagarnas bakgrund

Sammanlagt 59 personer besvarade enkäten, varav 30 arbetar på Härryda kommuns socialtjänst och 29 arbetar på Mölndals stads socialtjänst. Omräknat till procent innebär det att deltagandet har varit betydligt högre i Härryda kommun då det procentuellt sett uppgår till ca 39,5 %. I Mölndals stad uppgår deltagandet däremot till låga 16,5 %. Vi kan alltså säga mer om Härryda än Mölndal. Vi belyser nedan fler faktorer genom en tabell som vi har skapat som samlar datan från de bakgrundsfrågor som vi använde oss av i enkäten.

Enhetsbeskrivning

	Härryda	Mölndal
Ekonomi (myndighetsutövning)	17 %	3 %
Missbruksvård (myndighetsutövning)	7 %	10 %
Barn/ungdom/familj (myndighetsutövning)	20 %	41 %
Ekonomi (ej myndighetsutövning)	7 %	7 %
Missbruksvård (ej myndighetsutövning)	3 %	7 %
Barn/ungdom/familj (ej myndighetsutövning)	40 %	28 %
Klientstyrt arbetsområde	7 %	3 %

Åldersgrupper

21 - 30 år	10 %	10 %
31 - 40 år	33 %	31 %
41 - 50 år	30 %	31 %
51 - 60 år	27 %	28 %

Kön

Man	7 %	21 %
Kvinna	93 %	79 %

Tid på arbetsplatsen

0 - 3 år	37 %	45 %
4 - 7 år	30 %	28 %
8 - 14 år	20 %	14 %
15 - 20 år	7 %	10 %
21 - 26 år	7 %	3 %

Figur 1.1

Det är tydligt att anställda inom Barn/ungdom/familj-området, både myndighetsutövande och inte myndighetsutövande, utgör en övervägande majoritet av de deltagande i stort men även på de enskilda socialkontoren. Vi kan också säga betydligt mer om Barn/ungdom/familj än om övriga områden. Tyvärr hade vi inte möjlighet att få information om hur fördelningen av anställda såg ut inom de olika kontoren, så vi vet inte säkert hur den proportionerliga fördelningen ser ut på de respektive kontoren. Det kan vara så att de 10 % som svarade från myndighetsutövande Ekonomi faktiskt är representativt men då vi inte har någon data på hur fördelningen ser ut kan vi inte sja om detta.

Utifrån de svar som deltagarna angivit har vi skapat åldersgrupper för att göra datan mer överskådlig. Vi ser att åldersfördelningen är väldigt jämn, både enskilt i kommunerna och med kommunerna ställda mot varandra.

Vi ser även att procentuellt sett förefaller könsfördelningen mellan kommunerna vara ojämn men sett till antal är det inte lika ojämnt utan siffrorna är förhållandevis lika.

Även vad gäller tiden som man har varit anställd på arbetsplatsen så har deltagarna själva fått fylla i antal år som vi sedan har skapat grupper utifrån, för en mer överskådlig blick. Även här ser vi att fördelningen är jämn kommunerna emellan med en klar tyngd åt kortare anställningstid, då närmare 40 % av det totala deltagandet utgörs av personer som har varit anställda i tre år eller kortare tid.

Vi ser i vår genomgång av bakgrundsfaktorer att deltagarna uppvisar många likheter, både inom och över kommungränserna. Vi anser att även om deltagandet i Mölndals stad varit lågt så hoppas vi ändå utifrån dessa likheter kunna säga något om hur saker och ting skulle kunna vara, även i Mölndals stad.

Slutligen har vi även använt oss av ytterligare en bakgrundsfråga som vi hoppades skulle kunna förtydliga datan men som dessvärre har haft motsatt effekt, något som vi har problematiserat i metodavsnittet. Fråga 5 i enkäten lyder: "Vilken av följande beskrivningar skulle du säga överensstämmer bäst med ditt arbete?" med svarsalternativen "Specialist" och "Generalist". Vi hade även en förtydligande text som skulle bidra till att definiera begreppen och förklara vad vi avsåg med dem:

*"Med specialist avses ett områdesstyrt arbete, dvs. ett arbete där man som professionell arbetar efter ett enskilt område, exempelvis ekonomi **eller** missbruk. Med generalist avses ett klientstyrt arbete, dvs. ett arbete där man som professionell*

kan handlägga ärenden inom flera områden beroende på vilka behov som kan föreligga hos en klient, exempelvis ekonomi och missbruk."

Frågan var från vår sida tänkt att skilja de renodlade specialisterna från de renodlade generalisterna. Vår utgångspunkt i formuleringen var Tibros medverkan - en kommun som vi utifrån deras organisationsschema tolkade som en integrerad organisation, dvs. där man arbetar som generalister med klientstyrda områden. Denna fråga bör även ses i ljuset av den tidigare frågan, där deltagarna fick välja vilket arbetsområde som bäst beskriver deras arbetsuppgifter. Som ett alternativ där hade vi "Klientstyrt arbetsområde" (se ovan) vilket vi kopplade ihop med en generaliserad verksamhet, alltså alternativet "Generalist" på fråga 5. Det är dock uppenbart att vi inte har varit tydliga nog, eftersom 11 personer har valt att svara "Generalist", men i den tidigare frågan ändå har valt ett specifikt arbetsområde. Det är endast 1 person som har valt "Klientstyrt arbetsområde" på fråga 4 och "Generalist" på fråga 5, men eftersom kommunerna som deltar inte arbetar enligt ett generaliserat arbetssätt så anser vi att vår definition har varit bristfällig och därmed försvårat tolkningen av dessa svar. I vår analys har vi av dessa orsaker valt att bortse helt från fråga 5.

Organisationsstruktur

Formella och informella strukturer

Vi börjar med att testa olika påståenden som den tidigare forskningen lägger fram. T.ex. har vi tidigare beskrivit betydelsen av fasta samverkantider på arbetsplatsen för samverkan mellan enheter (Boklund, 1987). I enkäten har vi en fråga som rör just detta, nämligen fråga 7: "Finns det fasta samverkantider mellan olika arbetsgrupper på din arbetsplats enligt följande alternativ?" med alternativen "Gemensamma teamträffar", "Gemensamma arbetsplatsträffar", "Avsatt tid att disponera på samverkan (veckovis eller månatligen)", "Nej, det finns inga fasta samverkantider" samt möjligheten att under "Annan" skriva in eget alternativ.

Vi har valt att slå ihop dessa alternativ för att få ett gemensamt värde som mäter förekomsten av fasta tider oavsett vilken form dessa antar. Dessa ställer vi sedan mot vår beroendevariabel som återfinns i fråga 27: "Hur nöjd skulle du säga att du är med din arbetsplats med avseende på samverkan enligt följande skala?" där skalan går från 1 - 7 där 1 motsvarar "Inte alls nöjd" och 7 motsvarar "Mycket nöjd". Först tittar vi på variabeln med hjälp av en univariat analys där vi tar fram medelvärdet på frågan.

Genomsnittlig nöjdhet med avseende på samverkan

Medelvärde	Antal
4,27	59

Figur 1.2

Under rubriken "Medelvärde" kan vi utläsa att den genomsnittliga nöjdheten uppgår till värdet 4,27.

För att undersöka ett eventuellt samband mellan dessa två frågor så menar Greasley (2007) att man använder sig av Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient för att därigenom påvisa ett eventuellt positivt eller negativt samband. Greasley (2007) menar att ett värde på -1 tyder på ett perfekt negativt linjärt samband och att värdet 1 innebär ett perfekt positivt linjärt samband,

medan 0 innebär inget samband.

I denna analys får vi fram värdet 0,272 vilket tyder på ett positivt samband, om än inte det starkaste. Det finns alltså en korrelation mellan upplevelse av hur pass nöjd man är med samverkan på sin arbetsplats, och huruvida arbetsplatsen har fasta samverkanstider. Utifrån ett systemteoretiskt perspektiv kan man tolka resultatet som att förekomsten av fasta samverkanstider medför mer öppna gränser hos systemen i fråga. Vi menar att chansen för en ökad energiutväxling mellan systemen - alltså en form av samverkan - ökar markant om även gränserna öppnas upp mer, vilket vi menar att de gör vid förekomsten av fasta samverkanstider.

