



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Samarbete - Uppförsbackar och medvindar

**En kvalitativ studie om socionomstudenters erfarenheter
av samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatrin**

Viktor Nilsson & Patrik Ceder

Kandidatuppsats (SOPA 63)

VT 2017

Handledare: Eva-Malin Antoniusson

Abstract

Authors: Viktor Nilsson & Patrik Ceder

Title: Samarbete: Uppförsbackar och medvindar - En kvalitativ studie om socionomstudenters syn på samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatrin.

Supervisor: Eva-Malin Antoniusson

Assessor: Anders Östnäs

The aim of this study was to explore how social work students perceive the cooperation between the social services and the psychiatry based upon their experiences from their internship. The method chosen in this study was of a qualitative nature and data was collected by carrying out five semi-structured interviews with a total of seven social work students. Two of these interviews were carried out in groups where two students were present and the rest was carried out individually. To be deemed relevant for this study, the respondents were required to be active social work students and also having completed their internships. The analysis of the collected data rendered four main themes: *Room for improvement, conflicts and lack of knowledge, structure and leadership* and *focus on the client*. The result was that the existing cooperation was working but there were room for improvement. Conflicts and a lack of knowledge was seen by the respondents as the main forces obstructing cooperation. Structure and leadership was deemed most important when it comes to factors facilitating cooperation. Lastly the respondents agreed that improved cooperation between different welfare organizations was important for maintaining focus on the client. The findings confirms claims made by previous researchers, however, most of the previous researchers focused on social workers' views, not the students'. This could mean that this study has shed some new light concerning social work students' views of cooperation between social services and the psychiatry.

Keywords: Cooperation, collaboration, students, organizational theory, conflicts, structure, social work

Innehållsförteckning

Förord	5
1. Inledning	6
1.1. Problemformulering	6
1.2. Syfte	8
1.3. Frågeställningar.....	8
1.4. Begrepp och definitioner	8
1.4.1. Samarbete och samverkan	8
1.4.2. SIP	9
1.4.3. Den verksamhetsförlagda praktiken	9
2. Tidigare forskning	9
2.1. Litteratur och litteratursökning.....	9
2.2. Gynnande faktorer för samarbete	10
2.3. Aktörerna i samarbetet	11
2.4. Samarbetets svårigheter.....	12
2.5. Studenters perspektiv	12
2.6. Samarbetets olika former	13
2.7. Sammanfattning	14
3. Teoretiska utgångspunkter	15
3.1. Bolman & Deal's organisationsteori	15
3.2. Varför organisationsteori?.....	17
3.3. Det strukturella perspektivet	17
3.4. Det politiska perspektivet.....	19
3.5. Goffmans dramaturgiska analys.....	20
3.5.1. Sammanfattning	21
4. Metod	21
4.1. Metodmässiga överväganden	21
4.2. Metodens förtjänster och begränsningar	22
4.3. Urval.....	23
4.3.1. Respondenterna	24
4.4. Metodens tillförlitlighet.....	25
4.5. Analysmetod.....	26
4.6. Etiska överväganden	26
4.7. Arbetsfördelning.....	27
5. Resultat och analys	28
5.1. Rum för förbättring	28
5.1.1. Regelbunden kontakt via telefon, mail och möten (I).....	29
5.1.2. Samarbetet fungerar i mötet med klienten (II).....	31
5.2. Okunskap och konflikter	33
5.2.1. Okunskap och oförståelse (III).....	34
5.2.2. Konflikter (IV)	36
5.3. Struktur och ledning	39
5.4. Fokus på klienten	43

6. Sammanfattning och diskussion	45
Referenser	48
Bilaga	51

Förord

Den verksamhetsförlagda praktiken (se *begrepp och definitioner*, s. 8) är en mycket omfattande och viktig del av socionomutbildningen där studenten får applicera de kunskaper som förvärvats på utbildningen och lära sig mer om hur det sociala arbetet kan se ut och hur det kan utföras. Vi var inget undantag. Efter att ha praktiserat inom socialtjänsten på olika enheter var våra huvuden fyllda med fler frågor än innan praktikens början. Främst hade vi frågor kring begreppet samarbete då det pratades väldigt mycket på våra respektive praktikplatser om att samarbetet med andra myndigheter (främst vården och skolan) behövde förbättras. Det vi lade märke till var att man hade helt rätt då även vi ansåg att samarbetet mellan dessa aktörer kunde och borde förbättras. De olika enheterna tycktes nämligen spendera mycket energi på att baktala varandra, istället för att aktivt försöka förbättra samarbetet. Hur kan det ha blivit såhär, hur kan myndigheter som handskas med så snarlika ärenden vara så olika och skilda från varandra? Således började vi undra om andra socionomstudenter uppmärksammade detta när de gjorde sin praktik och i samband med detta föddes idén till denna uppsats.

Avslutningsvis vill vi tacka vår handledare för en mycket bra handledning i denna uppsats och som hjälpt oss genom både toppar och dalar. Vi vill även rikta ett stort och hjärtligt tack till de respondenter som medverkade i denna studie. Utan er hade vi inte kunnat genomföra denna studie.

1. Inledning

1.1. Problemformulering

Franklin D. Roosevelt sade en gång: “Competition has been shown to be useful up to a certain point and no further, but cooperation, which is the thing we must strive for today, begins where competition leaves off” (Brainy Quote, 2017). Samarbete kommer alltså alltid att nå längre än konkurrens, åtminstone om man ska tro den 32:e presidenten av Amerikas förenta stater. Vill man se exempel på ett lyckat samarbete kan man beskåda noshörningen och oxhackaren. Här syns två väldigt olika parter som har utformat ett tätt samarbete för att uppnå ett gemensamt mål: överlevnad. Noshörningen får hjälp av oxhackaren med att avlägsna skadedjur då fågeln äter dessa. Oxhackaren får i sin tur föda genom att vara nära noshörningen. Detta har medfört att dessa två arter nu lever i symbios, de är beroende av varandra. Samarbete är således något som till och med förekommer i naturen (Animal planet, 2017).

Med bakgrund i detta kan samarbete ses som något vackert och harmoniskt, två olika parter som kompletterar varandras tillkortakommanden och solidariskt hjälper varandra mot samma mål. Riktigt så enkelt är det dock inte om man betraktar organisationer. Blomqvist (2012) och Lundgren et al. (2009) skriver att det under de senaste tjugo åren skett en specialisering inom individ- och familjeomsorgen i Sveriges kommuner och att detta innebar att välfärdsorganisationer blev tvungna att samverka och samarbeta för att tillmötesgå målgruppens komplexa behov. Detta har fört med sig att det idag finns krav på samarbete mellan vissa myndigheter, t.ex. socialtjänsten och psykiatrin. När ett barn eller en vuxen utsatts för våld eller andra övergrepp av närstående så ska vårdgivaren samverka med andra verksamheter och organisationer som berörs, t.ex. socialtjänsten (Socialstyrelsen, 2015). Vidare står det i socialtjänstlagen (SFS 2001:453) att om den enskilde behöver insatser från både socialtjänsten och hälso- och sjukvården så ska kommun och landsting tillsammans upprätta en individuell plan för att individen ska få sina behov tillgodosedda. Dessa stora organisationer måste alltså i vissa ärenden slå sig samman, vilket inte alltid är enkelt då socialtjänsten och psykiatrin skiljer sig på många plan.

Dunér & Wolmesjö (2015) skriver att professionerna inom hälso- och sjukvården och socialtjänsten skiljer sig med avseende på status och legitimitet. Vidare skriver samma

författare att det existerar professionella hierarkier bland dem som är involverade i samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatrin där sjukvårdsyrken har en högre status och att denna skillnad i makt kan utgöra ett hinder i samarbetet. Hesjedal, Hetland & Iversen (2015) nådde en liknande slutsats efter att ha undersökt vilka faktorer som var viktiga för ett fungerande samarbete. En av dessa främjande faktorer var *jämlikhet*. Blomqvist (2012) menar att samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatrin inte är riktigt fungerande då det ofta uppstår oklarheter parterna emellan när vissa insatser beviljas den enskilde. Dessa oklarheter får till följd att den som i slutändan drabbas är den enskilde individen, oftast genom att ärenden hamnar ”mellan stolarna” vilket medför att handläggningen tar väldigt lång tid eller att handläggningen helt stannar av. Ett icke fungerande samarbete kan således medföra att den som organisationerna faktiskt ska hjälpa istället blir lidande vilket också gör samarbete till något som spelar stor roll i det sociala arbetet (Hjortsjö, 2005). Å andra sidan föreligger vissa faror med ett alltför stort fokus på samarbetet då detta kan medföra att den enskildes egna åsikter glöms bort då man endast fokuserar på organisatoriska angelägenheter (Dunér och Wolmesjö, 2015). Samarbete kan med bakgrund i detta ses som ett mångfacetterat och problematiskt begrepp som bör undersökas närmare. Hur kan samarbete vara så komplicerat? Hur ser det ut för socialtjänsten och psykiatrin?

Forskning kring samarbete som gjorts på yrkesverksamma finns det gott om. En fråga man dock skulle kunna ställa sig är hur objektiva svar denna grupp kan tillhandahålla eftersom att när individer samspekar med varandra utförs handlingar på ett visst sätt och med tiden framstår detta sätt som det naturliga sättet att göra (Linde & Svensson, 2013). Detta skulle även kunna appliceras på hur man ser på andra organisationer. Om man exempelvis har ett sätt inom socialtjänsten att se på psykiatrin så kan detta sätt efter en tid framstå som det naturliga och självklara. En grupp som kan tänkas bidra med ett mer neutralt synsätt på dessa verksamheter är studenter då de, till skillnad från yrkesverksamma, generellt inte arbetat en längre tid inom någon av organisationerna, utan endast genomfört en verksamhetsförlagd praktik (se *begrepp och definitioner*, s. 8) och därmed har de inte indoktrinerats i något specifikt sätt att göra eller se på saker och ting. En undersökning om studenters syn på samarbetet mellan psykiatri och socialförvaltningen kan tänkas vara av intresse då de är framtidens arbetskraft och på så sätt kommer vara med och utforma framtidens sociala arbete.

1.2. Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka socionomstudenters erfarenheter av samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatrin, mot bakgrund av deras verksamhetsförlagda praktik.

1.3. Frågeställningar

- Hur anser studenterna att samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatrin fungerar?
- Vilka faktorer anser studenterna underlättar för ett framgångsrikt samarbete?
- Vilka faktorer anser studenterna hindrar ett framgångsrikt samarbete?
- Hur tror studenterna att den enskilde klienten påverkas av ett framgångsrikt samarbete?

1.4. Begrepp och definitioner

1.4.1. Samarbete och samverkan

När man talar om begreppet samarbete kommer man ofta in på ett annat, närliggande begrepp, nämligen *samverkan*. Samarbete och samverkan figurerar ofta tillsammans, inte minst inom forskning, men finns det någon skillnad mellan dessa två begrepp?

Svensson, Johnsson & Laanemets (2008) skriver att begreppen dels används synonymt och dels avgränsas från varandra, men att det inte finns något vedertaget sätt att särskilja dem i praktiken. Författarna använder sig av de definitioner som finns i *Svenska Akademiens ordbok* (2007) och där definieras *samarbete* "som att arbeta tillsammans eller att anstränga sig gemensamt, dvs. att en arbetsuppgift är ömsesidig." (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008). Begreppet *samverkan* har enligt samma ordbok en mer övergripande i jämförelse med *samarbete*. Samverkan innebär att en person eller flera personer i en sammanslutning arbetar med/utövar en verksamhet tillsammans med syftet att uppnå ett gemensamt mål (Ibid). Författarna refererar till Hjortsjö (2005) som skriver att ett samarbete sker inom ramen för samverkan.

Med denna begreppsdefinition vill vi poängtera att *samverkan* och *samarbete* är snarlika till en hög grad samt att de ofta figurerar i samma kontexter, men att de *kan* särskiljas. Med bakgrund i detta har vi valt att inte särskilja dessa begrepp i denna studie. Den främsta

anledningen är att vi observerat att olika definitioner används för begreppen och att de ofta används synonymt i tidigare forskning. En annan anledning är att respondenterna i denna studie kan antas använda begreppen synonymt. Om man inte ens inom tidigare forskning särskiljer begreppen blir det svårt att förvänta sig att respondenterna gör det.

1.4.2. SIP (Samordnad Individuell Plan)

En typ av möte som ofta tillämpas där flera (helst alla) instanser som är involverade i ett specifikt ärende rörande en klient närvarar. Syftet är att i samråd med den enskilde klienten lägga upp en handlingsplan för att uppnå de målsättningar som sätts upp.

1.4.3. Den verksamhetsförlagda praktiken

Innan man blir fullutbildad socionom måste man genomföra en verksamhetsförlagd praktik. Lunds universitet beskriver denna praktik på följande sätt: Målet med praktiken är att studenten ska få möjlighet att kombinera de teoretiska perspektiv som behandlats under socionomutbildningen med socialt yrkesarbete. Vidare ska studenten få erfarenheter och kunskaper som bidrar till vidare studier och yrkesliv (Lunds universitet, 2017). Studenterna placeras ut på olika arbetsplatser där socialt arbete utförs. Det kan vara inom vilken typ av organisation som helst, så länge socialt arbete bedrivs.

2. Tidigare forskning

2.1. Litteratur och litteratursökning

Samarbetet mellan socialtjänsten och andra organisationer, däribland psykiatri, är en fråga som varit aktuell sedan en lång tid tillbaka, därför finns det gott om tidigare forskning inom området. Dock ska det påpekas att forskning som undersöker just studenters perspektiv är ytterst sällsynt, åtminstone i de sökmotorer vi använt oss av, således har forskning som till övervägande del inriktas på yrkesverksamma påträffats. Dessa har dock bedömts vara av hög relevans då forskningsfrågorna i denna studie berör studenter som genomfört den verksamhetsförlagda praktiken, de har varit i kontakt med yrket i sig. I kommande kapitel kommer forskning kring samarbete mellan främst socialtjänsten och psykiatri att presenteras och sammanställas. Forskningens relevans i relation till denna studie diskuteras också. Centrala begrepp som förekommer inom forskningen kommer även sammanställas i slutet av

detta kapitel. Även forskning som involverar skolan och andra aktörer kommer att beröras. De sökmotorer som använts är LUBSearch och Avhandlingar.se och endast resultat som var peer-reviewed har använts. För att kartlägga kunskapsläget inom forskningsområdet har följande sökord använts i LUBSearch: [Cooperation, Collaboration, Students, Challenges] och i Avhandlingar.se: [Samarbete, Socialtjänst, Psykiatri].

