



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Socialhögskolan

# Individsamverkan

En kvalitativ intervjustudie om förutsättningar och hinder i samverkan

Katalin Farkas

Sanna Höier

Kandidatuppsats (SOPA 63)

VT 2016

Handledare: Tabitha Wright Nielsen

## Abstract

Authors: Katalin Farkas & Sanna Höier

Title: Organisational collaboration among clients – a qualitative interview study about opportunities and obstacles in collaboration.

Supervisor: Tabitha Wright Nielsen

Assessor: Eva Palmblad

The purpose of this qualitative study was to, from a new institutional theory, examine how five different organisations cooperate with work rehabilitation to help individuals with complex difficulties reach employment or studies. The collaboration is more precisely called IST. More precisely the purpose was to investigate how personnel describe obstacles and opportunities in a cooperative organisation but also how their work logic is being received at the cooperative organisations. To fulfill the purpose of the essay we interviewed six personnel within the collaboration and took support in three more specific questions: What obstacles and opportunities are described within IST? How is the relation between IST and the different cooperative organisations being described? What obstacles and opportunities are described with the collaboration towards the cooperative organisations? The results show that the collaboration within IST is described as successful. Mainly because they strived to reach consensus. However the result shows difficulties gaining understanding and legitimacy from the cooperative organizations.

Keywords: Cooperation, new institutional theory, obstacles and opportunities, work rehabilitation

## **Förord**

Vi vill tacka familj och vänner för ert stöd och tålamod under vårt uppsatsskrivande. Vi vill även tacka vår handledare Tabitha Wright Nielsen för din uppriktighet. Till sist och framförallt vill vi ägna ett oerhört stort tack till Individsamverkansteamet och dess personal som hade viljan att medverka i vår studie. Er medverkan har varit betydelsefull för oss i utförandet av vår uppsats.

Katalin Farkas & Sanna Höier

2016-05-20

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	6
1.1 Problemformulering .....	6
1.2 Syfte och frågeställningar .....	8
1.3 Uppsatsens fortsatta disposition .....	9
<b>2. Bakgrund</b> .....	10
2.1 Samverkan .....	10
2.2 Individsamverkansteamet .....	11
<b>3. Forskningsöversikt</b> .....	13
3.1 Sökväg .....	13
3.2 Gemensamma mål och tydlig struktur .....	13
3.3 Att förstå skilda synsätt .....	14
3.4 Statuskillnader mellan professioner .....	14
3.5 Kunskap och kompetens .....	15
3.6 Stöd från ledning .....	16
3.7 Sammanfattning .....	16
<b>4. Teoretiskt perspektiv och begrepp</b> .....	18
4.1 Nyinstitutionell organisationsteori .....	18
4.2 Organisatoriska fält och institutionella logiker .....	19
4.3 Domäner .....	19
4.4 Integrationsbegrepp inom nyinstitutionalism .....	20
4.5 Osäkerhet .....	20
<b>5. Metod</b> .....	21
5.1 Val av metod.....	21
5.2 Metodens förtjänster och brister .....	22
5.3 Urval och urvalsprocess.....	22
5.4 Genomförande av intervjuer .....	23
5.5 Studiens tillförlitlighet .....	24
5.6 Bearbetning av empiri .....	25
5.7 Etiska överväganden.....	26
5.8 Arbetsfördelning .....	27
<b>6. Resultat och analys</b> .....	28

6.1 Förutsättningar i samverkan .....	28
6.2 Hinder i samverkan.....	36
6.3 Sammanfattning av resultat .....	42
<b>7. Avslutande diskussion .....</b>	<b>45</b>
7.1 Slutsats och diskussion .....	45
7.3 Förslag till fortsatt forskning .....	47
<b>Referenslista .....</b>	<b>48</b>
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>52</b>
<b>Bilaga 2 .....</b>	<b>53</b>
<b>Bilaga 3 .....</b>	<b>54</b>

# 1. Inledning

Socialt arbete innebär ofta möten med personer vars problematik omfattar diffusa eller sällsynta diagnoser, fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar, svåra kroniska sjukdomar eller missbruksproblematik. Många gånger är individen med denna komplexa problematik i behov av individuella förhållningssätt och parallella insatser från ett flertal myndigheter (Socialstyrelsen 2008). Samverkan kan då vara en lösning för att på bästa sätt skapa förutsättningar och möta personer med denna komplexa problematik. Det är viktigt för socialt arbete men även för oss som blivande socionomer att få en vidare förståelse för hur samverkan kan främja arbetet gentemot individens behov och därmed förhindra att de "faller mellan stolarna". Förhoppning med denna uppsats är att genom personalens beskrivning synliggöra faktorer som skapar förutsättningar och hinder i samverkan.

## 1.1 Problemformulering

Sveriges välfärd är präglad av specialisering och professionalisering. Professionaliseringen har bidragit till att allt fler yrkeskategorier från olika myndigheter är delaktiga i insatser för klienten. Utvecklingen beskrivs fördelaktig för klienter med tydlig problematik och när enbart en myndighet kan tillgodose behovet. Finns det däremot en komplex klientproblematik där insatser krävs från ett flertal myndigheter ställs det krav på fungerande samverkan dem emellan. Samverkan ger en möjlighet att utnyttja varje myndighets specialistkompetenser och på så vis gemensamt kunna uppfylla klienternas individuella behov. Samverkan innebär att organisationer, handlar eller fungerar gemensamt för att uppnå ett visst syfte. Finns inte en sådan samverkan riskerar klienterna att "falla mellan stolarna" då det inte finns gemensamma bestämmelser för vem som bör göra vad (Socialstyrelsen 2008).

Danermark & Kullberg (1999) förklarar ur ett nyinstitutionellt perspektiv att det finns problematik i samverkan mellan olika huvudmän. De faktorer som beskrivs försvåra samverkan mellan dessa handlar om skilda kunskapstraditioner samt professionella målsättningar. Dessa innebär exempelvis att professioner från olika huvudmän har skilda förståelser kring klientens problematik och hur den ska bemötas. Ytterligare hinder i samverkan beskrivs vara skilda organisatoriska strukturer och ekonomiska

intressen. Skilda strukturer och ekonomiska intressen betyder att huvudmännens handlande i olika grad styrs och påverkas av dess lagstiftning.

Individsamverkansteamet (fortsättningsvis IST) i Xstad arbetar med samverkan kring ovannämnda klientgrupp. Teamet består av en representant från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Vuxenpsykiatrisk öppenvårdsmottagning (fortsättningsvis VPM), Ekonomiskt bistånd samt Socialförvaltningens vuxenenhet. Teamet består också av fem handledare. Handledarna arbetar enbart inom IST medan representanterna även arbetar inom sin "hemorganisation" (den organisation personal arbetar inom utöver IST). Tillsammans arbetar de med insatser för en målgrupp med komplexa svårigheter. Syftet är att samordna insatser och stöd för att hitta en lösning som leder till sysselsättning i form av arbete eller studier och/eller egenförsörjning (Samordningsförbundet Halland 2014). IST:s arbete handlar om att samverka kring individer med komplex problematik och är därför av intresse för uppsatsen.

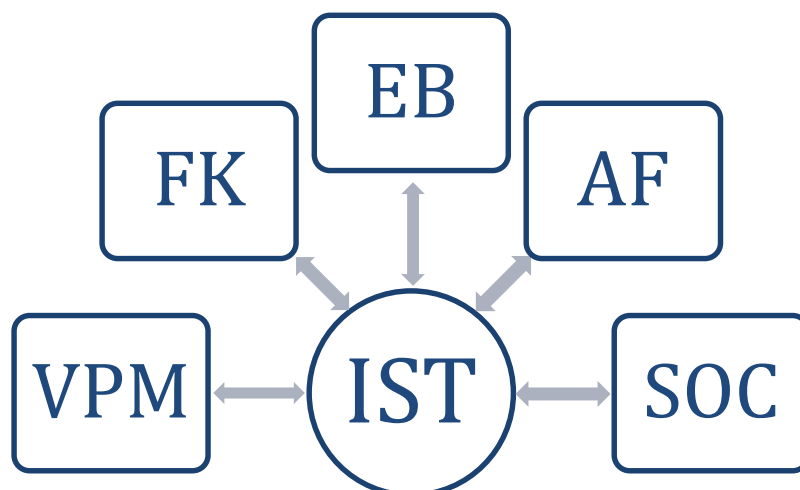
Ett nyinstitutionellt perspektiv förklarar att olika organisationer utgår från institutionella logiker vilket innebär att en viss organisation har olika förhållningssätt för hur de bör agera. Varje organisation utgår från egna logiker men kan även ta till sig andra logiker. Valet av logiker kan dock medföra osäkerhet då det i praktiken inte alltid är givet vilka som med fördel bör användas (Linde 2013). Enligt detta resonemang finns det olika logiker inom IST. Med anledningar av detta blir det av ett intresse att undersöka hur dessa skapar hinder och förutsättningar i samverkan inom IST. IST arbetar även ut mot de samverkande organisationerna. Därför blir det vidare intressant att studera hur logikerna präglar relationen mellan teamet och samverkande organisationer. Med hjälp av ett nyinstitutionellt perspektiv är förhoppningen att genom personalens beskrivning få en förståelse för samverkan inom IST samt dess relation till samverkande organisationer.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet är att ur ett nyinstitutionellt perspektiv studera betydande faktorer för samverkan inom individsamverkansteamet samt hur deras logiker når ut till de samverkande organisationerna.

För att uppfylla uppsatsens syfte tas stöd i följande frågeställningar:

- Vilka hinder och förutsättningar beskrivs med samverkan inom individsamverkansteamet?
- Hur beskrivs relationen mellan individsamverkansteamet och samverkande organisationer?
- Vilka hinder och förutsättningar beskrivs med samverkan till samverkande organisationer?



VPM: Vuxenpsykiatrisk mottagning. FK: Försäkringskassan. EB: Ekonomiskt bistånd.  
AF: Arbetsförmedlingen. SOC: Socialförvaltningen - vuxenavdelning.

Bilden ger en visuell beskrivning av uppsatsens syfte där IST är den centrala samverkanspunkten och även det som den första frågeställningen fokuserar på. Pilarna illustrerar uppsatsens andra och tredje frågeställning, det vill säga intresset för relationen mellan IST och samverkande organisationer samt dess förutsättningar och hinder.



### 1.3 Uppsatsens fortsatta disposition

*Avsnitt 2*, som benämns bakgrund, presenterar lagen om finansiell samordning, en förklaring om samordningsförbund samt en fördjupad bild av IST:s uppkomst och uppdrag. I *avsnitt 3* presenteras en forskningsöversikt med fokus på samverkan i människobehandlande organisationer samt forskning ur ett nyinstitutionellt perspektiv. *Avsnitt 4*, redogör för uppsatsens teoretiska perspektiv, nyinstitutionell organisationsteori, samt dess teoretiska begrepp som är av relevans för resultat och analys. I *avsnitt 5* redogörs för val av metod och olika metodfrågor som uppstått under uppsatsen arbetsgång samt etiska överväganden. I *Avsnitt 6* presenteras ett integrerat resultat och analysavsnitt samt en sammanfattning av resultatet utifrån uppsatsens frågeställningar. I *avsnitt 7* presenteras uppsatsens slutsatser i relation till syfte och frågeställning, en avslutande diskussion samt förslag till fortsatt forskning. Avslutningsvis redogörs referenslista följt av bilagor för information om uppsats, samtyckeformulär och intervjuguide.

## 2. Bakgrund

Kommande avsnitt ger till en början en förklaring av vad samverkan innebär samt uppkomsten av samordningsförbund i samband med att lagen om finansiell samordning tillträdde. Vidare ges en fördjupad beskrivning av IST för att ge läsaren en bild av IST:s uppkomst och uppdrag. En förståelse för IST blir relevant eftersom det är en central del av uppsatsen och blir viktig för att förstå resonemang kring IST. Som tidigare nämnts består IST av fem samverkande organisationer. Organisationerna utgår från olika lagar och regelverk och därmed olika förhållningssätt. Ett nyinstitutionellt perspektiv beskriver att dessa påverkar en organisations logiker. Då en del av uppsatsens syfte handlar om att studera hur logiker påverkar samverkan ges därför en förklaring av de samverkande organisationernas uppdrag utifrån lagar och regelverk.