Finns det tillgång till gemensamma lokaler för interna samarbetsmöten inom IFO? * Nöjdhet

Gemensamma lokaler	Medelvärde	Antal
Ja	4,5	44
Ja - otillräcklig tillgång	3,3	11
Nej	5,0	1
Vet ej	4,3	3

Figur 1.3

Nästa påstående som vi väljer att undersöka har att göra med tillgången till lokaler att samverka i. Den tidigare forskningen beskriver detta på två sätt, å ena sidan som en förstärkande faktor för den redan existerande karaktären av samverkan (Boklund, 1987) och å andra sidan som irrelevant för samverkan (Eriksson, 1995; Perlinski, 2010). Fråga 9 lyder: "Finns det tillgång till gemensamma lokaler för interna samarbetsmöten inom IFO?" Som tidigare ställer vi även den mot graden av nöjdhet av samverkan på arbetsplatsen.

Figur 1.3 tydliggör ett samband mellan bristen på tillgång till lokaler och låg grad av nöjdhet med samverkan, samt tvärtom - en tillräcklig tillgång kan ses tillsammans med hög grad av nöjdhet med samverkan, högre än den genomsnittliga. Vi har valt att bortse ifrån värdet 5,0 på svarsalternativet "Nej" då denna, som rubriken "Antal" visar, enbart består av en deltagandes svar. Sambandet som vi kan se tydliggörs även av en deltagare i besvarandet av den öppna, sista frågan i enkäten, om vad som skulle behöva förändras med avseende på samverkan:

"En arbetsbelastning som tillåter prioritering av samverkan. Naturliga samverkansytor samt tydliga rutiner för samverkan på olika områden och över olika arbetsområden."

Anställd inom Barn/ungdom/familj, Mölndal

Återigen kan vi se dessa resultat i ljuset av ett systemteoretiskt perspektiv och gränser som beskrivs finnas hos systemen liksom analysen av den föregående frågan. Vidare kan vi även se detta utifrån input-output-tanken inom systemteorin, dvs. väljer man som organisation att strukturera sig på så vis att man har tillgång till gemensamma lokaler för samverkan (en form av input) så ökar också chansen för ökad nöjdhet gällande samverkan (en form av output).

I vilken utsträckning anser du att trivsel främjar respektive hämmar samverkan inom IFO på din arbetsplats? * Nöjdhet

Svarsalternativ	Medelvärde
1 - Hämmar	3,0
2	3,0
3	2,8
4	3,9
5	4,0
6	4,8
7 - Främjar	4,7

Figur 1.4

Fråga 26 rör i vilken utsträckning deltagarna anser att olika faktorer främjar respektive hämmar samverkan inom IFO på deras arbetsplats. Faktorerna är "Organisationsstruktur (ex. uppdelning av arbete)", "Ledarskap", "Fysisk arbetsmiljö (ex. lokaler, geografisk närhet till kollegor och chefer)" samt "Trivsel (ex. gemenskap)". Vi valde att ställa datan utifrån dessa faktorer mot samma beroendevariabel som tidigare, "Nöjdhet med avseende på samverkan", och därigenom räkna ut hur medelvärdet för nöjdhet ser ut beroende på hur man rangordnat tidigare nämnda faktorer. Vi kunde inte se något samband mellan nöjdhet med avseende på samverkan och "Ledarskap", "Organisationsstruktur" och "Fysisk arbetsmiljö". Utifrån våra data verkar det således inte som om formella faktorer är relevanta för hur socialarbetare upplever att samverkan fungerar. Däremot såg vi ett tydligt samband mellan nöjdhet med avseende på samverkan och "Trivsel", som visas i figur 1.4.

Vi vill mena att man med våra data därmed kan se ett tydligt samband mellan informella strukturer och god samverkan. Detta är också något vi får stöd från i fråga 8 där vi ber deltagarna svara på frågan "Vilket av följande alternativ föranleder oftast din kontakt gällande arbete med andra professionella inom IFO?" De alternativ som ges är "Formella träffar (ex. samverkansdagar)", "Personlig relation", "Gemensamma ärenden" och "Informella möten (ex. i pausrum, vid lunch)". Dessa alternativ fick de sätta in på en skala från 1-7 där 1 är sällan och 7 är oftast. Genom att slå ihop dessa data kunde vi se att det finns ett tydligt, positivt samband (i form av koefficientvärdet 0,4) mellan en högre andel olika former av kontakter och nöjdhet med avseende på samverkan. Man kan fundera över om det överhuvudtaget är verkningsfullt att arbeta med formella strukturer i försök att förbättra samverkan när det är de informella strukturerna som i våra data bedöms vara de relevanta. Även i den tidigare forskningen omnämns arbetsplatskulturen, en informell faktor, vara grundläggande för möjligheten till god samverkan (Boklund, 1987). Kanske är det främst i "lära känna"-övningar och liknande som chansen för en mer nöjd upplevelse av samverkan kan öka?

Pearsons produktmomentkorrelationskoefficient

	Formella faktorer	Informella faktorer
Nöjdhet med samverkan	0,25	0,33

Figur 1.5

Genom att ytterligare dela upp dessa faktorer i formella och informella faktorer, där formella träffar och gemensamma ärenden utgör formella faktorer och personlig relation och informella möten utgör informella faktorer, kan vi också se att det finns en skillnad i hur nöjd man säger sig vara med avseende på samverkan och vilka typer av faktorer som man anger att man oftast kommunicerar med gällande arbete inom IFO. Även här kan vi se att det finns ett tydligt samband mellan upplevelse av god samverkan och nyttjande av informella strukturer. Med hänsyn till detta och till den tidigare data vi tagit fram kan vi se en tendens där formella faktorer, såsom arbetsfördelning och ledarskap inte har samma relevans för upplevelse av god samverkan som informella strukturer såsom trivsel eller personlig relation. Detta är också något som debatteras i den tidigare forskningen (Perlinski, 2010).

Vi ser på dessa data utifrån den organisationssyn som vi tidigare har beskrivit att Morén förespråkar (Morén, 1994; Blom, 1998). Det blir tydligt att det sociala samspelet spelar en betydande roll i hur samverkan upplevs. Dessa data stödjer Moréns påstående om att det i själva verket är det sociala samspelet som skapar och upprätthåller organisationen istället för den traditionella synen där formella strukturer i organisationen formar arbetet och de anställdas arbetsfördelning. Kommunikation över enhetsgränserna menas även vara en förutsättning för skapandet och bevarandet av formella faktorer så som gemensamma mål och syften (Leiba, 2003). Möjligtvis kan det vara så att för att kunna uppnå det som Leiba beskriver som gemensamma mål och syften och som Davis och Sims beskriver som "common ground" så måste de informella faktorerna finnas som grundläggande förutsättning.

Nedan följer ett citat av en deltagares tankar som vi kan koppla till Moréns resonemang.

"Med organiserat informationsutbyte kring de olika enheternas arbetssätt och aktuella frågor/arbetssituation, som ändå inte får ta alltför mycket tid från arbetet. I dagsläget sker samverkan framförallt kring aktuella ärenden, är alltså beroende av vilka ärenden just du har och vilken person som är handläggare på den andra avdelningen. Fungerar detta samarbete leder det oftast till att man får lättare till vidare samarbete och även utökar sin kunskap om hur den andra enheten arbetar generellt. Det som jag ändå upplever positivt är att det är relativt lätt att få till dessa personliga samarbeten inom organisationen."

Anställd inom Barn/ungdom/familj, Mölndal

Vi tolkar citatet som att medan det är formella strukturer som ger upphov till samarbete (ex. ärenden) så är det huruvida samarbetet personerna emellan fungerar som är avgörande för framtida samarbete.

Finns det möjlighet för auskultation på din arbetsplats och hur ställer du dig till det? * Nöjdhet

Svarsalternativ	Medelvärde
Ja, jag har auskulterat	4,3
Ja, jag planerar att auskultera	4,7
Ja, men jag har inte tid att auskultera	4,6
Ja, men jag är inte intresserad	4,0
Nej, det finns inte möjlighet	3,0
Nej, men jag hade varit intresserad om det fanns	3,5
Vet ej	4,3

Figur 1.6

Fråga 10 i enkäten rör auskultation, något som vi definierade med hjälp av följande förklarande text: "Auskultation avser ett kortare besök inom ett annat arbetsområde i syfte att utbilda sig kring arbetet som förs där." För att förstå vår analys av auskultationsfrågan måste man förstå de två grundantaganden vi gör gällande auskultation. Dels antar vi, att man genom att auskultera ökar sina kunskaper gällande de arbetsområden man auskulterar inom, dvs. man rör sig bort från ett specialiserat arbetsområde för att istället rikta in sig mer mot en generaliserad bred kunskap. Man breddar vyn istället för att sträva efter att avgränsa den. Vi antar också att man genom auskultation ökar sin kännedom om hur andra professionella arbetar. Detta menar vi, den tidigare forskningen (Blomqvist, 2012; Perlinski, 2010) och även våra data tyder på är gynnsamt för upplevelsen av god samverkan. Vi har tagit fram ovanstående tabell som ställer auskultationsfrågan mot graden av nöjdhet.