2.2. Gynnande faktorer för samarbete

Elisabeth Hesjedal, Hilde Hetland & Anette Christine Iversen (2015) är en forskargrupp som undersökt området i sin studie, vars syfte var att belysa faktorer som främjar en framgångsrik interprofessionell samverkan (IPC) mellan socialarbetare och lärare. De använde sig av en kvalitativ metod i form av semi-strukturerade intervjuer med sju socialarbetare och sex lärare från grundskolan och samtliga respondenter hade minst två års erfarenhet av arbete inom multiprofessionella arbetslag. För att analysera materialet användes en tematisk analys där utsagor som relaterade till bra/framgångsrik samverkan användes som indikatorer till de teman som sedan uppkom. Åtta subteman identifierades som sedan resulterade i tre huvudteman, vilka var: (1) Personligt engagemang, (2) Skapandet av en positiv atmosfär för IPC och (3) Samarbetet mot framtida mål. Resultatet i studien blev att de faktorer som respondenterna ansåg viktigast för en framgångsrik IPC var *personligt engagemang*, *skapandet av en positiv atmosfär* samt att *samarbeta mot framtida mål*. Något som också kom fram i resultatet var att *jämlikhet* ansågs vara en viktig faktor för att kunna uppnå skapandet av en positiv atmosfär. Forskarna konstaterade också att man utifrån de fynd som gjordes i studien kunde se att jämlikhet möjliggjorde att socialarbetarna och lärarna kunde sätta den enskilde brukaren i fokus.

Vi valde att presentera denna studie då vi ansåg den vara relevant för vårt forskningsområde då den behandlar en typ av samarbete som inriktar sig på arbetslag där flera olika professioner ingår. Relevansen visade sig bl.a. i att forskarna i denna studie tillämpade samma metod (semi-strukturerad intervju) som vi gjorde i vår studie och man använde sig också av samma analysförfarande (tematisk analys). Den största skillnaden var urvalet. I denna studie intervjuades lärare och socialarbetare, medan vi i denna studie intervjuade studenter. Skillnaden ansåg vi dock inte vara avgörande då vår urvalsgrupp utgjordes av studenter som genomfört sin praktiktermin och således kunde vi anse dem ha en liknande (om än inte

samma) erfarenhet som en socialarbetare. Med bakgrund i dessa resonemang kom vi fram till att denna studie kunde kopplas till vårt arbete på ett tydligt sätt.

2.3. Aktörerna i samarbetet

Anna Dunér och Maria Wolmesjö (2015) har i likhet med föregående forskare undersökt interprofessionell samverkan, men de har i sin studie istället fokuserat enbart på biståndshandläggarens perspektiv. Syftet med deras studie var att studera interprofessionell samverkan mellan hälso- och sjukvården och socialtjänsten sett ur biståndshandläggarens perspektiv. Även i denna studie användes en kvalitativ metod i form av intervjuer inom fokusgrupper där totalt 18 biståndshandläggare deltog. Resultatet som framkom ur dessa fokusgruppsintervjuer var följande: Biståndshandläggarna upplevde sig vara beroende av samverkan med andra arbetsgrupper, både inom den egna organisationen och inom andra organisationer, för att kunna fullfölja sina åligganden gentemot målgruppen. Vidare rådde en konsensus bland respondenterna kring hur en fungerande samverkan karaktäriseras, nämligen att samtliga involverade parter är samarbetsvilliga, anstränger sig samt strävar mot samma mål, att parterna ger och tar. Respondenterna uppgav att när målen hos de olika organisationerna inte stämmer överens med varandra kan detta hindra interprofessionell samverkan. Slutligen framkom att otillräcklig kunskap om de organisationer som är involverade i den interprofessionella samverkan också kan utgöra ett hinder. Forskarna konstaterade att respondenterna uppmärksammade professionella skillnader mellan dem och exempelvis sjukvårdspersonal vilken uppkom till följd av en skillnad i utbildningsnivå. I relation till detta diskuterade forskarna kring statusskillnader och hierarkier mellan professionerna och refererar till Hudson (2002) och Payne (2000) som menar på att dessa skillnader kan innebära ett hinder för interprofessionell samverkan. Denna diskussion kring makt är intressant i relation till Hesjedal, Hetland & Iversen (2015) som konstaterade att deras respondenter ansåg att jämlikhet mellan parterna var viktigt. Om det föreligger en obalans i maktfördelning skulle man kunna tänka sig att detta för med sig att parterna inte är jämlika, vilket i sin tur innebär att interprofessionell samverkan blir svårare att genomföra.

2.4. Samarbetets svårigheter

Camilla Blomqvist (2012) har skrivit en avhandling där hon undersökt samarbetet mellan socialtjänst, skola, barn- och ungdomspsykiatri (BUP) samt familj. I likhet med de studier som presenterats ovan har man även här tillämpat en kvalitativ metod i form av intervjuer. Fokus låg på vilka faktorer som kan anses hindra ett fungerande samarbete aktörerna emellan och en sådan faktor var en *oklar intern organisering* hos de olika organisationerna. Författaren konstaterade att det i samtliga ärenden inte enbart handlade om svårigheter mellan organisationer utan att även interna samarbetsproblem och konflikter inom både socialtjänsten, BUP och skolan. Vidare kom författaren fram till att det tycks finnas olika hierarkiska positioner mellan organisationerna i samarbetsprocessen och detta kan innebära ett hinder i samarbetet. BUP tillhör hälso- och sjukvården och är därmed en expertorganisation vilket i sin tur innebär att de professionella på BUP har en annan status än de professionella inom skola och socialtjänst. Detta bekräftar Dunér och Wolmesjös (2015) resonemang kring interprofessionell samverkan som de menar försvåras om parterna har olika status. För att återgå till Blomqvists (2012) resonemang kring *oklar intern organisering*. I flera av ärendena erbjöd socialtjänsten insatsen familjebehandling och när denna insats beviljades blev rollfördelningen oklar både för personalen och för familjen i fråga. Vad som också hände var att det kunde uppstå interna rollkonflikter inom organisationen vilket kunde leda till att man skyfflade över arbetsuppgifter till andra organisationer som då tvingas utföra denna uppgift. Denna avhandling har vi valt att presentera då den lägger fokus på faktorer som förhindrar för ett samarbete mellan socialtjänsten, BUP och andra organisationer. Med bakgrund i detta bedömde vi den som aktuell i relation till vårt forskningsområde. Dessutom kunde vi relatera denna avhandling till övrig forskning vi presenterat, vilket har bekräftat att det finns ett samband mellan dessa studier vad gäller resultat, metod och forskningsområde.

2.5. Studenters perspektiv

Park et al. (2014) är ett forskarlag i USA som har genomfört en studie där man undersökt huruvida attityden gentemot interprofessionell samverkan (IPC) bland socionomstudenter, läkarstudenter och sjuksköterskestudenter, förändrades efter att de deltagit i en kursplan inriktad på IPC. Syftet med studien var just att fastslå om dessa studenter skulle uppvisa en positiv förändring i sin attityd gentemot interprofessionell samverkan efter att ha deltagit i kursplanen. I denna studie tillämpade man, till skillnad från alla andra studier som presenterats här, en kvantitativ metod i form av enkäter. Den totala

undersökningspopulationen var 186 st och relativt jämnt fördelade (Läkarstudenter: n = 54, Sjuksköterskestudenter: n = 62 och Socionomstudenter: n=61) men gruppen som utgjordes av läkarstudenter var minst av de tre. Resultatet visade att den mest positiva förändringen gentemot IPC skedde bland läkarstudenterna, men att en betydlig positiv förändring skedde i samtliga grupper och gentemot alla typer av IPC (Läkare - sjuksköterska, läkare - socionom samt sjuksköterska - socionom). Forskarna konstaterade att detta resultat inte korrelerade med tidigare forskning, som tvärtom visade på att läkarstudenter var den grupp som ställde sig minst positiv till IPC. Man kom fram till att kursplanen kunde antas förse läkarstudenterna med kunskap och förståelse kring värdegrunder och etik inom sjukvård och socialt arbete. Dessutom verkade läkarstudenterna lärt sig mer om sjuksköterskor- och socialarbetares roller inom IPC och ansvarsområden genom att de interagerade med dem. Detta ansåg vi vara mycket intressant (förutsatt att forskarnas tes stämmer) då vi kunde relatera till Dunér och Wolmesjö (2015) som menar att otillräcklig kunskap om övriga involverade organisationer, där andra professioner ingår, kan utgöra ett hinder för IPC. Detta hinder skulle kanske kunna tänkas minska/avhjälpas genom att man implementerar en kursplan som är inriktad på IPC bland läkarstudenter, socionomstudenter och sjuksköterskestudenter. Det tycks åtminstone resultatet i Park et al. (2014) antyda. Denna studie valde vi att presentera då den inriktat sig på studenter, vilket är den grupp vi i vår studie velat undersöka.

2.6. Samarbetets olika former

Maria Hjortsjö (2005) har skrivit en avhandling med inriktning på samarbete och samverkan mellan olika yrkesgrupper inom en och samma verksamhet. Likt Blomqvist (2012) behandlar även Hjortsjö en interprofessionell verksamhet där en mängd olika professioner samverkar. Den typ av verksamhet som Hjortsjö (2005) har valt att genomföra sin studie på är en samlokaliserad familjecentral, familjecentralerna är multidisciplinära och har flera olika yrkesroller som representerade antingen socialförvaltningen eller hälso- och sjukvård. För insamlandet av det empiriska materialet använde sig Hjortsjö (2005) av en rad olika metoder, däribland verksamhetsberättelser, utvärderingsrapporter, egna observationer på familjecentralen samt i form av intervjuer med individer i verksamheten. Hjortsjö (2005) understryker att hon har fått ett "inifrånspespektiv" genom att följa med och observera. Detta perspektiv anser vi i sin tur vara väldigt likt det perspektiv som respondenterna (studenterna) har fått under sin praktik. Intervjuerna som Hjortsjö (2005) bedrev bestod till en början av gruppintervjuer men sedan gick över till individuella intervjuer. Den insamlade empirin har

hon sedan sammanställt med hjälp av Bengt Berggrens teoretiska samarbetsmodell (ibid). Hjortsjö (2005) har använt detta som en mall för att sin tur värdera de olika typerna av samarbeten som kan tänkas existera inom olika verksamheter. Det rör sig om *kollaboration*, *koordination*, *konsultation* och *integration*. Samarbete är till synes ett brett begrepp vilket skapar komplikationer när det kommer till tolkningen av samarbetets funktion.

Hjortsjö (2005) beskriver *koordination* som en typ av samarbete där de olika parternas kompetens tas tillvara på, dock existerar enbart ett relativt ytligt samarbete. Det kan exempelvis handla om utbyte av information om specifika klienter och möten där de olika parterna träffas och diskuterar sakfrågor. Koordinationsbegreppet färgas i större grad av spontana samtal och möten istället för djupgående och formella sammankomster. I kontrast representerar *kollaborationen* ett betydligt djupare samarbete mellan parterna. Det kan exempelvis handla om regelbundna, formella möten och samordnade insatser för att tillgodose klientens komplexa behov. För att möjliggöra ett djupare samarbete mellan de olika grupperna krävs det att de inkluderade parterna har bra relationer sinsemellan (ibid). Kortfattat kan det förklaras som att *koordination* är en mer ytlig form av samarbete medan *kollaboration* är ett mer djupgående samarbete. Det tredje och sista begreppet Hjortsjö använder sig av är *konsultation*. Konsultationen handlar ofta om att en part inom enheten ”hoppas in” i en annan verksamhet för att informera, förklara eller hjälpa till inom verksamheten. Ett tydligt exempel på konsultation är exempelvis när en tolk medverkar i ett samtal för att med sin expertis vara behjälplig. *Integration* handlar om att enheter fullständigt slås samman och delar därmed samtliga arbetsuppgifter, detta innebär att ansvarsområdena blir lättare att definiera. Det sistnämnda begreppet användes inte i studien då det inte gick att applicera i analysen.

2.7. Sammanfattning

De artiklar och avhandlingar vi presenterat ovan berör samarbete mellan olika verksamheter och medför en bred bild av kunskapsläget då den har behandlat samarbete inom olika typer av konstellationer. Områden som tagits upp är samarbetet mellan socialtjänsten, psykiatrin och skolan. Här har vi fått ta del av både främjande och hindrande faktorer för samarbete samt hur olika typer av samarbete kan se ut. *Jämlikhet* och *skapandet av en positiv atmosfär* pekades ut som främjande faktorer för IPC. *Oklar intern organisering* och *otydlig ansvarsfördelning* var två faktorer som kunde ses som hinder i samarbetet, vilket beskrivs i en avhandling.

Kollaboration, koordination och *konsultation* var tre huvudsakliga sätt att se på samarbetet, vilka presenterades av Hjortsjö (2005). Dessa begrepp kommer i denna studie att återkomma i kapitlet som handlar om analys.

Vidare presenterade en av artiklarna hur studenters attityder gentemot IPC påverkades av att medverka i en gemensam kursplan i form av seminarier. Detta ansåg vi vara av relevans för denna studie då studenternas perspektiv framkom. Dessutom var den studien genomförd i USA, vilket ger en internationell prägel och mångfald. Värt att påpeka är att vi inte funnit forskning som behandlat studenters syn på samarbetet mellan specifikt socialtjänsten och psykiatrin. Därmed kunde vi konstatera existensen av en kunskapslucka kring detta område vilket innebär att det kan antas att denna studie kan bidra med ett nytt perspektiv och skönja nya resultat inom detta forskningsområde.

