



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Institutionen för socialt arbete

Tid i organisationen

Tillit i kommunikationen

- en studie om samverkan mellan skola och socialtjänst

Socionomprogrammet

C-uppsats

Vårterminen 2007

Författare: Annika Dahlin

Emma Gustafson

Handledare: Torbjörn Forkby

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Syfte	2
2.1 <i>Avgränsningar</i>	2
2.2 <i>Frågeställningar</i>	2
3. Begreppsdefinition	3
4. Tidigare forskning	4
5. Metod	7
5.1 <i>Val av metoder</i>	7
5.2 <i>Intervjuer</i>	7
5.3 <i>Fokusgrupper</i>	8
5.4 <i>Urval</i>	9
5.5 <i>Etiska hänsynstaganden</i>	10
5.6 <i>Metod för resultat och analys</i>	11
5.7 <i>Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet</i>	11
6. Teori	13
6.1 <i>Kommunikationsteori</i>	13
6.2 <i>Organisationsteori</i>	14
7. Resultat/Analys	18
7.1 <i>Behov av samverkan</i>	18
7.2 <i>Samverkans innehåll och omfattning</i>	20
7.2.1 <i>Struktur</i>	20
7.2.2 <i>Styrning och uppdrag</i>	22
7.3 <i>Gränsöverskridande kommunikation</i>	23
7.3.1 <i>Information och kommunikation</i>	23
7.3.2 <i>Tid, tillit, kunskap och ekonomi</i>	27
7.3.3 <i>Personliga relationer</i>	29
7.3.4 <i>Organisationskultur</i>	30
7.3.5 <i>Inställning till och uppfattning av varandra</i>	32
8. Diskussion	35
9. Litteraturlista	37
Bilaga 1	39
Bilaga 2	40
Bilaga 3	41

Abstract

Titel Tid i organisationen
Tillit i kommunikationen
- en studie om samverkan mellan skola och socialtjänst

Författare Annika Dahlin
Emma Gustafson

Nyckelord Samverkan, Skola, Socialtjänst

Studien syftar till att undersöka på vilket sätt skola och socialtjänst samverkar kring ungdomar. Studiens syfte är även att kartlägga verksamheternas attityder till och erfarenheter av, att samverka med varandra. Med detta som grund vill vi diskutera och lyfta fram vad som motverkar respektive underlättar de olika organisationernas möjlighet att samverka.

Studiens frågeställningar är:

1. Vilka samverkansformer finns mellan skola och socialtjänst?
2. Vilka olika faktorer möjliggör respektive motverkar samverkansarbetet?
3. Vilka attityder till att samverka med varandra finns i respektive organisation?

Vi har i studien valt att med en kvalitativ ansats inhämta empiriskt material genom intervjuer och fokusgrupper. Intervjupersonerna består av enhetschefer inom socialtjänst och rektorer från högstadieskola. Fokusgruppernas deltagare utgörs av personal från skola och socialtjänst, alla med erfarenhet av samverkansarbete kring ungdomar. De teoretiska perspektiv som använts för att analysera det insamlade och bearbetade materialet, är kommunikationsteori och organisationsteori. I analysen har vi även använt oss av viss relevant tidigare forskning. I resultatet presenteras olika typer av samverkansformer som bedrivs mellan skola och socialtjänst. Resultatet visar även att samverkan mellan skola och socialtjänst i hög grad är beroende av faktorer som bland annat tid, personliga relationer, politiska uppdrag och kommunikation. Även de olika yrkesgruppernas attityder gentemot varandra har stor påverkan på i vilken mån samverkansarbetet fungerar och yrkesgruppernas olika perspektiv kan såväl gynna som försvåra möjligheten att samverka.

I diskussionen väljer vi att presentera de infallsvinklar vi funnit särskilt intressanta att reflektera kring. Vi för bland annat en diskussion kring personliga relationer i förhållande till professionalitet.

Förord

Vi vill tacka vår handledare Torbjörn Forkby för en tydlig och strukturerad handledning. Han har på ett ärligt sätt bidragit med relevanta infallsvinklar och konkreta tips som möjliggjort och underlättat vårt arbete.

Vi vill även tacka de personer från skola och socialtjänst som ställt upp och på något sätt deltagit i vår undersökning, trots fullspäckade arbetsscheman. Utan deras hjälp hade vi inte kunnat genomföra denna studie.

Annika och Emma

1. Inledning

Skolan är en naturlig och stor del av en ungdoms vardag och ofta är personal i skolan de första att uppmärksamma ungdomens mående och livssituation. Skolan kan dock inte på egen hand ansvara för samhällets insatser för utsatta ungdomar, då ytterligare kompetenser och resurser behövs. En samhällsaktör med möjlighet att komplettera skolans verksamhet utanför de pedagogiska ramarna är socialtjänsten, vilken innehar ett yttersta ansvar för ungdomars psykosociala hälsa och livssituation. Skola och socialtjänst behöver samordna sina kompetenser och insatser i arbetet för ungdomens bästa och för att skapa det täta skyddsnet som behövs för att ingen ska fara illa. I och med detta blir utsatta ungdomar en fråga för samverkan och därmed måste arbetet formas i ett möte mellan de två professionella organisationerna.

I dag uttalas att det i många organisationer finns en strävan att samverka, men sällan redogörs för hur detta samverkansarbete konkret ser ut och praktiskt utförs. Olika projektutvärderingar visar att samverkan inte är någon lätt arbetsform och när olika professioner ska arbeta tillsammans uppstår helt naturligt en rad svårigheter. De samverkande yrkesgrupperna har ofta olika utgångspunkter och deras tolkningar av en bestämd situation leder ofta fram till skilda förhållningssätt. I samverkansarbetet ska dessa olika tolkningar av verkligheten mötas och kommuniceras i en fungerande arbetsrelation (Hammare 1998). Vi anser att det är av stort intresse att undersöka hur skola och socialtjänst hanterar detta, samt vilka effekter denna hantering har för möjligheten att samverka.

Vi har studerat två olika geografiska områden; en mindre kranskommun till Göteborg samt en av Göteborgs större stadsdelar. Studiens tyngdpunkt har vi valt att lägga på kranskommunen, vilken består av cirka 12000 invånare. I kommunen finns en kommunal högstadieskola med cirka 600 elever. För att få en bredd på vårt empiriska material har vi även valt att undersöka samverkan mellan skola och socialtjänst i en av Göteborgs stadsdelar. Tanken är inte att göra en jämförande studie mellan kommunen och stadsdelen, utan att med hjälp av kompletterande material från skola och socialtjänst i stadsdelen få en referens till resultatet från kranskommunen. Genom denna kan vi vidga vår analys av resultatet samt föra en mer djupgående diskussion kring detta. Den stadsdel vi har valt att undersöka består av cirka 23000 invånare. I stadsdelen finns två kommunala högstadieskolor med sammanlagt cirka 1100 elever.

2. Syfte

Studien syftar till att undersöka på vilket sätt skola och socialtjänst samverkar kring ungdomar. Studiens syfte är även att kartlägga verksamheternas attityder till och erfarenheter av, samverkan med varandra. Med detta som grund vill vi diskutera och lyfta fram vad som motverkar respektive underlättar de olika organisationernas möjlighet att samverka.

2.1. Avgränsningar

Vårt intresse är att undersöka det samverkansarbete som utförs i förhållande till ungdomar och vi har valt att endast fokusera på ungdomar i högstadieskola. Vi är medvetna om att det kring ungdomar utanför just denna målgrupp kan finnas ytterligare faktorer som påverkar samverkansarbete, men dessa kommer vi inte att undersöka. Samverkansarbete mellan skola och socialtjänst påverkas bland annat av socialtjänstlagen, sekretesslagen och anmälningsplikten. Vi har valt att inte ge något större utrymme till vad dessa lagar innebär, samt vad som är rätt eller fel i användandet av dem, utan fokus ligger i stället på att belysa respondenternas egen tolkning av dem.

2.2. Frågeställningar

1. Vilka samverkansformer finns mellan skola och socialtjänst?
2. Vilka olika faktorer möjliggör respektive motverkar samverkansarbetet?
3. Vilka attityder till att samverka med varandra finns i respektive organisation?

3. Begreppsdefinition

Samverkan: Ett begrepp som beskriver en del av den interaktion som finns mellan olika yrkesgrupper. Samverkan som arbetsform innebär att de olika aktörerna behåller sin specifika kompetens men träffas i kontinuerliga möten kring vissa gemensamma frågor och problem. Oftast finns klart uppsatta mål och metoder för verksamheten (Sundell et al 1997).

Ungdomar: Med begreppet ungdom avses i denna uppsats ungdomar i åldern 13-16 år, då vi har för avsikt att undersöka samverkan mellan socialtjänst och högstadieskola.

Organisation: Med begreppet organisation avses i denna uppsats varje specifik verksamhets uppbyggnad, från chefsnivå till operativ nivå. Den operativa nivån innefattar personal som arbetar direkt med ungdomar.

Personal inom skola: De yrkesutövare inom skolan som i sitt arbete kommer i kontakt med ungdomar kring vilka det kan vara aktuellt att samverka med socialtjänsten.

Personal inom socialtjänst: De yrkesutövare inom socialtjänsten som i sitt arbete tar emot anmälningar från skolan och/eller kommer i kontakt med ungdomar, både i förebyggande och behandlande syfte, kring vilka det är aktuellt att samverka med skolan.

Anmälningsplikt: Alla som i sin yrkesutövning kommer i kontakt med barn och ungdomar, är enligt lag skyldiga att anmäla till socialtjänsten vid misstanke om att ett barn eller en ungdom far illa (Olsson 2001).

Sekretesslagen: Sekretesslagen innehåller bestämmelser om riktlinjer för att skydda enskilda individers integritet. Dessa finns för att förhindra att information kring en ungdom slentrianmässigt sprids. Lagen säger dock att bestämmelserna inte ska utgöra ett hinder mot att uppgift lämnas ut, om det är nödvändigt för att den utlämnande myndigheten skall kunna fullgöra sin verksamhet (Olsson 2001).

Socialtjänstlagen: Enligt socialtjänstlagen är socialnämnden skyldiga att verka för att samverkan med andra myndigheter och organisationer kommer till stånd. Lagen säger även att socialnämnden, exempelvis genom uppsökande verksamhet, har som uppgift att informera om socialtjänstens arbete ute i det lokala samhället (Norström et al 2006).

4. Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras tidigare forskning inom området samverkan. Vi kommer att redogöra för delar av ämnet som vi finner relevanta för vår studie, vilka presenteras utifrån följande övergripande teman: 1. I organisationer finns en ökad specialisering, vilket medför att varje enskild organisation kan utföra allt färre delar av arbetet på egen hand. En naturlig följd av detta är att fler professionella aktörer blir delaktiga. 2. Det finns vissa faktorer som både underlättar och försvårar samverkansarbete. 3. Tidigare forskning om attityders påverkan på samverkan.

Samverkan mellan olika parter är idag ett vanligt sätt att arbeta på när syftet med arbetet är att motverka olika typer av sociala problem (Forkby et al 2005). Detta faktum bekräftas i stor utsträckning genom den tidigare forskning som gjorts kring samverkan. Varför samverkan har blivit en populär arbetsmetod kan ses som en följd av marknadens allt större påverkan på den offentliga sektorn, vilken Sveriges sociala arbete är en stor del av. Ett av de främsta kännetecknen för marknadens påverkan är konkurrens. I och med att konkurrensen har fått en större plats inom den offentliga sektorn har gränsdragningar mellan olika organisationer blivit tydligare och detta har medfört att organisationerna gör allt snävare bedömningar gällande vilka uppgifter som faller innanför deras ansvarsområde. Var och en arbetar inom sitt arbetsområde men ingen tar ansvar och ser helheten. Här har föreställningen om samverkan tagit form och blivit nödvändig. På marknaden samarbetar ofta parter för att stärka sina positioner och dra fördelar. Behovet av att samarbeta på liknande vis inom den offentliga sektorn föddes ur dessa tydligare gränsdragningar mellan organisationerna och Forkby et al (2005) menar att de flesta projekt som bedrivs inom den offentliga sektorn idag har någon form av ökad samverkan som en målsättning. Samverkan tillkommer för att lösa problem av någon form men för inte sällan med sig nya problem till följd av arbetsformen som sådan.

Mycket tidigare forskning har gjorts i syfte att utveckla och förbättra samverkan mellan skola och socialtjänst. Sundell et al (1997) har funnit olika faktorer som de ser påverka möjligheten att samverka och hur arbetet skall kunna underlättas. Till att börja med behöver politiker och chefer, på olika nivåer, stödja de ansträngningar som görs för samverkan i organisationen. Bölander (1993) har i sin forskning visat på ett antal faktorer som påverkar samverkansarbetet negativt. Dessa, menar hon, är organisatoriskt bristande struktur och att organisationerna har otillräckliga metoder och arbetssätt. Mycket av detta grundar sig på att det råder en osäkerhet kring vem inom de professionella verksamheterna som ska göra vad och en lösning skulle vara att tydliggöra ansvars- och kompetensområden. Om detta kommer till stånd kan samverkansarbetet ändå brottas med problemet huruvida de olika verksamheterna har olika stort handlingsutrymme gällande att lägga resurser på det gemensamma arbetet. Man kan även ha olika förmåga och möjlighet i de olika verksamheterna att hantera problem och hierarkiska problem kan uppstå om någon upplever sig vara mer kompetent eller ha företräde framför någon annan. Danermark et al(1999) diskuterar på liknande sätt att dåliga resultat av ett samverkansarbete kan ha olika maktstrukturer som grundläggande orsak. Något som inräknas i detta är att dialogen mellan berörda, professionella parter måste utvecklas och bli bättre och mer omfattande. Även när olika organisationer ska samverka utgår man från olika tidsperspektiv och förväntar sig att andra ska anpassa sig till det "schema" som passar den egna verksamheten bäst (Bölander 1993).

Det är även viktigt att inblandade parter är överens om målen med samverkan samt vad som är

aktuellt att tillsammans behandla och diskutera (Sundell et al 1997). Även Bölander (1993) och Forkby et al (2005) behandlar ämnet och konstaterar att olika organisationer ofta har olika mål med sina verksamheter. Ett samarbete mellan organisationer kan då medföra att de även har olika syften med just samverkansarbetet. Vad de anser behövs är att samverkansparterna har ett, eller flera, gemensamma mål oavsett om deras primära intressen är olika. Danermark et al (1999) diskuterar ämnet och konstaterar att grunden till att samverkansarbetet nått negativa resultat ligger i alltför vagt formulerade målsättningar för hur samverkansarbetet ska bedrivas. Syftena har varit svåra att bryta ner till konkreta mål.

Ofta har de olika samverkansparterna olika inställning till och uppfattning av, vilken information som är relevant att dela med varandra. Ett exempel på en situation då detta kan vara ett problem är då sekretesslagen tolkas olika av samverkansparterna. Skolan kan uppfatta viss information som nödvändig att dela, medan socialtjänsten uppfattar delgivning av denna information som ett brott mot sekretesslagen (Sundell et al 1997). Situationen kan även vara omvänd; att skolan brister i sin anmälningsskyldighet och att det därför måste bli tydligt att det inte är deras uppgift att avgöra huruvida misstankarna är befogade eller inte. Socialtjänsten kan brista i att informera skolan om pågående utredningar. Detta försvårar för skolpersonal att uppmärksamma signaler och faktorer hos barnet och familjen som kan vara viktiga i utredningssyfte (Sundell et al 1994). Olsson (2001) anser att det vore lämpligt att informera skolorna om socialtjänstens arbete och de insatser de gör i kommunen. Alltså, att göra socialtjänstens personal och arbete mer synligt för skolan. Han menar även att man borde överväga om personal från socialtjänsten på ett eller annat sätt kan medverka i och på skolorna. Oron i skolan kan därmed bättre fångas upp och skolpersonalen får ökad kunskap om hur anmälningsplikten kan tolkas.

Olsson (2001) nämner ytterligare några faktorer som han ser har betydelse för gynnsamma utvecklingar av alla typer av samverkansprojekt mellan skola och socialtjänst. Han menar att den mest vanliga kritiken som skolan har gentemot socialtjänsten är bristen på återrapportering av vad som händer i de anmälda ungdomarnas ärenden. För skolan är det viktigt att få sina anmälningar återrapporterade så att de håller sig informerade över vad som händer med ärendet. Här kan sekretesslagen försvåra detta samarbete. Enligt lagen har inte socialtjänsten någon skyldighet att återrapportera och kan använda tystnadsplikten som en mur mot skolan efter anmälning helt lagligt. Ett sådant synsätt däremot leder till problem i samarbetet med barnet och skolan. Olsson menar vidare att socialtjänsten kan lämna kända och även positiva och harmlösa uppgifter och diskutera med anmälaren till anmälaren som vet att utredning pågår. Känslig information däremot kan socialtjänsten lämna om det stöds genom ett samtycke från vårdnadshavaren. Oftast ger vårdnadshavare detta samtycke. Han menar att man borde inom socialtjänsten satsa på utredningsmetoder och rutiner som bäddar för medverkan från och återrapportering till skolan. Det största ansvaret för att ta nödvändiga initiativ ligger på socialtjänsten.