Vi ser ett tydligt mönster: de personer som har möjlighet att auskultera är i högre grad mer nöjda med samverkan på arbetsplatsen. Vidare kan man dessa data tolka som att en förutsättning för upplevelsen av god samverkan inte nödvändigtvis behöver innefatta faktisk auskultation, utan endast möjligheten att få auskultera. Man skulle även kunna tolka detta som att organisationens struktur har en klar och tydlig påverkan på hur samverkan upplevs, vilket både får stöd och mothugg i den tidigare forskningen (se avsnitten om specialiserad och generaliserad verksamhet).

Vi nämnde tidigare att vi ser en koppling mellan auskultation och ökad kännedom kring andra professionellas arbetsuppgifter. Vi kommer i det följande avsnittet att fördjupa oss i detta samt analysera betydelsen utifrån teori.

Roller och ansvarsfördelning

Vi går vidare till fråga 11: "Hur stor kännedom har du kring arbetet som utförs inom följande arbetsområden?" där svarsalternativen är desamma som de arbetsområden som fanns som alternativ i fråga 4 (se figur 1.1). Även här ställer vi datan mot nöjdhetsvariabeln där vi får fram ett värde på 0,3 på Pearsons koefficient vilket tyder på ett positivt linjärt samband. Vi tolkar alltså detta som att det finns en korrelation mellan hög kännedom om andra professionella inom IFOs arbetsuppgifter, och den egna upplevda nöjdheten av samverkan inom IFO. Detta är också något som ger en högre reliabilitet till båda våra samverkansmått, nöjdhet och "Kännedom om andra professionella inom IFOs arbetsuppgifter".

Resultatet kan ses som att en klar och tydlig rollfördelning, vilket en ökad kännedom om olika yrkesrollers arbetsuppgifter kan anses medföra, har en uppenbar påverkan på nöjdhet utifrån samverkan. Det påstås visserligen att oklara rollbeskrivningar kan verka fördelaktigt för vissa grupper genom att grupper med en hög styrning över sin egen rolldefinition också har en större möjlighet att själva välja vilken väg de ska gå (Lennéer-Axelsson & Thylefors, 1979). Samtidigt kan det bidra till sämre samordning inom organisationen vilket vi menar kan ses i ovanstående resultat, och som är även något som stöds i delar av den tidigare forskningen (Blom, 2004; Pettersson, 1986). Även en deltagare lyfter betydelsen av kännedom kring varandras arbete i följande citat:

"Större vetskap och förståelse mellan enheterna för hur de olika enheterna jobbar. En arbetsplatskultur där det finns en samsyn på samverkan. Mer dialog för att inte bygga upp bilder av varandras enheter som inte stämmer."

Anställd inom Barn/ungdom/familj, Härryda

Fråga 12 rörde ungefär samma typ av kunskap: "Hur stor kännedom tror du att professionella inom följande arbetsområden har kring dina arbetsuppgifter?" med samma svarsalternativ som fråga 11. Även här ser vi med hjälp av Pearsons koefficient att sambandet verkar finnas, då värdet på koefficienten uppgår till 0,3. Alltså förefaller det ha betydelse för känslan av god samverkan att man som anställd även känner att andra professionella inom IFO vet vad man själv gör, vilket kan vara viktigt utifrån ansvarsfördelnings- och rollförtydligande aspekter som vi har beskrivit tidigare.

Svarsfördelning på frågor 22 och 24

Svarsalternativ	Ja	Nej	Vet ej
Upplevelsen av att andra professionella utför ens arbetsuppgifter	32 %	42 %	25 %
Upplevelsen av att behöva utföra andra professionella inom IFOs arbetsuppgifter i ett gemensamt ärende	83 %	14 %	3 %

Figur 1.7

Nöjdhet med samverkan utifrån frågor 23 och 25

Svarsalternativ	Mindre än 1 gg/år	1 gg/år	2-3ggr/mån
Hur ofta det upplevs att andra professionella utför ens arbetsuppgifter	4,3	4,4	3,5
Hur ofta det upplevs att man behöver utföra andras arbetsuppgifter	4,6	3,8	3,7

Figur 1.8

I vilken grad upplever de anställda att andra professionella inkräktar på deras yrkesroll? För att undersöka detta valde vi att ha två frågor som var kopplade till varandra. Fråga 22: "Har du någon gång upplevt att andra professionella inom IFO på

eget initiativ har utfört arbetsuppgifter som tillhör din arbetsbeskrivning i arbetet kring ett gemensamt ärende?" och följdfråga 23: "Om du har svarat ja på föregående fråga, hur ofta uppskattar du att det sker?". Ovanstående tabeller visar svarsfrekvenser i korrelation till upplevd grad av nöjdhet med avseende på samverkan.

Vi kan i våra data se att det finns en diskrepans mellan antal deltagande som svarar att de upplever att andra professionella inom IFO utför deras arbetsuppgifter i arbetet kring ett gemensamt ärende, och antalet deltagare som har besvarat frågan om hur ofta detta sker. Detta kan vi anta beror på otydlighet från vår sida alternativt att deltagarna inte har läst frågorna noggrant. I vilket fall som helst anger de allra flesta att detta förekommer mindre än 1 gång per år. I övrigt är det svårt att utläsa ett samband eftersom det endast är två deltagare som har uppgett att detta sker 2-3 gånger/mån, även om dessa två uppvisar en betydligt lägre grad av nöjdhet med avseende på samverkan.

Nästa två frågor rör upplevelsen av att själv behöva utföra andra professionella inom IFOs arbetsuppgifter i ett gemensamt ärende. Fråga 24 lyder: "Har du någon gång upplevt att du i ett ärende har behövt utföra uppgifter som egentligen inte tillhör din arbetsbeskrivning?" Vi har även förtydligat definitionen av begreppet uppgifter: "Uppgifter som avses är sådana som kan anses tillhöra andra professionella inom IFO." Följdfråga 25 är likadan som följdfråga 23.

Vi ser i figur 1.7 att det är klart fler som upplever att de behöver utföra andras arbetsuppgifter än tvärtom. Hela 83 % har svarat ja på fråga 24 och även på fråga 25 är svarsdeltagandet högre än på den föregående följdfrågan i samma stil, fråga 23. Vi ser även i figur 1.8 att bland de deltagare som har uppgett att de i större utsträckning behöver utföra andras arbetsuppgifter också finns en lägre grad av nöjdhet med avseende på samverkan. Även detta kan kopplas till den tidigare forskningen och dess upprepade betoning på nödvändigheten av klara roller och ansvarsfördelning (Blom, 2004; Pettersson, 1986).

Även utifrån ett rollteoretiskt perspektiv kan detta förstås. Genom att betrakta våra deltagare som aktörer utifrån Goffmans perspektiv kan vi se att om personer inte uppfyller förväntningar som de själva och andra har på den roll de är satta att agera så leder detta till sämre upplevelse av samverkan. Utifrån Goffman kanske vi också kan förstå den diskrepans mellan hur deltagarna svarat på våra frågor. Det är väldigt få som låter andra utföra egna arbetsuppgifter, men det är många som utför arbete som tillhör någon annan. Johansson skriver att när en aktör spelar sin roll på ett undermåligt sätt så är undanhållande av information ett accepterat sätt i att upprätthålla den egna fasaden av lyckad rolltolkning. Detta kanske kan vara en anledning till att det är så stor skillnad i hur deltagarna har svarat - vi menar att det utifrån det synsättet kan tänkas vara lättare att vara öppen med sprickor i andras roller än den egna rollen. Ytterligare en anledning kan vara införlivandet av den egna rollen i självidentiteten - osäkerhet i den egna rollen blir därmed också en osäkerhet gällande den egna identiteten, någonting som man som individ, omedvetet eller medvetet, engagerat undviker.