### 2.1 Samverkan

Samverkan handlar om att någon eller exempelvis en organisation, handlar eller fungerar gemensamt för att uppnå ett visst syfte. Det handlar om att mötas utan hierarkiska ståndpunkter och där aktörer möts på lika villkor samt arbetar mellan eller över organisatoriska gränser. Samverkan bör inte förväxlas med innebörden för samarbete eller samordning. Samarbete beskrivs handla om mellanmännsliga relationer till en klient. Samordning handlar däremot om att skapa struktur kring organisationen och dess resurser. Dessa två perspektiv beskrivs dock viktiga i relation till samverkansbegreppet då de är beroende av varandra för en långsiktig samverkan (Socialstyrelsen 2008).

#### *Lagen om finansiell samordning och samordningsförbund*

Sedan 2004 finns lagen (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser. Lagen trädde i kraft för att möjliggöra samverkan mellan Arbetsförmedling, Försäkringskassan, kommun och regional sjukvård. Syftet med lagen är att finansiera samordning för individer som är i behov av rehabiliteringsinsatser från flertalet av ovan nämnda organisationer. Målet är i sin tur att möjliggöra vägen till förvärvsarbete (ibid.). För att göra samverkan möjligt runt om i Sverige finns lokala samordningsförbund. Deras syfte är att ge ekonomiska förutsättningar för projekt vars syfte är att säkerställa samordning gentemot individens sammansatta behov. I dagsläget finns det 80 samordningsförbund vilka enskilt styr de olika projektens riktning utifrån

lokala behov (Finsam 2016). Samordningsförbundet i Halland består av, som lagen säger, representanter från Arbetsförmedling, Försäkringskassan, Region Halland och kommuner. Tillsammans fattar de beslut kring vilka projekt som är potentiellt gynnsamma för individer som riskerar att hamna i rundgång mellan dessa organisationer (Samordningsförbundet Halland 2014).

## 2.2 Individsamverkansteamet

IST är ett pågående projekt, som till största del finansieras av Samordningsförbundet. IST startade sin verksamhet våren 2014 och består av en koordinator, fem handledare samt en representant från Arbetsförmedling, Försäkringskassan, Region Halland, ekonomiskt bistånd och socialförvaltningens vuxenavdelning. Handledarna arbetar, som tidigare nämnts i problemformuleringen, heltid inom IST medan samverkande organisationer arbetar drygt 25 procent inom IST. Målgruppen som IST arbetar med är individer mellan 18-64 år som under en längre tid varit arbetslös, sjukskriven eller i behov av ekonomiskt bistånd. Individen ska ha en vilja att nå ut till arbete eller studier. De insatser som IST erbjuder sker frivilligt på individens initiativ men de kan genom sin ordinarie handläggare få hjälp att kontakta IST. Personal har inget beslutsfattande inom ramen för arbetet inom IST. Målet med IST är att bidra till att klienten får rätt insats i rätt tid genom ökad och förenklad samverkan mellan organisationerna. Arbetet ska även bidra till kortare ledtider i processen att nå arbete, studier eller att kunna stå till arbetsmarknadens förfogande. Personal från de olika organisationerna sitter gemensamt i samma lokaler en gång i veckan för att vid dessa tillfällen ta upp pågående och eventuellt kommande ärenden. De fem representanterna har, utöver arbetet inom IST, ett konsultativt uppdrag gentemot sin hemorganisation. Det konsultativa uppdraget innebär bland annat erbjudan om stöd till kollegor vid komplexa ärenden samt återkoppling av IST:s bedömning av möjliga insatser.<sup>1</sup> Nedan kommer en beskrivning av de samverkande organisationerna.

### *Arbetsförmedlingen*

Arbetsförmedlingens främsta uppdrag är att sammanföra arbetsgivare med arbetssökande samt prioritera stödet till de individer som står längre ifrån

---

<sup>1</sup> Information går att finna via offentliga hemsidor vilka synliggör orten IST kommer från. Med syfte att bevara anonymitet utgår källan från muntligt information samt information från Word dokument.

arbetsmarknaden för att underlätta möjligheten till självförsörjning (Arbetsförmedlingen 2016a). Deras uppdrag utgår från Myndighetsförordningen, Förordningen (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen och Förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (Arbetsförmedlingen 2016b).

#### *Försäkringskassan*

Försäkringskassan är en nationell myndighet vars uppdrag utgår från Förordning med instruktion för försäkringskassan. Försäkringskassan administrerar delar av socialförsäkringen där beslut om bidrag och ersättningar tas för barnfamiljer, sjuka och personer med funktionsnedsättningar (Försäkringskassan 2016).

#### *Ekonomiskt bistånd*

Ekonomiskt bistånd är tänkt som ett sista skyddsnet för personer som inte har tillräcklig eller ingen inkomst alls. Ansökan sker frivilligt och handläggs av socialsekreterare. Deras uppdrag regleras av socialtjänstlagen (Socialstyrelsen 2016).

#### *Socialförvaltningen- vuxenavdelning*

Under socialförvaltningen finns vuxenavdelning för personer med beroendeproblematik och psykiska funktionsnedsättningar. Hos vuxenavdelningen kan personer ansöka om stöd och hjälp enligt Hälso- och sjukvårdslagen, Socialtjänstlagen och Lagen om särskilt stöd för vissa funktionshindrade.<sup>2</sup>

#### *Region Halland -VPM*

VPM står för Vuxenpsykiatrisk mottagning. Mottagningen erbjuder diagnostik och behandling för svår psykisk ohälsa. Deras uppdrag regleras av Hälso- och sjukvårdslagen.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Information går att finna via offentliga hemsidor vilka synliggör orten IST kommer från. Med syfte att bevara anonymitet utgår källan från muntligt information.

<sup>3</sup> Information går att finna via offentliga hemsidor vilka synliggör orten IST kommer från. Med syfte att bevara anonymitet utgår källan från muntligt information.

### 3. Forskningsöversikt

I kommande avsnitt presenteras en bild av vad forskning säger om samverkan mellan olika människobehandlande organisationer. Dessa är offentliga icke vinstdrivande myndigheter och organisationer vars uppgift är att arbeta inom hälso- och sjukvård, utbildning och socialvård (Danermark & Kullberg 1999). Forskningsöversikten fokuserar främst på faktorer som återkommande benämns och beskrivs i forskning om samverkan, vilka beskrivs i fem olika teman. Avslutningsvis finns en sammanfattning av den forskning som redovisas.

#### 3.1 Sökväg

För att skapa en bild av kunskapsläget inom uppsatsens problemområde har sökmotorer så som LUBsearch, DiVA samt socialstyrelsens hemsida använts. Följande sökord har använts i varierande sammansättningar: authority, collaboration, cooperative competence, human services, improving practice, inter-organisational organisation, interprofessional collaboration, nyinstitutionell teori, pros and cons, samverkan, socialt arbete, social service, social work, välfärd och welfare. Sökorden var av relevans för att finna forskning om samverkan inom socialt arbete. Vetenskapliga artiklar, avhandlingar, samt rapporter från socialstyrelsen har använts för att få en variation av befintlig forskning. Danermark och Kullbergs (1999) forskning om samverkan är även en del av forskningsöversikten eftersom den gav en sammansatt bild av samverkan mellan tre stora aktörer inom välfärden ur ett nyinstitutionellt perspektiv, vilket även används i denna uppsats.

#### 3.2 Gemensamma mål och tydlig struktur

Abrahamsson (2007) beskriver i sin artikel en rad faktorer som skapar förutsättningar för en god samverkan. Att personal inom samverkan har en gemensam syn på hur arbetet och dess målsättningar ska utformas beskrivs vara en del. Gemensamma mål blir viktigt för att de samverkande professionerna ska kunna bidra utifrån sin kompetens och kunskap. Finns inte samsyn är risken att kunskap används på fel sätt eller inte alls. Utöver en gemensam samsyn kring målsättningar och arbetsgruppens kunskap, beskriver samma artikel att tydliga ramar och en given struktur främjar en positiv samverkan eftersom det beskrivs skapa trygghet hos personalen. Saknas struktur kan det i sin tur leda till att personal behöver försvara sitt arbetssätt och sätter upp gränser för ett

kollektivt samarbete och därmed begränsa samverkan. Finns det däremot tydliga ramar, likt beskrivningen ovan, från starten av samverkan, skapas möjligheten att använda verksamheternas resurser på bästa sätt (ibid.).

### 3.3 Att förstå skilda synsätt

Samverkan mellan organisationer är inte oproblematiskt eftersom de olika organisationerna har sin grund i skilda rättsliga uppdrag, regelverk samt skilda kunskaps- och förklaringsmodeller. Dessa kan i sin tur benämnas som fält. Inom fälten kan det uppstå oklarheter mellan organisationerna, vilket kan resultera i problem. Däremot är olikheter inte alltid ett hinder, förutsatt att dessa inte konkurrerar med varandra (Danermark & Kullberg 1999).

Fridolf (2000) beskriver att personal i regel har med sig individuella erfarenheter och förväntningar på samverkan utifrån sin verksamhet. Dessa kan i sin tur bidra till skilda värderingar och synsätt på hur samverkan ska ske och beskrivs vara svåra att bryta. Holmberg och Rudenstam (2011) beskriver, likt Danermark och Kullberg (1999), att skilda synsätt kan ha en orsak i att varje organisation har olika regelverk och föreskrifter att följa. Varje yrkesgrupp fokuserar därmed på olika faktorer för att till exempel avgöra vilket stöd klienten är i behov av. Samverkan mellan organisationer kräver dock en viss nivå av samsyn kring utsatta mål. Ett sätt att överkomma skilda synsätt och skapa förståelse beskrivs vara att föra en öppen dialog med samverkande parter. Med fördel beskrivs detta kunna nås genom att personalen träffas fysiskt. På så vis kan kunskap och skilda synsätt delas genom pågående kommunikation och så kallat "små prat" (ibid.). Fridolf (2000) beskriver också betydelsen av en öppen och ärlig dialog mellan de professionella för att skapa tillit till varandra. Att det finns förutsättningar för personalen att dela med sig av sina erfarenheter beskrivs även gynnsamt för personalen i processen att ta in varandras synsätt och förstå andra aktörers perspektiv i samverkan.

### 3.4 Statuskillnader mellan professioner

Att professioner har olika status kan vara en faktor som försvårar samverkan. En profession som ofta tycks ha högre status är de med personlig legitimitet. Ett exempel på en sådan profession beskrivs inom sjukvården vara läkaren. De kan med sin personliga legitimitet självständigt fatta beslut inom ramen för sitt arbete medan de som

saknar denna inte har samma möjlighet. Professioner som saknar personlig legitimitet är exempelvis personal inom socialtjänst då deras arbete är styrda av politiska beslut (Socialstyrelsen 2008).

Danermark & Kullberg (1999) beskriver att det inte är ovanligt att yrkesverksamma från exempelvis primärvård och socialtjänst har olika inflytande i en samverkan eftersom de arbetar från skilda perspektiv och förhållningsätt. Primärvården anses ofta ha ett större och starkare inflytande eftersom de arbetar utifrån ett medicinskt perspektiv. Socialtjänsten arbetar från ett beteende- eller samhällsvetenskapligt perspektiv vilket inte anses ha samma status i förhållande till det medicinska perspektivet. Då socialtjänstens perspektiv inte har samma inflytande finns risken att de hamnar i en beroendeställning gentemot primärvårdens personal. Det beror på att kontakten dem emellan till största del berör medicinskt konsultation. Det resulterar i sin tur i en ojämn kommunikation mellan parterna och det arbete som berör primärvården får högre prioritet vilket drabbar det praktiska arbetet och därmed klienterna.

Vidare beskriver Danermark & Kullberg (1999) att den bristfälliga samverkan mellan primärvård och områden inom socialtjänst ofta beror strukturella och organisatoriska faktorer men även att det finns skillnader i de anställdas kompetens, där läkaren vanligtvis framställs som den mest centrala inom samverkan. En anledning beskrivs vara att läkaren ingår i en hierarki där de har högst auktoritet gentemot andra yrkesgrupper. Vidare beskrivs läkarens ovilja att samverka bero på en rädsla att förlora auktoritet gällande patientens eller klientens hälsa.

