



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

# Makt som vandrar

- en kvalitativ studie om hur skolkuratorer kan uppleva att makt fördelas i elevhälsoteam

SQ1562, Vetenskapligt arbete i socialt arbete, 15 hp

Scientific Work in Social Work, 15 higher education credits

Kandidatnivå

Vårterminen 2015

Författare: Elsa Björklund och Judith Rydell

Handledare: Lena Sawyer

TACK!

Först och främst vill vi tacka våra fem informanter, den här uppsatsen hade inte varit möjlig att skriva utan er medverkan. Tack för att ni tog er tid att dela med er av era erfarenheter till oss och för att ni gjorde det på ett tillmötesgående och engagerat sätt.

Vi vill även tacka Lena Sawyer som har handlett oss genom vår forskningsprocess. Vi har känt att du har varit tillgänglig och engagerad under processen vilket har varit till stor hjälp. Tack för dina kommentarer på det vi har skrivit, och för att du har gett oss utrymme för egen reflektion istället för att alltid ha gett oss direkta svar på våra frågor. Det har varit väldigt utvecklande för oss!

# ABSTRACT

Titel: Makt som vandrar – en kvalitativ studie om hur skolkuratorer kan uppleva att makt fördelas i elevhälsoteam

Författare: Elsa Björklund och Judith Rydell

Nyckelord: Socialt arbete, tvärprofessionella team, makt, skolkurator, social work, interprofessional teams, power, school social worker

Syftet med uppsatsen är att undersöka om skolkuratorer upplever att makt kommer till uttryck i det elevhälsoteam där de arbetar och i så fall på vilket sätt. Vidare har vi undersökt vad informanterna tror att det kan bero på samt vad det kan få för konsekvenser för socionomens arbete. Vi har genomfört kvalitativa enskilda intervjuer med fem skolkuratorer verksamma på fem olika grundskolor i Göteborg. Resultatet visade att makt kommer till uttryck i elevhälsoteam på två huvudsakliga sätt; som fast genom position och som vandrande mellan teammedlemmarna. Dessa två maktformer har vi valt att benämna som positionell makt och vandrande makt. Den positionella makten innehas av rektorn till följd av dennes maktposition som chef över teammedlemmarna. Den vandrande makten överförs mellan teammedlemmarna beroende på situation, framförallt avgörs den av profession och därmed expertkunskaper inom området. Resultatet visar även att båda dessa maktformer kan utmanas samt att det har betydelse för informanternas upplevelse av makt att de omges av andra professioner än sin egen i sin arbetsgrupp. Att makt kommer till uttryck påverkar skolkuratorns arbetsituation vilket påverkar hur den kan arbeta med eleverna på skolan.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING .....	6
1.1 Förförståelse.....	6
1.2 Avgränsning .....	6
2. BAKGRUND .....	7
2.1 Organisation och arbetsgrupp .....	7
2.2 Tvärprofessionella team.....	7
2.3 Elevhälsans framväxt .....	8
2.4 Elevhälsan idag .....	9
2.5 Skolkuratorn i det tvärprofessionella elevhälsoteamet .....	10
2.6 Makt i tvärprofessionella team.....	10
3. PROBLEMFÖRMULERING .....	12
3.1 Koppling till socialt arbete.....	12
3.2 Syfte och forskningsfrågor.....	12
4. TIDIGARE FORSKNING .....	14
4.1 Litteratursökning.....	14
4.2 Begreppsförklaring .....	15
4.3 Forskningsöversikt .....	15
5. TEORETISKA PERSPEKTIV .....	19
5.1 Makt enligt Foucault.....	19
5.2 Makt i en organisatorisk kontext.....	20
5.3 Situationsbunden makt .....	20
5.4 Maktbaser enligt French och Raven .....	21
5.5 Intersektionalitet .....	23
5.6 Handlingsutrymme .....	26
6. METOD.....	27
6.1 Förhållningssätt till den kvalitativa forskningen .....	27
6.2 Kvalitativa intervjuer .....	28
6.3 Intervjuguide .....	29
6.4 Urval .....	31
6.5 Genomförande.....	32
6.6 Transkribering.....	34
6.7. Analysmetod .....	34
6.8 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet i en kvalitativ kontext .....	35
6.9 Arbetsfördelning .....	37

7. ETISKA ÖVERVÄGANDEN .....	38
8. RESULTATANALYS .....	40
8.1 Disposition .....	40
8.2 Definitioner av makt .....	40
8.3 Den positionella makten .....	43
8.3.1 <i>Makt genom position i en organisation</i> .....	43
8.3.2 <i>Rektorn avgör socionomens påverkansmöjlighet och arbetsbelastning</i> .....	46
8.3.3 <i>Utmanande av den legitima makten</i> .....	49
8.4 Den vandrande makten .....	54
8.4.1 <i>Makt utifrån expertkunskap</i> .....	54
8.4.2 <i>Makt utanför sin expertkunskap</i> .....	57
8.4.3 <i>Fenomen utanför elevhälsoteamet som påverkar makt inom         elevhälsoteamet</i> .....	60
8.4.4 <i>Makt genom roller i elevhälsoteamet</i> .....	62
9. SAMMANFATTANDE SLUTDISKUSSION .....	65
REFERENSER .....	68
BILAGA 1 .....	72
BILAGA 2 .....	74

# 1. INLEDNING

## 1.1 Förförståelse

Vi har båda ett stort intresse för hur makt visar sig i vårt samhälle och vad detta får för konsekvenser för människor i olika sammanhang. Detta är något som vi har fått ta del av på olika sätt på socionomprogrammet och som vi intresserat oss för och diskuterat, både i utbildningssammanhang och privat. Under vår utbildning har vi återkommande haft undervisningsmoment och kurslitteratur som behandlat att makt är ständigt närvarande i det sociala arbetet och särskilt tydligt i socialarbetarens relation till klienten den möter. Något vi upplever inte har fått lika stort utrymme och som vi önskat mer av är maktrelationer på arbetsplatser, professionella emellan, och hur detta påverkar socionomens arbetssituation.

Vi båda hade vår verksamhetsförlagda utbildning på socionomprogrammets femte termin i verksamheter där personalgruppen bestod av personer med olika utbildningsbakgrund som samverkade över professionsgränserna, i tvärprofessionella team. Vi lade båda märke till hur socionomens arbetssituation påverkas av att alla i arbetsgruppen inte har samma utbildningsbakgrund och fokus, vilket påbörjade ett intresse för detta.

## 1.2 Avgränsning

Med vår förförståelse började vi att fundera över huruvida makt kommer till uttryck i tvärprofessionella team och vad detta får för konsekvenser för socionomen inom det. I ett tidigt forskningsstadium ville vi fokusera på en tvärprofessionell arbetsgrupp och intervjua samtliga medlemmar inom den samt observera under möten. Dock valde vi med tanke på tidsåtgång och etiska aspekter, för att säkerställa informanternas anonymitet, att avgränsa oss till att fokusera på endast socionomens upplevelser av problemet. Som tidigare beskrivit kan socionomer arbeta i tvärprofessionella team på flera olika arbetsplatser. Som avgränsning valde vi att fokusera på det tvärprofessionella team som finns inom skolan, elevhälsoteamet och socionomen inom det, skolkuratoren.

## 2. BAKGRUND

### 2.1 Organisation och arbetsgrupp

Socialarbetare arbetar nästan uteslutande i mindre eller större organisationer och finns i stort sett alltid inom det som Lundström och Sunesson (2006:184) kallar för välfärdsstatens kärnområden, det vill säga kommunens socialtjänst, hälso- och sjukvård, kriminalvård och skola. Organisationen påverkar hur det sociala arbetet realiseras, och för att förstå det sociala arbetets villkor måste vi därför också förstå den organisation där det utförs (ibid). En organisation utgör en plats där olika resurser samlas och används på olika sätt. Att koncentrera resurser kan öka handlingskapaciteten och verka stabiliserande. Hur och vad resurserna ska användas till, och vem som ska bestämma detta, är dock inte alltid självklart. Makt är när vi talar om organisationer ständigt närvarande, och kommer till uttryck på olika sätt beroende på hur organisationen ser ut (Johansson, 2007).

Organisationen ligger till grund för förutsättningarna för kvaliteten av olika arbetsgrupper. En arbetsgrupp definieras av Lennér Axelsson och Thylefors (2005:37) som en grupp med fler än två personer med bestämda relationer till varandra och som samverkar kring och är beroende av varandra för att nå ett gemensamt mål. Ett begrepp som ofta används angående arbetsgrupper och som är en synonym till grupp är team (ibid:38). Wilson (2007) menar att ordet team kan ha olika betydelse i olika sammanhang, men att teamarbete är något som ger möjlighet till delad kunskap, ökad kreativitet och problemlösning. Lennér Axelsson och Thylefors (2005:38) menar att team även kan användas som synonym till grupper som är tvärprofessionella.

### 2.2 Tvärprofessionella team

Ett team i arbetslivet definieras enligt Thylefors (2013) på samma sätt som en grupp med tillägget att medlemmarna har skilda men kompletterande roller. Tvärprofessionella team kännetecknas av sammansatta grupper bestående av specialister eller professioner, där funktionen snarare än yrket är det mest betydelsefulla för medlemskapet. Syftet med ett tvärprofessionellt team är att möjliggöra ett långsiktigt samarbete kring enskilda individer och arbetsuppgifter. Tvärprofessionella team kan dock skilja sig åt, de kan exempelvis

vara tillfälligt sammansatta eller stabilt sammanhållna och kan organiseras på många olika sätt. Thylefors beskriver vidare flera fördelar med ett tvärprofessionellt samarbete inom vård och omsorg. Bland dessa finns argument om hur det tvärprofessionella samarbetet ger högre effektivitet och ökat lärande mellan de samarbetande professionerna. Särskilt framhålls hur teamsamarbetet underlättar arbetet med särskilt komplicerad och mångsidig problematik där endast en profession inte ensam kan täcka in alla de kunskapsområden som krävs för att ge personen bästa möjliga vård eller stöd (ibid). Detta är något som D-Wester (2005:28) beskriver med orden "när alla tänker lika tänker ingen" och menar att det i en grupp krävs att medlemmarna tänker olika för att kunna utvecklas. Tvärprofessionella team som socionomer arbetar i finns framförallt inom hälso- och sjukvård, på institutioner för behandling samt på skola (Lundström & Sunesson, 2006:188). Det tvärprofessionella team som vi valt att fokusera på i vår uppsats och som finns inom skolväsendet i Sverige kallas sedan 2011 för elevhälsoteam.

### 2.3 Elevhälsans framväxt

Begreppet elevhälsa introducerades först i Elevhälsoutredningen (SOU 2000:19). Elevhälsan föreslogs bli ett nytt verksamhetsområde inom skolan där elevvård, skolhälsovård och specialpedagogiska insatser skulle ingå i samma verksamhetsområde, för att underlätta förutsättningarna för arbetet med skolans lärandemiljö. Tidigare menades det att de olika insatserna inte integrerats tillräckligt i skolans arbete, och att en sammanslagen elevhälsa skulle underlätta detta (Prop. 2009/10:165).

En systematisk genomförd skolhälsovård gällande hela Sverige infördes 1935 när befolkningskommissionen tillsattes. Där skissades ett socialpolitiskt program fram som innefattade bland annat skolhälsovård, med bakgrund i en oro för befolkningens hälsa. Skolhälsovård har dock funnits sedan början av 1800-talet, men mindre systematiskt och inte vid alla lärosäten. Till en början stod endast skolläkare för skolhälsovården. 1942 fattades beslut om att statsbidrag skulle utgå till skolhälsovård, förutsatt att den skulle komma alla barn till del samt att där skulle finnas tillgång till skolläkare och skolsköterska. Fokus låg här på fysisk hälsovård och hygien. Olika professioner har sedan efterfrågats under olika tidsepoker allteftersom vård har haft olika fokus och förklaringar av symptom. Under 50- och 60-talen uppmärksammades psykosociala problem i större



utsträckning än tidigare vilket ledde till att det blev allt vanligare att kuratorer och psykologer fick ingå i skolhälsovården. Att fler kategorier än läkare och skolsköterska tillkom ledde till att skolhälsovård kom att ingå i det bredare begreppet elevvård, som nu kallas elevhälsa (Hammarberg, 2013).

## 2.4 Elevhälsan idag

Enligt Skollagen (2010:800) ska det finnas tillgång till elevhälsa för alla elever som går på grundskola i Sverige. Elevhälsan ska omfatta medicinska, psykologiska, specialpedagogiska samt psykosociala insatser, och ska verka för att stödja elevernas utveckling mot utbildningens mål. För att tillgodose elevernas behov av ovan nämnda insatser ska det på varje skola finnas tillgång till skolläkare, skolsköterska, skolpsykolog och skolkurator, samt kompetens som kan tillgodose elevernas behov av specialpedagogiska insatser. Att det i skollagen uttrycks att varje elev har rätt till tillgång till elevhälsa menar Hammarberg (2013) bidrar till att elevhälsan sätts i ett större formellt sammanhang än tidigare och att det ger dess utövare ett juridiskt och statligt stöd. Vad "tillgång till elevhälsa" innebär finns dock inte beskrivet i lagtext. Socialstyrelsen (2014) menar att en utgångspunkt för att bedöma detta kan vara att elevhälsan ska kunna utföra de arbetsuppgifter som finns beskrivet i lagtext och författningar. Detta kräver att det ska finnas tillgång till den personal och de resurser som krävs för detta. I regeringens proposition (2009/10:165) beskrivs det att skolans huvudman är ansvarig för att eleverna har tillgång till elevhälsa. Huvudmannen får organisera personalstyrkans storlek samt vilken kompetens som ska finnas utifrån de lokala behoven och förutsättningarna. I samma proposition beskrivs även att elevhälsan har ett särskilt ansvar för att se till att skolan bidrar till att skapa trygga uppväxtvillkor för eleverna. Elevhälsan ska ha i uppgift att arbeta med generellt inriktade uppgifter som exempelvis arbete för elevernas arbetsmiljö, skolans värdegrund och undervisning om jämställdhet och ohälsa, samt individuellt inriktade uppgifter för att avlägsna de eventuella hinder som finns för varje elevs lärande och utveckling.

## 2.5 Skolkuratoren i det tvärprofessionella elevhälsoteamet

Skolkuratoren är ofta den enda socionomen som arbetar på en skola. Att arbeta på en pedagogisk arena ger skolkuratoren förutsättningar som är olika de förutsättningar som hen hade haft om hen jobbat inom exempelvis socialtjänsten, där majoriteten av de anställda är socionomer. Det pedagogiska arbetssättet har annat fokus och förhållningssätt än socionomens ursprungliga. Socionomens roll blir på skolan ofta att förstå, och hjälpa pedagoger att förstå, elever ur ett helhetsperspektiv (D-Wester, 2005). Thylefors (2013) beskriver hur stereotyper om olika professioner kan leda till missuppfattningar om vad medarbetare i ett team ska utföra för arbetsuppgifter, något som D-Wester (2005) menar kan visa sig i skolmiljön då pedagoger tycker sig veta vad skolkuratoren bör göra för exempelvis den elev som pedagogen menar behöver stöd. Här menar D-Wester att det är av stor vikt att skolkuratoren, trots att hen är omgiven av personer med annan utbildningsbakgrund än hen själv, värnar om sin professionalism. D-Wester menar vidare att ständigt vara den som har ett annat synsätt är påfrestande i längden, men är viktigt för att bibehålla syftet med att ha en socionom på skolan - att använda sin bakgrund och kompetens i sociala frågor som ett stöd för personal och elever (ibid).

## 2.6 Makt i tvärprofessionella team

Thylefors (2013) menar att författare av litteratur om team ibland har tagit avstånd från makt. Detta med anledning av att maktutövning är något som ofta sammankopplas med att hierarkiskt ledarskap, något som inte menas vara aktuellt på tal om team eftersom ledare i teamet inte finns för att utöva makt utan snarare för att motivera sina medarbetare. Inom ett team finns det en vertikal dimension av ledarskap som utgörs av den formella ledaren för gruppen. En annan infallsvinkel på ledarskap är det så kallade ledarbeteende som andra medarbetare än den formella ledaren kan ha. Detta blir en horisontell dimension av ledarskap som innebär att alla medarbetare kan axla ledarrollen i olika situationer och därmed dela på ledarskapet (ibid).

Wilhelmson (2010) ger ytterligare ett perspektiv på ledarskap i team och menar att det i varje organisation finns en maktstruktur som ger verksamhetens chef och dess anställda särskilda förutsättningar. Parterna inom organisationen är på olika sätt beroende av

varandra, och det är därför viktigt med en god relation mellan chef och medarbetare. En chefs ansvar är enligt Wilhelmson att lyssna på och ge stöd till sina medarbetare samtidigt som chefen ska sätta gränser och ha ansvar för att verksamheten når sitt mål. Detta ger chefen en maktposition som den behöver hantera på ett bra sätt för att uppnå goda relationer till sina medarbetare, vilket enligt Wilhelmson kan bli kompetensutvecklande för såväl chef som medarbetare.

## 3. PROBLEMFORMULERING

### 3.1 Koppling till socialt arbete

Skolkuratoren ska utföra socialt arbete på den skola där den arbetar och ska enligt Skollagen (2010:800) genom psykosociala insatser tillgodose elevernas behov av stöd i sin utveckling. Genom vår förförståelse har vi sett att skolkuratoren omringas av professioner med annat fokus i sin närmsta arbetsgrupp, elevhälsoteamet, samt pedagoger på skolan som har ett pedagogiskt fokus i sitt arbete. Att kunna utföra ett gott socialt arbete kräver att skolkuratoren har en bra arbetssituation. Något som kan ha betydelse för detta är huruvida skolkuratoren upplever sig kunna påverka sitt arbete.

Vår förförståelse är att makt är något som finns närvarande i alla sociala relationer och att detta påverkar människor i dess sammanhang. Detta sätt att se på makt bör i så fall leda till att maktrelationer i ens arbetsgrupp påverkar ens arbetssituation och därmed även det sociala arbetet socionomen ska utföra. Vi vill undersöka hur det påverkar socionomen att arbeta som skolkurator i en tvärprofessionell arbetsgrupp, och vad det gör med dennes upplevelse av makt i arbetsgruppen. Vi upplevde även, när vi sökt efter tidigare forskning, att detta forskningsområde i en svensk kontext är relativt outforskat vilket ytterligare motiverar vårt forskningsområde.

### 3.2 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med studien är att undersöka om fem skolkuratorer verksamma på grundskolor i Göteborg upplever att makt kommer till uttryck i det elevhälsoteam där de arbetar. Om så är fallet vill vi även undersöka vad det kan bero på samt vad det kan få för konsekvenser för skolkuratorns arbete. Syftet är även att undersöka hur upplevelsen av makt påverkas av att skolkuratoren arbetar i ett tvärprofessionellt team samt vad skolkuratorns egna påverkansmöjligheter i teamet är. Syftet ska besvaras med följande forskningsfrågor:

- Upplever skolkuratorerna att makt kommer till uttryck inom elevhälsoteamet? Hur kommer detta i så fall till uttryck och vilka konsekvenser kan det ha för det praktiska arbetet?

- Vilka faktorer har betydelse för vilka personer i elevhälsoteamet som har makt?
- Vilka påverkansmöjligheter upplever skolkuratorerna att de själva har vid beslutsfattande i elevhälsoteamet?
- Har det någon betydelse för skolkuratorernas upplevelse av makt att de omges av andra professioner än sin egen, i sin arbetsgrupp?