Upplevelsen av att uppfylla närmaste chefens förväntningar/andra professionella inom IFOs förväntningar * Nöjdhet

Svarsalternativ	Chef. medelvärde	Prof. medelvärde
Vet ej	3,2	3,4
3	3,5	3,7
4	3,7	4,1
5	4,2	4,5
6	4,4	5,4
7 - I väldigt stor utsträckning	4,5	3,7

Figur 1.9

Fråga 13 lyder: "I vilken utsträckning upplever du att du har möjlighet att uppfylla följande aktörers förväntningar på din yrkesroll?" där alternativen som ges är "Närmaste chef", "Kollegor med liknande arbetsuppgifter", "Andra professionella inom IFO", "Organisationsledning" och "Kommunfolkvalda". I analysen av dessa data saknades det samband mellan upplevelsen av samverkan och faktorerna "Kollegor med liknande arbetsuppgifter", "Organisationsledning" och "Kommunfolkvalda". Däremot fanns det tydliga mönster att utläsa i ovanstående tabeller.

Vi ser i dessa tabeller ett liknande mönster - om man i desto högre grad upplever kunna uppfylla både närmaste chefens och andra professionellas förväntningar på sin yrkesroll, så är sannolikheten även större att man är desto nöjdare med samverkan på arbetsplatsen. I figur 1.9 är det även viktigt att ta i beaktning antalet som har angivit svarsalternativ 7 gällande frågan om andra professionellas förväntningar - detta medelvärde av nöjdhet är lågt och följer inte det övriga mönstret, det är samtidigt endast 3 personer som har valt detta alternativ vilket medför en kraftigare påverkan på medelvärdet. Det är särskilt intressant att notera att en högre upplevelse av möjligheten att uppfylla andra professionellas förväntningar medför en markant ökning av nöjdhet med avseende på samverkan - 5,4 är en betydlig höjning från genomsnittsvärdet 4,27 (se figur 1.2).

Även dessa resultat är intressanta att granska utifrån begreppet roller och Goffmans begrepp om främre och bakre scen. På den främre scenen ser vi de formella rollerna. Detta är de roller som man spelar gentemot sin chef, andra professionella inom IFO, organisationsledning och gentemot kommunfolkvalda. På den bakre scenen ser vi de informella rollerna. Detta är i högre grad de roller som man spelar i interaktionen med sina kollegor i arbetsgruppen även om rollerna enligt Johansson ändå kan skifta beroende på situation. I vår analys av datan såg vi inget samband mellan organisationsledning, kommunfolkvalda och nöjdhet. Majoriteten av svar gällande dessa två aktörer var "Vet ej". Vi väljer därför att bortse från dessa och ser endast på faktorerna "Närmaste chef", "Andra professionella inom IFO" och "Kollegor med liknande arbetsuppgifter". Utifrån denna klassificering kan vi i våra insamlade data se att det är viktigare att lyckas uppfylla publikens förväntningar som aktör på den främre scenen för en högre grad av nöjdhet med avseende på samverkan. Förväntningar på roller som spelas på den bakre scenen kan inte utifrån våra data sägas ha någon påverkan på graden av nöjdhet gällande samverkan vilket i det här fallet också är logiskt då samverkan i den betydelse som vi har definierat den inte förekommer inom den egna enheten. Däremot kan vi säga att det verkar som att de förväntningar som innehas på roller som spelas på den främre scenen, främst inför

chefen och andra professionella som publik har en betydande påverkan på graden av nöjdhet med avseende på samverkan.

Professionalisering

Finns det möjlighet för specialiserande fortbildning på din arbetsplats och hur ställer du dig till det? * Nöjdhet

Svarsalternativ	Medelvärde
Ja, jag har	4,1
Ja, jag planerar	4,1
Ja, men jag har inte tid	4,5
Ja, men jag är inte intresserad	4,7
Nej, det finns inte möjlighet	4,3
Nej, men jag hade varit intresserad	4,7
Vet ej	4,3

Figur 2.0

Vi går vidare till fråga 15: "Finns det möjlighet för specialiserande fortbildning på din arbetsplats och hur ställer du dig till det?". Vi har förtydligat innebörden av "specialiserande fortbildning" i en förklarande text i anslutning till frågan:

"Med specialiserande fortbildning avses tjänstledighet för egna studier, interna eller externa kurser i syfte att fördjupa kunskaper inom ett specifikt område."

Den tidigare forskningen (Bernler et al, 1999; Blom, 1998; Bergmark & Lundström, 1998; Eriksson, 1995; Wingfors, 2004) menar på att i en professionaliseringssträvan så väljer allt fler att specialisera sig - spetskompetens och professionaliseringsprocess hänger tätt ihop som vi har beskrivit utförligt i tidigare avsnitt. Även den här analysen gör vi med hjälp av frågan om hur pass nöjd man är med samverkan på sin arbetsplats som vi ställer mot frågan om specialiserande fortbildning enligt ovanstående tabell.

Vi ser här att det finns ett samband mellan de deltagare som har använt sig av specialiserande fortbildning, eller planerar att göra det, och graden av nöjdhet. Dessa deltagare uppvisar en lägre grad av nöjdhet än det genomsnittliga (se figur 1.2). Intressant att notera är att de deltagare som uppvisar högre grad av nöjdhet än det genomsnittliga är de som av olika anledningar inte har genomgått, eller tänker genomgå, specialiserande fortbildning. Allra nöjdast är de som uppger att möjligheten finns men att de inte är intresserade av den. Detta är någonting som stöds av den tidigare forskningen (Blom, 1998; Danermark & Kullberg, 1999) som vi tidigare har beskrivit påvisar ett samband mellan specialiserande fortbildning och specialiserat arbetssätt vilket i sin tur medför sämre förmåga till samverkan.

Detta skulle kunna förstås med hjälp av ett systemteoretiskt perspektiv. Vi har i tidigare analyser berört systemets gränser och betydelsen av öppna gränser gentemot andra system. I analysen av fråga 7 menade vi att öppna gränser talade för en mer

nöjd upplevelse av samverkan. På samma vis kan man anta att specialiserande fortbildning medför mindre öppna gränser genom att man avgränsar sitt område och begränsar inputen utifrån, även om den förvärvade kunskapen som sådan skulle kunna ses som en form av input. Energiutväxlingen mellan det egna området och övriga områden minskar dock, vilket vi menar medför sämre upplevelse av samverkan, någonting som även stöds av våra data.

Fråga 16 och 17 behandlar antalet professionella inkopplade kring en klient, något som vi ansåg var intressant utifrån den tidigare forskningens påståenden om att ju färre professionella som är inblandade desto bättre för klientarbetet (Blom, 1998; Eriksson, 1995; Frank & Frank, 1991; Morén, 1994; Söderfeldt, 1997). Vi ville undersöka om detta även stämde för samverkan på arbetsplatsen.

