



LUNDS
UNIVERSITET

Samspelet mellan staten och en frivilligorganisation

En kvalitativ studie om samspelet mellan Röda Korset och en kommun utifrån "An Integrative Framework for Collaborative Governance"

My Andersson

Kandidatuppsats: (SOPA 63)
Aktuell termin: (VT 2018)
Handledare: Stig Linde

Abstract

Author: My Andersson

Title: The interaction between the state and a non-governmental organization.

A qualitative study on the interaction between the Red Cross and a municipality based on "An Integrative Framework for Collaborative Governance"

Supervisor: Stig Linde

This study aims to describe and analyze the interaction between one section of the Swedish Red Cross and the Swedish state in forms of a municipality, in order to show how motivation within an interaction can be upheld and consumed. The study problematizes the cross-sectoral interaction of collaborative governance. The study is analyzed through Emerson, Nabatchi and Baloghs (2012) integrative framework for collaborative governance. Main focus for the study is Shared motivation which often is referred to as the social capital within collaborations. After five semi-structured interviews with personnel from both the Swedish Red Cross and the municipality, the study has shown an interaction with a complex setup. The interaction was mostly characterized by motivation, trust and an understanding for each other through confirmation and showing respect. Aspects that seems to consume the motivation within the interaction are lack of confirmation and the lack of trust.

Keywords: Collaborative Governance, Non-Governmental Organization, Municipality, Interaction, Shared Motivation.

Förord

Jag vill börja denna uppsats med att tacka min fantastiska handledare Stig Linde som stöttat mig genom processen och som funnits vid min sida som en hjälpande hand.

Jag vill även tacka min familj, för det stöd ni gett och alltid ger mig.

Innehållsförteckning

Inledning	6
<i>Hur dagens samspel vuxit fram</i>	6
<i>Governance</i>	7
<i>Civilsamhället historia i Sverige och de nordiska länderna</i>	8
<i>Problemformulering</i>	8
<i>Syftet</i>	9
<i>Frågeställningar</i>	9
<i>Begreppsmässiga klargöranden</i>	10
<i>Governance</i>	10
<i>Samspel</i>	10
<i>Socialt kapital</i>	10
<i>Wicked Problems</i>	10
Kunskapsläget	11
<i>Governance</i>	11
<i>Collaborative governance som styrning</i>	11
<i>Den offentliga sektorns till viss del oförenliga multifunktionalitet</i>	11
<i>Konceptet civilsamhället och dess ökande inflytande</i>	12
<i>Civilsamhället och den svenska staten</i>	12
<i>Beroendeförhållanden inom den institutionella infrastrukturen</i>	12
<i>Tvåvägskommunikation som grundbulten för samverkan</i>	13
Valt teoretiskt perspektiv	14
<i>Allmänt</i>	14
<i>Ramverkets uppbyggnad och dimensioner</i>	14
<i>Den första dimensionen – the system context</i>	14
<i>Vad som krävs för att den andra dimensionen ska initieras - Drivers</i>	15
<i>Sammanfattningsvis om Drivers</i>	16
<i>Den andra dimensionen- Collaborative Governance Regime</i>	16
<i>Den tredje dimensionen - Dynamics och Actions</i>	16
<i>Collaboration Dynamics</i>	16
<i>Collaborative Actions</i>	18
	18
<i>Shared motivation som fokus för denna studie</i>	19
<i>Konsekvenser av att endast använda mig av en aspekt av ramverket</i>	19
<i>Sammanfattning av valt teoretiskt perspektiv</i>	19
Metod	22
<i>Forskningsstrategi</i>	22
<i>Val av teoretiskt perspektiv</i>	22
<i>Val av metod för datainsamling</i>	22
<i>Representativitet</i>	23
<i>Inspelning av intervjuerna</i>	23
<i>Urval</i>	23
<i>Respondenterna</i>	24
<i>Etiska överväganden</i>	25
<i>Om oredlighet inom forskning</i>	25
<i>Metodens tillförlitlighet</i>	25
<i>Trovärdighet</i>	26
<i>Överförbarhet</i>	26
<i>Pålitlighet</i>	27

Möjlighet att styrka och konfirmera	27
<i>Förtjänster och begränsningar med vald metod</i>	27
<i>Bearbetning av materialet</i>	28
Kodning av materialet	28
Ändring av citat i resultat och analys	29
Resultat och analys	30
<i>Kort beskrivning av mitt empiriska fält</i>	30
<i>Mutual Trust</i>	30
Tillförlitlighet och en grundtillit	30
Förnuftighet och tillit	31
Förlorad känsla av tillförlitlighet vid byte av personal	32
Eventuell avsaknad av organisatorisk tillit	32
En avvikelse i denna studie - när det är total avsaknad av samarbete	33
Förutsägbarhet	34
Sammanfattningsvis om Mutual Trust	35
<i>Mutual Understanding</i>	35
Kritiska händelser och olika förutsättningar	35
Respekt för varandra	36
Mutual Understanding är inte Shared Understanding	37
Sammanfattningsvis om Mutual Understanding	37
<i>Internal Legitimacy</i>	37
Bekräftelse i form av inbjudningar	38
Uteblivna inbjudningar	38
Strävan efter samma sak legitimerar	39
God arbetsmiljö	39
Motivation genom att vara en del "av den andra"	40
Motivation till att testa något nytt	40
Den avvikande respondenten och ej överensstämmande mål	41
Sammanfattningsvis om Internal Legitimacy	41
<i>Shared Commitment</i>	42
Partnerskap och avtal	42
Höga krav vid anpassningar gentemot varandra	43
En gemensam väg utan att från början ha en gemensam värdegrund	43
Inte nödvändigtvis en medveten strategi	44
En stor anpassning tillsammans	44
Känslan av att göra något bra tillsammans	45
Sammanfattningsvis om Shared Commitment	45
<i>Shared Motivation – denna studies fokus</i>	46
Övervägande positivt inställda till samverkan	46
Argument mot sin egna organisation – hög grad av motivation	46
Modet att våga prova något helt annat	46
Avslutande diskussion	48
Litteratur	50
Intervjuguide	53
Mail till respondenterna	57

Inledning

Å ena sidan finns opolitiska och ideella organisationer som exempelvis Röda Korset vars grundprinciper bland annat är att inte ta ställning inom politik och ideologi. Som nationell rödakorsförening hjälper de *staten* på det humanitära området men de ska behålla ett *oberoende* som gör att de alltid kan handla i enlighet med Röda Korsets principer (Korset 2018).

Å andra sidan finns staten som organiserar och styr samhällsutveckling och som samtidigt delvis finansierar Röda Korsets verksamhet. Ett exempel är att justitiedepartementet betalar tjänster inom Röda Korsets migrationsavdelning, för att enligt justitiedepartementet ”säkerställa en hög kompetens både under fredstid och krigstid”.

Intresset för denna studien kommer från en aha-upplevelse från min socionompraktik på Amerikanska Röda Korset. I en konversation med mina medarbetare diskuterade vi det svenska samhällssystemet. Jag nämnde att svenska justitiedepartementet betalar några tjänster inom Svenska Röda Korsets migrationsavdelning, för att enligt justitiedepartementet säkerställa en hög kompetens både under fredstid och krigstid. Mina medarbetare fann det intressant och ansåg framförallt att en sådan statlig inblandning stred mot Röda Korsets grundprinciper som en opolitiskt obunden och neutral organisation. Detta har fått mig att fundera över det samspel som sker mellan den svenska staten och Röda Korset som en frivilligorganisation.

Hur dagens samspel vuxit fram

Sedan mitten av 1970-talet har det i Europa funnits en debatt om ”statens överbelastning” och sedan den ekonomiska krisen i början av samma årtionde ökade misstroendet för stater, vilket har kallats för ”den moderna välfärdsstatens legitimitetskris” (Torfing and Sørensen, 2014). I detta skede började New Public Management ta en allt större plats inom de europeiska staterna och dess statsskick. New Public Management har syftat på att lägga mindre fokus på en vald regering och istället lägga ut offentliga tjänster på privata aktörer. Samtidigt började den offentliga verksamheten och staten applicera allt fler lednings- och förvaltningsreformer från den privata sektorn (Torfing and Sørensen, 2014).

Det visade sig att New Public Management inte lyckades finna lösningarna på välfärdsstatens komplexitet, exempelvis tillhandahållande av tjänster (Klijn and Koppenjan, 2012). Som en respons på att New Public Management inte lyckades så bra som väntat påbörjades det under 1990-talet, en debatt gällande ett nytt fokus på statskick och ”regeringen” (”government”) som *det* styrande elementet i ett samhälle. Begreppet ”governance” började istället användas vilket har varit svårt att översätta till andra språk inom Europa (Torfing & Sørensen, 2014). Begreppet är inte självklart och inom statsvetenskap är ett av de mest populära sökorden ”governance”, vilket enligt Torfing & Sørensen (2014) signalerar en försvagning av det *statscentrerade* synsättet på makt och samhällsstyrning.

