

**Med samverkan som arbetsform - En kvalitativ studie av
medarbetares upplevelser av samverkan mellan tre skilda
myndigheter inom verksamheten Krami**



Marcus Toth & Marcos Camacho Sobek

Handledare: Eva Palmblad

Examinator: Rikard Eriksson

Socialhögskolan, Lunds Universitet

Kandidatuppsats HT-17 Sopa 63

Innehållsförteckning

Abstract	3
Förord	4
1. Inledning	5
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte	6
1.3 Frågeställningar	7
1.4 Bakgrund	7
1.4.1 Kramis uppstart och koncept	7
2. Kunskapsläget	8
2.1 Samverkan som begrepp	8
2.2 Jobbcentralen – Samverkan med hög grad av domänkonsensus	9
2.3 Hagaprojektet – Samverkan med hög grad av domänkonflikt	11
2.4 Med samarbete i sikte - Om samordnade insatser och samlokaliserade familjecentraler	12
2.5 Samverkan – Vårdsstatens nya arbetsform	13
2.6 Är interorganisatorisk samverkan alltid en bra sak?	15
3. Teoretiska utgångspunkter	16
3.1 Nyinstitutionell teori	16
3.1.1 Organisatoriskt fält, institutionella logiker och verksamhetsdomäner	17
3.2 Integration - Ett kompletterande begrepp	19
3.3 Kritik riktad mot nyinstitutionell teori	20
4. Metod	21
4.1 Metodologiska överväganden	21
4.2 Urval	24
4.3 Metodens tillförlitlighet	24
4.4 Analysförfarande	27
4.5 Etiska överväganden	28
5. Analys och resultat	29
5.1 Hur upplevs effekten av samverkan av medarbetarna?	30
5.1.1 Upplevd effekt för de samverkande myndigheterna	30
5.1.2 Upplevd effekt för samhället	33
5.1.3 Upplevd effekt för individen	34

5.2 Hur upplevs organiseringen av samverkan av medarbetarna?	36
5.2.1 Konsekvenspedagogiken - Ett gemensamt förhållningssätt	36
5.2.2 Frekventa möten - En utgångspunkt för samsyn i det operativa arbetet	38
5.2.3 Ansvars- och arbetsfördelningen - En jämbördig samverkan	39
5.3 Hur upplevs integrationen i samverkan av medarbetarna?	42
6. Avslutande diskussion	45
Referenser	48
Bilagor	51
1. Informationsbrev	51
2. Intervjuguide	53

Abstract

Author(s): Marcus Toth & Marcos Camacho Sobek

Title: Collaboration between authorities - A qualitative study about co-workers experiences of the collaboration between three separate authorities within the organization Krami

Supervisor: Eva Palmblad

Assessor: Rikard Eriksson

The aim of this study was to examine the employees experiences of the collaboration between the probation service, the social service and the labor office within the organization Krami. The study relies on six qualitative, semi structured interviews with two employees from each authority at two separate Krami offices. The organization aims to guide and help persons with former criminal backgrounds and/or drug abuse to finding, getting and keeping a job. The theoretical frame which this study is based upon consists of the new institutional theory where we used concepts from Ove Grape (2006) such as domainconflict, domainconsensus, domainclaim and integration. The result of the study shows that the co-workers experience that it's in the interest of every participating authority within Krami to collaborate and that they share a mutual need of each others particular competences to achieve effectfull results in the work towards the clients. According to the co-workers experiences we found that the key elements of a functioning integrated collaboration within Krami is partly to integrate the different authorities' goals and aims in to the cooperated organization and for the co-workers to adopt the *consequence-pedagogy* as an approach when they work towards the clients.

Keywords: collaboration, cooperation, integration, new institutional organization theory, the probation service, the social service, the labor office

Förord

Vi skulle vilja tillägna ett stort tack till våra intervjupersoner på Krami för visat intresse och för att ni avsatte tid för vår studie. För detta är vi väldigt tacksamma.

Vi skulle även vilja tacka vår handledare Eva Palmblad.

Slutligen vill vi tacka varandra för ett bra samarbete. Vi var goda vänner innan uppsatsen och tro det eller ej, vi är det även nu efter.

Marcus Toth och Marcos Camacho Sobek

Helsingborg, Februari 2018

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Samverkan som har kommit att kallas för ”välfärdsstatens nya arbetsform” har blivit det moderna välfärdssamhällets ”heliga” lösning (Danermark & Kullberg 1999; Axelsson & Bihari Axelsson 2007). I samband med att samhällets välfärdstjänster blivit alltmer specialiserade har ett ökat behov av samverkan mellan människobehandlande organisationer tillkommit (Hjortsjö 2005). Det ökade behovet av samverkan beskrivs ha tillkommit på grund av att specialiseringen har lett till att välfärdssystemet blivit fragmenterat (Axelsson & Bihari Axelsson 2007).

Fragmenteringen har bland annat inneburit att klienter ”fallit mellan stolarna” då organisationer till följd av sin specialisering haft en bristande helhetssyn om klienters behov (ibid.). Som ett sätt att motverka att klienter tar skada av bristande holism och som ett sätt att dessutom effektivisera arbetet och motverka onödigt dubbelarbete och slöseri av resurser inom organisationerna, så har samverkan kommit att betraktas som lösningen på fragmenteringsproblemet (ibid.).

Samverkan som arbetsform mellan människobehandlande organisationer menar man på främjar integrationen av välfärdssystemet och gör att man kan tillhandahålla holistiska välfärdstjänster (Huxham & Vangen 2005). Inom flertalet verksamhetsområden har det därför påbörjats och etablerats en långvarig samverkan mellan myndigheter som i egenskap av sin legitimitet och inom ramen för sitt ansvarsområde ser möjligheten att uppnå effektivare resultat genom att samarbeta med varandra (Grape 2006). Longoria (2005) menar på att samverkan mellan organisationer rent symboliskt står för effektivitet, legitimitet och rationalitet samt en hög grad av socialt ansvarstagande. Att ingå i en samverkan endast med grund utifrån detta symboliska värde kan dock bli skadligt för de utsatta grupper i samhället man ämnar hjälpa, resonerar Longoria (ibid.). Innan en samverkan inleds bör det finnas en klar och tydlig intention, hur man ska gå tillväga samt en klarlagd och definierad målsättning med samverkan. Detta menar Longoria (ibid.) är viktigt utifrån ett etiskt perspektiv på mottagarna av sociala tjänster, d.v.s. klienterna.

Med utgångspunkt i ovanstående resonemang om samverkan blir det av intresse att studera en långvarig och etablerad verksamhet med myndighetssamverkan som benämns. Ett exempel på en sådan verksamhet och vilken vi har valt att studera är Krami. Krami är en samlokaliserad samverkan mellan arbetsförmedlingen, kriminalvården och socialtjänsten med ambitionen att bekämpa multipla välfärdsproblem kopplade till personer med ett kriminellt förflutet och/eller en historik av drogmissbruk. Tillsammans arbetar de involverade myndigheterna brottspreventivt där ett konsekvenspedagogiskt förhållningssätt tillsammans med stöd och vägledning in på arbetsmarknaden ses som lösningen på målgruppens problematik (krami.se). Målgruppen, d.v.s. före detta kriminella och missbrukare, kan betraktas förena dessa tre skilda myndigheter i ett gemensamt syfte att effektivisera arbetet och tillhandahålla holistiska välfärdstjänster.

I vår studie har vi ämnat undersöka samverkansfenomenet inom verksamheten utifrån medarbetarnas perspektiv med hjälp utav sex semistrukturerade intervjuer på två separata Krami kontor. Genom att ta del av Krami-medarbetares upplevelser har vi kunnat öka vår och läsarens kunskap om behovet av myndighetssamverkan inom socialt arbete på strukturell nivå samt viktiga organisatoriska och dynamiska processer som förekommer i en verksamhet med arbetsformen. Då samverkan dessutom har utvecklats till att bli en vanligt förekommande och utbredd arbetsform mellan svenska välfärdsorganisationer som ägnar sig åt socialt arbete med marginaliserade grupper i samhället, kan det betraktas som viktigt att få en ökad vetenskapligt grundad kunskap.

1.2 Syfte

Syftet med vår studie är att undersöka medarbetarnas upplevelser av samverkan inom verksamheten Krami.

1.3 Frågeställningar

- Hur upplevs effekten av samverkan av medarbetarna?
- Hur upplevs organiseringen av samverkan av medarbetarna?
- Hur upplevs integrationen i samverkan av medarbetarna?

1.4 Bakgrund

Nedan kommer en redogörelse för Kramis bakgrund och koncept att presenteras.

1.4.1 Kramis uppstart och koncept

För att bilda sig en förståelse av Krami som verksamhet är det lämpligt att kolla på vilken kontext den växt fram i. Informationen i det här avsnittet om Krami som organisation har hämtats från deras hemsida www.krami.se. På hemsidan förklaras det att Krami initierades i Malmö år 1980 som ett projekt för att på ett bättre och framgångsrikare sätt möta och fånga upp människor med kriminell och/eller missbruksproblematik (krami.se). På 1990-talet skedde det en expansion av verksamheten till stora delar av landet. Detta har lett fram till att det nu existerar en Krami-verksamhet på tjugo orter runt om i Sverige.

Krami beskrivs som en frivillig insats som riktar sig till personer som p.g.a. tidigare förhållande till kriminalitet eller drogmissbruk hamnat utanför arbetsmarknaden. Kravet som ställs på deltagarna av Krami som insats är att hålla sig borta från kriminalitet och droger samt att det finns en vilja att ta ett jobb inom kort varsel alternativt påbörja en relevant utbildning. Som slogan jobbar Krami mot att deltagarna ska “finna, få och behålla ett arbete” och som ett led i detta erbjuder man personligt stöd och vägledning såväl in på arbetsmarknaden som i den egna sociala situationen (krami.se). Detta förutsätter att det finns en bred kompetensbredd i personalgruppen för att kunna stödja en klient i olika aspekter av livet. Detta för att i sin tur kunna möjliggöra en förändring och ett inträde på arbetsmarknaden. Något av det unika med verksamheten är att den bygger på ett samarbete över myndighetsgränser inom en och samma

organisation. Detta för att kunna handskas med uppgiften att vägleda individen ut på arbetsmarknaden. Det är avgörande att inte bara se individen som en bricka i ett spel utan som en tänkande och kännande varelse som kan uppnå förändring genom att forma ett nytt synsätt att värdera livet på. Arbetsmetoden inbegriper en individuell planering för hur medverkan i Kramiska följas upp och rapporteras till respektive part som är involverad i klienten.

2. Kunskapsläget

Under detta avsnitt kommer vi att redogöra för tidigare forskning inom området för samverkan mellan myndigheter och organisationer. Det bör noteras att det under avsnittets gång kommer att dyka upp diverse teoretiska begrepp som *domänanspråk*, *domänkonflikt*, *domänkonsensus*, *verksamhetsdomäner*, *integration* samt *vertikal integration* och *horisontell integration*. Dessa begrepp kommer att tydliggöras och förklaras under avsnitt 3. *Teoretiska utgångspunkter*.

2.1 Samverkan som begrepp

Enligt Socialstyrelsens termbank så är samverkan ”övergripande gemensamt handlande på organisatoriskt plan för ett visst syfte” (Socialstyrelsen termbank 2018). Vi uppfattar definitionen som bra men möjligtvis lite vag. I ett fortsatt resonemang beskrivs samverkan såhär: ”samverkan kan ske inom och mellan t.ex. enheter, myndigheter och samhällsaktörer och t.ex. gälla aktivt utbyte av information eller att planera gemensamma aktiviteter” (Socialstyrelsen termbank 2018).

Forskaren inom socialt arbete Danermarks beskrivning och förklaring av samverkan upplever vi som ett bra komplement till Socialstyrelsens definition. Forskaren definierar samverkan såhär; ”medvetna målinriktade handlingar som utförs tillsammans med andra i en klart avgränsad grupp avseende ett definierat problem och syfte” (Danermark 2005 s, 15). Han fortsätter sin beskrivning av samverkan såhär; ”individer från olika organisationer med olika utbildningar och som styrs av olika regelverk, tillsammans arbetar mot ett gemensamt mål” (Danermark 2005 s, 16).

Även forskarna Axelsson & Bihari Axelsson (2007) diskuterar begreppet samverkan och dess innebörd. Forskarna är inne på ett spår som påminner mycket om Socialstyrelsens och Danermarks definitioner. Enligt Axelsson & Bihari Axelsson (ibid.) innebär samverkan att verka tillsammans i ett gränsöverskridande arbete mot ett gemensamt syfte. Det gränsöverskridande arbetet kan exempelvis innebära att olika professionsmässiga eller organisatoriska gränser överskrids (ibid.). Forskarna menar även på att samverkan kan vara mer komplext än så. I sin beskrivning av samverkan förklaras samverkan kunna förekomma på fyra olika nivåer och att dessa nivåer därför måste särskiljas. Den första nivån av samverkan benämns som *interdisciplinär* vilket innebär en samverkan mellan olika verksamhets- och kunskapsområden (ibid.). Den andra nivån av samverkan benämns som *interprofessionell* vilket innebär en samverkan mellan olika professioner eller yrkesgrupper (ibid.). Den tredje nivån av samverkan benämns som *interorganisatorisk* vilket innebär en samverkan mellan olika organisationer och myndigheter (ibid.). Den fjärde och sista nivån av samverkan benämns som *intersektoriell* vilket forskarna menar på innebär en samverkan mellan olika samhällssektorer, d.v.s. offentliga eller privata (ibid.). Verksamheten Krami som vi i denna studie har undersökt är en kombination av de tre första nämnda nivåerna av samverkan. Det innebär att det alltså existerar en interdisciplinär, en interprofessionell och en interorganisatorisk samverkan på samma gång. Detta kan betraktas göra verksamheten och samverkan särskilt komplex där flera olika gränser överskrids.