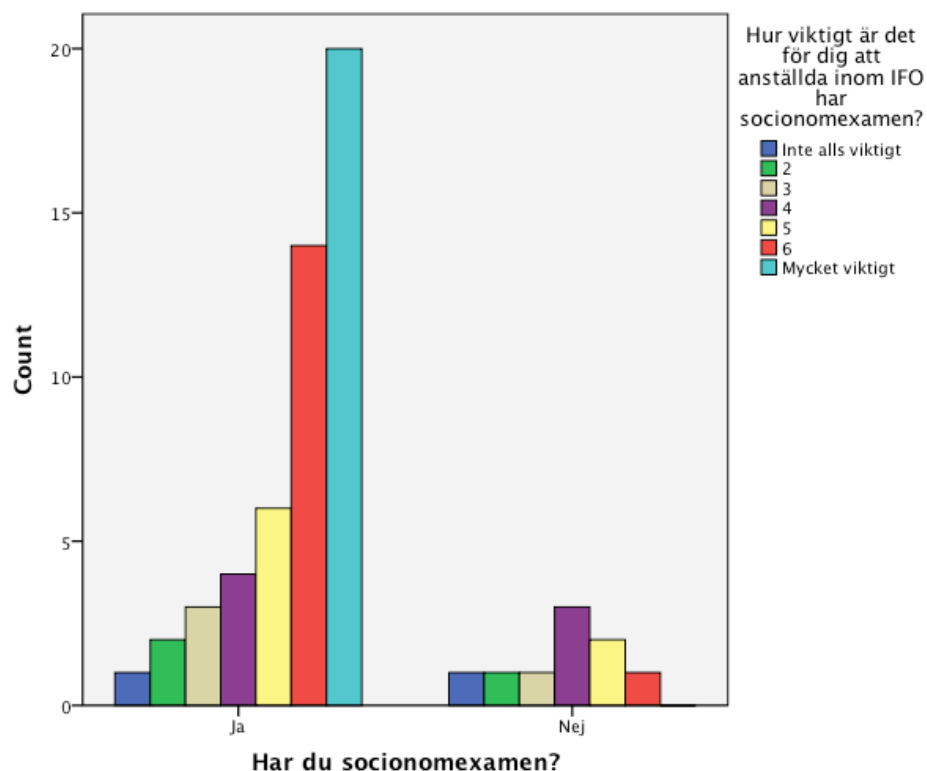
Vi kan i våra data se att det finns ett samband mellan det antal professionella som är inkopplade i ärenden och nöjdhet vad det gäller samverkan. Till en viss grad uppvisar deltagarna en högre grad av nöjdhet med avseende på samverkan ju fler professionella som är inkopplade. Detta gäller dock inte när antalet överskrider 4 professionella då medelvärdet sjunker betydande. Detta samband är inte orimligt utifrån den tidigare forskning som vi har beskrivit, bl. a. att om det bara är en enskild professionell inkopplad så upplevs ansvarsbördan större och klienternas övriga behov, som den specialiserade socialarbetaren inte har på sitt bord, riskerar att osynliggöras eftersom majoriteten av personer som är i behov av stöd från socialtjänsten har mångfacetterade bekymmer. I en specialiserad verksamhet, som de två som denna studie undersöker, torde det alltså vara väntat att uppleva en högre grad av nöjdhet av samverkan i samband med ett högre antal professionella. Även detta menar vi har att göra med den avgränsade ansvars- och rollfördelningen, dvs. att det är tydligt vad var och en professionell gör i ett specifikt ärende, samt känslan av att bidra med någonting utan att bära det själv. För att även kunna utläsa om det faktiskt rör sig om samverkan så har vi även en följdfråga, fråga 17 (se bilaga 2). Vi ser i analysen av dessa data att ju fler professionella som är inkopplade, i desto högre grad kommuniceras det mellan dessa professionella. Vi antar av dessa orsaker att ju fler professionella, desto bättre samverkan. Dock vill vi betona att detta resultat inte säger någonting om påverkan på det faktiska klientarbetet eller resultat däri.

Även detta kan förstås utifrån systemteoretiska termer som energiutväxling, input och output. Ju mer kommunikation (energi) som korsar gränserna mellan de professionella, desto mer nöjda är de med samverkan. I de fall där det endast är 1-2 professionella inkopplade kan det antas föregå en lägre nivå av energiutbyte och därmed sjunker också graden av nöjdhet gällande samverkan.

För att undersöka en professionaliseringssträvan hos deltagarna utifrån den tidigare forskningens antaganden om vad professionalisering innebär så hade vi två rangordnande frågor som rörde å ena sidan vad de professionella ansåg vara viktigt och å andra sidan vad de faktiskt la ner arbetstid på. Alternativen som gavs var: "Direkt klientarbete", "Arbete med klienter på gruppnivå", "Utveckla arbetsmetoder", "Administrativt arbete" samt "Utveckla samverkansmetoder inom IFO" där de på en skala från 1 - 6 fick ange hur pass viktiga dessa faktorer var, och i nästa fråga på samma värdeskala fick ange hur pass mycket tid de upplever att de lägger ner på samma alternativ. Denna fråga var intressant för oss av flera skäl. Bland annat beskrivs ett professionellt yrke vara någonting som medför hög självbestämmanderätt om hur man disponerar sin tid (Bernler et al., 1999). Vi har även beskrivit i avsnittet om den tidigare forskningen hur administrativt arbete alltmer upptar socialarbeters tid, någonting som också har setts ihopkopplat med en professionaliseringssträvan (Morén, 1994; Repstad, 2005). Vår ambition med dessa frågor var främst att kunna

jämföra svar ifrån specialiserade verksamheter med en generaliserad, för att kunna uttyda en eventuell högre professionalitetsgrad hos de förstnämnda. Eftersom bortfallet är av sådan art att någon generaliserad verksamhet inte deltog, så faller även det huvudsakliga syftet med dessa frågor till viss del.

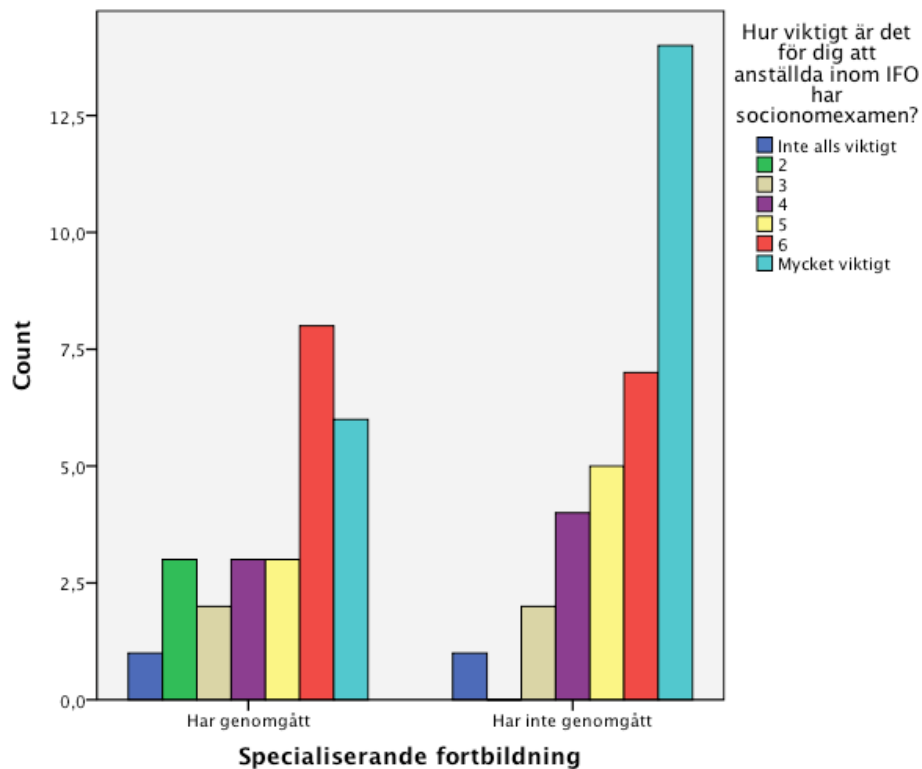
Resultaten visar att korrelationen mellan hur pass viktigt någonting upplevs vara och hur mycket tid som läggs på det förefaller vara mycket stor. De flesta deltagande lägger ner mest arbetstid på det som de anser är viktigt, där klientarbete är en överlägsen faktor då 76 % uppger att klientarbetet är det viktigaste samt att de lägger mest tid eller näst mest tid på detta. Vad gäller administrativt arbete är det många som sätter ett lågt värde på hur pass viktigt det är, men ett högt värde på hur pass tid som går åt det. Detta är något som enligt tidigare forskning tyder på att socionomens yrkesroll fortfarande är semiprofessionell då man inte i tillräckligt hög grad har styrning över vad man gör med sin tid. Man kan också fundera över vad en professionaliseringsprocess gör med dessa socionomer som anser att klientarbete är det viktigaste. Den tidigare forskningen menar att professionaliseringsprocessen och den skandinaviska chefsmodellen krediterar administration och flyttar arbetet bort från klienten (Morén, 1994). Är då en professionaliseringssträvan något man vill arbeta efter när man vill arbeta med klienter?



Figur 2.1

Vi kan i figur 2.1 se att det finns ett tydligt samband mellan innehavande av socionomexamen och vikten man lägger vid densamme. Detta tyder på att de inom yrkesgruppen värderar utbildningen högt. Vidare anser vi att det också tyder på en avgränsning av arbetsområdet. För att arbeta inom IFO anser en klar majoritet att man bör vara socionom. Detta är ett led i den professionaliseringsprocess som vi beskrivit i avsnittet om tidigare forskning och något som är ytterst relevant för att hjälpa till att definiera våra deltagare som professionaliseringssträvande eller inte. På grund av att vi inte har en integrerad verksamhet att jämföra med så faller även här det huvudsakliga syftet, dvs. att definiera olika arbetsgrupper som specialiserade eller generaliserade.

Dock anser vi att vi utifrån de data vi fått fram ändå kan definiera dessa deltagare som till huvudsak professionaliseringssträvande.