## 4. TIDIGARE FORSKNING

Vi kommer i vår forskningsöversikt att beskriva fyra olika studier som vi anser är relevanta för analysen av vårt resultat. En handlar om maktfördelning inom svensk socialtjänst, två berör skola och *school social workers* i USA och den fjärde är en studie gjord i Sverige som handlar om kuratorer som arbetar inom tvärprofessionella team inom hälso- och sjukvård. Av den tidigare forskning vi hittat var dessa bland de nyaste; samtliga är utgivna under de senaste tre åren. Vi har inte hittat någon lämplig forskning om skolkuratorer i Sverige, däremot desto mer om kuratorer inom svensk hälso- och sjukvård. Därför har vi valt att ha med en studie som berör tvärprofessionella team inom hälso- och sjukvård i Sverige samt två artiklar från USA som berör *school social workers*. Vi har även valt att ha med en studie som berör maktfördelning inom socialtjänsten eftersom vårt syfte är att undersöka upplevelsen av makt i en arbetsgrupp. Vi har valt dessa fyra för att beröra våra önskade teman makt, skola, tvärprofessionella team och kuratorer samt förhållanden i Sverige och internationellt.

### 4.1 Litteratursökning

När vi sökt efter relevant litteratur för vår uppsats har vi använt oss av följande databaser via universitetsbiblioteket: Supersök, LIBRIS, Gunda, GUP, Gupea och Social services abstracts. Vi har även använt oss av Supersök för att söka tryckta källor samt läst kurslitteratur på socionomprogrammet. De sökord vi använt i olika kombinationer med varandra är: socionom, socialarbetare, kurator, skolkurator, skola, grundskola, elevhälsa, elevhälsoteam, tvärprofessionell, tvärprofessionella team, tvärprofessionella arbetsgrupper, arbete, arbetsgrupper, organisation, makt, kön, genus, intersektionalitet, ledarskap, chef, relation, medarbetare, social worker, school social worker, school conselour, school, elementary school, power, organization, workplace, work, intersectional, intersectional analysis, intersectionality, leadership, boss, employed, employer.

## 4.2 Begreppsförklaring

Den tidigare forskning vi kommer att beskriva är i sitt original skrivna på engelska. Några av de ord som förekommer har vi valt att inte översätta till svenska. Detta eftersom betydelsen är något annorlunda på engelska än på svenska och av den anledningen vill vi använda benämningen i sitt original. Här följer en förklaring av dessa ord.

- *School social worker*: I USA efterfrågas en master i socialt arbete för att arbeta som *school social worker*, medan en i Sverige behöver socionomexamen eller motsvarande utbildning. Det vi har läst om *school social workers* tyder dock på att arbetsuppgifterna är likvärdiga med de som en skolkurator i Sverige har. Vi har därför valt att tolka dem som likvärdiga varandra trots att vi är medvetna om att det finns skillnader dem emellan vad gäller exempelvis utbildningskrav.
- *Student support team*: En grupp av professionella som *school social workers* arbetar i för att möta alla elevers behov på en skola. Andra som arbetar inom detta team är exempelvis specialpedagog och rektor. Vi är medvetna om att detta inte ser likadant ut som i Sverige men då den huvudsakliga uppgiften är samma har vi valt att tolka detta som likvärdigt med vad vi i Sverige kallar elevhälsoteam.
- En av våra tidigare forskningar använder sig av termen interprofessional och översätter detta till interprofessionell. Ett interprofessionellt team är enligt Thylefors (2013) en variant av ett tvärprofessionellt team. I analysen av vårt resultat kommer vi därför likställa de två begreppen.

## 4.3 Forskningsöversikt

Johansson (2012) beskriver i sin artikel "Who runs the mill? The distribution of power in Swedish social services agencies" hur viktiga aktörer inom socialtjänsten upplever sin egen och andras makt inom strategiska verksamhetsområden, samt hur dessa upplevelser överensstämmer med vad lagstiftning och litteratur säger om hur maktfördelning ska se ut. Artikeln bygger på en kvantitativ enkätundersökning bland sammanlagt 942 politiker och tjänstemän varav 158 var politiker, 333 topp- och mellanchefer och 451 socialsekreterare. Undersökningen genomfördes i 79 olika svenska kommuner. Undersökningens resultat visar att informanternas upplevelse av maktfördelning i stor grad överensstämmer med hur maktfördelningen bör se ut enligt lagstiftning. Toppchefer

ansåg sig ha mest inflytande i organisations- och policyfrågor, vilket överensstämmer med vilka områden de tillskrivs mest makt i. Även politiker upplevde sig ha stort inflytande i organisations- och policyfrågor, men toppcheferna både upplevde sig ha och är tillskriva mer makt inom områdena. Socialsekreterarna upplevde sig ha störst makt i frågor angående utformning av verksamhetsrutiner och val av arbetsmetoder, men ingen makt i frågor som rör organisation och policys. Johansson menar att ens position är den huvudsakliga faktorn för huruvida en har makt inom speciella områden. Utöver position undersöktes även om andra faktorer kan spela roll för maktfördelningen. Resultatet visar att kommunens storlek och socio-ekonomiska situation samt hur den politiska styrningen ser ut verkar ha betydelse. Vidare undersöktes huruvida kön, utbildningsnivå samt hur länge en har varit anställd kan spela roll. Resultatet visar att den enda faktor som verkar spela betydande roll för maktfördelning utöver position är kön, då män i större utsträckning än kvinnor upplever sig ha makt över organisatoriska frågor. Ens utbildningsnivå och hur länge en har varit anställd verkade inte kunna utmana den makt som en får genom sin position.

Minnich (2014) har i sin avhandling "A Phenomenological Study of Workplace Empowerment and Self-efficacy of School Social Workers" intervjuat tolv *school social workers* i Pennsylvania, USA, för att undersöka hur de upplever sin egen makt och effektivitet med skolan som arbetsplats. Minnich menar att *school social workers* ofta känner sig missförstådda och ouppskattade i sitt arbete, och att de ständigt måste försvara det jobb de utför. Detta menas kunna bero på att en *school social worker* är socialarbetare och befinner sig inom skolans värld, och då utbildning och socialt arbete är två discipliner med skilda mål. Skolans uppdrag definieras av personer som inte är socialarbetare och blir därför en plats som inte har det fokus som socialarbetaren har. Socialarbetaren har samtidigt en viktig roll i att hjälpa många elever att uppnå utbildningens mål, men har inte en lika tydligt definierad arbetsbeskrivning vilket bidrar till att pedagoger i skolans miljö inte alltid förstår vad skolkuratorn finns till för. De *school social workers* som intervjuades framhöll att de ofta känner sig isolerade i sitt arbete följt av att vara den enda socialarbetaren på arbetsplatsen, vilket leder till att de behöver en stor tillit till sig själva. Flera av informanterna var även den enda personen med liknande uppdrag i hela det distrikt där de arbetade och få av informanterna hade handledare med liknande utbildning som dem själva. Till följd av oklara riktlinjer angående vad en *school social worker* ska



utföra för arbete får de till stor del forma sitt arbete själva, något som menas kunna vara likväl utmanande som befriande.

D'Agostino (2013) beskriver i sin artikel "Collaboration as an Essential School Social Work Skill" arbetet för *school social workers* som innehållande en stor del samverkansarbete med både elever, föräldrar, lärare, administration och andra organisationer. Fokuset i artikeln är just samverkan och vad detta har för betydelse för personer som arbetar som *school social workers*. Samarbetet med lärare är viktigt för att beskriva för dem hur de exempelvis ska kunna lägga märke till riskfaktorer hos eleverna i ett tidigt stadium. Det är även viktigt att samarbeta inom det som D'Agostino benämner *student support team*. För att det *student support team* som finns på skolan ska kunna arbeta tillsammans och möta alla elevers individuella behov så måste de vara professionella och ha ett bra samarbete dem emellan. Samverkan är alltså en viktig färdighet hos *school social workers* för att eleverna ska få den hjälp de behöver. Denna samverkan bör ske på olika nivåer med både elever, föräldrar, skolpersonal, lokala och nationella organisationer och andra samverkanspartners. Denna samverkan menas leda till en förbättring av skolklimatet, lärandemöjligheterna, elevernas utbildningsnivå och stärkt motivation av eleverna till fortsatta studier för att dessa så småningom ska kunna bli bidragande samhällsmedborgare.

Svärds (2014) artikel "Hospital Social Workers' assessment processes for children at risk: positions in and contributions to inter-professional teams" beskriver en undersökning byggd på kvalitativa intervjuer. Informanterna är sjukhuskuratorer inom interprofessionella team som har intervjuats om deras bedömningsprocesser av barn som far illa. Vad som är intressant för vår forskning är processerna inom det interprofessionella teamet där sjukhuskuratorn ingår. Svärd menar att ett team där medlemmarna har tydligt uttalade yrkesroller och respekterar dessa är eftersträvansvärt för att effektivisera arbetet och för att undvika konflikter. Ett resultat i studien var att det fanns tre tydliga roller som sjukhuskuratorerna intog i de interprofessionella teamen och att kuratorerna beroende på sin roll hade olika förhållningssätt (*norms of action*). Dessa tre var (1) aktiv med ett juridiskt förhållningssätt, (2) reflekterande med ett terapeutiskt förhållningssätt och (3) passiv som styrs av ett medicinskt förhållningssätt, där läkarens ord väger tyngst. Dessa roller är dock inte definitiva utan kan ändras beroende på situation. Den vanligaste rollen var aktiv, då respondenterna vägledades av socialtjänsten,

höll föreläsningar och utredde familjesituationer. De som intog en reflekterande roll ansåg att deras uppgift främst var att stödja föräldrar och informera om socialtjänst och de insatser som familjerna kunde ansöka om. De tog en reflekterande roll i bedömningsprocessen och förordade ett arbetssätt där teamet samverkar och rådgör med varandra. I den passiva rollen litade respondenterna på läkarens bedömningar och lät alltid läkaren ha det sista ordet i bedömningsprocessen.

## 5. TEORETISKA PERSPEKTIV

I detta kapitel kommer vi att redogöra för de teoretiska perspektiv och begrepp som vi kommer att använda i analysen av vårt resultat. Vi kommer först att beskriva olika perspektiv på makt utifrån Foucault: makt av relationell karaktär som kan möjliggöra makt som motstånd, makt och kunskap samt en produktiv karaktär av makt. Sedan kommer vi redogöra för makt i en organisatorisk kontext samt ett perspektiv på hur makt kan vara situationsbunden. Efter detta kommer vi beskriva de maktbaser som har definierats av French och Raven. Därefter beskriver vi hur vi som ett ytterligare analysverktyg kommer att använda intersektionalitet som en teoretisk utgångspunkt, för att sedan avslutningsvis redogöra för begreppet handlingsutrymme. Vi har valt att använda dessa teoretiska perspektiv när vi analyserar vårt material eftersom vi vill ha flera ingångar kring fenomenet makt. Makt är ett komplext begrepp och vi anser att dessa perspektiv kommer komplettera varandra och vara ett hjälpmedel för vår förståelse av vårt material.

### 5.1 Makt enligt Foucault

Vi har utgått ifrån Nilssons (2008) beskrivning av Foucault som beskriver hur Foucault menade att makt är något som är ständigt närvarande i alla sociala relationer. Eftersom relationer är föränderliga blir makt enligt Foucault något som aldrig är absolut, utan ständigt relativt. Eftersom total kontroll över någon annan innebär att det där inte finns någon maktrelation utan endast förtryck, kan ingen ha total makt. Att se på makt som något av relationell karaktär medför att det även finns en annan sida av makten, nämligen möjligheten att utöva motstånd. Motståndet behöver inte nödvändigtvis vara något negativt, utan kan likaväl vara en kreativ process i maktrelationen (ibid:85-86).

Börjesson och Rehns (2009) beskrivning av Foucault fokuserar på Foucaults vidare beskrivning av att makt är beroende av kunskap och att dessa är en förutsättning för varandra; makt handlar om att ha kontroll över kunskap samtidigt som kunskap ger makt (ibid). Dessutom är all kunskap som producerats skapad genom människans tolkning och genom samhällets rådande maktstrukturer (Mattsson, 2010). Nilsson (2008) menar vidare i sin beskrivning att Foucault intresserade sig främst för hur relationen mellan kunskap

och makt kommer till uttryck i sociala relationer och vad makten får för effekter, vilket medför att makt endast kan studeras empiriskt och inte teoretiskt (ibid:85). Nilsson beskriver att det kanske viktigaste draget i Foucaults maktkonception är den produktiva karaktären av makt. Makt accepteras eftersom den inte endast är något förtryckande, utan i relationen kan leda till produktivitet och åstadkomma resultat och nytt vetande (ibid:88-89). Eftersom Foucaults angreppssätt på makt enligt Nilsson är relationellt blir makt något som aldrig kan finnas i en persons ägo och som heller inte kan vara helt binärt uppdelat mellan den som har makt och den som utsätts för makt. Trots att en part i en maktrelation kan ha fördelar genom sin position, exempelvis genom lagstöd och förutbestämda strukturer, innebär en maktrelation aldrig total kontroll och det är därför alltid möjligt att utmana och förändra makt. Nilsson menar vidare att Foucault inte är någon motståndare till makten och vill alltså inte avskaffa maktrelationerna. Makt finns i alla mellanmänniska relationer vid varje specifikt möte och är beroende av bland annat ålder, kön, etnicitet, fysisk styrka, utbildning och erfarenhet.

## 5.2 Makt i en organisatorisk kontext

Vi vill även lyfta fram ett perspektiv på makt kopplat till en organisatorisk kontext. Börjesson och Rehn (2009) beskriver Habermas som studerat makt, framförallt kopplat till en kommunikativ kontext. Författarna beskriver att Habermas menar att makt i nästan alla former uppstår inom ramen för organisering och att en organisation eller institution krävs för att makt ska stabiliseras. Makt i organisationen för med sig hierarkier och ojämlikhet då en part ger order och en part agerar efter detta, vilket kan vara både positivt och negativt. Positivt för dem som kontrollerar organisationen då den hjälper dem att uppnå förutbestämda mål men negativt eftersom de som får order från dem som kontrollerar inte har ett fritt val och inte är med i processen av bildandet av dessa mål (ibid). Ett liknande perspektiv på makt i en organisatorisk kontext beskriver Strannegård och Eriksson-Zetterquist (2011) utifrån Weber, vilket är maktrelationen mellan underställd och chef. Det är vanligt att den underställda lyder sin chef för att den innehar positionen som chef och därmed har en formell makt över beslut. Denna form av organisering styrs av regler, formella beslutsvägar och tydliga hierarkiska nivåer (ibid:21).

### 5.3 Situationsbunden makt

Swärd och Starrin (2006) menar att makt inte endast verkar uppifrån och ner utan också underifrån och från olika håll; en person kan ha makt i en situation och samtidigt vara maktlös i en annan. French och Snyder (1959) menar i sitt perspektiv på hur makt fördelas i grupper att det i en grupp alltid finns personer som har makt över övriga personer i gruppen i olika sammanhang. Detta kallar författarna för situationsbundet makt vilket de menar kan likställas med ledarskap. Makt blir enligt detta sätt att se på ledarskap inte något som finns hos individen, utan som är gruppens egendom som sedan fördelas mellan gruppens medlemmar. Relationen mellan medlemmarna är här det som blir viktigt och avgörande för vem som har makt i vilken situation och hur den mottas.

### 5.4 Maktbaser enligt French och Raven

Sociologerna French och Raven (1959) menar att det är nödvändigt att skilja mellan olika typer av makt för att kunna utläsa de effekter som de olika typerna av makt medför, och har i och med detta definierat ett antal maktbaser. I sin teori om makt och social påverkan fokuserar de på hur en person blir påverkad av antingen en annan person, en roll, en norm, en grupp eller en del av en grupp. Att försöka använda sin makt utanför sitt maktområde tenderar att minska ens makt. Maktbaserna utgår från den relation mellan två parter som utgör källan till makten. French och Raven beskriver fem olika baser, som sedan har kompletterats med ytterligare två: informationsmakt (Raven & Kruglanski, 1970) och konnektionsmakt (Hersey & Blanchard, 1982). Det har i vårt resultat framkommit att samtliga maktbaser utom två, belöningsmakt och referensmakt, är synliga i elevhälsoteamen. Vi väljer ändå att redovisa samtliga maktbaser för att få en förståelse för dem i sitt sammanhang.

*Belöningsmakt:* makt att belöna och disponera över saker som andra strävar efter. Belöningsmakt ökar i samband med ökandet av de resurser som personen kan disponera över. Belöningsmakt kan även innebära att ta bort negativa konsekvenser för en person. Att ge faktiska belöningar, och inte endast löften om dem, kan i längden även leda till den maktbas som kallas referensmakt (French & Raven, 1959:156-157).

*Bestraffningsmakt:* makt att bestraffa och orsaka negativa konsekvenser. Är liknande belöningsmakt i den mening att den också baseras på förmågan att manipulera värden som är värdefulla för andra personer. Ibland kan det vara svårt att urskilja belöningsmakt från bestraffningsmakt, då det kan ses som liknande då båda leder till en lättnad för den drabbade personen: lättnad över en belöning eller lättnad över en utelämnad bestraffning. French och Raven menar att en kan urskilja skillnaden genom att se hur följderna av utövandet av de två maktbaserna är olika: genom belöningsmakt kan den belönade personen utveckla en självständighet och säkerhet, medan bestraffningsmakt leder till fortsatt beroende gentemot maktutövaren (ibid:157-158).

*Legitim makt:* makt som härrör från interna värden om att en person har makt, att personen är legitimerad att påverka personer i sin omgivning och att dessa personer är tvungna att acceptera detta inflytande. Ett exempel på en position som innehar legitim makt är en chef i en organisation. Upprätthållande av legitim makt kräver att personerna i systemet accepterar den sociala strukturen som har gett en person den legitima makten. Något som kan minska en persons legitima makt är om hen försöker styra över något som inte ingår i hans tilldelade maktutrymme, något som också kan leda till minskad attraktion gentemot honom. Eftersom legitim makt bärs upp av omgivande personers värden och acceptering, är användandet av legitim makt känsligt och kan lätt leda till motstånd om den missbrukas (ibid:158-161).

*Referensmakt:* makt som baseras på att omgivande personer identifierar sig, eller vill identifiera sig, med någon eller något. Om det gäller en person innebär makten att omgivande personer vill associeras med honom, om det gäller en grupp innebär makten att omgivande personer vill känna tillhörighet till eller få bli medlem i den gruppen. Om en redan är associerad med personen kan referensmakt också innebära att personen arbetar för att upprätthålla relationen. Ju större attraktion som finns gentemot personen desto större räckvidd har referensmakten. Referensmakt menas vara en maktbas som personer som drabbas av sällan märker av själva (ibid:161-163).

*Expertmakt:* makt som baseras på kompetens och erfarenhet inom ett visst område. Expertmaktens styrka beror dels på personens expertkunskaper i förhållande till omgivande personers kunskap om ämnet, dels utifrån den standard som finns angående vilken kunskap personen bör ha. Expertmakt vilar även på att omgivande personer är

medvetna om att personen har expertkunskap inom det berörda området, samt att de litar på att personen talar sanning. En person som innehar expertmakt är ofta begränsad till just sitt expertområde vad gäller makt, men ibland kan det som författarna kallar för ”halo effect” uppstå, alltså att personen kan få makt inom även andra områden än sitt expertområde som en följd av sin expertmakt (ibid:163-164).

*Informationsmakt:* makt som bygger på att en person har tillgång till information som är eftertraktad och värdefull för andra. Är kontextberoende eftersom makten endast uppstår om informationen som personen kan bistå med är eftertraktad i det aktuella sammanhanget. Informationsmakt kan liknas vid expertmakt men rör sig dock om specifik information, medan expertmakt bygger på kompetens och erfarenhet (Raven & Kruglanski 1970:73).

*Konnektionsmakt:* makt som baseras på att en person har goda relationer med viktiga personer eller grupper som i sin tur har makt enligt andra betydelsefulla maktbaser. Genom att ha en god relation med en person med exempelvis belöningsmakt kan omgivande kollegor vara tillmötesgående gentemot personen eftersom de vet att dennes relation till personen med belöningsmakt kan medföra konsekvenser för den själv (Hersey & Blanchard 1982:179).