### 3.5 Kunskap och kompetens

Tidigare i texten har hantering av personalens kunskap lyfts fram som en viktig del för att skapa bra samverkan. Germundsson (2011) beskriver vikten av att deltagarna i samverkan är säkra på sitt kunskapsområde samtidigt som det är viktigt att de är medvetna om sina begränsningar. Det är viktigt eftersom personalens medvetenhet om begränsningar inger respekt till resten av arbetsgruppen och ett klimat som tillåter ett lärande av varandra för att kunna ta vara på den kompetens som finns i gruppen.

Abrahamsson (2007) redogör för vikten av att personal inom samverkan är säkra på sitt kunskapsområde eftersom det ger en förutsättning för att rätt arbetsuppgifter fördelas inom rätt yrkesgrupp. Vidare beskriver Germundsson (2011) vikten av att personal inom

samverkan har kunskap om de samverkande organisationernas möjligheter och begränsningar utifrån lagar och regelverk. Finns inte denna kunskap riskerar det att förmedla signaler av ointresse och ovilja att samarbeta vilket ger sämre möjligheter att samverka.

### 3.6 Stöd från ledning

Fridolf (2000) belyser vikten av att chefer är delaktiga i samverkan. Detta för att kunna ge kontinuerligt stöd till personalen. Ett aktivt informationsutbyte mellan chef och personal beskrivs vara en viktig del av denna stöttning. Rapporten beskriver vidare att chefens ansvar för regelverk, målsättningar och budget inom organisationer kan försvåra dess arbete gentemot personalen. Då dessa nämnda faktorer inte alltid stämmer överens med personalens syn på verksamheten kan det skapas en konflikt kring chefens lojalitet till organisation respektive personal (ibid.). Danermark & Kullberg (1999) beskriver att det är av betydelse att chefen inom samverkande organisationer har kunskap och professionellt engagemang i varje samverkande organisation. Saknar chefer detta förhållningssätt är risken att personal tappar förankring i sin bas och kompetensutvecklingen avtar vilket missgynnar samverkans stabilitet och utveckling. Danermark och Kullberg (1999) beskriver att stöd från ledning är en viktig faktor inom samverkan. Det är dock svårt för ledningen att avsätta tid och resurser för ett samverkansprojekt när det inte finns tydliga vinster med samverkan. Det resulterar i bristande förståelse för vad samverkan kan göra jämfört med redan existerande organisationen.

### 3.7 Sammanfattning

Den forskning som är relevant i relation till uppsatsens syfte beskriver samverkan främst ur ett nyinstitutionellt perspektiv och blir därför relevant eftersom även denna uppsats utgår från detta perspektiv. Sammanfattningsvis beskriver forskningsöversikten förutsättningar och hinder i samverkan. En förutsättning är samsyn mellan professionerna då det bidrar till att synliggöra kompetens. Tydliga ramar skapar möjlighet att utnyttja de resurser som finns. Olika regelverk kan skapa hinder om det finns konkurrens kring vilka samverkan ska utgå ifrån. Statuskillnader kan uppstå vilket orsakar mer eller mindre tillit till varandras kompetens. En öppen dialog och fysiska möten kan dock bidra till att olika synsätt och regelverk istället blir en positiv



del av samverkan. Stöd och förståelse från ledning är en viktig förutsättning för samverkan.

## 4. Teoretiskt perspektiv och begrepp

Kommande avsnitt redogör för nyinstitutionell organisationsteori och dess relevans för uppsatsens syfte. Vidare förklaras utvalda begrepp så som organisatoriska fält, institutionella logiker, domäner, integration samt osäkerhet. Utöver den nyinstitutionella organisationsteorin kan den forskning som presenterats, synliggöra ytterligare relevanta inslag för resultat och analys.

### 4.1 Nyinstitutionell organisationsteori

Nyinstitutionella organisationsteorier finns i ett flertal olika inriktningar som innehåller olika begrepp och förklaringsmodeller, där begreppsdefinitionerna varierar. Detta beror i sin tur på att det teoretiska perspektivet har utvecklats mellan landsgränser samt över tid. De olika inriktningarna har dock inspirerats av varandra (Linde 2013). Något som gemensamt kännetecknar det nyinstitutionella perspektivet är ifrågasättandet av organisationer som slutna system och en viktig del är därmed samband mellan organisationer och deras målsättningar. Det finns olika sätt att ifrågasätta organisationer som slutna system, där ena förklarar vad som ska ses som organisationens mål. Ett annat förklarar på vilket sätt målsättningar kan beskrivas på bästa sätt. Omgivningen och dess normer anses därav vara en central del av organisationsanalysen (Ineland 2006; Danermark & Kullberg 1999). Då syftet är att studera betydande faktorer inom IST samt hur deras logiker når ut till samverkande organisationer, blir ett nyinstitutionellt perspektiv relevant eftersom det kan synliggöra hur organisationer samspelar och påverkar varandra.

Grape (2006) beskriver hur ett nyinstitutionellt perspektiv kan användas i kombination med integrationsbegrepp i syfte att synliggöra dynamiska processer i samverkansprojekt. Kombinationen blir därför även ett användbart förhållningssätt för denna uppsats då syftet är att analysera samverkan mellan flera organisationer. Ett antal begrepp som Grape (2006) och Ineland (2006) beskriver och använder i sina analyser kring olika samverkansprojekt, används även som analytiska begrepp i relation till resultatet. Dessa begrepp beskrivs i kommande stycken. Ponnerts (2013) resonemang kring begreppet osäkerhet blir även relevant att utgå ifrån då det är användbart i kombination med det nyinstitutionella perspektivet.

## 4.2 Organisatoriska fält och institutionella logiker

Organisatoriska fält beskrivs vara ett avgränsat område där flera organisationer arbetar inom liknande verksamhetsområden. Organisationer som ingår i samma fält avgränsas från varandra genom så kallade institutionella logiker. Inom ett organisatoriskt fält kan flertalet logiker ingå. Logiker innefattar olika tankesätt utifrån materiella, kulturella samt symboliska utgångspunkter. Exempelvis påverkas logikerna av organisationens lagar och dess tänkta funktion i samhället. Logiker anses vara ramar för hur en organisation bör göra eller vad som kan eller inte kan ifrågasättas av andra organisationer inom samma fält. Logiker som används inom en organisation anses vara givna inom denna. Ett organisatoriskt fält kan innehålla flertal verksamhetsdomäner (Grape 2006). Begreppet domän beskrivs i kommande avsnitt.

## 4.3 Domäner

Kommande stycke redogör för Grapes (2006) resonemang kring begreppen domänanspråk, domänkonflikt samt domänkonsensus. För att få en förståelse för dessa begrepp, beskrivs först innebörden av verksamhetsdomän utifrån Grapes (2006) tolkning. Verksamhetsdomän innefattar konkreta arbetsuppgifter som organisationer faktiskt gör, dess mål och funktioner, exempelvis bedömning av arbetsförmåga. Domänanspråk innebär att organisationer arbetar utifrån skilda institutionella logiker. Exempelvis kan psykiatrien utgå från en medicinsk logik medan Försäkringskassan utgår från logiken kring klientens arbetsförmåga. Inom en verksamhetsdomän finns olika domänanspråk, vilka är utgångspunkten för att visa sig som legitima representanter för ett visst område. Domänanspråken blir inget problem när de hanteras av en och samma organisation. Det kan dock bli problematiskt när flera organisationer gör domänanspråk inom en verksamhetsdomän. När flertalet organisationer gör domänanspråk riskerar en domänkonflikt att uppstå då de konkurrerar om det legitima ansvaret. Konkurrensen om det legitima ansvaret innebär att organisationerna strävar efter ansvaret men det kan också innebära att personal vill undvika ansvaret. För att undvika domänkonflikter krävs det att organisationerna är överens och respekterar varandras gränser inom verksamhetsområden. Finns detta skapas hög grad av domänkonsensus (ibid.).

#### 4.4 Integrationsbegrepp inom nyinstitutionalism

Grape (2008) beskriver att integrationsbegreppet i relation till begrepp inom nyinstitutionalismen blir användbart för att synliggöra dynamiska aspekter mellan samverkande organisationer. Nyinstitutionella begrepp blir användbara för att synliggöra ett strukturellt sammanhang för integrationen, det vill säga en hög grad av samarbete mellan organisationerna. Begreppet integration “syftar till att föra samman olika element till något helt” (Grape 2006:68). Integrationsbegreppet beskriver huruvida olika organisationer har gemensamma eller skilda målsättningar samt hur de agerar för att nå dessa mål och syften. Integration kan antingen relateras till vertikal integration vilket innebär inomorganisatoriska relationer inom en organisatorisk hierarki eller horisontell integration vilket beskriver relationer som finns mellan olika organisationer inom liknande hierarkiska nivåer. Dessa olika nivåer ingår i en integrationsprocess och är avgörande för en existerande samverkan (ibid.).

#### 4.5 Osäkerhet

Ponnert (2013) diskuterar fenomenet professionell osäkerhet i socialt arbete ur ett nyinstitutionellt perspektiv och använder då vissa begrepp för att belysa olika former av osäkerhet. Begrepp som positivt och negativt ovetande tas upp. Positivt ovetande innebär att personalen erkänner sin osäkerhet för bristande kunskap. Negativt ovetande innebär istället att personalen inte erkänner sin osäkerhet inom ett visst kunskapsområde. Vidare beskrivs begrepp, i relation till dessa, som osäkerhet och säkerhet vilka används för att beskriva den kunskap som används av professionella (ibid.).

## 5. Metod

Följande metodavsnitt kommer att redovisa val av metod samt dess förtjänster och brister. Uppsatsens urval och dess urvalsprocess redovisas samt genomförandet av intervjuerna. Därefter synliggörs metodens tillförlitlighet och bearbetning av empiri. Avslutningsvis kommer metodavsnittet att redogöra för uppsatsens etiska överväganden samt arbetsfördelning.

### 5.1 Val av metod

Syftet med uppsatsen innebär en förhoppning om att skapa en förståelse för hur personal inom IST beskriver sitt arbete kring samverkan. Med anledning av detta blir en kvalitativ metod användbar för uppsatsen. En kvalitativ metod kännetecknar just vikten av att skapa en förståelse av den sociala verkligheten utifrån en kunskapsteoretisk ståndpunkt som har sin grund i tolkning och förståelse (Bryman 2011). Genom att utföra kvalitativa intervjuer i en specifik social miljö, exempelvis inom IST, skapas möjlighet att upptäcka olika förhållanden inom denna miljö. Samtidigt ger även intervjuer förutsättningar för att synliggöra enskilda människors tankar och känslor (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011). Eftersom syftet med uppsatsen är att undersöka hur personal inom IST beskriver sitt arbete, blir det relevant att vända sig direkt till personerna i fråga, för att ta reda på detta.

Intervjuer i kvalitativ forskning är vanligtvis ostrukturerade eller semistrukturerade. Det som skiljer dem åt kan förklaras vara mängden förberedda frågor inför intervjutillfällena. Ostrukturerade intervjuer kännetecknar därmed ett friare samtalsklimat jämfört med semistrukturerade och kan vara användbar då forskaren önskar att ta tillvara på intervjupersonens riktning i samtalet (Bryman 2011; May 2013). Då intervjufrågorna har utgått från specifika teman i relation till uppsatsens syfte och frågeställningar, kan de benämnas som enskilda semistrukturerade intervjuer. Semistrukturerade intervjuer kännetecknar en blandning mellan fokuserade och strukturerade intervjuer (May 2013). Frågorna är baserade på specifika teman, en så kallad intervjuguide, vilket skapar en viss grad av struktur i samtalet men det finns också förutsättningar att ställa spontana frågor. Friheten att ställa frågor utanför intervjuguiden bidrar till att utförandet av intervjuer blir flexibelt (Bryman 2011).

## 5.2 Metodens förtjänster och brister

Det finns både förtjänster och brister med att använda sig av kvalitativ metod och specifikt valet av kvalitativa intervjuer. Det är därför viktigt att vara medveten om dessa för att på bästa sätt ta sig an utförandet av studien (Bryman 2011). Kritik som riktas mot kvalitativ forskning handlar bland annat om att det är svårt att generalisera studien till andra situationer på grund av genomförandets storlek eller valet av urval. En kvalitativ forskares främsta mål är dock inte generaliserbarhet till en population, utan är snarare intresserad av urvalets specifika upplevelser och förståelse (ibid.). Kvalitativ forskning har därmed inte intresse för att synliggöra studiens resultat till den statistiska sannolikheten och att dess empiri ska återfinnas någon annanstans och att det är representativt för en större population. En kvalitativ forskare hänvisar istället till begreppet överförbarhet. Detta innebär att studiens empiri jämförs i relation till andra likvärdiga fall (Denscombe 2016).