I denna studie har vi betraktat samverkan utifrån ett nyinstitutionellt perspektiv med begreppet integration som komplement. Detta beskrivs redogörs för och beskrivs närmare under avsnitt 3.1 *Nyinstitutionell teori* samt 3.2 *Integration – Ett kompletterande begrepp*.

2.2 Jobbcentralen – Samverkan med hög grad av domänkonsensus

Jobbcentralen var ett samverkansprojekt i Skåne mellan arbetsförmedlingen, försäkringskassan och socialtjänsten. Målgruppen för projektet var människor som tidigare varit etablerade på arbetsmarknaden men som nu var långtidssjuka, arbetslösa eller rehabiliterande från ett tidigare missbruk. Projektet beskrivs av Grape (2006) som en myndighetssamverkan där man lyckades

uppnå en hög grad av domänkonsensus. Grape menar på att projektets goda funktionalitet och framgång kunde härledas till två centrala aspekter. För det första genomfördes det ett strukturerat och systematiskt arbete för att integrera mål och medel och för det andra arbetade man aktivt för att övervinna skilda domänanspråk. Det strukturerade och systematiska arbetet omfattades utav en gemensam kartläggningsfas, en gemensam projektplan samt en tydlig struktur för ekonomiska medel.

De respondenter vilka Grape (2006) intervjuade för sin studie av samverkan inom Jobbcentralen berättade om några faktorer vilka de upplevde var till del för projektets framgång. För det första betonades vikten av att man fick ta del av gemensamma utbildningar. Respondenterna menade på att detta skapade en gemensam utgångspunkt för de skilda myndigheterna att förhålla sig till. För det andra betonades vikten av att man fick vara delaktiga i ledningsgruppens möten.

Tillsammans med ledningen fick man då vara med och utveckla projektets metodik och arbetsformer. Dessa olika mötesplatser menade respondenterna på utgjorde en viktig del i utvecklandet av kunskap och förståelse för de skilda myndigheternas arbetssätt. Man menade på att mötesplatserna möjliggjorde för en öppen dialog på både chefs- och handläggarnivå.

Jobbcentralen placerar Grape (2006) i kategorin för lyckade och långvariga samverkansprojekt. Grape beskriver i sitt kapitel olika faktorer som generellt kännetecknar denna kategori. Vanligt förekommande är att involverade aktörer lyckas uppnå samsyn gällande grundläggande idéer och målsättningar. Med involverade aktörer syftar Grape på chefer, politiker och handläggare. De praktiska arrangemangen för vilken organisation som ska göra vad, när och hur, beskrivs i de lyckade projekten ha varit tydliga för alla involverade parter samt väl förankrade på alla organisationsnivåer. På så sätt har de involverade aktörerna kunnat arbeta aktivt för att övervinna skilda domänanspråk och minska risken för domänkonflikter. Även frekventa och regelbundna möten beskrivs av Grape ha varit en viktig aspekt för framgångsrika samverkansprojekt i att uppnå domänkonsensus. Genom interaktionen kunde man finna en förståelse och en respekt för

varandras kompetenser och regelverk. Genom interaktionen etablerades det dessutom en öppen dialog där konflikter kunde ventileras.

Trots att Jobbcentralen enligt Grape (2006) nådde sådan framgång beskrivs det trots det ha förekommit en del konflikter inom projektet. De konflikter som uppstod beskrevs av respondenterna oftast ha handlat om oklarheter kring ansvarsfördelning och/eller arbetsuppgifter. Andra förekommande konflikter kunde gälla oenighet kring specifika begrepp. Ett begrepp vilket det rådde sådan oenighet kring var begreppet arbetsförmåga. Eftersom målgruppen för projektet var långtidssjuka och före detta missbrukare skulle en bedömning av klienternas arbetsförmåga göras. Försäkringskassan menade respondenterna på hade en mycket tuffare bedömning än övriga involverade parter. Grape menar på att oenigheten troligtvis berodde på myndigheternas skilda målsättningar.

2.3 Hagaprojektet – Samverkan med hög grad av domänkonflikt

Hagaprojekt var ett samverkansprojekt i mellersta Norrland. Precis som med ovan nämnda Jobbcentralen har forskaren Grape (2006) även analyserat detta projekt. Grape menar på att man inom Hagaprojektet misslyckades med integrationsarbetet av mål, medel och domänanspråk. De samverkande aktörerna bestod även i detta projektet utav myndigheterna arbetsförmedlingen, försäkringskassan och socialtjänsten. Uppstarten till projektet berodde på att det fanns en generell gemensam uppfattning mellan de organisatoriska aktörerna att många boende i en specifik stadsdel ansågs ha socioekonomiska och psykiska problem. Målgruppen definierades dock inte vilket gjorde det praktiska arbetet svårt och okonkret.

Projektet fick inledningsvis en tuff start då de myndigheter som hade befogenhet att remittera klienter till projektet passade på att remittera sina allra svåraste fall. Med andra ord de fall vilka man betraktade som "hopplösa". Detta beskrivs ha varit väldigt tidskrävande vilket gjorde att det tog oerhört mycket från projektets resurser redan i den inledande fasen. Då hade man ännu inte

hunnit etablera metoder i arbetet med klienterna vilket gjorde det särskilt problematiskt. Ytterligare resurs relaterade problem tillkom dock. Från början var de involverade aktörerna överens. Det var sagt att organisationerna skulle engagera sig i projektet med 80 procent arbetstid vardera. Plötsligt beslöt sig dock arbetsförmedlingen för att minska sina resurser till projektet vilket ledde till stora resurs relaterade problem.

I sin analys av Hagaprojektet pekar Grape (2006) ut avsaknaden av domänanspråk. Grape menar på att det fanns en avsaknad av en tydlig arbetsfördelning samt en avsaknad av ett tydligt arrangemang. Projektets styrningsprocess var otydlig och vem som skulle göra vad var även det otydligt. Problematiken eskalerade slutligen som hastigast när det inte längre fanns något intresse eller engagemang från de chefer som ingick i styrgruppen.

Konkreta dagliga målsättningar och metoder fick medarbetarna själva utforma. Baserat på sina egna empiriska erfarenheter fick de diskutera sig fram till hur man skulle gå tillväga. Dock uppgavs det att endast en av medarbetarna i samverkansprojektet hade tidigare erfarenhet av samverkansarbete. Efter en ytterligare tid beslöt sig arbetsförmedlingen för att nästan helt strypa sina resurser till projektet. Detta utan att på förhand delge informationen. Kommunikationen mellan organisationerna beskriver Grape (2006) som oerhört bristfällig. Dessa svårigheter ledde i sin tur till en hög personalomsättning inom projektet vilket ytterligare försvårade integrationsarbetet och arbetet mot samsyn. Enligt medarbetarna själva var dock avsaknaden av stöd och engagemang från de styrande cheferna det största problemet.

2.4 Med samarbete i sikte - Om samordnade insatser och samlokaliserade familjecentraler

Likt Krami bygger de samverkansprojekt som Hjortsjö (2005) i sin avhandling redogör för, på samlokalisering. Skilda organisationer beskrivs komma samman i samlokaliserade familjecentraler och därmed skapas gemensamma verksamheter. Detta innebär ett

gränsöverskridande arbete för alla involverade organisationer och professioner. Hjortsjö har genom en intervjustudie samt genom att ha studerat offentliga dokument och verksamhetsutvärderingar kunnat redogöra för familjecentralers samverkansutveckling med avgränsning till Sverige.

Hjortsjö (2005) problematiserar ämnet samverkan mellan offentliga organisationer då hon menar på att det enligt hennes insamlade empiri endast läggs fokus på samverkans främjande aspekter. Detta perspektiv på samverkan menar Hjortsjö är okritiskt vilket är problematiskt i den bemärkelsen att det då blir svårt att dra lärdom från de samverkansprojekt som har misslyckats. Hjortsjö vill därför i sin avhandling lyfta fram faktorer som enligt henne gjort att samverkansprojekten inte fått önskad effekt. I sina sammanfattande slutsatser menar hon på att misslyckade samverkansprojekt ofta beror på de operativa aktörernas (medarbetarnas) svårigheter att arbeta gränsöverskridande. Svårigheterna beskrivs bero på en för stark koppling till den egna organisationen och den egna organisationens regelverk. En annan faktor som visat sig vara anledningen till att olika samverkansprojekt misslyckats menar Hjortsjö har varit en avsaknad av integrerad samverkan. Med det menar hon att det konkreta arbetet på operativ medarbetarnivå har saknat fördjupade samverkansprocesser. Samverkan blir då för ytlig för att kunna uppnå en önskad effekt. Hjortsjö avslutar dock med att beskriva samverkan som en bra och viktig arbetsform för att kunna skapa en holistisk bild av klienters problematik. Detta under förutsättning att man redan har lyckats etablerat en fungerande och integrerad samverkan.

2.5 Samverkan – Välfärdsstatens nya arbetsform

I denna bok som handlar om samverkan listar Danermark & Kullberg (1999) olika faktorer som kan hämma respektive främja samverkan. Detta gör de utifrån olika utvärderingar och rapporter vilka de tagit del av. Trots att hämmande faktorer kan utgöra hinder i samverkan så menar de två forskarna dock på att det är möjligt att hitta vägar runt dessa hinder. Samtidigt poängterar de även att det ofta dock inte räcker med en god vilja för klienternas och organisationernas bästa.

Problemen beskrivs ofta ha sin grund i att man har olika kunskaper och kompetenser.

Anledningen till det menar forskarna beror på att man brister i insikt och respekt för varandras kunskap och kompetens. Sammanfattningsvis menar de på att följande faktorer är hämmande för samverkan:

- ”Vagt formulerade mål
- Olika kunskapstraditioner och professionella mål
- Olika ekonomiska intressen
- Skilda organisatoriska strukturer
- Oklar ansvarsfördelning
- Asymmetrisk relation mellan de samverkande
- Skild etisk praxis
- Dålig samordning
- Hög personalomsättning
- Stor arbetsbelastning” (Danermark & Kullberg 1999 s, 55)

Danermark & Kullberg (1999) kommer i kapitlet sedan in på faktorer som istället främjar samverkan. De menar på att alla i kategorin för framgångsrika samverkansprojekt har en avgränsad och tydlig målgrupp då detta gör det praktiska arbetet konkret. Sammanfattningsvis menar de på att följande faktorer är främjande för samverkan:

- ”Verksamheterna är organiserade i gemensamma distrikt
- Huvudmannaskaps- och funktionsgränser har bestämts på ett lämpligt sätt
- Verksamheterna är samlokaliserade till ett gemensamt hus
- Den administrativa och politiska ledningen och finansieringen av verksamheten är samordnade
- Att samarbetet innefattar alla nivåer i de organisationer som skall samverka
- Att man lyckas åstadkomma ett lagarbete vilket alla berörda organisationer är involverade i
- Att gemensamma utvecklingsprojekt bedrivs
- Att gemensam fortbildning bedrivs för all personal

- Att ekonomiska stimulanser erhålls eller att en tvingande lagstiftning föreligger”
(Danermark & Kullberg 1999 ss, 56-57)

Forskarna tillägger att något de uppmärksammat var betydelsen av goda sociala relationer. Ett respektfullt förhållningssätt gentemot varandra beskrivs vara en främjande faktor.

2.6 Är interorganisatorisk samverkan alltid en bra sak?

Den amerikanske forskaren Richard A. Longoria (2005) diskuterar i sin artikel om samverkan som arbetsform mellan myndigheter och organisationer (interorganisatorisk samverkan) alltid är en bra sak. Longoria hänvisar till att litteraturen inom området för mänsklig service menar på att konceptet och utfallet av interorganisatorisk samverkan i allmänhet inte är väl förstått. Samtidigt har interorganisatorisk samverkan utvecklats som en önskad riktning för organisationer inom den sociala välfärden. Longoria menar på att det i ljuset av en oklar förståelse gällande samverkan finns aspekter som pekar på att arbetsformen har kraftfulla symboliska kvaliteter. Dessa kraftfulla symboliska kvaliteter är enligt Longoria anledningen till att samverkan betraktas som en önskvärd arbetsform trots avsaknaden av förståelse för själva arbetsformen. Longorias artikel lyfter därför frågan gällande anledningen till den interorganisatoriska samverkans popularitet. Beror arbetsformens popularitet på bevisad effektivitet och resultat eller beror det på den symbolism som samverkan återspeglar? Det är denna fråga Longoria ställer.