Makt kan definieras på olika sätt och vi anser att nämnda maktbaser tydliggör ett exempel på hur en kan utläsa makt i en arbetsgrupp. Vi tycker att dessa maktbaser blir särskilt intressanta eftersom vi i vår undersökning fokuserar på tvärprofessionella arbetsgrupper, då det kan hjälpa oss att se hur socionomen kanske har en viss typ av makt men inte en annan. Vidare kan det vara intressant att se hur olika typer av makt får olika typer av konsekvenser för socionomens arbete.

## 5.5 Intersektionalitet

Intersektionalitet innebär en komplex förståelse av maktstrukturer. Istället för att undersöka hur enbart exempelvis kön, klass eller etnicitet har för betydelse för en människas maktöver- eller undertag så analyseras samtliga av dessa, och i vissa fall även fler, och sätts i relation till varandra. Olika grupper av människor som upplever förtryck

kan ha olika erfarenheter och upplevelser av detta eftersom alla maktstrukturer spelar in samtidigt. En intersektionell analys innebär att studera samspelet mellan olika kategorier och strukturer (Mattsson, 2010).

För oss blir intersektionalitet ett aktuellt begrepp när vi vill studera vad det är som gör att människor innehar makt i en arbetsgrupp och hur olika faktorer kan vara betydande för detta. De Los Reyes och Mulinari (2005) skriver att maktutövning alltid finns på institutionella arenor som exempelvis arbetsplatser. Eriksson-Zetterquist och Styhre (2007) menar att det är av stor vikt att organisationer och företag studeras utifrån ett intersektionellt perspektiv. Istället för att studera en organisation utifrån exempelvis enbart kön så behövs ett intersektionellt perspektiv som flyttar fokus till olika sociala kategorier. Istället för att se en kvinnlig chef som en person enbart tillhörande kategorin kvinna så kan andra kategorier tillskrivas och vara betydande. Eriksson-Zetterquist och Styhre menar att det är viktigt att vara medveten om att den intersektionella analysen kan te sig olika beroende på vad det är en väljer att studera och lägga vikt vid (ibid). Det är därför viktigt att vi har ett kritiskt förhållningssätt till vår egen analys vilket vi kommer att ha i åtanke.

Mattson (2012) skriver att de normer som finns angående hur en person bör vara är beroende på vilka kategorier den tillhör, vilket bidrar till att en person som inte agerar enligt normen blir konstruerad som avvikande. Vad som anses som normalt styrs av de normer som finns kring de olika kategorierna personen tillhör. Exempelvis, om normen i ett sammanhang är att vara kvinna blir det något avvikande att vara man, samtidigt som mannen kanske är av en ålder som tillhör normen medan kvinnan inte är det, vilket får betydelse för en intersektionell maktanalys. Mattson (2012) beskriver också hur det kan vara svårt att lägga märke till vad som är normen, eftersom det inte behöver definieras och inte sticker ut på samma sätt som det avvikande. Ett intersektionellt perspektiv kan hjälpa oss att granska vad som anses vara norm och vad som genom det sticker ut som avvikande genom att lyssna till vad våra informanter berättar om och vad de inte berättar om.

Wikström (2009:16) menar att vilka kategorier en väljer att belysa i en intersektionell analys behöver anpassas efter vilken situation en analyserar, eftersom olika kategorier är av olika stor betydelse för olika människor och i olika sammanhang. Wikström beskriver



vidare hur de kategorier som en tillhör bidrar till hur omgivningen förhåller sig till personen. Vi tycker att det är viktigt att se hur olika maktfaktorer kan samverka och bidra till hur ens maktposition i arbetsgruppen ser ut. Vi vill därför, för att komplettera vår teoretiska referensram, ha ett intersektionellt angreppssätt i vår maktanalys och har valt ut de kategorier vi kommer att använda oss av, anpassat efter det sammanhang vi kommer att undersöka. Intersektionalitet fokuserar på vad olika maktstrukturer spelar för roll för en individ (Mattsson, 2010). Vi vill i vår studie se hur maktstrukturer påverkar en individs position i en arbetsgrupp. Med bakgrund i detta har vi valt ut fyra faktorer som i vårt resultat har spelat roll för hur makt fördelas i elevhälsoteamet. Dessa är kön, etnicitet, och utifrån att vår organisatoriska kontext, profession och yrkeserfarenhet. Här följer en förklaring hur vi definierar dessa.

*Kön:* Våra informanter har själva fått definiera vilket kön de har och de svar vi fått är kvinna och man. Vid de tillfällen vi diskuterar kön i vår resultatanalys kommer vi att utgå från informanternas egna definitioner. Vi håller med om det som Mattsson (2010) skriver om att kön konstrueras genom den sociala, historiska och kulturella kontexten vi lever i genom ständigt upprepande handlingar som är könsgörande. Detta yttras i hur vi själva betar oss som ett visst kön men också hur vi uppmärksammar kön i forskning, genom att exempelvis tala om manliga förebilder och på så sätt konstruera maskulinitet (ibid:43-45), vilket vi också kommer ta hänsyn till i vår analys. Våra informanter har även fått säga vilket pronomen de vill att vi ska använda när vi skriver om dem i vår uppsats, de svar vi fått är hon, han och hen.

*Etnicitet:* Våra informanter har även själva fått definiera vilken etnicitet de har och de svaren vi har fått är svensk eller att de är från ett annat land men har bott i Sverige under en längre tid. Vid de tillfällen där etnicitet har kommit på tal i intervjuerna så har det framförallt talats om bakgrund eller kultur. Mattsson (2010) menar att kultur kan likställas med etnicitet. Både etnicitet och kultur är svårdefinierade begrepp och är bundna av den kontext där de förekommer. Etnicitet kan dock ringas in av känslan av samhörighet för en grupp och kultur i form av språk, religion, seder och bruk (ibid:77-78). Även vad gäller etnicitet är det informanternas egen definition av deras etnicitet som väger tyngst när vi analyserar vårt resultat.

*Profession:* Befattning som har en viss utbildning som grund. De befattningar som nämnts ingå i elevhälsoteam av våra informanter är skolkurator, skolsköterska, skolläkare, skolpsykolog, specialpedagog samt rektor. Dessa professioner arbetar i olika stor grad i elevhälsoteamet. Skolläkaren har i samtliga fall varit den profession som arbetar minst tid på arbetsplatsen. I ett elevhälsoteam ingick även en speciallärare.

*Yrkeserfarenhet:* Erfarenhet inom yrket samt erfarenhet på den aktuella arbetsplatsen. Innefattar både antalet år och i vilka typer av verksamheter personen har arbetat. Kan även medföra och därmed innefatta relationer till kollegor och personer i andra verksamheter.

## 5.6 Handlingsutrymme

När vi i vår forskning använder oss av begreppet handlingsutrymme kommer vi att utgå ifrån begreppet så som Svensson, Johnsson och Laanemets (2008) beskriver det. Författarna menar att handlingsutrymmet som en socialarbetare har begränsas av de ramar som finns i det uppdrag som hen har, som är satt av organisationen samt moraliska och normativa aspekter. Handlingsutrymmet påverkas även av ytterligare faktorer som rutiner, professionella tolkningar, traditioner och individuella faktorer hos socialarbetare och klient, och relationen dem emellan. Handlingsutrymme innebär alltså ett utrymme som socialarbetaren måste hantera, vilket ger frihet men samtidigt ansvar (ibid:16-17). Socialarbetaren kan genom att använda sig av sina yrkeskunskaper utnyttja sitt handlingsutrymme på olika sätt. Något som kan utöka ens handlingsutrymme är kunskap om ens professionalitet och yrkesroll, då det kan bli ett stöd vid ställningstaganden angående dilemman som kan dyka upp i ens arbete (ibid:231). I ett tvärprofessionellt team bidrar varje professions egen yrkesroll och handlingsutrymme till att arbetsgruppens sammanlagda handlingsutrymme vidgas (ibid:186). Vi kommer analysera hur skolkuratorns handlingsutrymme påverkas av att hen arbetar i ett tvärprofessionellt team på en skola där organisation, lagar och även individuella faktorer och relationer påverkar skolkuratorns arbetssituation. Vårt fokus kommer ligga på handlingsutrymme för den enskilde skolkuratoren samt professionella emellan snarare än relationen mellan socialarbetare och klient, som överfört i vårt fall skulle kunna vara skolkurator och elev.

## 6. METOD

I detta avsnitt kommer vi redovisa hur vi har gått tillväga under genomförandet av vår studie. Vi valde att göra kvalitativa intervjuer med fem skolkuratorer. Vi inleder med att diskutera vårt förhållningssätt till den kvalitativa forskningen för att sedan beskriva vårt metodval, utformandet av vår intervjuguide samt hur vi har gjort vårt urval. Efter detta kommer vi att beskriva vårt genomförande av intervjuerna, vad vi tänkte på innan och hur de gick till. Därefter beskriver vi hur vi transkriberat vårt insamlade material samt hur vi har analyserat det. Slutligen för vi en diskussion kring huruvida vi kan göra anspråk på reliabilitet, validitet och generaliserbarhet samt redogör för hur vår arbetsfördelning har sett ut under vår forskningsprocess.

### 6.1 Förhållningssätt till den kvalitativa forskningen

Det finns flera olika sätt att analysera intervjumaterial på och det finns också olika sätt att förhålla sig till sin forskning. Att ha ett fenomenologiskt förhållningssätt vid genomförandet av kvalitativa intervjuer innebär att förstå sociala fenomen utifrån informanternas egna perspektiv, och beskriva världen så som den uppfattas av dem (Kvale & Brinkmann, 2014). I fenomenologin bortses teorier, förväntningar och antaganden för att studera fenomenet självt och för att få fram det särpräglade med fenomenet, fenomenets essens, behöver flera upplevelser av fenomenet beskrivas (Thomassen, 2007). För oss var det viktigt att ha ett perspektiv där vi beskriver informantens egen berättelse. Då vi innan intervjuerna hade förberett oss med både teorier, bakgrundsfakta och frågeställningar var det dock inte möjligt att fullständigt erhålla detta perspektiv.

Vi har under genomförandet av denna studie alltså eftersträvat att vara neutrala. Det vi önskar redovisa är skolkuratorernas egna uppfattningar utan att våra egna värderingar ska skina igenom. Dock bidrar det kulturella och sociala sammanhang som vi befinner oss i till att vi har en särskild förförståelse om fenomen och det är enligt vissa forskare omöjligt att vara helt neutral. Det är genom vår förförståelse som vi förstår fenomen vi möter, medvetet eller omedvetet (Thomassen, 2007). Vi är medvetna om hur vår förförståelse kring och hur vårt intresse för makt i olika relationer har påverkat hur vi har genomfört

vår studie och format vår uppsats trots att vi har eftersträvat ett fenomenologiskt tillvägagångssätt.

Kritiker mot fenomenologin menar att den fenomenologiska ansatsen enbart går ut på att beskriva ordagranna, exakta beskrivningar av upplevelser till skillnad från exempelvis diskurs- och samtalsanalys där mycket fokus läggs på hur människor uttrycker sig i den kontext de befinner sig (Kvale & Brinkmann, 2014). Vi kommer att gå in i vår forskning med ett perspektiv där vi vill beskriva intervjupersonernas upplevelse men där vi är medvetna om att deras svar formas i en social kontext samt att denna kontext är under ständig förändring.

## 6.2 Kvalitativa intervjuer

Vi valde att använda kvalitativa intervjuer som metod då vårt syfte med uppsatsen var att undersöka skolkuratorers egen upplevelse av makt. Vi hade inte för avsikt att få fram ett generaliserbart resultat utan ville lyfta fram några fördjupande perspektiv på problemet. Den kvalitativa forskningsintervjun är den vanligaste metoden för intervjuer (Bryman, 2011) och syftar till att söka kvalitativ kunskap genom beskrivningar av informantens livsvärld, inte till att kvantifiera (Kvale & Brinkmann, 2014). Att använda sig av intervjuer vid insamlingen av kvalitativa data är populärt då tiden som läggs på intervjuer är relativt liten om en ser till hela processen med genomförande, transkribering och analys. Med detta tillvägagångssätt krävs mindre tid än vid exempelvis deltagande observationer som kräver mycket tid av både informant och forskare (Bryman, 2011). Metoden lämpade sig därför bra för oss eftersom tidsramarna för uppsatsarbetet varit relativt små. Vi tyckte även att kvalitativa intervjuer var bäst lämpad metod för oss eftersom vi, som sagt, var intresserade av skolkuratorernas egen upplevelse av makt i tvärprofessionella team, och inte vår uppfattning av fenomenet som utomstående vilket vi hade fått om vi hade valt observationer som metod. Vi valde att genomföra enskilda intervjuer eftersom vi ville att varje informant skulle få ge sin egen bild av problemet. Val av enskilda intervjuer som metod var även det mest praktiska bland annat med tanke på våra tidsresurser. Att genomföra exempelvis fokusgrupper hade säkerligen varit givande då vi hade kunnat få fler perspektiv på problemet, men svårare att genomföra eftersom vi då hade behövt samla flera informanter vid samma tillfälle.

En kvalitativ intervju kan vara både ostrukturerad och semistrukturerad, och det är den sistnämnda strukturen vi har valt att använda oss av i vår undersökning. Denna typ av kvalitativ intervju är mycket flexibel. I en semistrukturerad intervju förbereder sig forskaren med teman som ska beröras och med vissa specifika frågor. Frågorna är mer allmänt formulerade än vid exempelvis strukturerade intervjuer, där frågorna ofta är specifika med förbestämda svarsalternativ vilket ger likvärdiga svar för alla respondenter. Den semistrukturerade intervjun har frågor och teman som inte behöver följa en bestämd ordning eller vara definitiva. Informanten har här stor frihet att utforma svaren hur den vill och intervjuaren har stor frihet att lägga till frågor för att anknyta till det informanten säger (Bryman, 2011). Eftersom vi ville att informanterna skulle ha möjlighet att berätta om sina egna upplevelser utifrån det som de själva tyckte var viktigt att lyfta var strukturerade intervjuer inte en lämpad metod för oss. Vi ville samtidigt att informanterna skulle prata om liknande teman, för att vi sedan skulle kunna jämföra och hitta likheter och skillnader dem emellan, något som Guthrie (2010) menar är en fördel med just semistrukturerade intervjuer. Vårt metodval gav oss liknande ramar för varje intervju, men också öppningar för informanterna att själva styra intervjun och lyfta det som kändes relevant för dem och för oss att ställa fördjupande frågor kring informanternas svar.

### 6.3 Intervjuguide

När vi valt semistrukturerade intervjuer som metod skulle vi utforma en intervjuguide. En intervjuguide är ett manus som syftar till att strukturera intervjun mer eller mindre (Kvale & Brinkmann, 2014), innehållandes de teman som intervjuaren vill beröra (Bryman, 2011). En intervjuguide för en semistrukturerad intervju består i en något strukturerad lista över vilka frågeställningar som ska beröras. Som förberedelse för en intervjuguide kan det vara bra att noggrant tänka igenom vilka frågor som behövs ställas för att svara på undersökningens forskningsfrågor (Bryman, 2011).

Med detta i åtanke valde vi att utforma två intervjuguides, en med våra forskningsfrågor och en med de teman som skulle beröras under intervjun vilket Kvale och Brinkmann (2014) beskriver som positivt vid utformandet av en intervjuguide. Detta eftersom forskningsfrågorna formuleras med ett teoretiskt språk och tjänar som grund för intervjufrågorna som är av en mer talspråkig karaktär. Vi översatte forskningsfrågorna

till intervjufrågor, som därigenom ger tematisk kunskap samtidigt som de bidrar till ett naturligt samtalsflöde genom att vara dynamiska. Att intervjufrågorna både är tematiska och dynamiska är enligt Kvale och Brinkmann att föredra då de både bidrar till kunskapsproduktionen samt till en god intervjuinteraktion (ibid). Vi valde att utforma vår intervjuguide på detta sätt då vi ansåg det viktigt att samtliga av våra forskningsfrågor skulle besvaras samtidigt som vi ville kunna genomföra intervjuerna i en logisk och naturlig samtalsföljd.

När vi utformade den intervjuguide vi skulle använda i intervjuerna så utgick vi alltså från våra forskningsfrågor och gjorde fyra övergripande teman med tillhörande underfrågor för att besvara forskningsfrågorna. Vi använde oss inte av samma ordningsföljd som i utformningen av våra forskningsfrågor då vi ansåg att den inte var passande för samtalsföljden. Kvale och Brinkmann (2014) menar att intervjufrågorna bör vara lättsamma för att framkalla spontana beskrivningar. Något de menar är viktigt är att ställa “hur”- och “vad”-frågor för att informanterna ska svara med spontana beskrivningar. “Varför”-frågor ska undvikas då det kan bidra till att informanterna kan känna sig påhoppade, samtidigt som de ibland kan vara viktiga för beskrivningen av vad exempelvis skälet var till en viss handling. “Varför”-frågor bör dock inte ställas inledande i en intervju (Kvale & Brinkmann, 2014). När vi utformat vår intervjuguide har vi tagit detta i beaktande och valt att undvika “varför”-frågor och istället fokusera på “hur”- och “vad”-frågor. De senare beskrivs som inledande och positiva när forskaren vill få beskrivande svar (Kvale & Brinkmann, 2014; Bryman, 2011) och det är därför vi utformat sådana typer av frågor för våra fyra huvudfrågor. Som följdfrågor har vi förberett frågor som syftar till att informanten ska fortsätta sin beskrivning. Intervjuaren kan även uppmuntra detta med tystnad, en nick eller ett “mm” för att inte påverka informantens berättelse med en ny fråga (ibid). I vår intervjuguide har vi även förberett strukturerande frågor mellan våra huvudteman för att markera när intervjun förflyttas från ett ämne till ett annat vilket enligt Kvale och Brinkmann (2014) och Bryman (2011) är positivt för intervjuens struktur.

## 6.4 Urval

Vi har genomfört fem enskilda intervjuer med fem olika skolkuratorer som arbetar i olika stadsdelar och på olika grundskolor i Göteborg. Våra informanter är av olika kön, ålder och etnicitet och har arbetat olika länge på sina arbetsplatser. Samtliga är socionomer och vissa har även vidareutbildning. Vi valde att ha fem enskilda intervjuer då vi ansåg att detta var tillräckligt många för att svara på vårt syfte samtidigt som det var genomförbart med tanke på den tidsplan vi hade. Vi hade en intervju med varje informant då vi ansåg att materialet vi behövde från varje informant skulle kunna samlas in under en intervju.

Dalen (2007) menar att antalet informanter inte bör vara för stort då genomförandet av intervjuerna och bearbetningen av materialet är tidskrävande. Dock måste de intervjuerna som görs hålla en hög kvalitet för att materialet ska kunna tolkas och analyseras. Enligt Kvale och Brinkmann (2014:156) bör antalet intervjuer för en vanlig intervjustudie ligga kring 5 till 25 stycken. Antalet intervjuer måste anpassas efter den tid och de resurser som finns för undersökningen. Det kan vara positivt att ha färre intervjuer eftersom mer tid då kan läggas på att förbereda och analysera dessa (ibid). Vi har haft en relativt kort period till förfogande för insamling av material och har därför valt att ha färre intervjuer, fem stycken, för att ha utrymme att vara väl förberedda inför intervjuerna och för att ha tid att analysera dem grundligt. Vi vill hellre djupdyka i färre intervjuer än att göra en bredare undersökning där vi bara skulle haft tid med en ytlig analys.