Genom intervjuer skapas förutsättningar för en djupare förståelse, samtidigt är det viktigt att under utförandet av studien vara medveten om metodens risker samt att resultatet kan påverkas av språkliga och sociala företeelser (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011). Fördelarna med att använda sig av semistrukturerade intervjuer kan bland annat vara möjligheten att ställa följdfrågor och ge intervjupersonerna chans att prata fritt. Bryman (2011) beskriver att det kan vara en fördel i skapandet av en djupare förståelse, vilket är målet med uppsatsen.

## 5.3 Urval och urvalsprocess

Urvalet kan benämnas som ett målinriktat urval då intervjupersonerna strategiskt valts ut för att uppfylla uppsatsens syfte (Bryman 2011). Då personalens upplevelser om samverkan är av intresse blir personal som arbetar med detta ett relevant urval. För att få kontakt med personal som stämmer överens med kriterierna och som alltså kan ge svar på uppsatsens syfte mailades, genom ett samordningsförbunds hemsida, koordinatör för IST i Xstad. Valet att kontakta IST i Xstad gjordes på grund av dess geografiska tillgänglighet. Koordinatören samordnar arbetet inom IST och genom denna kontakt införskaffades kontaktuppgifter till den personal som, utifrån syftet, var av relevans att intervjua. Att först ta kontakt med den organisation som är av intresse för studien, för att sedan ta kontakt med intervjupersonerna, benämns vara ett tvåstegsurval.

Tillvägagångssättet beskrivs underlätta urvalsprocessen eftersom organisationen på så vis

godkänner en vidare kontakt med personalen samtidigt som det kan hänvisa oss vidare till relevant urval (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2011).

Sammanlagt har sex personer intervjuats från IST i Xstad. På grund av uppsatsens begränsade tidsram är urvalets omfattning begränsat till sex intervjupersoner. De sex är därav studiens urval. Fem personer i urvalet består av personal som arbetar inom IST men som också arbetar parallellt i en av följande organisationer: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Ekonomiskt bistånd, Socialförvaltningens vuxenenhet samt VPM. En personal i urvalet arbetar enbart inom IST. Att intervjupersonerna arbetar parallellt inom samverkande organisationer kunde bidra till att uppfylla uppsatsens syfte, att beskriva relationen till de samverkande organisationerna. Urvalet består av både män och kvinnor i varierad ålder. De har olika utbildningsbakgrund och yrkeserfarenheter samt olika lång erfarenhet av arbetet inom IST vilket kan ha bidragit till varierade upplevelser. IST går att urskilja som ett enskilt projekt i en mellanstor kommun. Fem personer i urvalet representerar dessutom en enskild organisation inom IST. Dessa faktorer bidrar till att personal inom IST samt IST som projekt är enkelt att känna igen för den som läser uppsatsen. Med anledning av IST:s och personalens risk för att bli igenkända har urvalet anonymiserats. Detta har skett genom att benämna den stad som IST finns i som Xstad samt genom att inte benämna intervjupersonerna vid deras namn. Samtliga intervjupersoner har samma benämning, intervjuperson, i syfte att säkerställa att citat inte kan förstås i samband till den organisation personen arbetar inom.

#### 5.4 Genomförande av intervjuer

Före intervjutillfällena informerades intervjupersonerna om uppsatsens syfte och genomförande samt att studiens empiri kommer att anonymiseras. Under besöket gavs muntlig och skriftlig information om krav på samtycke och kontaktuppgifter samt gavs det tillfälle för intervjupersonerna att ställa eventuella frågor. Vid samma tillfälle bokades tid för intervjuerna. Samtliga intervjuer bokades inom en tidsram på två veckor eftersom tiden var begränsad för att utföra dessa. Genomförandet av de sex intervjuerna skedde i personalrum inom IST:s lokaler. Detta skedde på initiativ av intervjupersonerna. Intervjuerna varade mellan 40-60 minuter.

Bryman (2011) beskriver att det finns negativa aspekter kring valet av att använda ljudinspelning under intervjuer. Intervjupersonerna kan exempelvis känna sig osäkra i

att uttrycka sig fritt. När sedan intervjuerna ska transkriberas är det tidskrävande. Trots de negativa aspekterna som förklaras av att spela in intervjuerna finns det även övervägande positiva egenskaper. Under intervjutillfällena användes ljudinspelning eftersom det kan bidra till en rad praktiska fördelar i utförandet av intervjuerna samt i bearbetning och analys av empirin. Vetskapen om att intervjuerna finns inspelade skapar förutsättningar för en djupare analys av vad som sagts under intervjuerna men även på vilket sätt personalen uttrycker det (Bryman 2011). Inspelning kan alltså ge möjlighet att enklare och med större säkerhet följa vad som sades under samtalet och kan därmed uppmärksamma intressanta variationer. Ytterligare en fördel med valet av att spela in intervjuerna handlar om att det kan främja tilliten till att analysen baserar sig på det som verkligen sagts under intervjuerna eftersom möjligheten finns att lyssna på inspelningarna flera gånger om (Bryman 2011). Dessa egenskaper blir i sin tur viktiga för att på ett sanningsenligt sätt uppnå uppsatsens syfte, att studera hur personalen beskriver arbetet inom IST och till samverkande organisationer. Som grund och stöd under intervjuerna användes en intervjuguide som utformats av uppsatsen frågeställningar. Under intervjuerna fördes även anteckningar, av det som sades av intervjupersonen, i form av stödord för att eventuellt använda dessa om ljudinspelningen inte skulle vara användbar.

## 5.5 Studiens tillförlitlighet

Det finns ett antal kriterier som bör beaktas för att studiens trovärdighet ska säkerställas. Den kvalitativa forskaren har inte fokus på mätning så som kvantitativa forskare har. Således kan kriterierna validitet och reliabilitet ifrågasättas. Validitet och reliabilitet kan inom den kvalitativa forskningen istället benämnas som tillförlitlighet och äkthet (Bryman 2011). Tillförlitlighet och äkthet är därmed kriterier som under uppsatsens arbetsgång funnits i åtanke för att återge ett sanningsenligt resultat.

Tillförlitlighet innebär att forskaren under forskningsprocessen förhåller sig till ett antal regler för att säkerställa att studien utförts på rätt sätt. Vidare innebär tillförlitlighet vikten av att ge intervjupersonerna tillgång till det empiriska materialet för att de ska kunna bekräfta om deras upplevelser återgetts på rätt sätt. Dessutom innebär det att studien och framförallt intervjuprocessen utförts sanningsenligt och att intervjupersonerna inte har påverkats av forskarens egna åsikter och värderingar. Vidare betyder tillförlitlighet vikten av transparens där studiens arbetsgång redogörs för. Det



möjliggör därmed en kritisk granskning för att sedan kunna bedöma studiens kvalitet. Äkthet betyder vikten av att återge en rättvis återspeglning av vad de enskilda intervjupersonerna säger i en intervju utifrån deras upplevelser. Det beskrivs även vara viktigt att forskaren är medveten om intervjupersonernas medverkan eventuellt kan påverka deras arbete (Bryman 2011). Tillförlitlighet och äkthet har uppnåtts genom att, i metodavsnittet, bland annat synliggöra för hur intervjuerna genomförts samt hur materialet har bearbetats.

## 5.6 Bearbetning av empiri

Det material som uppstod under intervjuerna har bearbetats genom transkribering. Varje intervju transkriberades direkt efter intervjutillfällena, då det beskrivs positivt att transkriberingen sker så snart som möjligt efter intervjutillfällena eftersom intrycken från intervjuerna anses vara som mest "tillgängliga" (Öberg 2011). Det första steget i bearbetningen av studiens empiri var att transkribera intervjuinspelningarna. När samtliga intervjuer transkriberats, kodades innehållet genom analysprogrammet NVivo. Lindgren (2014a) beskriver bland annat en trestegsmodell för att bearbeta insamlad empiri. Det första steget innebär en reduktion av empiri, det vill säga kodning. Lindgren (2014b) menar att detta innebär att empirin sammanställs genom nyckelord. Genom dessa nyckelord eller så kallade koder blir materialet hanterbart eftersom det synliggör en sammansatt bild av materialets innehåll. Det andra steget innebär en presentation av empiri, det vill säga tematisering (Lindgren 2014c). Tematisering innebär att sortera koder utefter dess framträdande tolkningsmönster och är därmed ett sätt att samla analysen till mindre nyckelteman (ibid.). Det tredje steget innebär slutsatser och verifiering, det vill säga summering av empirin (Lindgren 2014d). Summering innebär att de teman som slutligen framträtt som intressanta och relevanta för studiens frågeställningar, beskrivs genom sammanställda slutsatser. Den text som förmedlar dessa är slutligen en redovisning av studiens upptäckter (ibid.).

Under bearbetning av empirin har ovanstående trestegsmodell använts. Till en början kodades tre intervjuer vardera för att skapa en tidseffektiv arbetsprocess. Därefter sammanställdes koderna gemensamt till ett antal teman likt steg två i trestegsmodellen. Detta gav oss en möjlighet att lära känna varandras enskilt skapade koder och fick därmed en överblick av empirin. Efter skapandet av gemensamma teman av empirin var nästa steg att summera dessa i form av meningar och citat. Slutligen analyserades

summeringen av empiri i relation till en nyinstitutionell organisationsteori samt utifrån delar av uppsatsens forskningsöversikt.

## 5.7 Etiska överväganden

Under utförande av studien har det funnits en aktiv diskussion kring en rad olika etiska övervägande eftersom det är viktigt att värna om intervjudeltagarna samt den information som de delger oss (Kalman & Lövgren 2012). Hänsyn har tagits till informationskravet, samtyckeskravet, konfidentetskravet samt nyttjandekravet. Nedan finns en kort beskrivning av samtliga.

### *Informationskravet*

Informationskravet innefattar vikten av att redogöra för studiens syfte, metoder samt hur materialet kommer att användas. Det är även viktigt att informera om hur materialet kommer att anonymiseras och att deltagarna när som helst kan avbryta sin medverkan i studien (Kalman & Lövgren 2012).

### *Konfidentetskravet*

Konfidentetskravet innebär att de uppgifter som inhämtas från intervjudeltagarna endast kommer att behandlas av behöriga. Det är även viktigt att intervjudeltagarnas identitet skyddas. Följs dessa krav ökar möjligheten att svaren blir ärligare, öppnare och mer ingående (Kalman & Lövgren 2012).

### *Nyttjandekravet*

Nyttjandekravet innebär att insamlat material från intervjutillfällena enbart kommer att användas för att uppfylla studiens syfte samt att intervjudeltagarna ska känna säkerhet att uppgifterna används för rätt ändamål (Kalman & Lövgren 2012).

### *Samtyckeskravet*

Ett sätt att värna om studiens deltagare är att utföra ett informerat samtyckeskrav. Det innebär att deltagarna har blivit informerade om innebörden av studiens syfte och att de utifrån informationen väljer om de vill medverka eller inte. Genom ett samtycke godkänner deltagarna sin medverkan. Det är därför viktigt att informationen är tydlig och sanningsenlig (Nygren 2012).

De fyra etiska överväganden har ständigt funnits i åtanke för att säkerställa att de använts under hela uppsatsens arbetsgång. Intervjupersonerna har vid första kontakten delgivits skriftlig och muntlig information om uppsatsens syfte och varför en vidare kontakt varit önskvärd. De har också informerats om innebörden av de fyra etiska kriterierna samt delgivits samtyckesformulär vid intervjutillfällena för att tydliggöra informationen. Intervjupersonerna har fått information om hur de på bästa sätt kan kontakta oss för eventuella frågor och funderingar.

## 5.8 Arbetsfördelning

Under uppsatsens arbetsgång valde vi att gemensamt ta oss an samtliga delar av uppsatsarbetet. Arbetet kring uppsatsens problemområde, dess syfte och frågeställningar har gemensamt funderats fram. Vidare har vi sökt och erhållit kunskap om uppsatsens ämnesområden och skrivit samtliga delar av uppsatsen tillsammans. Ett gemensamt skrivande av uppsatsens samtliga delar har bidragit till en enhetlighet genom uppsatsen samt en givande läroprocess av dess innehåll. Vi valde att båda medverka under samtliga intervjuer men som tidigare nämnts i metodavsnittet transkriberades och kodades tre intervjuer vardera.