3. Teoretiska utgångspunkter

I denna del av uppsatsen kommer två teoretiska perspektiv att presenteras och redogöras för. Det ena utgörs av Bolman & Deal's (2014) *organisationsteori* som inriktar sig på att förstå organisationen och de faktorer som spelar roll i dess utformning. Det andra teoretiska perspektivet är Goffmans (2009) socialpsykologiska *teatermetafor* som inriktar sig på att förstå hur individer samspelar och kommunicerar i sociala kontexter med betoning på roller, det vill säga hur individer påverkas av varandra. Centrala begrepp inom respektive teoretiska perspektiv redogörs för i kommande kapitel och sammanställs i slutet, innan metodkapitlet (kap. 4).

3.1. Bolman & Deal's Organisationsteori

I valet av organisationsteori kom vi fram till att Bolman & Deal (2014) var det bästa alternativet. Det är en aktuell teori och vi använde oss av en uppdaterad utgåva för att säkerställa att teorin är av den senaste revideringen. Valet av Bolman & Deals organisationsteori blev även uppenbart då det är en erkänd utgåva som används vid många lärosäten, exempelvis av Lunds Universitet. Vid efterforskning insåg vi också att den organisationsteori som Bolman & Deal beskriver är väl utformad, samt att andra typer av organisationsteorier inte förmedlade några nya, relevanta aspekter. Därav nådde vi slutsatsen

att det var överflödigt med andra typer av organisationsteorier, då dessa inte förmedlar någon ny kunskap avseende forskningsområdet.

Bolman & Deal (2014) presenterar sin organisationsteori som ett sätt att förstå sig på organisationer och menar på att organisationer är någonting som är ständigt närvarande i människans tillvaro (vi arbetar inom organisationer, vi utbildas i skolor och universitet, vi ägnar oss åt lagsporter och går med i klubbar och föreningar) då vi byggt upp organisationer för att tillgodose våra behov. Författarna framför också att det finns sämre sidor med organisationer då de utnyttjar människor, skapar frustration och att många organisationer skapar så lite mening för sina medarbetare att de bara går till jobbet enbart för att få sin lön. Enligt målformuleringar och offentliga utfästelser finns det idag inte ett företag som inte strävar efter att utveckla sina anställda och skänka kunderna tillfredsställelse, men trots detta misslyckas många organisationer att göra detta; skolorna ges skulden för samhällsproblem, universiteten beskylls för att sluta studentens sinnen istället för att öppna dem och myndigheter anklagas för att vara rigida och överdrivet byråkratiska (Bolman & Deal, 2014).

Det görs, och har gjorts, försök att få våra organisationer att fungera på ett bättre sätt; chefer går med förhoppningar att de ska komma en bit på vägen, författare producerar nya och lovande lösningar i en strid ström, politiker reglerar och stiftar lagar för att leda in organisationerna på rätt kurs (Bolman & Deal, 2014). Att förbättra ledningen och ledarskapet är den vanligaste strategin som används och den moderna mytologin utlovar fantastiska resultat om organisationen styrs på rätt sätt (Ibid). När chefer stöter på problem anlitar de oftast en konsult med förhoppningen om att problemet ska lösas, men det slutar med att det snarare förvärras och när detta sker finns det alltid myndigheter som är redo att blanda sig i spelet med lagstiftning (Ibid). Myndigheterna svarar ofta med en utformning av politik, vilken ofta blir ineffektiv när den tillämpas på verkliga problem och mängder av forskning finns som menar på att implementeringsprocessen ständigt förvränger och motverkar politikens intentioner (Ibid).

3.2. Varför organisationsteori?

Anledningen till valet att applicera Bolman & Deal's organisationsteori är att majoriteten av de respondenter som medverkat i intervjuerna pratat om många olika faktorer som återfunnits i detta teoretiska perspektiv. En organisationsteoretisk utgångspunkt möjliggjorde en analys av respondenternas utsagor där resultatet kunde komma att peka på organisatoriska utmaningar och kanske om man på sikt bör förändra någonting i organisationsstrukturen. Organisatoriska förutsättningar är viktiga att synliggöra då organisationer är en stor del av människans vardag (Bolman & Deal, 2014). En fråga vi ställde oss var huruvida det var relevant att analysera empirin ur en organisationsteoretisk utgångspunkt och vi kom fram till att det dels inte finns mycket tidigare forskning där man använt detta perspektiv, vilket signalerar en kunskapslucka inom just detta specifika område. Vidare kom vi fram till att ett synliggörande av organisatoriska utmaningar kan bidra till ett nytt perspektiv (i förhållande till tidigare forskning) som dessutom kan vara av nytta inför framtiden då många planerade förändringar kräver att organisationen i sig ändras. Med bakgrund i detta har vi i denna studie valt att använda oss av två av de fyra organisationsteoretiska perspektiv som Bolman & Deal (2014) presenterar: det *strukturella perspektivet* och det *politiska perspektivet* då dessa föreföll sig vara mest relevanta i relation till vår studie då teman och begrepp inom dessa perspektiv framkom under analysen av empirin. Valet av teoretiska utgångspunkter har därmed skett jämte analysen av empirin.

Alla teorier har sina brister och tillkortakommanden som begränsar deras användbarhet på olika sätt. En sak som noterats kring Bolman & Deal's organisationsteori är att den tenderar att fokusera på affärsverksamheter där konkurrens och vinstintresse förekommer till hög grad. Varken socialtjänsten eller psykiatrin har som främsta mål att maximera sin vinst eller uppnå bästa konkurrensmöjligheter. Vidare reflekterade vi kring att detta perspektiv (som namnet antyder) belyser organisatoriska villkor, vilka inte är helt oviktiga, men organisationen i sig är sällan den enda bidragande faktorn till varför vissa situationer uppkommer.

3.3. Det strukturella perspektivet

Ett av de fyra perspektiv som Bolman & Deal (2014) presenterar är det strukturella perspektivet. Detta perspektiv präglas av en tro på rationalitet och att om den formella ordningen är utformad på rätt sätt minimeras uppkomsten av problem och utfallet maximeras. Det strukturella perspektivet förespråkar ett mönster av välutänkta roller och relationer där

det finns utrymme för både kollektiva målsättningar och individuella skillnader, om den formella ordningen är utformad på rätt sätt (Bolman & Deal, 2014).

Strukturen fungerar som en ritning över förväntningar och utbyte mellan olika interna aktörer (chefer, förmän och anställda) och kan ses som ett skelett som innebär både möjligheter och begränsningar för organisationen (Bolman & Deal, 2014). *Uppgiftsallokering* utgör strukturens hörnsten och handlar om att specialiserade roller skapas för att viktiga saker ska bli gjorda (Ibid). När det kommer till utformandet av en organisation (organisationsdesign) finns det två centrala frågor, nämligen hur arbetsuppgifter fördelas (sk. *differentiering*) och hur roller och enheter samordnas när ansvarsområdena bestämts (sk. *integrering*) (Ibid). Även i små och personliga konstellationer, som exempelvis en familj, är det av vikt att komma överens om vem som ska göra vad, när det ska göras och hur allas ansträngningar ska samordnas för att frid och harmoni ska bibehållas (Ibid). Det är mycket sällsynt att chefer ställs inför väldefinierade problem med tydliga lösningar och de problem som ledningen möter liknar snarare strukturella dilemman och svåra kompromisser utan enkla lösningar (Ibid). *Differentiering* kontra *integrering* är en typ av strukturellt dilemma som uppkommer av de spänningar som kan uppstå till följd av vårt behov att fördela arbetsuppgifter och sedan samordna de olika arbetsinsatserna (Ibid). Denna samordning kan göras på två olika sätt, antingen genom *vertikal* samordning, *lateral* samordning eller (vilket oftast är bäst) en kombination av båda dessa tekniker (Ibid).

Vertikal samordning innebär att de högre nivåerna i organisationen kontrollerar medarbetarna på lägre nivåer genom regler, policys och planerings- och kontrollsystem, en s.k. top-down styrning (Bolman & Deal, 2014). Den befälsordning som fordras vid vertikal samordning består av en hierarki där varje nivå har legitim att forma och styra beteendet hos de som befinner sig på de lägre nivåerna. Denna strategi fungerar bäst när de underlydande accepterar chefens formella makt. Regler och policys begränsar handlingsfriheten men ökar samtidigt förutsägbarheten och enhetligheten så att olika situationer hanteras på samma sätt, att man hindrar personliga eller politiska krafter från att komma i vägen för organisationens mål (Ibid).

Lateral tekniker växte fram för att fylla de tomrum som uppstod när vertikala tekniker slutade fungera till följd av att människors beteende i stor grad förblir opåverkat av befallningar, regler och system (Bolman & Deal, 2014). Denna typ av samordning är mindre

formaliserad och präglas av en högre flexibilitet samt är ofta effektiv, men inte alltid. Formella möten och informell kommunikation utgör hörnstenarna i lateral samordning och innebär att en instans kan kontakta en annan instans utan att behöva gå via chefen, vilket möjliggör att ledningen kan fokusera på att utforma mål och effektivisera verksamheten (Ibid).

Ett annat fenomen är *bristande klarhet* vilket uppstår när de anställda inte är på det klara med vad de förväntas göra och då utformar de sina roller efter personliga preferenser istället för organisationens mål, vilket kan leda till problem (Bolman & Deal, 2014). Detta fenomen kan appliceras på Blomqvists (2012) resonemang kring *oklar intern organisering*.

3.4. Det politiska perspektivet

Bolman & Deal (2014) presenterar ett annat perspektiv, det *politiska perspektivet*. Detta perspektiv präglas av tanken att det inom alla organisationer finns en politisk dynamik. Enligt det politiska perspektivet uppstår inte en politisk aktivitet ur individuella egenskaper utan snarare genom beroendeförhållanden, motstridiga intressen, knappa resurser och maktförhållanden och vilka de individuella spelarna är spelar inte heller någon roll (ibid). Det politiska perspektivet menar att politisk dynamik aldrig någonsin kommer att försvinna ur organisationerna, men för chefer är det dock fullt möjligt att lära sig förstå och hantera denna dynamik (Ibid). Organisationer betraktas, ur det politiska perspektivet, som levande, skrikiga och skrånande politiska arenor som rymmer ett nätverk av individ- och gruppintressen samt att centrala teman inom det politiska perspektivet utgörs av *makt* och *konflikter* (Ibid).

Koalitioner uppkommer till följd av beroendeförhållandena bland koalitionsmedlemmarna; de behöver varandra trots att deras intressen bara delvis stämmer överens (Bolman & Deal, 2014). Med detta sagt impliceras att politisk aktivitet syns tydligare i sammanhang som präglas av mångfald än sammanhang som präglas av homogenitet då harmoni och samförstånd är lättare att åstadkomma när alla delar liknande värderingar, åsikter och liknande kultur (Ibid). *Makt*, hur det fördelas och utövas, är också en viktig politisk fråga som inom organisationer utgör förmågan att uträtta någonting (Ibid). Författarna hänvisar till Russ (1994) som definierar *makt* som "förmågan att genomdriva sin vilja och uppnå sina mål" (se Bolman & Deal, 2014: 237). Vidare konstaterar författarna att det finns en tät koppling mellan makt och beroende (om A har någonting som B behöver så har A makt) och i stora delar av

organisationslivet är individer och grupper beroende av varandra, vilket medför att maktförhållandena tar flera olika riktningar (Bolman & Deal, 2014). Det sista antagandet antyder (till skillnad från det strukturella perspektivet) att organisationens mål inte bestäms i organisationens topp utan genom en fortlöpande förhandlingsprocess och samspelet mellan olika nyckelaktörer (Ibid).

3.5. Goffmans dramaturgiska analys

Erving Goffman (2009) använder ett socialpsykologiskt perspektiv för att beskriva det sociala samspelet mellan olika grupper och individer. För att beskriva interaktionen liknar Goffman det sociala samspelet vid ett skådespel där varje individ har en roll som den spelar.

Dramaturgiska perspektivet är ett effektivt tillvägagångssätt att beskriva vad som händer med individer och vad en gör för att bibehålla sin roll i diverse sociala sammanhang. *Frontstage* och *Backstage* är två uttryck som kommer användas för att beskriva det sociala samspelet mellan enheterna. Likt en teater är *Frontstage* det som publiken får uppleva, och individerna agerar efter vad de sociala normerna förväntas av en. Till skillnad från *Frontstage*, är *Backstage* inte till för att följa de gemensamma, sociala riktlinjerna som blivit tillskrivna. Genom *Backstage* kan individerna istället uttrycka sig betydligt friare och är inte lika bunden till de regler som existerar inom *Frontstage* (ibid).

Även om Goffmans (2009) teatermetafor inte är det huvudsakliga teoretiska perspektiv som tillämpas i denna studie så tillför den en djupare insyn kring interaktionen mellan människorna som är inkluderade i organisationen. Bolman & Deals (2014) organisationsteori förklarar samarbetet mellan individer och organisationer ur ett perspektiv som fokuserar på organisationens uppbyggnad och utformning. I kontrast fokuserar teatermetaforen på att förklara hur individer påverkas av varandra genom social interaktion, inte enbart hur organisationens utformning påverkar utfallet. Den organisationsteoretiska utgångspunkten skulle kunna ses som mer övergripande medan teatermetaforen fokuserar på de snäva, psykologiska företeelserna. Bolman & Deal's organisationsteori och Goffmans teatermetafor kan därmed tänkas komplettera varandra på ett bra sätt då empirin dels kan analyseras ur ett organisatoriskt, dels ur ett socialpsykologiskt perspektiv.

3.5.1. Sammanfattning

Med bakgrund i presentationen av de teoretiska perspektiv som presenterats kunde vi konstatera att organisationen i sig är en komplex apparat som kan förstås med hjälp av Bolman & Deal's organisationsteoretiska perspektiv (det strukturella och det politiska). Goffmans socialpsykologiska teatermetafor fokuserar i sin tur på att förklara individers påverkan på varandra i sociala kontexter och blir därmed ett nödvändigt komplement till Bolman & Deal. Nedan listas ett antal centrala begrepp som behandlats i detta kapitel och som återkommer längre fram i uppsatsen, närmare bestämt i kapitlet *resultat och analys*.