Andra viktiga faktorer som återkommer i tidigare forskning är att man bedömer det betydelsefullt att det i samverkansarbete finns utvalda personer med specifikt ansvar för att det ska fungera. Det är även viktigt att samverkansparterna upplever att fördelarna med samverkansarbetet överväger det merarbete som uppdraget medför för dem. Tiden är en viktig faktor för ett gott samverkansarbete. Mycket tid krävs för att få till ett gemensamt synsätt vilket är en förutsättning för en fungerande gemensam handlingsplan (Sundell et al 1997).

Samverkan handlar även om att utveckla gynnsamma relationer mellan samverkansparter, vilket

kan vara komplicerat då parterna har olika yrkesbakgrund. Goda relationer har störst möjlighet att utvecklas då det går att upprätthålla en kontinuitet i personalgrupperna. På arbetsplatser med hög personalomsättning försvåras möjligheten för professionella att knyta kontakter med varandra (Sundell et al 1997). Även Olsson (2001) har genom sin forskning kunnat bekräfta detta och menar att personalen inom skola och socialtjänst skulle utveckla bättre kontakter och kunskap om varandra om de till exempel besökte varandras arbetsplatser och därmed fick inblick i den andres arbetssituation.

Ytterligare en faktor som både Sundell et al (1994) och Olsson (2001) anser behövas för att underlätta och gynna samverkansarbetet, är att parterna går på gemensamma utbildningar. Genom bättre ökad kunskap om varandras ansvar, arbetsuppgifter med mera kan förståelsen för den andres arbete öka och förväntningarna på varandra kan bli mer realistiska. Detta leder i sin tur till mindre missnöje och fientlighet mellan de olika yrkesgrupperna. Det är också av stor vikt att få ett ansikte på de människor man förväntas samarbeta med, för att arbetet inte ska upplevas mekaniskt och otryggt. Som tidigare redovisats anser Sundell et al (1994) att strukturen i en organisation har stor påverkan på möjligheterna att samverka, men de menar även att attityderna till att samverka, bland personalen från skolan och socialtjänsten, har oerhört stor inverkan. Om samverkansparterna kommer från olika yrkesprofessioner tenderar samarbetet att försvåras med, som Forkby et al (2005) benämner det, ”skilda kulturer” som påverkande faktor. Med detta menar de att skiljda synsätt är något som måste tas hänsyn till och även hanteras. På grund av olika yrkeskompetenser kommer berörda parter i kontakt med olika delar av ungdomens situation och därmed skapas olika perspektiv på situationen och man fokuserar på olika saker (Bölander 1993). I och med detta kan man se att den attityd parterna har till varandras kompetenser är av stor vikt även för det egna arbetet, då man uppfattar den andre som en resurs och inte ett hinder. Ansvaret för att samverka måste vara ömsesidigt och fokus måste ligga på vad som är bäst för den unge och hans/hennes familj (Sundell et al 1994).

Även tidigare forskning av skolpersonals attityder och åsikter kring samverkansprojekt har gjorts och då bland annat av Forkby (2001). Materialet presenteras genom en utvärderingsrapport skriven om Ungdomsteamet i Bergsjön, en av Göteborgs stadsdelar. Projektet Ungdomsteam i Bergsjön handlar om en satsning på ett förebyggande arbete bland unga i Bergsjön. Basen till arbetet finns i Bergsjöskolan och det tillsatta Ungdomsteamet består av bland annat kuratorer, socialsekreterare, fritidsledare och skolhälsopersonal. En del av syftet till denna satsning var att förbättra samverkansarbete mellan yrkesgrupper för de ungas bästa. Forkby använde sig av både kvalitativa och kvantitativa ansatser för att utvärdera denna satsning. För att få skolpersonalens åsikter om Ungdomsteamet använde han sig av enkätundersökning och kompletterade detta med intervjuer av andra personer och grupper. Det resultat Forkby når med denna utvärdering är intressant för vår studie. Den första gruppen som arbetade i teamet hade en negativ erfarenhet av satsningen då de aldrig riktigt kände att de kom in i sina roller och de upplevde arbetsledningen och organisationen som splittrad. Gruppen kände sig inte heller välkomna av skolan att utföra sitt arbete på deras mark. Nödvändiga förändringar gjordes och en ny grupp inträdde. Forkby menar att en anledning till att detta samverkansförsök omkring ungdomar misslyckades beror på att man ofta saknar förståelse för vilka speciella svårigheter denna typ av arbete medför. Han menar att för att samverkan skall lyckas krävs en god struktur både i det praktiska arbetet i ungdomsteamet men även på organisationsnivå. Detta är viktigt för att skapa trygghet bland personalen.

5. Metod

Detta kapitel inleds med en redogörelse för den vetenskapliga ansats vi använt oss av i insamlandet av det empiriska datamaterialet. Vidare presenteras de specifika insamlingsmetoderna, samt en motivering till varför just dessa blivit aktuella för oss. I kapitlet redogör vi även för vår urvalsprocess och de etiska hänsynstaganden vi behövt ta. Efter detta följer en beskrivning av vår metod för resultat och analys och därefter avslutas kapitlet med en diskussion kring rapportens validitet, reliabilitet och generaliserbarhet.

5.1 Val av metoder

Eftersom vårt syfte är att försöka kartlägga hur ett mindre antal respondenter beskriver fenomenet samverkan utifrån sina egna erfarenheter, anser vi att en kvalitativ ansats är att föredra i vår studie. Kvalitativ forskning syftar till att beskriva och analysera en persons subjektiva upplevelser utifrån dennes egna ord. Genom denna ansats blir det möjligt för oss att se på ett visst fenomen utifrån den studerade individens perspektiv och livsvärld (Larsson et al 2005). Vi finner det intressant att ta del av respondenternas perspektiv på ämnet utifrån deras yrkeskompetens och profession. En styrka med att göra en kvalitativ undersökning är att den induktivt studerar samverkan utan förutfattade hypoteser och våra teorier kan växa fram ur datainsamlingen och det material som vi får (Larsson et al 2005). Kvaliteten syftar på arten, beskrivningen av det som berättas och kvantitet syftar på hur mycket eller stort, alltså mängden av något. Den kvantitativa metoden syftar därmed till att undersöka åsikter och attityder hos ett större antal personer. Detta medför att man kan dra mer generella slutsatser utifrån resultatet än i en kvalitativ metod men ansatsen ger inte samma möjlighet att söka mer djupgående och beskrivande bild av det undersökta fenomenet (Kvale 1997), varpå vårt val av en kvalitativ ansats motiveras ytterligare.

5.2 Intervjuer

En huvudtyp av datainsamling inom kvalitativ metod är öppna intervjuer (Larsson et al 2005) och denna metod innebär att det varken handlar om ett öppet samtal eller ett strängt strukturerat frågeformulär (Kvale 1997). Vi har valt denna metod för att få tillgång till en faktabaserad beskrivning av respektive organisations struktur och styrning kring samverkansarbete. Vi ville även få information som innehöll intervjupersonernas egna erfarenheter och upplevelser av samverkansarbete. Enskilda intervjuer kan ge både faktisk information och åsikter och attityder (Kvale 1997). Våra intervjuer var fyra till antalet och intervjupersonerna bestod av enhetschefer och rektorer. Vi resonerade med vår handledare kring detta och kom fram till att dessa rimligen besitter kunskap om organisationens uppbyggnad samt att de är tillräckligt delaktiga i det praktiska arbetet för att kunna förmedla erfarenheter och upplevelser. I kvalitativ forskning finns det vissa krav för att kunna hålla en god kvalitet på intervjuerna och det material som därav utvinns och det var därför av vikt att vi innan påbörjad datainsamling utarbetade en intervjustrategi (Larsson et al 2005). Vi valde att utforma en intervjuguide som kunde koncentreras till vissa teman (Kvale 1997) och utifrån dessa teman formulerade vi sedan frågor som vi använde som en checklista under intervjun (se bilaga 1). Med hjälp av intervjuguiden var det möjligt för oss att under intervjuerna få informationsrika och detaljerade beskrivningar (Larsson et al 2005). Utan en intervjuguide befارade vi att intervjuerna skulle kunna glida in på oväsentligheter och därmed inte fylla den förväntade funktionen. Nackdelen med en intervjuguide är att möjligheten att vara flexibel och låta intervjupersonerna tala mer fritt blir begränsad (Larsson et al 2005). Vi anser dock att fördelarna väger upp då vi bedömer att

förutsättningarna för de olika intervjupersonerna blir lika och därmed säkerställer vi att vi faktiskt får den information vi avser att samla in. I intervjuerna använde vi oss av bandspelare, vilket medför att datainsamlingen blir mer korrekt och att vi i resultatet kan använda oss av exakta citat (Larsson et al 2005). I en av intervjuerna inträffade dock ett tekniskt problem och intervjun kunde därför inte spelas in. Då vi även genomförde noggranna anteckningar under hela intervjuerna har inspelningarna endast fungerat som komplement. Vi bedömer därför att det insamlade materialet från den intervju som inte spelats in inte påverkades i nämnvärd utsträckning. Vid samtliga intervjuer strukturerade vi oss så att en ansvarade över att föra minnesanteckningar medan den andre ansvarade över att ställa intervjufrågorna och föra samtalet framåt. Den som intervjuade kunde hålla på strukturen medan den som antecknade kunde hålla ett observerande fokus och ställa följdfrågor vid behov (Kvale 1997). Vi ser fördelar med detta och tror att det hjälpte oss att utföra bättre intervjuer då vi kunde koncentrera oss på olika saker och därigenom nå en bättre helhetsbild av organisationernas samverkansarbete.

5.3 Fokusgrupper

En fokusgrupp är en form av gruppdiskussion där ett mindre antal människor diskuterar ett i förväg bestämt ämne. Grundtanken är att deltagarna i interaktion med varandra ska delge olika perspektiv på det aktuella ämnet och målet är att en kollektiv bild ska växa fram (Larsson et al 2005). Fokusgrupper är en lämplig metod att använda då man har för avsikt att undersöka deltagarnas attityder och inställningar till det ämne som ska diskuteras (Wibeck 2000) och genom deltagarnas interaktion med varandra blir det möjligt att undersöka kulturellt förankrade föreställningar (Larsson et al 2005). Detta anser vi motivera vårt val av metod då vår studies syfte delvis är att kartlägga respektive yrkesgrupps attityder till och erfarenheter av samverkan. Vi utförde två fokusgruppsdiskussioner; en med personal från skolan och en med personal från socialtjänsten. En viktig aspekt att ta hänsyn till i valet av fokusgrupp som metod, är graden av känslighet på det ämne som ska diskuteras. Ett känsligt ämne kan vara lättare att diskutera i grupp då man får stöd av andra deltagare, men då det aldrig går att garantera att diskussionen stannar i gruppen kan vissa ämnen vara olämpliga för en gruppdiskussion (Larsson et al 2005). Vi övervägde detta noga i vårt val av metod och kom fram till att samverkan inte är ett ämne som riskerar medföra att någon av deltagarna hamnar i ett utsatt läge. Kvaliteten på de data som erhålls genom en fokusgrupp beror till stor del på hur bekväma deltagarna känner sig inför att dela med sig av sina personliga upplevelser. Känslan av bekvämlighet kan öka om det finns vissa likheter mellan deltagarna, exempelvis gällande faktorer såsom utbildning och kunskap (Wibeck 2000). Det finns flera faktorer som talar för att i fokusgrupper använda sig av redan existerande grupper. I en grupp med människor som man känner sedan tidigare är det lättare att känna sig bekväm och det blir naturligt att delta i diskussionen (Larsson et al 2005). Då båda våra fokusgrupper inbördes består av deltagare från samma yrkesgrupp och arbetsplats, anser vi att förutsättningarna för att uppfylla detta är goda.

Som uppsatsens författare fick vi automatiskt rollen som fokusgruppens samtalsledare, vilka även kallas för moderatorer (Wibeck 2000). Som samtalsledare var vår uppgift att inleda diskussionen, samt komma med nya aspekter av ämnet när detta bedömdes vara nödvändigt (Wibeck 2000). Då syftet är att deltagarna fritt ska kunna redogöra för sina tankar och åsikter, var det viktigt för oss att inleda fokusgruppen med att förklara att det är deltagarna som är experter på ämnet och att det inte finns några rätta eller fel svar (Wibeck 2000). Vi var också tydliga med att förklara att vi inte strävade efter att försätta någon av deltagarna i en obekväm position. Vi upplevde detta vara extra

viktigt i vårt möte med skolpersonal, då vi företräder en institution och utbildning med en närmare anknytning till socialtjänsten än till skolan. Den risk vi såg var att skolpersonalen skulle kunna tro att vi, utifrån vår utbildning, tog socialtjänstens parti och att detta eventuellt skulle kunna hämma dem i framförandet av sina åsikter. Då vi är två författare var det viktigt att göra upp rollfördelningen i förväg, samt förmedla detta till gruppdeltagarna i inledningen av fokusgrupperna. Vårt mål var att spela in båda fokusgrupperna på band och detta för att på ett smidigt sätt kunna sammanställa materialet, samt försäkra oss om att vi inte missat väsentlig information. Då fokusgruppen består av flera personer är det svårt att enbart genom anteckningar få med allt som sägs (Larsson et al 2005). I gruppen med personal från socialtjänsten var dock en av deltagarna obekvämt med att bli inspelad, vilket vi naturligtvis respekterade. Vi är medvetna om att detta kan ha påverkat materialet, men noggranna anteckningar fördes under hela diskussionen och således anser vi inte att resultatet påverkats nämnvärt. Det stimulumaterial som används i en fokusgrupp består ofta av en intervjuguide, vilken kan presenteras muntligt eller skriftligt för deltagarna (Larsson et al 2005). Vår intervjuguide presenterades muntligt och löpande under diskussionens gång och de frågor som ställdes utgick från studiens syfte och frågeställningar (Larsson et al 2005).

Angående den rent fysiska strukturen kring fokusgruppen är det viktigt att anpassa platsen till ett rum eller en lokal där deltagarna känner sig bekväma att vistas (Wibeck 2000). Med detta i åtanke efterfrågade och använde vi oss av lokaler på deltagarnas arbetsplats. Tidsmässigt är det rimligt att en fokusgrupp varar mellan en till fyra timmar (Larsson et al 2005) och i vårt fall pågick diskussionen i cirka en och en halv timme i de båda grupperna.

5.4 Urval

Vårt urval av respondenter till den kvalitativa undersökningen om samverkan mellan skola och socialtjänst grundar sig på studiens syfte och frågeställningar (Larsson et al 2005). Då vårt syfte är att undersöka samverkan mellan skola och socialtjänst blir representanter från båda dessa verksamheter aktuella i vårt urval. Vi väljer att benämna vårt urval som variationsurval, vilket innebär att man för samman personer som representerar en bredd inom fenomenet, i detta fall samverkan (Ekström et al 2000). Vi anser att vårt urval ger en bredd då det innefattar både chefer och operativ personal. Genom en privat kontakt fick vi upp ögonen för kommunen varpå denna blev ett naturligt val för oss att studera. Den privata kontakten förmedlade vår kontakt med en av enhetscheferna inom socialtjänsten och vi kontaktade därefter på egen hand rektorn på högstadieskolan via e-post. Båda gav sitt samtycke till att delta. I det första stadiet i forskningsprocessen behövde vi se till att respondenterna fick den information som de behövde för att kunna ge samtycke till deltagandet (Larsson et al 2005). I e-postmeddelandena informerade vi samtliga intervjupersoner om syftet med vår studie samt vad deltagandet innebar för dem. Eftersom stadsdelen är tänkt att utgöra en form av referens till det material som framkommer i kommunen, anser vi det vara intressant att stadsdelen i vissa hänseenden skiljer sig från kommunen och därmed eventuellt bidrar med ett annat perspektiv. Vi valde att fokusera skillnaden på invånarantalet och därmed stadsdelens storlek. Via e-post kontaktade vi enhetschefer och rektorer i de stadsdelar i Göteborg som har fler invånare än kommunen. De som först svarade och gav sitt samtycke till att delta blev aktuella intervjupersoner.