Figur 2.2

Huruvida professionaliseringssträvandet i sig medför en ökad specialisering, som vi antog i ena hypotesen, har vi försökt undersöka genom att söka efter samband mellan hur pass viktigt deltagarna anser att examen är samt antalet deltagare som genomgått specialiserande fortbildning. I ovanstående diagram kan vi se att inget sådant samband kunde hittas, tvärtom förefaller det vara viktigare med examen bland de som inte har genomgått specialiserande fortbildning.

Vi tog även fram medelvärdet för dessa två grupper där det framgick att bland de som har genomgått specialiserande fortbildning så är medelvärdet 5,0 på skalan 1 - 7 om hur viktigt det är med socionomexamen inom IFO. I motsatt grupp, de som inte har genomgått liknande utbildning, är medelvärdet 5,7 på samma skala. Vi ser alltså att sambandet som vi sökte hitta inte finns i denna undersökning. En orsak kan vara en otydligt formulerad frågeställning gällande specialiserande fortbildning - möjligheten finns att deltagarna tolkar den som gällande vilken specialiserande fortbildning som helst, dvs. även inom andra yrkesområden, medan vi endast avsåg specialiserande fortbildning inom socialt arbete.

Vi avslutar professionaliseringsdelen med ett citat från en deltagare som lyfter möjligheten av arbete genom blandade professionsgrupper:

"En något annan organisation med en uppdelning i mindre grupper eller team med blandade professioner utifrån olika målgrupper. Färre personer inblandade i varje ärende, och vi som är där kan lära känna varandra bättre vilket bör främja samarbete och förtroende för varandras arbete. Vi kan slippa många tidskrävande diskussioner om att och hur vi skall samarbeta, och framför allt, klienten behöver inte möta lika många socialarbetare. I undersökningar som görs, tycks klienternas svar vara samstämmiga - ju färre personer som handlägger deras ärende, desto bättre."
Anställd inom Barn/ungdom/familj, Härryda

7 Sammanfattning och diskussion

I den inledande delen om organisationsstruktur kunde vi se att fasta samverkanstider samt tillgången till gemensamma lokaler för samverkanstillfällen har betydelse för hur pass nöjda deltagarna uppgav sig vara med samverkan på arbetsplatsen. Vi kunde även utläsa att möjligheten till auskultation gör att man är mer nöjd med samverkan - alltså, inte nödvändigtvis att man har utnyttjat den möjligheten utan möjlighetens existens kunde ses höra samman med upplevelsen av god samverkan. Det blev även tydligt att informella strukturer så som personliga relationer och trivsel på arbetsplatsen föreföll vara av större betydelse för upplevelsen av samverkan än de formella strukturerna, trots att många förespråkar organisatoriska förändringar för bättre samverkan.

Vidare kunde vi se att en ökad kännedom om andra professionellas arbetsuppgifter samt en upplevelse av att andra professionella känner till de egna arbetsuppgifterna också har betydelse för upplevelsen av samverkan i den mening att deltagarna uppgavs vara mer nöjda när dessa former av kännedom var höga. Vi noterade även en diskrepans mellan upplevelsen av att andra professionella utförde arbetsuppgifter som tillhörde deltagarna själva, och att deltagarna själva upplevde sig behöva utföra andra professionellas arbetsuppgifter. Vi såg här att de deltagare som i större grad uppgav sig behöva utföra andras uppgifter även i större grad var mindre nöjda med samverkan. Vidare syntes ett samband mellan deltagarnas upplevelse av att uppfylla förväntningar från närmaste chefen och andra professionella inom IFO och att i större utsträckning känna sig nöjd med avseende på samverkan. Vi kan här se att de organisatoriska strukturerna ändå har betydelse i den mån att den påverkan de har på den anställde ändå hämmar eller främjar denne till en god eller mindre god upplevelse av samverkan.

Vad gäller professionaliseringssträvan kunde vi utläsa en mindre grad av nöjdhet med samverkan bland de som uppgav sig ha genomgått, eller hos de deltagare som planerar att genomgå, specialiserande fortbildning. Vi har även utifrån vår insamlade data både ifrågasatt professionaliseringssträvan hos deltagarna samtidigt som vi har kunnat bekräfta dess förekomst. De flesta ansåg att klientarbetet var det viktigaste och även det som upptog mesta delen av deras tid, samtidigt som många tvingas till att spendera mycket tid på administrativt arbete, något som de inte värdesätter särskilt högt vilket i sin tur visar på en semi-professionell status eftersom helt professionella yrken har total självbestämmanderätt över sin tidsdisponering. Samtidigt innehar de flesta deltagarna socionomexamen och anser även att denna är mycket viktig för anställningar inom IFO, vilket tyder på en strävan efter att avgränsa och stärka socionomens roll.

För att återknyta till de hypoteser som vi formulerade i början av uppsatsen så kan vi tydligt konstatera att vi varken kan bekräfta eller dementera dem fullt ut, med tanke på att en viktig del av vårt ursprungligen tänkta genomförande föll bort i och med bortfallet av Tibro kommun som vi har beskrivit närmare i metodavsnittet. Vi kan med detta material varken säga det ena eller det andra om huruvida professionaliseringsprocessen inom socialt arbete har medfört ökad specialisering inom IFO eller om specialisering i sig har en negativ effekt på samverkan inom IFO. Däremot kan vi visa på relaterade tendenser i de två kommuner som har valt att delta.

Vad gäller professionaliseringssträvan och dess eventuella koppling till ökad specialisering så fanns det ingenting i vårt insamlade material som tydde på en sådan förekomst. Vi är dock inte helt beredda att förkasta den hypotesen eftersom dess grund i den tidigare forskningen är starkt belagd. Vi tror snarare att skevheten mellan

vårt resultat och vårt förväntade resultat beror på brister i vårt genomförande så som otydlighet i enkäten kring vissa definitioner. Detta har medfört en svårare analys för att få fram det som vi faktiskt var ute efter. Även det faktum att utgångspunkten för vår enkätutformning innefattade deltagandet av en integrerad organisation har försvårat analysen och påverkat validiteten på ett negativt sätt utifrån specialisering kontra generalisering-aspekten.

Utifrån de data som vi har samlat in kanske man kan spekulera kring om socionomen verkligen vill bli "hel"professionell och inte längre tillhöra den semiprofessionella gruppen? Finns det en möjlighet att socionomen istället eftersträvar någon slags falsk professionalitet? Vad vi menar med det är att man kanske eftersträvar de delar av professionaliteten som möjliggör ett bättre klientarbete, så som t.ex. att ens ord väger tyngre gentemot andra professioner i hopp om att bättre kunna tala för klienten utifrån advocacy-begreppet, eller bättre förfogan över sin egen arbetstid som gör att man mer kan fokusera på klienten etc. Men att man inte vill ha alla delar av professionaliteten, t.ex. vill man kanske inte stå helt till svars för samtliga beslut så som andra professioner får, utan man vill behålla semiprofessionens "beskydd" från organisationen i sin roll som representant av denna? Dvs. att man som enskild individ gärna inte vill besitta all den makt och medföljande ansvar som organisationen i sig innehar. Man kanske inte heller vill skapa ett större avstånd till klientgrupper genom att bli än mer professionell, där klyftan mellan expert och klient riskerar att öka.

Som vi tidigare beskrivit kunde vi i analysen av våra data se ett samband mellan specialiserande fortbildning och upplevelse av nöjdhet med avseende på samverkan. Detta är något som vi anser stärker vår andra hypotes då vi anser att detta resultat tyder på att ju mer specialiserad man är, desto sämre upplever man samverkan även om vi inte endast med stöd av dessa data kan säga att det är så med säkerhet. Dock är det något som vi får stöd av både vad det gäller teori och den tidigare forskningen så det känns inte orimligt att göra ett sådant antagande. Vad får specialiserande fortbildning för konsekvenser vad gäller asymmetrin i klientarbetet? Sämre samverkan torde ju leda till en indirekt, negativ påverkan på klientarbetet - exempelvis att handläggningen och behandlingen tar längre tid. Det förs dessutom inom socialt arbete en diskussion om maktasymmetrin mellan professionell och klient, att det automatiskt är ojämnställt i rummet med avseende på kunskap och s.k. expertis. Hur påverkar specialiserande fortbildning denna upplevelse? I takt med att man mer och mer avgränsar sitt kunnande och på något sätt eftersträvar att bli expert inom ett visst område så kan detta i ljuset av maktasymmetrin medföra en negativ upplevelse för klienten och därmed en försvårande aspekt för klientarbetet som sådant. Hur kan vi se på specialiserande fortbildning utifrån exempelvis ett ofta förekommande begrepp inom socialt arbete, nämligen empowerment? Vad sker med möjligheten att "empowera" klienten om man i egenskap av expert upplevs helt och hållet styra situationen?