De centrala begrepp som behandlats i de organisationsteoretiska perspektiven var:

Uppgiftsallokering, differentiering, integrering, vertikal samordning, lateral samordning, roller och ansvarsområden, bristande klarhet, makt samt konflikter.

De centrala begrepp som berördes inom Goffmans teoretiska ansats var:

Frontstage och backstage.

4. Metod

4.1. Metodmässiga överväganden

Med bakgrund i denna studies syfte och frågeställningar kom vi fram till att en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer var bäst lämpad för insamling av empiri. Vi valde även att dela upp intervjuerna så att hälften var individuella intervjuer, samt att andra hälften består av parintervjuer där två respondenter ingått. Bryman (2011) skriver att den kvalitativa forskningen präglas av en inriktning på ord snarare än på siffror och att det finns tre huvudsakliga faktorer som skiljer den kvalitativa forskningen från den kvantitativa. För det första uppkommer teorin på grundval av de praktiska forskningsresultaten (en induktiv syn). För det andra är den kunskapsteoretiska ståndpunkten tolkningsinriktad, vilket innebär att man lägger tyngden på att den sociala verkligheten kan förstås utifrån hur deltagarna i en viss miljö tolkar verkligheten (Ibid). Slutligen föreligger en ontologisk ståndpunkt, som beskrivs som konstruktionistisk, vilket betyder att sociala egenskaper är resultatet av individens samspel och inte av faktorer som är utomliggande och åtskilda från dem som är involverade i konstruktionen (Ibid).

Utifrån dessa resonemang innebär det att man i kvalitativ forskning lägger fokus på hur deltagaren, i vårt fall de respondenter som blivit intervjuade, tolkar den sociala verkligheten och att man som forskare tolkar de resultat som kommer fram ur detta. Med bakgrund i detta ansåg vi att den kvalitativa forskningsansatsen är bäst lämpad då studien är av undersökande natur, dvs. att vi inte sedan innan haft någon föraning kring socionomstudenternas individuella upplevelser och resonemang.

Den kvantitativa metoden hade kunnat vara fördelaktig om vi intresserat oss för att undersöka utbredningen av tydligt beskrivna förhållanden och attityder inom undersökningspopulationen, men eftersom vi i första hand var intresserade av att undersöka resonemang, argument och åsikter hos respondenterna kom vi fram till att kvantitativ metod inte var lämplig. Detta då kvantitativ metod ofta nekar forskaren möjligheten att gå på djupet med en frågeställning (Eliasson, 2013). I vår frågeställning och syfte ställdes ett betydligt högre krav på belysandet av respondenternas subjektiva uppfattningar i form av utsagor än kravet på det man kan tyda genom en större kvantitativ studie med några få svarsalternativ (Ibid). Den kvalitativa metoden blev därmed betydligt mer relevant för att besvara studiens frågeställningar.

4.2. Metodens förtjänster och begränsningar

Genom den kvalitativa metoden kom vi fram till att semistrukturerade intervjuer var ett bra tillvägagångssätt som svarade mot studiens syfte. Den kvalitativa metoden skapade även möjligheten till större frihet då vi kunde anpassa i vilken ordning vi ställde frågorna och därigenom blev förfarandet betydligt mer flexibelt (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Denna flexibilitet skapade även tillfälle att gräva djupare genom följdfrågor samt att den tillät den intervjuade att utveckla sina svar. Bryman (2011) skriver att semistrukturerade intervjuer är en bra metod då man dels vill ställa liknande frågor till respondenterna för att lättare kunna jämföra resultaten, men även möjliggöra för respondenten att svara mer djupgående. Även om den djupare aspekten hos respondenterna var eftersträvansvärt för vår studie, kom detta till ett pris. Detta handlade främst om att kvalitativa intervjuer oftast inte kan användas i tillräckligt stor utsträckning för att en ordentlig generell slutsats ska kunna fattas (Bryman, 2011). Denna problematik kunde dock delvis åtgärdas genom att vi använde oss av en semistrukturerad intervjuform istället för en öppen intervju. Vi fick därmed ett "skelett" och ramar kring vissa specifika frågor som skulle ställas, detta underlättade i sin tur

för möjligheten att finna samband mellan svaren. Vi reflekterade också kring att det kunde tänkas bli en nackdel med den semistrukturerade intervjuformen, detta då det kan ses som en kompromiss mellan öppna- och strukturerade intervjuer. Man skulle kunna se det som att vi enbart fick en liten del av båda metoder istället för en mer snäv och djupgående form.

Värt att nämna är även att vi valde att använda parintervjuer där två respondenter medverkade istället för en individuell intervju. Hjortsjö (2005) menar att parintervjuer kan tillföra nya tankemönster för den enskilde respondenten, samt att hen kan utöka sina svar genom att få lyssna på andras resonemang. Detta visade sig sedan i utförandet genom att respondenterna förde mer självständiga diskussioner sinsemellan och var därmed inte lika beroende av intervjuaren och intervjuguiden. Det tog sig också i uttryck genom att när en av respondenterna sade någonting och inte fick medhåll från den andre respondenten skapades en tankeprocess hos båda parter och intervjuaren fick mer utrymme för tolkning och observation. Dock var vi som intervjuare tvungna att ingripa stundtals då resonemangen ibland kunde sväva bort från frågeställningarna. Detta kunde även tänkas ses som en nackdel då respondenten kan tänkas påverkas av vad andra tycker och i slutändan kanske utger uppgifter som inte överensstämmer med vad hen egentligen tycker.

4.3. Urval

Bryman (2011) skriver att kvalitativa forskare oftast använder målstyrda urval som går ut på att man väljer ut enheter (individer, organisationer, dokument, avdelningar etc.) som direkt svarar mot de formulerade forskningsfrågorna. Då samtliga forskningsfrågor var inriktade på studenter som varit på antingen socialförvaltningen eller på psykiatrin, medför detta att även vi tillämpade ett målstyrt urval då urvalet var förhållandevis lätt att definiera.

Undersökningsenheten i det målstyrda urvalet utgjordes av socionomstudenter som genomfört sin verksamhetsförlagda praktik inom antingen socialtjänsten eller psykiatrin. Anledningen till att vi valt denna grupp är för att de utgöt en population som tydligt svarar mot vårt syfte och frågeställningar (som alla inbegriper studenter). Med bakgrund i detta kom vi fram till att vårt val av undersökningsenheter samt urval av intervjupersoner låg i linje med det som Lind (2014) skriver angående identifieringen av ett underlag som är relevant för forskningsfrågorna. Två av de fem intervjuer som genomfördes var parintervjuer där två respondenter medverkade. De flesta intervjuer genomfördes när båda intervjuarna var med där

den ena ansvarade för att ställa frågor och den andre inriktade sig på observation och diskussionsfrågor. Två av fem genomförda intervjuer genomfördes med endast en intervjuare och respondent.

Det var totalt sju respondenter som valde att ställa upp på intervju. Samtliga var aktiva socionomstudenter som genomfört sin praktiktermin på antingen psykiatrin eller på socialtjänsten. Fyra av studenterna genomförde sin praktik inom psykiatrin och de resterande tre var inom socialtjänsten. Åldersspannet bland respondenterna var 20 till 25 år, och könsfördelningen var fem kvinnor och två män. För att anonymisera respondenterna valde vi att använda diverse fiktiva namn hämtade från Sagan om Ringen. Dessa fiktiva namn har ingen som helst relation till respondenten. Vidare har ett aktivt val gjorts där ålder, kön samt lärosäte inte heller nämns då respondentens anonymitet kan äventyras.

4.3.1. Respondenterna

Samtliga av de sju respondenter som medverkade i studien var aktiva socionomstudenter som genomfört sin verksamhetsförlagda praktik, antingen inom socialtjänsten eller inom psykiatrin, vilket var de krav som ställdes för att få medverka. Nedan följer en lista som presenterar de respondenter som medverkat i denna studie.

Frodo: Genomförde den verksamhetsförlagda praktiken inom psykiatrin, avdelning Barn- och ungdom.

Sam: Genomförde den verksamhetsförlagda praktiken inom psykiatrin, avdelning vuxen.

Legolas: Genomförde den verksamhetsförlagda praktiken inom socialtjänsten, avdelningen individ- och familj.

Arwen: Genomförde den verksamhetsförlagda praktiken inom socialtjänsten, avdelning individ- och familj.

Saruman: Genomförde den verksamhetsförlagda praktiken inom socialtjänsten, avdelning vård- och omsorg.

Bilbo: Genomförde den verksamhetsförlagda praktiken inom psykiatrin, avdelning vuxen.

Galadriel: Genomförde den verksamhetsförlagda praktiken inom psykiatrin, avdelning vuxen.

4.4. Metodens tillförlitlighet

När validiteten och reliabiliteten ska undersökas inom en kvalitativ studie uppstår det ofta komplikationer och svårigheter gällande hur materialet tolkas. Då kvalitativa metoder ofta försöker gå djupare in på hur respondenterna tänker och hur de resonerar, blir det betydligt svårare att efterlikna studier (Bryman, 2011). Detta då den sociala miljön som forskaren samlat in data ifrån är otroligt svår att efterlikna en andra gång, även om alla individer är kvar och platsen är oförändrad (Ibid). Trots att det finns uppenbara svårigheter att styrka en kvalitativ studies reliabilitet, är detta något vi eftersträvat i denna studie. Validitet och reliabilitet, som nämns tidigare i texten, är i större utsträckning associerat med den kvantitativa metoddelen. Bryman (2011) skriver att man inom kvalitativ forskning ersätter dessa uttryck med *tillförlitlighet* och *äkthet* för att förenkla mätningen av den kvalitativa forskningens trovärdighet. Dessa två begrepp användes i denna studie för att utvärdera metodens trovärdighet.

Möjlighet till replikation, eller studiens överförbarhet, blir aktuellt då det handlar om en kvalitativ studie. Styrkan med den kvalitativa metodens djupgående karaktär blir även dess svaghet, detta då man ofta fokuserar på att göra en djupgående analys av vad respondenterna menar. Att kunna replikera de intervjuer som genomförts blir en utmaning, även om liknande intervjuer genomförs under samma förhållanden. Det kan handla om att större delen av urvalet blivit utbytt (andra studenter) eller bagateller så som att personens känsloläge för dagen är annorlunda (Bryman, 2011). Även om möjligheten för en replikation av intervjun är teoretiskt möjlig, är det många faktorer som spelar roll och kan försvåra att ett liknande resultat uppnås. I denna studie försökte vi motarbeta svårigheterna med att replikera intervjuerna genom att skapa en intervjuguide för att säkerställa att respondenterna blir tillfrågade samma frågor, istället för att enbart förlita oss på en öppen intervju som teoretiskt sett inte behöver ha någon struktur alls. En annan problematik inom den subjektiva, kvalitativa metoden handlar om hur en individ gör sin egna tolkning av ett visst ords betydelse (Ibid). I ett försök att eliminera risken för missförstånd, valde vi att inleda intervjun

med att låta respondenten beskriva vad samarbete innebär för just hen, detta underlättade sedan vår förmåga till att göra tillförlitliga tolkningar av materialet eftersom vi då tog till vara på deras uppfattning om samarbete.

4.5. Analysmetod

Efter insamlandet av empiri började arbetet med att analysera materialet. Kodning av kvalitativa data kan göras på flera olika sätt, exempelvis genom att man använder ett vanligt ordbehandlingsprogram där man klipper ut och skapar nya dokument utifrån särskilda kategorier (Jönson, 2010). I vår studie har vi gjort en manuell kodning då vi inte har tillgång till något dataprogram för kvalitativ kodning. Samtliga intervjuer spelades in (efter att respondenterna gav sitt samtycke) vilket enligt Jönson (2010) innebär att empirin får en högre kvalitet än om endast anteckningar används.

I denna studie valde vi att tillämpa en tematisk analys. Vid tematisk analys använder man oftast en strategi som kallas *framework*, som går ut på att man skapar ett index av centrala teman och subteman som ställs upp i en tabell (Bryman, 2011). Teman och subteman utgörs av återkommande motiv i det insamlade materialet, vilket fordrar en noggrann läsning av de transkriberade intervjuerna (Ibid). När man ska söka efter teman bör man som analytiker leta efter vissa saker, exempelvis *repetitioner, likheter och skillnader, saknade data* (Ibid). Dessa saker som listats ovan har vi i vårt analysförfarande hållit utkik efter. Även vi valde att tillämpa strategin *framework*. Dock skall det påpekas att vi inte ställde upp de teman som framkom i en tabell då vi ansåg detta överflödigt med hänsyn till antalet teman som framkom.

4.6. Etiska överväganden

Vetenskapsrådet (2002) tar upp fyra etiska krav som bör tas i beaktning när kvalitativ forskning bedrivs. Dessa krav är: *Informationskravet* (den medverkande ska informeras om studiens syfte), *samtyckeskravet* (medverkande ska ske under frivilliga förhållanden), *konfidentialitetskravet* (upprätthållandet av respondentens anonymitet) samt *nyttjandekravet* (att uppgifter om enskild ej får användas i icke-vetenskapliga syften).