Ett rimligt antal deltagare för en fokusgrupp är mellan fyra och sju personer. Rekryteringen av deltagarna skedde via en kontaktperson med en uppfattning om vilka personer som var lämpliga

att delta i diskussionen (Larsson et al 2005). Kontaktpersonerna utgjordes av de intervjuade enhetscheferna och rektorerna som i sina respektive organisationer tillfrågade personer med relevant anledning att delta. Något som anses vara viktigt gällande deltagarna i en fokusgrupp är att de är engagerade i det ämne som ska diskuteras, samt att de har en tydlig anledning att förhålla sig till det som framkommer i diskussionen (Larsson et al 2005). På grund av detta var vi noga med att för kontaktpersonerna poängtera vikten av att deltagarna kände sig engagerade av ämnet samverkan mellan skola och socialtjänst i förhållande till ungdomar, samt att de kunde tänka sig att föra en diskussion kring ämnet. Trots att en fokusgrupp är ett tidsmässigt kort och tillfälligt uppdrag är det viktigt att samtliga deltagare kan identifiera sitt uppdrag, samt blir medvetna om betydelsen av deras deltagande för att studien ska kunna genomföras (Wibeck 2000). I våra förfrågningar var det därför viktigt att motivera för deltagandet i vår studie och vi valde att göra detta i ett kortare brev (se bilaga 3). I brevet presenterades vår studie och dess syfte, samt betydelsen av att deltagarna valde att tacka ja till vår förfrågan. Rekryteringen resulterade slutligen i en fokusgrupp med sex personer från skolan, samt en fokusgrupp från socialtjänsten bestående av fyra personer. Samtliga deltagare har erfarenhet av samverkan mellan organisationerna. Fokusgruppen från skolan bestod av rektor, skolsköterska, skolpsykolog, två socialpedagoger och specialpedagog. Fokusgruppen från socialtjänsten bestod av en enhetschef, drogöföreläsningsledare, socialpedagog och en socialsekreterare.

5.5 Etiska hänsynstaganden

I kvalitativa undersökningar finns vissa etiska aspekter att överväga innan den empiriska undersökningen inleds. Vi övervägde våra möjligheter att ha ett etiskt förhållningssätt i användandet av intervjuer och fokusgrupper som metoder (Kvale 1997). Vi anser att dessa metoder innebär att vi som intervjuare löpande kan ge respondenterna feedback i de fall det är oklart för dem vad som efterfrågas. Metoderna ger oss även möjlighet att ställa följdfrågor och utveckla ämnet vidare (Kvale 1997). Vi ser att detta inte är möjligt i samma utsträckning vid exempelvis en enkätundersökning. Ytterligare ett etiskt övervägande som vi gjorde var huruvida samtycket till medverkan i undersökningen skulle godkännas av respondenten själv eller även av dennes chef (Kvale 1997). Vi valde att kontakta alla tänkta respondenters överordnade innan vi kontaktade den specifika respondenten. Vi anser det vara eftersträvansvärt att respondenterna har stöd i sitt deltagande i undersökningen, dels för att undersökningen gjordes under respondenternas arbetstid men också för att göra deltagandet så bekvämt som möjligt för respondenten. Dock lyckades vi inte genomföra detta i alla fall då en chef var bortrest och inte gick att nå i tillräckligt god tid.

Respondenterna informerades om att deltagandet var helt frivilligt och att de hade all rätt att när som helst avbryta sin medverkan (Larsson et al 2005). Vi valde att tydliggöra detta redan i det första e-postmeddelandet och i kontaktbrevet till de tillfrågade respondenterna där vi även motiverade deras deltagande. All information som respondenterna delgett oss har behandlats konfidentiellt och inget datamaterial presenteras så att det på något sätt går att identifiera någon respondent (Larsson et al 2005). Efter vi skrivit ut vårt datamaterial från bandspelare och minnesanteckningar raderade vi materialet för att säkra respondenternas anonymitet (Kvale 1997). Det behövdes dock stå klart för respondenten att den färdiga rapporten med det bearbetade datamaterialet är en offentlig handling (Kvale 1997). Vi övervägde även huruvida respondenterna skulle delges intervjufrågorna innan intervjutillfället eller inte. Vi valde att skicka ut intervjufrågorna till de enskilda intervjuerna cirka en vecka innan intervjuerna genomfördes

(Svenning 2003), men inte till fokusgrupperna. Detta beslut motiveras av att de enskilda intervjuerna utgick från mer faktabaserade frågor varvid vi ansåg att vi kunde dra fördelar av att respondenterna hade möjlighet att förbereda svaren och ta fram eventuellt skriftligt underlag. I fokusgrupperna strävade vi efter en spontan diskussion, vilken vi såg kunna gå förlorad om respondenterna hade möjlighet att förbereda sig. Vi tror att en förberedelse i detta fall hade ökat risken för viljan att komma med ”rätt” svar. Eftersom vår studie är grundad på enbart ett intresse från oss som författare så hamnar vi inte i någon etisk konflikt med någon uppdragsgivare eller finansör. Vi kan påverkas av yttre faktorer garantera forskningens oberoende (Kvale 1997).

5.6 Metod för resultat och analys

För att göra materialet från intervjuerna och fokusgrupperna tillgängliga för analys började vi med att sammanställa materialet till ett resultat. Detta innebär att vi skrev ner våra muntliga intervjuer och fokusgrupper till skriftliga texter (Kvale 1997). Detta underlättades då vi under de flesta intervjuer och fokusgrupper använde oss av bandspelare. Vi delade upp sammanställningen av materialet mellan oss och för att vår analys inte skulle påverkas av att vi bearbetat materialet på olika sätt valde vi att skriva ut materialet ordagrant. Efter denna process valde vi ut relevant material och omformulerade tillsammans detta till ett mer formellt och skriftvänligt språk (Kvale 1997). I detta sker en tolkning av datamaterialet och forskningsmaterialets reliabilitet och validitet kan utifrån detta perspektiv ifrågasättas (Kvale 1997). För att i möjligaste mån undvika att detta skulle inträffa valde vi att göra en form av triangulering genom att använda oss av varandra. Vi kodade vårt material var för sig och jämförde sedan hur vi tolkat resultaten. För att både vårt resultat och vår analys skulle kunna överblickas på ett tydligt sätt var vi tvungna att hitta en strategi för att kategorisera det datamaterial vi insamlat. Vi skapade därför olika teman, utifrån vilka det skulle vara möjligt att besvara våra frågeställningar. Efter att ha formulerat relevanta teman sorterade vi in materialet under dessa och det material som vi inte ansåg tillhöra något tema och därmed inte heller var relevant för studiens syfte, sorterades bort. För att genomföra en kvalitativ analys finns inga enkla och tydliga metodregler (Larsson et al 2005). Då vi i sammanställningen av resultatet använde oss av teman så såg vi det självklart att även utgå från dessa i analysen. I vår analys har vi löpande anknutit resultatet till relevanta delar av teorierna och den tidigare forskningen som presenterats i studien.

5.7 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

En studies validitet är beroende av att man verkligen studerar det man avsett och angivit att undersöka (Ekström et al 2000). Exempel på detta är att intervjufrågor formuleras utifrån syfte och frågeställningar, samt att respondenterna utgörs av de personer som är mest lämpade att bidra med relevant datamaterial (Svenning 2003). I arbetet med kvalitativa metoder gäller det att vara uppmärksam på den så kallade intervjuareffekten. Denna effekt innebär att man som intervjuare kan komma att påverka intervjupersonen genom minspel, utrop och ledande frågor (Svenning 2003). Eftersom vi är relativt oerfarna i intervjusammanhang är vi i efterhand medvetna om att detta troligen har förekommit under våra intervjuer. Om vår intervjuteknik har påverkat respondenternas svar sänks uppsatsens validitet och vårt resultat blir mindre tillförlitligt. Vi hoppas och tror dock att intervjupersonerna inte har blivit påverkade så pass mycket att de inte har kunnat ge sina verkliga uppfattningar kring intervjufrågorna. Vi tror även att användandet av våra intervjuguider ökar uppsatsens validitet, då den motverkade intervjupersonernas möjlighet att glida ifrån ämnet (Svenning 2003). Validiteten i vår studie är även beroende av vår kompetens, skicklighet och empati i det vi utför (Larsson et al 2005). Vi anser att vi tagit hänsyn

till detta genom att våra metodval har gjort det möjligt för oss att löpande under intervjuer och fokusgrupper klargöra, följa upp och tolka de svar respondenterna gett oss.

Begreppet reliabilitet avses att en studies resultat ska vara tillförlitligt. Detta innebär att om ingenting förändras i en population ska två undersökningar med samma syfte och samma metoder ge samma resultat. Om två likartade undersökningar leder fram till olika resultat innebär det således att det finns uppenbara fel antingen i en av undersökningarna eller i båda (Svenning 2003). Vi inser att det finns en risk att intervjupersonernas svar inte alltid överensstämmer med deras faktiska uppfattning och att detta bland annat kan bero på att de av någon anledning undviker att uttrycka sin åsikt. Ytterligare orsaker kan vara feltolkningar av svaren eller att intervjufrågorna ställts på ett ledande sätt. Vi ser dock att vi har haft möjlighet att uppmärksamma detta då vi har spelat in de flesta intervjuer och fokusgrupper.

Generaliserbarhet handlar om att man i vetenskapen förväntas kunna ha ett kritiskt förhållningssätt och ständigt ifrågasätta om det finns en grund för ett påstående. En brist med det kvalitativa forskningsresultatet är att det är svårt att dra generalisering utifrån det resultat man har fått fram. Detta beror på att urvalet oftast är för litet för att säga resultatet vara en generell sanning utan bara ett erfarenhetsmaterial (Kvale 1997). Svenning (2003) beskriver att en fara med en kvalitativ undersökning är det så kallade "kronvitnessyndromet". Med detta menar han att det lilla antal man har valt att undersöka får representera hela verkligheten. Eftersom vi i vår studie har använt oss av endast en kommun som huvudstudie begränsar det våra möjligheter att generalisera vårt resultat. Vårt syfte var dock inte att nå en generell bild av hur samverkansarbete ser ut, utan vi hade enbart för avsikt att kartlägga kommunens samverkansarbete med stadsdelen som en kompletterande referens.

6. Teori

I detta kapitel presenteras de teoretiska perspektiv vi anser oss ha användning för i analysen av vårt resultat. De aktuella teorierna är kommunikationsteori och organisationsteori och relevanta delar av dessa presenteras var för sig.

6.1 Kommunikationsteori

I tvärprofessionellt arbete, vilket kännetecknas av att olika professioner möts, är kommunikationsteorin ett tillämpligt verktyg. Strukturerad och genomtänkt kommunikation, samt ett tydliggörande av vilken typ av relation som är mest effektiv, kan medföra att kontakten med andra kollegor har positiva följder för de klienter man gemensamt ska arbeta med (Payne 2002). Människors motivation till att utföra ett bra arbete ökar när de känner att de kan vara aktiva och delaktiga i kommunikationsprocessen. Något som möjliggör upplevelsen av detta är att den information som delas inte bara delges, utan att det även läggs kraft på att tillsammans diskutera den och dess innebörd (Palm et al 1992).

Kommunikation utgör grunden i mänskligt samspel och i alla typer av relationer som finns mellan människor är kommunikationen av stor betydelse (Lundsbye 2002). Mellanmänsklig kommunikation kallas även för interpersonell kommunikation och innebär att ett budskap via signaler överförs från en sändare till en mottagare med en direkt återkoppling, vilken även kallas feedback. Det överförda budskapet kan förmedla information, tankar, känslor och åsikter (Lundsbye 2002). Återkoppling kan definieras som meddelandets effekt, med andra ord på vilket sätt mottagaren avläser och reagerar på den översända informationen (Palm et al 1992). Den respons som ges kan bland annat innebära att man som mottagare accepterar eller förkastar den mottagna informationen (Payne 2002). Människors förmåga att kommunicera varierar (Palm et al 1992) och olika människor har olika strategier för att ta emot och bearbeta information (Payne 2002). En människas möjlighet att kommunicera påverkas bland annat av personliga egenskaper, vilket bland annat medför att förmågan att sätta sig in i hur någon annan tänker och att se en situation ur en annan människas perspektiv varierar från person till person (Palm et al 1992). Detta innebär även att bedömningen av vilken information som är viktig eller ej ser olika ut hos olika personer (Payne 2002). Inte bara personliga egenskaper utan även tidigare erfarenheter av att kommunicera i arbetslivet är av stor betydelse (Palm et al 1992). Människan är en aktiv varelse som i kommunikationssituationer aktivt väljer vilket budskap som är viktigt att ta tillvara på. Med detta synsätt som grund blir det viktigt att som sändare anpassa sig efter mottagaren och för att nå fram till mottagaren måste man ha kunskap om och känna till hans/hennes behovsstruktur (Palm et al 1992). Kommunikation sker alltid i ett sammanhang som är både fysiskt, socialt, psykologiskt och tidsmässigt. Sammanhanget är av avgörande betydelse för på vilket sätt kommunikationen förstås och tolkas (Lundsbye 2002) och ett budskap som i en situation tas emot och fungerar på ett bra sätt kan bli fullständigt misslyckat i en annan situation (Palm et al 1992). Även reaktionen på budskapet är kontextuellt beroende, vilket medför att ett beteende som uppfattas orimligt i en viss situation kan få en helt annan innebörd när det studeras i förhållande till en annan händelse (Payne 2002).

När människor interagerar och kommunicerar med varandra sker det inte slumpmässigt, utan i en relation formas snabbt både uttalade och outtalade regler för hur man förväntas bete sig mot varandra. Dessa beteenden tenderar att upprepa sig i mönster, vilket ofta uttrycks i ett budskaps innebörd (Lundsbye 2002). En arbetsgrupps miljö, kultur och kommunikation påverkar

relationerna inom gruppen, vilket i sin tur påverkar relationerna till omgivningen. På detta sätt upprätthålls vissa mönster genom vilka man kan tyda regler för vilket beteende som är det riktiga i en viss relation (Payne 2002). Olika språkmönster används i kommunikation, vilket innebär att vissa situationer är förenade med en viss typ av ord och begrepp som uttrycker attityder, formar identiteter samt uttrycker makt i relationer och sociala strukturer (Payne 2002). Av stor vikt är även att ta hänsyn till kulturella aspekter när det gäller kommunikationens utformning. Olika arbetsplatser och arbetsgrupper representerar olika arbetskulturer, vilket i sin tur innebär att man kommunicerar på olika sätt. Ett exempel på detta kan vara att man ser på ett visst fenomen med olika stort allvar eller att man lägger olika betydelse i ett begrepp. För att undvika att kulturella faktorer försvårar kommunikationen gäller det att skapa en känsla för mottagarens kulturella antaganden och att försöka förstå hur personen i fråga uppfattar och ser på en viss situation eller ett visst fenomen (Palm et al 1992). Med ovanstående som grund blir det tydligt att kommunikation mellan människor ofta riskerar att gå snett. Sändare och mottagare har båda sina specifika erfarenhetsfält, vilka bland annat består av upplevelser och uttryckssätt. Budskap som har en position utanför detta fält kan vara svåra att kommunicera och ställer stora krav på båda parter (Lundsbye 2002). Problem i kommunikationen kan även bero på svårigheter gällande bedömningen av informationen, samt brister i återkopplingen både från egen sida och när det gäller att ta emot återkoppling från någon annan. Problem i kommunikationen mellan människor får ofta som följd att även relationen mellan dessa människor påverkas i en negativ riktning (Payne 2002). Ytterligare en faktor som påverkar kommunikationens förutsättningar är den arbetsgrupp en människa ingår i, bland annat på grund av att arbetsgruppen ofta för den enskilde medlemmen fungerar som en referensgrupp och att relationen till denna ibland kan hamna i vägen för kommunikation med omgivningen. Olika arbetsgrupper återfinns i olika organisationer och därav varierar anställdas handlingsutrymme. En organisation är i varierande grad beroende av faktorer och händelser hos omvärlden. Förändringar i omvärlden påverkar inte sällan organisationen och därför är det av stor vikt att vara uppmärksam på när detta sker. Det är viktigt att som informatör skaffa sig en bild av, och kunskap om vilka personer i omgivningen som det är relevant att kommunicera med, både i dagsläget och när det gäller framtiden (Palm et al 1992).

Alla budskap säger något om hur sändaren ser på sig själv, på mottagaren och på deras inbördes förhållande (Lundsbye 2002) och kommunikationsteorin behandlar till stor del kontrollen i relationer (Payne 2002). En relation där de olika parterna är jämställda och betar sig på ett likartat sätt mot varandra kallas för symmetrisk (Payne 2002). De olika parterna kan sägas spegla varandras beteende och ingen har en högre position än den andre (Lundsbye 2002). En relation där parterna kompletterar varandra är ojämlig och man bidrar med olika mycket (Payne 2002). Olikheten kan exempelvis hänföras till olika kompetens och utbildning, men oftast handlar det om makt och dominans, samt om vem som bestämmer över vem (Lundsbye 2002).