Governance

Collaborative governance kan beskrivas som processen och strukturen där offentligt beslutsfattande engagerar olika sektorer, olika statliga nivåer och eventuellt privata aktörer och civilsamhället. Detta för att kunna lösa mål inom det offentliga som annars inte hade varit möjliga (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012). Inom nätverkslitteraturen (governance networks) förklaras governance som den horisontella interaktionen där olika offentliga och privata aktörer arbetar tillsammans på olika statliga nivåer för att kunna förverkliga den offentliga politiken och kunna utföra och erbjuda välfärdsservice (Klijn and Koppenjan, 2012). Det går även att ”betrakta governance som en form av *interaktiv samhällsstyrning*” (Schütze, Meeuwisse & Johansson 2016:12). Denna term kan tolkas på olika sätt men har iakttagits som att det finns en förskjutning i statens möjligheter att styra samhället och samhällsutveckling, från en regering i form av en ”government” till ett styrelseskick i form av ”governance”. Denna förskjutning av statens möjligheter innebär att statens reglering sker mer utifrån en nätverksmodell än en hierarkisk styrning, då staten inte längre är den som ensam reglerar samhällsutvecklingen. Statens roll blir mer att skapa förutsättningarna för utvecklingen istället för att bestämma den på egen hand (ibid.)

Historiskt sett har ideella organisationer i Sverige haft tillit till det offentliga och samtidigt varit beroende av det offentliga för både resurser och legitimitet. Samtidigt som detta beroende har funnits har de ideella organisationerna haft en viss autonomi (Schütze, Meeuwisse & Johansson 2016).

Men i sin yttersta form kan samverkan med det offentliga tvinga fram anpassning och resultera i att organisationerna blir underordnade, ändrar sina mål eller koopteras av offentliga aktörer (Schütze, Meeuwisse & Johansson 2016:15)

Inom collaborative governance litteraturen har samarbetsengagemanget blivit studerat utifrån flertalet olika discipliner och det har bland annat observerats olika positiva utfall utöver den generella kvalitén på resultaten av engagemangen, ett sådant positivt utfall är bland annat att legitimiteten uppfattas bättre, både inom samarbetet men även utifrån (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012). Samtidigt finns det studier som visar att samverkansstrategier kan vara effektiva för ideella organisationer men att de även kan urholka organisationernas legitimitet (Schütze, Meeuwisse & Johansson 2016).

Civilsamhället historia i Sverige och de nordiska länderna

Historiskt sett, i ett tidigt skede av de nordiska ländernas demokratiska tidsålder, blev det mesta av civilsamhällets service utbytt mot välfärdsstaten, inte minst genom kommunerna. Frivillig välfärdsservice blev sett som misslyckanden och socialdemokratin ogillade den oprofessionella och partiska välgörenheten. På så sätt blev frivilliga föreningar som mest aktiva i de områden där den offentliga sektorn var som mest passiva exempelvis sport, kultur och kyrkor (Amnå, 2006). Internationellt sett så uppvisar Sverige ett omfattande föreningsengagemang och det har funnits en övertygelse om sambandet mellan civilsamhälle och politik i form av exempelvis starka folkrörelser, studiecirklar och stora offentliga anslag till bland annat nykterhet- och idrottsföreningar (Vogel et al. 2003). Konceptet om civilsamhället introducerades i Sverige för ett antal decennier sedan och sågs då det mest som en kollektivistisk idé och i Sverige kan det ha varit ett måste att frivilliga organisationer hållit sig inom den kollektivistiska välfärdsstatens ramar, för att bli accepterat och legitimerat (Amnå, 2006).

Problemformulering

Inom governance är det som tidigare nämnt flera olika samhällsliga sektorer som möts. Statens delaktighet inom civilsamhället har fått mig att reflektera kring de två aspekterna, *governance* respektive *opolitiska och ideella organisationer* och att dessa tycks ha en inbyggd motsättning.

Forskningen visar alltså att legitimiteten kan förbättras i samarbetsengagemang (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012) och samtidigt att samverkan kan urholka ideella organisationers legitimitet (Schütze, Meeuwisse & Johansson, 2016). Mot bakgrund av denna motsättningen så riktas intresset i denna studie mot det *samspel* som återfinns hos Röda Korset och en statlig entitet, i form av en kommun.

Uppenbarligen finns det utrymme för fortsatta studier om samspel eftersom det finns en oklarhet eller åtminstone motstridiga resultat. Denna diskussion borde innebära att *studier om samspelet* inom gränsöverskridande samarbeten inte kan anses vara färdigt.

Syftet

Mitt syfte med denna studie är således att beskriva och analysera samspelet mellan en opolitisk samhällsaktör och den svenska staten för att visa hur motivationen i ett samspel kan upprätthållas och förbrukas.

Frågeställningar

För att nå mitt syfte kommer jag ställa följande frågor:

- Vad kan det finnas för centrala aspekter i ett samspel inom governance?
- Vilka faktorer kan främja motivationen för båda parter i ett konstruktivt samspel?
- Vilka faktorer kan försvåra motivationen för båda parter i ett konstruktivt samspel?

Begreppsmässiga klargöranden

Governance

Då det finns många olika definitioner och tolkningar av governance väljer jag att vara tydlig med hur jag förhåller mig till begreppet i denna studie. Jag utgår ifrån definitionen *collaborative governance* som Emerson, Nabatchi och Balogh (2012) har myntat:

Processerna och strukturerna inom offentligt beslutsfattande och dess förvaltning och administration som konstruktivt engagerar människor över gränserna för offentliga myndigheter, olika nivåer av samhället och/eller det offentliga, det privata och den civila sfären för att utföra ett offentligt mål som annars inte hade kunnat uppnås. (Emerson, Nabatchi, and Balogh 2012:2). (min översättning)

Samspel

Samspelet är även detta ett centralt begrepp i denna studie. Jag definierar samspel som ett gemensamt handlande med medverkande (Nationalencyklopedin, 2018).

Socialt kapital

Begreppet socialt kapital förekommer i denna studie och jag väljer att utgå Robert Putnams definition av socialt kapital. Författarna till mitt teoretiska ramverk väljer också att bland annat utgå ifrån Putnam när de diskuterar socialt kapital. Socialt kapital beskrivs som:

...band mellan individer - sociala nätverk och de normer för ömsesidighet och pålitlighet som uppstår ur dem (Putnam 2000:18).

Wicked Problems

”Wicked problems” nämns också i denna studie. Wicked problems är problem som inte går att utformas, förstås och lösas i linjära orsakssammanhang (till skillnad från mer logiska ”tama” problem). Dessa problem innebär en komplex dynamik där problem kan utvecklas oförutsägbart över tid och där flera olika aktörer är involverade (Rittel & Webber, 1973; Dentoni, Bitzer & Schouten, 2018).

Kunskapsläget

Governance

Det vetenskapliga intresset för governance har kommit påfallande högt upp inom samhällsvetenskapen de senaste decennierna (Kari, Eynaud & Wijkström, 2011). Den grundläggande frågan kring governance är hur samhällen, organisationer och individer styrs. Det kan handla om globala processer exempelvis hur välfärdsstaten organiseras på nationell nivå men också om hur organisationer styrs samt hur enskilda individer uppmuntras att agera på ett visst sätt. Både avslutad och pågående forskning har anknytning till sådant som berör bland annat: hur nya styrformer skapas på olika marknader för att upprätthålla förtroende eller hur organisationers verksamheter styrs med hjälp av mål- och uppföljningssystem (Östebo, 2016).

Collaborative governance som styrning

Offentlig politik är resultatet av de ansträngningar som regeringen gör för att förvandla aspekter av sitt eget eller sociala beteenden som vanligtvis består av komplexa arrangemang, både utav politiska mål och medel (Howlett, 2014). De senaste decennierna har en ny strategi av styrning utvecklats, *collaborative governance*. Denna styrningsform engagerar flera olika aktörer och för dessa samman i gemensamma forum med det offentliga för att engagera sig i konsensus-orienterat beslutfattande (Ansell and Gash, 2008). Collaborative governance kan beskrivas som processen och strukturen där offentligt beslutfattande engagerar olika sektorer, olika statliga nivåer och eventuellt privata aktörer och civilsamhället. Detta för att kunna lösa mål inom det offentliga, mål som annars inte hade varit möjliga (Emerson, Nabatchi & Balogh 2012).

Den offentliga sektorns till viss del oförenliga multifunktionalitet

Offentliga organisationer är multifunktionella vilket innebär att dessa organisationer ska tillvarata hänsyn som till viss del är oförenlig. Detta genom att bland annat ta hänsyn till många olika aspekter, exempelvis politisk styrning, representation och kontroll från berörda parter samt lyhörddhet inför de som använder de offentliga organisationerna. De offentliga organisationerna ska också ta hänsyn till medbestämmande från de anställda samtidigt och till

bland annat öppenhet, insyn, likabehandling, neutralitet, politisk lojalitet samt kostnadseffektivitet (Christensen, 2005).