## 6. Resultat och analys

I kommande avsnitt presenteras en integrerad resultat- och analysdel. Resultat bygger på det intervjupersonerna uttryckt vid intervjutillfällena och kommer att analyseras med hjälp av ett nyinstitutionellt perspektiv och dess utvalda begrepp som presenterats i teoriavsnittet samt delar av forskningen från avsnittet forskningsöversikt. Resultat och analys redovisar intervjupersonernas sammansatta upplevelser av samverkan. Dessa upplevelser redovisas i två övergripande teman som kan besvara uppsatsens syfte och frågeställningar. Vidare benämns dessa övergripande teman som förutsättningar och hinder i samverkan. Intervjupersonernas åsikter presenteras både i form av citat och beskrivande text. Citaten kommer att modifieras genom att förtydliga språket, exempelvis genom att ta bort utfyllnadsord, för att de ska framstå som mer lättlästa. Som metodavsnittet redogör för kommer intervjupersonerna att anonymiseras. När samtliga och flertalet intervjupersoner har uttryckt sig likt benämns de som intervjupersoner. Vid tillfällen där enbart en intervjuperson uttrycker en åsikt benämns det som just intervjuperson. Samtliga intervjupersoner representeras i empirin.

### 6.1 Förutsättningar i samverkan

Utifrån den insamlade empirin har ett antal teman urskilts vilka kan förklaras som förutsättningar i samverkan inom IST och förutsättningar i samverkan ut mot de samverkande organisationerna. Dessa teman benämns som *respekt för skilda synsätt, kunskap om samverkande organisationer, vikten av att träffas fysiskt, trygghet i arbetsgruppen, viljan att samverka och struktur*.

#### *Respekt för skilda synsätt*

En intervjuperson menar att det finns en respekt inom IST där samtliga tar tillvara på varje samverkande organisations synsätt och dess resurser. Då personal inom IST kommer ifrån organisationer med olika uppdrag, drivs de sannolikt av skilda synsätt utifrån deras verksamhetsområden. Grape (2006) benämner dessa skilda synsätt som institutionella logiker. Logikerna utgör olika förutsättningar för personalen att göra anspråk på hur arbetet ska utföras. Gör personal anspråk på samma verksamhetsområden kan domänkonflikter uppstå och skapa hinder i samverkan. Vidare beskriver intervjupersonen att det inte finns någon som anses ha större mandat att säga vad lösningen är för en klient. Fokus ligger istället på vem i personalgruppen som kan

bidra med, som en intervjuperson uttrycker, "rätt input" för klienten. Individen måste därmed vara i fokus och inte personalens vilja att få säga sitt. Ytterligare en intervjuperson beskriver vikten av respekt i arbetsgruppen och att personalen är lyhörda inför varandra. I citatet nedan berättar en intervjuperson att det måste finnas acceptans för varandras åsikter.

Ja det tror jag överhuvudtaget att det är viktigt att ha, att man behöver inte tycka lika men att det finns någon form av grundgillande som gör att man accepterar varandra och att man kan ha olika åsikter. Det tror jag är jätteviktigt.

Intervjuperson

Grape (2006) beskriver ett samverkansprojekt där personalen är överens och respekterar gränserna för varandras verksamhetsområden har hög grad av domänkonsensus. Det som intervjupersonen beskriver ovan, att de exempelvis tar tillvara på och respekterar varje organisations synsätt eller så kallade logiker tyder på att det finns en hög grad av domänkonsensus inom IST. Avsaknad av denna respekt ifrån samverkande organisationer menar samtliga intervjupersoner hade drabbat IST negativt. Grape (2006) beskriver att en sådan situation innebär hög grad av domänkonflikt vilket i sin tur innebär att samverkan blir splittrad och konfliktfylld.

#### *Kunskap om samverkande organisationer*

Hög grad av domänkonsensus kännetecknas av ett aktivt integrationsarbete. Det finns två aspekter som är betydelsefulla för att bedriva ett framgångsrikt integrationsarbete. Dessa är samsyn om mål och medel och samsyn om gränser för de kunskapsområden som är grunden för organisationen. Sker ett aktivt integrationsarbete på flera nivåer, det vill säga både inom samverkansgruppen och på ledningsnivå, ökar även sannolikheten för domänkonsensus (Grape 2006). Intervjupersonerna beskriver att det i uppstarten av IST var av betydelse att varje samverkande organisation fick presentera sitt uppdrag och utbilda gruppen för att bilda struktur kring vilken organisation som kan bidra med vad. Att personal inom IST fick chansen att utbilda varandra om deras hemorganisationer kan relateras till Grapes (2006) resonemang om ett aktivt integrationsarbete där målet är att skapa samsyn om varje organisations kunskapsområde. Ytterligare en viktig aspekt för integrationsarbetet, utöver målet att skapa en gemensam samsyn, är att personalen

kommer överens om en grundsyn för vilken kunskap som ska tillämpas vid specifika arbetssituationer (ibid.). Citatet nedan beskriver hur personalen inom IST har utvecklat arbetsmetoder kring detta.

Men fram till detta året så har vi utvecklat metoderna. Så att halva tiden vi har varit igång har vi ju... Halva tiden av mina 25% har varit metodutveckling. Hur vill vi jobba? Hur kan vi bygga nätverk? Var är det glapp i systemen? Var krockar vi någonstans? Och så har vi lyft upp det till våra ledningar.

Intervjuperson

Samtliga intervjupersoner beskriver att IST har arbetat fram en metod inom gruppen för att på så vis synliggöra kompetens men också skilda synsätt. De har uppnått detta genom att regelbundet träffas och utbyta erfarenheter och utbilda varandra. Det har skapat en gemensam grund för IST och beskrivs vara en betydande faktor för deras framgång. Det beskrivs även ha bidragit till ett likatänk kring hur de ska hjälpa klienterna. Grape (2006) betonar, liksom IST, att regelbundna träffar ger ett forum för att utbilda personal inom ett samverkansprojekt och blir därav betydande faktorer för att synliggöra domänanspråk och eventuellt uppnå domänkonsensus.

Samtliga intervjupersoner menar att kompetens och kunskap uppnås genom erfarenhet. Därför bör personal ha erfarenhet från sin hemorganisation då personalen företräder sin organisation och kan bidra med kunskap om denna. Har de inte arbetat med målgruppen innan eller är ny inom sin organisation, beskrivs det som en nackdel då de inte anses kunna bidra med lika mycket kunskap och kompetens.

#### *Vikten av träffas fysiskt*

Intervjupersonerna är enade om att det finns stora fördelar med att IST träffas regelbundet varje vecka. Det är viktigt eftersom det skapar praktiska fördelar så som att få insyn i varje organisations del i samverkan. Holmberg och Rudenstam (2014) framställer en öppen dialog som fördelaktig för att nå samsyn i arbetsgruppen. Med fördel nås denna samsyn genom fysiska träffar. I citatet nedan berättar en intervjuperson att ovanstående resonemang även är viktigt för IST.

Och det är det som är så intressant, just att när man sitter ansikte mot ansikte, med personer från andra organisationer, så händer det någonting. Det är inte så lätt att sitta med kalla handen till en kollega från exempelvis Försäkringskassan när du sitter i IST, och säga “nej så där resonerar vi inte och det tycker vi inte”. Att dumpa tillbaka.

Intervjuperson

Vidare beskrivs de fysiska träffarna som en fördel för att då slippa jaga varandra. Det kan vara svårt att bestämma något och komma överens genom att bara ringa varandra, därför anses regelbundna träffar vara en lösning och en förutsättning för ett fungerande arbete. Citatet nedan illustrerar för det praktiska med fysiska träffar.

Ja, det är rent praktiskt viktigt. För man kan ju prata vitt och brett, bla bla bla. Om hur fantastiskt det är att samverka. Men du får inte till någon samverka rent praktiskt, för ni hinner inte träffa varandra, ni får inte till några möten. Så att det är viktigt på många nivåer och det är en nivå som är jätteviktig tycker jag, att man gör det möjligt att samverka liksom. Annars är det bara ord.

Intervjuperson

### *Trygghet i arbetsgruppen*

Samtliga intervjupersoner beskriver att det finns en trygghet inom IST. En bidragande orsak till tryggheten beskrivs vara att de har arbetat tillsammans under en längre tid samt att en del av personalen kände varandra redan innan starten av IST. Tryggheten i arbetsgruppen är vidare en betydande faktor till att personal inom IST vågar uttrycka sig fritt kring ett ärende. Att personal vågar uttrycka sig menar intervjupersonerna i sin tur bidrar till att olika kompetens blir synliga och nya lösningar kring arbetet får framträda. En intervjuperson uttrycker detta på följande sätt:

Sen är det ju intressant att man inte alltid drar lika, för då kanske någon lyfter på en sten...”amen det här, juste!”. Så det måste vi ju också tänka på. Så det är väldigt bra att alla har olika sätt att tycka och tänka.

Intervjuperson

Vidare menar en intervjuperson att ett öppet samtalsklimat, likt resonemanget i citatet ovan, inte behöver betyda att alla tycker lika. Det öppna samtalsklimatet är istället en viktig faktor för att personalen ska våga säga vad de tycker och tänker. Det finns utrymme att ifrågasätta andras åsikter i gruppen, samtidigt som de lyssnar på varandras förklaringar. Personalens oliktankande beskrivs som en tillgång och något som lyfts fram genom det öppna samtalsklimatet. Ponnert (2013) beskriver ett positivt och negativt ovetande. Det positiva ovetande innebär att personal erkänner sin okunskap, det vill säga sin osäkerhet, i en diskussion. Erkännandet möjliggör i sin tur för personalen att ta till sig andras kunskap och därmed nya sätt att handla. Det intervjupersonerna berättar kan beskrivas vara ett positivt ovetande. Det positiva ovetandet görs möjligt att agera utifrån genom det öppna samtalsklimatet. Vidare beskriver Ponnert (2013) att det negativa ovetandet innefattar situationer där personal utgör sig veta mer än vad de faktiskt gör. Citatet nedan visar att ett sådant tänk inte får stöd inom IST då det bland annat beskriver vikten av att ta till sig varandras synpunkter, samtidigt som intervjupersonen beskriver att personal vågar ställa frågor om något de inte förstår.

Det hade inte fungerat om någon känner sig obekvämt och inte vågar säga något. För vi behöver ha allas input. Det är jätteviktigt. Vi behöver höra vad som finns inom sjukvården, hur man bedömer där. Så dels handlar det om att våga säga vad som står, det vi kan utläsa i våra system. Dels handlar det ju också om att våga använda sin kompetens för alla som sitter med i teamet har jobbat länge.

Intervjuperson

Samtliga intervjupersoner håller med om att ett öppet samtalsklimat är positivt för att personalen ska våga uttrycka sina synpunkter i samverkan. Samtidigt beskriver en intervjuperson att det också kan vara negativt då det skapar ett ineffektivt arbete eftersom det öppna samtalsklimatet kan leda uppmärksamheten till irrelevanta samtalsämnen, vilket tar onödig tid.



### *Viljan att samverka*

Samtliga intervjupersoner uttrycker att det är viktigt att varje enskild personal inom IST har viljan att samverka och viljan att finna samsyn. Saknas denna inställning och bristande ansvar hos personalen kring att finna en lösning anses det meningslöst att samverka. Som redogjorts för tidigare kan IST enligt Grape (2006) kännetecknas som en samverkan med hög grad av integration och därmed domänkonsensus. Detta kan i sin tur även innebära att IST är ett projekt där personal inte är i behov av att hävda sin organisations logik som den mest legitima. Att personalen inte har ett behov av att hävda sin organisations logik, kan förklaras genom att de tar ett gemensamt ansvar inom deras verksamhetsdomän. Det vill säga att varje samverkande organisation bidrar utifrån skilda domänanspråk. På så vis skapas även förutsättningar att vilja ta ett gemensamt ansvar för det arbete som utförs inom IST (Grape 2006). Intervjupersonerna beskriver att IST har gemensamma mål med arbetet, vilket är att hjälpa klienten. Det betyder dock inte att de har samma synsätt på hur detta bör göras. Citatet nedan beskriver ovanstående resonemang:

Sen är det ju frågan vad lösning är. För det behöver ju inte vara jobb. Jag från min organisation tycker att det ska vara jobb eller utbildning men det kan ju också vara att man får insikt i var man befinner sig i livet.