6.2 Organisationsteori

Med hjälp av organisationsteorin och dess innehåll, blir det möjligt att förstå och förklara hur organisationer uppstår och utvecklas, samt hur de påverkar människor i deras arbetsroller. Organisationsteorin har influerats av ett antal olika discipliner och en av dessa är psykologin. De bidrag psykologin står för är bland annat faktorer gällande förståelsen av individer och grupperns beteenden och attityder i ett organisatoriskt sammanhang (Flaa 1998). I och med detta har även intresset för relationerna mellan individer och grupper uppmärksamats och det är främst under

de senaste 60 åren denna riktning har utvecklats. Under 1920- och 1930-talen genomfördes de så kallade Hawthornestudierna på en fabrik i Chicago. I denna undersökning började anställdas attityder och intressen att studeras, vilket resulterade i ett konstaterande innebärande att arbetsaktiviteter påverkas av människans natur i lika stor utsträckning som de påverkas av organisationens struktur (Morgan 1999). Relationers betydelse för organisationen blir tydligt genom de olika definitioner som finns av begreppet organisation. En av dessa definitioner är följande: *en organisation är ett medvetet, stabilt och målinriktat samarbete mellan människor* (Flaa 1998, s 9). Denna definition innebär att det finns någon form av strukturering av relationerna mellan människor och att det finns en fördelning av arbete, makt och ansvar (Flaa 1998).

Inom organisationsteorin analyseras organisatoriska fenomen utifrån olika nivåer. På individnivå behandlas individuella egenskaper och beteenden. Det som åsyftas att förklaras är ofta de enskilda aktörernas attityder, samt relationerna mellan aktörerna. Ur ett organisationsteoretiskt perspektiv är det av särskilt intresse att studera hur organisationens kultur och uppbyggnad påverkar de enskilda aktörernas attityder och beteenden. Organisationsnivå handlar om att fokusera på hur den specifika organisationen är uppbyggd, samt på de processer som äger rum inom och mellan de enskilda delarna av organisationen. Det kan exempelvis handla om arbetsfördelning, kommunikation och beslutsfattande. Den interorganisatoriska nivån intresserar sig av förhållandet mellan olika organisationer. Det centrala blir huruvida organisationsbeteenden påverkas av drag hos andra grupper och organisationer, samt i vilken mån organisationen själv påverkar och styr det egna arbetet och arbetet i omgivningen (Flaa 1998). Alla typer av organisationer har vissa behov som måste tillfredsställas och detta för att det ska vara möjligt för organisationen att utföra sina arbetsuppgifter på ett fullgott sätt (Morgan 1999). Varje organisation har sina specifika mål och de uppgifter och aktiviteter som är aktuella inom organisationen koordineras på ett medvetet sätt med avsikt att nå de uppsatta målen. Den metod som väljs för att genomföra detta arbete varierar från organisation till organisation (Flaa 1998).

En organisation formas och får sina specifika egenskaper dels utifrån formella beslut om struktur och regler, men även utifrån de enskilda människor som på ett eller annat sätt är aktiva i organisationen. Även relationen mellan dessa människor påverkar organisationens uppbyggnad. Vidare förklarar det om att tillgodogöra sig de regler, normer och värderingar som är förenat med systemets kultur. Många organisationer nöjer sig inte med att människor har praktiska färdigheter, utan lägger även stor vikt vid de värderingar och attityder människor arbetar utifrån. En medlem som arbetar utifrån intressen som i stor utsträckning avviker från de värderingar som råder inom organisationen, kan innebära något negativt för organisationens arbete. På grund av detta och för att organisationen ska genomsyras av en sammanhållning mellan medlemmarna, är det viktigt att rekrytera medlemmar som inte har alltför många åsikter som strider mot organisationens grundläggande hållning. Socialisation till en organisation innebär alltså en överföring av värderingar, normer och attityder (Flaa 1998).

Begreppet organisationskultur har på senare tid blivit populärt och syftar till att förklara människors gemensamma verklighetsuppfattning, samt hur denna präglar en organisations arbete (Flaa 1998). Kultur medför att människor förstår och uppfattar händelser, handlingar och situationer på ett visst sätt. Dessa förståelsemönster underlättar hanteringen av de situationer en människa ställs inför och bidrar även till att göra egna handlingar begripliga och meningsfulla (Morgan 1999). Kultur är de grundläggande antaganden och uppfattningar som delas av alla i en

grupp och som tas för givet och således omedvetet styr arbetet (Flaa 1998). Utifrån begreppet organisationskultur fokuseras ofta de skillnader som finns mellan olika organisationer och detta ungefär på liknande sätt som man kan se att olika människor ha olika personligheter. När man pratar om kultur åsyftas vanligen ett utvecklingsmönster som visar sig i kunskaper, värderingar, handlingar och ideologier (Morgan 1999). En organisation styr inte människors handlande enbart utifrån att bestämma vilka rutiner som ska gälla i olika arbetssituationer. Organisationen tenderar även att ha stort inflytande över vilka grunduppfattningar de människor som arbetar i organisationen ska ha. Genom att se till dessa faktorer blir det lättare att förstå det som händer i en organisation och när missförstånd mellan olika organisationer uppstår, kan detta förklaras vara beroende av kulturskillnader snarare än en ovilja hos någon av parterna. Denna förklaring leder vidare till antagandet att personligheter och relationer primärt inte är det som påverkar en organisations samspel med omgivningen. En vanlig situation är att en organisation sällan uppmärksammar den interna kulturen, samt hur denna påverkar deras arbete med omgivningen. Det förefaller ofta vara så att ju mer självklart och förankrat något är i en organisation, desto mindre uppmärksammas det av medlemmarna (Flaa 1998). Genom att försöka få insikt i de kulturella skillnader som finns mellan olika organisationer, kan man på ett tydligare sätt förstå och bedöma främmande handlingsmönster. Kulturen bidrar med självklara handlingsregler som av den aktuella organisationen betraktas som normala och detta gör att handlingar som inte står i samklang med dessa regler uppfattas som konstiga och ologiska. Genom att ta till sig en annan parts kulturella synvinkel blir det möjligt att studera ett fenomen ur ett annat perspektiv än det man är van att göra (Morgan 1999). Kulturen bearbetas inte på samma sätt som en tydlig arbetsmetod, vilket kan medföra att man missar effekterna av den, både de positiva och de negativa. En viktig sida av organisationskulturen är att den förser medlemmarna med ett gemensamt språk och ofta är det detta som i första hand gör det svårt för olika yrkesgrupper att samverka med varandra. Att lägga olika värde och innebörd i ord och begrepp leder inte sällan till missförstånd (Flaa 1998).

Ingen organisation är totalt självförsörjande och därmed är utbytet med omgivningen av stor betydelse för organisationens arbete (Flaa 1998). Detta synsätt innebär att organisationen är beroende av ett vidare perspektiv i form av omgivningen. Organisationer måste skapa en relation till omgivningen för att överleva. Samspelet med miljön är av stor betydelse och organisationer bör vara i ett kontinuerligt utbyte med omgivningen då dessa två står i ett ömsesidigt beroende till varandra. Organisationer måste vara uppmärksamma på, och känsliga för det som sker i omvärlden (Morgan 1999). Utbytet handlar bland annat om resurser, information och tjänster och är nödvändigt för att organisationen ska kunna nå sina uppsatta mål och därigenom överleva (Flaa 1998). Utan tillräckligt med information blir det svårt att fatta beslut, bedöma hur pass viktigt det är att vidta någon form av åtgärd, samt att känna en trygghet inför den aktuella arbetssituationen. En organisation behöver inhämta bakgrundsinformation från många olika källor och vanligt förekommande är att många av dessa finns utanför den egna organisationen. Bakgrundsinformation är ett nödvändigt hjälpmedel när en arbetsgrupp ska ta ställning till hur de ska handla och agera i en viss situation (Petersson 1992). Det kan tyckas självklart att informationsverksamhet bör föregås av formulerade och dokumenterade mål. Verkligheten visar dock att det inte alltid ser ut på det sättet och att det finns både stora och små organisationer utan skriftliga mål. En vanlig förklaring till detta är att många upplever att det ändå fungerar på grund av att det som skulle vara aktuellt att skriva ner är saker som känns självklara (Palm et al 1992).

Samspelet mellan organisationen och omgivningen kan dock innebära att det skapas

beroendeställningar baserade på makt, exempelvis mellan två olika organisationer. Organisationen kan uppleva att det finns ett hot i det faktum att externa krafter ges möjlighet att påverka och kontrollera organisationens handlingar och arbete. Omgivningen kan därmed sägas utgöra både ett hinder och en resurs för den enskilda organisationen. På grund av detta är det viktigt att uppmärksamma vilka metoder organisationer använder sig av både gällande att samarbeta med och att avskärma sig från omgivningen. För att värja sig mot den osäkerhet omgivningen utgör, kan organisationen välja att använda sig av olika typer av strategier. Valet av strategi måste föregås av ett väl genomtänkt övervägande gällande vilket behov som är störst; autonomi eller samarbetet. Strategierna kan delas upp i interna och externa. Vid interna strategier använder sig organisationen i första hand av egna resurser och kunskaper för att minska osäkerheten. Detta kan vidare förklaras som att man försöker bygga upp ett slags skydd som omgivningen inte ska kunna tränga igenom. Externa strategier innebär att organisationen samarbetar med andra enheter. Genom denna strategi minskas självständigheten, vilket oftast är lämpligt då beroendet av den omgivande miljön är stor. Detta handlingssätt kan sägas vara präglad av ett ömsesidigt beroende och i många situationer är det av stor vikt att de olika organisationerna samordnar sig kring vissa åtgärder. Även förhandlingar kan förknippas med samarbete och det handlar då om direkt kontakt mellan två eller flera organisationer, varvid syftet är att komma fram till ett avtal om utväxling av resurser och information. Förhandlingarna kan vara aktuella både då det handlar om något tillfälligt och när det gäller mer kontinuerliga situationer. Vad som dock alltid gäller är att det rör sig om en krävande strategi, både gällande tid och energi (Flaa 1998).

7. Resultat/Analys

I detta kapitel presenteras studiens resultat samt vår analys av detta. Då vi strävar efter ett tydligt sammanhang i vår studie har vi valt att sammanföra vårt resultat och vår analys under en och samma rubrik. Vi har valt att formulera tre olika teman, under vilka det datamaterial som är relevant för att besvara frågeställningarna sammanställs. Varje tema behandlas var för sig och vår analys av detta kommer i direkt följd innan nästa tema påbörjas. De teman vi behandlar är i tur och ordning: behov av samverkan, samverkans innehåll och omfattning och gränsöverskridande kommunikation. Då kommunen utgör studiens tyngdpunkt inleds varje tema med en presentation av resultat och analys kring denna. Resultat och analys av stadsdelen presenteras i slutet av varje tema.

För att säkerställa respondenternas anonymitet har vi valt att koda deras namn. Även huruvida de i verkligheten är kvinnor eller män har slumpmässigt kodats. Rektorn på högstadieskolan i stadsdelen har vi valt att kalla för Yvonne. Enhetschefen inom socialtjänsten i samma stadsdel kommer att presenteras som Bodil. Rektorn på högstadieskolan i kommunen presenteras som Jan och kommunens enhetschef inom socialtjänsten namnges som Lisa. Benämningen Fokskol motsvarar fokusgruppen med representanter från skolan och Foksoc motsvaras av fokusgrupp med personal från socialtjänsten.

7.1 Behov av samverkan

Under detta tema presenteras respondenternas redogörelse för vad samverkan innebär, samt vilket behov av samverkan som finns i respektive organisation.

Rektor Jan uttrycker att samverkan med socialtjänsten handlar om ett informationsutbyte och i vissa ärenden har skolan nätverksmöten där man bjuder in socialtjänsten att delta. Att utveckla samverkan med socialtjänsten anser Jan vara väldigt viktigt då samverkan behövs för att minimera riskerna för att barn och ungdomar ska fara illa:

Kan vi slå ihop våra resurser så kan vi göra så mycket mer när vi försöker ta hand om ungdomar med sociala svårigheter.

Även i Fokskol beskriver man samverkan som ett arbete man gör tillsammans för att komma fram till de bästa lösningarna. Enhetschef Lisa beskriver att i hennes organisation ser man att samverkan är att ingå i någon form av samarbete där alla parter går in med lika förutsättningar, intensitet och ett stort engagemang. Även Fokskol anser att samverkansarbete förutsätter att man inte har ett revirtänkande, utan i stället går in i arbetet med samma premisser. Lisa anser vidare att det i samverkan är viktigt att ha gemensamma mål och syften. Lisa menar att socialtjänsten utgör en form av specialistfunktion, då det inte är där ungdomar i första hand uppmärksammas. Oftast upptäcks oroväckande fenomen i andra sammanhang i samhället såsom skola och fritidsaktiviteter. På så vis utgör socialtjänsten ett komplement till de sammanhang där det inte fungerar och Lisa ser att samverkan är nödvändigt både i förebyggande arbete och i förhållande till behov. Fokskol menar att när man arbetar inom skolan kommer man i kontakt med ungdomarna och får en helhetsbild av hur ungdomen mår och ofta är det i skolan en ungdoms eventuella behov av stöd och hjälp uppmärksammas. Uppfattningen är att skolan gör vad de kan där, men ibland behövs det någonting mer och då är det en väldigt tillgång att ha ett gott samarbete med socialtjänsten. Även Foksoc diskuterar detta och nämner att samverkan måste

vara så effektiv som möjligt och mest effektivt blir det om var och en gör det den ska göra och samtidigt vet om vad den andra gör. Det handlar om att ha ett förtroende för varandra. Lisa tror dock att samverkansarbetet kan föra med sig vissa negativa effekter. Hon förklarar att inte allt får bli föremål för samverkan, utan att det måste finnas utrymme för varje verksamhet att utveckla och behålla de metoder och arbetssätt som är specifika för just den verksamheten:

Ibland kan man ju behöva veta och vara trygg med att det här gör vi här och inom vår egen organisation det finns ju en risk att det blir splittrat och spretigt annars.

Foksoc är eniga om att det är viktigt i samverkansarbete att de olika verksamheterna inte lägger sig i varandras arbete. Samverkan handlar om att länka ihop varandras arbeten, men verksamheterna bör inte flyta ihop för mycket, menar Foksoc.

Den viktigaste positiva effekten av samverkansarbete som Lisa framhåller är att det är till nytta för de ungdomar man arbetar med. Det är trots allt ungdomen som står i centrum för arbetet och ska ha nytta av de insatser som utförs. Även Fokskol fastslår att ett fungerande samverkansarbete gagnar den de hjälper.

I stadsdelen framhåller Yvonne att samverkansarbete är en förutsättning för att skolan som verksamhet skall fungera, och detta ser hon vara av intresse båda för skolan, barnen och föräldrarna. Yvonne förklarar vidare att man i samverkan måste dela ett problem; när inte skolan räcker till behöver socialtjänsten komplettera. Bodil förklarar utifrån sitt perspektiv som enhetschef, att skolan och socialtjänsten behöver varandra för att kunna göra ett fullgott arbete och att man varken kan eller ska klara sig utan varandras kompetens. Bodil förklarar även att socialtjänsten är "tvingade" till samverkan enligt Socialtjänstlagen och att det därför blir en självklarhet i deras arbete.

• • • •

I samtliga intervjuer och fokusgrupper framkommer att samverkan anses vara nödvändigt för att varje verksamhet ska kunna utföra ett gott arbete. Flaa (1998) menar att alla typer av organisationer har ett stort och villkorslöst behov av utbyte med omgivningen. Även Morgan (1999) diskuterar detta och framhåller att organisationer står i ett ömsesidigt beroende till varandra och att de därför är tvungna att utbyta information och tjänster med varandra. För att en organisation ska kunna fatta beslut och agera på ett riktigt sätt hävdar Petersson (1992) att man måste hämta bakgrundsinformation utanför den egna verksamheten. Samtliga respondenter bekräftar vikten av att organisationer samverkar, men några menar även att det finns vissa negativa aspekter att ta hänsyn till då olika kompetenser ska sammanföras. Man framhåller att det är viktigt att varje verksamhet ges utrymme att behålla sin specifika kompetens och att man har mandat att göra det man är särskilt bra på. Detta kan jämföras med den del av organisationsteorin som belyser att en organisation kan uppleva att den man samverkar med inte bara är en resurs, utan även ett hinder och ett hot mot den egna verksamheten och professionen. Organisationer behöver därför hitta en strategi som hjälper dem att hantera detta. En intern strategi innebär att organisationen avgränsar sig från omgivningen genom att fokusera på egna kunskaper och metoder. En extern strategi utgörs av en ansträngning att samarbeta med andra parter (Flaa 1998).