Konceptet civilsamhället och dess ökande inflytande

Konceptet civilsamhället har en rik historia men det är först under 1980-talet som civilsamhället har tagit en plats på den internationella arenan. Det finns ett antal anledningar till denna utveckling och en av de är den snabba ökningen av att icke-statliga organisationer (Edwards, 2014). Anledningar till att icke-statliga organisationer har tagit en allt större del inom världspolitiken är bland annat globaliseringen, rådande idéer om liberalisering och demokratisering samt en erosion av statens suveränitet som möjliggör nya aktörer att ta sin in på den internationella politikens arena (Mor, 2013).

Civilsamhället och den svenska staten

Inom Europa så har civilsamhället upplevt förändringar genom en hårdare statlig kontroll bland annat genom begränsade finansieringsmöjligheter och kvalificerade bidrag. Men i internationell jämförelse har Sverige stått ut då medborgarna haft en hög tillit till staten och offentliga institutioner. Samtidigt har civilsamhället haft en nära och uppriktig relation med staten och statligt anställda (Arvidson et al. 2018).

Civilsamhället och dess organisationer tar numera en allt större plats inom den svenska samhället och 2008 signerades en *Överenskommelse*. Denna överenskommelse var mellan regeringen, idéburna aktörer inom *det sociala området* och Sveriges Kommuner och Landsting (Överenskommelsen, 2008 & 2018). Överenskommelsen tecknades för att stödja utvecklingen av idéburna organisation och bland annat verka för *bättre samverkan, gemensamma normer* och *verka mot kunskapsbrister inom olika områden* (Överenskommelsen, 2018).

Beroendeförhållanden inom den institutionella infrastrukturen

Kravet på samverkan ökar allt mer då den institutionella infrastrukturen blir allt mer komplex, beroende av varandra samt att kunskap blir allt mer specialiserad (Ansell and Gash, 2008). I situationer där parter är beroende av varandra utvecklas det en vilja att delta men också engagera sig i ett meningsfullt samarbete. Aktörerna som ingår i ett samarbete anser sig inte nödvändigtvis vara beroende av varandra, men aktörerna får en annan syn på samarbetet och

dess ”beroende” när de väl har en dialog med varandra och när det innebär lyckade gemensamma resultat. Samarbete mellan olika sektorer och aktörer medför att icke-statliga organisationer har ansvar för politiska utfall och resultat. Därför kan det vara ett måste, att alla inblandade i ett samarbete – är direkt engagerade i beslutsfattande (ibid.)

Tvåvägskommunikation som grundbulten för samverkan

Ansell och Gash (2008) menar att samarbete inbegriper en två-vägs kommunikation. Myndigheter och intressegrupper måste därför mötas tillsammans i en lugn, eftertänksam och flersidig process – själva processen måste vara kollektiv. Det behövs en formell/officiell samverkan för att kunna urskilja *collaborative governance* och mer traditionella former utav samspelet mellan myndigheter och olika intressegrupper. I lyckade samarbeten som beskrivs i litteraturen kring governance och samarbete, har de olika intressegrupperna insett att de inte kan uppnå sina mål utan att engagera sig i en samarbetsprocess, med andra intressegrupper vars intressen ofta är fundamentalt motsatta (Ansell and Gash, 2008).

Valt teoretiskt perspektiv

Allmänt

Jag har valt att använda mig av ramverket "An integrative framework for collaborative governance" som är utarbetad av Emerson, Nabatchi & Balogh (2012). Det är ett ramverk som har inkorporerat många andra komponenter i tidigare ramverk om collaborative governance. På så sätt har de hittat överbryggande variabler som är viktiga vid studier av collaborative governance. De har även identifierat hur dessa variabler generellt relaterar till varandra. Ramverket kan appliceras på olika nivåer inom flera politiska arenor och med olika nivåer av komplexitet.

"An integrative framework for collaborative governance" har använts vid studier om exempelvis varför kommunala myndigheter deltar och är lojala till Local Agenda 21 nätverk - en handlingsplan från FN som behandlar hållbar utveckling (Barrutia and Echebarria 2013) samt vid en studie om samarbetet inom den federala vattenkraftslicenseringen i USA (Ulibarri 2015).

Ramverkets uppbyggnad och dimensioner

Ramverket består av tre dimensioner vilka är *the system context*, *collaborative governance regime* samt *collaborative dynamics* och *actions*. Huvudfokus är *collaborative governance regime* men alla dimensionerna är av stor vikt. Nedan kommer jag att mer utförligt beskriva de tre olika dimensionerna och tillhörande viktiga begrepp. Ramverket är inte svenskt och jag kommer använda mig av både engelska och svenska ord gällande ramverket på grund av att vissa ord är svåra att översätta utan att information går förlorad eller att meningen förändras.

Den första dimensionen – the system context

The system context – systemkontexten, fungerar som den överordnade och första dimensionen. Denna dimension består av politiska, socioekonomiska, miljömässiga och andra influenser som påverkar och samtidigt påverkas av Collaborative Governance Regime (CGR). Enligt Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) så skapar systemkontexten möjligheter och restriktioner samtidigt som den influerar själva dynamiken i samarbetet både i inledningen av en CGR och över tid. Den andra dimensionen är Collaborative Governance Regime men för att denna dimension ska kunna initieras, krävs det *drivers*.

Vad som krävs för att den andra dimensionen ska initieras - Drivers

Ramverket separerar systemkontextens variabler så som politiska, socioekonomiska och miljömässiga influenser från *nödvändiga drivers* – (fortsatt använt som drivers). Emerson, Nabatchi och Balogh (2012) menar att utan dessa drivers så finns inte samma kraft och uppmuntran för att ett lyckat samarbete ska växa fram. De fyra drivers är *ledarskap*, *viktiga incitament*, *beroendeförhållande* och *osäkerhet*.

Ledarskapet är den första nödvändiga drivern och denna refererar till en identifierad ledare som är i en position att kunna inleda och säkra resurser för en Collaborative Governance Regime. Det kan vara en ledare som har politisk förankring men det är inte nödvändigt, det behöver dock vara en ledare som är samarbetsvillig, villig att inte agera partiskt i en viss situation och uppvisa en opartiskhet för att respektera de olika aktörernas preferenser.

De *viktiga incitamenten* behandlar både interna och externa drivers för att ta gemensamma beslut. Exempelvis kan det vara interna problem och resursbehov och samtidigt externa institutionella kriser eller möjligheter. Incitamenten är betydande eftersom när problem träder fram, när det är påtryckningar att en lösning ska komma till eller när det finns en frånvaro av uppmärksamhet kring motiven så kan det få negativa effekter. Emerson, Nabatchi och Balogh (2012) menar att de viktiga incitamenten inte behöver vara negativa, exempelvis så kan nya bidragsmöjligheter leda till att ett samarbetsinitiativ påverkas. Men för att olika ledare och aktörer ska initiera ett samarbete så behövs incitamenten, oavsett om de är positiva eller negativa.

Beroendeförhållande är något som är vida erkänt att det är en förutsättning för att det ska finnas viljan till samhandling. Detta är när individer eller organisationer inte kan uppnå något på egen hand. Beroendeförhållande kan ses som det ultimata incitamentet och har blivit refererat till som ett ”sektors-misslyckande” eller att det är tvingande för deltagare (ibid.).

Den sista drivern för en Collaborative Governance regime är *osäkerhet*. Det är en utmaning när det kommer till att lösa ”wicked problems”. Osäkerhet som inte kan lösas internt kan driva olika grupper att samarbeta för att minska, sprida ut och dela på risker. En osäkerhet som delas av flera parter kring hur man ska hantera samhällsliga problem är också relaterat till drivern beroendeförhållande. Detta eftersom när partier eller organisationer är utrustad

med korrekt information om ett problem eller en lösning så har de möjligheten att agera på egen hand istället för att göra det tillsammans.

Sammanfattningsvis om Drivers

Emerson, Nabatchi och Balogh (2012) menar att en eller flera av dessa drivers behövs för att en Collaborative Governance Regime ska initieras och ju fler drivers desto större chans att en CGR kommer att initieras.

Den andra dimensionen- Collaborative Governance Regime

Inbäddad i systemkontexten finner vi den andra dimension vilken är ”Collaborative Governance Regime” – den samarbetsstyrda regimen. Konceptet av en CGR är central del av det ramverk jag har valt att utgå ifrån. Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) använder termen *regim*, för att inkludera de specifika metoder för eller av offentligt beslutsfattande, där gränsöverskridande samarbeten utgör de rådande mönstren och modellerna. Det är i denna dimensionen som själva samarbetet och dynamiken finns och också de handlingar som utförs inom samarbetet. Tillsammans skapar dynamiken och handlingarna den generella kvalitén, i vilken utsträckning som en samarbetsstyrd regim utvecklas och hur effektiv den är. (ibid).

Den tredje dimensionen - Dynamics och Actions

Inom ramverket finns den tredje och sista dimensionen inbäddad i CGR och den består av två delar. Dessa delarna är *Collaboration Dynamics* samt *Collaborative Actions*. Hur Collaborative Governance Regime utvecklas och i vilken grad CGR är effektiv påverkas av de två delarna; dynamics och actions.