Longoria (2005) menar på att samverkan mellan organisationer rent symboliskt står för effektivitet, legitimitet och rationalitet samt en hög grad av socialt ansvarstagande. Att ingå i en samverkan endast med grund utifrån detta symboliska värde kan bli skadligt för de utsatta grupper i samhället som man ämnar hjälpa, resonerar Longoria. Innan en samverkan inleds bör det finnas en klar och tydlig intention, ett klarlagt tillvägagångssätt samt en klargjord och definierad målsättning med samverkan. Detta menar Longoria är viktigt utifrån ett etiskt perspektiv på mottagarna av de sociala tjänsterna, d.v.s klienterna.

3. Teoretiska utgångspunkter

I nedanstående avsnitt kommer vi att redogöra för den teoretiska ram som vi i vår studie utgått ifrån.

3.1 Nyinstitutionell teori

I takt med utvecklingen av människobehandlande organisationer har den nyinstitutionella teorin inom organisationsteoretisk forskning arbetats fram som verktyg för analys (Danermark & Kullberg 1999). Teorin beskrivs som ett kraftfullt redskap i analysen av organisationer och deras förhållande till omgivningen (Blom & Grape 2006). Inom denna teori menar man på att det finns ett ömsesidigt beroende hos de människobehandlande organisationerna till omgivningen (ibid.). Det finns förväntningar från omgivningen som de människobehandlande organisationerna måste leva upp till i organisationens praktik, d.v.s i mötet med omgivningen (Svensson 2013). Detta för att uppnå samhällelig legitimitet och organisatorisk överlevnad (ibid.) Inom det nyinstitutionella perspektivet intresserar man sig snarare för process och organisering än struktur och organisation (Grape 2006). En sådan process är institutionalisering där man inom det nyinstitutionella perspektivet syftar på den process som håller samman organisationen och dess praktik (Svensson 2013). Med hjälp utav det nyinstitutionella perspektivet har vi kunnat undersöka olika institutionella faktorer i en samverkan som Krami.

De nyinstitutionella teoretiska begrepp vi kommer att utgå ifrån i vår studie har vi hämtat från Grapes (2006) begreppsapparat. Grape menar på att utvecklingen mot ökad samverkan mellan välfärdsorganisationer drivs utav olika institutionella drivkrafter (ibid.). Grape har själv studerat ett framgångsrikt samverkansprojekt med hög *domänkonsensus* och ett mindre framgångsrikt samverkansprojekt med hög *domänkonflikt*. De samverkande organisationerna vilka Grape (2006) redogör för beskrivs som samverkande *verksamhetsdomäner* inom ett och samma *organisatoriska fält*. Samtidigt har de olika *institutionella logiker*. Organisationernas *domänanspråk* beskrivs antingen mynna ut i *domänkonsensus* eller *domänkonflikt*. En betydande

faktor för utfallet beskrivs bero på graden av *integration*. Integrationsbegreppet är att betrakta som ett kompletterande begrepp till den nyinstitutionella teorin. Nedan kommer vi nu närmare att förklara dessa begrepp och deras användbarhet.

3.1.1 Organisatoriskt fält, institutionella logiker och verksamhetsdomäner

Organisatoriskt fält

Med ett organisatoriskt fält syftar Grape (2006) på ett avgränsat område där olika organisationer beskrivs arbeta med liknande saker. Detta innebär dock inte per automatik att organisationer kommer att befinna sig i ett beständigt organisatoriskt fält (Johansson 2006). I och med samhällets ständiga föränderlighet och komplexitet kan organisationer komma att byta fält (ibid.). Fält kan även komma slås ihop för att bilda ett nytt (ibid.). I fallet gällande Krami har de involverade myndigheterna förenats i ett nytt och gemensamt organisatoriskt fält. Kramis organisatoriska fält har vi valt att benämna som brottspreventiv arbetsmarknadsvägledning.

Institutionella logiker

Med institutionella logiker syftar man på standardiserade föreställningar omgivningen har av hur en viss organisation bör vara, vad den bör göra och hur den bör se ut (Grape 2006; Linde 2013). Dessa föreställningsramar menar man på har en styrande inverkan på organisationer (Grape 2006). Det blir ett slags ramverk gällande principer för organisering och en organisations handlingar (ibid.). Linde beskriver en institutionell logik som ”en kollektivt skapad och historiskt etablerad föreställning” (Linde 2013 s, 112). Att leva upp till omgivningens föreställningar gör organisationerna till legitima företrädare för ett visst område (Grape 2006). Varje organisation beskrivs ha sin egna institutionella logik som omfattas av målsättningar, förutsättningar, förväntningar, önskemål och regelverk (Grape 2006). En specifik institutionell logik kan i många fall ofta kopplas samman med en viss profession (Linde 2013). För att tydliggöra och kontextualisera detta till vår studie gällande Krami som insats menar vi på att kriminalvården har sin brottspreventiva logik som är både stödjande och kontrollerande vilken frivårdsinspektören

förhåller sig till. Arbetsförmedlingen har sin arbetsmarknadspolitiska logik som innebär stöd och vägledning in på arbetsmarknaden vilken arbetsförmedlaren förhåller sig till. Slutligen har socialtjänsten sin socialrättsliga insatslogik för missbrukare präglad utav brukarperspektiv vilken socialarbetaren förhåller sig till. I en verksamhet som Krami samverkar alltså olika institutionella logiker i en och samma verksamhet. Det blir då av intresse huruvida de skilda institutionella logikerna inverkar på samverkan.

Verksamhetsdomäner

Grape (2006) resonerar kring *verksamhetsdomän* som begrepp och menar på att det finns två viktiga aspekter av begreppet. Utifrån den ena aspekten hamnar *domänanspråken* i fokus (ibid.). Utifrån den andra aspekten läggs fokus på målen och de operativa funktioner som inrättats för den gemensamma verksamheten (ibid.). Den generella betydelsen av begreppet *verksamhetsdomän* är det gemensamma tema som de verksamma aktörerna ska samarbeta kring (ibid.). Med aktörerna som begrepp syftar Grape på organisationerna, samtidigt som medarbetarna även de är aktörer som representerar organisationerna. Inom nyinstitutionell teori betraktar man nämligen organisationer som enskilt interagerande aktörer (Johansson 2002). Samtidigt som människorna inom organisationerna är de som agerar å organisationernas vägnar vilket gör att även de betraktas som organisatoriska aktörer (Linde & Svensson 2013b). Tema som begrepp blir i sin tur ett samlingsord för de konkreta arbetsuppgifter som ska utföras, d.v.s verksamhetsområdet för vilket den gemensamma verksamheten ska arbeta inom (Grape 2006). Inom Krami betraktar vi verksamhetsdomänen som socialt upplärningsarbete med vägledning och stöttning in på arbetsmarknaden.

För att man sedan ska kunna diskutera kring den intressanta aspekten *domänanspråk* inom verksamhetsområdet, menar Grape (2006) på att man först behöver avgränsa de områden för vilka organisationerna är verksamma inom. Inom verksamhetsområdet kan skilda aktörer göra anspråk på domäner, d.v.s göra sig till legitima företrädare för ett område eller en domän (ibid.). I detta skede av samverkan mynnar det sedan ut i antingen *domänkonflikt* eller *domänkonsensus* (ibid.). Kan aktörerna inte enas kring anspråken, med andra ord vem som ska göra vad, leder det

till det Grape kallar för *domänkonflikt* (ibid.). Kan aktörerna däremot enas och komma överens kring vem som ska göra vad inom verksamhetsområdet leder det till *domänkonsensus* (ibid.).

3.2 Integration - Ett kompletterande begrepp

Grape (2006) menar på att en väsentlig faktor för om de samverkande aktörerna ska kunna enas kring *domänanspråken* inom verksamhetsområdet till stor del beror på graden av *integration*.

Grape menar även på att graden av integration är en viktig faktor för om samverkan blir lyckad eller ej (ibid.).

Integrationsbegreppet har Grape (2006) hämtat från den norske forskaren inom socialt arbete Björn Hvinden. Grape menar på att man med hjälp av integrationsbegreppet kan beskriva dynamiska samverkansprocesser vilka man går miste om med endast den nyinstitutionella begreppsapparaten (ibid.).

Integrationsbegreppet är dynamiskt i den bemärkelsen att begreppet lägger fokus på interaktionen mellan organisatoriska aktörer (Grape 2006). Hur agerar de samverkande organisatoriska aktörerna för att nå sina målsättningar? Finns det skilda målsättningar och hur agerar aktörerna då? Eller finns det en etablerad samsyn på målen? Dessa är aspekter som integrationsbegreppet tar fasta på och kan belysa analytiskt (ibid.).

Ett aktivt integrationsarbete menar Grape (2006) bygger på två aspekter: Det bör finnas ett aktivt arbete för att uppnå en samsyn gällande mål och medel samt bör det finnas ett aktivt arbete för att uppnå samsyn gällande *kunskapsanspråk* (ibid.). Grape poängterar att detta bör ske både på medarbetarnivå och ledarnivå för att öka chanserna för *domänkonsensus* (ibid.). För att uppnå samsyn gällande mål och medel menar Grape på att det bör finnas en delad medvetenhet av existerande problematik, ett delat perspektiv på mål samt ett ömsesidigt beroende av aktörernas olikartade funktioner (ibid.). *Kunskapsanspråk* handlar i sin tur om processen när professionell kunskap ska appliceras i den operativa verksamheten (ibid.). Med andra ord processen för vilken

kunskap som ska appliceras och vilken organisatorisk aktör som ska applicera den. En väsentlig del i att kunna uppnå samsyn gällande mål, medel och *kunskapsanspråk* menar Grape på är att samverkan har planerats, förberetts och etablerats på diverse chefsnivåer. En nödvändig faktor beskrivs alltså vara att de som sitter på formell makt över samverkansverksamheten, d.v.s. chefer och politiker, redan i inledande och planerande skede av verksamheten etablerar en samsyn för mål, medel och *kunskapsanspråk* (ibid.).

Grape (2006) pratar om två olika typer av integration, nämligen vertikal integration och horisontell integration. Med vertikal integration syftar Grape på ”de inomorganisatoriska relationerna i en organisatorisk hierarki” (Grape 2006 s, 51). Det innebär integrationen mellan ledare och operativ personal. Med horisontell integration syftar Grape på ”relationer mellan aktörer som befinner sig på ungefär liknande hierarkisk nivå” (Grape 2006 s, 51). Det innebär integrationen operativ personal emellan. Enligt Grape (2006) måste både vertikal och horisontell integration fungera för att samverkan ska vara framgångsrik och funktionell.

3.3 Kritik riktad mot nyinstitutionell teori

Trots den nyinstitutionella teorins stora analytiska användbarhet finns det brister med teorin som är viktiga att lyfta. Forskare inom det sociala arbetet beskrivs i många fall varit tvungna till att komplettera denna teoretiska ram med andra typer av teorier (Johansson & Grape 2006). Detta beskrivs av Johansson & Grape (ibid.) som vanligt förekommande. Detta på grund av att nyinstitutionalismen är begränsad i sin analytiska nivå då den har svårt att ta fasta på dynamiska företeelser som sociala interaktioner (ibid.). Det beskrivs att “nyinstitutionell teori används i allmänhet för att belysa mellanorganisatoriska företeelser” (Johansson & Grape 2006 s, 214). När det i annat fall berör inomorganisatoriska relationer och interaktionsprocesser på konkret och praktisk nivå hamnar det utanför teorins användbara gränser. (Johansson & Grape 2006). Teorin måste då kompletteras med andra teorier och/eller begrepp (ibid.). Att användas som ett verktyg i att belysa konkreta handlingarna och att söka förklaringar bakom processer beskrivs som utanför den nyinstitutionella teorins användbarhet (Linde och Svensson (2013b). Genom att komplettera

teorin med integrationsbegreppet har vi på så sätt kunnat tränga oss in i detaljer och kunnat belysa dynamiska aspekter som kan förekomma i en samverkan.

4. Metod

4.1 Metodologiska överväganden

Svensson & Ahrne (2011 s, 20) pratar om metoder som problemlösande redskap i forskningssammanhang. Kvalitativ metod blev alltså vårt redskap för att ta oss an det forskningsområde vi hade framför oss. Det sågs som den mest lämpliga metod för vår uppsats utifrån Brymans (2011 ss, 40-41) beskrivning av kvalitativ metod som en metodologisk strategi som under insamling av empiri lägger fokus på ord, individuella uppfattningar och individuella tolkningar gällande en subjektiv social verklighet. Detta då det var yrkesverksammas subjektiva upplevelser som för oss var det essentiella för genomförandet av vår studie. Genom kvalitativ forskningsmetod kunde vi få den kontextuella förståelse som vi eftersträvade gällande medarbetarnas upplevelser av hur samverkan fungerar inom organisationen Krami. Genom att ta del av medarbetarnas subjektiva utsagor kunde vi inhämta en fördjupad kunskap kring hur samverkan upplevs, hur den organiseras samt hur den integreras. Det gav oss alltså möjligheten att fördjupa vår kunskap kring samverkan som arbetsform och vilka eventuella för- och nackdelar som existerar. Genom semistrukturerade intervjuer gavs det också utrymme för att fördjupa vår kunskap om samverkan utifrån respondenternas svar som ledde oss in på intressanta teman och följdfrågor.