Informationskravet har i denna studie uppnåtts då vi varit noggranna med att informera respondenten om oss själva (namn och befattning), studiens syfte och att medverkande är fullt frivilligt vilket innebär att de får avbryta intervjun närhelst de vill. Om så sker kommer det

insamlade materialet inte att användas och raderas på plats. *Samtyckeskravet* har beaktats då samtycke för inspelning samt användande av empiri inhämtats innan intervjuerna inletts. Samtliga respondenter gav sitt samtycke till inspelning av intervjuer samt att inhämtat material fick användas i studien. *Konfidentialitetskravet* har uppnåtts då ett muntligt avtal med samtliga respondenter kring tystnadsplikt slutits. Vidare har det inhämtade materialet lagrats på ett USB-minne som hållits inlåst i ett skrin. Samtliga respondenter har benämnts, vilket tidigare påpekats, med fiktiva namn i ett försök att eliminera risken för att respondenternas utsagor skulle kunna kopplas till de själva om materialet skulle hamna i fel händer. Dessa fiktiva namn applicerades innan transkriberingen började då det transkriberade materialet inte heller skall gå att koppla till respondenten. De platser där intervjuerna ägt rum har också anonymiserats. Slutligen informerade vi samtliga respondenter om att materialet kommer att förstöras och avlägsnas när studien är genomförd. *Nyttjandekravet* har tagits i beaktning då vi informerat respondenterna om vem som kommer att ha tillgång till forskningen (Vi, respondenterna samt att uppsatsen kommer att laddas upp på LUP). Personuppgifter och uppgifter om enskilda får enligt detta krav inte användas eller överlämnas för kommersiellt bruk eller icke-vetenskapliga syften. Då vi inte ämnat använda uppgifterna för någonting annat än denna studie fattade vi beslutet att inte överlämna någon information som kan kopplas till den enskilde respondenten, vilket vi också informerat dem om.

4.7. Arbetsfördelning

Som nämnts tidigare i texten är det två författare som genomfört studien. Generellt har studien utformats med bägge skribenterna aktiva, dock har vissa delar av studien blivit uppdelad mellan parterna. Två av intervjuerna genomfördes individuellt av författarna och samtlig transkribering och kodning genomfördes också avskilt. Resterande av arbetet har genomförts med hjälp av diskussioner mellan skribenterna och arbetet har därefter delats upp så solidariskt som möjligt. Båda författarna har strävat efter en jämnt fördelad arbetsbörda.

5.Resultat och analys

Efter insamlandet av empiri från totalt sju respondenter kodade vi materialet genom användning av en tematisk analys. Vid kodningen uppenbarade sig fyra centrala huvudteman och fyra subteman. Anledningen till att vissa huvudteman inte har några associerade subteman är för att de representerades så pass tydligt att de inte behövde delas upp. Dessa huvudteman var:

- **Rum för förbättring** (Subteman I och II)
- **Okunskap och konflikter** (subteman III och IV)
- **Struktur och ledning**
- **Fokus på klienten**

I detta kapitel kommer vi att analysera utsagorna från respondenterna med hjälp av den teori och tidigare forskning som vi presenterat. Värt att notera är att kapitel 5.1 handlar om hur respondenterna bevitnade samarbetet i realtid under sin praktik medan kommande kapitel (5.2, 5.3 och 5.4) handlar om samarbetet i bredare kontext, alltså inte bundet till just praktiken, utan respondenterna fick friheten att laborera kring teman som exempelvis framtiden, orsaker osv.

5.1. Rum för förbättring

Den generella uppfattningen hos de respondenter som intervjuades var att samarbetet mellan psykiatri och socialförvaltningen till övervägande del var fungerande. Dock kommenterade samtliga att det fanns områden som kunde förbättras för att uppnå ett bättre samarbete mellan dessa myndigheter. En sådan förbättring handlade om att det existerade konflikter på olika plan, både inom och mellan organisationerna. Konflikter är ett centralt tema i det politiska perspektivet inom Bolman & Deals organisationsteori där olika intressekonflikter och maktrelationer spelar en väsentlig roll i utformandet av själva organisationen (Bolman & Deal, 2014). Konflikter är också ett tema som till stor del kan kopplas till den tidigare forskning som presenterats i studien. De existerande konflikterna på respondenternas praktikplatser tog oftast sin form genom att individer inom organisationerna förmedlade missnöje bakom ryggen på de andra samt höll den andra organisationen ansvarig för eventuella misslyckanden. Samtliga respondenter framförde förslag på hur man kunde förbättra denna aspekt i verksamheten.

5.1.1. Regelbunden kontakt via telefon, mail och möten (I)

Bland respondenterna framgick att det existerade ett samarbete mellan de organisationer som var involverade i deras praktik. Det som sades under samtliga intervjuer handlade om de olika formerna av kommunikation som förekom mellan socialförvaltningen och psykiatrin.

Samtliga respondenter förmedlade att det förekom en regelbunden kontakt genom SIP-möten eller vårdplaneringsmöten men även genom telefon- och mailkommunikation. I kapitlet tidigare forskning talar Maria Hjortsjö (2005) om olika typer av samarbete med betoning på kommunikation där *koordination* (ytligt samarbete), *kollaboration* (djupgående samarbetet) samt *konsultation* (en tredje part medlar mellan parterna) utgör olika typer av samarbete. Med bakgrund i Hjortsjös (2005) resonemang kring koordination och kollaboration syntes tydliga tecken på hur samarbetet egentligen var utformat och hur väl det fungerade. I de olika typerna av SIP- och vårdmöten som existerade kunde man se tydliga försök till att skapa en djupare samverkan (kollaboration). Mötena var oftast regelbundna och på dessa möten gjordes det upprepade försök till att samarbeta kring svårare och mer komplexa frågor angående specifika individer, vilket också är ett tydligt tecken på kollaboration. Respondenterna uttryckte även att stämningen på dessa möten kunde upplevas spänd och formell medans den informella och avslappnade stämningen oftast uteblev. Detta kan tänkas vara av intresse då Hesjedal, Hetland & Iversen (2013) understryker att det är av stor vikt för ett effektivt samarbete att den sociala kontakten mellan individerna är fungerande, och att en verklig vilja för samarbete existerar. Att stämningen på de möten där parterna medverkade var spänd kan således tyda på att kontakten var bristfällig och att detta i sin tur hindrade utvecklingen för ett bättre samarbete. Bolman & Deal (2014) menar å andra sidan att en formell atmosfär under möten inte är den negativa parten, utan att de olika parterna har olika uppfattningar och meningsskiljaktigheter kring vad som bör göras (målen). Enligt det strukturella perspektivet behöver alltså inte den stela och formella stämning som respondenterna förmedlade nödvändigtvis vara av ondo.

Den andra betydande kommunikativa metoden som användes mellan socialförvaltningen och psykiatrin, var telefon- och mailkontakt, vilket exempelvis Saruman och Bilbo påpekar:

Främst var det via mail och telefon, har jag för mig. (Saruman, socialtjänsten)

I första hand var det telefon, sedan i viss mån mail också skulle jag tro. (Bilbo, psykiatrin)

Denna typ av kontakt blir ett typexempel på koordination (Hjortsjö, 2005). Med detta menas att det är ett ytligt samarbete som ofta bara innefattar enkla sakfrågor eller utbyte av information. Värt att nämna är att respondenterna påpekade att telefonkontakten var den mest frekventa och därmed den dominerande formen av kommunikation mellan psykiatrin och socialförvaltningen. Det rör sig således om den "lättare" formen av samarbete (koordination). Det är nödvändigtvis inte något negativt med koordination då fördelar som medförs är att det blir betydligt lättare att hålla regelbunden kontakt med diverse samarbetspartners om det kan ske med lättillgängliga medel, som telefon och mail skulle kunna anses vara då de ofta finns till hands. Förutom den regelbundna telefon- och mailkontakten förekom även en form av vidaredelegering från den ena myndigheten till den andra. Sam beskriver:

Vi hänvisade ibland folk till socialtjänsten för att liksom... Ja, jag vet att jag hänvisade en person i alla fall för att söka ekonomiskt bistånd. Som kom till oss då, för att söka fondmedel och sånt... (Sam, psykiatrin)

Det här fenomenet ingår även i Hjortsös (2005) beskrivning kring hur koordination kan uttrycka sig då den ena myndigheten förklarar vad den andra myndigheten kan erbjuda för tjänster. Det vill säga att "slussa vidare" individen.

Till skillnad från de formella möten där samtliga parter träffas för att samtala kring specifika klienter, kan det ses som att mail- och telefonkontakten innehåller mer spontan form av kommunikation. Även om det strukturella perspektivet kan få tankarna att vandra till hierarki och ordning, existerar det även en mindre formell och mer spontan form inom den laterala samordningen (Bolman & Deal, 2014). Även om organisationerna består av de formella och ofta förbestämda möten, är de spontana mötena otroligt viktiga när det kommer till att exempelvis finna snabba lösningar på lättare frågor. Det kan därmed ses som att telefon- och mailkontakten mellan enheterna är ett effektivt komplement till de mer djupgående och strukturerade mötena. Hesjedal, Heltand & Iversen (2015) styrker detta då telefonkontakt är något som många yrkesverksamma inom socialt arbete anser är en väldigt effektiv metod för att snabbt komma i kontakt med sin samarbetspartner.

Konsultation, som är det tredje och sista begreppet kunde endast lokaliseras i en av intervjuerna, men vi valde att presentera detta då Bryman (2011) skriver att man också bör beakta data som inte representeras i hög grad eller som inte representeras alls då denna kan stå

i kontrast till majoritetens svar och därmed medföra nya infallsvinklar. Med bakgrund i detta noterade vi Arwens utsaga kring det som Hjortsjö (2005) benämner som konsultation. Arwen förklarar att det existerade en "casemanager" på praktikplatsen vars syfte var att samordna olika enheter och arbetsinsatser:

...(casemanagern) har rollen då som spindeln i nätet. Det är ju liksom det man jobbar med. man har tid att fixa med SIP-möten, man har tid att fixa med... Alltså alla de andra kontakter klienten har om klienten i fråga inte klarar av det. (Arwen, socialförvaltningen)

Denna typ av samordnare som Arwen pratar om, vars uppgift är att hoppa in i olika verksamheter för att underlätta ett samarbete mellan enheterna, kan tolkas som konsultation till enheten då denna individ hoppar in i enheten för att underlätta och ge råd i arbetsförfarandet.

5.1.2. Samarbetet fungerar i mötet med klienten (II)

Det som framgick under intervjuerna med respondenterna var att samtliga ansåg att de möten där båda organisationer närvarade (t.ex. vid SIP-möten eller vårdplaneringar) fungerade bra när klienten var där. Det uppstod dock skilda resultat kring hur respondenterna ansåg att samarbetet fungerar mellan psykiatrin och socialtjänsten under möten där klienten *inte* medverkade. Tre av sju respondenter kommenterade att det upplevdes ansträngt eller att det var dålig stämning under dessa möten. En student förklarar situationen:

Jag upplevde stämningen som ansträngd då de representerade olika intressen. (Bilbo, psykiatrin)

Dock blev det en klar förbättring när klienten medverkade, Bilbo förklarar vidare:

...Att när brukaren är med så tror jag att man anpassar sig lite för de gångerna det blev dålig stämning var nog de gångerna brukaren inte var med i rummet. För att då fanns det lite mer fritt spelrum för att kanske slänga sig med lite saker man inte hade sagt annars för att inte påverka brukaren för mycket. (Bilbo, psykiatrin)

Även om det inte är helt representativt för hela studien att respondenterna upplevde en skillnad när klienten medverkade på mötet och när klienten inte var närvarande, är det ändå en

betydande andel av respondenterna som kommenterade fenomenet. Även Frodo kommenterar en möjlig anledning till varför man undanhöll konflikterna från mötet med klienten:

Har man ett öppnare klimat så blir det också tryggt för patienten av att veta att det här är ett fungerande samarbete, 'de vet vad de gör, det här kommer lösa sig' istället för att... Jag tänker att man märker av om det är irritation, jag tror att man kan känna det i luften... (Frodo, psykiatrin)

Detta fenomen kring att konflikter inte kommer fram kan förklaras med hjälp av Goffmans (2009) dramaturgiska teori kring att det sociala samspelet liknas vid ett skådespel. *Frontstage* och *backstage* är två relevanta begrepp för att förklara hur de yrkesverksamma agerade under mötet. Då den dramaturgiska modellen liknar det sociala samspelet vid en teater kan samspelet mellan psykiatrin och socialförvaltningen ses som *frontstage* och *backstage*. Backstage representerar det som händer vid slutna dörrar, det vill säga möten där klienten inte närvarade. De anställda har inte lika stort behov av att upprätthålla fasaden och visa sig professionella (ibid). Under frontstage (mötet där klienten medverkar) kan det tänkas möjligt att de yrkesverksamma är måna om hur klienten uppfattar deras professionalitet. Resultatet kan då bli att stämningen och attityden upplevs tryggare under mötet med klienten, när den i själva verket kanske är mer spänd än vad det ger sken av.

Även om det kanske är ansträngt mellan representanterna för de olika organisationerna väljer man att istället ha ett professionellt tillvägagångssätt i hanterandet av situationen. Det kan finnas olika anledningar till att de yrkesverksamma väljer att upprätthålla fasaden när klienten väl är med, både medvetna och omedvetna (Goffman, 2009). De yrkesverksammas tillvägagångssätt att upprätthålla professionalitet behöver inte nödvändigtvis innebära att samarbetet på dessa möten är bra, utan snarare kan det upplevas som att konflikterna uteblir. Legolas uppmärksammade något liknande när socialtjänsten hade kontakt med en specifik läkare under SIP-möten:

Det underliggande var väl så att "Ni gör fel", kunde socialtjänsten mena till psykiatrin medans psykiatrin menar "amen det är ju ni som gör fel". Det var ju... lite så kunde det vara. Det märkte man, men det var ändå... I och med att dom gillade just den läkaren, socialtjänsten. Var ändå mötet relativt smärtfritt från det liksom. (Legolas, socialförvaltningen)

Även om det långt ifrån inte upplevs vara ett perfekt samarbete, blev det betydligt bättre när den specifika läkaren medverkade på mötet med klienten. En anledning till att både psykiatrin och socialförvaltningen kan tänkas vara med på detta skådespel kan grunda sig i olika anledningar. En anledning kan vara att intresset för att samarbeta blommar upp under det gemensamma samtalet med klienten. När klienten anländer till mötet kan parterna tänkas åsidosätta sina eventuella tvister då de inser att klientens behov är anledningen till att alla är där och att de därför fokuserar på att hjälpa den tredje parten istället för att försöka underlätta för den egna organisationen (Hjortsjö, 2005). Hesjedal, Hetland & Iversen (2015) presenterar en annan anledning och menar att det räcker med att endast en av parterna är intresserade av ett samarbete, detta smittar i sin tur av sig på den andra parten och grunden för ett samarbete skapas. Sammanfattningsvis kan det innebära att anledningen till varför respondenterna upplevde att samarbetet fungerade i mötet med klienten kan vara av olika natur. Dels kan det bero på att de ser klienten och dennes behov och inser att de är tvungna att samarbeta för att hjälpa hen på bästa möjliga sätt. Det kan också bero på att någon av parterna visar ett intresse för att samarbeta som sedan smittar av sig till den andra parten. Således kan man konstatera att respondenternas utsagor inte nödvändigtvis behöver avspegla sanningen i just denna situation, åtminstone inte när vi talar om Goffmans dramaturgiska perspektiv.