7.2 Samverkans innehåll och omfattning

Under detta tema presenteras respondenternas beskrivning av hur strukturen kring samverkansarbetet ser ut i respektive organisation och verksamhet i dag. Även exempel på konkreta arbetssätt presenteras. Avsnittet är uppdelat i två underteman:

7.2.1 Struktur

7.2.2 Styrning och uppdrag

7.2.1 Struktur

Jan säger att man i skolan försöker hitta strukturer och metoder för att samverka med socialtjänsten. De senaste åren har man försökt definiera rent konkret vilka ungdomar i kommunen som man ska samverka kring. Bland annat har skolan och socialtjänsten gått på en kurs tillsammans, vilken handlat om normbrytande beteende. Jan anser att grunden till organisationens samverkan lades för några år sedan och att den växte fram ur ett projekt som skolan och socialtjänsten startade tillsammans. Målet med projektet var att ungdomarna skulle gå ut högstadiet med gymnasiebehörighet. Man såg ganska snabbt att man genom att göra en ganska liten satsning på några ungdomar kunde man ge dem en puff i rätt riktning och åstadkomma en god start i förändringsarbetet.

I och med att man har börjat med den här projektformen har man också hittat andra samverkansarenor, man möts, man träffas och det får också den spinoffeffekten att man börjar diskutera andra saker. Det dyker upp nya projekt.

Jan berättar att i kommunen finns även en resursskola, vilken är till för de ungdomar där den vanliga högstadieskolan av någon anledning inte räcker till. På resursskolan arbetar en kvinna som är halvtidsanställd av skolan och resterande tid anställd av socialtjänsten. Man har valt att kalla henne för ungdomsbehandlare och hon finns till för att stötta och fånga upp eleverna i det vardagliga skolarbetet. Jan ser att detta är en mycket positiv effekt av en gemensam satsning. Även Lisa, Fokskol och Foksoc nämner resursskolan och liksom Jan anser de detta vara en lösning som blivit en viktig del av kommunens samverkansarbete. Gällande vilka från skolan som deltar i samverkansarbetet med socialtjänsten berättar Jan att detta är beroende av vilken lärare som finns närmast den aktuella eleven. Genom detta kan man säga att all personal är delaktig i samverkansarbetet. Skolan har även ett särskilt arbetslag inriktat på elevhälsa. Där ingår bland annat rektor, socialpedagog, skolpsykolog, specialpedagog och skolsköterska. Oftast är det arbetslagets socialpedagoger som står för kontakten med socialtjänsten och det kan till exempel röra sig om informationsutbyte kring utredningar. Fokskol själva berättar att de träffar socialtjänsten emellanåt och att kontakten sker mest genom gruppens två socialpedagoger, precis som Jan berättar. Lisa förklarar att inom hennes organisation är alla på något sätt delaktiga i samverkansarbetet, och precis som Jan nämner hon det samverkansprojekt som skola och socialtjänst arbetar tillsammans med. Lisa menar att det är relativt små insatser som leder till goda resultat plus att det utvecklats från projekt till ett permanent arbetsmetod. Lisa ser projektet som starten till ett strukturerat samverkansarbete mellan organisationerna i kommunen.

Lisa beskriver att i kommunen finns en sorts samverkansgrupp, där olika frågeställningar lyfts. Ärendena som tas upp är oftast av övergripande karaktär och inte på individnivå. De som ingår i gruppen är förvaltningschefer, verksamhetschefer och enhetschefer utifrån respektive organisation. Det är alltid samma personer som ingår i gruppen. Ytterligare en mindre samverkansgrupp finns, med ett mer tidsmässigt tätt arbete. De träffas cirka en gång varannan

månad. Även Jan nämner denna samverkansgrupp.

Foksoc ger ett konkret exempel på samverkan och berättar att vid skolk kontaktar lärarna hemmet i början men om skolket pågår under en längre tid kontaktas socialtjänsten. Socialtjänsten känner sig trygga med att denna rutin fungerar och tycker att det är bra att skolan tar hand om skolket från början. De litar på skolan och man är överens om vem som ska göra vad.

Från enhetschefen i stadsdelen, Bodil, framkommer att det i stadsdelen idag finns en genomarbetad samverkansmodell, vilken utövas av skola, socialtjänst, polis och fritid. Bodil berättar att denna modell utgör kärnan i de samverkansträffar som äger rum 1,5 timme varannan vecka. På dessa samverkansträffar diskuteras specifika individer, vilket är ett nytt tillvägagångssätt. Föräldrarna har gett ett skriftligt samtycke till att de olika instanserna får samverka kring den aktuella ungdomen. På grund av detta blir man inom gruppen fri att prata, vilket gör att man enklare kan hitta lämpliga lösningar. De som deltar i samverkansgruppen är alla personer på en position som ger dem mandat att besluta om insatser och åtgärder. Detta innebär att man direkt kan besluta och därefter ge direktiv till sina underordnade. Bodil förklarar att man försöker vara noga med att definiera vad syftet med ett samverkansmöte är:

Meningen är inte att vi ska träffas slentrianmässigt eller bara för att det står i almanackan, utan det ska finnas en mening med det. Om man ser till detta kan det kanske vara bra att ha en tigt almanacka, för då måste man vara effektiv på ett annat sätt om man har mycket tid över.

Yvonne berättar att tidigare var skolan delaktig i en typ av samverkansgrupp med fokus på ungdomskriminalitet. Tanken med gruppen var att arbeta fram förslag och åtgärda problem. Yvonne förklarar dock att socialtjänstens representant var en person som inte hade mandat att fatta beslut, vilket medförde att socialtjänsten inte kunde göra något. Gruppen träffades under 1,5 år en gång varje vecka men:

Jag upplevde det som att ingen vågade säga något som kunde kosta pengar, det blev inte mycket gjort.

Yvonne berättar att det på skolan idag inte finns någon strukturerad tid avsatt för samverkan med socialtjänsten och att det inte heller finns någon samverkansgrupp, utan att kontakten med dem sker endast via anmälningar. Den struktur som hon beskriver finns idag är att man från skolan sammankallar till möten cirka tre gånger per termin, men att socialtjänsten inte dyker upp på mötena. Yvonne menar att all personal på skolan givetvis har ett visst ansvar för samverkan med socialtjänsten, men att hon som rektor själv har det yttersta ansvaret. I Yvannes organisation är skolkuratorn den som i första hand har direktkontakt med socialtjänsten och även handledning. Yvonne anser att skolan behöver fler liknande ingångar direkt till socialtjänsten, då den enskilda skolkuratorn utsätts för en alltför stor arbetsbelastning.

• • • •

I intervjuer och fokusgrupper presenteras de olika organisationernas struktur kring hur samverkansarbetet är uppbyggt i praktiken. Då organisationerna har olika mål med sina uppdrag utför de sitt arbete på olika sätt. Exempel på metoder och arbetssätt som nämns är resursskola och olika typer av samverkansgrupper. Morgan (1999) menar att alla typer av organisationer har vissa

behov som måste tillfredsställas och detta för att det ska vara möjligt för organisationen att utföra sina arbetsuppgifter på ett fullgott sätt. Varje organisation har sina specifika mål och de uppgifter och aktiviteter som är aktuella inom organisationen koordineras på ett medvetet sätt med avsikt att nå de uppsatta målen. Den metod som väljs för att genomföra detta arbete varierar från organisation till organisation (Flaa 1998). I resultatet redogörs för att en anställd i kommunen arbetar både för skolan och för socialtjänsten genom en uppdelad tjänst. Hon förklarar att på grund av detta har hon god inblick i båda verksamheterna och hon upplever sig ha stor förståelse för vad som sker i respektive organisation. Förståelsemönster i arbetet underlättar hanteringen av de situationer en människa ställs inför och bidrar även till att göra egna handlingar begripliga och meningsfulla (Morgan 1999). Bölander (1993) har i sin forskning visat på ett antal faktorer som påverkar samverkansarbetet negativt. Dessa, menar hon, är organisatoriskt bristande struktur och att organisationerna har otillräckliga metoder och arbetssätt. I de resultat vi nått framkommer dock att man i organisationerna kan ge exempel på flera olika samverkansmetoder.

7.2.2 Styrning och uppdrag

Jan berättar att i skolans uppdrag från barn- och utbildningsförvaltningen har man formulerat att skolans arbete ska innehålla samverkan med socialtjänst och kultur/fritid och att satsningar på detta ska göras. Detta bekräftas även av Lisa. Uppdraget säger att arbetet specifikt ska innehålla samverkan kring ungdomar i åldrarna 13-16 år. Jan förklarar att det skrivna inte är så detaljerat och att han känner en viss frustration över detta. Han menar att för att tydliga ramar ska kunna formuleras behöver man ha med sig anställda från högre instans inom organisationen. Jan förklarar att idag upplever sig organisationens samverkansgrupp inte vara styrda uppifrån, utan att de utformar arbetet på egen hand och sedan avrapporterar till styrgruppen. Det enda som Jan upplever vara styrt är anmälningsplikten. Jan förklarar att det är han som har haft ansvaret för att skolans samverkansarbete praktiskt genomförs. Den som Lisa anser styra samverkansarbetet i hennes organisation är förvaltningscheferna och hon upplever att dessa bär uppdraget och gör en uppföljning på det. Att se till att uppdragen praktiskt utförs anser sig Lisa själv tillsammans med övriga enhetschefer ha ansvar över. Fokskol upplever att deras arbete styrs av en styrgrupp, men de har svårt att redogöra för vilka personer som sitter i styrgruppen. De tror att detta beror till stor del på att en omorganisation inom skolan har gjort att strukturen i styrgruppen inte riktigt har satt sig och det är oklart för Fokskol vilken nivå styrningen ska ligga på. Följden av detta är att Fokskol upplever sig ha svårt att definiera vilka de är och vad de gör:

När man inte riktigt vet hur ens eget uppdrag ska se ut, vad man själv har för mandat och vad är det man själv får, ska och bör göra så är det ju svårt att komma med initiativ till att utveckla samverkan, man vet ju inte vad man själv kan erbjuda.

Fokskol upplever att det i de båda organisationerna råder en otydlighet kring vilka som har de ledande positionerna inom samverkansgrupperna och att det är oklart vad cheferna har för inställning till varandra. I Foksoc upplever att det är tydligt att det som styr deras samverkansarbete är cheferna i samverkansgruppen och att de därigenom får sina uppdrag genom uppdragshandlingar. Båda fokusgrupperna att det är viktigt att ett uppdrag kommer från chefsnivå, men de upplever att när de väl har tilldelats ett uppdrag så har de stort handlingsutrymme och är fria att komma med tankar och idéer.

Bodil tydliggör att socialtjänstens samverkansarbete i stor utsträckning grundar sig på politiska och lagstiftade direktiv. Bodil berättar att det finns dokumenterat hur samverkansarbetet ska

bedrivs och stadsdelsnämnden har formulerat tydliga ramar. Nämnden har det övergripande, politiska ansvaret och socialtjänsten ansvarar för att verkställa arbetet

Yvonne förklarar att i dagsläget har skolan inga ramar för hur samverkansarbetet ska se ut, men att ansträngningar görs för att arbeta fram dem. En av anledningarna till att det idag saknas ramar tror Yvonne till viss del beror på att skolans uppdrag är klart begränsat när det handlar om att samverka. Med detta menar hon att skolans enda egentliga uppdrag är att anmäla till socialtjänsten vid oro om att en ungdom far illa. Yvonne upplever att skolans organisation i stor utsträckning är hierarkiskt ordnad och att detta måste förändras för att ett gott samverkansarbete ska vara möjligt. Yvonne anser att chefen för en organisation bör föregå med gott exempel, men i dagsläget upplever hon att samverkansarbetet brister på chefsnivå, vilket påverkar de underliggande leden i deras arbete negativt. Problem uppstår när ekonomi prioriteras framför uppdrag, vilket hon ofta upplever vara fallet.

• • • •

Båda fokusgrupperna framhåller att det som i huvudsak styr deras samverkansarbete är de uppdrag som beslutas på chefsnivå, men när uppdragen väl har tilldelats utövarna känner de sig fria att komma med tankar och idéer kring samverkansarbetets praktiska utformning. Palm et al (1992) visar på vikten av att personal får vara delaktiga i kommunikationsprocesser då detta kan öka motivationen till att utföra ett bra arbete.

Det kan tyckas självklart att verksamheter där olika organisationer ska dela information bör föregås av formulerade och dokumenterade mål. Verkligheten visar dock att det inte alltid ser ut på det sättet och att det finns både stora och små organisationer utan skriftliga mål. En vanlig förklaring till detta är att många upplever att arbetet ändå fungerar på grund av att det som skulle vara aktuellt att skriva ner är saker som redan känns självklara (Palm et al 1992). I resultatet framkommer att det endast är en respondent som upplever att det i hennes organisation saknas formulerade ramar kring hur man ska samverka.

7.3 Gränsöverskridande kommunikation

Under detta tema behandlas de specifika faktorer och situationer som enligt respondenterna påverkar samverkansarbetet i en viss riktning. Då påverkan sker på många olika sätt är temats innehåll uppdelat i ett antal underteman för att det på ett tydligt sätt ska vara möjligt att överblicka resultatet. Dessa underteman är i tur och ordning: information och kommunikation, tid, tillit, kunskap och ekonomi, personliga relationer, organisationskultur och inställningar till och uppfattningar av varandra.

7.3.1 Information och kommunikation

Jan förklarar att det händer att skolpersonalen upplever att de inte får någon information tillbaka från socialtjänsten efter att de gjort en anmälan. Han upplever att det krävs någon form av uppföljning på en gjord anmälan så att även skolpersonalen vet vad som händer. Angående detta anser Jan att det finns brister, men att det inte är helt lätt att finna en lösning. Han tror att socialtjänstens agerande har att göra med de begränsningar som finns i och med sekretesslagen. När Jan medverkar på möten tillsammans med socialtjänsten upplever han ibland en stress över att socialtjänsten är tysta, men han menar att socialtjänstens agerande trots allt är naturligt:

Det jag menar är att jag vill att de också ska prata men de kan ju inte sitta där och prata hur som helst. På det sättet påverkar sekretesslagen mig, men annars tycker jag egentligen inte att det är något stort problem. Man kan faktiskt samverka ändå.

På vilket sätt man uppfattar socialtjänstens ”tysthet” tror Jan kan vara förenligt med hur man är som person, att man tolkar och hanterar tystnaden på olika sätt. Får man bara ett klagande över vad som gäller och varför det ser ut som det gör så behöver sekretesslagen inte vara något problem. Jan berättar att en socialsekreterare från socialkontoret, efter önskemål från skolans sida, har besökt arbetslagen på skolan och informerat om socialtjänstens sätt att arbeta. Detta gav lärarna möjlighet att ställa frågor och Jan ser en vinst i att göra detta till en rutin. Jans uppfattning bekräftas av Fokskol, vilka beskriver att skolan ibland undrar vad som händer i ett ärende som de gjort en anmälan om. De ser vinster med att socialtjänsten under tiden en utredning pågår informerar skolan om processen. Upplevelsen är att skolan löpande ger socialtjänsten relevant information så att de ska veta hur arbetet på skolan fortgår, men att skolan inte får motsvarande information tillbaka:

Det går en massa tid när man som skolpersonal bara går och väntar för att man egentligen känner att man skulle vilja göra nåt och det är en ganska stor frustration många gånger.

En person i Fokskol berättar att han pratat med socialtjänsten om detta och fått som svar att det inte handlar om sekretess eller ovilja, utan att det beror på att socialtjänsten har ett tight arbetsschema och att de är fullt medvetna om att de är dåliga på återrapportering:

Jag har aldrig upplevt något problem om man liksom lyfter luren och ringer och frågar liksom, jag har aldrig fått något svar att det kan vi inte svara på utan det får man, men man måste själv ta initiativet.

I kommunen är socialtjänsten uppdelad på två enheter, en där man tar emot anmälningar och ansökningar och gör utredningar och en enhet där man ansvarar för att de beslutade insatserna genomförs. Fokskol upplever att det finns en skillnad mellan kontakten med de olika enheterna och att kontakten och kommunikationen med utredningsenheten fungerar bättre. Fokskol tror att detta beror på att det sedan lång tid tillbaka finns en rutin kring hur man möts och inte att det handlar om sekretesslagen. Gruppen menar att man trots sekretesslagen kan mötas och prata om hur man ska kunna samverka, specifika individärenden behöver inte

diskuteras för att detta ska vara möjligt.

Lisa tror att sekretesslagen påverkar samverkan med skolan till viss del. Hon förklarar detta med att säga att de inte har riktigt samma grad av sekretess, men hon upplever inte lagen som ett större hinder. Inte heller Foksoc anser att sekretessen utgör ett hinder för samverkansarbetet och de tycker att de alltid ligger ett steg före genom att ha en dialog med ungdomen och föräldrarna om vilken information man får dela med sig av.