Vårt urval är delvis ett bekvämlighetsurval, då vi kände till våra informanter genom de verksamheter som vi deltagit i under vår verksamhetsförlagda utbildning. Vi hade dock träffat dem olika mycket. Bryman (2011) menar att ett bekvämlighetsurval ofta görs på grund av att gruppen av informanter är svår att få tag i eller att det finns vissa restriktioner kring urvalet där forskaren inte har fria tyglar att välja ut de informanter den vill. Vårt urval kan även räknas som ett målinriktat urval då vi ville ha en grupp av informanter med olika kön, etnicitet och yrkeserfarenhet för att få en spridning hos informanterna eftersom dessa variabler var intressanta för syftet med undersökningen. Bryman (2011) menar att ett målinriktat urval är eftersträvansvärt då forskaren kan välja ut informanter som är relevanta för forskningsfrågorna. Forskaren gör ett strategiskt val för att få fram ett urval som kan säkerställa ett stort mått av variation bland informanterna. Dessutom

menar Dalen (2007) att detta även kan vara en form av teoretiskt urval, där forskaren försöker välja informanter som återspeglar en maximal variation hos fenomenet som ska studeras. Att vi endast genomförde fem intervjuer medför att vi omöjligt kan återspegla en maximal variation hos fenomenet. Vi har dock med vårt målinriktade urval kontaktat informanter som vi vet skulle bidra till en så stor variation som möjligt.

## 6.5 Genomförande

Inför varje intervju har informanten fått läsa igenom och skriva under en informations- och samtyckesblankett (se Bilaga 2). Detta för att säkerställa att informanterna var medvetna om syftet med vår undersökning och hur vi skulle behandla det material som framkom under intervjun. När informanten läst och skrivit på informations- och samtyckesblanketten frågade vi om hen hade några frågor om intervjun innan vi påbörjade intervjun.

En informant frågade vid den första kontakten om den kunde få intervjufrågorna i förväg för att förbereda sig inför intervjun. Vi valde då att maila den de huvudteman som vi tar upp i intervjuguiden (se Bilaga 1), men inte följdfrågorna. Detta eftersom vi ville ge den möjlighet att förbereda sig eftersom detta verkade få informanten att känna större trygghet kring intervjun, samtidigt som vi i så stor mån som möjligt ville ha spontana svar och därför valde att inte ge den våra tänkta följdfrågor. Dessa var heller inte definitiva utan i stor utsträckning beroende på de svar som informanten skulle komma att ge, vilket bidrog till att vi inte ville skicka dessa. Vi är medvetna om att detta medför att en informant haft större förförståelse om undersökningen än de andra vilket skulle kunna påverka vårt resultat. Vi värdesatte dock att informanten skulle känna sig trygg inför och under intervjun, något som vi ansåg att delandet av huvudteman i förväg skulle kunna bidra till.

Vi båda närvarande vid samtliga intervjuer. En av oss hade vid varje intervju huvudansvar för intervjuens struktur och att ställa frågor. Lantz (2007) menar att en tydlig struktur underlättar intervjun då det ger informanten en känsla av att den kan lita på intervjuaren och att intervjuaren tar ansvar för intervjuens genomförande. Om intervjuaren innan intervjun berättar hur den kommer gå till så blir intervjun mer förutsägbar, något Lantz menar är positivt eftersom förutsägbarhet minskar spänning. Struktur ger en ram som



finns till för att sätta gränser för intervjun vilket dock inte innebär att den tänkta ramen inte kan förändras. Att som intervjuare beskriva ramen innan intervjun och låta informanten acceptera den skapar en ömsesidig respekt mellan intervjuare och informant men även en respekt för intervjun (ibid).

Den av oss som inte hade huvudansvaret i våra intervjusituationer satt bredvid och observerade, ställde frågor om den tyckte att något missats eller kunde läggas till och gjorde minnesanteckningar under intervjun. Dalen (2007) beskriver att minnesanteckningar tillsammans med intervjuutskrifter blir positiva stöd för analysen och att de tillsammans har ett stort analytiskt värde. Alla intervjuer spelades in. Inspelningen gjordes på en av våra privata mobiltelefoner och förvarades sedan där och på våra privata datorer. Efter att materialet var insamlat och transkriberat och uppsatsarbetet var färdigt så raderades samtliga filer för att behålla intervjupersonernas anonymitet. Att både ha spelat in intervjuerna och ha gjort minnesanteckningar för det som inte kan avläsas från inspelningen gav oss en helhetsbild av vårt material. Samtliga intervjuer genomfördes på informanternas arbetsplatser, i deras arbetsrum eller i ett närliggande samtalsrum. Intervjuerna var mellan 45 och 60 minuter långa.

Vi hade i samband med vår verksamhetsförlagda utbildning på socionomprogrammets femte termin redan träffat några av våra informanter. Vid de intervjuer som detta var fallet hade den av oss som inte hade träffat informanten tidigare huvudansvaret för intervjuens struktur och att ställa frågor medan den av oss som träffat informanten tidigare satt bredvid för att observera. Detta eftersom vi tänkte att informantens berättelse kanske inte hade blivit lika detaljerad om den pratat med någon som den vet har en förförståelse om den aktuella arbetsplatsen. Genom att den som intervjuade inte kände informanten sedan tidigare, hoppas vi att alla intervjuer har haft samma förutsättningar. Vi genomförde ingen intervju där vi båda träffat informanten tidigare.

När vi genomfört de två första intervjuerna så märkte vi att två teman kom upp som vi inte hade med i vår intervjuguide från början. Då vi ansåg det intressant att ha med dessa teman i vårt resultat så valde vi att skriva in dem som tillägg i vår intervjuguide. Detta säkerställde att dessa teman även skulle komma upp i nästkommande tre intervjuer och samtliga informanter skulle få diskutera frågorna. Den första frågan rörde vad det innebär att vara två socionomer på en skola istället för en och vad detta skulle kunna innebära för

socionomens arbete med betoning på påverkansmöjligheter och arbetsbelastning. Den andra frågan handlade om ärenden som behandlades i elevhälsoteamet där det inte var självklart inom vilket område problematiken fanns och om det i så fall var någon som hade företräde att tolka problematiken och vad detta berodde på. Dessa två frågor är markerade som tillägg i intervjuguiden (se Bilaga 1).

## 6.6 Transkribering

När vi genomfört intervjuerna och samlat in materialet började vi att transkribera det. Vi transkriberade tre respektive två intervjuer var. Vi transkriberade majoriteten av varje intervju men valde bort vissa delar eftersom vi visste att dessa delar inte skulle vara med i resultatet, dels då de ej var relevanta för vårt syfte och dels för att behålla informantens anonymitet. Kvale och Brinkmann (2014) menar att hur mycket som ska transkriberas och i vilken form avgörs av syftet med undersökningen och tidstillgången. Då vi hade en snäv tidsram valde vi att lägga vår tid på att noggrant transkribera de delar som kändes relevanta för vårt syfte och utelämna andra.

Transkriberingen skedde i tre steg. Först lyssnade vi igenom hela intervjun och gjorde anteckningar. Dessa anteckningar gjordes inte ordagrant men omfattade samtliga avsnitt i intervjun. Vid den andra genomlysningen transkriberade vi de delar som var relevanta för vårt syfte. Denna del var den som tog längst tid då vi ofta fick lyssna på samma stycke flera gånger för att kunna citera ordagrant. Vid den tredje genomlysningen läste vi igenom transkriberingen för att se att alla citat var korrekta och för att se till att någon viktig del inte hade glömts bort. Kvale och Brinkmann (2014:221) menar att det är viktigt att de som transkriberar använder sig av samma metod samt att metoden tydligt redovisas i forskningsrapporten vilket vi har tagit hänsyn till i detta avsnitt.

## 6.7 Analysmetod

Vi har när vi analyserat vårt material gjort en tematisk analys. Bryman (2011) beskriver den tematiska analysen som något som inte är helt förutbestämt med speciella tekniker. Att söka efter teman görs inom många olika analysmetoder av kvalitativa data, och den tematiska analysen är därför inte helt lätt att definiera. Den centrala delen i den tematiska

analysen beskrivs dock av Bryman som en metod för att skapa ett index av centrala teman och subteman från resultatet. Detta organiseras med hjälp av celler och genom att placera in korta utdrag av data i rätt cell. För varje informant samt varje subtema finns en cell där resultatet placeras in. På detta sätt skapas ett ramverk för den tematiska analysen.

När vi analyserade vårt material började vi med att bestämma teman och subteman. Våra tre teman blev (1) hur makt kommer till uttryck och faktorer för makt, (2) att vara enda socionom (eller en av två) i ett tvärprofessionellt team och (3) samverkan och roller inom elevhälsoteamet. Inom varje tema bestämdes även tre till sex subteman. Dessa teman och subteman växte fram ur vårt transkriberade material men byggde även på vårt syfte och våra frågeställningar samt var kopplade till våra teorier och vår forskningsöversikt. När vi läste det transkriberade materialet lade vi märke till några teman som samtliga informanter lyfte. Vissa av dessa stämde väl överens med våra frågeställningar, exempelvis hur makt kom till uttryck, och blev därför naturliga i vår tematiska analys. Andra tydliga teman, som exempelvis betydelsen av samverkan i elevhälsoteamen, var något som vi inte hade förberett frågor om men som ändå kom upp i samtliga intervjuer. Detta gjorde att vi kände att det var ett viktigt tema att ha med, trots att vår intervjuguide inte berörde detta. Dessutom berörde vår forskningsöversikt samverkan vilket ytterligare motiverade att ha med detta som ett tema. Våra teman och subteman växte alltså fram på olika sätt, dock anser vi att samtliga dessa var relevanta för vår studies syfte.

När vi analyserade vår empiri läste vi noggrant igenom de transkriberade intervjuerna med våra tre huvudteman och 13 subteman i bakhuvudet och färgkodade intervjuerna efter dem. Sedan placerade vi in de färgkodade avsnitten i celler under subteman sorterat efter våra informanter. När vi gjort denna tematiska analys kunde vi analysera vårt resultat med hjälp av våra teoretiska perspektiv och vår forskningsöversikt, vilket vi gjort i vår resultatanalys.

## 6.8 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet i en kvalitativ kontext

Bryman (2011) menar att samtliga av de tre kriterierna reliabilitet, validitet och generaliserbarhet är begrepp utvecklade för kvantitativ forskning, och att det inte finns någon anpassad motsvarighet i kvalitativ forskning: forskare har till och med diskuterat

huruvida kriterierna är relevanta för kvalitativ forskning överhuvudtaget. Kvale och Brinkmann (2014) beskriver att kvalitativa forskare har kompletterat reliabilitet, validitet och generaliserbarhet med tillförlitlighet, trovärdighet, pålitlighet och konfirmerbarhet. Författarna beskriver vidare reliabilitet och validitet men omformulerar dem, så de är relevanta för intervjuforskning.

Kvale och Brinkmann menar att reliabilitet syftar till forskningsresultatets konsistens och tillförlitlighet, kan forskningen göras igen under en annan tidpunkt av andra forskare eller kommer informanterna ändra sina svar? Ett sätt där reliabiliteten kan öka är användandet av ledande frågor, då intervjupersonen förväntas svara på ett visst sätt (ibid:295). Då vår forskning bygger på semistrukturerade intervjuer med öppna intervjufrågor blir det därför svårt att göra anspråk på reliabilitet. Om undersökningen hade gjorts om i en ny kontext hade resultatet förmodligen förändrats. Kvale och Brinkmann menar dock att det inte alltid är positivt för kvalitativ forskning att reliabiliteten stärks då detta kan motverka kreativitet (ibid:296).

Validitet, enligt Kvale och Brinkmann, hänför sig till sanningen, riktigheten i ett resultat, om metoden undersöker det den säger sig att undersöka (ibid:296). Författarna kopplar begreppet till trovärdighet. Validiteten innebär en kvalitetskontroll genom forskningens gång, från hur väl underbyggda de teoretiska antagandena är till hur väl rapporteringen av resultatet sker. Valideringen sker i och med att forskaren under hela undersökningen kontrollerar, ifrågasätter och teoretiskt tolkar resultaten (ibid:297-298). Denna omformulering av validitet i en kvalitativ kontext gör att vi skulle kunna göra anspråk på detta, på grund av att vi anser att vi genom vår forskning motiverar, ifrågasätter och ser våra val av tillvägagångssätt och vårt resultat utifrån olika synvinklar.

Generaliserbarhet innebär i vilken utsträckning det framkomna resultatet är generaliserbart på en större population än den som är undersökt (Bryman, 2011). Inom kvalitativ forskning ställs istället frågan om varför en ska generalisera, då kunskap är bundet av en historisk och social kontext (Kvale & Brinkmann, 2014:310). Vi gör i vår studie inte anspråk på någon generaliserbarhet, utan beskriver hur fem skolkuratorer upplever sin situation och lyfter fram deras berättelser. Vi ser vår studie som en exemplifiering. Det vi redovisar är ett exempel på om skolkuratorer upplever att makt kommer till uttryck i de elevhälsoteam där de arbetar. Vi anser att det är viktigt att kunna

exemplifiera, och lyfta fram ett exempel av detta fenomen, utan att göra anspråk på generaliserbarhet.

## 6.9 Arbetsfördelning

Vi har under uppsatsarbetets gång skrivit samtliga delar i samråd med varandra, men har dock haft olika mycket fokus på uppsatsens olika delar. Några delar har vi skrivit tillsammans: syfte och forskningsfrågor, förförståelse, arbetsfördelning och uppsatsens slutdiskussion. Vi har kontinuerligt läst varandras skrivna delar samt diskuterat dessa med varandra. Att ha suttit i samma rum men skrivit olika delar av uppsatsen har möjliggjort att ställa varandra frågor, diskutera och problematisera tillsammans när det har varit behövligt. Vi båda närvarade vid samtliga fem intervjuer, Judith intervjuade under tre och Elsa under två av intervjuerna, medan den andre observerade och antecknade. Vi önskade att vi båda skulle ha likvärdig koll på samtliga intervjuer inför författandet av vår resultatanalys. Vi valde därför att tematisera de intervjuer som den andre hade transkriberat. Detta har, tillsammans med att vi båda närvarade vid samtliga intervjuer, medfört att vi båda på ett grundligt sätt har tagit del av allt intervjumaterial. Vi har båda författat avsnitt i uppsatsens samtliga delar och tycker att vi har bidragit med likvärdiga arbetsinsatser.

## 7. ETISKA ÖVERVÄGANDEN

Vetenskapsrådet (2013) menar att för att säkerställa att individer genom en undersökning inte utsätts för skada, kränkning eller förödmjukelse samt för att forskning ska hålla en god kvalitet krävs ett forskningsetiskt övervägande av den forskning som bedrivs. Forskningskravet - att medborgare ska kunna ställa krav på att högkvalitativ forskning bedrivs för samhällets utveckling - och individskyddskravet - individers rätt till skydd mot kränkande behandling - ska båda tas i beaktande medan det är individskyddskravet som enligt Vetenskapsrådet ska vara utgångspunkten för forskningsetiska överväganden. De fyra huvudkraven för dessa överväganden är (1) informationskravet som innebär att forskaren ska informera informanten om forskningens syfte, (2) samtyckeskravet som innebär att informanten själv bestämmer över dennes deltagande i forskningen, (3) konfidentialitetskravet som innebär att uppgifter om informanter ska behandlas konfidentiellt och så att obehöriga ej kan ta del av dem samt (4) nyttjandekravet som innebär att uppgifterna enbart får användas i forskningssammanhang (ibid:7-14).

För att säkerställa att vi följer dessa krav bad vi informanterna att läsa igenom och skriva under en informations- och samtyckesblankett (se Bilaga 2) där vi beskrivit personens rättigheter och hur vi kommer att behandla det framkomna materialet. I blanketten framkom det att informantens medverkan är frivillig samt att hen när som helst kan avbryta intervjun. Vi tydliggjorde hur all framkommen information kommer behandlas konfidentiellt och hur vi inte skulle komma att lämna ut några personliga uppgifter. Informanterna blev även informerade om att deras information inte kommer användas för annat syfte än vår uppsats, och att vi om de så önskar gärna skickar dem uppsatsen när den är färdig. Innan vi genomförde våra intervjuer läste vår handledare vår informations- och samtyckesblankett samt vår intervjuguide. Efter handledning reviderade vi dokumenten något, och fick sedan klartecken från vår handledare att använda dem vid vår forskning.

Vi är medvetna om att det kan uppstå etiska svårigheter vid forskning. Vår önskan har varit att våra informanter ska kunna vara helt anonyma. Detta är något som inte är möjligt bland annat med tanke på vår urvalsmetod, då vi fick kontakt med dem genom kontakter vi fått genom vår verksamhetsförlagda utbildning. Dessutom genomfördes intervjuerna i

en miljö där andra, personal och elever, kunde känna igen oss och på så sätt förstå att informanten skulle delta i en forskningsstudie. Vi har dock avidentifierat allt material i möjligaste mån. Eftersom vi har velat undersöka hur olika faktorer; kön, etnicitet, profession och yrkeserfarenhet, spelar roll för makt i en tvärprofessionell arbetsgrupp har vi inte kunnat utelämna dessa typer av uppgifter helt. Vi har dock berättat hur vi kommer att behandla dessa uppgifter (se Bilaga 2) och låtit informanterna själva definiera sig i samtliga kategorier. Vi frågade också vilket pronomen de önskar att vi använder när vi skriver om dem i vår uppsats (se Bilaga 1).

Kvale och Brinkmann (2014) beskriver hur en maktasymmetri tenderar att uppstå i en intervjurelation där intervjuaren har makt över informanten genom bland annat sin kompetens, makten att bestämma vilka frågor som ställs samt ensamrätt på tolkningen av det som informanten berättar. För att minska informanternas eventuella upplevelse av makt i intervjurelationen har vi vid kommunikation med informanterna strävat efter genomskinlighet angående vårt arbete, haft öppna frågeställningar under intervjuerna, genomfört intervjuerna på informanternas egna arbetsplatser samt låtit informanterna definiera sig själva. Det har i våra intervjurelationer också varit informanterna som har varit utbildade socionomer och experter inom ämnet, medan vi är studenter och intresserade av den information de har att erbjuda. Att informanterna har erfarenhet och kunskaper kan bidra till att informanterna inte hamnar i maktunderläge gentemot oss kring detta.

Vi valde att vid varje intervju inleda med att tydliggöra syftet med vår undersökning. Vi valde då dock att utelämna ordet "makt", trots att detta är något vi fokuserar på i uppsatsens syfte. Detta eftersom makt är ett ord som kan kännas laddat och definieras olika av olika personer och att vi ville ge informanterna möjlighet att själva definiera begreppet. Vi ville också genom det som Kvale och Brinkmann (2014:172) kallar för tratteknik låta syftet växa fram under intervjuens gång och på så sätt få mer spontana svar från informanterna. Vi är medvetna om att denna typ av undanhållande av syftet kan ses som ett avvikande från det samtycke som rekommenderas enligt etiska riktlinjer. Vi anser dock att detta inte påverkar den etiska aspekten nämnvärt eftersom vi berättade om syftet men med andra ordval än just begreppet "makt" och genom detta lät informanterna själva definiera begreppet.

## 8. RESULTATANALYS

### 8.1 Disposition

Vi har delat upp vår resultatanalys i tre olika delar. Den inledande delen “Definitioner av makt” syftar till att beskriva och analysera hur våra informanter definierade begreppet makt samt hur de använde sig av begreppet vidare under intervjun. Resterande resultatanalys är uppdelad i två huvudrubriker: “Den positionella makten” och “Den vandrande makten” vilka är begrepp som vi har utformat då vi anser att de speglar vårt huvudsakliga resultat. Vi kommer i samtliga delar av vår resultatanalys att kontinuerligt beskriva vårt resultat och analysera det, utifrån våra teoretiska perspektiv och vår tidigare forskning. Vi väljer att både beskriva resultatet och analysera det i löpande text för att direkt kunna fördjupa oss i analysen. För att strukturera vår resultatanalys väljer vi alltså att använda oss av rubriker och underrubriker efter teman som vi vill beröra. När vi redovisar citat ur vårt transkriberade material har vi valt att inte redovisa vilken informant som har sagt vad. Anledningen till detta är att vi anser att informanternas anonymitet till större del kan säkerställas när läsare av uppsatsen inte kan koppla ihop citaten till varandra efter vem som har sagt vad. Vårt syfte är inte heller komparativt och det är därför inte relevant att urskilja informanterna från varandra.