5.2. Okunskap och konflikter

Det som respondenterna pekade ut som det mest problematiska området när det kom till samarbetet mellan psykiatrin och socialförvaltningen, var framförallt *okunskap* om varandras organisationer samt *konflikter* organisationerna emellan. Okunskapen gällde inte enbart de olika organisationernas arbetsuppgifter eller de lagar som de hade att förhålla sig till utan många uttryckte även att en *brist på förståelse* gällande varandras arbetssituation var ett betydande problem. I empirin framkommer också att denna brist på förståelse ledde till att de yrkesverksamma inom respektive myndighet hade en negativ ton gentemot den andra organisationen och detta ledde i många fall till konflikter. Bolman & Deal (2014) talar om konflikter på olika sätt beroende på vilket perspektiv man talar om. Det strukturella perspektivet talar om konflikter som något som bör undvikas då organisationens effektivitet kan äventyras (Bolman & Deal, 2014). Det politiska perspektivet ser konflikter mer som en effekt som uppkommer till följd av maktrelationer, knappa resurser samt skillnader med betoning på värderingar, intressen och tolkningar (Ibid). Därmed skulle man kunna konstatera att Bolman & Deal's organisationsteori kan ses som ett instrument för att tolka dessa utsagor.

5.2.1. Okunskap och oförståelse (III)

Som nämnts ovan var *okunskap* ett begrepp samtliga respondenter uttryckte när det gällde samarbetet mellan psykiatrin och socialförvaltningen, att representanter inom respektive organisation hade dålig koll på vad den andra organisationen hade för arbetsuppgifter. Att organisationerna är uppdelade handlar, utifrån det strukturella perspektivet, om *differentiering* och *integrering*, vilket innebär hur man fördelar arbetsuppgifter och samordnar roller när arbetsuppgifterna fastställts (Bolman & Deal, 2014). Anledningen till att arbetsuppgifterna fördelas handlar i sin tur om att individuella ansträngningar måste samordnas för att frid och harmoni ska kunna uppnås där alla vet vem som gör vad (Ibid). Strukturens hörnsten utgörs av *uppgiftsallokering* vilket innebär att specialiserade roller skapas för att viktiga saker ska bli gjorda (Ibid). Med det strukturella perspektivet i beaktning kan respondenternas utsagor kring *okunskap* tolkas som att en fundamental och viktig hörnsten i hela strukturen inte är utformad på rätt sätt. Bilbo tar nedan upp hur han upplevde att okunskapen påverkade relationen mellan socialtjänsten och psykiatrin.

Det som är just nu är att även representanter från socialtjänsten kan bli irriterade på att sjukhuspersonal stressar dem och kontaktar dem för att få beslut när sjukhuspersonalen inte har någon aning om hur mycket de har att göra. Jag tror att det är en ond spiral. Det bara går runt, och jag tror att allting grundar sig i okunskap av respektive arbetsfält. (Bilbo, psykiatrin).

Om inte arbetsuppgifterna och ansvarsområdena fördelas på ett tydligt sätt så kan inte heller roller utformas och fördelas och därmed fallerar uppgiftsallokeringen, vilket innebär att viktiga saker inte kan bli gjorda. Denna okunskap och oklarhet kan ses som alarmerande sett från det strukturella perspektivet, som lägger stor vikt vid rationalitet, specialisering och samordning. Dock menar detta perspektiv samtidigt att strukturella svagheter kan åtgärdas med hjälp av analys och omstrukturering. Med detta i beaktning kan man ponera att om socialtjänsten och psykiatrin upptäcker och tillkännager att problem föreligger i strukturen, kan de genom att analysera och omstrukturera, åtgärda de problem som finns.

I likhet med den bristande kunskapen som respondenterna uppmärksammade under intervjuerna, kommenterades även att det existerade en bristande förståelse när det kom till den andra organisationens arbetssituation. En majoritet av respondenterna upplevde att det antingen fanns en aktiv oförståelse gentemot den andra parten, eller att de själva spekulerade

kring att det förelåg missförstånd om vem som skulle göra vad. Värt att nämna är att båda myndigheter har olika arbetsuppgifter men även olika handlingsutrymmen som regleras genom lagar och föreskrifter. Socialtjänsten svarar främst efter Socialtjänstlagen (SoL) och psykiatrin svarar främst efter Hälso- och sjukvårdslagen (HSL). Då båda organisationerna har skiljaktigheter genom lagrummen kan det mycket väl skapas störningar i samarbetet (Hjortsjö, 2005). Ett flertal respondenter som spenderat sin praktik inom psykiatrin anmärkte dock att det fanns skillnad i uppfattning om vad socialförvaltningen kunde erbjuda, detta berodde på vilken profession det talades om. Enligt dessa utsagor hade läkare, psykologer och sjuksköterskor annorlunda syn och till viss del sämre förståelse för socialförvaltningen jämfört med kuratorerna.

Bilbo säger att hans handledare, som var kurator, också kunde bli arg och frustrerad på socialtjänsten trots att hon antagligen hade bäst förståelse för socialtjänstens situation.

Min handledare, som var kurator, var kanske den som kunde förstå socialtjänsten mest och även hon blev arg och då tänker jag sjuksköterskor och läkare som har noll förståelse för vad socialtjänsten håller på med... (Bilbo, psykiatrin)

Vidare uppger Frodo liknande utsagor...

Så tyckte jag oftast att det kanske.... Kuratorerna hade en större förståelse för socialtjänsten och sociallagstiftningen. Medan läkare och psykologer inte hade den förståelsen, och därför blev det kanske att de hade en annan... Syn på samverkan mellan socialtjänsten och sin egna verksamhet. (Frodo, psykiatrin)

Citaten ovan kan tolkas som att kuratorerna och socialarbetarna på socialförvaltningen besitter kunskapen om de lagar som socialförvaltningen lyder under då de oftast har samma utbildning i botten (socionomutbildning). Detta kan innebära att de har en betydande gemensam förståelse gällande den andra partens handlingsutrymme och kunskapen om vad den andra parten måste förhålla sig till rent juridiskt (Ibid). Dunér & Wolmesjö (2015) redovisar ett liknande resultat i sin studie, vilken handlar om att biståndshandläggare upplevde att medarbetarna inom andra professioner förväntade sig saker av dem som inte överensstämde med deras egna uppfattningar om arbetsuppgifterna. Biståndshandläggaren i studien hänvisade även till roten till de motsägelsefulla förväntningarna på bristande kunskap

om deras handlingsutrymme och arbetsuppgifter (Ibid). Den bristande kunskapen tycktes även skapa frustration och baktalande om den andra organisationen vilket så småningom ledde till konflikter. En student kommenterar sin upplevelse kring detta:

Många kunde säga att 'det är inte vårt problem att ni har 4 månaders utredning, för vi går efter vår lagstiftning. Sedan är det här ert problem', medans socialsekreterarna menar på att 'det här är ju inte vårt problem. Det är inte vi som har det här området, det är ju BUP.' (Frodo, psykiatrin)

Ur Frodos utsaga kan det även utläsas att det sker en konflikt mellan Socialförvaltningen och BUP. Ur det politiska perspektivet tenderar konflikter att kunna ses som något oundvikligt, men även något positivt om det utnyttjas på rätt sätt (Bolman & Deal, 2014). I det specifika fallet kan det ses som att det föreligger en dålig konflikthantering, vilket kan resultera i en destruktiv maktkamp mellan bägge parter där klienten löper risk att drabbas.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att respondenterna ser okunskap och oförståelse som ett betydande hinder för ett fungerande samarbete då de kan ge upphov till destruktiva konflikter. Vad man kan ta med sig är att de inte är de första att uppmärksamma detta. Dunér & Wolmesjö (2015) skriver att otillräcklig kunskap om varandra parterna emellan är en faktor som förhindrar samarbetet.

5.2.2. Konflikter (IV)

Något som också förekom inom samtliga av respondenternas utsagor var konflikter mellan organisationerna och att dessa konflikter utgör ett hinder för samarbetet. Det vanligaste handlade om att personer inom de olika myndigheterna baktalade varandra och lade skulden på varandra för olika negativa händelser. Många av händelserna kan även kopplas till den bristande förståelsen gentemot den andra myndigheten som nämnts tidigare i texten.

Legolas beskriver hur konflikter kunde ta sig i uttryck bland professioner:

Jag vet ju också att det var någon som hört lite knorrande från psykiatrins håll att det var lite läkare och psykologer som tyckte att det var lite jobbigt att socialtjänsten satt där för att de inkräktade på deras område. (Legolas, socialförvaltningen)

Bolman & Deals (2014) organisationsteori gällande det politiska perspektivet kan tänkas vara relevant i sammanhanget då makt kan anses vara en bidragande faktor till att konflikter skapas. Genom det politiska perspektivet kunde framförallt maktspelet och även olika hierarkiska aspekter uppmärksammas. Bland de yrkeskategorier som förekom under diverse möten ansåg studenterna att det framförallt var utbildningsnivån som styrde vem som hade rätt till mest inflytande och makt. I de flesta fall rörde det sig om läkare eller överläkare. Arwen sätter ord på saken när hon pratar om statusen bland professionerna.

Läkaren är ju någonstans den som har högst utbildning och tjänar mest pengar och ser kanske ner på de andra kuratorerna eller psykologerna, eller vad det nu är och att det är en hierarki beroende på vad de utbildat sig till. (Arwen, socialtjänsten)

Även om det existerar en skillnad på utbildningsnivån hos de professionella, som Arwen beskriver ovan är det av stor vikt att ett jämlikt samarbete kan formos (Hesjedal, Hetland & Iversen, 2015). I relation till detta skriver Blomqvist (2012) att det finns en tydlig hierarki inom sjukvård och psykiatri, där läkarna ofta sitter högst ur ett maktperspektiv och att det till stor del handlar om gammal medicinsk tradition där ett hierarkiskt system existerar. Detta kan tänkas styrka Arvens resonemang ovan. Vid samarbete mellan skola, BUP och socialtjänst är det möjligt att BUP:s högre hierarkiska position i relation till socialtjänsten påverkar hur beroende av omvärlden BUP är (Ibid). Att BUP i sin expertposition inte bedömer att de behöver koppla ihop sig med andra välfärdsorganisationer utan ser sin insats isolerad i det terapeutiska sammanhanget inom en hälso- och sjukvårdsorganisation. Detta innebär att de inte blir beroende av andra organisationer på samma sätt som socialtjänsten (kommunen), som har ett det yttersta ansvaret för medborgarens välfärd, och detta gör det svårt att försöka tvinga fram ett samarbete med BUP (Ibid). BUP skiljer sig därmed från socialtjänsten då många biståndshandläggare inom socialtjänsten upplever sig vara beroende av andra medarbetare, både inom den egna organisationen och inom andra organisationer (Dunér & Wolmesjö, 2015).

Något inom det politiska perspektivet som kan bringa klarhet kring det nyligen beskrivna är *styrande- och påtryckningsgrupper*. Bolman & Deal (2014) använder familjen som liknelse där föräldrarna fungerar som styrande grupp och barnen som påtryckningsgrupp. Bindande beslut om läggstider, skärmtid etc. fattas av föräldrarna som därmed initierar social kontroll och barnen är mottagare av föräldrarnas beslut. Barnen försöker då påverka beslutsfattarna

genom att bestrida besluten och påtala orättvisorna i att ett barn får något som ett annat också vill ha. Koalitioner bildas med syskon, morföräldrar etc. för att stärka förhandlingspositionen och därmed blir social kontroll avgörande för alla som innehar en formell befattning eftersom deras makt är beroende av den. Kontentan av Bolman & Deals (2014) resonemang kring styrande- och påtryckningsgrupper är att den part som har social kontroll är den som de facto besitter makten. Saruman för ett resonemang kring när representeranter inom socialtjänsten började tröttna på situationen, liknande det som Bolman & Deal (2014) tar upp kring barnen ovan.

Olika socialsekreterare som jag var med, hade olika uppfattning och vissa personer var ju kanske arga på BUP. Och tyckte 'ja, men dom har ju gjort något dåligt där den här gången, så jag tror inte det här kommer funka'. Och då hade de ju redan en inställning kring att det kommer skita sig ändå. (Saruman, socialtjänsten).

Även om det kan tänkas långsökt att psykiatrin i detta sammanhang dikterar olika regler så har de likväl makten att aktivt visa ett ointresse för samarbete, vilket då blir ett aktivt val och därmed utövande av makt. Detta innebär att man skulle kunna laborera med möjligheten att socialtjänsten skapar koalitioner med andra aktörer, exempelvis skolan, polisen, försäkringskassan etc. för att minska den sociala kontroll som psykiatrin besitter i detta sammanhang till följd av deras högre hierarkiska position. Detta skulle i så fall vara ett typexempel på hur det politiska perspektivet ser på saker och ting, att organisationen är en levande och rörlig apparat som formas av individernas olikheter, tolkningar, makt och inflytande och koalitioner och förhandlingar mellan parter sker hela tiden för att skaffa sig bättre förhandlingspositioner. Bland respondenterna förekommer inget som talar för att psykiatrin skulle agera styrande grupp gentemot socialtjänsten då de inte såg någon direkt skillnad i samarbetsvilja hos respektive part.

Sammanfattningsvis skulle man kunna konstatera att respondenternas utsagor angående detta tema kan förstås med hjälp av Bolman & Deals (2014) politiska perspektiv där konflikter inte nödvändigtvis behöver vara av ondo, om de hanteras på rätt sätt. I detta specifika fall menar respondenterna dock att konflikterna inte medför någonting positivt, utan att parterna istället blir frustrerade över varandras ageranden. För att återgå till Frodo så menar han att de konflikter som han bevittnade medförde att tid gick till spillo.