Utifrån både ett rollteoretiskt synsätt och ett systemteoretiskt synsätt känns det självklart att slå fast att i takt med att organisationen skapar tydligare gränser mellan enheter på en arbetsplats så kommer individer i arbetsgrupperna i högre grad internalisera "sin" enhets tankesätt och prioriteringsordning och identifiera sig med denna enhet. När grupper då gränsar gentemot andra är det fullt naturligt att betrakta sitt eget område som det viktigaste. Samverkan blir då inte ett gemensamt verktyg för att uppnå gemensamma mål, utan istället en arena där olika subsystem möts för att strida för att deras prioriteringsordning accepteras i suprasystemet. Helhetsbilden av klienten går förlorad i detta. Istället vill vi mena att man i våra data kan se tendenser

som tyder på att det är gynnsamt för samverkan om man har ökad kunskap om andra arbetsområden. Detta tyder på att generaliserad kunskap är bättre för samverkan. Kanske vore det då bäst, både med avseende på klient och på god samverkan, att man istället för ytterligare specialisering och gränsning gentemot andra enheter istället valde att generalisera verksamheten. Spetskompetensen skulle säkerligen minska, men en kunskapsbredd där man tillsammans arbetar för klientens bästa med gemensamma mål kanske ändå skulle vara värt det. Särskilt med tanke på att socionomyrket ändå har sin grund i den breda kunskapen som kan verka som klientrepresentant på de flesta av klientens livsområden. Vi menar att klientperspektivet riskerar att gå förlorat i en verksamhet som är organiserad på ett sådant sätt att det viktigaste förefaller bli att bevara den egna yrkesrollen gentemot sina kollegors. Med tanke på det avstånd som förefaller finnas mellan verklighetens individ- och familjeomsorg och forskningen inom området - kan det vara så att på samma sätt som man inom socialt arbete gärna säger att utbildningen saknar tillräcklig praktisk anknytning, så kan risken finnas att det praktiska arbetet saknar tillräcklig anknytning till den forskning som har bedrivits inom området?

8 Avslutande reflektioner

Så här i slutfasen av uppsatsskrivandet kan vi konstatera att det inte riktigt blev som vi hade tänkt oss. Vi har redan problematiserat bortfallet av Tibro kommun men vill ytterligare eftertrycka vilken påverkan detta har haft på det material vi fått in och den analys vi har kunnat göra. Tyvärr kunde vi inte på något sätt verkligen vare sig bevisa eller förkasta hypoteserna då vi inte har haft någon integrerad organisation att jämföra de specialiserade verksamheterna med. En sådan organisations deltagande var centralt för flera av våra frågeformuleringar vilket ytterligare begränsade analysmöjligheterna.

Vi vill även förtydliga att våra resultat främst styrs av upplevelsen av nöjdhet med avseende på samverkan - faktisk samverkan är betydligt svårare att mäta. Vi tror att för att kunna genomföra en mer heltäckande undersökning så skulle det främst behövas mer tid men också komplettering med hjälp av kvalitativa forskningsmetoder och bättre kalibrerad frågeställning.

Ytterligare reflektioner som vi har haft har berört det faktum att de flesta av våra frågor har varit obligatoriska. Av totalt 28 frågor så har 24 krävt svar vilket säkerligen har påverkat det totala bortfallet. Denna diskussion förde vi i metodavsnittet men vi menar att vi även i efterhand inte hade gjort någonting annorlunda på den punkten eftersom den samtidigt medförde minskat internt bortfall och förenklade delar av analysen då frågorna kunde ställas mot varandra utan att behöva ta hänsyn till bortfallsaspekten.

Däremot finns det flera aspekter som vi nu i efterhand känner att vi hade kunnat agera annorlunda kring för ett bättre resultat. T.ex. så borde vi ha kontaktat fler kommuner vars socialtjänst var organiserad på ett integrerat sätt och inte enbart förlitat oss på en socialtjänst och deras meddelade deltagande. Vi kunde även i detta fall ha bortsett från den geografiska aspekten eftersom vi nu i efterhand känner att det hade varit viktigare med ytterligare en integrerad organisation, än det faktum att den organisationen kanske hade varit belägen i djupaste Norrlands skogar. Relevansen för det geografiska läget förefaller nu vara tämligen låg.

Ytterligare förbättringspotential finns i valet av rangordnande frågor. Trost varnar för dessa och vi förstår nu bättre varför. Vi känner i efterhand att vi i alla fall hade kunnat göra dessa icke obligatoriska eftersom de verkade vålla förvirring bland

många deltagare, vilket vi även noterade tidigt i enkätens öppettid då många kontaktade oss med problem kring dessa frågor. Hur mycket det totala bortfallet har påverkats av dessa två obligatoriska frågor kan vi bara spekulera i.

Det känns också tråkigt att trots att vi vet på ett ungefär hur många personer vår enkät gått ut till så vet vi inte hur fördelningen av dessa ser ut på de respektive enheterna. Även om det inte direkt rör vårt syfte så hade det kanske kunnat säga någonting om det också ifall vi visste mer om deltagandet på enskilda enheter. Om de flesta deltagare exempelvis arbetar inom Barn/ungdom/familj-området så hade man kunnat fundera över ifall det helt enkelt är så att det området har flest anställda, eller att anställda inom det området av någon anledning är särskilt intresserade av samverkan i jämförelse med andra arbetsområden. Om man tittar på fördelningen över de olika arbetsområdena i vår undersökning kan vi se att den är väldigt skev. Risken finns att detta påverkar validiteten - har vi verkligen undersökt socialtjänstens individ- och familjeomsorg eller kan våra resultat endast kopplas till den stora majoriteten av deltagarna (Barn/ungdom/familj-området)?

Förslag till vidare forskning

Någonting som vi gärna hade velat undersöka om vi hade haft möjlighet och tid till det hade varit vilken påverkan på klientarbetet som samverkan eventuellt utgör. Tyvärr känns det som att vi i vår studie till viss del förlorar klientperspektivet då det handlar om interprofessionella relationer istället för relationen klient - socialarbetare som vi båda, liksom de flesta deltagarna har uppgett i undersökningen, anser vara det viktigaste i det sociala arbetet.

I vår diskussion berörde vi det faktum att deltagarnas fördelning över arbetsområden inte var tydlig för oss. I vidare forskning skulle det kunna vara en intressant frågeställning att undersöka - upplever vissa arbetsområden sämre samverkan än andra och vad är det som gör att dessa upplevelser skiljer sig? Har vissa arbetsområden större behov eller intresse av samverkan? Hur kan det förhålla sig så när socialarbetare inom alla arbetsområden ska sätta klienten främst?

Referenser

- Andresen, R. (2002) *Sociala nätverk, grupper och organisationer: praktiskt arbete och teoretisk reflexion*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Bergmark, Å. & Lundström, T. (1998) ”Metoder i socialt arbete” *Socialvetenskaplig Tidskrift*, nr 4, s. 291-314.
- Bernler, G., Johnsson, L. & Skårner, A. (1993) *Behandlingens villkor*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Boklund, A. (1987) *Samverkan inom socialtjänsten – Fallet Eskilstuna*. Stockholm: Socialhögskolan, Stockholms universitet.
- Blom, B. (1998) *Marknadsorientering av socialtjänstens individ- och familjeomsorg*. Umeå: Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet.
- Blom, B. (2004) ”Specialization in Social Work Practice: Effects on Interventions in the Personal Social Services” *Journal of Social Work*, vol. 4:1, s. 25-46.
- Blomqvist, C. (2012) *Samarbete med förhinder – om samarbete med BUP, socialtjänst, skola och familj*. Diss. Göteborgs universitet. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Bryman, A. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Danermark, B. (2005) *Samverkan – himmel eller helvete?* Malmö: Gleerups utbildning AB.
- Danermark, B. & Kullberg, C. (1999) *Samverkan – välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.
- Eriksson, B. (1995) *Från omsorg till socialt förändringsarbete*. Stockholm: Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.
- Frank, J.D. & Frank, J.B. (1991) *Persuasion and Healing: A Comparative Study of Psychotherapy*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Greasley, P. (2007) *Quantitative Data Analysis Using SPSS: An Introduction for Health and Social Science*. Maidenhead: Open University Press.
- Johansson, T. (1996) *Socialpsykologi och modernitet*. Lund: Studentlitteratur.
- Johnsson, L. & Lindgren, H. (1999) ”Yrkesroll och professionalitet” i Bernler, G., Cajvert, L., Johnsson, L. & Lindgren, H. (red.): *Psykosocialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Leiba, T. (2003) ”Mental health policies and interprofessional working” & Davis, J. & Sims, D. (2003) ”Shared values in interprofessional collaboration” i Weinstein, J.,