Nedan beskriver vi vad vi menar när vi som forskare gått in i våra transkriberade citat för att exempelvis förtydliga eller behålla anonymitet:

[...] = utelämnande av ord

[---] = utelämnande av meningar

(otydligt) = otydligt på inspelningen

(namn) = borttaget namn för att avidentifiera

(ord) = beskriver icke-verbala uttryck

((ord)) = förtydligande tillägg gjorda av oss

### 8.2 Definitioner av makt

För att ge informanterna utrymme att själva definiera vad makt innebär ställde vi i vår intervjuguide en öppen fråga om hur informanten tänker kring makt i elevhälsoteamet. Vi



mötte då både positiva och negativa inställningar till makt, och svaren varierade från att handla om vem som styr, chefskap och beslutsfattande till påverkan, inflytande, demokrati och att bli lyssnad på.

En av våra informanter uttryckte att hen inte gillar begreppet makt, de övriga fyra informanterna berättade om olika perspektiv på makt. Två inledde med att prata om rektorns beslutsfattande och att rektorn är chef. Den ena av dem vände dock frågan tillbaka till oss, och verkade vilja ha vår bekräftelse när han frågade om det är det vi menar, vilket kan betyda att han kände en osäkerhet kring att prata om begreppet.

*Beslutsfattande, om det är det du menar, då är det rektorn som har det här slutliga beslutsfattandet. Jag känner inte att, ja, nu har min kollega mer makt.*

*Det kan handla om vem som styr, kanske, elevhälsan. Eller så kan man tänka att, elevhälsan har makt på skolan, kan man tänka. Att påverka.*

Samtliga informanter beskrev makt i elevhälsoteamet, men på olika sätt. Nilsson (2008) menar att Foucault beskriver makt som ständigt närvarande i sociala relationer. Detta verkade våra informanter tycka olika om. Att vissa tog upp rektorn på tal om makt kan förstås med hur Nilsson beskriver Foucaults tankar om att en part i en maktrelation kan ha fördelar genom sin tilldelade position samt det som French och Raven (1959) benämner som en legitim makt. Ytterligare perspektiv menar, utifrån Habermas, att makt uppstår inom organisationer vilket för med sig hierarkier och ojämlikheter (Börjesson & Rehn, 2009), något som kan yttra sig i att rektorn upplevs ha makt genom sin position. Detta kan knytas an till Strannegård och Erikssons (2011) beskrivning av Webers teori, där en chef får makt just utifrån dennes position som chef. Två av våra informanter pratade om makt i positiv bemärkelse. En informant menade att makt är positivt eftersom den är ett sätt att påverka och en informant beskrev att makt hjälper elevhälsoteamet att arbeta för elevernas bästa.

*När det gäller vårt elevhälsoteam, funderar på det med makt, makt kan vara ett sätt att påverka. Men makt har en sådan där negativ klang i samhället, och det behöver det inte vara, tänker jag. För makt för mig i elevhälsan är ett sätt att påverka, så att eleverna ska ha det bra.*

*Nej, för mig spelar det ingen roll så ((att prata om påverkan istället för makt)). Man är ju ett offer i maktstrukturer, men. Men, jag tycker ändå att, det handlar om barnens bästa och alla gör vad man kan för att hjälpa de här barnen. Och då, om man har makt, hur stor makt eller påverkan eller inflytande man har, är liksom...*

Detta sätt att tala om makt kan också förstås med Nilssons (2008) beskrivning av Foucaults teori kring makt, att makt accepteras eftersom den inte enbart innebär ett förtryck utan även kan innebära produktivitet som i sin tur leder till resultat och nytt vetande (ibid). Informanterna uttryckte att elevhälsans mål är att arbeta för elevernas bästa, där makt blir ett hjälpmedel för att uppnå detta mål. En informant tyckte att makt är att bli lyssnad på, en menade att makten i hans elevhälsoteam är demokratisk och en berättade hur medlemmarna i dennes elevhälsoteam alltid lyssnar på varandra.

*Makt är när någon lyssnar på en speciell person, mer än de andra. Någon som kan påverka, men jag upplever inte det på det sättet. Jag upplever det på det sättet att beroende på vad det handlar om.*

*Ehm, men som vi pratade om tidigare, så tänker jag att maktfördelningen på vårt elevhälsoteam, är väldigt liksom, eh, den är ganska demokratisk liksom.*

*Vårt team som jag känner, det är inte så att man åsidosätter någon som har mindre inflytande utan, vi lyssnar på allihopa, men jag kan förstå din fråga nu, att det kan, hur kan det va [---] Det kan vara olika i olika beslut, men här hos oss tycker jag att det, jag har inte upplevt det att det kan vara en som väger tyngre än den andra, det har jag inte upplevt.*

Dessa informanter beskrev inte uttryckligen att det finns en ojämn maktfördelning i deras elevhälsoteam. Dock bekräftar de ändå att det ges uttryck makt och påverkan vilket bekräftas av Foucaults teorier, där makt är relationell, aldrig absolut (Nilsson, 2008). Att bli mer lyssnad på i olika situationer kan vara en följd av att en har expertmakt, vilket French och Raven (1959) menar beror på att en har expertkunskaper inom ett visst område. Nilsson (2008) beskriver vidare att Foucault menar att ingen kan ha absolut makt, eftersom att en part genom fördelar genom sin position ändå kan utmanas vilket kan förändra maktrelationen. På ett liknande sätt kan en person ha makt i en situation och vara maktlös i en annan (Swärd & Starrin, 2006). Att personer har makt över andra gruppmedlemmar i olika situationer kan likställas med ett vandrande ledarskap. Makt som ledarskap är enligt French och Snyder (1959) gruppens egendom och fördelas mellan gruppens medlemmar beroende på situation. Med grund i detta kan vi förstå hur några av

våra informanter beskrev att det finns maktrelationer inom gruppen men att makten är demokratisk och varierar från beslut till beslut, och att det därför kanske inte känns självklart att använda begreppet makt.

Vi märkte i våra intervjuer olikheter kring hur våra informanter använde ordet makt. Vissa fortsatte att använda ordet makt efter att vi ställt vår fråga om begreppet, några likställde makt med påverkan och några använde endast andra ord som inflytande eller påverkan istället för makt. Överlag märkte vi att det är svårt att prata om makt och det verkar inte finnas en klar definition av vad makt i elevhälsoteamet innebär. Informanterna har dock pratat om liknande situationer, exempelvis när beslut ska tas i elevhälsoteamet, men använt olika ord för fenomenet: däribland makt, påverkan, inflytande och att bli lyssnad på. Vi väljer att i vår fortsatta analys se samtliga dessa uttryck som olika sätt att prata om makt.

## 8.3 Den positionella makten

### 8.3.1 Makt genom position i en organisation

Samtliga informanter berättade hur det faktum att de arbetar på en skola sätter en ram för beslutsfattande eftersom elevhälsoteamets arbete styrs av skollagen där det står att rektorn ska vara slutgiltig beslutsfattare. Informanternas berättelser om hur det ser ut i praktiken skiljer sig däremot åt. Tre informanter berättade att det finns frågor som de inte kan påverka, eftersom rektorn är bestämd beslutsfattare. Den fjärde informanten berättade att hen upplever att hen kan påverka besluts utgång trots att det är rektorn som tar beslutet formellt. Den femte informanten berättade att hon har en åsikt om det mesta, men att hon *väljer* att inte lägga sig i exempelvis personalfrågor. Hon beskrev dock inget om huruvida hon skulle kunna påverka dessa frågor om hon skulle vilja det.

*Ja, men, när gäller beslut som till exempel att en elev ska ha anpassad studiegång, för det passar inte att eleven är här åtta timmar eller från åtta till fyra, det måste vara en rektors beslut. Det är skollagen, det är många andra såna beslut som är rektorns beslut.*

*Det är alltid rektorn formellt som tar beslutet, på pappret, men, beslutet tas ju informellt i vår arbetsgrupp, elevhälsan liksom, där vi har diskuterat fram olika lösningar och så.*

*Men det är klart att det finns vissa beslut som rektorn måste ta, [...] Men om det handlar om personal till exempel, då tänker jag inte blanda mig i.*

Vi har i vårt resultat lagt märke till hur informanterna anser att rektorn genom sin position i elevhälsoteamet har det som French och Raven (1959) kallar för legitim makt, vilket innebär att någon har en viss position som ger legitimerat inflytande från interna värden som i vårt fall består av skollagen och verksamhetens ramar. Vi anser att detta även kan kopplas till Webers teori om maktrelationen mellan underställd och chef, där chefen får makt på grund av att den innehar positionen som chef och därmed har den formella makten vid beslutsfattande (Strannegård & Eriksson-Zetterquist, 2011).

Mattson (2010) menar att all kunskap är skapad genom människans tolkning och rådande maktstrukturer. Vi märker hur våra informanter ser på rektorns legitima makt på olika sätt. Rektorn är enligt informanterna alltid den som i slutändan har den legitima makten att ta beslut, men hur informanterna menar att de kan påverka den legitima maktinnehavarens beslut varierar. Vi undrar vad detta kan bero på. De maktstrukturer som finns, som Mattson (2010) menar är skapade av oss människor och som även French och Raven (1959) menar är en förutsättning för att makt ska kunna utövas, medför att rektorn har legitim makt i elevhälsoteamet. Utifrån Habermas teorier förstår vi att makt i olika former uppstår inom en organisation vilket för med sig att hierarkier kommer att uppstå i gruppen (Börjesson & Rehn, 2009). Skollagen sätter en ram för och bidrar till att en hierarki uppstår i elevhälsoteamet, vilket rektorns legitima makt är ett uttryck för. Detta bekräftas av Webers teori om maktrelationen mellan underställd och chef, och hur denna organisering styrs av formella beslut och tydliga hierarkiska nivåer (Strannegård & Eriksson-Zetterquist, 2011). Även Johanssons (2012) resultat stärker detta, då Johanssons undersökning visade att den faktiska maktfördelningen inom socialtjänsten till stor del överensstämde med hur den bör se ut enligt lagstiftning. Detta sker även i elevhälsoteam enligt våra informanter då det är rektorn som enligt skollagen ska vara formell beslutsfattare och även är det i praktiken.

Tre av våra informanter uttryckte att de inte kan påverka vissa typer av beslut eftersom att de inte har den legitima makten som French och Raven (1959) menar medför beslutsrätt som rektorn besitter. Våra informanter verkade dock inte uppleva en avsaknad

av påverkansmöjligheter, vilket tyder på att ytterligare något spelar roll för maktfördelning i elevhälsoteamet.

*Påverka kan vi alla göra, beslut gör vi inte, det är bara rektorn som beslutar då. Om det är, ja, ändringar på schemat, nåt speciellt beslut, för att händer det nånting på skolan, när det gäller elever, så är det alltid rektorn som har yttersta ansvaret. Vi kommer med råd, vi inom elevhälsoteamet till exempel eller till lärarna, men beslut tar bara rektorn. Men påverka absolut kan vi göra.*

*Jag tror att rektorn, oavsett vilket profession det är, liksom, lyssnar på oss, sen bedömer själv.*

Detta resultat visar att rektorn är den enda som tar beslut men att resterande medlemmar i elevhälsoteamet kan påverka och rådgöra med rektorn inför beslutsfattandet och gör alltså skillnad på att ta beslut, vilket vi tolkar som legitim makt (French & Raven, 1959), och att påverka. Att rektorn lyssnar på medlemmarna i elevhälsoteamet men sen bedömer *själv* förstärker vår analys av att rektorn har legitim makt. French och Raven menar att en legitim maktinnehavares maktposition bärs upp av omgivande personers accepterande av att personen har makt. Rektorns legitima makt grundar sig alltså både på att omgivande personal accepterar rektorn som legitim maktinnehavare och på att den enligt skollagen har en särskild position som medför makt att ta beslut. Dessutom ser vi i ett fall, där vi frågar en informant hur ens makt påverkas av ens erfarenhet på arbetsplatsen, hur rektorns legitima makt kan förstärkas av dennes erfarenhet:

*Det är inte bara hur länge man har jobbat här hos oss utan också vilken erfarenhet man har av att jobba med den här typen av problematik. Så. Mm, där vi är på olika nivåer [...] rektorn är ju den som har varit här längst liksom som kanske... Ja. Har bäst koll så klart av att jobba med, vad gäller liksom betyg, liksom, kunskapsmässigt med den här typen av elever.*

Vår informant beskriver att rektorn, förutom att den innehar legitim makt genom sin profession även innehar expertmakt som baseras på expertkunskaper inom området (French & Raven, 1959), då den har yrkeslivserfarenhet. Om vi väljer att analysera detta vidare, kan vi med ett intersektionellt angreppssätt studera samspelet mellan dessa två maktfaktorer och hur de påverkar rektorns maktposition. Genom att sätta dessa två maktfaktorer i relation till varandra får vi en mer komplex förståelse för rektorns makt (Mattsson, 2010). Hade rektorn enbart haft legitim makt hade den varit mer beroende av

andra teammedlemmars expertkunskaper vilket skulle kunna innebära ett minskat maktutrymme hos rektorn.

### 8.3.2 Rektorn avgör socionomens påverkansmöjligheter och arbetsbelastning

Våra informanter beskrev att rektorns legitima makt i elevhälsoteamet medför att den har makt i beslutsfattande vad gäller elevärenden, men också vad gäller personalfrågor. Fyra av våra informanter menade att det skulle göra skillnad vad gäller både deras arbetsbelastning och påverkansmöjligheter i elevhälsoteamet om det fanns två skolkuratorer på skolan istället för en. Den informant som ansåg att det inte spelar roll för hans påverkansmöjligheter i elevhälsoteamet om det hade funnits ytterligare en skolkurator, berättade att hen under perioder då hen har arbetat ensam inte har känt någon skillnad vad gäller påverkansmöjligheter jämfört med perioder då hen har haft en kuratorskollega på plats. Hen menade dock att det märks stor skillnad i hans arbetsbelastning om hen har en kuratorskollega eller inte. Hur många skolkuratorer som finns anställda är en prioriteringsfråga för skolans ledning. Vikten av att vara två och hur det är rektorn som behöver göra prioriteringar är något som en av våra informanter berättar såhär om:

*Det är nånting som vi också pratar jättemycket om när vi träffas i vårt kuratorsnätverk, vilken skillnad det kan vara om man är, ehm, två kurator på en skola. [...] Men det är rektorerna som bestämmer hur de ska ha det. Vissa satsar. [...] Mm, för de får ju betala för det liksom. Så då får de ju motivera liksom, att "varför lägger du dina pengar på kurator istället för på två lärare till?" [...] Då hävdade han ((rektorn)) det att, "jag måste stå kvar med mina kuratorer, mina två specialpedagoger, ehm, och den personalen jag har för att kunna behålla studieresultaten och elevhälso-, liksom, index". [...] Man måste se det långsiktigt, man kan inte se det för år till år, då blir det katastrof.*

Att flera informanter menade att både deras arbetsbelastning och påverkansmöjligheter förbättras av att vara två skolkuratorer i elevhälsoteamet innebär att rektorn har en stor makt över skolkuratorns arbetssituation genom att vara ansvarig för prioriteringar vad gäller anställning av personal. Minnich (2014) menar att en *school social workers* arbetssituation som ensam socialarbetare leder till att den ständigt måste försvara det arbete den utför. Fyra av våra informanter bekräftar Minnichs resultat genom att de berättade hur de kan stärkas av att ha en kuratorskollega på skolan vad gäller påverkansmöjligheter i elevhälsoteamet. Även Minnichs resultat angående att *school social workers* behöver ha stor tillit till sig själva som ensamma socialarbetare på en skola

bekräftas av våra informanter som berättade att de känner större trygghet när de har en kuratorskollega att diskutera med och tillsammans kunna försvara det sociala fokuset med. Börjesson och Rehn (2009) beskriver Habermas teorier med att makt i en organisation för med sig hierarkier och ojämlikhet. Det som menas vara positivt med dessa hierarkier är att det ska hjälpa organisationen att nå förutbestämda mål (ibid), vilket vi ser i rektorns ansvar för prioriteringar i dennes tilldelade budget. Det negativa med detta enligt Habermas teori är att personer i organisationen inte är med i processen av framtagandet av de mål som finns i organisationen (ibid), vilket vi känner igen i våra informanternas berättelser då det är rektorn som ansvarar för prioritering angående personalfrågor som sedan kommer påverka informanternas arbetssituation.

Den skolkurator som menar att hens påverkansmöjligheter inte förändras om hen har en kuratorskollega i elevhälsoteamet berättar följande, som vi tror kan ha att göra med hens möjligheter att påverka:

*När jag började här var rektorn den gamla kuratorn. Så hon la grunden ganska bra liksom, för att kuratorn på skolan skulle få en bra liksom, arbets-, alltså bra arbetsförhållanden. Sen har han ((den nuvarande rektorn)) ärvt det och han har anammat det.*

Minnich (2014) menar att *school social workers* upplevelse av att vara missförstådda och känsla av att behöva försvara sitt arbete grundar sig i att skolan är en verksamhet med ett pedagogiskt fokus som skiljer sig från det sociala arbetets. Att vår informant har en chef vars företrädare själv hade arbetat som skolkurator verkar ha lett till att rektorn har en större förståelse för skolkuratorns arbete och fokus. Detta kan ha betydelse för att vår informant inte tycker att hens påverkansmöjligheter avgörs av att ha en kuratorskollega. Detta anser vi bekräftar Minnichs resultat då det stärker att skolans annorlunda fokus, än socialarbetarens, bidrar till skolkuratorns upplevelse av att vara missförstådd, och att en ledning med större förståelse för det sociala arbetet bidrar till en bättre arbetssituation för skolkuratorn. För våra övriga fyra informanter som inte uttryckte att de har en chef med lika stor förståelse för det sociala fokuset verkar en kuratorskollega dock behövas för en bättre arbetssituation vad gäller både påverkansmöjligheter och arbetsbelastning. Detta är något som även verkar påverka skolkuratorernas handlingsutrymme. Samtliga informanter uttryckte att de har ett stort handlingsutrymme. Något som kan försvåra det

sociala arbetet i skolan och minska socionomens handlingsutrymme är dock just att de arbetar på skola vars verksamhet styrs av skollagen och där det pedagogiska står i fokus.

*Just för att man är ensam, så, alltså det pedagogiska får väldigt stort fokus, och resultaten, vilket gör att man, man själv har ju det sociala i, som första tanke liksom, att det, det ibland kommer lite i andra hand så. Eh, det viktigaste är höga betyg, eller liksom, resultatet.*

En av våra informanter uttrycker hur hen tror att ens handlingsutrymme som skolkurator till stor del påverkas av vad en har för ledning.