Intervjuperson

Att personal inom IST har olika synsätt för att komma fram till en lösning för klienten beskrivs som en tillgång eftersom personalen är medvetna om dessa. Detta bekräftas i Grapes (2006) resonemang kring domänkonsensus. Då personal inom IST är medvetna om de skilda synsätten, beskrivs de som en styrka för samverkan. Vidare berättar flera intervjupersoner att personal inom IST inte strävar efter att få just sin åsikt igenom för att nå en lösning. En annan intervjuperson berättar att det inte går att tänka fyrkantigt, det är viktigt att varje representant för organisationerna utforskar de möjligheter som de har och känner ansvar för att finna en lösning. För att finna en lösning beskriver samtliga intervjupersoner att diskussionen har en viktig roll. I det första citatet beskriver en intervjuperson hur de tillsammans inom IST arbetar för att finna en lösning.

Men jag kan känna att alla som sitter här vill mycket inom individsamverkansteamet och många gånger lyckas vi ju... Man släpper loss en liten del någonstans eller bygger ihop något paket som blir bra.

Intervjuperson

I första delen av det kommande citatet beskriver en intervjuperson vikten av att tänka kreativt för att finna en lösning.

Och det tror jag är värdefullt när man jobbar såhär. Att man... För det kan vi ju se ibland när vi får in exempel här när det är stopp överallt. Man får ingen lägenhet för man är inte drogfri. Man får ingen behandling för man är inte drogfri men man kan inte bli drogfri om man inte har någonstans att bo. Man har inga pengar men man får inga pengar för det går till drogerna. Men om man inte har pengar och ingenstans att bo så kan du ju liksom aldrig ta det där steget. Så då brukar jag prata om att någon måste ge sig. Någon måste släppa in personen någonstans och ge det första stödet och våga chansa på att det funkar. Så man måste våga tänka utanför boxen.

Intervjuperson

Som en intervjuperson avslöjar i sista delen av ovanstående citat, håller även resterande intervjupersoner med om, vikten av att inte låta prestige styra diskussionen för en lösning. Det går inte att tänka att sin egen hemorganisation alltid bidrar med den bästa lösningen. Ponnerts (2013) tidigare nämnda resonemang om negativt ovetande, där personal inte erkänner sin okunskap samt fastnar i gamla tankesätt för att finna en lösning, blir här intressant för att belysa intervjupersonernas beskrivning av att inte låta prestige styra i en diskussion för att nå en lösning. Ponnert (2013) beskriver vidare betydelsen av okunskap som en positiv källa för nya tankesätt. Ett medvetet förhållningssätt skapar medvetenhet för den kunskap personal har och kan därmed skapa förutsättningar att använda denna, alternativt ta till sig ny kunskap.

### *Struktur*

Samtliga intervjupersoner tycker att en tydlig struktur och ett givet arbetssätt är grunden för en fungerande samverkan. Som tidigare nämnts har flera intervjupersoner berättat att de vid uppstarten av IST ägnade mycket tid åt att finna en struktur och en arbetsmetod för hur IST på bästa sätt ska utföra samverkan. Vidare menar flera intervjupersoner att IST:s prioritering kring att utveckla en arbetsmetod inom IST har gett förutsättningar för personalen att fokusera på klienterna. Citatet nedan beskriver hur en intervjuperson upplever IST:s utveckling.

Jag tycker att det har utvecklats ganska mycket. I början var det jättemycket kring hur allting skulle se ut, praktiska grejer. Det har vi kunnat släppa rätt mycket. Det har ju gått ett tag med, men mycket tid i början har gått åt till att få struktur kring allt. Men det känns som att vi inte lägger lika mycket tid på det nu. Utan vi har hittat en arbetsmetod.

Intervjuperson

Abrahamsson (2007) beskriver, liksom flera intervjupersoner, att gemensamma och tydliga ramar kring struktur är betydelsefullt att utträta redan vid starten av en samverkan. Det bidrar till att personal vet vilka resurser som de kan tillföra arbetsgruppen och därmed kan personal fokusera på det syfte samverkan har. Saknas tydlig struktur, är risken att personal inom samverkan, ägnar tiden åt att förespråka sin syn på arbetet och fokus tas från det egentliga syftet. Resonemanget, där en tydlig struktur beskrivs gynna arbetet för ett gemensamt syfte, kan utifrån en nyinstitutionell teori innebära att IST agerar utifrån ett gemensamt domänanspråk. Domänanspråk innebär, som tidigare förklarats, att en organisation utgår från sina skilda logiker och skapar just en gemensam syn för organisationens mål. Domänanspråk anknyter till regelverk och personalens tankesätt och påverkas därmed av IST:s arbete (Grape 2006; Ineland 2006).

En intervjuperson menar att det finns för- och nackdelar med både låg och hög struktur inom IST. En fördel med låg struktur inom teamet beskrivs vara att det ger personalen en möjlighet att uttrycka sina egna tankesätt vilket beskrivs närmare i följande citat:

Samtidigt blir det nästan omänskligt om det blir för strikt för det måste kunna finnas utrymme att komma in på annat under en diskussion. Det har ju med arbetet att göra, att man tappar fokus eller diskuterar jättelänge kring någonting, man kanske kan samla det lite mer.

Intervjuperson

## 6.2 Hinder i samverkan

Utifrån den insamlade empirin har det även urskilts ett antal teman som kan relateras till hinder i samverkan inom IST samt hinder i samverkan ut mot de samverkande organisationerna. Dessa teman benämns som *bristande stöd från ledning, förmedla nyttan med IST, skapa förståelse för IST, hierarkier* samt *legitimitet*.

### *Bristande stöd från ledning*

Abrahamsson (2007) beskriver vikten av att personal inom samverkan är säkra på sitt kunskapsområde för att arbetsuppgifterna inom samverkan ska fördelas till rätt yrkesgrupp och därmed kompetens. Detta beskriver även en intervjuperson som en betydande faktor inom IST, där kunskap om sin hemorganisations regelverk blir betydande för att kunna agera utifrån dessa och på så vis kunna bidra med sin kompetens. Vidare beskriver intervjupersonen att personal inom IST har olika möjligheter att agera utanför sina regelverk. Det beror på att personalen har mer eller mindre stöd från ledningen samt att varje organisations regelverk är olika flexibla. Citatet nedan förklarar hur en intervjuperson har möjlighet att agera utanför sina regelverk då de har stöd från sin ledning.

Alla i IST har ju olika ramverk. Vi har ju en lagstiftning på vad som gäller och så, men vi har också en väldigt stor handlingsfrihet inom den ramen på vad man får göra och vad man får testa så man får släppa "lite här och lite där". Det vet jag att jag vågar göra för det vet jag att jag har belägg för hemma.

Intervjuperson

Att chefen är delaktig i samverkan menar Fridolf (2000) blir betydelsefullt då det ger ett aktivt informationsutbyte och ett kontinuerligt stöd för personalen. Samtidigt finns det en risk att chefen upplever en lojalitetskonflikt gentemot personal om regelverk, målsättningar eller budgetansvar inte stämmer överens med personalens syn på verksamheten. Att det finns en risk att chefen hamnar i en lojalitetskonflikt kan förklara varför personal inom IST har olika stöd från sin hemorganisation. Citatet nedan beskriver hur en intervjuperson upplever sin chefs intresse för IST.

Men alltså jag tror ju inte att jag från min organisation har sådär jättemycket stöttning av min chef i detta. Det är ju inte att han säger att jag inte ska gå eller sådär men där är ju inget jättestort intresse heller av vad jag gör på de här 25 procenten. Chefer som jag har haft nu, de har ju haft stora arbetsområden så att det har varit svårt att få tid över. Så min chef är oftast den som inte kommer på styrelsemötena.

Intervjuperson

Samtliga intervjupersoner uttrycker att stöd från ledning blir viktigt för att personalen ska orka fortsätta samverka och se mening i projektet. Flera intervjupersoner menar att ett hinder i samverkan är just bristen av stöd från sin ledning, vilket i sin tur resulterar i att hemorganisationen inte ger möjlighet för avlastning för den tid arbetet inom IST tar. Danermark & Kullberg (1999) ger en förklaring till varför ledningen inte avsätter tid för samverkan. En orsak beskrivs handla om bristande förståelse för vad samverkan gör, utöver ordinarie organisationer. Då de inte kan synliggöra en tydlig fördel med samverkan, anses den istället kräva resurser från de ordinarie organisationerna. Resonemanget Danermark och Kullberg (1999) för bekräftar även flera intervjupersoner då de menar att ledningen anser att IST tar tid samt att de inte vet vad IST:s arbete går ut på. Ytterligare en förklaring till att ledningen inte avsätter tid och resurser för

personal inom IST beskrivs handla om att IST inte är det enda samverkansprojektet som ledningen ska ta hänsyn till. IST betraktas därav vara, som en intervjuperson uttrycker, "en i mängden" av samverkansprojekt. Grape (2006) beskriver att chansen för ett lyckat projekt ökar om det finns stöd från ledning eftersom integrationsprocessen gynnas och därmed chansen att uppnå domänkonsensus. Flertalet intervjupersoner menar att det finns bristande stöd av ledningen från sin hemorganisation.

### *Förmedla nyttan med IST*

Samtliga intervjupersoner berättar att de kan se fördelarna med IST. De kan se att klienterna gynnas av kontakten. De menar dock att det är svårt att förmedla denna nytta och framgång som IST gör för klienterna till de samverkande organisationerna. Att personal upplever det svårt att förmedla nyttan med IST kan förklaras genom avsaknad av ett aktivt integrationsarbete (Grape 2006). Vidare kan det förklaras som svagt integrationsarbete, vilket innebär att arbetet för en gemensam syn kring verksamhetens syfte brister (ibid.). En förklaring till varför det är svårt att synliggöra IST:s arbete, beskrivs handla om att deras arbete inte är mätbart. En intervjuperson uttrycker i kommande citat att personal inom IST ser att deras arbete blir positivt för klienterna eftersom de kan se deras utveckling. Den abstrakta utvecklingen kring klienterna blir dock svår att förmedla på grund av omvärldens krav på synliga resultat. Citat nedan förklarar hur en intervjuperson anser att IST blir gynnsamt för samhället i stort eftersom IST:s arbete avlastar hemorganisationerna.

Sen tänker jag ju, vi ser ju en samhällsvinst också. Men det är ju det man inte kan se i kronor och ören, men man kan ju tänka sig att eftersom vi jobbar så tätt med klienterna så kanske en del inte behöver lika mycket samtalskontakt med vården. Att de känner att de får svar på andra frågor, annars skulle det kanske tagit mer tid på andra myndigheter. Så jag tänker att där finns ju också en form av vinst, just att klienterna blir synliga. Jag tror att det är en av de viktigaste faktorerna.

Intervjuperson

Vidare menar ytterligare en intervjuperson att ledningen i respektive organisation ofta strävar efter synbara och mätbara mål, vilket inte är enkelt att förmedla. Grape (2006) förklarar att ett problem med integrationsarbetet, för strävan att nå domänkonsensus,

innefattar svårigheter att integrera mål och medel eftersom de kan utvecklas så att de skiljer sig från de övergripande mål samverkande organisationer har. Att IST:s mål berör abstrakt framgång kring klienterna, när mätbara mål efterfrågas, kan förklara intervjupersonens upplevelse om att IST:s mål är svåra att förmedla till samverkande organisationer. En intervjuperson menar att IST:s arbete uppfattas som "flummigt" eftersom de inte har tillräcklig kunskap om projektet. Intervjupersonens resonemang bekräftar även här en tendens till svagt integrationsarbete då kunskap inte når ut till samverkande organisationer. Upplever samverkande organisationer arbetet inom IST som "flummigt" på grund av bristande kunskap om dess nytta finns det indikation på skilda domänanspråk och risk för domänkonflikt (ibid.). För att synliggöra IST:s arbete anser flera av intervjupersonerna att det är viktigt att förmedla den nytta arbetet inom IST kan göra. Att synliggöra denna bild, anser intervjupersonerna, ökar chansen att samverkande organisationer använder IST som en resurs i deras arbete.