Genom kvalitativ metod kunde vi alltså få tillgång till fördjupade nyanseringar, perspektiv och aspekter från medarbetarna. Denna fördjupning är svår att få åtkomst till med kvantitativ intervjumetod då kvantitativ intervjumetod används i syfte att generalisera (Bryman 2011 ss, 155,413). Kvantitativ intervjumetod hade dessutom varit väldigt begränsande för vår studie i det

avseendet att metoden inte har utrymme för frågor som avviker från en utformad intervjuguide då det skulle äventyra reliabiliteten och validiteten för en sådan studie (Bryman 2011 s, 413).

Utifrån den kvalitativa metoden valde vi personintervjuer som tillvägagångssätt för att på bästa vis ta del av medarbetarnas upplevelser. Detta tillvägagångssätt för att samla in empiri beskrivs av Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2011 s, 36) som ett sätt att som forskare delges inblick i rådande miljömässiga förhållanden. Ett sådant miljömässigt förhållande kan då vara upplevelsen av ett organisatoriskt fenomen som exempelvis samverkan.

Personintervjuerna var semistrukturerade i genomförandet vilket innebar att vi som forskare kunde strukturera intervjuerna utefter valda teman och frågor. Teman och frågor som vi själva betraktade som viktiga för att kunna undersöka vårt valda forskningsområde och besvara vårt syfte och våra frågeställningar. Man bör dock som forskare vara medveten om att detta kan dock stänga dörrarna till annan värdefull insamlingsdata. Som ett sätt för att försöka motverka att gå miste om annan värdefull information i så stor mån som möjligt var vi noga med att formulera öppna frågor. Vi var samtidigt uppmärksamma på att ställa följdfrågor när intervjudeltagaren belyste något utöver vår intervjuguide som vi i stunden bedömde var av värde för studien (Bryman 2011 s, 420). Detta gjorde vi även för att få det deltagarperspektiv som vi eftersträvade (Bryman 2011 s, 371). Genom öppna frågor öppnade det också upp för ett flexibelt tillvägagångssätt (Bryman 2011 s, 413). Det innebar att vi under forskningsprocessen hade möjlighet att anpassa oss till vad som framkom under studiens gång (ibid.). Med andra ord öppnade det upp för flexibilitet i att kunna avvika från intervjuguiden och ställa följdfrågor eller andra viktiga frågor som dök upp under själva intervjuerna (ibid.). Semistrukturerade intervjuer var även för oss att föredra framför ostrukturerade intervjuer då vi var två personer som genomförde denna studie. Bryman (2011 s, 416) menar nämligen på att semistrukturerade intervjuer är ett tillvägagångssätt som minimerar jämförbarhet i intervjuandet när man är två eller fler forskare, vilket ej är fallet när det kommer till ostrukturerade intervjuer.

Inom den kvalitativa forskningsmetoden menar Ahrne & Svensson (2011 ss, 20-21) på att det är oundvikligt att insamlingen av empirisk data inte färgas på ett eller annat sätt av den/de som intervjuar. Detta är dock inte något man blundar för inom kvalitativ forskning utan denna påverkan erkänns inom metoden och betraktas ofta som en positiv aspekt (ibid.). Genom att vi accepterade vår egen medverkan i forskningsprocessen kunde betrakta det empiriska arbetet som en produktion av data istället för en insamling av data (Ahrne & Svensson 2011 s, 21).

Vi gjorde det klart för respondenterna vad vi undersökte, d.v.s deras upplevelser av samverkan som arbetsform på Krami. På förhand inhämtade vi kunskap om vad som var viktiga faktorer för att en samverkan ska fungera. Det låg till grund för de teman som vi utformade i intervjuguiden. Detta gjorde att de olika val vi gjorde under studiens gång gällande till exempel intervjufrågor och teoretiska perspektiv kunde tydliggöras (Ahrne & Svensson 2011 ss, 21-22).

Dock så märkte vi redan efter första intervjun att det tillkom andra viktiga aspekter som vi tidigare inte tänkt på. Exempelvis framkom vikten av ett gemensamt förhållningssätt hos medarbetarna för att få till stånd en integrerad samverkan. Tack vare vårt metodval kunde vi öppna upp för en medvetenhet hos oss själva som gjorde oss beredda och villiga att omarbete intervjufrågor under intervjuens gång.

För att säkerställa att den intervjuguide vi utformat sedan fungerade som vi hade tänkt oss så genomförde vi en pilotstudie. Bryman (2011 s, 258) menar på att om det är möjligt, är en pilotstudie något man bör genomföra. En pilotstudie gjorde att vi fick tillfälle att prova våra intervjufrågor innan vi satte igång och intervjuade våra faktiska respondenter. Fördelen med en pilotstudie är att svagheter eller problem med intervjufrågorna kan upptäckas och åtgärdas (ibid.). Sådana svagheter eller problem kan till exempel vara att frågorna är svårförstådda och behöver omformuleras eller att ordningsföljden på frågorna inte är optimal och behöver förändras. En del sådana svagheter upptäcktes genom pilotstudien och kunde därför åtgärdas. Det gällde framförallt ordningsföljden på frågorna. För varje ny intervju upplevde vi oss utveckla en ny ordningsföljd som vi ansåg var bättre lämpad.

4.2 Urval

Vi gjorde ett medvetet och målstyrt urval för att komma i kontakt med den önskade målgrupp som låg i fokus för vår undersökning om hur samverkansprocesser upplevs av medarbetarna inom verksamheten (Bryman, 2011, s. 434) Urvalet skedde i två steg. Först och främst gjorde vi ett urval av Krami verksamheter på två orter i Sverige. Där utgick vi ifrån det geografiska läget i urvalet. Sammanlagt intervjuade vi sex respondenter, tre på respektive Krami kontor. Vi valde att intervjua två representanter från respektive myndighet som är involverad verksamheten. Detta för att få en så holistisk bild av samverkan som möjligt. För att etablera kontakt med dessa representanter gick vi via Kramis hemsida. Genom hemsidans kontaktformulär kunde vi etablera kontakt med verksamhetens ansvariga person på respektive ort. Denna personen hänvisade oss och delgav oss sedan kontaktuppgifter till medarbetarna vilka vi kunde kontakta för en intervju. Transparensen blev lidande eftersom vi inte kunde bli dirigerade till intervjupersonerna (Bryman, 2008, s. 42). Vårt urval var således målinriktat som ett försök att skapa överensstämmelse mellan mellan våra forskningsfrågor och vårt urval (Bryman 2011 s, 434).

4.3 Metodens tillförlitlighet

Vid bedömningen av en metods tillförlitlighet brukar man inom samhällsvetenskaplig forskning vända sig till att utgå ifrån begrepp som validitet och reliabilitet (Bryman 2011 s, 351). Begreppen används huvudsakligen som kriterier för att bedöma tillförlitligheten inom kvantitativ forskning (ibid.). Då i synnerhet begreppet validitet som i huvudsak berör mätning i sin definition (ibid.). Validitet kan av den anledningen därför vara problematiskt att applicera inom den kvalitativa forskningsmetoden eftersom kvalitativ forskning i huvudsak inte ägnar sig åt mätning (ibid.). I och med detta har diskussion gällande alternativa kriterier för begreppen validitet och reliabilitet resonerats fram (Bryman 2011 s, 352). Detta resonemang har gjorts utav Guba och Lincoln som i sitt förslag diskuterat fram två alternativa begrepp till validitet och reliabilitet när det kommer till kvalitativ forskningsmetod (Bryman 2011 ss, 352-353). De alternativa begrepp som Guba och Lincoln föreslår är tillförlitlighet och äkthet (Bryman 2011 s,

353). Guba och Lincoln menar på att begreppen validitet och reliabilitets tillämpliga målsättning är att visa på att det endast finns en enda sanningsenlig bild av den specifika sociala verklighet som undersöks (Bryman 2011 s, 354). I en kvalitativ undersökning av en subjektiv social verklighet som till exempel den vi valt att undersöka i vår studie, menar Guba och Lincoln på att det möjligen kan samexistera flertalet beskrivningar gällande den sociala verkligheten som undersöks (ibid.).

Utifrån resonemanget om att det kan finnas flertalet beskrivningar av en och samma sociala verklighet utifrån ett samhällsvetenskapligt perspektiv har Guba och Lincoln därför föreslagit begreppen tillförlitlighet och äkthet (ibid.). Tillförlitlighet delas upp i fyra olika kriterier som ämnar bringa fram klarhet i bedömningen gällande en studies tillförlitlighet (ibid.). De fyra kriterierna för en bedömning av tillförlitligheten i kvalitativ forskning är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt att kunna styrka och konfirmera (ibid.). Något vi valt att benämna som konfirmerbarhet efter det engelska ordet confirmability. För att uppnå trovärdighet i vår undersökning var tanken att vi skulle använda oss utav en teknik som kallas för respondentvalidering. Det innebär att vi som forskare skulle sett till att vårt undersökningsresultat bekräftats av de individer som varit deltagande i vår intervjustudie (Bryman 2011 s, 353). Då skulle vi alltså ha kontaktat deltagarna för att väga in deras synpunkter på resultatet. Deltagarnas bekräftande av resultatet skulle då innebära att trovärdigheten är hög. Något utrymme för att genomföra en respondentvalidering fann vi dock inte. Detta gjorde att det fanns en viss svårighet för vår studie att uppnå trovärdighet. I ett sätt att försöka uppnå trovärdighet var vi noga med att under intervjuerna få våra uppfattningar av respondenternas upplevelser bekräftade av respondenterna. På så sätt hoppas vi att vi har kunnat visa på en rättvis bild av empirin i studien.

För att uppnå nästa kriterium, d.v.s överförbarhet, har vi i våra redogörelser använt oss utav detaljrika beskrivningar. Gällande detta hänvisar Bryman (2011 s, 355) till Guba och Lincolns resonemang. Guba och Lincoln menar på att en producering av detaljrika beskrivningar skapar en databas vilken andra personer kan ta del av i bedömningen av resultatens överförbarhet till

annan social verklighet (ibid.). För att ytterligare styrka tillförlitligheten har vi utifrån Brymans (ibid.) beskrivning av kriteriet pålitlighet, försatt oss själva i ett granskande perspektiv. Det innebär att vi i vår forskningsprocess, på ett tydligt och detaljerat vis, redogjort för varje fas i själva processen. Sedan har utomstående parter som handledare, examinator och andra studenter fått ta del av vår undersökning utifrån ett granskande perspektiv. Detta beskrivs av Bryman styrka pålitligheten i studien (ibid.).

För att tillförlitligheten i vår studie skulle uppnå alla kriterier har vi även strävat efter att uppnå konfirmerbarhet. Det första steget vi tog mot hög konfirmerbarhet blev att erkänna vår roll i datainsamlingen som en roll som producerade data och inte endast en roll som insamlade data. Detta sätt att se på saken skiljer sig från kvantitativ forskning som är noga med att behålla objektiviteten. I kvalitativ forskning erkänner vi vår roll som oundvikligt subjektiv samtidigt som vi i största möjliga mån är objektiva i vår studieprocess.

Vi har även fört en ständig reflektion över våra egna värderingar. Detta har vi gjort för att i största möjliga mån undvika att våra egna värderingar skulle påverka intervjupersonernas svar eller studiens slutresultat. Samtidigt erkände vi att vår roll som producerande av data gjorde att det blev oundvikligt att inte komma att påverka studiens slutresultat (Bryman 2011 s, 43-44).

Genom att uppfylla dessa ovan nämnda kriterier har denna undersökning uppnått god tillförlitlighet. Dessa fyra kriterier för tillförlitlighet beskrivs av Guba och Lincoln kunna ersätta de ursprungliga begreppen validitet och reliabilitet i kvalitativ forskning (Ryen 2004 s, 140).

Som vi nämnt i vårt tidigare avsnitt *4.1 Metodologiska överväganden* så har vi använt oss av en pilotstudie. Det innebar att vi ställde oss granskande till vår intervjuguide med en medvetenheten om att den formats utifrån vår egen förförståelse av våra erfarenheter och tidigare forskning. Efter genomförd pilotstudie granskade vi alltså vår intervjuguide i syfte att förändra och förbättra den för att ge mer utrymme åt våra respondenter att dela med sig av sina upplevelser. Som tidigare nämnt har vi fört regelbunden reflektion gällande våra värderingar. Det appliceras även i

detta avseendet gällande vår intervjuguide. Ständig och regelbunden reflektion genomfördes från vår sida genom hela studiens gång utifrån Brymans (2011 s, 43-44) resonemang om självreflekterande som en viktig del i processen av samhällsvetenskaplig forskning.

Avslutningsvis är ett resonemang kring vår egna position i förhållande till det forskningsproblem vi har valt är även relevant för studiens tillförlitlighet. Vårt intresse för det organisationsteoretiska fenomenet samverkan samt före detta kriminellas samhällssituation fördes oss in på detta ämne. Då Marcus under sin praktiktermin på Arbetsförmedlingen fick kännedom om Krami via ett studiebesök, fann vi med bakgrund av vårt intresse att verksamheten skulle vara ett intressant forskningsämne. Med en medvetenhet om att vi hade en förförståelse gällande Krami var vi uppmärksamma på att undvika att föra fram egna värderingar och åsikter i intervjuerna vi genomförde. Någon omfattande förförståelse om Krami hade vi dock inte utifrån Marcus studiebesök på verksamheten. Den större delen av vår förförståelse inhämtade vi från Kramis officiella hemsida.