*Jag tror att det kan bero på, nu när du säger det så kanske, det hade kanske kunnat vara annorlunda, beroende på vad man har för chef, för ledning. För att, om man har en ledning som tycker att kuratorn inte är viktig, och liksom bara kör över, då minskar ju handlingsutrymmet. Men jag har en chef som är jättestödjande inför mitt uppdrag och mina uppgifter och har full respekt för hur jag handlar och hur jag tänker och agerar.*

Återigen ser vi hur rektorns legitima makt spelar stor roll för socionomens arbetssituation. Skolkuratorns handlingsutrymme, vilket sätter ramarna för hur den senare kan utföra sitt arbete (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008), kan variera beroende på hur stor förståelse rektorn har för det sociala arbetet. Nilsson (2008) betonar i sin beskrivning av Foucault att makt enligt Foucault är ett relationellt fenomen, där den som inte har maktövertag i en relation kan utöva motstånd. Att utöva motstånd kan bli en möjlighet för skolkuratorerna att påverka rektorn i sitt beslut om huruvida den ska prioritera skolkuratorer i sin budget. Svensson et al. (2008) menar att socialarbetaren genom att ta stöd i sin professionalitet kan utöka sitt handlingsutrymme, något en av våra informanter gjorde när hen motiverade för sin chef hur hans arbetssituation krävde en närvarande kuratorskollega i elevhälsoteamet:

*Då hade jag en kollega som blev sjukskriven för hon fick ett sjukt barn, och så fick jag jobba själv ett halvår, och då kände jag att, det här funkar inte, det blir så stressigt. [...] Och då sa jag det här, "ska vi kunna fortsätta ha en sån här god elevhälsa liksom, eller förebyggande arbete, så måste vi vara två stycken. För annars blir det bara springa på brandkårsutryckningar". Och då lyfte han ((rektorn)) upp det och motiverade det för sina chefer, att vi kommer vilja fortsätta med detta, med två stycken kuratorer, för att kunna behålla den här goda liksom elevhälsan.*



Detta ska enligt vår informant ha lett till att det i fortsättningen har funnits två skolkuratorer i elevhälsoteamet. Att vår informant utnyttjade sina yrkeskunskaper och med stöd i sin professionalitet motiverade behovet av ytterligare en kurator på skolan ledde till att rektorn valde att fortsätta att prioritera två skolkuratorer i dennes budget, vilket bekräftar vad Svensson et al. (2008) skriver om hur socionomen kan få stöd och utvidga sitt handlingsutrymme genom stöd i sin professionalitet. Rektorns makt över personalfrågor ledde här med hjälp av skolkuratorns motstånd till en mer positiv arbetssituation för skolkuratoren, vilket bekräftar Foucaults teori (Nilsson, 2008) om hur motstånd i maktrelationer kan leda till nya resultat och produktivitet.

### 8.3.3 Utmanande av den legitima makten

Rektorns legitima makt verkar ha stor betydelse för skolkuratorns arbete, både vad gäller påverkansmöjligheter och arbetsbelastning. Trots att rektorn enligt lag är slutgiltig beslutsfattare verkar den legitima makten dock kunna utmanas.

Något som verkar kunna utöka skolkuratorns påverkansmöjligheter i elevhälsoteamet är att ha en god relation med och ett stort förtroende hos rektorn. En informant beskriver att rektorn vill att skolkuratorerna ska dokumentera så mycket som möjligt. Vår informant har dock sagt att han inte vill göra det eftersom han tycker att det inte alltid är det bästa för eleven och dennes situation. Vår informant beskrev även att rektorn efter en diskussion om detta har ändrat sin ståndpunkt. Detta tror vi kan ha att göra med att rektorn har ett stort förtroende för vår informant.

*Hon ((rektorn)) kan mycket om juridiska frågor och sånt och är duktig, och det är bra, det är ganska fyrkantigt och det är bra, men på grund av det också så tror jag att hon vill att man ska dokumentera så mycket som möjligt. Men jag har sagt att vi gör inte det, vi dokumenterar fast vissa saker, som jag har tagit exempel, ska man inte dokumentera.*

En annan informant beskrev att det är beslutat att rektorn ska skriva polisanmälningar och anmälningar till socialtjänsten. Vår informant berättade dock hur hon och rektorn alltid skriver anmälningar till socialtjänsten tillsammans. Detta upplever vi har att göra med att de har en god relation sinsemellan och att rektorn litar på skolkuratorns kunskap och erfarenhet.

*Både socialanmälningar och polisanmälningar gör rektorn, [...] hon ((rektorn)) har det yttersta ansvaret på skolan men vi sitter alltid tillsammans och gör det ((socialtjänstanmälningar)), så kan jag diktera.*

I båda ovanstående fall tycker vi att vi ser det som French och Raven (1959) benämner expertmakt kan utmana rektorns legitima makt då skolkuratoren får makt genom sin expertkunskap i ämnet. Vi ser även hur Foucaults teori om att makt och kunskap är beroende av varandra (Börjesson & Rehn, 2009) tydliggörs när rektorn lyssnar till skolkuratorns kunskap om dokumentation samt är beroende av skolkuratorns kunskap och erfarenhet av att skriva anmälningar till socialtjänsten. I det första citatet ser vi även hur motstånd mot en maktutövare kan bidra till en kreativ process och inte behöver vara något negativt vilket bekräftar Foucaults teori om makt och motstånd (Nilsson, 2008), då det resulterar i att skolkuratoren själv får påverka sitt arbete och även kan göra det som han anser blir bäst för eleven.

Att rektorn lyssnar till skolkuratoren i dessa fall tycker vi även belyser att rektorn litar på skolkuratorns expertkunskaper, vilket French och Raven (1959) menar är en förutsättning för att ens expertkunskaper ska kunna användas till att utöva expertmakt. I det andra exemplet ser vi även att skolkuratorns tillgång till information om hur en bör skriva socialtjänstanmälningar ger henne det som French och Raven kallar för informationsmakt. Denna information är eftertraktad av rektorn för att den ska kunna göra ett bra jobb, vilket gör att skolkuratoren på ytterligare ett sätt får större möjlighet att påverka och kunna utmana rektorns legitima makt. Att rektorns legitima makt kan utmanas av erfarenhet genom expertmakt anser vi motbevisar Johanssons (2012) resultat. Johanssons undersökning visade att maktfördelningen inom socialtjänsten i stort sett endast utgår från ens position, och att utbildning och erfarenhet inte kan utmana ens positionella, enligt French och Raven (1959) legitima, makt att ta beslut. Maktfördelning i elevhälsoteam kan alltså enligt vårt resultat påverkas av andra faktorer än maktfördelning inom socialtjänsten enligt Johanssons (2012) resultat.

Vi har i vårt resultat även sett andra exempel på hur rektorns legitima makt endast kan utövas om den själv har relevant kunskap om ett ärende eller om den får behövlig expertkunskap av någon annan i teamet. En av våra informanter beskrev hur rektorn, när det har varit bråk på skolan och det finns en risk att elever skadar varandra, kan vilja att eleverna ska stanna hemma från skolan. Ett sådant beslut ska tas av rektorn, men den

legitima makten räcker inte för att ta beslutet eftersom kunskap om vad som står i lagen är nödvändigt för att kunna ta ett riktigt beslut.

*Vid bråk och sånt då, enligt vår likabehandlingsplan, om eleverna har slagits och det finns en risk för att de ska fortsätta bråka då skickas de hem. Och sedan ska de komma tillbaka och de ska ha samtal med, med personalen här. Och ibland så kan vi säga, "nej men ni stannar två dagar hemma", till exempel [...] då måste man tänka, för man kan inte stänga av en elev hur som helst utan det måste göras enligt skollagen.*

Här upplever vi att expertmakt och informationsmakt går före den legitima makten och nästintill är en förutsättning för att den legitima makten ska fortleva. Om rektorn skulle ta ett beslut som inte har stöd i lagen skulle dennes position äventyras, vilket även enligt French och Raven (1959) kan minska den legitima makten, då en försöker att styra över något som inte ingår i personens tilldelade maktutrymme. Att antingen rektorn själv eller en annan medlem i teamet har information (som bidrar till informationsmakt) om eller kompetens (som bidrar till expertmakt) kring skollagen är nödvändigt för att rektorn ska kunna använda sin legitima makt på ett korrekt sätt och bibehålla dennes legitima maktposition. Om rektorn själv besitter denna information eller kompetens kan dennes makt öka, medan den om den får informationen från någon annan blir beroende av den personen. Ytterligare ett resultat som stärker hur expertmakt kan bidra till skolkuratorns påverkansmöjligheter och möjlighet att utmana rektorns legitima makt uttyder vi i följande citat:

*Hur ska jag säga, jag vet att jag har ledningens förtroende. För att de sakerna som jag föreslår, eller om man ska ta beslut eller så. Om jag tänker, det är mycket sällan som jag har, jag har fel, mycket mycket sällan. Eftersom att jag brukar tänka igenom saker och har, min strategi är alltid att ha eleven i fokus, eleven i centrum och utefter det kolla vad är det den här eleven behöver och vad hade varit bäst för den eleven och så. [---] Och hon ((rektorn)) vet att jag inte gör saker, bara sådär utan det är enligt skollagen, socialtjänstlagen och förnuft.*

Vår informant uttryckte att hon mycket sällan har fel angående saker som hon föreslår, att hon gör saker med lagstöd och förnuft, och att detta är något som rektorn vet om. Detta förstärker vårt resultat om hur expertmakt är av stor vikt vad gäller möjligheten att påverka beslut som den legitima maktinnehavaren har ansvar för. French och Raven (1959) menar att expertmakt endast är till nytta om omgivande personer litar på personens

expertkunskap. Informanten berättar i anslutning till citatet hur hon tycker sig kunna påverka även andra ärenden än sociala. French och Raven (1959) beskriver hur en person som har expertmakt ofta är begränsad till att ha makt inom sitt expertområde, men att det ibland kan uppstå en så kallad "halo effect" (ibid:164) vilket innebär att personens expertmakt leder till att den även får makt i andra frågor. Detta ser vi uttryck för i vår informants fall då hennes erfarenhet, kunskap om lagtext och förnuft bidrar till att hon har möjlighet att påverka även i andra frågor än sociala.

French och Raven (1959) menar att den legitima makten bärs upp av omgivande personers acceptering. Vi har av två informanter fått höra två olika sätt som rektorn kan använda sin legitima makt på, och undrar vad de olika sätten att handla på kan få för fortsatta konsekvenser för rektorns maktposition. En av informanterna berättade detta:

*Det låter nästan som om jag kan bestämma vad som helst men så är det nästan (skratt). Nej men, det är verkligen, även om det har med ekonomiska grejer att göra och så, så, ehm, kan jag motivera det på ett bra sätt, varför jag tänker att vi behöver göra på det här och det här sättet så, ehm. Jag har liksom aldrig varit med om att, ehm, att jag kommer med något förslag och sen säger rektorn att "nej, nu gör vi så här istället".*

Den här informanten är den enda som tydligt uttryckte att hen kan påverka i alla typer av beslut och att rektorn inte avvisar hens förslag. Detta kan nästan ses som att rektorn inte utnyttjar sin legitima maktposition. Vi anser dock att det kan vara ett medvetet förhållningssätt hos rektorn. På så sätt som French och Raven (1959) menar att den legitima makten bärs upp av att omgivande personer accepterar makten och kan utveckla motstånd om den missbrukas, kan rektorn med medvetenhet låta medlemmarna i teamet vara med och bestämma, för att undvika att motstånd utvecklas. Att rektorn i vissa frågor är beroende av andra teammedlemmars expertkunskap och tillgång till information kan vara ännu en anledning till att rektorn väljer att inta ett förhållningssätt där medlemmarna alltid får vara med och påverka, vilket stärker Foucaults teori om hur en acceptans av maktutövning tenderar att leda till produktivitet och nya resultat (Nilsson, 2008). Ett exempel på hur rektorn kan använda sin legitima makt med ett annat förhållningssätt och vad detta kan få för följder fick vi höra från en annan informant som berättade följande:

*Sen är det klart att rektorn kan utöva sin makt där och säga det där diskuterar inte vi här [...] och då kändes det frustrerande och det var en annan kollega som ville prata om något annat och hon ((rektorn))*

*sa "nej, det diskuterar vi inte här", [...] Då tänkte vi att vi skulle göra en liten kupp, så vi har börjat att prata om att vi måste förbereda oss mer och lägga fram lite vår, argument om varför vi vill att vi ska prata om vissa saker som är viktiga. Men eftersom hon har vissa krav och det förstår jag, och det är med dokumentationen som vi (suck) har mycket nu, känns det att det tar så mycket tid. Och då hinner man inte diskutera andra viktiga saker ibland.*

French och Raven (1959) menar att utövandet av legitim makt är känsligt och lätt kan leda till motstånd om det missbrukas. Vi upplever ovanstående citat som ett exempel på motstånd. Att rektorn använder sin legitima makt för att avbryta en diskussion som övriga medlemmar i teamet tycker är viktig ledd till att de bestämde sig för att "göra en liten kupp" gentemot rektorn genom att förbereda sig bättre inför möten och genom det kunna påverka mer under framtida möten. Att medlemmarna i elevhälsoteamet utövar en typ av motstånd mot rektorn kommer enligt vår informant att i framtiden kunna leda till större påverkansmöjligheter för dem, vilket bekräftar Foucaults teori om hur motstånd mot maktinnehavare kan leda till en kreativ process (Nilsson, 2008). Rektorn har genom sin tilldelade position som legitim maktinnehavare i elevhälsoteamet en fördel i maktrelationen till övriga medlemmar i teamet, men kan med Foucaults synsätt på makt alltid utmanas (ibid). Detta motstånd kan även ses som en form av vad French och Raven (1959) kallar för bestraffningsmakt, makt att bestraffa och orsaka negativa konsekvenser. Att medlemmarna i elevhälsoteamet tillsammans går emot rektorn kan ses som ett sätt att bestraffa rektorn, då det kan leda till att rektorn i fortsättningen kommer få anpassa sig efter att övriga medlemmar är mer förberedda för att kunna påverka vad som ska pratas om under möten. Samtidigt som vår informant tillsammans med sina kollegor bestämmer sig för att utöva motstånd och bestraffningsmakt mot rektorn så legitimerar informanten rektorns handlande genom att uttrycka förståelse för handlandet med tanke på de krav som finns på rektorn. Detta tycker vi bekräftar Habermas teori om hur hierarkier i en organisation bidrar till att uppnå förutbestämda mål (Börjesson & Rehn, 2009) i samband med hur Foucaults (Nilsson, 2008) teori betonar att vi accepterar makt eftersom vi vet att det kan behövas för att uppnå resultat. Rektorn har en legitim maktposition i elevhälsoteamet men är även själv utsatt för makt från dennes chef som har legitim makt över rektorn och exempelvis ställer krav på att rektorn ska hålla sin budget. Rektorns legitima makt i elevhälsoteamet verkar vara nödvändig för att uppnå vissa ställda krav samtidigt som den, om den missbrukas och medför negativa följder för övriga medlemmar i teamet, kan mötas med motstånd.

## 8.4 Den vandrande makten

### 8.4.1 Makt utifrån expertkunskap

Samtliga informanter beskrev att det finns personal i elevhälsoteamet som har mer att säga till om och som blir mer lyssnade på beroende på vilken typ av ärende det gäller. De beskrev att varje profession har större påverkansmöjlighet när ett ärende handlar om just deras specialområde. Våra informanter beskrev att de samverkade och diskuterade ärenden tillsammans i elevhälsoteamet, men att vissa har mer att säga till om i vissa ärenden.

*Jag tror till exempel att det här när det behöver göras en BUP-anmälan eller, så då är det psykologen som har tyngsta för att det är hon som säger att, efter testet att hon upplever med utredningen att det behövs vissa insatser. Och det är, det är områdena, professionen som bestämmer det. Hur det ska gå.*

*Den vandrar, är det en pedagogisk fråga, då lyssnar vi på (namn på specialpedagog) som kan det där. [---] och jag har mer makt när det gäller de sociala frågorna, så är det nog. Ehm, och rektorn har mer makt när det gäller ekonomiska beslut. Skolsköterskan har mer makt när det gäller olika in-, liksom medicinska insatser eller så. Så där kan man väl säga att, den är ganska jämt fördelad, och elevhälsoärendena har ofta att göra med alla olika områden, det som vi pratar om. Och då är det ju ganska jämnt fördelad maktposition hos oss liksom.*

I ovanstående fall ser vi tydligt att det ges uttryck för expertmakt i elevhälsoteamen. De som har expertkunskaper inom ett område har mer makt i beslut som rör sådana frågor. French och Raven (1959) beskriver att förutom att en person innehar expertmakt när den har expertkunskaper i förhållande till omgivande personers kunskap om området, så vilar även expertmakt på att omgivande personer är medvetna om att personen har expertkunskap. I vårt fall har personerna inom elevhälsoteamet tydligt uttalade roller som ger dem makt i sina frågor. Att flera av våra informanter beskrev maktfördelningen i teamet som ganska jämn kan dessutom bero på att makt kan vara situationsbunden, vilket French och Snyder (1959) menar innebär att olika personer har makt över övriga personer i gruppen i form av ledarskap som fördelas mellan gruppens medlemmar i olika situationer.

Detta gällde även skolkuratorerna, vilket våra informanter lyfte upp som något positivt. De menade att det som var positivt med att vara enda socionom och att ha det sociala

fokuset är att de ofta kan påverka sitt eget arbete i stor utsträckning. Detta visar att socionomen har det som French och Raven (1959) kallar för expertmakt, eftersom den har expertkunskap i sociala frågor och därför har större möjlighet att påverka i dessa:

*Är det sociala frågor, speciellt om man har kontakt med socialtjänsten, då vänder de sig till mig och jag kan påverka.*

*Fritidsgårdar eller mer, hjälp för helgerna och, eller lovskolan eller, såna saker, det försöker vi, det, då betyder att extra insatser också från oss, det är inte så att kan bara säga att det och det kräver vi, då måste vi ställa upp. Och det kostar, kraft och tid. Engagemang.*

Förutom expertmakt visar detta även att informanterna har ett stort handlingsutrymme (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008). I ett av citaten ovan beskrev en informant hur hen genom att utforma vissa projekt även får ta stort ansvar. Det kräver tid, kraft och engagemang från informanten att utföra de uppgifter som ingår i dennes handlingsutrymme vilket också bekräftar Svensson et al. (2008) som menar att ett större handlingsutrymme inte bara inger frihet utan även ansvar. Att informanterna anser sig ha störst påverkansmöjligheter vad gäller sociala frågor och verksamheter samt att de har stort handlingsutrymme inom dessa bekräftar Johanssons (2012) resultat som visar att socialsekreterare upplever sig ha störst makt i frågor angående utformning av verksamhetsrutiner och val av arbetsmetoder.

Något som har betydelse för hur makten i elevhälsoteamet vandrar mellan professionerna verkar alltså vara vem som har expertkunskap i ett visst ämne. En informant beskrev dessutom att hennes elevhälsoteams skolsköterska har lång yrkeserfarenhet och att detta kunde vara makt.

*Men sen, ja men skolsköterskan har jobbat inom sjukvården med svåra sjukdomar liksom, eller ja, den problematiken i 25 år, och då har hon ju alltså. Alltså, det är ju makt, det är ju liksom... Ja, i olika, beroende på vilket ärende man snackar, så.*

Vår informant uttrycker hur skolsköterskans makt ökar eftersom hon har lång yrkeserfarenhet. Vi tolkar detta som att ens expertmakt kan förstärkas av olika faktorer, i det här fallet av yrkeserfarenhet. French och Raven (1959) menar att expertmaktens styrka beror på hur stor kunskap personen har i förhållande till den standard som finns angående

vilken kunskap personen bör ha. Vår informant uttryckte att skolsköterskans långa erfarenhet gör att hon får makt, vilket bekräftar French och Ravens teori om att ens expertmakt växer i förhållande till ens expertkunskap utifrån den standard som finns. Då vår informant tar upp skolsköterskans långa yrkeserfarenhet på tal om makt kan detta även bero på att det är avvikande från normen om hur lång erfarenhet en skolsköterska har och därför enklare att lägga märke till (Mattsson, 2012). Detta kan bekräfta French och Ravens (1959) teori om att skolsköterskans expertmakt ökar eftersom hennes expertkunskap är högre än standarden, och alltså avvikande från normen. Då dessa två faktorer, profession och yrkeserfarenhet, samverkar och påverkar skolsköterskans maktposition kan vi även se detta utifrån ett intersektionellt perspektiv där skolsköterskan innehar mer makt både på grund av professionen och yrkeserfarenheten.