Collaboration Dynamics

Collaboration Dynamics består av tre olika komponenter som är interaktiva med varandra. Dessa är *principled engagement*, *shared motivation* samt *capacity for joint action*. Enligt Emerson, Nabatchi, and Balogh (2012) samarbetar dessa tre komponenter i en cyklisk process och som bildar *Collaborative Actions* (Se avsnittet om Collaborative Actions).

Principled engagement

Principled engagement – *principiellt engagemang* uppstår över tid och kan inkludera olika aktörer vid olika tillfällen. Det kan ske bland annat i en fysisk miljö eller i virtuella format, kors-organisatoriska nätverk eller i möten mellan det privata och offentliga. Genom ett principiellt engagemang så arbetar människor med olika förutsättning, relationer och mål över gränser som kan vara bland annat organisatoriska eller rättsliga. Detta görs för att lösa problem, konflikter eller för att skapa mervärde. Det principiella engagemanget uppstår över tid genom att lyfta fram fyra olika delkomponenter som genom repetition verkar tillsammans och dessa delkomponenter är *discovery*, *definition*, *deliberation* och *determination*.

Shared Motivation

Shared Motivation – *ömsesidig delad motivation*, är en självförstärkande cykel som består av fyra olika element. Den delade motivationen i detta sammanhang kallas ibland för det sociala kapitalet och fokuserar på de interpersonella och relationella elementen inom collaboration dynamics och samarbete (Emerson, Nabatchi, and Balogh 2012). Till viss del är den delade motivationen initierat av det principiella engagemanget och på så sätt ett mellanliggande resultat, men när den delade motivationen väl har uppstått kan den förstärka eller accelerera processen i det principiella engagemanget. Shared motivation har delkomponenter och dessa är *Mutual Trust*, *Mutual Understanding*, *Internal Legitimacy* samt *Shared Commitment*.

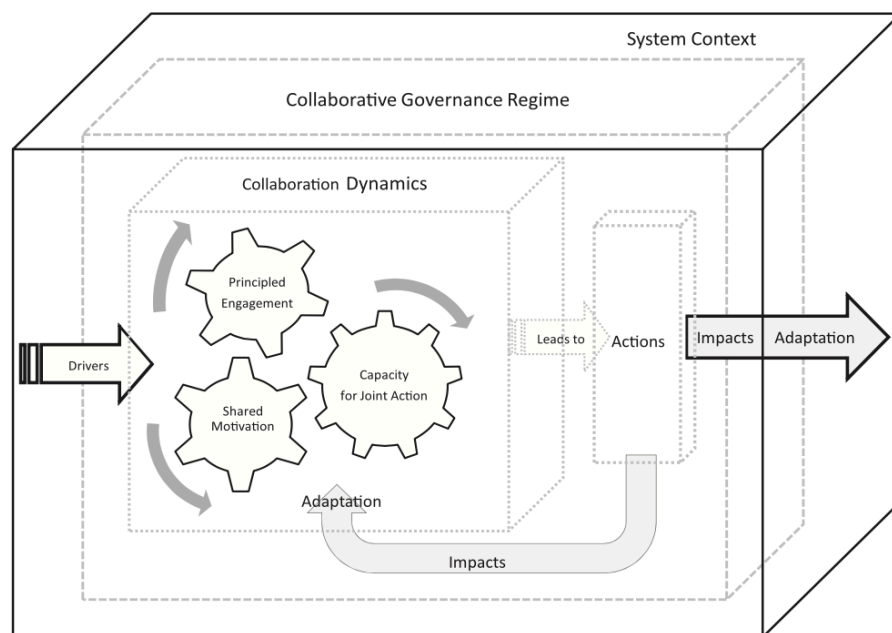
Capacity for joint action

Syftet med ett samarbete är att uppnå önskvärda resultat som annars inte hade kunnat uppnås på egen hand. Därför måste en CGR generera *capacity for joint action* - *en förmåga till samhandling* som inte existerat tidigare och samtidigt måste samhandlingen bibehållas eller öka under den tid som ett gemensamt syfte finns. Förmågan till samhandling specificeras under och genom det principiella engagemanget och kommer från antingen ett uttalat eller en underförstådd tanke om att det behövs ageras för att uppnå gemensamma mål. I detta ramverket är förmågan till samhandling bestående av fyra komponenter som är *procedural and insitutional arrangements*, *leadership*, *knowledge* och *resources*. Förmågan till samhandling – *capacity for joint action*, kan ses som ett mellanliggande resultat av de interagerande cykliska processerna Principled Engagement och Shared Motivation. Men när

förmågan till samhandling utvecklas kan den i sig förbättra engagemanget och den delade motivationens processer.

Collaborative Actions

Dessa är de handlingar som görs för att implementera den samarbetsstyrda regimen gemensamma mål. Collaborative governance regimes handlingar kan leda till resultat både inom själva regimen men även utanför. De handlingarna som CGR utför leder till effekter av handlingarna samt anpassningar utifrån vad effekterna har inneburit (dessa kallas impacts och adaptations). Effekterna och anpassningarna kan påverka på CGR själv, men även den generella systemkontexten.



Från (Emerson, Nabatchi, and Balogh 2012:6).

Ramverket kan förklaras på följande sett; det finns en systemkontext som omsluter Collaborative governance regime. Collaborative governance regime omsluter i sin tur Collaborative dynamics samt collaborative actions och allt detta lever i en miljö där systemkontexten, collaborative governance regime och dess dynamics och actions påverkar varandra.

Shared motivation som fokus för denna studie

Syftet med denna studie beskriva och analysera samspelet mellan en opolitisk samhällsaktör och den svenska staten för att visa hur motivationen i ett samspel kan upprätthållas och förbrukas. På grund av uppsatsarbetets begränsningar, har jag inte haft möjligheten att beskriva och analysera samspelet utifrån ramverket i sin helhet. Jag har valt att fokusera på *Shared Motivation* som jag anser är en av de viktigaste komponenterna inom ramverket utifrån mitt syfte och frågeställningar. Shared Motivation är den del i en CGR som betonar de mellanmännsliga och relationella elementen i samarbetsdynamiken (Emerson, Nabatchi & Balogh 2012).

Som tidigare nämnt har Shared Motivation fyra delkomponenter; *Mutual Trust*, *Mutual Understanding*, *Internal Legitimacy* samt Shared Commitment. Shared Motivation ses som en självförstärkande cykel med de fyra undergrupperna och formuleras tydligare i Tabell 1.1 nedan.

Konsekvenser av att endast använda mig av en aspekt av ramverket

I och med att jag inte kommer använda mig av hela ramverket innebär detta konsekvenser för min studie. Då jag analyserar min empiri genom främst Shared Motivation kan jag nu inte beskriva och analysera saker såsom politiska och socioekonomiska influenser, eller ledarskap. Jag kan inte heller undersöka vilka viktiga motiv som möjliggör en CGR, en CGR möjligheter till samhandling, vilka handlingar en CGR leder till eller hur systemkontexten och CGR påverkar varandra i en ständig pågående process. Denna studie blir inriktad på Shared Motivation då mitt syfte är att beskriva och analysera samspelet mellan en opolitisk samhällsaktör och den svenska staten för att visa hur motivationen i ett samspel kan upprätthållas och förbrukas. På grund av mitt syfte anser jag ändå att ramverket kan vara värdefullt även om de andra komponenterna och dimensionerna inte berörs.

Sammanfattning av valt teoretiskt perspektiv

Sammanfattningsvis är collaborative governance ett forskningsområde med mycket litteratur. Trots en stor mängd litteratur kring governance finns det en oenighet kring teorier och definitioner (Torfing & Sørensen, 2014). Jag väljer att använda mig av ramverket för att försöka bidra till en mer enhetlig bild av governance genom att använda mig av redan

existerande definitioner och ramverk. Valet av Shared Motivation anser jag är passande då det som tidigare nämnts ibland kallas det sociala kapitalet och fokuserar på de interpersonella och relationella elementen inom CGR och collaboration dynamics (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012).

Tabell 1.1 visar Shared motivation och dess delteman. Respektive tema inom Shared motivation kan användas vid beskrivning och analys av samspelet mellan en opolitisk samhällsaktör och staten. Jag vill poängtera att Shared Motivation ses som en självförstärkande process där delkomponenterna antingen är startpunkten för Shared Motivation eller där delkomponenterna möjliggör varandra.

Tabell 1.1

Delkomponenter	Underteman	Förklaring
Mutual Trust	Förnuft Tillförlitlighet Förutsägbarhet	Mutual Trust är något som utvecklas över tid. Det infinner sig när människor anser att den andra parten är tillförlitlig, förnuftig och förutsägbar.
Mutual Understanding	Uppskattning Bli sedd och se andra Respekt trots olikheter	Mutual Trust möjliggör Mutual Understanding som innebär att människor öppnar upp sig inför varandra och uppskattar alternativt respekterar varandras olikheter.
Internal Legitimacy	Bekräftelse Motivation	Vid Mutual Trust och Understanding genereras

	Trovärdiga Överensstämmande mål i ett beroendeförhållande	mellanmänsklig bekräftelse. En bekräftelse på aktörernas trovärdighet samt mål som stämmer överens. Internal Legitimacy anses legitimera och motivera ett fortsatt arbete.
Shared commitment	Organisatoriska eller rättsliga gränser Gränsöverskridande i praktiken Gemensam väg	Shared Commitment skapas ur ovanstående tre teman. Möjliggör att aktörer överbryggas organisatoriska eller rättsliga gränser. Detta temat innebär ett engagemang mellan aktörerna mot en gemensam väg.