- Whittington, C. & Leiba, T. (red.): *Collaboration in Social Work Practice*. London, New York: Jessica Kingsley Publishers.
- Lennéer-Axelsson, B. & Thylefors, I. (1979) *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lonsdale, S., Briggs, T. & Webb, A. (1980) *Teamwork in the Personal Social Services and Healthcare*. London: Croom Helm.
- Larsson, H. & Morén, S. (1988) *Organisationens mänskliga insida*. Umeå: Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet.
- Morén, S. (1994) "Social Work Organizations from Within" *International Social Work*, vol. 37:3, s. 277-293.
- Payne, M. (2005) *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Perlinski, M. (2010) *Skilda världar – specialisering eller integration inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg*. Diss. Umeå universitet. Umeå: Umeå universitet.
- Pettersson, U. (1986) *Socialtjänsten i praktiken*. Stockholm: Skeab förlag.
- Rabinovich, A. & Morton, T. (2010) "Subgroup identities as a key to cooperation in large social groups" *British Journal of Social Psychology*, vol. 50:1, s. 36-51.
- Repstad, P. (2005) *Sociologiska perspektiv i vård, omsorg och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Schjodt, B. & Egeland, T. A. (1994) *Från systemteori till familjeterapi*. Lund: Studentlitteratur.
- Söderfeldt, M. (1997) *Burnout? Meddelanden från Socialhögskolan 1997:2* Lund: Lunds universitet.
- Trost, J. (2007) *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet (2009) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.
- Watt Boolsen, M. (2007) *Kvalitativa analyser*. Malmö: Gleerups förlag.
- Wingfors, S. (2004) *Sociomyrkets professionalisering*. Göteborg: Institutionen för sociologi, Göteborgs universitet.

Hej!

Vi heter Merima Dedic och Johannes Einemo och vi läser socionomprogrammet på Göteborgs Universitet. Vi har precis påbörjat termin 6 under vilken det är dags att skriva en c-uppsats. Det som vi har valt att undersöka är samverkan inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg (eller hur motsvarande verksamhet betecknas på Er arbetsplats) med avseende på professionalisering. Vi skulle vilja genomföra en enkätundersökning på Ert socialkontor och önskar att Ni som chefer lämnar svar senast **tisdagen den 9 oktober** huruvida Er avdelning ska medverka.

Väljer Ni att delta så kommer vi att skicka ut en länk till Er till en webbenkät **torsdagen den 11 oktober**. Därefter har Era anställda **14 dagar** på sig att besvara denna. Vi beräknar att enkäten tar ca 15 minuter att besvara.

Syftet är att genomföra en komparativ analys genom att undersöka hur samverkan fungerar med avseende på specialisering och professionalisering. Vi har valt att tillfråga socialtjänsten i Lerum, Mölndal, Härryda och Tjörn. Svaren kommer att vara anonyma på individ-nivå, det kommer inte gå att utläsa vem som har angett vilka svar och materialet kommer endast att behandlas av oss två under perioden för undersökningen. Vår ambition är att samtliga anställda inom individ- och familjeomsorgen i de fyra olika kommunerna ska få möjlighet att besvara enkäten.

Vi är mycket tacksamma för Er hjälp i detta, och hoppas att Ni har möjlighet att delta. Ert deltagande är mycket värdefullt för oss.

Lämna svar angående Er eventuella medverkan till xx@xx.com alternativt xx@xx.com senast **tisdagen den 9 oktober**.

Vid eventuella frågor, kontakta Johannes per tel 07XX eller mail: xx@xx.com.

I väntan på svar,

Merima och Johannes

13. F13. I vilken utsträckning upplever Du att Du har möjlighet att uppfylla följande aktörers förväntningar på Din yrkesroll?

	1 - I väldigt liten utsträckning	2	3	4	5	6	7 - I väldigt stor utsträckning	Vet ej
Närmaste chef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegor med liknande arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andra professionella inom IFO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationsledning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunfolkvalda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. F14. Vid svårigheter i ett visst ärende, vem/vilka av följande brukar Du prata mest med? Max 2 val.

- Chef
 Annan professionell inom IFO med delaktighet i ärende
 Annan kollegial kontakt
 Handledare
 Familjemedlem
- Annan (ange vem)

15. F15. Finns det möjlighet för specialiserande fortbildning på Din arbetsplats och hur ställer Du Dig till det?

Med specialiserande fortbildning avses tjänsteledighet för egna studier, interna eller externa kurser i syfte att fördjupa kunskaper inom ett specifikt område.

- Ja, jag har använt mig av möjligheten
 Ja, jag planerar att använda mig av möjligheten
 Ja, men jag har inte tid
- Ja, men jag är inte intresserad
 Nej, det finns inte möjlighet
 Nej, men jag hade varit intresserad om det fanns
- Vet ej

16. F16. Hur många professionella inom IFO skulle Du uppskatta att Dina klienter i genomsnitt har kontakt med i dagsläget, inkluderat Dig själv?

--Välj--

17. F17. Vilket av följande alternativ baserar Du främst denna uppskattning på?

- Klienters utsagor
 Klientanhörigs utsagor
 Kontakt med andra delaktiga professionella
 Observationer i dokumentationssystem

18. F18. Hur skulle Du rangordna följande alternativ utefter hur pass viktiga Du anser att de är i Ditt arbete?

Denna fråga är av **rangordnande** form. Det vill säga: varje värde kan endast anges **en** (1) gång. Värdet 5 kan till exempel enbart ges till **ett** av alternativen som finns. Likaså med värde 1, 2, 3, osv. Samtliga värden kan alltså bara väljas **en** (1) gång på hela fråga 18.

	1 - Inte särskilt viktigt	2	3	4	5	6 - Mycket viktigt
Kontakt med klienter, direkt klientarbete, individarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbete med klienter på gruppnivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utveckla arbetsmetoder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utveckla samverkansmetoder inom IFO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Övrigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. F19. Hur skulle Du rangordna följande alternativ utefter hur mycket arbetstid Du lägger ner på dem?

Denna fråga är av **rangordnande** form. Det vill säga: varje värde kan endast anges **en** (1) gång. Värdet 5 kan till exempel

enbart ges till **ett** av alternativen som finns. Likaså med värde 1, 2, 3, osv. Samtliga värden kan alltså bara väljas **en** (1) gång på hela fråga 19.

	1 - Inte särskilt mycket tid	2	3	4	5	6 - Mycket tid
Kontakt med klienter, direkt klientarbete, individarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbete med klienter på gruppnivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utveckla arbetsmetoder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Administrativt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utveckla samverkansmetoder inom IFO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Övrigt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. F20. Har Du socionomexamen?

Ja Nej

21. F21. Hur viktigt är det för Dig att anställda inom IFO har socionomexamen?

22. F22. Har Du någon gång upplevt att andra professionella inom IFO på eget initiativ har utfört arbetsuppgifter som tillhör Din arbetsbeskrivning i arbetet kring ett gemensamt ärende?

Ja Nej Vet ej

23. F23. Om Du har svarat ja på föregående fråga, hur ofta uppskattar Du att det sker?

24. F24. Har Du någon gång upplevt att Du i ett ärende har behövt utföra uppgifter som egentligen inte tillhör Din arbetsbeskrivning?

Uppgifter som avses är sådana som kan anses tillhöra andra professionella inom IFO.

Ja Nej Vet ej

25. F25. Om Du har svarat ja på föregående fråga, hur ofta uppskattar Du att det sker?

26. F26. I vilken utsträckning anser Du att följande faktorer främjar respektive hämmar samverkan inom IFO på Din arbetsplats?

	1 - Hämmar	2	3	4	5	6	7 - Främjar
Organisationsstruktur (ex. uppdelning av arbete)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledarskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysisk arbetsmiljö (ex. lokaler, geografisk närhet till kollegor/chefer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trivsel (ex. gemenskap)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. F27. Hur nöjd skulle Du säga att Du är med Din arbetsplats med avseende på samverkan enligt följande skala?

28. F28. Om Du fick möjligheten att förändra någonting på Din arbetsplats med avseende på samverkan inom IFO, vad skulle det vara?