En av våra informanter motsa dock detta och menade att hur en är som person, bemötande och uttryck, är viktigare för ens makt än utbildning, profession eller erfarenhet. Detta anser vi motsäger det tidigare informanter beskrivit, att personal i elevhälsoteamet får mer makt genom exempelvis yrkeslivserfarenhet:

*Förhållningssätt och bemötande, för att jag kan säga, jag kan ha hur mycket erfarenhet som helst, jag kan ha hur mycket utbildning som helst, men om jag uttrycker mig på fel sätt, om jag bemöter folk på fel sätt, då funkar det inte, om jag inte har respekt för den som jag har framför mig. [...] Skulle bara hamna i konflikt med andra, för då är det ingen förståelse.*

Två av våra informanter beskrev ytterligare en anledning till att makten vandrar i elevhälsoteamet, när de menade att vem som har makt i ett ärende beror på vem som har en relation till den berörda eleven. En av våra informanter menade att hon som skolkurator hänger mycket med eleverna och därför kan påverka i samtliga elevärenden. En annan informant beskrev ett exempel där han genom samtal med en elev fått reda på att eleven har pedagogiska svårigheter, vilket gav honom möjlighet att påverka beslut kring pedagogiska insatser, trots att han inte är specialpedagog:

*Så tror jag att hon ((rektorn)) lyssnar på mig, det tror jag [...] Jo för att jag har haft samtal med eleven, haft relation med eleven, och eleven har fått förtroende för mig, och det är inte alltid eleven säger det själv, inte ens hemma. Då, jag är inte specialpedagog, men jag tar med mig det till teamet och då kan jag påverka [...] fast det är rektorn som beslutar.*



Att ha en bra relation till elever leder till att skolkuratoren får större påverkansmöjligheter vid beslutsfattande i elevhälsoteamet, vilket blir en möjlighet att utmana andra professioners expertmakt. Att goda relationer till elever bidrar till ökade påverkansmöjligheter kan bero på det som French och Raven (1959) kallar för informationsmakt, då den information som skolkuratoren har om elever stärker dennes position vid beslutsfattande i elevhälsoteamet. Att utmana en maktbas på detta vis anser vi även kan förstås med vad Nilsson (2008) beskriver utifrån Foucaults perspektiv på makt, då makt i en relationell karaktär kan utmanas i form av motstånd (ibid). I detta fall utmanas expertmakt, som vanligtvis avgör vem som har makt i elevhälsoteamet, av informationsmakt. Skolkuratorns informationsmakt bidrar förhoppningsvis till ett bättre beslut för eleven, vilket även bekräftas av Foucaults tankar om hur motstånd i en maktrelation kan bidra till kreativa processer och nya resultat (ibid).

#### *8.4.2 Makt utanför sin expertkunskap*

En av våra informanter berättade att han har upplevt att det har funnits tillfällen då både skolläkaren och skolpsykologens ord och bedömningar har vägt tyngre än hans som socionom, även då det inte handlade om medicinska respektive psykologiska ärenden. Samma informant beskrev även att om elevhälsoteamet inte vet vad för sorts problematik en elev har så börjar de ofta med en medicinsk och psykologisk utredning och att dessa två väger tyngre än den sociala utredningen.

*Men det har hänt nångång att okej, psykologens ord kan ibland väga mer än socionomens ord, det har jag upplevt men det är inget som jag som person ska ta åt mig av.*

*Så om skolläkaren till exempel säger nånting, tror jag att det påverkar mer än om jag skulle sagt det, även om det inte är medicinskt. [...] Det finns mer att hämta där, på det sättet att eftersom, det är en annan, vad heter det, medicinskt, det är en annan vetenskap.*

Att andra professioners uttalanden väger tyngre än socionomens, även i de fall där det inte är deras expertområden tycker vi visar att professionen i sig väger tyngre. Dels kan det bero på det som French och Raven (1959:164) kallar för ”halo effect”, att en person som har expertmakt i ett område även får makt i andra områden som följd av ens expertmakt. Vi ser även att kön kan ha betydelse för upplevelsen av vem som har makt när vår informant pratar om att skolläkarens ord väger tyngre än hans eget, som socionom. Vi undrar varför han väljer att prata om just skolläkaren och inte skolsköterskan. När han

tidigare under intervjun berättade om vilka som ingår i elevhälsoteamet nämnde han endast skolsköterskan, vilket vi antar innebär att skolläkaren endast arbetar på skolan under vissa dagar. Detta anser vi kan bero på det som Mattsson (2010) beskriver, att vi i vår sociala kontext omringas av handlingar som är könsgörande, och att kön är en kategori som ligger till grund för ojämlikheter vad gäller makt mellan människor i samhället (ibid). Läkare är ett yrke som i vår sociala kontext är manligt i förhållande till sjuksköterska som är kvinnligt. Kanske kan detta vara anledningen till att vår informant pratar om skolläkaren och inte skolsköterskan när han menar att det medicinska ordet väger tyngre än socionomens. Skolläkarens expertmakt och efterkommande "halo effect" (French & Raven, 1959:164), blir i mötet med det könsgjorda yrket med ett intersektionellt angreppssätt två strukturer som i elevhälsoteamet ökar skolläkarens maktposition.

På ett liknande sätt berättar en annan informant för oss om den skolpsykolog som arbetade i informantens elevhälsoteam då hen började arbeta där. Vår informant beskrev att skolpsykologens ord då vägde tyngst i elevhälsoteamet. Detta berodde inte på att hon hade arbetat på arbetsplatsen längst utan snarare på grund av hennes profession, att hon var välutbildad och hade en stor kompetens i sina frågor. Vi upplever även detta citat bidra till det som French och Raven (1959:164) beskriver som "halo effect", att skolpsykologen i detta fall är kompetent inom sitt område och därför även får makt inom andra områden:

*När jag började här, så kände jag nog att, den som, dens ord som vägde tyngst, det var den dåvarande psykologens, liksom ord. Och det var utifrån att hon var så, ehm, väldigt kompetent i sitt, alltså, hon var så, hon hade sån stor kompetens i att kunna se alla delar. Inte bara den psykologiska utan hon, hon hade jobbat väldigt väldigt länge och, ja, alltså, alla vi såg upp till henne väldigt mycket [...]. Och då var det utifrån hennes profession hon hade mest makt tror jag nog. Så då gick vi nog ganska mycket på att, "men det här har (namn på skolpsykologen) sagt" [---] Hon hade inte jobbat här så himla länge utan hon var så jäkla välutbildad, hon hade typ gått varenda utbildning man kan göra och var liksom, utbildad, hon var liksom specialist på skolpsykologfrågor också. Och, ja, nej men var jätteduktig på området om man säger så. Det, hon hade ju inte jobbat så länge här innan, hon hade kanske vart här ett halvår innan jag och (namn på rektorn) började egentligen.*

En av våra informanter beskrev att han arbetar inom en stadsdel med socioekonomisk problematik där han möter elever som exempelvis är traumatiserade av krig. Vår informant är själv inte född i Sverige och beskrev sig själv ha en förståelse för personer

som flytt från krigsdrabbade länder. Informanten menade att hans bakgrund hjälper till i arbetet med dessa elever.

*Dels att jag har den här kulturen med mig och det är bara nåt som inte jag har läst, inom universitet här, den här familjen tror jag fungerar på det sättet, då känner man, då har jag mer hittat och vet mer, eller kan mer men jag blir hörd mer, de lyssnar på mig mer än dem andra, för att jag har den erfarenheten [---] Och jag... personlig lämplighet kanske (otydligt) också hjälper jättemycket. Som nyexad, som den personen som jag är tror jag har hjälpt mig, med min bakgrund och allting, att komma snabbare in och försöka i arbetet och hjälpa till eleverna och så. Kanske om det skulle bara baseras på utbildningen, tror jag skulle vara jättesvårt för mig. Jag tror att min personliga, liksom, bakgrund har hjälpt mig jättemycket.*

Informanten beskrev att han blir lyssnad på av familjer i större utsträckning än de andra i elevhälsoteamet på grund av hans kultur, vilket enligt Mattsson (2010) kan likställas med etnicitet. Vår informant lyfte upp sin kultur i förhållande till de övrigas i elevhälsoteamet vilket kan betyda att hans etnicitet är avvikande jämfört med de andras, som i så fall skulle vara norm, då det synliggörs av honom. Vi upplever att informantens etnicitet här blir en fördel för honom vad gäller makt i elevhälsoteamet, då han har goda relationer till dessa familjer då han har en större förståelse på grund av hans bakgrund. Detta kan även ses som att vår informant har informationsmakt (French & Raven, 1959), då han genom en god relation till familjerna tar med sig kunskap om dessa till elevhälsoteamet.

En informant valde att ta upp kön som en bidragande orsak till vilka ärenden han får ta inom elevhälsoteamet. Han beskrev sig själv som kille och menade att han ofta får ta hand om elevärenden där eleven i fråga behöver en mansförebild. Vår informant beskrev även att han inom elevhälsan har varit ensam kille och att det har varit en nackdel för honom.

*Kön till exempel, om man är kille, ni vet det är få socialarbetare som är killar, om man jämför med kvinnor, och det är få som är kuratorer, tror jag i alla fall, den nackdelen känner jag, liksom att, inom elevhälsan jag har alltid varit ensam kille, de här åtta åren, det har känts liksom. Men så fort man pratar om en kille ((elev)), behöver social träning, mansförebild, alla vänder sig till mig, [...] är det bara för att jag är kille? Mansförebild liksom.*

Mattson (2012) menar att det kan vara svårt att lägga märke till vad som är norm i ett sammanhang eftersom det inte sticker ut på samma sätt som det som är avvikande. Vår informant berättade att han är ensam om att vara kille i sitt elevhälsoteam, och att det är

få killar generellt som är socialarbetare. I detta fall kan vi tydligt se hur han beskrev det avvikande i förhållande till vad som är norm för de sammanhang som han ingår i. Vår informant beskrev att han får ärenden just av den anledningen att han är kille. Detta kan enligt det Mattsson (2012) skriver om normer och intersektionalitet bero på att en förväntas agera på ett visst sätt beroende på vilken kategori en tillhör.

#### 8.4.3 Fenomen utanför elevhälsoteamet som påverkar makt inom elevhälsoteamet

Ytterligare något som kan ge skolkuratoren större påverkansmöjligheter i elevhälsoteamet verkar vara att skolan ligger i ett visst område, något som tre av våra informanter beskrev hade betydelse för detta. En av våra informanter uttryckte sig på detta sätt:

*Saken är att vi, det här är ju en skola som ligger i ett väldigt socioekonomiskt utsatt område. Vi har många ärenden igång där det är social oro, och jag, alltså... Därav så blir det ju ett problem som alla är ganska införstådda med, eller liksom, en problematik, eh, av social karaktär.[...] Ehm. Jag har jobbat i ett annat EHT-team, på en annan skola som har inte alls samma problematik. Och då, ja... Då, ja, det var inte på samma sätt. Men här, här känns det ändå som att, det sociala får stort spelrum eller stort utrymme. För det är ofta mycket problem där. [...] Och det bottnar ofta i något socialt issue.*

Vår informant beskrev hur hela elevhälsoteamet är införstådda med problematik av social karaktär och att det sociala därför får stort utrymme. Detta är något som ytterligare två informanter lade stor vikt vid. Vi tolkar detta som att det omgivande området kan avgöra hur mycket utrymme det sociala arbetet får i elevhälsoteamet vilket kan öka skolkuratorns påverkansmöjligheter. Det perspektiv på makt som vi beskrivit utifrån Foucaults teorier menar att kunskap och makt är ständigt sammankopplade (Börjesson & Rehn, 2009; Nilsson, 2008), vilket kan ha betydelse för hur informanterna pratar om områdets betydelse för skolkuratorns påverkansmöjligheter. Att arbeta i ett område med stor social problematik medför att samtliga medlemmar i elevhälsoteamet behöver kunskap om sociala problem för att kunna utföra sitt arbete. Detta ger större utrymme för skolkuratorns fokus och skolkuratorns expertkunskaper blir efterfrågade av andra medlemmar i teamet vilket ger den expertmakt. French och Raven (1959) menar dock att expertmakt blir starkast när omgivande personer är i stort behov av personens expertkunskaper. Att arbeta i ett område med stor social problematik och att skolkuratorn får dela med sig av sin expertkunskap bör i längden leda till att övriga medlemmar i teamet också får stor kunskap om ämnet, vilket då enligt French och Raven bör minska skolkuratorns makt. Detta är dock inget som våra informanter som arbetar i ett område med stor social

problematik verkar uppleva, vilket alltså delvis motsäger French och Ravens teori om expertmakt.

Förutom området upplever vi att andra faktorer utanför elevhälsoteamet kan påverka skolkuratorns makt. En informant beskrev att hen har arbetat länge i sin stadsdel och därför känner många inom stadsdelen. Hen beskrev detta som en indirekt makt, som inte har tillskrivits henom utan som hen bara har förskaffat sig.

*Jag tänker att det kan vara så att jag kan ha mer att påverka eller liksom mer makt på det sättet att jag har jobbat så länge i den här stadsdelen så jag känner till andra organisationer. Jag känner alla som jobbar på resursenheten, på BUP, på alla de andra enheterna. På det sättet så har ju jag jättemånga gräddfilsingångar kring, jag ringer till henne där eller den eller den på det viset. [---] Indirekt ((makt)) tänker jag att det är liksom. Ja det blir ju det, för det blir ju en fördel liksom. Det är ingen makt som någon har tillskrivit mig, utan den har jag bara förskaffat mig liksom.*

Vi upplever vår informants berättelse som ett exempel på ytterligare en faktor som kan ha betydelse för skolkuratorns makt i elevhälsoteamet. Att vår informant har lång erfarenhet har lett till att hen har goda relationer med samverkanspartners som är viktiga för elevhälsoteamet. Detta upplever vi som en form av informationsmakt (French & Raven, 1959) eftersom vår informant genom dessa relationer kan få tillgång till information som är värdefull för resterande medlemmar i elevhälsoteamet. Dessa relationer kan även bidra till att skolkuratoren får det som French och Raven (1959) kallar för konnektionsmakt eftersom hen har goda relationer med personer som har makt över baser som är av stort värde för elevhälsoteamets arbete. Exempel på sådana baser kan i det här fallet vara ansvar för utredningar på BUP eller socialtjänsten. Att vår informant har dessa kontakter kan leda till att hens kollegor kommer att vara tillmötesgående mot henom då de vet att vår informants position kan leda till konsekvenser för dem själva.

Att vår informants goda relationer med samverkanspartners är något positivt stärks även av D'Agostino (2013) som menar att samverkan för *school social workers* bör ske på alla nivåer, och att det för *school social workers* är en viktig färdighet att kunna samverka för att eleverna ska få den hjälp de behöver. Detta bekräftas alltså av vår informant som menar att hen känner många i stadsdelen och därför har kontakt med många samverkanspartners. Sammanfattningsvis kan samverkan alltså leda till ökat maktutrymme i elevhälsoteamet och underlätta arbetet för elevernas bästa.

#### 8.4.4 Makt genom roller i elevhälsoteamet

När vi under intervjuerna pratade om vad det är som gör att vissa i elevhälsoteamet har större makt än andra samt om skolkuratorernas egna påverkansmöjligheter kom diskussioner kring roller upp i samtliga fall. Några informanter menade att hur en är som person spelar roll för vilken roll en intar. Informanterna pratade både utifrån sig själva och kollegor när de beskrev att vissa alltid har en åsikt och hörs vid varje beslut som ska tas, och att detta i vissa fall skulle kunna påverka utgången av beslutet.

*Men vad kan det vara, jag vet inte, jag har alltid en åsikt om det. [---] ibland kan jag backa lite och säga "okej vi testar detta då" så.*

En annan informant beskrev sig själv som den som samordnar, antecknar och för in dokument i journalsystemet och dessutom i elevhälsoteamet är avvaktande då hon inte har så mycket att komma med:

*Alltså som socionom i många ärenden, eller så, här på skolan, så, man blir ju ofta den där, mer sam-, samordnaren liksom. Det är ofta jag som sitter och antecknar, och ser till att liksom dokumentera allting i vårt journalsystem och så. Men det är också något jag tar på mig, så. Vi försöker variera lite men jag tycker det känns smidigt. [---] Ibland kanske jag känner, eller så, jag är ganska grön liksom på det här, och känner att jag har mycket att lära, och då, sitter, ibland säger jag inte så mycket för att jag inte har så mycket att komma med, eller vad man ska säga.*

Vårt resultat visar att medlemmarna i elevhälsoteamet intar olika roller och att detta delvis beror på hur de är som personer. En av våra informanter beskrev hur hon alltid har en åsikt medan den andra beskriver att hon ibland inte säger så mycket. Vi väljer att förstå detta utifrån begreppen norm och avvikande. Normer finns angående hur en person bör vara beroende på vilka kategorier den tillhör på samma sätt som personer som inte följer dessa normer blir konstruerade som avvikande. Normen är svårare att lägga märke till än det avvikande då det inte sticker ut på samma sätt (Mattsson, 2012). I vårt fall har vi en informant som beskrev att hon samordnar, antecknar och har mycket att lära och därför inte säger så mycket då hon inte har så mycket att komma med. Hon beskrev även att detta beror på att hon är grön, vilket i det här fallet betyder att hon inte har arbetat så länge inom sitt elevhälsoteam. I detta fall kan det avvikande vara att ha en kortare yrkeslivserfarenhet. Den andra informanten lyfter inte upp att hon alltid har en åsikt för

att hon har en lång erfarenhet, vilket då skulle kunna betraktas som norm. Genom ett intersektionellt perspektiv (ibid) vet vi dock att flera olika faktorer spelar in varför dessa två informanter beskriver sig ha olika förhållningssätt i elevhälsoteamet, men yrkeslivserfarenhet skulle kunna vara en av dem.

Svärd (2014) menar att kuratorer som arbetar i tvärprofessionella team på sjukhus intar tre tydliga typer av roller: aktiv, reflekterande och passiv. Vi ser att vissa av våra informanter antar det som Svärd kallar en aktiv roll genom att vara drivande i de beslut som tas i elevhälsoteamet. De fall där våra informanter beskrev en avvaktande roll där de inte tycker till i de beslut som inte rör dem kan jämföras med det som Svärd benämner som en passiv roll, en roll där de litar på de övriga i elevhälsoteamets bedömningar. Den reflekterande rollen märker vi finns hos samtliga informanter, då de förespråkar samverkan mellan medlemmarna i elevhälsoteamet. De beskrev att det var viktigt att personalen inom teamet hjälptes åt, respekterade varandra och arbetade mot ett gemensamt mål, för barnens bästa.

*Jag är jättenöjd med vårt elevhälsoteam och vi hjälper varandra och kollegor är jätteviktigt för en arbetsplats. Vi respekterar varandra och vi hjälper varandra vid behov.*

*Det är en god stämning i elevhälsoteamet. Vi vill det bästa för eleverna, det är det som har varit fokus för oss.*

Att samverkan är viktigt för arbetet kring elever i elevhälsoteamet är något som också bevisas av D'Agostino (2013) som beskriver att det är viktigt att samarbeta inom *student support teams* för att kunna möta alla elevers individuella behov och för att eleverna ska kunna få den hjälp de behöver. På ett liknande sätt visar vårt resultat att samverkan behövs inom elevhälsoteamet samt att de i flera fall lyfter att elevhälsoteamet arbetar mot ett gemensamt mål, barnens bästa.