Irritation mellan professionerna gör att det känns som att arbetet tar längre tid om man ska lägga energi på att vara irriterade och arga på varandra. Och då kanske man lägger mer fokus på det istället för det som man ska lägga fokus på, att hjälpa klienten. (Frodo, psykiatrin)

Detta kan tolkas som att socialtjänsten och psykiatrin inte hanterar konflikterna på ett optimalt sätt. Däremot, åtminstone om man ska tro det politiska perspektivet, finns möjligheten att de genom en konstruktiv konflikthantering kan dra fördelar av sina respektive skillnader och därmed utarbeta nya strategier. Ur det strukturella perspektivet (som generellt ser konflikter som något enbart negativt) kan dessa konflikter också ses som en strukturell svaghet, men även strukturella svagheter kan åtgärdas med hjälp av analys och omstrukturering (Bolman & Deal, 2014). Således behöver inte detta hinder ses som någonting slutgiltigt, utan kan avhjälpas. Åtminstone ur en organisationsteoretisk synvinkel.

En av respondenterna summerar problematiken som uppstod kring konflikter och hur de blev ett stort hinder för samarbetet när de inte hanterades på ett konstruktivt sätt:

Exempelvis en överläkare hade inget intresse eller förståelse för socialtjänsten. Min handledare (kurator) var antagligen den som kunde förstå dem mest och även hon blev arg. Då tänker jag att sjuksköterskor och läkare inte har någon förståelse alls för vad socialtjänsten håller på med och det skapar en frustration hos båda parter där man gärna skyfflar över så att 'nu har vi gjort detta, nu ska ni ta över'. (Bilbo, psykiatrin)

5.3. Struktur och ledning

Det tredje huvudtemat som uppenbarade sig under kodningen handlade om struktur, ledning och kommunikation. En majoritet av respondenterna menade att en stor del av problematiken kring samarbetet grundade sig i att personalen inte hade tydliga direktiv från ledningen om arbetsfördelning. Samtliga respondenter pekade ut just *struktur* som en viktig faktor för att samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatrin ska fungera. Sammanfattar strukturens vikt och att en brist på struktur kan orsaka konflikter med följande ord:

Det kan bli väldigt frustrerande om organisationerna inte pratar med varandra. 'Jaha, nu får jag säga det igen' eller så. För patienterna tror jag att det skulle vara väldigt fördelaktigt om samarbetet fungerade ännu mer. Jag tänker samtidigt att de anställda skulle säkert uppskatta att det är typ samma journaler eller dokumentationssystem... Alltså ännu mera... Så att man inte

behöver gå runt och säga samma sak hela tiden. Och att det går snabbare kanske. (Sam, psykiatrin)

Sam menar att en tydlig struktur kan bidra till en ökning av organisationernas effektivitet vilket i sin tur skulle gynna både de anställda och den enskilde brukaren. Blomqvist (2012) talar om *oklar intern organisering* som ett hinder för samarbetet mellan socialtjänst, psykiatri, skola och familj. Att alla involverade var på det klara med vad som förväntades samt vem som skulle göra vad var ett tema som tydligt syntes i empirin, både som en faktor för ett fungerande samarbete, men också som önskemål från respondenterna själva (att de vill ha en tydlig struktur när de själva arbetar). Att respondenterna värderar strukturen så högt kan tänkas intressant då det strukturella perspektivet förespråkar en tydlig arbetsfördelning för att organisationen ska fungera effektivt (Bolman & Deal, 2014). Man skulle alltså kunna konstatera att respondenterna i denna studie hade en hög tilltro till ett av det strukturella perspektivets grundantaganden. *Ledning* var också ett tema som tydligt framkom hos övervägande del av respondenterna. De menade att ledningen spelar en viktig roll för ett fungerande samarbete då ledningen är de som ansvarar för målsättningar, rutiner, handlingsplaner och fördelningen av arbetsuppgifter. Bilbo spekulerar kring hur det hade kunnat bli om enhetschefen på psykiatrin hade ansträngt sig mer för att förbättra samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatrin:

Och jag vill väl tro att ifall den här enhetschefen hade gjort ett initiativ till att skapa större förståelse hos sjukvårdspersonalen om hur socialtjänsten jobbar, alltså beskriva hur ett ärende går till tror jag hade kunnat skapa mycket större förståelse. (Bilbo, psykiatrin)

Även detta tema knyter tydligt an till det strukturella perspektivet angående förutsägbarhet och enhetlighet (Ibid). Vad som också kan vara intressant att påpeka är att Blomqvist (2012) pekar ut *oklar intern organisering* som ett hinder för samarbetet och således kan det konstateras att respondenternas argument i denna studie styrks av denna forskning.

Av den empiri som finns att tillgå framgår att samtliga respondenter ansåg att *struktur* inom organisationen var en främjande faktor för ett fungerande samarbete mellan socialtjänsten och psykiatrin. Mer specifikt ansåg de flesta respondenterna att ansvarsfördelningen var en av de saker inom strukturen som behövde fungera. De menade att många av de konflikter (som togs upp i föregående kapitel) var en följd av att båda parter hade dålig koll på ansvarsområdena.

Bilbo, Sam, Galadriel samt Saruman sade ungefär samma saker kring detta med ansvarsfördelning:

Denna okunskap om vad respektive verksamhet gör tror jag skapar väldigt mycket frustration. Om det hade arbetats på det tror jag att det hade kunnat skapa mindre frustration jag tror också att det hade behövts förtydligas lite om vad det är, vilken organisation som ska göra vad, och det är mycket möjligt att cheferna är de som behöver ordna det. (Bilbo, psykiatrin).

Det fanns inte riktigt någon ansvarsfördelning, tyckte inte jag. Utan det var liksom såhär 'One man on his own'. Nya socialsekreterare var osäkra kring vem de ska kontakta och hur. Det fanns liksom ingen direkt person man kunde fråga, det var bara 'fråga chefen'. Olika personer sa olika saker, det var aldrig samma sak. Det gällde allt, även psykiatrin när vi skulle kontakta BUP, det upplevde jag i alla fall. (Saruman, socialtjänsten).

Där jag jobbade fanns det mellan professionerna typ att, man inte riktigt visste vem som skulle göra vad och jag tänkte att det blir förvirrande liksom. (Galadriel, psykiatrin).

Jag tänker liksom... Att det skulle kunna minimera dubbelarbete också, om det finns ett tydligare samarbete att "det här gör socialtjänsten, det behöver inte jag kolla upp. (Sam, psykiatrin)

Detta är något som också togs upp i temat okunskap och oförståelse, som respondenterna menade var faktorer som förhindrade för samarbetet. Blomqvist (2012) talar som *oklar intern organisering* som ett betydande hinder för ett fungerande samarbete. I hennes avhandling framkommer att svårigheterna inte bara behöver existera mellan organisationerna, utan även *inom* respektive organisation. Inom BUP fanns det oklarheter kring vad målgruppen borde erbjudas, vem som skulle utföra det samt vem som skulle ansvara för insatsen (Ibid). Likaså fanns det inom socialtjänsten en oklarhet mellan socialsekreterarnas och familjebehandlarnas roller och ansvarsfördelning i ärenden där barn far illa (Ibid). Dessutom går denna oklarhet ut över familjen, som utgör målgruppen, när insatsen "familjebehandling" beviljas vilket i sin tur skapar stress bland personalen (Ibid). Vidare skriver Dunér & Wolmesjö (2015) att strukturella barriärer i form av motsägelsefulla riktlinjer och organisatoriska gränser utgör ett hinder för interprofessionell samverkan. Struktur är alltså någonting som till hög grad kan återfinnas i tidigare forskning. Inom Bolman & Deal's organisationsteori står det strukturella

perspektivet i nära relation till detta. En tydlig ansvarsfördelning är, som vi tidigare nämnt, en avgörande byggsten i strukturen. I detta ingår även att välutvecklade roller ska samordnas så att maximal effektivitet kan uppnås (Bolman & Deal, 2014). För att uppnå denna struktur finns det två former av samordning som tas upp i teorikapitlet, 3.2; *vertikal* och *lateral* samordning. Vertikal samordning var något som respondenterna indirekt berörde då de talade om ett ökat behov av struktur för ett fungerande samarbete. Vad de också betonade var att de ansåg ledningen vara av mycket stor vikt för att denna struktur skulle komma till stånd. Saruman, förklarar situationen:

Det är ju ledningens ansvar, anser jag. Men det gäller ju att både psykiatri och socialtjänsten kan samarbeta och komma fram till gemensamma riktlinjer... (Saruman, socialförvaltningen)

Ur denna utsaga framkommer att Saruman anser det vara av vikt med riktlinjer, något som berörs inom vertikal samordning när det handlar om ledningen. Vertikal samordning innebär att de högre nivåerna i organisationen kontrollerar medarbetare på lägre nivåer genom formell makt, regler samt planerings- och kontrollsystem (Bolman & Deal, 2014). Det är enligt denna typ av samordning chefens ansvar (och syfte) att integrera individers och enheters insatser genom formell makt och kontroll av verksamheten genom att fatta beslut, lösa konflikter samt utvärdera insatser (Ibid). Denna form av samordning bygger på en ständigt närvarande hierarki och fungerar bäst när de underlydande accepterar chefens formella makt (Ibid). Fördelen med vertikal samordning är att just förutsägbarheten och enhetligheten stärks samt att personliga och politiska krafter inte kommer i vägen för organisationens mål (Ibid). Det var detta som respondenterna uttryckte som en viktig faktor för ett strukturerat, och därmed fungerande, samarbete. Att organisationerna skulle bli mer förutsägbara och att det skulle finnas en enhetlighet i form av exempelvis gemensamma riktlinjer (som Saruman uttryckte ovan) så att oklarheter och konflikter kan lösas genom att man hanterar saker på ett liknande sätt.

Den vertikala samordningsformen kommer dock till ett pris. Då vertikal samordning bygger på top-downstyrning där en hierarki är ständigt närvarande fordras att de anställda är beredda att ta order uppifrån samt att denna form av styrning ofta medför att initiativförmågan och kreativiteten hos medarbetarna riskerar att kvävas (Bolman & Deal, 2014). Ofta krävs en kombination av vertikala och laterala tekniker för att en organisation ska fungera, dock var det dessa laterala element som respondenterna ansåg hindrande. Laterala tekniker tenderar

nämmligen att inte vara särskilt effektiva och stor del av energin går åt till just samordning, ofta genom möten, vilket sällan medför några större förändringar (Ibid). Därmed kan respondenternas utsagor angående struktur och ledning te sig komplicerade om man ser det utifrån Bolman & Deal's strukturella perspektiv.

Vidare menar både Dunér & Wolmesjö (2015) och Hesjedal, Hetland & Iversen (2015) att samarbete i form av interprofessionell samverkan bör utformas efter premissen *jämlikhet* då maktobalans och hierarki försvårar för samarbetet, vilket även respondenterna i denna studie påpekade. Med detta i beaktning kan det förefalla intressant, och till viss del besynnerligt, att respondenterna å ena sidan motsätter sig maktobalans, då detta ger upphov till destruktiva konflikter, men att de å andra sidan hyser en sådan tilltro till strukturen inom organisationen med betoning på en stark ledning som då enligt det strukturella perspektivet behöver inneha en hög grad av formell makt för att kunna samordna strukturen.

Jag tror att det är väldigt otydligt för psykiatrin vad socialtjänsten gör och jag tror att det är otydligt för socialtjänsten vad psykiatrin gör. Det gör också att man kanske glider in i sina arbetsområden och tänker att 'det här är inte vårt område'(...) Man vet inte vad andra ska göra och då blir det kanske någon annans uppgift och så blir det bara fel i hela praktiken. (Frodo, psykiatrin)

5.4. Fokus på klienten

Då det blivit en mer väsentlig del inom socialt arbete att klienten själv ska få påverka sin egna vård, valde vi att fråga studenterna gällande huruvida brukarperspektivet tog plats under deras praktik. Även om det finns svårigheter med att koppla brukarperspektivet till den teori vi har valt, ansåg vi att brukarperspektivet är av stor vikt för en lyckad omsorg gällande klienten. Studenternas uppfattning kring brukarperspektivet kan tänkas bli av intresse då de kan anses representera framtidens arbetskraft inom socialt arbete. Legolas delar med sig av hur han tror att den enskilde brukaren påverkas av ett bra samarbete mellan socialtjänsten och psykiatrin:

Jag tror det här att de inte riskerar att hamna mellan stolarna som nog annars kan hända. Att psykiatrin tänker ja men det sköter socialtjänsten, socialtjänsten tänker att det göra psykiatrin och då kvarstår klienten och kanske inte har fått någonting egentligen. Så jag tror att klienten vinner mycket på att samarbetet fungerar för då får han den maximala hjälpen den kan få förhoppningsvis. Så tänker jag. (Legolas, socialtjänsten)

Galadriel instämmer och menar på att klientens insatser utformas bättre om ett fungerande samarbete finns där även kunskapen om varandras organisationer återkommer.

Jag tror de får ut jättemycket alltså. Jag tänker att det hjälper patienten på ett bättre sätt om de olika organisationerna har koll på vad de gör. (Galadriel, psykiatrin)

Vår egna uppfattning kring vikten av ett gediget brukarperspektiv visade sig även delas av respondenterna. Bland intervjuerna framgick det att samtliga praktikplatser använde sig av brukarperspektivet i viss utsträckning, det skedde exempelvis när klienterna fick medverka under möten. Den generella åsikten gällande brukarperspektivet var positivt, det framgick inga negativa åsikter från respondenterna gällande att låta klienten påverka sin egen hjälp. Det fanns däremot önskemål om ett utökat brukarperspektiv där klienterna fick större möjlighet att påverka sin situation, och till viss del förelåg kritik mot samverkan då det kunde anses att klienten inte fick uttrycka sig i tillräckligt stor utsträckning, vilket även Dunér & Wolmesjö (2015) observerade. I sin avhandling visar Blomqvist (2012) vikten av att inkludera klienterna under samarbetsprocessen för att uppnå ett tillfredsställande resultat. Fortsättningsvis berättar författaren att en fungerande struktur är grunden för ett effektivt samarbete, det underlättar även möjligheten att inkludera klienten i samarbetet. Då respondenterna uppgett tidigare i texten att strukturen i samarbetet varit bristfälligt, kan det då indikera på att brukarperspektivet glöms bort. Blomqvist (2012) ger även exempel gällande insatsen "familjebehandling", där det under behandlingen tillkommer socialarbetare både från BUP och socialförvaltningen. Det uppenbarar sig att det blir oklarheter gällande varandras arbetsuppgifter när samarbetet ska utformas, men det skapas även oklarheter för brukarna. I slutändan kan också klientens åsikter glömmas bort om strukturen gällande samarbetet inte är tydlig.