Gällande hur kommunikationen mellan organisationerna fungerar idag konstaterar Fokskol att kommunikation är lättare i områden som är mindre och där man rent geografiskt arbetar närmare varandra. Detta framkommer även i Foksoc:s diskussion. Fokskol känner att skolan och socialtjänsten kan kontakta varandra när de finner behov och de tror att denna upplevelse är ömsesidig. Foksoc tycker att det dagliga arbetet fungerar bra, men när det handlar om skolans omorganisation finns ett missnöje. Åsikten är att det borde vara självklart att skolan snabbt informerar socialtjänsten om de förändringar som sker. Foksoc ser att en negativ effekt annars är att då det blir ansträngande och svårt att komma i kontakt med rätt människor vänder man sig lätt till någon annan i stället. På grund av detta är det viktigt att känna till vem som är aktuell att kontakta i en viss fråga.

Yvonne menar att skolan och socialtjänsten tolkar sekretesslagen på olika sätt, vilket försvårar samverkansarbetet. Hon uttrycker att hon har svårigheter att förstå socialtjänstens tolkning av sekretesslagen och ibland upplever Yvonne att socialtjänsten använder lagen som ett maktmedel:

De undanhåller info och visar en maktposition, ett otrevligt sätt att manipulera och styra då de undanhåller konsekvent information. På mötena som vi haft kommer de och sätter sig, nickar, hummar och antecknar i sina block, sen tar de i hand och går.

Yvonne berättar att personalen från skolan anmäler det mesta de känner oro över men upplevelsen är att socialtjänsten brister i att återkoppla. Yvonne förklarar att skolans enda uppdrag är att anmäla till socialtjänsten vid oro och att det är socialtjänsten som bär ansvaret för vad som händer därefter. Yvonne förklarar att det bland lärarna finns ett stort behov av att få veta vad som händer med en ungdom som de träffar varje dag och på grund av detta är det lätt att falla in i att tycka att socialtjänsten brister i sitt arbete när de inte återkopplar. Yvonne upplever att det är hennes uppgift som rektor att arbeta inåt i organisationen med detta genom att tydliggöra vad som gäller så att det blir lättare för skolpersonalen att hantera den otillfredsställelse de känner.

Bodil anser att möjligheten att kommunicera skulle underlättas om de olika verksamheterna arbetade mer fysiskt nära varandra genom att ha sina arbetsplatser i samma lokal. Bodil nämner sekretesslagen och diskuterar kring dess påverkan på samverkansarbetet. Sekretesslagen är ingen lätt sak att hantera och Bodil säger att det ska det inte heller vara. Det är viktigt att hela tiden fundera kring vilken information om en ungdom som är relevant att dela med sig av, detta trots att man fått samtycke från en ungdoms föräldrar. Det är viktigt att prata med sin personal om detta och om hur man ska förhålla sig till sekretessen. Alla har ett personligt ansvar. Bodil upplever att det ibland kan bli lite sura miner från andra håll när socialtjänsten inte berättar allt och hon förklarar:

Socialtjänsten har den starkaste sekretessen och vi försöker ibland tydliggöra det för andra yrkesgrupper, men det hjälper inte alltid.

...

Kommunikation är A och O i såna här sammanhang, det är så lätt att missförstå varandra.

• • • •

Både intervjupersoner och fokusgrupper nämner att det ofta finns en frustration inom skolan vad gäller socialtjänstens "tysthet" efter att skolan gjort en anmälan. Den allmänna uppfattningen är att trots att skolpersonalen känner till sekretesslagen och dess innebörd, känner de ett behov av att få information om en ungdom de känner oro över. Jan, rektor i kommunen, tror att hanteringen av detta ser olika ut hos olika skolpersonal, och att detta till viss del har att göra med personlighet. Palm et al (1992) och Payne (2002) resonerar kring just detta och menar att människors förmåga att kommunicera varierar. Även strategier för att ta emot och hantera budskap kan se mycket olika ut hos olika personer. Yvonne, rektor i stadsdelen, är av åsikten att socialtjänsten ofta brister i sin återkoppling och att detta inte enbart har att göra med relevanta begränsningar på grund av sekretesslagen. Olsson (2001) hänvisar i sin forskning till lagstiftning som gör gällande att socialtjänsten inte har någon skyldighet att återrapportera till skolan efter en anmälan. Payne (2002) menar att problem i kommunikationen även kan bero på svårigheter gällande bedömningen av informationen på så vis att olika människor och professioner har olika syn på vilken information som är relevant att dela eller inte. Sundell et al (1997) påtalar i sin forskning att just sekretesslagen kan vara ett exempel på när tolkningarna kan se olika ut och de menar att skolan kan uppfatta viss information som nödvändig att dela, medan socialtjänsten uppfattar delgivning av denna information som ett brott mot sekretesslagen.

I resultatet framkommer att det inom skolan i kommunen i dagsläget pågår en omorganisation och båda fokusgrupperna uttrycker en förvirring i detta. Det som genomgående framkommer är att det är oklart vilka personer man ska vända sig till i olika situationer. Foksoc är negativt inställda till att socialtjänsten inte blivit uppdaterade på det senaste läget och de menar att det blir svårt att samverka när man inte vet hur organisationen man ska samverka med ser ut. Palm et al (1992) behandlar organisationers beroende av att ha kännedom om de förändringar som sker i omvärlden. Det är viktigt att de anställda i en organisation kan skaffa sig en bild av, och kunskap om vilka personer i omgivningen som det är relevant att kommunicera med, både i dagsläget och i framtiden. Foksoc uttrycker att det borde vara en självklarhet att skolan löpande ger socialtjänsten information om förändringar i skolans situation. Palm et al (1992) nämner att den part som har anledning att ge information måste anpassa sig efter mottagarens behov och göra sig medveten hur detta behov ser ut. Jan berättar att hans skola har bjudit in en socialekreterare att komma och berätta för hans personal om hur socialtjänstens arbete utförs. Vikten av liknande åtgärder diskuteras av Olsson (2001) som anser att det är lämpligt att skolan informeras om socialtjänstens arbete och de samhällsinsatser de gör. Han menar även att man borde överväga om personal från socialtjänsten på ett eller annat sätt kan medverka i och på skolorna. Oron i skolan kan därmed bättre fångas upp och skolpersonalen får ökad kunskap om hur anmälningsplikten kan tolkas.

Yvonne anser att socialtjänsten ofta sitter tysta på gemensamma möten och Yvones upplevelse är att socialtjänsten kommer för att få den information de behöver från skolan. Med sekretesslagen som skydd upplever dock Yvonne att socialtjänsten undanhåller information som skolan anser vara relevant att få ta del av. Payne (2002) förklarar att i kommunikation används olika språkmönster, vilket innebär att vissa situationer, i detta fall ett samverkansmöte kring en elev, är förenade med en viss typ av ord och begrepp. Detta mönster uttrycker attityder och makt i relationer och sociala strukturer. Yvonne ser socialtjänstens

beteende som ett utövande av makt En asymmetrisk relation beskrivs som en relation där parterna inte kompletterar varandra jämlikt utan man bidrar med olika mycket (Payne 2002). Lundsbye (2002) menar att denna typ av olikhet kan handla om olika kompetens och utbildning, men oftast handlar det om makt och dominans, samt om vem som bestämmer över vem.

7.3.2 Tid, tillit, kunskap och ekonomi

Jan tror att en förutsättning för att samverkansarbetet ska fungera är att man bestämmer sig för att det får ta tid då det krävs att man har gott om tid på sig för att prata igenom arbetet så att det inte bara blir snabba lösningar. Jan anser också att det är också viktigt att man bestämmer vem som ska göra vad. För att få till det ultimata samverkansarbetet önskar Jan att det fanns personal från socialtjänsten i skolan som kunde vara mer på hugget innan det gått för långt:

Jag skulle vilja ha ett nära samarbete med socialtjänsten utan att alla ska vara rädda för att socialtjänsten är här. Det finns en rädsla för det bland ungdomar, det gör det, speciellt hos dem som har haft kontakt med socialtjänsten i tidig ålder, dessa ungdomar säger inte ett pip när socialtjänsten närvarar. De känner att det är bättre att hålla tyst.

En diskussion kring detta förs även av Foksoc, vilka anser att det är önskvärt att tidigare kunna upptäcka fenomen så att rätt insats kan komma i ett tidigt skede och gruppen upplever att detta är något som socialtjänsten i dagsläget driver på.

Jan poängterar att tidsutrymmet för samverkan är begränsat:

Man knör ju in saker och ting. Ibland kan jag känna att jag hade ju behövt jobba med det som en del i tjänsten. Jag har tagit mig tid för samverkansarbete, men det är svårt att få tiden att räcka till. Samverkan tar tid och det tar framförallt tid från annat arbete som jag ska göra. Jag vet ju dock att samverkan initialt tar mycket tid, men att jag långsiktigt sparar tid.

För att få mer tid till samverkan tror Jan att arbetet skulle behöva vara mer styrt från högre instanser inom organisationen, då en följd av detta skulle vara att alla automatiskt skulle behöva lägga tid på att utveckla samverkansarbetet.

Även Lisa tar upp tid som något viktigt. För att samverkansarbete ska fungera på ett tillfredsställande sätt anser hon att det är viktigt att man träffas kontinuerligt, men hon understryker att under vissa perioder tillåter inte arbetsschemat detta. Lisa framhåller även människors personlighet som en påverkande faktor och att man inte ska sticka under stol med det. Hon menar att det handlar om ett personligt engagemang och en vilja och Lisa ser att det ingår i hennes och andras roll att ta tillvara på de resurser som finns i kommunen:

Egentligen tycker jag att det är våran förbannade skyldighet att samverka alltså och ta till vara på de gemensamma resurserna på bästa sätt.

Lisa ser att det i kommunen finns resurser för samverkan men att det handlar om att få ihop dessa vilket ofta är svårt. Lisa nämner att de olika samverkande organisationerna har olika politiska uppdrag och mål och att detta tillsammans med olika budgetar påverkar möjligheten att samverka. Lisa menar att ibland räcker det inte att det finns en gemensam vilja utan det blir påtagligt att det är uppdraget som styr deras arbete. Med olika ekonomiska förutsättningar kan det vara svårt att komma fram till vem som ska betala för vad.

Foksoc nämner att det är viktigt att man vet vad som finns och att man känner till vilka människor och funktioner som finns. En person i gruppen framhåller att brist på respekt och

förtroende mellan verksamheterna är förödande och hon upplever att det är helt omotiverat att samverka om det ser ut på detta sätt. Dessa faktorer kommer även fram i Fokskols diskussion kring vilka faktorer som är nödvändiga för ett fungerande samverkansarbete. Fokskol nämner att det är viktigt att ha realistiska förväntningar på varandra och att man får kunskap om varandras verksamheter. De tror även att en kontinuerlig dialog är en förutsättning och att man i denna dialog tror det bästa om den andre.

Bodil tror att gemensam utbildning och handledning skulle vara effektivt för samverkansarbetet. Bodil förklarar att ytterligare något som påverkar samverkansarbetet är att det idag saknas tid och ork då man som enhetschef med ett fullspäckat arbetschema ska ansvara för samverkan. Bodil förklarar att man får trycka in tid i almanackan och hoppas på att det ger ringar på vattnet, samt att man får göra det bästa av den tid man har. Bodil poängterar att det behövs mer bestämd tid avsatt för att träffas och prata med varandra. Idag råder både tid- och resursbrist, menar hon. Även Yvonne nämner tiden som en viktig faktor och att det måste finnas en envishet i att få till denna tid. Yvonne anser även att något som skulle underlätta skolan och socialtjänstens möjlighet att samverka är mer resurser i form av personal och pengar. Det skulle också underlätta om personalen i de olika organisationerna känner till varandra och varandras begränsningar och möjligheter. Bodil framhåller att olika ekonomiska förutsättningar gör att olika verksamheter förhåller sig olika till samverkan. Bodil anser att det ekonomiska handlingsutrymmet är för litet och att det är en stor brist att skolan och socialtjänsten har sina separata budgetar att följa:

Det är lätt att vara kreativ i tanken, men svårt att göra något av det i verkligheten då det råder brist på pengar och det är svårt att prioritera bort något annat.

• • • •

Samtliga respondenter poängterar att samverkansarbete i stor utsträckning är beroende av tillräckligt med tid. Lundsbye (2002) menar att kommunikation alltid sker i ett tidsmässigt sammanhang och att bland annat tiden därmed har avgörande betydelse för på vilket sätt kommunikationen förstås och tolkas. Jan berättar att han oftast får pressa in tid för samverkan i sitt ordinarie schema och att det till stor del handlar om att göra prioriteringar för att få tid till samverkan. Flaa (1998) menar att en organisations samarbete med andra enheter är en krävande strategi, både när det gäller tid och energi. Jan nämner dock att han ser att prioriteringen av att lägga tid på samverkan i förlängningen är positivt. Sundell et al (1997) menar att denna känsla är viktig då samverkansparterna behöver uppleva att fördelarna med samverkansarbetet överväger det merarbete som uppdraget medför för dem.

Enhetschef Lisa menar att samverkansarbetet påverkas av att de olika organisationerna har olika politiska mål och uppdrag att följa. Det hon vill förmedla är att det inte alltid räcker med att ha goda ambitioner att samverka utan detta måste sammanstrålas med de strukturella faktorerna. Flaa (1998) nämner i sin organisationsteori att varje organisation har sina specifika mål och de uppgifter och aktiviteter som är aktuella inom organisationen koordineras på ett medvetet sätt med avsikt att nå de uppsatta målen. En organisation formas och får sina specifika egenskaper dels utifrån formella beslut om struktur och regler, men även utifrån de enskilda människor som på ett eller annat sätt är aktiva i organisationen

I samtliga intervjuer och fokusgrupper framkommer att man upplever det vara väldigt viktigt att man i samverkansarbetet litar på varandra och visar respekt för och har ett förtroende för den andre partens kompetens. De ser även vikten av att tillsammans redogöra för vilka

förväntningar man har på den andre som samverkanspart. Lundsbye (2002) diskuterar kring detta och menar att det inte sker slumpmässigt när människor interagerar och kommunicerar med varandra, utan i en relation formas snabbt både uttalade och outtalade regler för hur man förväntas bete sig mot varandra. Dessa beteenden tenderar att upprepa sig i mönster, vilket ofta uttrycks i ett budskaps innebörd.

7.3.3 Personliga relationer

Jan berättar att det faktum att han arbetar i en liten kommun har lett till att hans kontakter med socialtjänstens personal är väl upparbetade och välfungerande:

De vet hur jag fungerar och jag vet hur de fungerar. När vi sitter tillsammans i ett rum känner jag att det finns ett förtroende och att man vill väl. Sen lyckas man inte alltid ändå.

Även Lisa kommer in på betydelsen av kommunens storlek då hon anser att tack vare att kommunen bara har en högstadieskola är förutsättningarna för att som personal lära känna varandra goda. Hon tycker att det är en förbehållning att veta vilka de man ska samverka med är och hon känner att det är möjligt att kommunicera på ett gott sätt i samverkansarbetet. Lisa menar att man kan ta tillvara på varandras kompetenser och det är viktigt att ge utrymme för detta så att var och en känner att de får göra det de är bra på. Även Fokskol anser det vara viktigt att man vet vem den man ska samverka med är och att man vet vilka förväntningar man har på varandra:

Har man något som är riktigt svårt, någon fråga som man känner sig osäker kring, så vänder man sig helst till någon som man vet att man kan prata klarspråk med, ja som man vet, som man litar på. Det spelar ingen roll egentligen vem det är utan det är bara det att tilliten är viktig.

Fokskol framhåller att goda personliga relationer i arbetet förutsätter att man har pratat igenom värderingar utifrån mål och resultat på något sätt. Uppfattningen hos Foksoc är att i högstadieåldrarna har man kommit långt med samverkan då man vet hur organisationerna fungerar samt vilka personer som finns inom dem. Även här framhålls kommunens storlek och man är eniga om att personkemi har stort inflytande på samverkansarbetet. Foksoc diskuterar även att då personliga relationer har stor kraft gör detta även samverkansarbetet mer sårbart; har man svårt för en viss person kan det vara svårt att se förbi detta i arbetet. Foksoc menar att det är viktigt att ha kännedom om vilka personer som sitter på vilken stol och att det är viktigt med kontinuitet bland personalen.

Yvonne tror inte att de grundläggande fel som finns i samverkansarbetet mellan skola och socialtjänst endast beror på strukturella faktorer, utan att de även påverkas av de relationer som uppstår i arbetet:

Personkemi helt enkelt - man tycker inte om varandra.