4.4 Analysförfarande

Efter vi hade genomfört våra semistrukturerade personintervjuer var vi framme vid stadiet för transkribering. Transkriberingen samt analysen gjorde vi hastigast möjligt efter vi genomfört intervjuerna. På så sätt upplever vi att vi hade ett så färskt minne som möjligt och att vi därför kunde förmedla en så rättvis bild som möjligt av respondenternas utsagor. En fördel med detta tillvägagångssätt är enligt Bryman (2011 s, 523) att vi på så sätt dessutom kunde öka våra chanser att hinna lära oss mer och bilda oss en större förståelse inför varje ny intervju vi skulle genomföra. Detta var något vi absolut märkte av. Den nya kunskap och förståelse vi fick efter varje ny intervju upplevde vi kunde påverka vad vi tänkte fråga i nästa intervju. Detta kan betraktas i både positiv och negativ bemärkelse. Vi upplevde att det kunde både öppna och stänga dörrar. Vi fann att det var bättre att försöka gå in i varje ny intervju som "blanka blad". Detta för att i så liten mån som möjligt låta vår förförståelse styra intervjuens upplägg.

En annan fördel med att vi transkriberade hastigast möjligt efter det att vi genomfört intervjuerna var att vi kunde påbörja tematiseringen av vårt empiriska material. Utifrån vårt insamlade material kunde vi uttyda olika teman vilka var frekvent förekommande. Dessa teman var effekterna av samverkan, organiseringen av samverkan samt integrationen i samverkan. Utifrån dessa teman genomförde vi sedan upprepade kodningar av materialet. Kodningarna genomfördes digitalt på våra respektive datorer. Förekomsten av teman som var av relevans för vår undersökning markerades i olika färger beroende på vilket tema vi ansåg att de tillhörde. Under varje citat skrev vi även stödord kring vad citatet berörde. Efter upprepade kodningar gjorts kom ytterligare teman att framkomma som en reaktion på upprepade företeelser (Ahrne & Svensson 2011 s, 224). I kodandet av vårt transkriberade material var vi alltså uppmärksamma både på förekomsten av koderna och på när koderna uteblev och vad det var som då gjorde att dem uteblev. Detta gjorde oss öppna för oväntade teman och koder från respondenterna som de själva valde att lyfta och som även de visade sig vara av vikt och intresse för vår studie. I denna studie fann vi dock ej utrymme för ytterligare teman än de ovan nämnda; effekterna av samverkan, organiseringen av samverkan och integrationen i samverkan.

4.5 Etiska överväganden

Nygren (2012 s, 27) menar att “det mest oetiska forskare kan ägna sig åt är dålig forskning”. Dålig forskning syftar på ett slöseri med samhällets resurser och forskningspersoners tid utan att något värde uppnås, samt publicering av felaktiga resultat (Nygren 2012 ss, 26-27). Det kan dock vara svårt att värdera nyttan av en kvalitativ studie eftersom den inte går att generalisera på samma sätt som en statistisk studie. Det kan således uppstå problem när man värderar studien. Dock så anser vi att syftet med vår studie har ett värde för att förstå fenomenet samverkan mellan myndigheter som välfärdsstatens nya arbetsform inom området för brottsprevention.

För att respektera individskyddet i vår studie (Vetenskapsrådet, u.å) var tydliga med att uppmärksamma och informera forskningspersonerna om förutsättningarna för studien. Vi utgick

från Vetenskapsrådets fyra forskningsetiska huvudkrav; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet i våra etiska överväganden (Vetenskapsrådet u.å). Till en början presenterade vi studiens syfte och upplägg för att motivera betydelsen och nyttan med personens medverkan i studien för kunskapsproduktionen inom området. Vi informerade även om frivilligheten för respondenterna att delta i studien. På detta vis kunde vi uppfylla informationskravet. Vi frågade sedan intervjupersonerna hur de ställde sig till om vi spelade in intervjun med ett röstinspelningsprogram. Vidare informerade vi respondenterna om att de när som helst under intervjuns gång kunde välja att avbryta intervjun alternativt välja att inte svara på en fråga de inte ville svara på. På detta vis kunde vi uppfylla samtyckeskravet. Vi uppfyllde därefter nyttjandekravet genom att vi informerade respondenterna om att vi avsåg att enbart använda det insamlade materialet i forskningssyfte för vår nu genomförda studie. För att slutligen uppfylla konfidentialitetskravet informerade vi och försäkrade om konfidentialitet för respondenterna och arbetsplatsen vid publiceringen av studiens resultat. Vi hade förhoppningar om att effekten av denna anonymitet kunde innebära att respondenterna ville och vågade yttra sig friare vilket de utifrån vår uppfattning gjorde.

5. Analys och resultat

I detta avsnitt kommer vi att redogöra för vår analys av den empiri som producerats av våra genomförda semistrukturerade personintervjuer. Detta har gjorts utifrån vårt syfte och våra frågeställningar. Under detta avsnitt har vi alltså analyserat medarbetarnas upplevelser av samverkan inom verksamheten Krami. Dessa analyser varvas med resultat där slutsatser dras utifrån empiriskt material, kunskapsläget samt våra teoretiska utgångspunkter.

För att bibehålla anonymiteten hos våra intervjudeltagare benämns och citeras de i texten som Af1, Af2, Krim1, Krim2, Soc1 och Soc2. Af1 och Af2 är medarbetare från arbetsförmedlingen, Krim och Krim 2 är medarbetare från kriminalvården och Soc1 och Soc2 är medarbetare från socialtjänsten.

5.1 Hur upplevs effekten av samverkan av medarbetarna?

Utifrån respondenternas berättelser kunde vi tyda upplevelser av effekten av samverkan på tre olika nivåer: organisationsnivå, samhällsnivå och individnivå. Det uttrycktes endast fördelaktiga effekter av att myndigheterna samverkar. Detta okritiska förhållningssätt från medarbetarna sida var något vi reflekterade över under intervjuernas gång. Vi försökte även komma åt upplevelserna av kritiska element inom verksamheten men fann att lojaliteten hos medarbetarna gentemot organisationen troligtvis var för hög. Ytterligare reflektioner över lojaliteten gentemot den egna organisationen görs under uppsatsen sista del, avsnitt 6. *Avslutande diskussion*.

5.1.1 Upplevd effekt för de samverkande myndigheterna

Av våra respondenter beskrivs de samverkande myndigheterna i grunden ha olika mål. Kriminalvården jobbar för att minska risken av återfall i brott, arbetsförmedlingen jobbar för att få ut människor i arbete och socialtjänsten jobbar för att människor ska bli självförsörjande. Genom samverkan inom Krami beskrivs medarbetarna uppleva att respektive myndighet kan nå dessa mål samtidigt som man engagerar sig i ett gemensamt mål där alla mål integreras. Det gemensamma målet blir då att målgruppen ska finna ett jobb och därmed bli självförsörjande och samtidigt avhålla sig från kriminalitet. På detta vis kan målgruppen bli normaliserade samhällsmedlemmar. Detta kan medföra att respektive myndighets institutionella logik då legitimeras, bekräftas och reproduceras utifrån det effektiva resultatet (Grape 2006). Med institutionella logiker syftar man på de standardiserade föreställningar omgivningen har av hur en viss organisation bör vara, vad den bör göra och hur den bör se ut (Grape 2006; Linde 2013). Kriminalvården har sin brottspreventiva logik där man från omgivningens sida förväntas förhindra återfall i brott. Arbetsförmedlingen har sin arbetsmarknadspolitiska logik där man från omgivningens sida förväntas få ut människor i arbete. Slutligen har socialtjänsten sin socialrättsliga insatslogik där man från omgivningens sida förväntas ge stöd- och hjälpinsatser till människor så att de kan bli självförsörjande. Utifrån våra respondenters berättelser kan vi se att myndigheterna genom att ingå i en samverkan tillsammans ser möjligheten att effektivisera sina respektive verksamheter. Kriminalvården, arbetsförmedlingen och socialtjänsten har alla

något att vinna på om målgruppen före detta kriminella och missbrukare uppnår goda resultat på arbetsmarknaden. Samtidigt finns det enligt tidigare forskning en symbolism kopplad till samverkan som arbetsform som är oberoende av samverkans faktiska resultatmässiga effektivitet (Longoria 2005). Longoria (ibid.) menar på att samverkan mellan organisationer rent symboliskt står för effektivitet, legitimitet och rationalitet samt en hög grad av socialt ansvarstagande. Med bakgrund av detta så har samverkan som arbetsform stigit i popularitet och benämns bland annat som "välfärdsstatens nya arbetsform" (Danermark & Kullberg 1999). En fråga som då kan vara intressant att ställa och som forskaren Longoria (2005) ställer är om arbetsformens stigande popularitet beror på bevisad effektivitet och positiva resultat eller om det beror på den symbolism som samverkan återspeglar. Att undersöka Kramis faktiska effektivitet är dock inte något vi i denna studie ämnat att göra. Vad vi kan säga något om är huruvida Krami-medarbetarna upplever samverkan som effektiviserande eller inte:

Jag tänker effektivitet och lönsamhet. Vi har jättebra resultat och vi ser snabbt resultat. Det börjar gå framåt och man hjälper folk. Det händer faktiskt någonting. (Krim2)

Detta citat är taget från en respondent från kriminalvården. Vi kan se att man upplevs nå goda och effektiva resultat. En annan respondent från arbetsförmedlingen menar på att det är arbetsformen i sig som ligger till grund för denna effektivitet eftersom att samverkan i sig innebär tre olika myndigheter med olikheter som man kan utnyttja som en styrka och därmed effektivisera arbetet:

Jag tror det är att man sammansyr alla tre delar som gör det. En styrka är ju att kunna nyttja våra olikheter. (Af2)

Utifrån våra respondenters upplevelser finns det en genomgående positiv syn kring att olika organisatoriska aktörer och professioner samverkar. Inom tidigare forskning menar man på att organisatoriska olikheter såsom skilda strukturer, intressen och kunskaper kan vara hämmande för att uppnå god funktionalitet och effektivitet inom en samverkan (Danermark & Kullberg

1999). Inom Krami upplevs olikheterna däremot utgöra ett recept för framgång. Man har lyckats finna styrkan i att vara olika organisationer inom en verksamhet och effekten av samverkan upplevs därmed som god. Av medarbetarna upplevs samverkan tillhandahålla en holistisk effekt för myndigheterna själva:

Det är inte bara en fördel utan det är också en nödvändighet. För vi behöver de andra delarna. Kommunen har massor med verksamheter vi kan dra nytta av, kriminalvården har sina program och bara en sån sak att arbetsförmedlaren arbetar uteslutande med de som deltar i Krami. De andra arbetsförmedlarna har flera hundra på sin tjänst. (Krim1)

Man upplevs alltså behöva varandras olika organisatoriska insatser och möjligheter för att i arbetet med målgruppen åstadkomma effektiva resultat. Arbetsförmedlaren upplevs till exempel kunna arbeta effektivare med endast Krami-klienter då det är en specifik och avgränsad målgrupp. Enligt tidigare forskning menar man på att samverkan som arbetsform är ett sätt för organisationer att undvika dubbelarbete och slöseri med resurser (Axelsson & Bihari Axelsson 2007). Detta tycks kunna appliceras på Krami. Samverkan mellan myndigheterna inom Krami upplevs vara lösningen på att kunna bemöta och lösa den mångfacetterade och komplexa problematiken som det innebär att vägleda och stötta denna målgruppen (före detta kriminella och missbrukare) in på arbetsmarknaden. Den upplevda positiva effekten medarbetarna inom Krami har av samverkan tyder enligt tidigare forskning på ett välplanerat och väl förberett praktiskt arrangemang av verksamheten (Grape 2006). Detta menar man är viktigt för att kunna åstadkomma ett effektivt och funktionellt arbete på operativ medarbetarnivå (ibid.). Upplevelserna våra respondenter delger är just från ett perspektiv på operativ medarbetarnivå. Dessa upplevelser kan därför ses som en reflektion av verksamheten. Följande citat från en arbetsförmedlare visar på behovet av ett tydligt arrangemang för samverkan:

Sen en del också att om man ser alltså hur krami är styrda. Från nationellt och ner att vi har ju styrgrupper och sådana saker, så det är ju ganska tydligt vad är det vi ska göra, vad är det vi ska uppnå. Det tror jag är en framgång. (Af2)

5.1.2 Upplevd effekt för samhället

För samhällets del upplevs samverkan inom Krami som fördelaktig av våra respondenter. Det finns upplevda föreställningar om att man genom att samverka besparar samhället stora ekonomiska kostnader:

För samhällets del så är det många miljoner per år per gubbe om de har ett aktivt missbruk och är kriminella och dessutom arbetslösa. Det är flera miljoner om året de gör av med för samhällets räkning. (Soc1)

Ett aktivt missbruk, kriminalitet och arbetslöshet beskrivs kosta samhället stora summor pengar. Kan Krami få in endast några klienter på arbetsmarknaden så att de dessutom börjar betala skatt menar respondenten som är citerad ovan från socialtjänsten att samhället då besparas flera miljoner om året. Respondenten menar på att det rent nationalekonomiskt blir oerhört mycket pengar som Krami hjälper till att spara in. Denna upplevda samhällsekonomiska effekt av samverkan kan vi härleda till de institutionella drivkrafter som Grape (2006) pratar om. Grape (ibid.) menar på att beslut att initiera en samverkan mellan myndigheter drivs utav politiska drivkrafter som omfattar ekonomiska och ideologiska överväganden. Att samverka betraktas som fördelaktigt för samhället både ekonomiskt och politiskt eftersom man effektiviserar socialpolitiska insatser (Axelsson & Bihari Axelsson 2007). Att gagna samhället blir målet utifrån en socialpolitisk agenda som drivs utav politiska drivkrafter (Grape 2006). Huruvida samverkan inom Krami konkret faktiskt hjälper till att spara in pengar rent samhällsekonomiskt kan vi i denna studie inte svara på. Vad vi kan säga är att samverkan inom den sociala välfärden rent symboliskt betraktas som något positivt för samhället (Longoria 2005). Denna symboliska uppfattning av samverkan kan vi säga att även medarbetarna inom Krami erhåller då de menar på

att samhället drar ekonomiska fördelar av att man inom Krami ingår i en myndighetssamverkan och arbetar som de gör. Utifrån institutionell teoribildning kan detta betraktas som ett sätt att legitimera organisationen och verksamheten i samhället (Grape 2006). Både organisationer och professioner erhåller legitimitet genom samhällets bekräftelse (ibid.).