(Emerson, Nabatchi, and Balogh 2012)

Metod

Forskningsstrategi

Enligt Bryman (2011) är det möjligt att dela upp forskningen och dess strategier i en kvantitativ respektive kvalitativ metod. Gällande den kunskapsteoretiska inriktningen för de två olika strategierna går det att säga att den kvantitativa metoden har en naturvetenskaplig modell med fokus på positivismen (med en definitiv verklighet som utgångspunkt). Den kvalitativa metoden antar istället ett tolkande synsätt, med möjligheten till flera verkligheter. Jag har använt mig av en kvalitativ metod då mitt fokus har varit *upplevelser* i ett komplext samhällssystem där collaborative governance behandlas.

Val av teoretiskt perspektiv

Mitt val av teoretiskt perspektiv har jag funnit genom en litteratursökning via LubSearch och Google Scholar. Anledningen till att jag valt just detta perspektiv och ramverk (se avsnitt ”Valt teoretiskt perspektiv – Collaborative Governance Regime) är att kunna bidra till en mer enhetlig bild av governance samt att jag anser det passa studiens syfte, att beskriva och analysera samspelet mellan en opolitisk samhällsaktör och den svenska staten för att visa hur motivationen i ett samspel kan upprätthållas och förbrukas.

Val av metod för datainsamling

För insamlingen av min empiri har jag valt att använda mig av semistrukturerade intervjuer vilket är vanligt vid kvalitativa studier (Gustafsson, 2003; Bryman, 2011). Det innebär att jag har utgått ifrån relativt specifika teman vilket ofta blir stommen i intervjuguiden. Dessa teman kommer från det teoretiska ramverket som presenterades i mitt avsnitt om teori. När jag intervjuade mina respondenter hjälpte denna formen mig att hålla mig till ämnet samtidigt som den gav mig flexibilitet och större möjligheter till uppföljningsfrågor jämfört med strukturerade och noga specificerade intervjufrågor som har mer av enkätkaraktär (Bryman, 2011).

Även om kvalitativa intervjuer är den vanligaste metoden inom kvalitativ forskning, är det inte nödvändigtvis alltid den bästa. Ett alternativ hade varit en etnografisk studie med deltagande observation som metod, men då den är mycket mer resurskrävande i form av tid faller det bort på grund av de strikta tidsramarna i uppsatsarbetet. Faktumet att intervjuer inte

är lika resurskrävande som en etnografisk studie kan vara en anledning till att kvalitativa intervjuerna till viss del är så vanliga, då de är mer tidseffektiva (Bryman, 2011).

Representativitet

Representativitet är ett kvalitetsmått som uppnås på olika sätt beroende på om det anses vara en kvantitativ eller kvalitativ forskning. Inom kvalitativ forskning och intervjuer talas det ofta om ”mättnad” (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015) vilket innebär att inga nya mönster uppträder i materialet utan materialet kan ses som färdigsamlat. Fler intervjuer antas inte ge mer kunskap helt enkelt. Oftast är det dock bäst att fortsätta och samla in lite mer empiri även när en forskare anser sig vara klar med datainsamlingen, detta för att öka möjligheten till att göra jämförelser (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). I denna studie begränsas jag främst av tidsmässiga resurser, vilket innebär att planerat antal intervjupersoner har varit fem personer.

Inspelning av intervjuerna

Jag har fått alla respondenters godkännande att spela in mina intervjuer. Jag spelade in mina intervjuer av flera anledningar, bland annat att det kan vara svårt att hinna anteckna allt, att anteckna kan störa samtalet samt störa min koncentration under intervjun. Ett alternativ hade varit att skriva fält-anteckningar men det är förenat med en viss risk, exempelvis att dessa anteckningar kan bli färgade av mina känslor vid tillfället (Miles Huberman 1994). Jag har försökt att genomföra intervjuerna på en neutral plats för att minska på maktförhållanden samt genomföra intervjuerna på en störningsfri plats och testa min inspelningsutrustning i förväg. Vid inspelningar av mina intervjuer har jag använt mig av programmet Audicity.

Urval

I valet av undersökningsplats är valet baserat på att Röda Korset uppfyller mina kriterier för att vara en politiskt obunden frivilligorganisation, att de är representerade lokalt, att de har ett samarbete med X kommun (som får representera staten i denna studie) samt att jag har viss egen erfarenhet av Röda Korsets verksamheter. En möjlig risk med att välja Röda Korset kan vara min förförståelse för organisationen och det hade kunnat innebära en viss partiskhet. Därför har det varit av stor vikt för mig att hela tiden vara kritisk vid insamlingen av materialet och vid analysen, så detta inte färgas av min förförståelse.

När det gäller urvalet av respondenter har jag utgått ifrån ett målinriktat urval. Det målinriktade urvalet är vanligt förekommande bland kvalitativa forskare (Bryman 2011) och innebär att respondenterna som förväntas besitta, om inte expertkunskap, så i varje fall domänkunskap om det aktuella ämnet. Med den kunskapen hos respondenterna är sannolikheten större att jag får svar på mina frågor, jämfört med ett slumpmässigt urval av respondenter. Det målinriktade ger mig alltså möjlighet att på ett strategiskt sätt välja ut personer som är relevanta för de forskningsfrågor som jag ställt (ibid.).

Respondenterna

Jag har inte begränsat mig till endast respondenter som arbetar med socialt arbete utan även inkludera möjligheten att intervjua personal som arbetar med personal- och ekonomifrågor. Anledningen till att jag utökar valet på ett sådant sätt, är att jag anser att det är av stor vikt att ha tillgång till en stor del av organisationen, då flera delar av organisationen medverkar i den komplexa samverkan vid en interaktiv samhällsstyrning.

Jag har intervjuat fem personer som är anställda inom antingen Röda Korset eller en stor kommun i Sverige. Respondenternas identiteter är anonyma dels på grund av att jag vill ta hänsyn till individskyddskravet i så stor utsträckning som möjligt och dels för att vissa svar och påstående eventuellt kunde komma att gå emot organisationens offentliga ställningstaganden, som respondenten representerar. Jag har också valt att utesluta kön och titel då vissa har uttryckligen önskat att uttalanden inte ska gå att härleda till enskilda individer.

Omega	Kommunen
Ypsilon	Röda Korset
Gamma	Kommunen
Delta	Röda Korset
Sigma	Röda Korset

Etiska överväganden

För både individers och samhällets utveckling är forskning både nödvändigt och viktigt. Därför är det ett legitimt krav från samhället och dess medlemmar att forskning bedrivs, att den fokuserar på väsentliga frågor samt att den är av hög kvalitet. Detta krav kallas för forskningskravet (Vetenskapsrådet, u.å.). Samtidigt som forskningskravet existerar har samhällets medlemmar ett legitimt krav på skydd mot exempelvis opassande insyn i sina livsförhållanden och de får inte heller utsättas för bland annat psykisk eller fysisk skada. Det skydd som samhällets medlemmar anses berättigade till kallas för individskyddskravet. Individskyddskravet behandlar fyra mer konkretiserade krav vilka kallas för *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet* (ibid.).

Jag har behandlat individskyddskravet utifrån Vetenskapsrådets riktlinjer (u.å.). Detta innebär att jag har informerat mina intervjupersoner om min studies syfte och framföra till respondenterna att de har själva rätt att bestämma över sin medverkan i denna studie. Det har varit av vikt att vara tydligt för intervjupersonerna att uppgifterna om de enskilda respondenterna endast får användas för forskningsändamål.

Om oredlighet inom forskning

När det gäller oredlighet i forskningen så ser jag den tydligaste risken borde vara fabricerad data. För att undvika att bli misstänkt för rubricerade data har jag låtit min handledare bli informerad om vilka som har intervjuats. Jag har även skickat över transkriberingarna för att låta respondenterna läsa igenom och återkomma om de hade haft några kommentarer på materialet. Utöver fabricerade data borde slarvigt genomfört arbete med empiriska material vara en risk. Detta försöker jag hantera genom att vara tydlig hur jag kodat mitt material.

Metodens tillförlitlighet

I en kvalitativ studie används inte begrepp såsom reliabilitet och validitet i samma utsträckning som en kvantitativ studie, för att bedöma giltigheten och kvalitén. Det finns enligt Bryman (2011) forskare som argumenterar för att tillförlitlighet istället ska bedöma kvalitén på kvalitativ forskning. Anledningen till att det argumenteras för andra kriterier inom den kvalitativa forskningen är att de ”kvantitativa” begreppen förutsätter att det finns en

absolut sanning gällande den sociala verkligheten. Att det skulle finnas en absolut sanning av den sociala verkligheten är inte det relevanta inom den kvalitativa forskningen, utan det är snarare att forskaren arbetar med olika representationer av den sociala verkligheten (ibid.).