• • •

Man ska inte underskatta personkemin. Fred sluts om man gillar varandra.

Yvonne säger att samverkansarbete är svårt och att det i stor utsträckning handlar om att bygga upp en bra arbetsrelation till de man ska samverka med. Yvones egen erfarenhet av detta är att det i den tidigare samverkansgruppen tog så mycket som sex månader innan parterna i gruppen började förstå varandra. Detta trots att gruppen träffades varje vecka. Bodil framhåller stor personalomsättning som en försvårande faktor när det gäller att skapa goda arbetsrelationer och att det därför blir svårt att skapa ett enhetligt arbete. Hon tror också att arbetsrelationerna skulle gynnas om de olika organisationerna arbetade i samma lokaler och därmed hade en annan närhet till varandra.

• • • •

I intervjuer och fokusgrupper från kommunen framhålls betydelsen av att kommunen är liten till storleken och respondenterna tror att detta gynnar förutsättningarna för att lära känna varandra både som personer och organisationer. Payne (2002) diskuterar kring relationens betydelse och kommer fram till att strukturerad och genomtänkt kommunikation, samt ett tydliggörande av vilken typ av relation som är mest effektiv, kan medföra att kontakten med andra kollegor har positiva följder för de klienter man gemensamt ska arbeta med. Payne (2002) för även en diskussion kring att en arbetsgrupps miljö påverkar organisationens relationer till omgivningen. I resultatet belyses detta både från stadsdelen och från kommunen då man tror att relationerna mellan samverkansparterna skulle fungera bättre om man arbetade mer nära varandra. Foksoc nämner att personliga relationer även kan innebära en risk i samverkansarbete och de menar att arbetet blir mera sårbart om samverkan i stor utsträckning är beroende av att de som arbetar gillar varandra. Morgan (1999) visar på att det inte är tillräckligt att se till organisationens struktur utan även att människans natur påverkar arbetsaktiviteterna.

Fokskol har från sitt arbete erfarenheter av att huruvida information delas eller ej ibland har att göra med om man känner tillit till den relevanta mottagaren. De menar att man hellre för fram ett budskap, exempelvis i form av en orosanmälan, till någon man vet att man kan tala klarspråk med. Lundsbye (2002) bekräftar förekomsten av detta då han redogör för att alla budskap säger något om hur sändaren ser på sig själv, på mottagaren och på deras inbördes förhållande.

Bodil nämner att det är en förbehållning om det finns en kontinuitet bland personalen i organisationerna då hög personalomsättning försvårar möjligheterna att lära känna varandra. Sundell et al (1997) resonerar kring detta i sin forskning och menar att goda relationer har störst möjlighet att utvecklas då det går att upprätthålla en kontinuitet i personalgrupperna. På arbetsplatser med hög personalomsättning försvåras möjligheten för professionella att knyta kontakter med varandra.

3.4 Organisationskultur

Jan anser att skolan och socialtjänsten har olika ingångar i det gemensamma samverkansarbetet, på grund av att de genom sina olika kompetenser kan se ungdomens situation utifrån olika perspektiv. Jan menar att skolan och socialtjänsten på detta sätt berikar varandra. Lisa tror att samverkansparterna har en relativt genomgående samsyn men hon tror att det är viktigt att inte glömma att de olika organisationerna har olika uppdrag som styr deras arbete, vilket kan medföra konflikter kring vad som är värt att prioritera i samverkansarbetet:

Man kan ju inte skriva någon på näsan, man får ju försöka göra någonting som ger oss möjlighet att dela en värdering.

En metod som Lisa ser skulle underlätta detta är gemensamma utbildningar. Lisa upplever att skolan och socialtjänsten har likvärdiga synsätt och att man i den mån det är möjligt strävar efter att göra likartade bedömningar och tolkningar av fenomen. Även Foksoc tror att gemensamma utbildningar skulle sammanföra de olika organisationernas synsätt och att man därmed skulle kunna föra ihop arbetet på ett naturligt sätt. Foksoc menar dock att det i samverkansarbetet är viktigt att de enskilda verksamheterna håller sin specifika kunskap vid liv. Denna slutsats dras av gruppen då en diskussion kommer upp kring huruvida

samverkansarbetet skulle gynnas av att de samverkande organisationerna skulle ha samma beslutande organ och att organisationerna därmed skulle vara sammanslagna på högre nivå. Gruppen enas här om att detta inte är någon bra idé då de tror att det är viktigt att hålla isär de olika professionerna. Foksoc upplever att skolan har börjat använda sig av nya begrepp och upplevelsen är att socialtjänsten och skolans språk idag bättre stämmer överens med varandra, man har lika språk och i större utsträckning samma syn på problem och lösningar.

Bodil förklarar att för att det ska vara möjligt att samverka på ett gott sätt behöver professionella, inblandade parter hitta samma språk och värdegrund och man behöver lära känna varandras verksamheter. Gemensamma utbildningar skulle kunna öka möjligheten att samverka på ett bra sätt tror Bodil och hon berättar att det finns planer på detta i organisationen. Bodil pekar på att det råder olika kulturer och en osäkerhet kring vem som ska göra vad, vilket ofta leder till att det uppstår missförstånd mellan verksamheterna. Även Yvonne är av åsikten att skolan och socialtjänsten har olika kulturella ingångar i samverkansarbetet med ungdomar. Hon menar att de olika yrkesgrupperna värderar oro olika och tror att lärare har en lägre ångesttröskel. Med detta menar Yvonne att när skolan känner en oro över att en ungdom far illa och därmed anmäler till socialtjänsten, är det inte säkert att socialtjänsten bedömer att en utredning behöver inledas. Ytterligare en faktor som Yvonne upplever vara problematisk i samverkansarbetet, är att skolan är de som jobbar nära ungdomarna och träffar dem varje dag till skillnad från socialtjänsten som inte har samma utpräglade, nära relation till ungdomarna. En positiv effekt av samverkan, som Yvonne väljer att nämna, är att skolan och socialtjänsten möts från två olika håll med olika syn på ett problem:

Det är oerhört bra att se det från olika håll. Man har olika perspektiv och kan se olika möjligheter.

• • • •

Utifrån begreppet organisationskultur fokuseras ofta de skillnader som finns mellan olika organisationer och ofta åsyftas ett utvecklingsmönster som visar sig i kunskaper, värderingar, handlingar och ideologier (Morgan 1999). Jan och Lisa är noga med att säga att skola och socialtjänsten arbetar utifrån olika kompetenser och att de därmed går in i samverkansarbetet med olika perspektiv på ungdomens situation. Detta bekräftas av Forkby et al (2005) som befäster att om samverkansparterna kommer från olika yrkesprofessioner tenderar samarbetet att försvåras med, som benämner det, ”skilda kulturer” som påverkande faktor. Med detta menar de att skiljda synsätt är något som måste tas hänsyn till och även hanteras. I resultatet framkommer att ett fungerande samverkansarbete förutsätter att de olika verksamheterna känner till varandras begränsningar och möjligheter, samt att man bör sträva efter att ha en likvärdig syn på situationer och fenomen. Detta kan studeras vidare i Morgans (1999) teoridiskussion, där han menar att genom att försöka få insikt i de kulturella skillnader som finns mellan olika organisationer, kan man på ett tydligare sätt förstå och bedöma främmande handlingsmönster. Om detta kommer till stånd kan samverkansarbetet ändå brottas med problemet huruvida de olika verksamheterna har olika stort handlingsutrymme gällande att lägga resurser på det gemensamma arbetet.

Genom att ta till sig en annan parts kulturella synvinkel blir det möjligt att studera ett fenomen ur ett annat perspektiv än det man är van att göra (Morgan 1999). Både Sundell et al (1994) och Olsson (2001) anser gemensam utbildning för samverkansparterna behövas för att underlätta och gynna samverkansarbetet. Genom bättre ökad kunskap om varandras ansvar, arbetsuppgifter med mera kan förståelsen för den andres arbete öka och förväntningarna på

varandra kan bli mer realistiska. Detta leder i sin tur till mindre missnöje och fientlighet mellan de olika yrkesgrupperna. I resultatet berättar bland andra Lisa och Foksoc att de tror detta är en god idé. Angående att ta till sig varandras perspektiv nämner Jan och Yvonne att socialtjänsten och skolan berikar varandra med sina olika kompetenser. Flaa (1998) menar att då missförstånd uppstår mellan olika organisationer handlar det sällan om en ovilja att se resurserna hos varandra, utan att det snarare handlar om kulturella skillnader.

En viktig sida av organisationskulturen är att den förser medlemmarna med ett gemensamt språk och ofta är det detta som i första hand gör det svårt för olika yrkesgrupper att samverka med varandra. Att lägga olika värde och innebörd i ord och begrepp leder inte sällan till missförstånd (Payne 2002). Foksoc upplever att skolan på senare tid har börjat använda samma språk och begrepp som socialtjänsten gör och att man därför upplever att man har kommit mer nära varandra och förstår varandra på ett bättre sätt. Ett gemensamt språk har även gett en tydligare samsyn. Detta framkommer även i intervjun med Bodil.

Av stor vikt är att ta hänsyn till kulturella aspekter när det gäller kommunikationens utformning i ett samverkansarbete. Olika arbetsplatser och arbetsgrupper representerar olika arbetskulturer, vilket i sin tur innebär att man kommunicerar på olika sätt. Ett exempel på detta kan vara att man ser på ett visst fenomen med olika stort allvar eller att man lägger olika betydelse i ett begrepp (Palm et al 1992). Detta kan kopplas till Yvannes upplevelse av att skolpersonal värderar känslan av oro för en ungdom annorlunda än socialtjänsten. Hon beskriver det hela som att skolpersonal har en lägre ångesttröskel när ungdomar far illa. Palm et al (1992) menar att för att undvika att kulturella faktorer försvårar kommunikationen gäller det att skapa en känsla för mottagarens kulturella antaganden och att försöka förstå hur personen i fråga uppfattar och ser på situationer eller fenomen som dessa.

3.5 Inställning till och uppfattning av varandra

Jan upplever att socialtjänsten har en positiv inställning till att samverka med skolan då de har uttryckt att de i ett tidigare skede vill bli delaktiga i det som händer med ungdomen i skolans värld:

*De vill inte vänta tills det är totalt akut och skolan säger - ta honom eller henne!
Och det tror jag också på. Man måste jobba tillsammans.*

Detta bekräftas av Lisa då hon berättar att hon upplever att det bland personalen i hennes organisation råder en positiv inställning till att samverka med skolan och personalen är väldigt villiga att ställa upp på uppdrag. Dock erkänner Lisa att det ibland känns som att när socialtjänsten räcker ut ett lillfinger så tar skolan hela handen, men hon fasthåller:

Man kan ju inte jobba som en solitär då gör man ju inget gott socialt arbete anser jag utan det är tillsammans med andra vi kan göra det till ett bra jobb.

En av deltagarna i Foksoc framhåller att han stör sig på att skolan generellt har en låg ambitionsnivå. Han menar att skolan inte är tillräckligt på hugget och att de är lite väl slappa. Samma deltagare förklarar vidare att samsynen påverkas när skolan inte uppfattar att det råder kris samtidigt som socialtjänsten:

Med tanke på de goda förutsättningar kommunen har är kraven från skolan alldeles för låga. Kommunen har förutsättningarna att vara jättebra så varför nöja sig med att vara halvbra?

Socialpedagogen i Foksoc tycker att samverkan med högstadiet verkligen fungerar bra. Hon känner att hon är en del av personalen i skolan och hon träffar dem kontinuerligt. Foksoc är av

uppfattningen att skolan har ambitionen att samverka med socialtjänsten, men de tror att det ibland kan finnas en rädsla. De menar att denna rädsla kan ligga i en oro kring vad som händer efter att man har gjort en anmälan och att skolpersonal ibland är rädda för att dra igång något. Upplevelsen är dock att i de fall då samverkan väl kommer till stånd fungerar det bra.

Fokskol upplever att attityderna till att samverka med socialtjänsten bland undervisande lärare inte alltid är så bra så som den borde vara:

Många gånger handlar det om att de har förväntningar på att socialtjänsten ska kunna göra underverk eller vad man ska säga och det får de inte riktigt respons på.

Fokskol tror att bristerna ligger i att man förväntar sig saker av varandra och att det från skolans sida finns en upplevelse av att det inte händer något. Gruppen tror att skolpersonalen i grunden har ett gott förtroende för socialtjänsten, kanske ett lite väl gott förtroende då de tror att socialtjänsten ska kunna utföra underverk. För att råda bot på detta tror Fokskol att det skulle vara bra att bjuda in socialtjänsten till skolan så att de får berätta om sin verksamhet och vad de har möjlighet att göra. Även skolan skulle behöva presentera sitt arbete. Gruppen är lite oeniga kring upplevelsen av socialtjänstens inställning till samverkan. Några är av uppfattningen att det inte finns någon vilja till samverkan, medan andra pekar på initiativ till samverkan som socialtjänsten tagit. Rektorn i Fokskol beskriver att socialtjänsten alltid är trevliga när han ringer till dem och han funderar på om detta kan ha att göra med hans position som rektor. I Fokskol ser man att det finns ett motstånd till socialtjänsten hos föräldrarna och att detta försvårar socialtjänstens möjlighet att utföra sitt arbete. På grund av detta anser man att det till viss del är skolans uppgift att upplysa föräldrarna om att socialtjänsten är en viktig resurs:

Det är inte alltid så, men det händer att man använder det lite grann som ett hot eller om det här inte går så blir det rektorn eller socialtjänsten, alltså det finns lite sånt och det är någonting vi behöver bli bättre på och prata med våra lärare om hur vi lägger fram det.

Yvonne upplever att skolpersonalens attityder gentemot socialtjänsten ibland inte är professionella och att inställningen ibland präglas av en viss överlägsenhet från skolans sida:

Vi på skolan har all anledning till självreflektion. Jag som chef måste säga -hej, socialtjänsten är våra bästa kompisar!

Yvonne förklarar vidare att skolpersonalen ibland är misstänksamma mot socialtjänsten och det arbete de utför. Yvonne anser att detta delvis beror på att socialtjänsten inte lyckas inge ett förtroende på skolan. En anledning är också att skolpersonalen har en tendens att tro att när de väl har gjort sin anmälan så ska resten av arbetet fortlöpa snabbt. Även Bodil märker av detta och hon beskriver att en attityd som hon ibland upplever kommer från skolans håll är att socialtjänsten inte gör något och att detta även är en allmän uppfattning om socialtjänstens arbete. Hon menar även att många blir sura trots att de känner till sekretesslagen och vad den innebär. Samhället skulle inte fungera om man inte höll på människors integritet, menar Bodil och hon anser att sekretesslagen är en förutsättning för att det över huvud taget ska gå att arbeta i en modern socialtjänst. Det är lätt att ha en åsikt om hur andra bör sköta sitt arbete – detta kan vara något att diskutera i samverkansgrupperna. Man måste sluta prata skit om varandra, menar Bodil. Gällande elevernas attityder till socialtjänsten förmedlar Yvonne en upplevelse av att det ibland räcker med att nämna socialtjänsten och att skolan eventuellt kan komma att behöva göra en anmälan, för att en elev ska ”skärpa till sig” och inse allvaret i situationen. Bodil uppger att socialekreterarna ofta har stor användning av skolans kunskap och information i sitt utredningsarbete. Bodil menar att samverkan är något självklart för alla i

organisationen och beskriver att ingen föreställer sig att man ska stänga in sig på sin kammare, det reflekterar man inte ens över. Alla är aktiva och positivt inställda till samverkan med skolan, och det händer att socialsekreterarna ber Bodil att sammankalla till ett möte med skolan.

• • • •

Lisa beskriver att en attityd hon ser att skolan har gentemot socialtjänsten är att de är positiva till att samverka men att de ofta vill ha mer tillbaka än de är beredda att ge själva. Flaa (1998) säger att en organisation kan uppleva det hotfullt att externa krafter ges möjlighet att påverka och kontrollera organisationens handlingar och arbete. Omgivningen kan därmed sägas utgöra både ett hinder och en resurs för den enskilda organisationen. Socialpedagogen i Foksoc tror att ibland känner en rädsla för att göra en anmälan till socialtjänsten då de känner en oro över hur socialtjänsten kommer att hantera det anmälda. Socialpedagogen tror att skolpersonalen är rädda att dra igång något som de senare inte kan kontrollera. Även i tidigare forskning, gjord av Sundell et al (1994), påvisas att attityderna till att samverka bland personalen från skolan och socialtjänsten, har oerhört stor inverkan på arbetet. Morgan (1999) refererar till undersökningar som studerat anställdas attityder och intressen, vilka visar att dessa påverkar arbetsaktiviteter i lika stor utsträckning som organisationens struktur.