Det område kring brukarperspektivet som studenterna ansåg blev mest bortglömt var frågor gällande barn, enligt studenter var barnens egna önskemål ofta bortglömda då barnets vårdnadshavare ofta agerar för deras talan.

Psykologerna och läkarna tar nog inte riktigt barnperspektivet i beaktning (...) man glömde bort att ha ett barnperspektiv då man lade stort fokus på patienten, men att man inte ens tänkte på att fråga om de hade barn. För det har ju inte ens frågat det, uppgav chefen. Hon upplevde att folk glömde bort att fråga om det. (Galadriel, psykiatrin).

Hesjedal, Hetland & Iversen (2015) kommenterar fenomenet med samordning kring frågor gällande barn där det i studien är tydligt att utgångsläget är barnets bästa vilket i slutskedet även åstadkommer goda resultat. En respondent i deras studie förklarade att utgångsläget oftast var barnets bästa, dock spekulerades det ofta mer om vad barnet ville istället för att fråga barnet själv. Enligt Föräldrabalken (SFS 2006:458) ska barnets bästa vara avgörande i frågor, dock ska det ta hänsyn till barnets vilja i relation till ålder och mognad. Även om beslutsfattarna inte nödvändigtvis behöver ta hänsyn till barnets åsikter (beroende på ålder), bör det ändå vara ett viktigt perspektiv att ta hänsyn till.

6. Sammanfattning och diskussion

Studiens frågeställningar var:

- Hur anser studenterna att samarbetet mellan socialtjänst och psykiatri fungerar?
- Vilka faktorer anser studenterna underlättar för ett framgångsrikt samarbete?
- Vilka faktorer anser studenterna hindrar ett framgångsrikt samarbete?
- Hur tror studenterna att den enskilde klienten påverkas av ett framgångsrikt samarbete?

Det resultat som framkom av analysprocessen var att studenterna ansåg att samarbetet fungerade till stor del då eventuella konflikter och meningsskiljaktigheter hölls utanför mötet med klienten och organisationerna hade ingående kommunikation sinsemellan i form av främst telefonkontakt och mail, men även via möten. Dock framhöll studenterna att konflikter förekom de gånger olika typer av misslyckanden inträffade och de menade på att dessa konflikter var en följd av dels okunskapen om den andra organisationen i sig och dels en oförståelse för representanternas arbetssituation inom respektive organisation. Det som hände då var att man lade skulden på den andre och destruktiva konflikter uppkom. Således var den generella uppfattningen bland studenterna, och därmed svaret på studiens första frågeställning, att samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatrin var fungerande, men att det fanns rum för förbättring.

Vidare var den generella uppfattningen bland studenterna att en tydlig *struktur* och *ledning* var två mycket viktiga faktorer för att ett framgångsrikt samarbete skulle kunna komma till stånd mellan socialtjänsten och psykiatrin. Stor vikt lades vid att organisationen måste vara förutsägbar så att alla medarbetare vet vilka ansvarsområden man har så att eventuella oklarheter och konflikter kan lösas så effektivt som möjligt. Således kan vi besvara studiens andra frågeställning. *Struktur* och *ledning* anses (åtminstone i detta urval) vara de två mest gynnande faktorerna för ett framgångsrikt samarbete.

Slutligen var uppfattningen bland respondenterna att de mest destruktiva och hindrande faktorerna för ett lyckat samarbete mellan dessa två organisationer var *okunskap om varandras organisationer* och *konflikter* (av destruktiv art). Okunskapen tog sig oftast i uttryck genom att en oklar ansvarsfördelning förelåg organisationerna emellan. Detta är något som också uppmärksammas i tidigare forskning, exempelvis i Blomqvist (2012) som talar om *oklar intern organisering*. Denna okunskap gav upphov till destruktiva konflikter till följd av den frustration som uppstod då respektive part inte var på det klara med vem som ansvarade för vad. En annan orsak till konflikterna var en obalans med avseende på *makt* och *hierarki* bland professionerna, någonting som också Dunér & Wolmesjö (2015) poängterar. Därmed föreligger även svar på studiens tredje fråga, de faktorer som till störst grad hindrar samarbetet mellan socialtjänsten och psykiatrin är *okunskap om varandras organisationer* (med betoning på oklar ansvarsfördelning) samt *konflikter* (av destruktiv art). Studiens sista frågeställning blir besvarad med det fjärde huvudtemat *fokus på klienten* där den generella uppfattningen bland studenterna var att ett framgångsrikt samarbete mellan socialtjänsten och psykiatrin medför möjligheten för de anställda att lägga fokus på klienten. Således menar studenterna att brukarperspektivet främjas.

Som nämnts tidigare i texten, ansåg respondenterna att de professionerna inom psykiatrin med den sämsta kunskapen gällande socialförvaltningen var läkare, sjuksköterskor samt psykologer. Slutsatsen som drogs av studenterna handlade om okunskap då deras utbildning inte berör socialförvaltningens verksamhet. Park et al. (2014) skriver i sin studie om läkarstudenter, sjuksköterskestudenter samt socionomstudenter som genomfört ett pilotprojekt kring interprofessionell samverkan i form av ett flertal seminarier. Syftet var att se om attityderna gentemot IPC förändrades efter dessa seminarier och resultatet man fick var att samtliga studentgrupper gjorde en positiv förändring i attityd, men att läkarstudenterna var

den grupp som rapporterade den största och mest positiva förändringen. Detta medförde att kunskapen om de andra yrkessfärernas lagrum och förhållningssätt ökade vilket i sin tur medförde större förståelse gentemot de andra parterna. Med detta i beaktning diskuterade vi kring huruvida man kanske borde införa fler moment som behandlar samarbete på utbildningarna. Åtminstone på utbildningar som exempelvis socialt arbete, medicin och psykologi då dessa discipliner står i nära relation till varandra på det framtida yrkesmässiga planet. Då skulle det kanske finnas en möjlighet att jämna ut dessa glapp mellan professionerna och på så sätt öka förståelsen gentemot sina samarbetspartners.

Denna studie är svår att generalisera då förutsättningarna för genomförandet av urval är svåra att återskapa. Därmed blir möjligheten till replikation väldigt liten. Dessutom föreligger detta problem redan från början då vi använt oss av en kvalitativ ansats som i sig för med sig svårigheter när det kommer till generalisering (Bryman, 2011). Vidare har vi funderat kring respondenternas utsagor och att de var väldigt lätta att koda då teman relaterade till organisationsteori utan svårigheter kunde skönjas. Vi diskuterade kring vad detta kunde bero på och kom fram till att en anledning skulle kunna vara att samtliga respondenter i vårt urval med stor sannolikhet tagit del av Bolman & Deals (2014) organisationsteori tidigare under studietiden då lärosäten som exempelvis Lunds universitet använder denna bok i studiesyfte. Därmed föreligger en risk att respondenterna tillämpat organisationsteoretiska termer och tankesätt när de svarat på frågorna. Studiens trovärdighet kan således diskuteras. Denna typ av studie har inte gjorts i stor omfattning, åtminstone inte när man letar bland forskningen tillgänglig på LUBSearch och Avhandlingar.se. Därför kan det möjligen vara av intresse att utforska detta forskningsproblem ytterligare i framtiden med ett större antal informanter och med andra typer av metoder och teorier.

Avslutningsvis kan man med bakgrund i denna studie samt tidigare forskning dra slutsatsen att samarbete är otroligt viktigt då ingen organisation kan erbjuda allt, utan behöver ta hjälp av andra organisationer. Precis som oxhackaren och noshörningen kan organisationer dra nytta av varandras styrkor för att sträva mot ett större och gemensamt mål. Liksom Franklin D. Roosevelt har vi nått slutsatsen att samarbete är någonting man bör sträva efter även idag, särskilt efter att vi sett hur konflikter och missförstånd kan äventyra effektiviteten i dessa välfärdsorganisationer att de grupper som organisationerna ursprungligen är ämnade att hjälpa istället missgynnas. Dock bör man kanske ta i beaktning att samarbetet bör strävas efter om det sker på rätt villkor då ett forcerat samarbete likväl kan innebära ett negativt utfall...

Referenser

Ahrne, Göran & Ulla Eriksson-Zetterquist (2015). Intervjuer. I Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015) (red.). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB

Animal Planet (2017). Black Rhino Facts Mutual of Omaha's Wild Kingdom.

[<http://www.animalplanet.com/tv-shows/wild-kingdom/about-animals/rhino-nights-facts/>

Hämtat 2017-06-03]

Blomqvist, Camilla (2012). *Samarbete med förhinder - om samarbete mellan BUP, socialtjänst, skola och familj*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet, 2012:4.

Bolman, Lee G & Terrence E. Deal (2014). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Femte uppl. Lund: Studentlitteratur

Brainy Quote (2017). Competition has been shown...

[<http://www.brainyquote.com/quotes/quotes/f/franklind404172.html>. Hämtat 2017-05-05]

Brinkmann, Sven & Steinar Kvale (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB

Dunér, Anna & Maria Wolmesjö (2015). Interprofessional Collaboration in Swedish health and social care from a care manager's perspective. *European Journal of Social Work*, vol. 18, nr. 3, pp 354–369.

Eliasson, Annika (2013). *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur AB

Goffman, Erving (2009). *Jaget och maskerna - En studie i vardagslivets dramatik*. Femte uppl. Stockholm: Norstedts

Hesjedal, Elisabeth, Hilde Hetland & Anette Christine Iversen (2015). Interprofessional collaboration: self-reported successful collaboration by teachers and social workers in multidisciplinary teams. *Child and Family Social Work*, vol. 20, nr. 4. pp 437–445.

Hjortsjö, M. (2005). *Med samarbete i sikte: Om samordnade insatser och samlokaliserade familjecentraler*. Intellecta docusys. Lunds universitet, Socialhögskolan.

Hudson, Bob (2002). Interprofessionality in health and social care: the Achilles heel of partnership? *Journal of Interprofessional Care*, 16: 7–17.

Jönson, Håkan (2010). Sociala problem som perspektiv – en ansats för forskning & socialt arbete. Malmö: Liber AB

Lind, Rolf (2014). *Vidga vetandet – en introduktion till samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur AB

Linde & Svensson (2013). Bokens ärende. I Linde, Stig & Svensson, Kerstin (red) (2013). *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter – Människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. Stockholm: Liber

Lunds universitet (2017). Verksamhetsförlagd utbildning, praktik och teori.

[<http://www.soch.lu.se/utbildning/socionomprogrammet/verksamhetsforlagd-utbildning-praktik-och-teori-30-hp>. Hämtat 2017-06-03]

Park, Juyoung, Michele Hawkins, Elwood Hamlin & Wesley Hawkins (2014). Developing Positive Attitudes Toward Interprofessional Collaboration Among Students in the Health Care Professions. *Educational Gerontology*, vol. 40, nr. 12. pp. 894–908.

Payne, Malcolm (2000). *Teamwork in Multiprofessional Care*. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Russ, Jacqueline (1994). *Les théories du pouvoir*. Paris: Librairie Générale Française

SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*. Sveriges riksdag.

SFS 2006:458. *Föräldrabalken*. Stockholm. Riksdagsförvaltningen

Socialstyrelsen (2015). *Lagstiftning om samverkan kring barn och unga – en sammanfattning*. <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19729/2015-2-35.pdf> [Hämtat 2017-05-17]

Svensson, Johnsson & Laanemets (2008). *Handlingsutrymme - utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur

Thylefors, Ingela (2007). *Babels torn - tvärprofessionella team*. I: Thylefors, Ingela (red.) *Arbetsgrupper. Från gränslösa team till slutna rum*. Stockholm: Natur & Kultur.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Tillgängligt: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [Hämtat 2017-05-21]

Bilaga

Intervjuguide

Info/inledning:

- Är det okej att vi spelar in?
- Samtliga respondenter anonymiseras.
- Materialet kommer att behandlas med respekt och kommer att förvaras oåtkomligt för obehöriga. När studien är slutförd kommer allt insamlat material att förstöras.
- Det är helt okej att när som helst avbryta intervjun. Insamlat material kommer inte att användas utan tas bort direkt.

Frågor:

- **I vilka situationer hade psykiatrin och socialförvaltningen kontakt med varandra? Hur ofta?**
- **Hur såg samarbetet ut? Hur skedde informationsutbyten etc.**
- **Hur upplevde du att det första mötet mellan psykiatrin och socialförvaltningen fungerade? Hur såg det ut sedan? Hur var stämningen? Fanns det några konflikter?**
- **Märkte du om det fanns några bestämmelser angående samarbete mellan psykiatrin och socialförvaltningen? Exempelvis i form av dokument, riktlinjer m.m. (Hur märkte du detta? Hur påverkade det samarbetet tror du?) Vad kommenterade cheferna om samarbetet?**
- **Hur ser du på ledningen och organisationens upplägg när det gäller samarbetet? Hur upplevde du exempelvis ansvarsfördelningen?**
- **Hur talade personalen och cheferna på din praktikplats om den andre parten? Vilka attityder visade sig mot den andre parten (positiva/negativa)?**
- **Vad tror du den enskilde brukaren får ut av ett framgångsrikt samarbete mellan psykiatrin och socialförvaltningen?**
- **Avslutningsvis, kan du nämna några faktorer som du anser främjar samarbetet?**