5.1.3 Upplevd effekt för individen

Enligt våra respondenter öppnar samverkan inom Krami upp för möjligheten att verkligen göra skillnad i det samordnade arbetet med klienterna. Man betonar att Krami-klienter befinner sig i slutet av en förändringsprocess och att det därför finns en särskild närhet till de involverade myndigheternas respektive mål. Våra respondenter poängterar även att samverkan innebär en ökad tillgänglighet för klienterna då alla myndigheter befinner sig under samma tak. Klienterna kan få hjälp på plats oavsett om det är en fråga för arbetsförmedlingen, kriminalvården eller socialtjänsten:

Har man frågor till arbetsförmedlingen så är de här och samma sak om man har frågor till kriminalvården. Det kan vara belastningsregister, det kan vara allt möjligt. Då är jag här. Behöver de se något från sin egen dom..man kan få svar på frågor snabbt, man behöver inte vänta eller ringa till någon eller få en tid till arbetsförmedlingen eller kriminalvården eller vad det nu må vara utan man kan få hjälp på plats. Så lättillgängligt och effektivt. (Krim2)

Att myndigheter samverkar samlokaliserat menar man i tidigare forskning är en främjande faktor för en samverkan (Danermark & Kullberg 1999). I Kramis fall upplevs samlokaliseringen inte endast ge goda förutsättningar för medarbetarna i det operativa arbetet utan det upplevs även ge goda förutsättningar för klienterna:

Vi jobbar ju för samma sak. Och för deltagarna som kanske ofta har mindre goda erfarenheter av myndigheter..här sitter vi samlade i en miljö som är ganska..hoppas vi alla fall upplevs som välkomnande och vi har en hög tillgänglighet. (Af2)

På Krami jobbar man i team av yrkesverksamma med olika utbildningsbakgrunder, organisatoriska tillhörigheter och erfarenheter. Det här skapar en bred kompetens men också förutsättningar för en dynamisk arbetsplats där de organisatoriska aktörernas olika kompetenser kan tas till vara på. Att myndigheterna uttrycks jobba för samma sak tyder på att man har enats kring en gemensam verksamhetsdomän (Grape 2006). Det syftar på det gemensamma tema de samverkande aktörerna ska samarbeta kring (ibid.). Inom Krami tolkar vi verksamhetsdomänen som vägledning och stöttning in på arbetsmarknaden. Inom ramen för verksamhetsdomänen finns det alltså olika organisatoriska kompetenser. Sammantaget blir Krami en insats som riktar sig till en snäv och väldefinierad målgrupp som är i behov av mångfacetterat stöd och kontakt med ett flertal olika myndigheter för att kunna komma ut i arbetslivet och bli kvar där. Den tillgänglighet av myndigheterna som Krami innebär upplevs alltså effektivisera möjligheterna för klienterna att finna, få och behålla ett arbete:

Själva tanken med Krami bygger på dessa tre ben, kriminalvården, arbetsförmedlingen och socialtjänsten. Konceptet är att klienten ska ha allt under ett och samma tak för att de ska kunna känna att de får den hjälp de behöver för problemen är ofta mångfacetterade och komplexa. Och den hjälpen kan man kanske inte besitta om man bara kommer från ett ställe utan då hade de behövt vända sig till fler ställen och det hade varit tidsödande och blivit jobbigt, här har de kompetensen samlat på ett ställe, det blir centraliserat. (Soc1)

Samma respondent från socialtjänsten menar på att detta inte endast innebär att klienterna får ett arbete utan det innebär även att de kan få en delaktighet och tro på samhället, ett hopp samt en mening med sitt liv. Ett sådant brukarperspektiv och målet att bli självförsörjande sam ingå i nya sociala sammanhang är typiskt för socialtjänstens institutionella logik (Grape 2006).

Att myndigheterna inom Krami samverkar innebär inte endast olika kompetenser och organisatoriska insatser, det innebär även olika logiker samlade på ett ställe. Att olika institutionella logiker samverkar innebär för Krami-klienterna att olika perspektiv tas i beaktning (ibid.). Den sammantagna upplevelsen från våra respondenter är att det skapar ett holistiskt perspektiv som gynnar klienterna i flera aspekter.

5.2 Hur upplevs organiseringen av samverkan av medarbetarna?

Gällande organiseringen av samverkan lyftes av respondenterna några aspekter fram som särskilt viktiga för Kramis funktionalitet. De mest centrala aspekterna som betonas var det gemensamma förhållningssättet konsekvenspedagogiken, de frekventa gemensamma mötena samt en tydlig ansvars- och arbetsfördelning. Vi kommer nu nedan att redogöra för berättelserna kring dessa teman.

5.2.1 Konsekvenspedagogiken - Ett gemensamt förhållningssätt

Samtliga respondenters berättelser tycks visa på att man upplever att det gemensamma förhållningssättet, d.v.s konsekvenspedagogiken, som man grundar det praktiska arbetet på är av stor vikt för de organisatoriska aktörerna att uppnå konsensus i verkställandet av det operativa arbetet. Förhållningssättet beskrivs vara en utmärkande nyckel till upplevelsen av ett tydligt och jämbördigt arbete inom verksamheten. Inom Krami är alla medarbetare utbildade i konsekvenspedagogiken. Att samverkande personal får ta del av gemensam utbildning är enligt tidigare forskning främjande för samverkan (Danermark & Kullberg 1999). Av våra respondenter uppges metodiken som den gemensamma grund man i det operativa arbetet på medarbetarnivå ständigt utgår ifrån och den upplevs som ett rättesnöre i hur man förhåller sig till klienterna samt ett medel i strävan att uppnå målen och syftet med verksamheten:

Det är den plattform vi har. Alltså det är vår gemensamma grund som vi förhåller oss till och den underlättar ju också och hjälper oss att prata samma språk. (Af2)

När skilda institutionella logiker ska samverka finns det flera hinder som kan motverka samverkan (Grape 2006). En sådan hämmande faktor kan i många fall vara att man besitter olika begreppsapparater (Danermark & Kullberg 1999). Språkets användande i ett sådant sammanhang kan vara avgörande för utfallet av samverkan. Språket kan nämligen användas som ett maktmässigt verktyg i en form av ett revirbevakande beteende (Axelsson & Bihari Axelsson 2013). Institutionella begreppsmässiga skillnader kan även göra de dynamiska processerna i

samverkan diffusa och öka risken för domänkonflikt när kunskapsanspråk ska göras (Grape 2006). Utifrån ovanstående citat av respondenten från arbetsförmedlingen tycks den gemensamma metodiken förena de organisatoriska aktörerna på operativ nivå i en gemensam begreppsapparat. Vi kan då tänka oss att det även har skapats en egen institutionell logik inom Krami. Det innebär att det finns målsättningar, förutsättningar, förväntningar, önskemål och regelverk som förknippas med organisationen Krami (Grape 2006). En specifik institutionell logik kan i många fall ofta kopplas samman med en viss profession (Linde 2013). I intervjuerna uttryckte respondenterna att man inom Krami i första hand är Krami-medarbetare. Möjligtvis håller Kramis institutionella logik på att konstruera en egen profession där grunden för konstruktionen tycks vara konsekvenspedagogiken som enar medarbetarna i en gemensam trygghet och gemenskap där de organisatoriska gränserna blir vagare:

Vad som särskiljer Krami mot andra myndigheter är ju dels att vi har ett gemensamt förhållningssätt där alla utbildas i konsekvenspedagogik, att vi har en grundutbildning och sen fortsätter genom vägledningsutbildningar och kompetensutveckling i hur vi ska förhålla oss i arbetet. Vårt uppdrag är ett socialt upplärningsarbete och det är samtligas uppdrag oavsett vilken myndighet man tillhör. Man är i första hand Krami-medarbetare och då är man förpliktigad till att jobba utifrån detta förhållningssätt. (Soc2)

När organisatoriska gränser alltmer suddas ut kan det innebära att det gränsöverskridande arbetet bli otydligt (Danermark & Kullberg 1999). Inom Krami tycks det dock snarare göra myndigheterna ännu mer integrerade i samverkan. Detta då man menar på att konsekvenspedagogiken gör arbetet tydligt och är bidragande till att skapa fördjupade samverkansprocesser där man betraktas sig som jämbördiga Krami-medarbetare snarare än representanter för respektive myndighet. Enligt Hjortsjö (2005) är fördjupade samverkansprocesser viktiga för att uppnå önskad effekt av samverkan där en önskad effekt innebär goda resultat och ett effektiviserat arbete genom ett funktionellt samarbete. Våra respondenter inom Krami beskriver verksamheten med just ord som dessa vilket kan tyda på att man inom ramen för verksamheten möjligtvis har en önskad effekt av samverkan.

5.2.2 Frekventa möten - En utgångspunkt för samsyn i det operativa arbetet

De regelbundna och väldigt frekventa mötena man inom verksamheten har beskrivs av våra respondenter som den utgångspunkt där det verkställande operativa arbetet tar form. Man menar på att det är här man kan diskutera och reflektera kring hur man ska gå tillväga gällande olika klienter utifrån det konsekvenspedagogiska förhållningssättet. Saker som vad hände igår, vad som händer idag och vad som ska hända framöver lyfts fram vilket gör att alla medarbetare är insatta i och medvetna om alla processer gällande alla klienter. Utifrån vår tolkning möjliggör mötena ett informationsutbyte som främjar organiseringen av samverkan på operativ medarbetarnivå:

..alltså vi håller ju metodmöten och sådana saker. Vi har ju gemensamma möten där hela Kramilaget här sitter och diskuterar de här grejorna. Så att det gäller ju att hålla det levande. Att säg att vi jobbar med konsekvenspedagogik, det ska ju inte bara vara ett ord utan det ska ju liksom vara en handling också att vi faktiskt gör det vi säger att vi gör. (Af2)

Vi har morgonmöte varje dag.. Vad hände igår, vad kommer hända under dagen? Det är viktigt för informationsutbyte och en uppdatering om vad det är som händer. (Krim2)

En annan respondent pratar om hur det kan förekomma intressanta diskussioner på mötena då det kan uppstå olika åsikter, oftast gällande när de ska agera gränssättande gentemot klienterna. Det kan hända att man är oense kring när det är sista chansen för en klient som har misskött sig. Utifrån nyinstitutionell teori kan de skilda institutionella logikerna vara en faktor för detta (Grape 2006). Kriminalvårdens logik som är mycket strängare än de övriga två kan komma att krocka med arbetsförmedlingens och socialtjänstens logik när myndigheternas verksamhetsdomäner överlappar och kunskapsanspråk ska göras (ibid.). Med andra ord innebär det att de hamnar inom ramen för samma verksamhetsdomän där sedan "rätt" kunskap ska komma att appliceras. Olika logiker kan innebära att man har skilda perspektiv på vad som är just rätt kunskap. Om man då inte kan enas eller kompromissa uppstår det en domänkonflikt (ibid.). Vi blev därför nyfikna på hur medarbetarna i ett sådant läge enas i situationen. Som svar fick vi att man då går tillbaka till konsekvenspedagogiken och tittar på vad den säger, d.v.s vad

gör eller uttrycker klienten i handling. Det menar man på underlättar mycket för möjligheterna att nå samsyn.