8. Diskussion

I detta avsnitt följer tankar och reflektioner som vi anser vara relevanta och av intresse att föra en djupare diskussion kring. Vi har valt att föra vårt resonemang i förhållande till några särskilda teman som tidigare behandlats i resultatet och analysen. De teman vi vill utveckla i denna diskussion är personliga relationer, organisationskultur, struktur och styrning.

Samverkansarbete är ett komplext arbete i vilket många olika delar behöver fungera och uppmärksammas. När vi blickar tillbaka på våra frågeställningar anser vi det vara relevant att behandla det faktum att den personliga relationen tycks vara en faktor med stark påverkan på samverkansarbetet. Någon respondent framhåller även den goda relationen som en direkt förutsättning för att samverkan över huvud taget ska vara möjlig. För oss var detta resultat överraskande och vi finner det anmärkningsvärt att möjligheten att samverka styrs av personkemi mellan professionella parter. Vi ställer oss frågande till huruvida detta är förenligt med att ha ett professionellt förhållningssätt. I resultatet framkommer att man i första hand ser att samverkan ska komma till stånd med ungdomens bästa i åtanke och fokus och att motivationen till samverkan begränsas när de olika samverkansparterna har en mindre bra relation till varandra. Vi ser en risk i att ungdomens bästa hamnar i skuggan av detta och ställer oss därför frågan om det är möjligt att förena dessa två aspekter. Danermark (2000) menar att en god relation till viss del påverkar möjligheten att samverka, men han förhåller sig kritisk till påståenden om att dålig personkemi är en tillräcklig förklaring till ett icke fungerande samverkansarbete. Han framhåller att man inte ska överdriva denna diskussion och att fokus i stället måste ligga på strukturella fenomen. Det är ledningens ansvar att se till att goda förutsättningar för samverkan utvecklas och kommer till stånd (Danermark 2004). Vi anser att Danermarks resonemang är relevant i det hänseendet att vi upplever att strukturella faktorer bör vara mer förenade med professionalitet än framhållningen av den personliga relationen.

En uppfattning som vi hade om samverkan innan vi påbörjade vår empiriska undersökning, var att det i samhället finns en villkorlös strävan efter att olika yrkesgrupper ska samverka. Vi upplever att det ofta är denna bild som förmedlas i litteratur och media. Det som dock förmedlas av respondenterna i vår studie är att denna strävan i själva verket inte är villkorlös, då det råder en uppfattning om att allt i en verksamhet inte får bli föremål för samverkan. Den risk som lyfts fram är att det resursmässigt krävande samverkansarbetet kan komma att ta för stort utrymme av de övriga arbetsuppgifterna, vilket kan medföra att de olika yrkesgrupperna hindras i utvecklingen av sin specifika profession och kompetens. I vårt resonemang kring detta har vi ställt oss frågan om det går att se ett samband mellan detta och det faktum att personliga relationer framhålls vara så pass betydelsefulla. Bölander (1993) diskuterar kring faktorer med negativ påverkan på samverkansarbetet och kommer fram till att det ofta råder en osäkerhet kring vem inom de professionella verksamheterna som ska göra vad. Därför är det viktigt att tydliggöra olika verksamheters ansvars- och kompetensområden. I vårt resultat tydliggörs att för att nå det Bölander (1993) syftar på, krävs att arbetsrelationerna präglas av tillit och förtroende. I förhållande till detta ställer vi oss frågan om det kan vara så att man i samverkansarbetet ser ett hot i att en annan part får för stort inflytande i arbetet och därmed inkräktar på den andres kompetensområde. Kanske kan denna känsla vara svårare att hantera om den personliga relationen till samverkansparten brister och inte är utrustad med det nödvändiga förtroendet. Om detta skulle vara fallet anser vi att det i motsats till Danermarks (2004) diskussion är relevant att hävda att personliga relationer har stor inverkan på samverkansarbetet, och att detta snarare skulle kunna tyda på en förmåga att på ett professionellt sätt granska sitt arbete, samt att visa på en ambition att värna om den egna professionen. Danermark et al (1999) menar att sociala relationer i organisationer måste

uppmärksammas både på den operativa nivån och på den styrande nivån. De menar även att direktiven från organisationens ledning behöver förmedlas med stor tydlighet till den utövande personalen. I resultatet framkommer att brister i det styrande samverkansarbetet ofta präglar det samverkansarbete som sedan ska utföras på operativ nivå. Vi ser att det som sker och de inställningar som råder i organisationens högre led kan skapa en kultur som sedan får utgöra en allmängiltig norm för hur man i organisationen agerar. Kultur innebär att människor förstår och uppfattar händelser, handlingar och situationer på ett visst sätt. Dessa förståelsemönster underlättar hanteringen av de situationer en människa ställs inför och bidrar även till att göra egna handlingar begripliga och meningsfulla (Morgan 1999). Organisationen tenderar även att ha stort inflytande över vilka grunduppfattningar de människor som arbetar i organisationen ska ha (Flaa 1998). I resultatet framkommer att skola och socialtjänst anser sig ha olika perspektiv och representerar två olika kulturer. Vad som dock inte reflekteras över är huruvida dessa kulturer etableras utifrån ett större organisatoriskt sammanhang, utan det som snarare poängteras är personligheternas påverkan på kulturen än organisationens och den styrda strukturens påverkan.

Med ovanstående diskussion ser vi att det möjligtvis finns ytterligare en eventuell orsak till att man inom organisationerna uttrycker att de personliga relationerna har så stor inverkan på samverkansarbetet. I den ovanstående diskussionen uppenbarar sig det faktum att personliga relationer även på högre nivå spelar roll för samverkansarbete. Om så är fallet ser vi detta som en möjlig förklaring till att det hos organisationens utövare finns en bild av att personliga relationer till viss del avgör utfallet av det gemensamma samverkansarbetet. Vi föreställer oss att personal på chefsnivå blir förebilder och skapar allmänna normer för hur fenomenet ska falla ut i organisationen som helhet. Då uppdragen för samverkan utvecklas på chefsnivå och sedan vidarebefordras till operativ nivå, anser vi att strukturen kring organisationens samverkansarbete kommer därifrån. Resultatet visar att strukturen är väldigt viktig för utövarna i det inledande skedet av samverkan och vi ser då en fara med att de som förmedlar strukturen samtidigt förmedlar en kultur präglad av att bristande personliga relationer automatiskt leder till bristande samverkan.

Då det i uppsatsen inledning presenteras att resultatet från stadsdelen ska fungera som en referens till det resultat som framkommit i kommunen, anser vi det rimligt att avsluta denna diskussion med kommentarer kring detta. När vi blickar tillbaka på våra frågeställningar ser vi stora likheter i resultatet mellan stadsdelen och kommunen. De mest tydliga likheterna upplever vi representeras av de faktorer som hindrar respektive möjliggör samverkansarbetet. Många av dessa faktorer kan dessutom härledas till vad som kartlagts i den tidigare forskning som gjorts kring samverkansarbete. Detta talar enligt oss för att det i denna del av samverkansarbete eventuellt är möjligt att i stor utsträckning visa på allmänna mönster. De skillnader som utmärkt sig mellan stadsdelen och kommunen är framförallt de olika yrkesgruppernas attityder gentemot varandra och varandras kompetenser. I kommunen uppvisas en genomgående positiv inställning till varandras kompetenser och arbetsrelationerna tycks i det stora hela vara väl utarbetade. I stadsdelen lyfts tankar om maktförhållanden och tankar om hur samverkansarbetet praktiskt ska och kan utföras tycks inte vara lika etablerat som i kommunen. Vi anser exempelvis att det är anmärkningsvärt att stadsdelens rektor inte nämner den samverkansmodell som enligt enhetschefen utgör kärnan i stadsdelens samverkansarbete. Med detta som grund tror vi att attityder mellan yrkesgrupper som ska samverka med varandra i stor utsträckning är beroende av vilken organisation man undersöker och att det därför är svårt, nästintill omöjligt, att utläsa allmänna mönster.

9. Litteraturlista

Bölander, Aja (1993): *Djärva gräsrotsbyråkrater – om ett försök till gränsöverskridande samverkan mellan socialtjänst, skola och barn- och ungdomspsykiatri*. Örebro: Forskargruppen i socialt arbete, rapport 1993:19

Danermark, Berth (2000): *Samverkan-himmel eller helvete*. Stockholm: Gothia

Danermark, Berth (2004): *Samverkan – en fråga om makt*. Finland: WS Bookwell

Danermark, Berth/ Kullberg Christian (1999): *Samverkan – välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur

Ekström, Mats/Larsson, Larsåke (red)(2000): *Metoder i kommunikationsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur

Flaa, Paul (red.) (1998): *Introduktion till organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur

Forkby, Torbjörn (2001): *Från kulturkrock till minibyråkrati – en utvärdering av Ungdomsteamet i Bergsjön*. Göteborg: Rapport 6:2001 FoU i Väst

Forkby, Torbjörn/ Larsen Theresa (2005): *Katalysatormodellen i brottspreventiv samverkan - Utvärdering av Ung och Trygg i Göteborgs första fas*. Göteborg: Rapport 9:2005 FoU i Väst

Hammare, Ulf (1998): *Samverkan för barn och ungdom, en antologi om konsten att bedriva projekt*. Stockholm: Resursförvaltningen skola och socialtjänst, Forsknings- och utvecklingsenheten,

Kvale, Steinar (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Larsson, Sam/Lilja, John/Mannheimer, Katarina (red)(2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur

Lundsbye, Maths/Sandell, Göran (2002): *Familjeterapins grunder – ett interaktionistiskt perspektiv*. Natur och kultur

Morgan, Gareth (1999): *Organisationsmetaforer*. Lund: Studentlitteratur

Norström, Carl/Thunved, Anders (2006): *Nya sociallagarna: med kommentarer, lagar och författningar som de lyder 1 januari 2006*. Stockholm: Norstedts juridik

Olsson, Staffan (2001): *Sekretess och anmälningsplikt i förskola och skola*. Lund: Studentlitteratur

Palm, Lars/Windahl, Sven (1992): *Kommunikation – teorin i praktiken*. Kristianstad: Kristianstads Boktryckeri AB

Payne, Malcolm (2002): *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur

Petersson, Sonia/Petersson, Krister (1992): *Internt – om information och kommunikation i arbetslivet*. Bromma: Sakprosa Förlag

Sundell, Knut/Flodin, Birgit (1994): *Mellan stolarna – vad händer när socialtjänsten inte samverkar kring barn som far illa?* Stockholm: FoU – rapport 1994:16

Sundell, Knut/ Flodin, Birgit (1997): *Att samverka kring barn i riskzonen, ett mullvadsarbete som tar tid.* Stockholm: Svenska kommunförbundet Skola och Barnomsorg

Svenning, Conny (2003): *Metodboken – samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling: klassiska och nya metoder i informationssamhället.* Eslöv: Lorentz förlag

Wibeck, Victoria (2000): *Fokusgrupper – om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod.* Lund: Studentlitteratur

Bilaga 1 Intervjuguide för enskilda intervjuer

Samverkan som begrepp och övergripande om samverkan

Vad innebär begreppet samverkan i er organisation?

På vilket sätt uppfattar du det vara betydelsefullt att utveckla samverkan med andra för att stödja utsatta ungdomar?

Vilka aktörer är de viktigaste att utveckla samverkan med, och varför dem?

Vad uppfattar ni är grundläggande perspektiv för att samverkan behövs eller inte behövs?

Har ni reflekterat över samverkan på ett mer teoretiskt plan – i så fall kan ni nämna vilka teorier som ni tyckt varit värdefulla?

Strukturen kring samverkan

Finns det några dokumenterade ramar över hur ni ska samverka?

På vilket sätt har strukturen utformats?

Vem ansvarar över hur samverkan praktiskt tillämpas i dagsläget?

Avsätts tid för att de olika samverkansparterna ska kunna träffas?

Är alla i organisationen delaktiga i samverkansarbetet?

Finns det någon särskild samverkansgrupp?

Vilka faktorer ser du öka möjligheten att samverka med skolan?

Vilka faktorer ser du hindra möjligheten att samverka med skolan?

Hur uppfattar du din personals attityder till att samverka med skolan?

Effekter av samverkan

Vilka positiva effekter ser du att samverkansarbetet har för er organisation?

Vilka negativa effekter ser du att samverkansarbetet har för er organisation?

I vilka situationer kan ni uppleva att ert sätt att samverka inte räcker till? Ge exempel från verkligheten!

Vilka är i så fall bristerna?

Hur ser din idealbild av samverkan med skolan ut?

Vad ser du behövs för att nå dit?

Utvärdering av samverkan

Läggs i dagsläget något fokus på strukturerade diskussioner inom personalgruppen gällande erfarenheter och upplevelser av hur samverkan med skolan fungerar?

Sekretesslagens påverkan

Hur upplever du sekretesslagen påverka er möjlighet att samverka?

Bilaga 2 Intervjuguide till fokusgrupper

Allmänt om samverkan

Vad innebär begreppet samverkan för er?

Vilken är er uppfattning till att samverkan behövs eller inte behövs?

Strukturen kring samverkan

På vilket sätt är ni involverade i samverkansarbete på er nuvarande arbetsplats?

Vad/vem upplever ni i huvudsak styr/leder ert sätt att samverka?

Hur stort handlingsutrymme upplever ni att ni har över samverkansarbetets struktur?

Motsvarar detta er personliga bild av hur det ska fungera?

I vilken utsträckning anser ni organisationens struktur vara betydelsefull för möjligheten att samverka med socialtjänsten?

Faktorer

Vilka faktorer anser ni underlätta ert aktuella samverkansarbete med socialtjänsten?

Vilka faktorer anser ni försvåra ert aktuella samverkansarbete med socialtjänsten?

Attityder

Hur upplever ni att ert samverkansarbete med socialtjänsten idag fungerar?

Kan ni ge exempel på situationer där ni upplevt att ert samverkansarbete med socialtjänsten har lett fram till ett gott resultat?

Vad berodde detta på?

Kan ni ge exempel på situationer där ni upplevt att ert samverkansarbete med socialtjänsten inte har räck till?

Vilka var bristerna?

Hur upplever ni att den allmänna inställningen till att samverka med socialtjänsten ser ut på er arbetsplats?

Vilken inställning upplever ni att representanterna för socialtjänsten har till att samverka med er?

Upplever ni att dessa inställningar påverkar arbetet?

Upplever ni att de personliga relationerna mellan samverkansparterna har betydelse för arbetet?

Hur upplever ni att kommunikationen mellan er och socialtjänsten fungerar?

Upplever ni att detta påverkar möjligheten att samverka?

Hur ser er idealbild av samverkan med socialtjänsten ut?

Vad anser ni behövs för att nå dit?

Bilaga 3 Inbjudan/förfrågan

Deltagande i fokusgrupp/gruppintervju

Vi heter Annika Dahlin och Emma Gustafson och studerar sista terminen på socionomprogrammet på Göteborgs universitet. Denna termin skriver vi vår c-uppsats, med vilken vi vill undersöka ämnet samverkan mellan högstadieskola och socialtjänst. Intresset för detta ämne grundar sig på att vi upplever att samverkan blir mer och mer betydelsefullt och brukat i arbetet med ungdomar.

För att få en bakgrundsbild till hur samverkan praktiskt och teoretiskt är utformat i skola och socialtjänst, kommer vi att intervjua enhetschefer och rektorer. Vi ser att organisationens struktur kring samverkan i högsta grad påverkar dig som socialarbetare när det gäller dina möjligheter att samverka med skolan. Med anledning av detta vill vi ta del av dina erfarenheter av och attityder till samverkansarbete med skolan. Som praktisk utövare av det tänkta samverkansarbetet ser vi dig och dina åsikter som mycket betydelsefulla.

Din roll i vår undersökning kommer att innebära att du tillsammans med ett antal andra socialarbetare från din arbetsplats (alla med erfarenhet av samverkansarbete med skolan) deltar i en fokusgrupp/gruppintervju under cirka 1,5 h. Fokusgrupp som metod kan liknas vid en gruppdiskussion där ett specifikt ämne belyses, i detta fall samverkan med skola. Som c-uppsatsens författare kommer vi att närvara under, samt ansvara för diskussionens struktur. Målet är dock att diskussionen ska kunna löpa relativt fritt.

Deltagandet i undersökningen är baserat på frivillighet och innebär att du när som helst kan välja att avbryta eller välja att avstå från att ge din åsikt inför en viss fråga. Den information som kommer fram under fokusgruppen kommer att presenteras i vår uppsats men behandlas konfidentiellt så att det inte går att identifiera någon specifik arbetsplats eller person.

Vi uppskattar ditt deltagande och ser fram emot att få träffa dig!
Vi bjuder på fika!

Vänligaste hälsningar
Annika Dahlin
Emma Gustafson