Tillförlitligheten går att dela in i fyra olika kriterier vilka är; *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* samt *en möjlighet att styrka och konfirmera*. Nedan kommer jag att redogöra för de fyra kriterierna var för sig.

Trovärdighet

Den kvalitativa forskningen utgår ifrån att det finns flera beskrivningar av den sociala verkligheten, så det är av vikt att en forskare verkar för trovärdigheten i den redogörelse som en forskare kommer fram till. Trovärdigheten i redogörelsen avgör om andra personer kommer anse att redogörelsen är acceptabel eller inte. Detta innebär bland annat att man säkerställt att forskningen har utförts i linje med de regler som existerar men också att man redovisar och rapporterar resultaten till de respondenter som är en del av den sociala verklighet som har studerats, det senare vanligen benämnt som respondentvalidering (Bryman, 2011). Jag har verkat för trovärdigheten i denna studie genom att genomföra en sådan *respondentvalidering* då jag har skickat ut transkripten till respektive respondent och gett respondenterna en möjlighet att kommentera. På så sätt har jag gett respondenterna en möjlighet att återkomma om de ej ansett att jag gjort en korrekt transkribering och beskrivning.

Överförbarhet

I vanliga fall innebär kvalitativ forskning en intensiv undersökning av en liten grupp eller individer med gemensamma egenskaper, det är inte bredd man letar efter till skillnad från kvantitativ forskning. Kvalitativa forskare uppmanas istället att åstadkomma fylliga eller täta beskrivningar av det de undersöker. Att åstadkomma fylliga eller täta beskrivningar kan förse andra personer med en ”databas” där dessa personer själva kan bedöma hur överförbara resultaten av en studie är till en annan miljö (Bryman, 2011). Jag har verkat för överförbarheten genom att inkorporera många citat och använda mig av just fylliga beskrivningar av mina intervjuer i enligt med Bryman (ibid.).

Pålitlighet

För att verka för pålitlighet, är det viktigt att en forskare antar ett granskande synsätt och detta görs genom att skapa en komplett och tillgänglig redogörelse för alla stegen i forskningsprocessen (Bryman, 2011). Jag strävar efter pålitlighet genom att just visa på ett granskande synsätt, vilket jag har försökt åstadkomma i en tydlig redogörelse av mina val och de steg jag gjort i forskningsprocessen. Detta innebär i sin tur att jag tror det är av stor vikt att sträva efter så mycket transparens och öppenhet som möjligt, för att visa på ett granskande synsätt snarare än ett tanklöst och okritiskt synsätt.

Möjlighet att styrka och konfirmera

Detta kriterium innebär att jag visar på insikt om att det inte är möjligt att få en fullständig objektivitet inom samhällslig forskning (Bryman, 2011) men att jag försöker sträva efter att jag har agerat i god tro och att det framgår att jag inte medvetet låtit mina personliga värderingar påverka min studie. Jag har verkat för möjligheten att styrka och konfirmera genom att i så liten utsträckning som möjligt låta mina egna värderingar färga analys och genom att fokusera på att endast redovisa den empiri som jag samlat in. Jag är medveten om att detta är kopplat till den förförståelse jag har av organisationen Röda Korset, som jag har nämnt i avsnittet om urval. Detta innebär att det är av än större vikt att jag har varit uppmärksam på mina reflektioner och analys så att förförståelsen inte styr tolkning och slutsatser men även genom att ha låtit min handledare vara ett bollplank i processen. Detta för att kunna behålla en större objektivitet och minska risken att mina personliga värderingar påverkar min studie.

Förtjänster och begränsningar med vald metod

Jag har använt mig av den beskrivna metoden då jag anser att den passar till syftet och mina frågeställningar. Jag anser även att min valda metod innebär en större flexibilitet i forskningsprocessen (Ahrne & Svensson, 2015; Bryman, 2011) vilket är en förtjänst.

En begränsning och svårighet med den kvalitativa forskningen och min valda metod kan vara att få tag i intervjupersoner som faktiskt har en samverkan med den andra parten. Detta är av

vikt så jag inte intervjuar individer som inte har någon koppling till studiens syfte. Denna svårighet har dock behandlats genom att använda mig av ett målinriktat urval.

En annan svårighet har varit valet av semistrukturerade intervjuer, vilket gett möjlighet till anpassning men som även har inneburit att de olika intervjuerna har varit av olika karaktär. Det finns även en risk att en semistrukturerad intervju gör det enklare att komma in på andra ämnen än det som är avsikten i min studie. Jag har under mina intervjuer strävat efter att se till att intervjuerna någorlunda följer den struktur jag valt på intervjuerna och att jag medvetet arbetar enligt det teoretiska ramverket.

En annan begränsning med min valda metod är att den kvalitativa forskningen ofta har kritiserats för att vara subjektiv, att det finns svårigheter i att replikera en undersökning samt problem med att generalisera resultaten. Det finns även diskussioner kring att det råder en bristande transparens inom kvalitativ forskning (Bryman, 2011). För att hantera detta tror jag att det är av stor vikt att bland annat verka för trovärdighet i form av respondentvalidering men att sträva efter att göra tydliga och fylliga beskrivningar, som ger möjlighet för större överförbarhet och i förlängningen bör bidra till större transparens.

Bearbetning av materialet

Jag valde att transkribera mitt material i ett så tidigt skede som möjligt, för att ta tillvara på att intervjuerna fortfarande var alldeles nya.

Kodning av materialet

Vid de flesta former av kvalitativa analyser är kodningen starten för analysen. Vid utvecklingen av kodning finns det flera frågeställningar som blir aktuella som exempelvis, vilket tema informationen tillhör, vilket skeende handlar det om, finns det överlapp eller om det finns saker som inte passar in i något tema.

Vid kodningen av mitt material har jag använt mig av mjukvaruprogrammet *HyperResearch* som används vid kvalitativ forskning och kvalitativ dataanalys. Detta har underlättat mitt arbete på så sätt att jag har haft möjlighet att med enkelhet återgå till mitt material under arbetets gång än om det hade varit kodning på utskrivet papper.

Under kodning har jag haft fyra teman som alla är från det teoretiska ramverket - se Tabell 1.1.

- Mutual Trust
- Mutual Understanding
- Internal Legitimacy
- Shared Commitment

Ändring av citat i resultat och analys

Vid min analys har jag justerat de citat som jag använder mig av. Detta dels på grund av att till viss del ta bort talspråket och verka för en mer lättläst text och dels på grund av anonymiteten kring personer och organisationer.

Resultat och analys

I detta avsnitt om resultat och analys använder jag mig av mina teoretiska glasögon som i detta fall är ”An integrative framework for collaborative governance” och dess komponent Shared Motivation. Jag kommer med hjälp av detta ramverk kunna beskriva och analysera samspelet med en opolitisk samhällsaktör och staten för att visa hur motivationen inom ett samarbete kan upprätthållas och förbrukas. Resultat och analys kommer presenteras integrerat tillsammans med teorin. Nedan har jag presenterat de fyra delkomponenterna från Shared Motivation var för sig samt att jag avslutat med ett avsnitt om Shared Motivation i sin helhet.

Kort beskrivning av mitt empiriska fält

Mina respondenter arbetar antingen inom Röda Korset eller Kommunen. Inom Röda Korset handlar det både om respondenter som är anställda av den nationella tjänstemannaorganisationen och som frivilliga inom Röda Korset. Kommunens respondenter är anställda inom kommunen/staden, en inom daglig verksamhet som arbetar i Röda Korsets lokaler och en som arbetar på ett medborgarkontor. Medborgarkontoret tillhandahåller offentlig service och fungerar även som en samverkansplattform där olika enheter och organisationer är samlade. På detta medborgarkontor, som en av respondenterna arbetar på, befinner sig också Röda Korset med olika frivilligverksamheter.

Mutual Trust

Det första elementet av Shared motivation är Mutual Trust. Mutual Trust är den inledande följden av Principled Engagement – principiellt engagemang och behövs för att de resterande delkomponenterna ska uppstå. Mutual Trust uppkommer när olika parter arbetar tillsammans under en längre tid, lär känna varandra och när parterna kan bevisa för varandra att de är förnuftiga, tillförlitliga och samtidigt förutsägbara. Just tillit har sedan länge ansetts vara ett nödvändigt villkor inom samarbeten (Emerson, Nabatchi, and Balogh 2012).

Tillförlitlighet och en grundtillit

Tillit har bland annat inom nätverk ansetts vara behjälplig för att minska på transaktionskostnader, för att förbättra investeringar och samtidigt instrumental för stabiliteten i relationer och anses även stimulera inlärning, kunskap, utbyte och innovation (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012). Tilliten har diskuterats med alla intervjupersoner och alla

intervjupersoner utom en ansåg att det fanns en tillit till den andra parten. Vid en diskussion angående de olika grundprinciperna som organisationen vilar på menar Omega från kommunen att det finns en grundtillit om att de olika organisationerna kan göra bra saker tillsammans.