### *Skapa förståelse för IST*

Flera intervjupersoner beskriver vikten av att samverka för individen. Samtidigt är det viktigt att framföra styrkor som IST medför ut till de samverkande organisationerna. Ett aktivt integrationsarbete har tidigare i texten beskrivits som en betydande faktor för att skapa domänkonsensus. Domänkonsensus innebär i sin tur möjligheter för en framgångsrik samverkan (Grape 2006). Flera intervjupersoner tycker att det är viktigt att IST inte enbart ses som ett projekt utan att det även skapas möjlighet för arbetet att förankras vidare i de samverkande organisationerna. Flera intervjupersoner menar att ett sådant tänk inte prioriteras. Att ett sådant arbete inte prioriteras inom IST är, i motsats till ett aktivt integrationsarbete, ett svagt integrationsarbete. I citatet berättar en intervjuperson att det skulle finnas vinster med att aktivt informera samverkande organisationer om IST:s arbete.

Det skulle finnas vinster i att alla våra myndigheter, att det vi representerar, får lyssna på IST och ställa frågor. Men det har inte gjorts eller framförs eller diskuterats. Vi har nog folk hos oss som är sugna på att gå till andra myndigheter och informera. Alltså funktionen finns ju hos oss.

Intervjuperson

Samtliga intervjupersoner menar att ett aktivt samarbete och en god relation till samverkande organisationer blir positivt för samverkan eftersom IST på så vis kan, som en intervjuperson uttrycker, "hållas levande och utvecklas". Grape (2006) beskriver vidare att en viktig aspekt av integrationsarbetet, när det gäller mål och medel, handlar om att avgränsa den målgrupp som samverkan ska beröra. Flera intervjupersoner menar att det inte finns en tydlig målgrupp för IST. Vidare menar en intervjuperson att det är svårt att avgöra om allt redan har prövats i de samverkande organisationerna och när IST ska bli delaktiga. Flera intervjupersoner förklarar avgränsning kring målgruppen som ett problem inom IST eftersom det inte finns tydliga kriterier för vilka klienter som passar inom ramen för IST.

### *Hierarkier*

Flera av intervjupersonerna menar att utomstående faktorer, så som behovet av läkarintyg, påverkar samverkan negativt eftersom det är något IST inte kan påverka men är beroende av. Personalen menar att läkarens intyg är en del av en hierarki, där intygen blir en grundläggande del för att arbetet inom IST ska kunna fortgå. Danermark & Kullberg (1999) beskriver ovanstående problematik som ett vanligt förekommande fenomen inom samverkan mellan primärvård och socialtjänst eftersom personal inom dessa områden arbetar utifrån skilda perspektiv. Det vill säga skilda logiker (Grape 2006). Primärvårdens perspektiv, det vill säga läkarens, beskrivs ha högre status och inflytande i förhållande till socialtjänstens. Med detta riskerar socialtjänsten att hamna i en beroendeställning gentemot primärvården (Danermark & Kullberg 1999). Beroendeställningen kan relateras till IST:s behov av läkarintyg. Att flertalet intervjupersoner beskriver att läkarintygen ingår i en hierarki menar även Danermark och Kullberg (1999) har sin orsak i att läkaren har högst auktoritet gentemot samverkande yrkesgrupper.

Ovanstående resonemang kan vidare relateras till Ponnerts (2013) beskrivning av en ängslighetskultur inom bland annat socionomyrket, där det saknas tilltro till den egna yrkeskompetensen. Istället för att känna tillit till sin egen bedömningsförmåga, vänder sig istället socionomen till utomstående specialister eller professionella för att erhålla ett expertutlåtande. På så vis förlorar socionomyrket den helhetssyn som från början kännetecknat professionens kompetensområde. Att personalen inom IST anser



läkarintyg vara viktigt för att kunna arbeta vidare, kan alltså kännetecknas som en ängslighetskultur.

### *Legitimitet*

Flera intervjupersoner uttrycker att de stundvis upplever ett motstånd kring IST:s bedömning i ett samverkansärende. De samverkande organisationerna ifrågasätter stundvis IST:s svar, trots att de har efterfrågat deras synpunkt i ärendet. I citatet nedan beskriver en intervjuperson hur de kan bemötas av sin hemorganisation i ett konsultationsärende.

Så kommer jag tillbaka till en kollega [i hemorganisationen] och beskriver hur man resonerar inom IST, så kan man liksom känna att de ibland kan säga “amen så kan man inte resonera på Arbetsförmedlingen, så kan man inte resonera på Försäkringskassan” och sådär.

Intervjuperson

En förklaring till detta bemötande kan förstås genom att IST och samverkande organisationer utgår från olika institutionella logiker. Detta innebär att personalen har olika sätt att se på lösningar utifrån sin verksamhets arbetssätt, normer och kunskap. Utifrån dessa skilda tankesätt finns det utrymme för mer eller mindre legitimitet (Levin 2013). Ur ett organisationssociologiskt perspektiv, kan legitimitet definieras som: “något som rättfärdigar en organisation och dess funktion, dess effekter eller resultat.” (Levin 2013:25). En intervjuperson ger en tydlig beskrivning av ovanstående resonemang och menar att samverkande organisationer inte ser IST:s bedömningar som en legitim källa i en konsultation dem emellan. Vänder sig istället organisationerna till andra specialister för konsultation, blir deras svar accepterade. IST beskrivs därmed sakna denna acceptans som specialistkunskap. En förklaring till att IST saknar legitimitet och därmed status i samverkande organisationer kan förklaras genom avsaknad av självständigt beslutsfattande inom ramen för deras arbete (Socialstyrelsen 2008). Vidare kan konkurrens om legitimitet beskrivas som en domänkonflikt eftersom de gör domänanspråk på samma aktiviteter inom ett organisatoriskt fält (Grape 2006). Intervjupersonerna har delad mening om vilken roll IST:s bedömningar bör ha i samverkande organisationer. En intervjuperson menar att bedömningen enbart ska ses

som förslag till de samverkande organisationerna. I kommande citat förklaras att IST har en konsultativ roll gentemot samverkande organisationer.

Individbedömningarna tar vi med oss hem och det bollar jag över ganska ofta till mina kollegor. Diskuterar och ser vad de tycker för att det är ju handläggaren för personen som tar beslut. Så då kan jag förmedla vad vi tänker på IST och vad vi har sett här och så får de veta det. Sen så kan vi gemensamt komma fram till vad som kan bli bäst.

Intervjuperson

En annan intervjuperson har skild syn och menar istället att bedömningen inom IST ska ses som ett beslut även i samverkande organisationer. Skälet till detta beskrivs vara att undvika dubbelt arbete. I citatet nedan förklarar intervjupersonen ovanstående resonemang.

Sen är det ju så att hittar jag en lösning här på IST som handläggaren i min hemorganisation ska göra, då är det ju mitt ansvar att lämna över det till handläggaren. Om jag har lagt ner rätt mycket tid på att försöka få fram vad som behövs göras för klienten, då har jag ju gjort det jobbet. Då finns det svar. Så om jag nu lämnar över det till en handläggare, då ska handläggaren inte behöva börja om.

Intervjuperson

### 6.3 Sammanfattning av resultat

Resultat och analys visar alltså förutsättningar och hinder för samverkan inom IST och ut mot samverkande organisationer. Inom avsnittet förutsättningar för samverkan presenteras en sammanställning av temana *respekt för skilda synsätt, kunskap om samverkande organisationer, vikten av att träffas fysiskt, trygghet i arbetsgruppen, viljan att samverka* samt *struktur*. Inom avsnittet hinder i samverkan presenteras *bristande stöd från ledning, förmedla nyttan med IST, skapa förståelse för IST, hierarkier* samt *legitimitet*. I kommande avsnitt presenteras en sammanfattning av vad som framkommit i resultat och analys utifrån uppsatsens frågeställningar.

*Vilka hinder och förutsättningar beskrivs med samverkan inom individsamverkansteamet?*

De förutsättningar som finns inom IST är att de tar tillvara på varandras synsätt eftersom samtlig personal anses vara viktig för samverkan. De har som mål att hjälpa klienten och det blir därför deras fokus. Personalen har respekt för varandras synsätt och tar till sig varandras åsikter. Erfarenhet från sin hemorganisation anses viktigt för att kunna bidra med kunskap till IST. Att arbeta tillsammans under en längre tid bidrar till en trygghet i arbetsgruppen och är viktigt för att våga uttrycka den kunskap personalen besitter samt att de vågar ifrågasätta vad som sägs i gruppen. Utbildning har varit en betydande faktor för IST eftersom det har synliggjort vilken kompetens som finns i arbetsgruppen vilket har bidragit till en given arbetsmetod inom IST. Att träffas regelbundet anses viktigt eftersom bestämda tider gör att samverkan blir av och att personalen slipper jaga varandra. Slutligen framställs en viktig faktor vara viljan att samverka. Ett hinder beskrivs vara brist på tydliga kriterier för vilka klienter som ska ingå i IST. Vidare är främst utomstående faktorer hinder för samverkan inom IST, där behovet av att invänta läkarutlåtanden beskrivs hindra ett fortsatt arbete. Bristande stöd från ledning i hemorganisationen är ytterligare en hindrande faktor.

*Hur beskrivs relationen mellan individsamverkansteamet och samverkande organisationer?*

Personal inom IST beskriver relationen ut mot de samverkande organisationerna som bristfällig. Det blir viktigt att skapa förståelse eftersom IST har en önskan om att ses som mer än ett projekt. Samtidigt är personal inom IST inte överens om vilken relation de ska ha till de samverkande organisationerna. Legitimitet anses vara svårt att uppnå från de samverkande organisationerna.

*Vilka hinder och förutsättningar beskrivs med samverkan till samverkande organisationer?*

Legitimitet anses vara ett hinder för samverkan eftersom det är svårt att uppnå samtidigt som det beskrivs vara en förutsättning för samverkan. Det är svårt att förmedla vad IST gör samt dess nytta, vilket beskrivs som ett hinder i samverkan. Arbetet för att skapa förståelse är inte prioriterat. Regelverk kan vara hinder då de är mer eller mindre flexibla. Bristande stöd och förståelse från hemorganisationens ledning är ett hinder då

personal upplever det viktigt för att kunna töja på ramverk för att finna en lösning för klienten.

## 7. Avslutande diskussion

I kommande avsnitt klargörs för de slutsatser som framkommit av resultat och analys utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar. En diskussion kommer även att framföras av slutsatserna utifrån våra tankar och funderingar samt utifrån befintlig forskning som redogjorts för i uppsatsen. Slutligen kommer en redogörelse för uppsatsens tänkbara begränsningar samt förslag till fortsatt forskning.

### 7.1 Slutsats och diskussion

Som beskrivs i problemformuleringen har professionalisering och specialisering medfört en risk att klienter med komplex problematik "faller mellan stolarna". Vidare beskrivs samverkan vara en lösning, samtidigt som forskning visar hinder. Syftet med uppsatsen har varit att ur ett nyinstitutionellt perspektiv få inblick i personalens beskrivning om förutsättningar och hinder i samverkan inom IST samt hur deras logiker når ut till de samverkande organisationerna.

Den slutsats som kan tas av personalens beskrivningar om samverkan inom IST är att det upplevs fungera bra. De framkommer en rad faktorer som kan beskriva att det fungerar. Exempelvis att personal inom IST träffas regelbundet, att personal har viljan att samverka samt att IST arbetar aktivt för att förstå varandras organisationer och ser dessa som en tillgång i arbetet. Utifrån uppsatsen valda teoretiska perspektiv kan det förklaras som att IST har uppnått domänkonsensus (Grape 2006). De faktorer som beskrivits, av personalen, gynna IST:s samverkan visar även befintlig forskning som förutsättningar i samverkan. En faktor är bland annat att träffas fysiskt (Holmberg & Rudenstam 2014). Det som framkommer av resultatet är att IST har svårt att skapa förståelse för deras arbete ut till de samverkande organisationerna, vilket blir ett hinder i deras samverkan. En möjlig förklaring till att IST har svårt att skapa förståelse för deras arbete utanför IST, kan bero på att de inte medverkar i deras regelbundna träffar. Deras arbete får därför inte möjlighet att synliggöras och integreras utanför IST träffpunkt. Vidare framkommer det att personal inom IST är oense om hur relationen ska se ut till de samverkande organisationerna. De är bland annat oense om arbetet inom IST ska ses som bestående beslut eller som rådgivning i klientärenden åt de samverkande organisationerna. Att personalen inte är överens om hur relationen ska se ut hade kanske bidragit till konflikter inom IST och därmed vara ett hinder men det har dock inte

framförts i resultatet. Istället har personalens oenighet, kring hur relationer till samverkande organisationer, framställts som ett hinder för att skapa förståelse för IST till utomstående organisationer. Kanske kan en orsak till det som personalen upplever, alltså bristande förståelse, förhindras av ett ökat integrationsarbete ut mot organisationerna? Grape (2006) förklarar närmare bestämt att ökad integration kan föra samman skilda synsätt till ett och bidra med ökad förståelse och även legitimitet. Legitimitet och förståelse anses vara både förutsättningar och hinder i samverkan mellan IST och samverkande organisationer. Samtidigt som personal inom IST strävar efter legitimitet, då det anses vara en förutsättning, beskrivs det svårt att uppnå hos de samverkande organisationerna just på grund av bristande förståelse för IST. Förståelse beskrivs därför även som en förutsättning för att kunna förmedla nytta med IST.