Efter att ha studerat ett framgångsrikt samverkansprojekt menar Grape (2006) på att en viktig faktor för att övervinna skilda kunskapsanspråk är att man håller regelbundna möten på olika organisatoriska nivåer. Genom att regelbundet träffas för att diskutera och förstå varandras verksamhetsdomäner kan medarbetarna finna en respekt för varandras olika typer av kunskap och regelverk (ibid.). I samverkansprojektet Jobbcentralen som Grape studerade, diskuterades konflikter öppet på mötena och genom det beskrivs man ha kunnat bibehålla en öppen dialog (ibid.) Våra respondenter uttryckte sig i intervjuerna i dessa banor och lyfte fram de regelbundna mötena som en av de ledande faktorerna för samverkans framgång:

Alltså vi har ju många möten just för att ha samma karta och kompass. Var är den här personen på väg? Var någonstans i processen? Vad är den primära problematiken just nu och vad är det vi ska jobba på? (Af2)

De många mötena uppfattar vi fungerar som ett verktyg för horisontell integration på operativ medarbetarnivå (Grape 2006). Genom frekvent interaktion tycks det skapas främjande förutsättningar för det praktiska samordnade arbetet. Mötena kan då betraktas som ett medel för att nå domänkonsensus då interaktionen förtydligar vad som ska göras, hur det ska göras och vem som ska göra vad (ibid.).

5.2.3 Ansvars- och arbetsfördelningen - En jämbördig samverkan

Genom respondenternas uttalanden fann vi att de upplever sig arbeta jämbördigt gentemot målgruppen. Våra respondenter betonade hur tydligt det är vad de ska göra då alla samverkande aktörer ska arbeta likvärdigt och med samma saker gällande klientarbetet. Att det finns ett tydligt och planerat tillvägagångssätt för en samverkan är enligt tidigare forskning en av grundpelarna för en lyckad verksamhet (ibid.). Är samverkan inte välplanerad och förankrad på politisk och styrande nivå är risken stor för att det operativa arbetet på medarbetarnivå blir lidande (ibid.). När arbetsförmedlingen, kriminalvården och socialtjänsten möts i en samverkan som Krami innebär det enligt nyinstitutionell teori att olika domänanspråk kommer att göras på olika nivåer i

verksamheten (ibid.). Domänanspråken ska först avgöras på styrande nivå (ibid.). Med domänanspråk menas de domäner för vilka respektive myndighet är verksamma inom och ser sig som legitima företrädare för (ibid.). Kan aktörerna inte enas kring anspråken, med andra ord vem som ska göra vad, leder det till vad Grape (ibid.) kallar för domänkonflikt. Är arbetsfördelningen i en samverkan otydlig ökar även det riskerna för domänkonflikt (ibid.). Ett aktivt arbete för att övervinna skilda domänanspråk menar forskaren Grape (ibid.) kännetecknar framgångsrika samverkansprojekt och verksamheter. Inom Krami tycks det råda en hög grad av domänkonsensus vilket tyder på ett sådant arbete. Gällande ansvarfördelningen och kopplingen till basorganisationen uttrycks följande:

Till exempel att om man ser organisatorisk då så arbetsplatsmöten, aptn. Där går ju kriminalvården på sina, jag går på mina nere på af och kommunen har ju sina aptn. Och jag tror också att det var en väldigt bra fråga för att jag tror att det är viktigt i en samverkan att man inte glömmer bort den myndighet som man representerar. (Af2)

En annan medarbetare uttrycker följande gällande anknytningen mellan Krami och basorganisationen:

Jag har huvudansvaret i det uppdraget i att vara här att jag ska vara länken till kriminalvården, den brobyggaren liksom. (Krim2)

På frågan om det existerar skillnader i arbetsfördelningen beroende på organisatorisk tillhörighet fick vi svaret att det finns vissa skillnader gällande administration, myndighetsutövning och beslutsfattande. De administrativa skillnaderna uttrycktes vara att medarbetarna dokumenterar i olika datorsystem beroende på organisatorisk tillhörighet. Utifrån utsagorna visade det sig att det dessutom är arbetsförmedlingens representant som uteslutande står för myndighetsutövningen och beslutsfattandet för klienter. Detta visar sig vara avgörande för mängden administration som behövs uträttas. Skillnaden i administration gör dock att arbetsbelastningen upplevs vara överhängande betungande för medarbetare från arbetsförmedlingen. En representant från arbetsförmedlingen uttalar sig såhär:

Det kan nog se olika ut hur stressigt det är och hur mycket man inte hinner med och vad som man borde ha gjort och vad man skulle ha gjort. Så att det skulle jag nog vilja säga, att det är fullt tryck. (Af2)

På följdfrågan om det kan bero på organisatorisk tillhörighet svarar samma respondent såhär:

Det tror jag..det tror jag. Om man ser här så är det ju arbetsförmedlingen som inte helt enkelt har hunnit med absolut. För att som sagt det är mycket. (Af2)

En annan representant från arbetsförmedlingen svarar såhär:

..för jag har liksom rätt så mycket dokumentation i det här hela. Både när det kommer till beslut men även att jag är den enda också som dokumenterar i arbetsförmedlingens system. Socialtjänsten dokumenterar inte speciellt mycket. Kriminalvården dokumenterar en del i kriminalvårdens system, men ja liksom jag kör daganteckningar dagligdags. (Af1)

Skillnader gällande arbetsuppgifter är dock inget som inom tidigare forskning av myndighetssamverkan visats utgöra hinder för en funktionell samverkan så länge ansvarsfördelningen varit tydlig (Danermark & Kullberg 1999). Skilda organisatoriska aktörer snarare förväntas att i en samverkan ha skilda arbetsuppgifter (ibid.).

Krami som verksamhet har nu funnits i många år och detta beskrivs av våra respondenter som en viktig faktor till verksamhetens framgång och uthållighet. Man menar på att verksamheten har haft tid på sig att mogna, utvecklas och förbättras. På frågan om det finns utrymme för att ytterligare utveckla verksamheten svarade en respondent från arbetsförmedlingen att det utifrån ett samverkansperspektiv alltid finns utrymme för förbättring. Någon specifik aspekt som kan förbättras gavs dock inte från respondentens sida. Våra egna reflektioner faller dock på arbetsförmedlarens arbetssituation. Arbetsförmedlarens roll inom Krami upplever vi utifrån

respondenternas utsagor som hårt belastad. Det beskrivs dessutom vara den arbetsroll inom verksamheten med högst personalomsättning. Stor arbetsbelastning har inom tidigare forskning visat sig utgöra en hämmande faktor för en samverkan (Danermark 1999 s, 55). För det horisontella integrationsarbetet kan den höga arbetsbelastningen i sin tur vara en hämmande faktor då det kan öka risken för domänkonflikt (Grape 2006).

5.3 Hur upplevs integrationen i samverkan av medarbetarna?

Enligt Grape (2006) bygger ett integrationsarbete på tre centrala aspekter. De två första aspekterna är att det bör finnas ett arbete för att nå en gemensam syn om verksamhetens mål och verksamhetens ekonomiska medel. Den tredje aspekten är att det bör finnas ett arbete för att komma överens om hur det gränsöverskridande arbetet ska se ut (ibid.). Med andra ord en ansvars- och arbetsfördelning samt ett klargjort tillvägagångssätt. Utifrån Grapes (ibid.) teori innebär detta riktlinjer för de samverkande verksamhetsdomänernas kunskapsanspråk. Med hjälp utav både nya analytiska resonemang samt med hjälp utav våra ovanstående tidigare analytiska resonemang kring upplevelserna av samverkans effekter och organisering, kan vi nu analysera integrationsarbetet inom Krami och hur det upplevs av de yrkesverksamma medarbetarna.

Grape (ibid.) menar på att ett integrationsarbete börjar i toppen av en verksamhet, d.v.s hos styrande chefer och de styrgrupper de ingår i. Hur väl förankrad samverkan är på styrande nivå visar sig sedan på graden av vertikal integration i samverkan (ibid.). Med andra ord ur ett hierarkiskt perspektiv på verksamheten och hur väl arrangemanget förmedlas till operativ medarbetarnivå. För att ta redan på hur integrationen i samverkan upplevs av våra respondenter får vi alltså först analysera verksamhetens mål. Målet för Krami uttrycks i övergripande mening vara att klienterna ska finna, få och behålla ett jobb. Det uttrycker två respondenter själva är väldigt arbetsförmedlingsinspirerat. Utifrån ett perspektiv av vår teoretiska ram menar vi på att det har präglats av arbetsförmedlingens institutionella logik, vilket är förståeligt då förmedling av jobb är arbetsförmedlingens verksamhetsdomän. Inom ramen för målet att finna, få och

behålla ett jobb finns det ytterligare två dimensioner, d.v.s att klienter ska uppnå självförsörjning och avhålla sig från kriminalitet. Dessa två aspekter uttrycks också vara en del av det övergripande målet. Då alla våra respondenter oavsett organisatorisk tillhörighet beskriver målet för verksamheten med dessa ord menar vi på att det kan tänkas finnas en etablerad samsyn för vad samverkan ska uppnå. Vi menar även på att detta troligtvis visar på att man utifrån styrande nivå horisontellt integrerat de olika myndigheternas skilda mål till ett gemensamt och integrerat mål. Detta har man sedan integrerat vertikalt genom att förmedla och etablera samsynen "nedåt" i verksamheten. I nedanstående citat kan vi se att man inom verksamheten jobbar aktivt för en vertikalt integrerad samverkan genom att upprätthålla interaktionen mellan verksamhetsnivåerna:

Ja vi har ju en styrgrupp och det är de som gemensamt bestämmer hur vi ska jobba. Det är min chef på arbetsförmedlingen, det är kriminalvårdens chef och det är verksamhetschefen Krami då som är kommunanställd. Så de har ju möten på chefsnivå och sen så träffar vi dem med jämna mellanrum i möten som brukar då vara här. (Af2)

Nästa aspekt vi inom samverkan behöver analysera för att bilda oss en uppfattning om integrationen mellan myndigheterna utifrån Grapes (2006) integrationsbegrepp är arrangemanget för samverkans ekonomiska medel. En samsyn gällande ekonomiska medel och budgetansvar är även enligt tidigare forskning en grundläggande faktor för en funktionell samverkan (Danermark & Kullberg 1999). En respondent från socialtjänsten beskriver Krami verksamhetens ekonomiska arrangemang på det här viset:

Det är en likvärdig samverkan utifrån organisation. Kriminalvården står för halva verksamhetskostnaden och kommunens socialtjänst för den andra halvan. Och sen har ju arbetsförmedlingen då praktik och åtgärdsmedel och olika former av arbetsmarknadspolitiska åtgärder som de bidrar med. (Soc2)

Det finns alltså en tydlig och etablerad plan för Kramis ekonomiska arrangemang. Detta är en väldigt viktig faktor för att en samverkan ens ska kunna existera och överleva (Danermark & Kullberg 1999).

Den tredje och sista aspekten gällande integrationsarbetet vi inom Krami behöver analysera är arrangemanget och tillvägagångssättet för det gränsöverskridande arbetet, d.v.s det arbete som sker på operativ medarbetarnivå. Vi har redan konstaterat att det inom verksamheten finns en upplevd samsyn gällande ansvars- och arbetsfördelningen då den beskrivs som tydligt strukturerad av de samverkande aktörerna. Vi vet även redan att det gemensamma förhållningssättet konsekvenspedagogiken tycks verka likt ett integrationsverktyg för myndigheternas respektive kunskapsanspråk (Grape 2006). Med andra ord tycks en gemensam plattform för kunskap och praktik ha skapats som bidrar till den upplevda jämbördigheten inom samverkansorganisationen, där alla medarbetare oavsett organisation beskrivs som förpliktigade att i arbetet med klienterna förhålla sig till konsekvenspedagogiken. Konsekvenspedagogiken blir som en av medarbetarna uttrycker det "en gemensam karta och kompass". På frågan om konsekvenspedagogikens betydelse för integrationen mellan myndigheterna beskrivs den ordagrant som oerhört viktig. Den essentiella faktorn för att sedan göra pedagogiken till handling och inte bara ord beskrivs som sagt vara de frekventa mötena som hålls tillsammans. Mötena blir en utgångspunkt för att uppnå enhetlighet och samsyn mellan de organisatoriska aktörerna beträffande det dagliga arbetet med klienterna. Vi tolkar mötena och den organisatoriska interaktionen likt ett aktivt integrationsverktyg som kontinuerligt upprätthåller en integrerad samverkan (ibid.).

6. Avslutande diskussion

Denna studie hade som syfte att undersöka Krami-medarbetarnas upplevelser av samverkan inom verksamheten. Som hjälp till att undersöka detta formulerade vi dessa frågeställningar:

- Hur upplevs effekten av samverkan av medarbetarna?
- Hur upplevs organiseringen av samverkan av medarbetarna?
- Hur upplevs integrationen i samverkan av medarbetarna?

Effekten av samverkan såsom nytta eller fördelarna med samverkan var något våra respondenter pratade mycket om. Man menar på att effekten av att myndigheterna samverkar kan härledas till tre nivåer; samhällsnivå, organisationsnivå och individnivå. Den sammantagna upplevelsen hos medarbetarna i vår studie är att alla de involverade organisatoriska aktörerna, klienterna samt samhället upplevs gagnas av att myndigheterna inom Krami samverkar. Några nackdelar med att myndigheterna inom Krami samverkar uttrycktes inte av våra respondenter. Detta ställer vi oss en aning kritiska till. Här tänker vi att medarbetarna har ett eget intresse av att representera och marknadsföra verksamheten väl, därav avsaknaden av ett kritiskt förhållningssätt. Någon djupare undersökning av detta hade vi dock inte möjlighet till i denna studie. Denna genomgående lojalitet gentemot den egna organisationen gör såklart att vi kan ha gått miste om empiri som potentiellt hade kunnat förändra denna studiens resultat. Detta upplever vi är något man bör ha i åtanke när man läser denna studie.