Jag skulle säga att det finns en grundtillit till att vi kan göra bra saker tillsammans. (Omega)

Sigma från Röda Korset anser att det är en hög grad av grad av tillit som har arbetats fram under åren:

Jag skulle säga att det som är lite unikt med arbetet på stadsdel X är att det finns en väldigt, väldigt hög grad av tillit som också har arbetats fram över åren. När jag började jobba så kom jag in i ett sammanhang där det fanns väldigt hög grad av tillit. (Sigma)

Denna tillit som arbetats fram men som också kanske även funnits från början, lär många gånger underlätta det fortsatta arbetet. Samarbete innebär en tvåvägskommunikation som innebär möten i en lugn, eftertänksam och flersidig process (Ansell & Gash, 2008). I och med att tilliten är den första delkomponenten så verkar det som att detta samarbete har en viktig grundkomponent, då de flesta av respondenterna menar att det finns en tillit till den andra parten.

Förnuftighet och tillit

Ypsilon från Röda Korset verkar ha en grundtanke kring kommunikation, att om någon möter någon med skepsis, kommer denna även själv bli bemött med skepsis. Ypsilon menar dock att hen utgår ifrån att folket från kommunen vill medborgarnas bästa, precis som hen:

Min utgångspunkt när jag träffar folk från Staden är att till dess att de har bevisat motsatsen så utgår jag ifrån att de också vill medborgarnas bästa. (Ypsilon)

Personer som dessa med en sådan grundtanke kring kommunikation och människor, lär vara av stor betydelse för samarbeten och uppbyggnad av tillit. Jag tänker att en sådan grundtanke speglar både förhoppningen och tilliten till att motparten är förnuftig tills motsatsen är bevisad. Det betyder dock inte att den grundtanken varken kommer eller behöver genomsyra

en persons fullständiga inställning till samarbetet men att det lär underlätta uppbyggnad och upprätthållandet av tillit.

Ypsilon pekar även på faktumet att det finns en medvetenhet kring Stadens personal är bakbundna i meningen att de kanske vill mer än vad de får:

Vi måste vara medvetna om att det faktiskt finns tjänstepersoner inom Staden som vill egentligen mer än de får lov. Och för dem kan det vara jätteviktigt att vi står på oss och fortsätter och banka på porten, när det gäller X-verksamheten tex. (Ypsilon)

Detta kan ses som en tanke om och en känsla av tillit, att den andra parten är förnuftiga men att de har sina organisatoriska begränsningar

Förlorad känsla av tillförlitlighet vid byte av personal

Då tilliten är något som byggs upp över tid kan förändringar skapa en viss oro. Staden har genomgått en omorganisation sedan en tid tillbaka och Ypsilon inom Röda Korset är tydlig i sin oro gällande detta. Kommunikationen mellan de olika aktörerna har fungerat ganska bra men oron handlar om att en ny chef ska komma in och ta över ett projekt. Detta projektet har personen inte varit delaktig i innan och handlar om samverkan kring och i en specifik stadsdel.

Jag tror att det på den nivån har fungerat ganska bra fram till nu men jag blir ju lite rädd för den här kvinnan som kommer in helt utifrån och ska.. Nu är det hennes Stadsdel på något sätt, men hon kan ju inte Stadsdelen. (Ypsilon)

Jag tänker att det går att se detta som att det inte har byggts upp en tillit i den relationen än och att det finns en rädsla att någon bara ska ta över något utan att ta hänsyn till de andra som finns i samarbetet eller utan att ta hänsyn till människorna som aktörerna arbetar för.

Eventuell avsaknad av organisatorisk tillit

Tilliten på en interpersonell nivå mellan de personer som aktivt arbetar tillsammans i ett samarbete kan se helt annorlunda ut jämfört med tilliten på en organisatorisk nivå. Sigma från Röda Korset uppgav att hen upplevde en väldigt hög grad av tillit mellan de olika parterna som arbetar tillsammans. Dock upplever Sigma att staden inte nödvändigtvis litar på Röda Korsets förmågor

Jag tänker att man inte gör det på en organisatorisk nivå [litar]. När man säger, nu kan vi gå ut och ge 10 000 [kronor] till frivilligrupper [inom Röda Korset] per år. Det finns inte en idéburen sektor eller en idéburen organisation som kan konkurrera med de villkoren som Staden då ger. Och då tänker jag att det handlar om ett tillitsproblem. Man tror inte att Röda Korset kan lösa den uppgiften om vi skulle få samma resurser tilldelade som Staden får. Alternativt så tänker de ”men ni har väl egna resurser – varför gör ni inte bara det då”. (Sigma)

Enligt Sigma kan det vara så att Staden inte tror att Röda Korset har förmågan att lösa en uppgift om de får samma resurser tilldelade till sig som Staden. Om ett sådant förhållningssätt existerar lär de inte underlätta de officiella samverkansplattformerna som exempelvis Överenskommelsen (2018). Jag tänker att Sigmas tanke om tillit på en organisatorisk nivå också kan avslöja den tidigare och kanske fortfarande aktuella tanken om att frivillig välfärdsservice blivit sett som ett misslyckande (Amnå, 2006).

En avvikelse i denna studie - när det är total avsaknad av samarbete

Det finns en av respondenterna som avviker från de andra. Det är Delta som arbetar på Röda Korset och hens upplevelser sticker ut jämfört med de andra respondenterna när det kommer till samverkan mellan Röda Korset och Kommunen. Delta upplever inte tillit för den andra parten och befinner sig i en av de samarbete som enligt Röda Korset inte fungerar med Staden. Delta har tidigare erfarenheter av ett fungerande samarbete med Staden men detta existerar inte längre. Delta menar att sedan Staden genomgått en omorganisering och det tillkommit en ny chef finns det inte längre ett intresse för samarbete.

Ah, ett år sen nu, då blev det en ny chef. Och hon har aldrig varit intresserad av RK, principiellt. Så hon tog beslutet att; nä då slutar vi – ingenting! (Delta)

Detta går utanför Shared Motivation men vittnar samtidigt om något som ramverket behandlar, nämligen de ”drivers” som behöver finnas för att ett samarbete initieras. Dessa var ledarskap, viktiga incitament, beroendeförhållande samt osäkerhet (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012). Delta menar att den nya chefen på ett principiellt plan aldrig har varit intresserad av Röda Korset och att det därför som ett samarbete inte finns. Detta stämmer överens med att ledarskapet anses vara den första och nödvändiga drivern för att ett samarbete och en CGR ska initieras.

Ytterligare en av intervjupersonerna har yttrat sig om problematiken gällande att just det samarbete som Delta pratar om inte fungerar längre, hen uttrycker sig dock på ett annorlunda sätt:

Sätter de stopp som de gjorde vid det här mötet för X-verksamheten, det är inte lönt att prata mer – då får vi se om vi kan hitta någon annan att prata med. Men det betyder inte att jag säger att vi inte ska prata med Staden. (Ypsilon)

Ypsilon menar att det är viktigt att inte uttrycka sig så att det verkar som att hela samverkan med Staden fungerar dåligt, utan att det finns delar som fungerar riktigt bra och att dessa måste de ta tillvara på.

Delta är dock flexibel och menar att hen är villig att så fort kommunen visar att de vill samarbeta, att lägga gammalt åt sidan och menar att de är jättest flexibla.

Har du någon känsla av att om det skulle vara så att ni hittar tillbaka på något sätt eller kanske får bidrag igen eller kommer in under Stad-andan. Känner du någon form av tillit då?
(Intervjuare)

Ja men då köper vi det inga problem vi är jättest flexibla. (Delta)

Trots den för tillfället totala avsaknaden av samarbete kan det kanske skönjas en viss förhoppning och tanke om att den andra parten i grund och botten är tillräckligt förnuftig för att samarbeta med, om möjligheten skulle dyka upp.

Förutsägbarhet

Förutsägbarheten är en del av Mutual Trust och Omega på kommunen menar att de litar på att de olika aktörerna gör det som är förväntat av dem. Hen ger ett exempel om förberedelser av exempelvis en loppis:

Har jag sagt att jag ska fixa en loppis och sen att det ska finnas bord till folk – då får man se till att det finns bord liksom.. och har jag då, typ RK, sagt att jag ska komma och ha ett bord här och informera – ja då förväntar sig alla att jag gör det. Annars blir det ju konstigt.
(Omega)

Jag tror att det är av stor vikt att det finns en förutsägbarhet i samarbetet och om det inte skulle finnas en förutsägbarhet hade det funnits många tillfällen där Mutual Trust hade riskerats att skadas och på så sätt försämra den delade motivationen.

Sammanfattningsvis om Mutual Trust

Alla utom en av respondenterna poängterar flertalet gånger att de upplever en känsla av tillförlitlighet gentemot den andra parten. Den respondent som inte upplever en känsla av tillit verkar dock vara öppen inför eventuella ändringar och är flexibel om någon sådan ändring inträffar. Men det finns även känslor av oro inför byte av personal samt tvivel gällande tilliten på en organisatorisk nivå. De flesta respondenterna verkar anse att den andra parten är förnuftig och det finns även inslag av förutsägbarhet. Inom Mutual Trust anser jag mig även ha sett situationer som inte kan analysera hela komplexiteten inom ramen för Shared Motivation, då andra komponenter med största trolighet spelar in.