Det som framkommer av uppsatsens resultat visar alltså att samverkan inom IST, tycks fungera näst intill problemfritt, vilket forskning till viss del säger emot. Samverkan beskrivs ofta medföra hinder som har sin orsak i organisationers skilda regelverk, kunskapstraditioner och synsätt (Danermark & Kullberg 1999). Det som kan förklara att IST har lyckats överkomma dessa hinder är det som resultatet synliggör, alltså att IST strävar efter förståelse för varandras synsätt samt en vilja att samverka. De faktorer som IST förklarar som förutsättningar är, som tidigare poängterats, även det som forskning beskriver som betydelsefulla för att skapa lyckad samverkan. Att samverkan inom IST beskrivs som positiv, kan inge förhoppning om att IST:s arbete minskar risken för att klienter med komplex problematik "faller mellan stolarna", vilket återkommande har beskrivits som syftet med samverkan.

Avslutningsvis synliggörs en eventuell begränsning som framkommit i uppsatsen. Uppsatsen syfte mynnar ut i tre frågeställningar som har besvarats. En större del av resultat och analys behandlar dock en av uppsatsens frågeställning: *Vilka hinder och förutsättningar beskrivs med samverkan inom individsamverkansteamet?* Resultatet synliggör därmed till större del samverkan inom IST. För att förhindra detta och att ge uppsatsens frågeställningar lika utrymme kunde intervjufrågorna under intervjutillfällena haft mer specifika frågor för att därmed styra samtalet. Samtidigt var syftet med uppsatsen att få en djupare förståelse utifrån personalens beskrivning om samverkan, vilket eventuellt hade hämmats av mer struktur i samtalet.

### 7.3 Förslag till fortsatt forskning

Personal inom IST lyfter frågan om huruvida deras arbete anses vara en legitim kunskap eller inte. Något som skulle kunna vara intressant att vidare forska inom är beslutfattandets betydelse inom samverkan. Vad skulle hända om ett samverkansprojekt enskilt hade befogenhet att fatta beslut? Som beskrivs i forskningsöversikten kan en profession med personlig legitimitet också medföra en beslutfattande roll som innebär större inflytande i arbetet och därmed anses som legitim kunskap (Socialstyrelsen 2008). Samtidigt innebär beslutfattandet en risk för kontroll och maktutövning gentemot klienten (Lundström & Sunesson 2006). Därav är ytterligare ett förslag till fortsatt forskning att undersöka klienternas perspektiv på samverkan. Det kan tänkas bli värdefullt då de kan medföra ett brukarperspektiv inom samverkan. Det är i sin tur ytterst väsentligt då samverkan skapas för att möta deras behov.

## Referenslista

- Abrahamsson, Agneta (2007) ”Det var inte så lätt som vi trodde”: Tvärsektoriell samverkan på en familjecentral. *Socialmedicinsk tidskrift*, 84 (6): 529-540.
- Arbetsförmedlingen (2016a) Arbetsförmedlingens verksamhet. [<http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Verksamhet.html>. Hämtat 2016-05-17.]
- Arbetsförmedlingen (2016b) Lagar och regler. [<http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Styrning-och-resultat/Lagar-och-regler.html>. Hämtat: 2016-05-21.]
- Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Danermark, Berth & Christian Kullberg (1999) *Samverkan – Välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur
- Denscombe, Martyn (2016) *Forskningshandboken - För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Göran Ahrne (2011) Intervjuer. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber
- Finsam (2016) Samordningsförbund. [<http://www.finsam.se/samordningsforbund>. Hämtat 2016-05-21.]
- Fridolf, Marie (2000) *Samverkan som organiseringsprocess - Påverkan på organisation och system. En studie av åtta olika områden*. [<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2000/2000-0-60>. Hämtat: 2016-04-22.]
- Försäkringskassan (2016) Om socialförsäkringen. [[https://www.forsakringskassan.se/omfk/vart\\_uppdrag/om\\_socialforsakringen](https://www.forsakringskassan.se/omfk/vart_uppdrag/om_socialforsakringen). Hämtat: 2016-05-17.]



Germundsson, Per (2011) *Lärare, socialsekreterare och barn som far illa. Om sociala representationer och interprofessionell samverkan*. Örebro: Örebro Universitet

Grape, Ove (2006) Domänkonsensus eller domänkonflikt? – integrerad samverkan mellan myndigheter. I: Björn Blom, Ove Grape & Roine Johansson (red.) *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur

Holmberg, Leif & Nils-Gunnar Rudenstam (2014) Inter-organizational cooperation: a rehabilitation project based on cooperation between health care and three social service agencies. *Health*, 6 (5): 342-349.

Ineland, Jens (2006) Konst, funktionshinder och frågan om legitimitet: om nya domänanspråk på handikappfältet. I: Björn Blom, Ove Grape & Roine Johansson (red.) *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur

Kalman, Hildur & Veronica Lövgren (2012) Etik i forskning och etiska dilemman. En introduktion. I: Hildur Kalman & Veronica Lövgren (red.) *Etiska dilemman. Forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups Utbildning

Levin, Claes (2013) Socialt arbete som moralisk praktik. I: Stig Linde & Kerstin Svensson (red.) *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter*. Stockholm: Liber

Linde, Stig (2013) Konkurrerande logiker – en möjlighet för institutionella entreprenörer? I: Stig Linde & Kerstin Svensson (red.) *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter*. Stockholm: Liber

Lindgren, Simon (2014a) Kvalitativ analys. I: Mikael Hjerm, Simon Lundgren & Marco Nilsson (red.) *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Malmö: Gleerups Utbildning

Lindgren, Simon (2014b) Kodning. I: Mikael Hjerm, Simon Lundgren & Marco Nilsson (red.) *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Malmö: Gleerups Utbildning

Lindgren, Simon (2014c) Tematisering. I: Mikael Hjerm, Simon Lundgren & Marco Nilsson (red.) *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Malmö: Gleerups Utbildning

Lindgren, Simon (2014d) Summering. I: Mikael Hjerm, Simon Lundgren & Marco Nilsson (red.) *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Malmö: Gleerups Utbildning

Lundström, Tommy & Sune Sunesson (2006) Socialt arbete utförs i organisationer. I: Anna Meeuwisse, Sune Sunesson & Hans Swärd (red.) *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur

May, Tim (2013) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

Nygren, Lennart (2012) Risken finns, finns nyttan? Etikprövningsnämnderna och den kvalitativa forskningen. I: Hildur Kalman & Veronica Lövgren (red.) *Etiska dilemman. Forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet*. Malmö: Gleerups Utbildning

Ponnert, Lina (2013) Osäkerhet – ett nödvändigt uttryck för professionalitet eller ett tecken på okunskap? I: Stig Linde & Kerstin Svensson (red.) *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter*. Stockholm: Liber

Samordningsförbundet Halland (2014)

[<http://www.sfhalland.se/sida/individuvsamverkansteam-finns-nu-p%C3%A5-plats-i-hela-1%C3%A4net>. Hämtat: 2016-03-14.]

SFS 2003:1210. *Lag om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser*

Socialstyrelsen (2008) *Samverkan i re/habilitering - en vägledning*.

[<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2008/2008-126-4>. Hämtat: 2016-03-14.]

Socialstyrelsen (2016) Ekonomiskt bistånd – för privatpersoner.

[<http://www.socialstyrelsen.se/hittarattmyndighet/ekonomisktbistand>. Hämtat 2016-05-18.]

Öberg, Peter (2011) Livshistorieintervjuer. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.)

*Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

## Bilaga 1



LUNDS UNIVERSITET

### Information om vår studie

Vi är två studenter som studerar sjätte terminen på socionomprogrammet och vi är i full gång med vår c-uppsats. Vårt intresse inför uppsatsen är ert arbete inom individsamverkansteamet. Vi är specifikt nyfikna på era uppfattningar kring arbetet. Genom intervjuer är vår förhoppning att få en djupare förståelse och kunskap kring individsamverkan.

Vi frågar dig om du frivilligt vill delta i en intervju om din uppfattning kring arbete inom individsamverkanteamet. Under intervjun kommer båda studenterna att närvara. Intervjun kommer att ta ca 30-60 minuter. Den kommer att spelas in och ordagrant överförs till text. Materialet kommer att hanteras konfidentiellt och anonymiseras samt enbart hanteras av oss studenter. Er medverkan i intervjun är som sagt frivillig och ni kan när som helst avbryta er medverkan oavsett anledning. Samtyckesformulär kommer att erhållas vid intervjutillfällena.

Om ni vill delta och inte kan meddela oss under vårt besök ber vi er att kontakta oss via e-post, sms eller telefon. Har ni ytterligare frågor är ni välkomna att höra av er till oss.

Med vänliga hälsningar

**Katalin Farkas**

Tel: 07\*- \*\*\* \*\* \*\*

E-post: katalin.farkas.\*\*\*@student.lu.se

**Sanna Höier**

Tel: 07\*- \*\*\* \*\* \*\*

E-post: sanna.hoier.\*\*\*@student.lu.se

## Bilaga 2



LUNDS UNIVERSITET

### Samtyckesformulär

Jag har tagit del av den skriftligt tilldelade informationen angående studien och är väl införstådd i denna. Jag fått tillfälle att ställa frågor samt fått information om vem jag kan kontakta vid eventuella funderingar. Jag är medveten om att mitt deltagande är frivilligt och att jag kan avbryta min medverkan oavsett anledning.

Jag ger härmed mitt samtycke att delta i studien:

.....

**Namnsteckning**

.....

**Namnförtydligande**

.....

**Ort och datum**

**Katalin Farkas**

Tel: 07\*- \*\*\* \*\* \*\*

E-post: katalin.farkas.\*\*\*@student.lu.se

**Sanna Höier**

Tel: 07\*- \*\*\* \*\* \*\*

E-post: sanna.hoier.\*\*\*@student.lu.se

## **Bilaga 3**

### **Bakgrundsfrågor**

Hur länge har du arbetat inom IST?

Vad har du för utbildning?

Har du utbildning i samverkan?

I vilken verksamhet arbetar du i parallellt?

Hur kommer det sig att du arbetar inom IST?

### **Varför samverka?**

Vilket är det viktigaste skälet att samverka?

Berätta om samverkan inom IST.

Vilka samverkar?

Vad är målet med IST?

### **Utmaningar/förutsättningar samverkan**

Berätta om en situation, inom IST, då samverkan var en utmaning.

Vad gör samverkan positivt?

Vad gör samverkan svårt?

Vad anser du kan förbättras?

### **Klienterna**

På vilket sätt anser du att samverkan bidrar till att tillgodose klientens behov?

### **Samverkan med beslutande myndighet**

Berätta om ditt arbete i din "hemorganisation".

På vilket sätt arbetar IST med den beslutande myndigheten? (återkoppling)

- Hur ser du på din roll i den kontakten?
- Vilka utmaningar ser du i den kontakten?

Upplever du att myndigheternas olika uppdrag skapar hinder i samverkan?

- Hur hanteras eventuella olikheter?
- Tillgång?

### **Teamets kompetens**

Hur tas din kompetens tillvara?

På vilket sätt får personalen möjlighet till förståelse för respektive verksamhets arbete?

### **Avslutning**

Är det något du vill tillföra eller utveckla?