Vi har kunnat tyda vissa faktorer som särskilt framträdande hos medarbetarna när det kommer till upplevelserna av *organiseringen av samverkan*. Dessa faktorer var de som lyftes fram som främjande för verksamhetens upplevda framgång. För det första upplevs det samordnade arbetet med klienterna som väldigt tydligt. Detta på grund av att det gemensamma förhållningssättet upplevs skapa en tydlig och definierad praktik. Alla ska oavsett organisatorisk tillhörighet arbeta utefter konsekvenspedagogiken. För det andra upplevs verksamhetens praktik hållas samman av regelbundna möten mellan samma och olika organisationsnivåer som vi i vår tur uppfattar som

främjande för en vertikal och horisontell integration (Grape 2006). Mötena uttrycks som ett verktyg för att övervinna skilda domänanspråk och på så sätt nå domänkonsensus de organisatoriska aktörer emellan (ibid.). Slutligen uppges det finnas en tydlig ansvarsfördelning inom verksamheten. Respektive medarbetare beskrivs ha regelbunden kontakt med sin egen basorganisation och ett administrativt ansvar till den egna myndigheten. Men utöver administrativa skillnader och att arbetsförmedlaren är den enda organisatoriska aktören med myndighetsutövning, uppges medarbetarna arbeta likvärdigt utefter samma uppdrag. Att arbetsförmedlaren dock beskrivs ha en mycket högre arbetsbelastning än de övriga menar vi på kan vara en motverkande faktor för att samverkans funktionalitet ska kunna upprätthållas. En organisatorisk förändring som avlastar arbetsförmedlarens roll menar vi därför är något man på styrande nivå på bör se över.

Slutligen tycks medarbetarna inom Krami uppleva *integrationen i samverkan* som hög. Denna tolkning gör vi utifrån flera faktorer som framträtt ur medarbetarnas berättelser. För det första beskriver man sig i första hand som Krami-medarbetare och alltså inte i första hand som en representant för den myndighet man representerar. För det andra har man genom att etablera ett gemensamt förhållningssätt integrerat skilda organisatoriska kunskaper och kulturer till en gemensam kunskapsdomän och en gemensam institutionell logik (Grape 2006). För det tredje menar vi på att det upprätthålls ett dynamiskt och aktivt integrationsarbete genom den regelbundna interaktion som mötena innebär. Här tycks samsyn skapas inom samverkan både vertikalt och horisontellt genom dynamiska processer som denna interaktionen innebär. För det fjärde beskrivs ansvars- och arbetsfördelningen som tydlig och välstrukturerad av samtliga respondenter. Detta ger oss indikationer på upplevelser av att det implementerats ett integrerat gränsöverskridande arbete på operativ medarbetarnivå. Den femte och sista indikationen på att vi menar att medarbetarna upplever en hög grad av integration i samverkan är att det finns en gemensam syn på verksamhetens mål och medel. Denna samsyn menar vi på har arbetats fram genom en integrering av de skilda myndigheternas målsättningar. Det beskrivs även hur det finns en tydlig struktur för verksamhetens arrangemang av ekonomiska medel. Detta kan betraktas

som en bidragande faktor till att samverkan inom Krami blivit uthållig och hållbar över tid med möjligheten att utvecklas till vad som upplevs som en starkt integrerad samverkan.

Slutsatsen av studien är att det mest troligen bör finnas ett ömsesidigt beroende mellan myndigheter som har skilda funktioner inom en större helhet för att en myndighetssamverkan likt Krami ska initieras. På Krami arbetar man i team av yrkesverksamma med olika organisatoriska kunskaper och logiker. Det här tycks skapa en bred och holistisk kompetens som av medarbetarna upplevs gynna både samhället, organisationen och individen. Genom samverkan upplever man en möjlighet till att kunna bekämpa multipla välfärdsproblem. Kramis sammansättning av tre skilda myndigheter uttrycks av medarbetarna ge en unik möjlighet att vägleda och stötta f.d. kriminella och missbrukare in på arbetsmarknaden. Det upplevs även reducera risken för att denna målgrupp annars hamnar mellan stolarna. Krami som verksamhet uppfattar vi, efter vår kvalitativa undersökning, som en sammansmältning av dessa tre myndigheters institutionella logiker. Fallet tycks även vara att en egen organisatorisk logik har skapats inom Krami. Denna logik tycks vara spunnen ur det gemensamma förhållningssättet konsekvenspedagogiken som i sin tur tycks vara den mest centrala faktorn för att samverkan inom Krami upplevs som integrerad. Vi menar därför på att konsekvenspedagogiken fungerar likt ett verktyg för integration inom Krami. Ett verktyg som mångdimensionellt integrerar myndigheternas olikheter samt skapar en upplevd samsyn i det operativa arbetet.

I materialet till denna studie fann vi även berättelser om informella relationer och personkemin främjande betydelse för samverkan, ett tema som länge var med i tankarna om huruvida vi hade möjlighet att analysera detta eller inte. I en intressant kontrast till dessa berättelser är forskaren Danermarks (2005) resonemang kring personkemin betydelse för en samverkan. I sitt resonemang menar Danermark på att det endast är en myt att personkemin skulle ha en stark betydelse för en samverkan (ibid.). Tyvärr fann vi inte utrymme för forskning inom detta område i denna uppsats. Vi vill lyfta fram att det för framtida kunskapsproduktion tycks vara ett intressant område att bedriva vidare forskning på.

Referenser

Axelsson, Runo & Bihari Axelsson, Susanna (2007). *Samverkan och folkhälsa – begrepp, teorier och praktisk tillämpning*. I Axelsson, R. & Bihari-Axelsson, S. (red) *Folkhälsa i samverkan - mellan professioner, organisationer och samhällsaktörer*. Lund: Studentlitteratur.

Blom, Björn & Grape, Ove (2006) *Nyinstitutionalism - teori med stor potential*. I Grape, Ove & Blom, Björn & Johansson, Roine (red.)(2006). *Organisation och omvärld - nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

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

Danermark, Berth (2005) *Samverkan - himmel eller helvete?: en bok om den svåra konsten att samverka*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Danermark, Berth & Kullberg, Christian (1999) *Samverkan - Välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne, Göran (2011) *Intervjuer*. I Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2011) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.

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

Hjortsjö, Maria (2005) *Med samarbete i sikte - Om samordnande insatser och samlokaliserade familjecentraler*. Lund: Studentlitteratur.

Huxham, Chris & Vangen, Siv (2005) *Managing to collaborate: The theory and practice of collaborative advantage*. Routledge: England.

Johansson, Roine (2002) *Nyinstitutionalismen inom organisationsanalysen: en skolbildnings uppkomst, spridning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Johansson, Roine (2006) *Nyinstitutionell organisationsteori - från sociologi i USA till socialt arbete i Sverige*. I Grape, Ove & Blom, Björn & Johansson, Roine (red.)(2006) *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Johansson, Roine & Grape, Ove (2006) *Ytterligare en svensk nyinstitutionalism?*. I Grape, Ove & Blom, Björn & Johansson, Roine (red.)(2006) *Organisation och omvärld - nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Krami.se. Tillgänglig: <http://www.krami.se/> Hämtat: 2018-02-01.

Linde, Stig (2013) *Konkurrerande logiker - en möjlighet för institutionella entreprenörer?*. I Stig Linde och Kerstin Svensson (red) (2013), *Förändringens aktörer och tröghetens agenter – Människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. Stockholm: Liber.

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

Linde, Stig & Svensson, Kerstin (2013b) *Hur kan vi förstå aktörer i komplexa verksamheter?*. I Stig Linde och Kerstin Svensson (red) (2013), *Förändringens aktörer och tröghetens agenter – Människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. Stockholm: Liber.

Longoria, Richard. A. (2005) *Is inter-organizational collaboration always a good thing?* *Journal of Sociology and Social Welfare*, 32(3), 123-138.

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

Ryen, Anne (2004) *Kvalitativ intervju*. Enskede:TPB.

Socialstyrelsen termbank (2018) *Definition och anmärkning av samverkan. Beslutad 2011*. Tillgänglig: <http://termbank.socialstyrelsen.se/showterm.php?fTid=515> Hämtat: 2018-02-01.

Svensson, Kerstin (2013) *Varför fungerar det? Om betydelsen av förväntningar, institutioner och aktörer*. I Stig Linde och Kerstin Svensson (red) (2013), *Förändringens aktörer och tröghetens agenter – Människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. Stockholm: Liber

Svensson, Peter & Ahrne, Göran (2011) *Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt*. I Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2011) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.

Vetenskapsrådet (u.å) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Bilagor

1. Informationsbrev

Hej!

Vi heter Marcus Toth och Marcos Camacho Sobek och är två socionomstudenter som studerar vid Lunds Universitet på Campus i Helsingborg. Vi är inne på socionomprogrammets sjätte termin och det är nu dags för oss att skriva c-uppsats. Vi har valt att fördjupa oss i samverkan mellan myndigheter.

Med detta informationsbrev vill vi rikta oss till dig som arbetar inom samverkansprojektet KRAMI.

Då före detta kriminella och före detta missbrukare är oerhört stigmatiserade i samhället och inte minst på arbetsmarknaden fick vi upp ögonen för KRAMI då ni arbetar med just denna målgrupp för stöttning och vägledning in på arbetsmarknaden. KRAMI är en viktig insats för denna målgrupp och för samhället för att minska exkludering och öka inkludering bland människor med den här typen av social problematik.

I vår studie är det dock inte själva insatsen och dess effektivitet som är vårt syfte. Vårt intresse och det vår studie syftar att handla om är fenomenet samverkan mellan myndigheter/organisationer och hur samverkan upplevs av de deltagande yrkesverksamma. Tidigare forskning av samverkan i olika konstellationer har visat på faktorer som både främjar och hämmar arbetet vilket skapar funderingar och frågor hos oss. Vårt intresse ligger i att undersöka hur du som yrkesverksam upplever samverkan inom KRAMI. Detta genom att genomföra en intervjustudie på olika orter i Sverige där KRAMI som insats finns. Dessa orter kommer att avidentifieras.

Vi skulle gärna vilja träffa dig för att genomföra en intervju som beräknas vara i cirka 60 minuter. För att underlätta för bearbetningen av materialet skulle vi väldigt gärna, med ditt medgivande såklart, spela in intervjun. Vi önskar genomföra intervjun snarast möjligt när du själv känner att du har tid och möjlighet. Det inspelade intervjumaterialet ämnar endast användas

för den här studien. Intervjumaterialet kommer att raderas efter studiens genomförande. Vi kommer även att vara noga med att intervjun avidentifieras. Vi vill även poängtera att ditt deltagande är frivilligt och att du har möjlighet att avbryta deltagandet om så önskas.

Vi hoppas att vi har fångat ditt intresse för att delta i vår studie och naturligtvis kommer du att få ta del av uppsatsen i sin helhet när den är färdig. Hör gärna av dig om du har några frågor!

Med vänliga hälsningar

Marcus Toth och Marcos Camacho Sobek

Kontaktuppgifter:

Handledare Eva Palmblad

eva.palmblad@soch.lu.se

Marcus Toth

0768687170

marcus.toth.029@student.lu.se

Marcos Camacho Sobek

0763179505

marcos.camacho_sobek.553@student.lu.se

2. Intervjuguide

Yrkesroll

- Hur skulle du beskriva dina arbetsuppgifter?
- Hur skulle du beskriva ditt ansvarsområde?
- Hur skulle du beskriva dina medarbetares arbetsuppgifter?
- Hur skulle du beskriva dina medarbetares ansvarsområde?
- Upplever du att medarbetarnas organisatoriska tillhörighet kompletterar varandra i arbetet?

Målsättningar

- Vilka målsättningar upplever du att du arbetar efter?
- Hur upplever du dina medarbetares målsättningar?
- Upplever du en samsyn/konsensus bland er medarbetare gällande målen för projektet?

Metod

- Upplever du att konsekvenspedagogiken genomsyrar ditt arbete?
- Finns det andra specifika metoder du anser att du arbetar efter?
- Upplever du en samsyn bland er medarbetare gällande metoder i arbetet med brukare?

Kunskap

- Upplever du att ni medarbetare inom projektet har olika kunskap/kompetenser?
- Vad anser du era olika bakgrunder och erfarenheter har för effekt på ert samarbete?
- Upplever du att det finns skilda ansvarsuppgifter bland medarbetarna beroende på kompetens/utbildning?

Kommunikation

- Hur upplever du kommunikationen bland er medarbetare i KRAMI?
- Hur upplever du er samlokalisering har för effekt på kommunikationen?

Fördelar/nackdelar med samverkan

- Vad upplever du för fördelar med samverkansprojektet?
- Vilka svårigheter/hinder upplever du med samverkansprojektet?
- Vad anser du är förutsättningarna för en optimal samverkan?

Ledning

- Hur upplever att ledningen arbetar för en integrerad samverkan?