Informanterna tog även upp exempel på när personal i elevhälsoteamet i vissa fall utförde varandras arbetsuppgifter. Exempelvis så kunde skolkuratoren hjälpa en elev med plåster om skolsköterskan inte var där, och skolsköterskan kunde agera skolkurator och ha samtal med elever om skolkuratoren inte var där. Dock fanns det en gräns för vilket arbete de utförde åt varandra, skolsköterskan skulle aldrig skriva en social utredning och skolkuratoren skulle inte ge en spruta till en elev. Att professionerna hjälper varandra med

mindre uppgifter tycker vi bekräftar Minnich (2014) som beskriver hur *school social workers* har diffusa roller med oklara uppdrag vilket kan leda till utförande av uppgifter som egentligen inte är deras att utföra. Vi tror att detta kan vara en orsak till att arbetsuppgifterna ibland överlappar mellan professionerna i elevhälsoteamet. I vårt fall ser vi däremot att även skolsköterskan utför skolkurators arbete, vilket alltså motsäger Minnichs tidigare forskningsresultat, då inte enbart skolkurators roll är diffus. Denna goda samverkan anser vi även utmana French och Ravens (1959) teori om expertmakt, då det inte alltid verkar vara det bästa att hålla sig inom sitt expertområde. Detta visar även att informanterna innehar stort handlingsutrymme (Svensson, Johansson & Laanemets, 2008), att de organisatoriska ramarna är diffusa och att teammedlemmarna därför tar arbetsuppgifter som inte självklart tillhör dem. Detta motsägs dock av våra tre resterande informanter som inte lyfter upp detta utan snarare förtydligade att det är viktigt att hålla sig till sin yrkesroll och respektera varandras uppdrag inom teamet. En av informanterna uttryckte sig kring detta så här:

*Det är någon annans bord [---] Jag är inte kompetent när det gäller den pedagogiska delen, då går jag till min kollega ((specialpedagogen)) [---] Så jag står inte här och försöker lösa det, för det gagnar inte eleven.*

Svärd (2014) menar att team där medlemmarna har tydligt uttalade yrkesroller och respekterar varandra är eftersträvansvärda då detta gör att arbetet blir effektivt och minskar konflikter. Detta anser vi bekräftas av vårt resultat från de tre informanter som bekräftade en tydlig rollklarhet i elevhälsoteamet. Detta kan också vara ett exempel på situationsbunden makt, ett ledarskap som förflyttas mellan medlemmarna i gruppen beroende på situation (French & Snyder, 1959) samt återigen visa på expertmakt (French & Raven, 1959) då professionerna utför arbetsuppgifter utifrån sin expertkunskap. Att två av informanterna beskrev att de hjälper varandra med uppgifter i elevhälsoteamet, som vi tolkar som en rollklarhet, beskrevs dock inte av de två informanterna som något negativt. Snarare så uppfattar vi att skolkuratorerna tyckte att det är något positivt att de kan hjälpa sina kollegor och att de själva kan få hjälp när det behövs. En tydlig rollklarhet, som enligt Svärd (2014) är eftersträvansvärt, kan här ifrågasättas om det alltid är det mest positiva för ett gott samarbete i ett tvärprofessionellt team.



## 9. SAMMANFATTANDE SLUTDISKUSSION

Syftet med vår studie var att undersöka hur fem skolkuratorer upplever att makt kan fördelas i det elevhälsoteam där de arbetar, vad det kan bero på samt vad det kan få för konsekvenser. Syftet var även att undersöka hur denna upplevelse påverkas av att skolkuratoren arbetar i ett tvärprofessionellt team samt vad skolkuratorns egna påverkansmöjligheter är. Vårt resultat visar att makt kommer till uttryck i samtliga informanternas elevhälsoteam men att informanterna pratar om makt på olika sätt. Uttryck som att påverka, ha inflytande, bli lyssnad på och att ha makt används av olika informanter för att beskriva samma situationer. Detta resultat har vi jämfört och analyserat med de teoretiska perspektiv på makt vi har använt som också beskriver hur makt kan uttryckas och definieras på olika sätt.

I vårt resultat utläste vi två huvudsakliga maktformer: positionell makt och vandrande makt. Dessa två maktformer har vi som författare själva definierat med hjälp av resultatet som kom fram och de teoretiska perspektiv om makt som vi analyserade resultatet med. Den positionella makten visas genom hur informanterna pratar om rektorns legitima maktposition som chef över teamet. Den vandrande makten överförs mellan teammedlemmarna beroende på situation och bestäms av profession och därmed expertkunskaper inom det aktuella ärendet. Vi såg även i resultatet hur båda dessa maktformer utmanas. Den positionella makten utmanas genom motstånd och att teammedlemmarna har kunskap och erfarenhet som rektorn är beroende av. Den vandrande makten, som fås genom expertkunskap, utmanas genom att teammedlemmarna har goda relationer till betydelsefulla personer vilket kan ge dem mer makt i elevhälsoteamet i vissa ärenden. Den vandrande makten kan även utmanas genom teammedlemmarnas personliga egenskaper, hur de är som personer, och personliga faktorer så som kön, etnicitet och yrkeserfarenhet.

Att makt kommer till uttryck inom elevhälsoteamet påverkar enligt vårt resultat skolkuratorns arbetssituation på olika sätt. Skolkuratorns påverkansmöjligheter verkar vara störst vid beslut som rör ärenden av social karaktär. Dock visar vårt resultat även att vissa informanter upplever att de kan påverka även andra beslut. Detta kan exempelvis bero på att skolkuratorerna genom sitt stora handlingsutrymme har möjlighet att skapa

goda relationer till elever vilket kan ge skolkuratoren större påverkansmöjligheter i samtliga elevärenden och inte bara de av social karaktär. Dessutom har det betydelse för informanternas upplevelse av makt att de omges av andra professioner än sin egen i sin arbetsgrupp. Att vara den enda socionomen i ett elevhälsoteam bidrar till en känsla av att behöva försvara det sociala fokuset. Något som enligt vårt resultat kan öka skolkuratorns påverkansmöjligheter i elevhälsoteamet och minska dennes arbetsbelastning är att ha en kuratorskollega i teamet, vilket rektorn har makten att bestämma över. Om rektorn genom sin positionella makt beslutar att prioritera två skolkuratorer i sin budget leder detta till att skolkuratoren får större handlingsutrymme och i större utsträckning kan arbeta förebyggande vilket vårt resultat bevisar att de önskar kunna.

Om vi i vår undersökning hade intervjuat andra skolkuratorer, hade vårt resultat då blivit annorlunda? Med stor sannolikhet, ja. Vi kan tänka oss att det våra informanter berättar om rektorns legitima makt kan generaliseras till fler elevhälsoteam än de vi har fått ta del av, eftersom rektorns position vilar på bestämmelser i skollagen. Övriga faktorer som enligt vårt resultat kan ha betydelse för hur makt fördelas är dock inget som är lagstiftat om, utan verkar bero på den sociala kontexten. Detta kan leda till att en som socionom inte kan förutse sin arbetssituation då maktfördelningen i ett elevhälsoteam inte enbart avgörs av det som står i lagtext och av vilka professioner som ingår utan även beror på andra egenskaper hos teammedlemmarna.

Vi förstår alltså att vilka informanter vi träffar avgör det resultat vi kan utläsa. Vi fick träffa våra informanter under ungefär en timme vardera. Hade vårt resultat blivit detsamma om vi hade träffat dem under en annan period i deras karriär eller vid flera tillfällen? Detta är inget vi kan veta. Det vi dock vet är att våra informanter har beskrivit situationer där elevhälsoteamet har sett annorlunda ut vilket har inneburit att även deras maktposition har sett annorlunda ut. Om vi istället hade träffat våra informanter i en annan situation hade vårt resultat därför förmodligen sett annorlunda ut. Med bakgrund i detta förstår vi att den sociala kontexten inte enbart beror på vilka personer som finns inom teamet, utan även på i vilken period i deras karriär vi träffat dem.

Ytterligare något som kunde ha gett oss ett annorlunda resultat hade varit ett annorlunda metodval. Vår ursprungliga önskan om att studera en arbetsgrupp och intervju samtliga i den samt observera den, hade gett oss en djupare inblick i hur maktrelationer i ett

elevhälsoteam kan se ut. I vår undersökning som den har sett ut nu har vi endast fått ta del av ett perspektiv, nämligen socionomens. Vad hade övriga medlemmar i ett elevhälsoteam svarat på samma frågor, och vad hade lyfts upp som betydande för maktrelationer av dem? Vi kan inte svara på detta, men ser ett intresse i att göra en sådan typ av undersökning för att få höra allas perspektiv i en arbetsgrupp och låta alla komma till tals.

För att kunna göra anspråk på generaliserbarhet i vår studie hade det möjligtvis varit relevant att komplettera med en kvantitativ enkätundersökning bland en större population. Detta hade kunnat bidra till en större förståelse för hur fler skolkuratorer tänker om makt, och om våra fem informanters berättelser går att generalisera på en större population. Dock upplevde vi att våra informanter ändrade sättet de pratade om makt under intervjuens gång eftersom att de fick möjlighet till att reflektera under intervjun, bland annat genom att vi ställde följdfrågor. En enkätundersökning hade inte på samma sätt gett denna möjlighet till reflektion kring makt som våra informanter fick. Med bakgrund i detta anser vi att det för att besvara våra forskningsfrågor var mest lämpat att använda sig av en kvalitativ metod. Vi vill med vår studie inte generalisera utan lyfta ett exempel ur verkligheten för att öka förståelsen för hur skolkuratorers arbetssituation ser ut.

Vi anser att skolkuratorers arbetssituation i en svensk kontext är något som det bör forskas vidare om. Vad vi märkt så har det gjorts studier om sjukhuskuratorers arbetssituation i betydligt större utsträckning än skolkuratorers. Då skolkuratorer i de flesta fall är socionomer anser vi det viktigt att belysa deras arbetssituation inom forskningsområdet socialt arbete då skolkuratorers viktiga arbete förtjänas att lyftas fram.

Vi vet att det har forskats mycket om maktrelationen mellan socialarbetare och klient och vad den har för betydelse för det sociala arbetet. Vårt resultat visar att även maktrelationer mellan professionella i en arbetsgrupp kan få betydelse för socionomens arbete i det tvärprofessionella teamet. Eftersom det får betydelse för det sociala arbetets praktik hur maktfördelningen i en arbetsgrupp ser ut tycker vi att detta bör prioriteras i framtida forskning inom socialt arbete. Vi anser att detta är viktigt då socionomens arbetssituation påverkas av maktfördelningen i dennes arbetsgrupp, vilket i slutändan påverkar hur vi socionomer kan arbeta för den vi ska finnas till för, klienten, eller i detta fall, eleven.

## REFERENSER

- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Börjesson, M. & Rehn, A. (2009). *Makt*. Malmö: Liber.
- D'Agostino, C. (2013). Collaboration as an Essential School Social Work Skill. *Children and Schools* 35(4), 248-251.
- Dalen, M. (2007). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups.
- de Los Reyes, P & Mulinari, D. (2005). *Intersektionalitet - kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.
- D-Wester, Y. (2005). *Socionomen i skolan*. Stockholm: Förlagshuset Gothia AB.
- Eriksson-Zetterquist, U & Styhre, A. (2007). *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber.
- French, J. & Raven, B. (1959). The Bases of Social Power. I: Cartwright, D. (Red.), *Studies in Social Power*. Michigan: The University of Michigan.
- French, J. & Snyder, R. (1959). Leadership and Interpersonal Power. I: Cartwright, D. (Red.), *Studies in Social Power*. Michigan: The University of Michigan.
- Guthrie, G. (2010). *Basic Research Methods - An Entry to Social Science Research*. New Delhi: Sage Publications India Pvt Ltd.
- Hammarberg, L. (2013). *Skolhälsovården i backspegeln*. Stockholm: Skolverket.
- Hersey, P. & Blanchard, K. (1982). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Fourth Edition*. Prentice-Hall International Editions.

- Johansson, R. (2007). *Vid byråkratins gränser - om handlingsfrihetens organisatoriska begränsningar i klientrelaterat arbete*. Lund: Arkiv förlag.
- Johansson, S. (2012). Who Runs the Mill?: The Distribution of Power in Sweden Social Service Agencies. *European Journal of Social Work* 15(5), 679-695.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lantz, A. (2007). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Lennér Axelsson, B & Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Lundström, T. & Sunesson, S. (2006). Socialt arbete utförs i organisationer. I: A. Meeuwisse, S. Sunesson & H. Swärd (Red.), *Socialt arbete - en grundbok* (s. 183-194). Stockholm: Natur & Kultur.
- Mattsson, T. (2010). *Intersektionalitet i socialt arbete*. Malmö: Gleerups.
- Mattson, T. (2012). Makt, intersektionalitet och det sociala arbetets praktik. I: M, Hertz (Red.), *Kritiskt socialt arbete* (s. 87-110). Malmö: Liber.
- Minnich, K. J. (2014). *A Phenomenological Study of Workplace Empowerment and Self-efficacy of School Social Workers*. (Doktorsavhandling, Walden University, College of Social and Behavioral Sciences). ProQuest LLC. Tillgänglig: <http://search.proquest.com.ezproxy.ub.gu.se/docview/1513234228?pq-origsite=summon>
- Nilsson, R. (2008). *Foucault - en introduktion*. Malmö: Égalité.
- Prop. 2009/10:165. *Den nya skollagen - för kunskap, valfrihet och trygghet*. Tillgänglig: [http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Propositioner-och-skrivelser/Den-nya-skollagen---for-kunskap\\_GX03165/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Forslag/Propositioner-och-skrivelser/Den-nya-skollagen---for-kunskap_GX03165/)

Raven, B.H. & Kruglanski A.W. (1970). Conflict and Power. I. P. Swingle (Red.), *The Structure of Conflict*. New York: Academic Press.

SFS 2010:800. *Skollag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Socialstyrelsen. (2014). *Vägledning för elevhälsan*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Strannegård, L & Eriksson-Zetterquist, U. (2011). *Organisering*. Malmö: Liber.

Svensson, K, Johnsson, E & Laanemets, L (2008) *Handlingsutrymme - Utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur.

Svärd, V. (2014). Hospital Social Workers' assessment processes for children at risk: positions in and contributions to inter-professional teams. *European Journal of Social Work*, 17(4), 508-522.

Swärd, H. & Starrin, B. (2006). Makt och socialt arbete. I: A. Meeuwisse, S. Sunesson & H. Swärd (Red.), *Socialt arbete - en grundbok* (s. 248-264). Stockholm: Natur & Kultur.

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

Thylefors, I. (2013). *Babels torn - om tvärprofessionellt teamsamarbete*. Stockholm: Natur och Kultur.

Vetenskapsrådet (2014). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (Hämtad 2014-03-05).

Wikström. H. (2009). *Etnicitet*. Malmö: Liber.

Wilhelmson, L. (2010). Kompetensbärande relation mellan chef och medarbetare. I: A. Härenstam & E. Bejerot (Red.), *Sociala relationer i arbetslivet*. Malmö: Gleerups.

Wilson, F. (2007). *Organisation, arbete och ledning - en kritisk introduktion*. Malmö: Liber.

# BILAGA 1

## Intervjuguide

Syftet med vår undersökning är att undersöka hur skolkuratorer upplever det att arbeta i ett elevhälsoteam som enda socionom (eller en av två) och vad detta gör med socionomens arbete och påverkansmöjligheter i elevhälsoteamet

(Vi ber intervjupersonen läsa och skriva under Informations- och samtyckesblanketten och frågar om hen har några frågor om undersökningen innan vi påbörjar intervjun).

### Bakgrundsfrågor:

Vad heter du?

På vilken skola arbetar du? Hur länge har du arbetat här?

Vilka ingår i elevhälsoteamet på din skola?

Hur ofta har ni möten, vad har ni möten om?

Vad har du för utbildning? Vidareutbildning?

Nu kommer lite bakgrundsfrågor om ålder, kön och etnicitet, var placerar du dig i de kategorierna?

### Intervjufrågor:

Hur upplever du att det är att arbeta i en grupp där du är den enda socionomen?

- Tycker du att det tydligt märks att ni har olika utbildningsbakgrund? Hur märks det?
- Tycker du att det är en fördel eller en nackdel att vara den enda socionomen i gruppen? Varför? På vilket sätt? När är det en fördel eller en nackdel, i vilka sammanhang?
- Tycker du att det påverkar ditt handlingsutrymme, alltså hur mycket du själv har utrymme att bestämma över dina handlingar i ditt arbete?

Nu har du ju berättat om hur ditt eget handlingsutrymme är i ditt arbete på skolan. Om vi vidgar synen och ser till elevhälsoteamet som du arbetar i, hur mycket upplever du att du



kan påverka beslut som tas i elevhälsoteamet? (Föreställ dig det senaste mötet ni hade med elevhälsoteamet, vad pratade ni om då? Vad kom ni fram till, hur mycket upplevde du att du hade att säga till om?)

- Spelar det någon roll för vilken typ av beslut som ska fattas? (När? Vilka situationer?)

Nu skulle vi vilja gå vidare och prata om makt. Om jag säger "makt i elevhälsoteamet", hur tänker du då? (Hur skulle du definiera makt? Vad innebär makt för dig?)

- Det du beskrev tidigare (om vem som kan påverka beslut som tas i elevhälsoteamet, eller vad de nu säger), kan det vara ett uttryck för makt?
- Finns det andra gånger som du tycker att makt visar sig inom elevhälsoteamet?
- (Kan du berätta om en situation där du tycker att makt kommit till uttryck inom elevhälsoteamet?)
- Vad får det för betydelse för ditt praktiska arbete (att makt kommer till uttryck)?

Finns det personal i elevhälsoteamet som du upplever har mer makt än andra?

- Vad tror du att det beror på?
- (beroende på vad de svarar), finns det andra faktorer som också spelar roll för vem som har makt i elevhälsoteamet? Vilken/Vilka?

*Tillägg:* Om ni behandlar ett ärende i elevhälsoteamet där det inte är självklart vad det är för problematik, upplever du då att det är någon som har företräde i att definiera problematiken?

*Tillägg:* Vad har det för betydelse att ni är två socionomer på den här arbetsplatsen för er påverkansmöjlighet och arbetsbelastning/ Vad skulle det innebära för dig om ni skulle vara två socionomer på den här arbetsplatsen, i påverkansmöjlighet och arbetsbelastning?

Då var våra frågor slut, är det något som vi har missat? Vill du komplettera med någon information?

Är det något som du vill fråga oss?

Tack för din tid!

## BILAGA 2



GÖTEBORGS UNIVERSITET

### Informations- och samtyckesblankett för C-uppsats

Detta är en studie i vilken vi vill undersöka hur skolkuratorer upplever att det är att arbeta i ett tvärprofessionellt elevhälsoteam. Vi vill undersöka hur det är att arbeta i en arbetsgrupp där en är den enda socionomen (eller en av två) och vad detta gör med skolkuratorns påverkansmöjligheter.

Ditt deltagande är frivilligt och du kan närsomhelst under intervjun välja att avbryta din medverkan. När vi använder materialet från din intervju i vår uppsats kommer vi att avidentifiera intervjun och dina personliga uppgifter kommer helt att utelämnas. Dina uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt och kommer inte spridas vidare eller användas till något annat syfte än till vår uppsats. Ingen annan än vi som medverkar vid intervjun kommer att lyssna till det inspelade intervjumaterialet. Vi kommer att förvara inspelningarna på våra privata datorer som endast vi har tillgång till och radera materialet när uppsatsen är färdig. Den färdiga uppsatsen kommer att publiceras på Göteborgs Universitets hemsida. Om du vill så kan vi skicka uppsatsen till dig när den är färdig.

Jag samtycker till ovanstående och är medveten om studiens syfte samt att den färdiga uppsatsen kommer att publiceras offentligt.

Ort och datum

.....

Intervjuperson

.....

Studenter

.....

.....