Mutual Understanding

När det finns Mutual Trust så kommer det andra elementen av Shared Motivation in, vilket är Mutual Understanding. Emerson, Nabatchi och Balogh (2012) menar att på en interpersonell nivå så möjliggör tillit att människor ser och uppskattar varandras olikheter. Tilliten gör så att människor öppnar upp sig inför andra och på så sett blir sedda och uppskattade. Gällande Mutual Understanding så är det viktigt att poängtera att det inte är likställt med *en Shared Understanding* utan att Mutual Understanding snarare handlar om att de olika parterna i ett samarbete förstår och respekterar varandras positioner och intressen även om den andra parten inte håller med (ibid.)

Kritiska händelser och olika förutsättningar

En av intervjupersonerna, Omega från kommunen, menar att när organisatoriska ytterligheter läggs på borden vid kritiska händelser måste man hantera dem tillsammans. Omega tycker att de då måste komma fram till en gemensam lösning men det betyder inte att det är en lösning helt i konsensus.

Och det var vi tvungna att hantera tillsammans. Och det tycker jag är jävligt bra. Och hade vi inte kommit fram till en gemensam lösning, då tror jag inte att vi hade.. och i det bygger man också tillit, när man lyckas lösa en sån kritisk händelse. Och det var inte för att de lösningarna

som vi kom fram till var helt i konsensus eller så. Men det där måste man också jobba med sen. (Omega)

Och även när ytterligheterna läggs på borden så upplever Ypsilon från Röda Korset att de (Röda Korset) som organisation möts med respekt inom kommunen, något som är centralt inom Mutual Understanding.

Röda Korset är ju ändå rätt.. Kretsen är ju rätt välkänd i X, inom Staden. Och jag tycker att vi möts med respekt. Alla delar inte den uppfattningen men det beror ju på vem man möter också och hur man möter. För möter man med skepsis så blir man ju bemött med skepsis. (Ypsilon)

Respekt för varandra

Gamma från kommunen befinner sig under sin arbetsdag i Röda Korsets lokaler. Vi diskuterade om var en känner att ens engagemang ligger. Gamma menade att hen ofta får frågor av Röda Korset om hen exempelvis kan hjälpa till med saker som berör Röda Korsets verksamhet. Gamma ger även ett exempel på Röda Korsets soppköksverksamhet:

Mitt engagemang är ju med personerna från X-verksamhet (en kommunal verksamhet). Jag har sagt det ju, den dagen jag inte gör någonting och hela gruppen klarar sig själva, då har jag verkligen lyckats. Det kommer förmodligen aldrig men.. (Gamma)

Men du har ju lyckats i alla fall! (Intervjuare)

Ja, de är fantastiska. Men sen var det en dag, nu för några veckor sen när det var kallt och snö som vi skulle ha soppkök. Då frågade de givetvis om vi kunde hantera det, så sa ja ”nä, det kan inte vi, det får ni själv göra” och ja, det var fine för dem. (Gamma)

I situationer som dessa verkar Röda Korset respektera att kommunen inte kan göra vissa saker utan att det blir några konflikter.

Vidare pekar Sigma från Röda Korset också på vikten av respekten för varandras olika förutsättningar.

Det gäller att ha respekt och förståelse för varandras olika förutsättningar. (Sigma)

Överlag verkar respondenterna uppleva en relativt gemensam känsla av respekt och förståelse för den andra aktörens förutsättningar och olika förhållningssätt.

Mutual Understanding är inte Shared Understanding

Emerson, Nabatchi och Balogh (2012) poängterar att det är viktigt att vara medveten om att Mutual Understanding inte är samma sak som Shared Understanding. Enligt mig berör Sigma detta genom att berätta att de ofta bekräftar varandra men att det inte innebär att de är en ”fin” arbetsgrupp. Sigma menar att det har varit konflikter också och att det ibland blir en påminnelse om att de arbetar för olika organisationer.

Våra uppdrag krockar ibland. Jag tror vi främst ser oss som kollegor och vänner och sen blir vi påmind om att vi jobbar för olika organisationer, vi har olika uppdrag och nu krockar våra uppdrag. (Sigma)

Detta tänker jag visar på respekt inför den andra parten samtidigt som det visar på en medvetenhet om att de inte har en Shared Understanding kring deras samverkan.

Sammanfattningsvis om Mutual Understanding

Samarbetet verkar präglas av en Mutual Understanding där de olika aktörerna verkar anse att det gäller att ha respekt och förståelse för varandra. Det verkar även finnas en uppfattning om att när ett beslut tas så behöver det inte innebära en konsensus men att det samtidigt innebär ett ständigt arbete. En av respondenterna berör även faktumet att de inte har en Shared Understanding och att de trots en god arbetsmiljö ibland blir påmind om att de har olika uppdrag.

Internal Legitimacy

När Mutual Trust och Mutual Understanding finns så genereras enligt teorin en känsla av mellanmännisklig bekräftelse och kognitiv legitimitet. Detta är Internal Legitimacy och är det tredje elementet inom Shared Motivation. Det är en bekräftelse på att aktörerna i ett

samarbete är trovärdiga men också att aktörerna har mål som överensstämmer med varandra samt intressen som är beroende av varandra. Denna bekräftelse anses legitimera och motivera ett fortsatt samarbete (Emerson, Nabatchi, and Balogh 2012).

Bekräftelse i form av inbjudningar

Mellanmänsklig bekräftelse kan legitimera och motivera till ett fortsatt samarbete. Sigma på Röda Korset menar att trots organisatoriska konflikter där de olika grundprinciperna kommer till ytan, exempelvis utlämnade av personuppgifter gällande papperslösa så kan vissa konflikter vara mer harmlösa som ”endast” innebär olika förhållningssätt. Exempelvis att polisen bjuder in till att spela i ett fotbollslag:

Såna saker är ju inbjudningar från polisen tex. Att vara med om vad som helst. Fotbollslag tillsammans med polisen. Hur ska vi förhålla oss till det? Eller medborgarlöften tex. Svenska kyrkan gick ju in i det med polisen och Staden har gjort det och vi kan inte göra det. Men vi får ändå förfrågan. (Sigma)

Utifrån Internal Legitimacy tänker jag att även om Röda Korset rent principiellt inte kan delta så kan det vara av stor vikt att få inbjudningar likt dessa då det ändå bekräftar de olika aktörerna och trots olika grundprinciper så respekteras den andra och bekräftas som en aktör i ett sammanhang.

Uteblivna inbjudningar

Gamma från kommunen har andra upplevelser av att bli inbjuden. Hen och arbetskamraterna blir aldrig inbjudna till de frivilligträffarna som sker på den plats där Gamma arbetar, vilket är i Röda Korsets lokaler. Hen menar att de från kommunen att uppträder i verksamheten som Röda Korset-personal och att de med kommunal koppling syns först i sammanhanget:

Vi blir aldrig inbjudna.. för man vet ju till exempel att de ska ha frivilligträff. Där är aldrig någon som frågar om vi vill vara med. Och mina är ju lika mycket frivilliga som vad... och de hjälper till lika mycket så fort det är någon som frågar. För det är ju så, vi syns mest. De andra går i privata kläder. Vi har Röda Arbetströjor och förkläde.. Så när en kund kommer in, det första de ser är oss.. Så vi är ju mycket RK. (Gamma)

Jag tänker att dessa tillfällen när någon inte får några inbjudningar eller känslan av att vara en del av sammanhanget trots att de i vissa fall representerar den andre aktörens verksamhet, så lär nog detta påverka motivationen negativt.

Sedan finns det även den verksamheten inom Röda Korset som har blivit totalt uteslutna gällande sin verksamhet och sedan en tid tillbaka inte varit en del av de kommunala målen och de kommunala samarbetena såsom Delta. Denna Röda Korset-medarbetare får ingen bekräftelse eller något som motiverar till att försöka ändra situationen, vilket borde påverka motivationen till att initiera ett nytt samarbete då det i detta fallet inte handlar om ett fortsatt samarbete, då ett samarbete inte existerar.

Strävan efter samma sak legitimerar

En motivationsfaktor gällande Internal Legitimacy kan vara att man jobbar för en gemensam sak, inte för sin sektor och organisation utan för de enskilda individerna som behöver och vill ha hjälp. Det torde också bli en mellanmänsklig bekräftelse att utan de organisatoriska gränserna vill personerna samma sak; exempelvis det som är bäst för området och för de som bor i området. Sigma från Röda Korset menar att även om en del konflikter kring vad det bästa är, så finns ändå en gemensamhet.

Vi vill det bästa för området. Vi vill det bästa för de som bor i Stadsdelen. (Sigma)

Jag tror att detta kan bidra till att motivera och på en relationell nivå legitimera samarbetet. Jag tänker att tack vare Mutual Trust och Mutual Understanding lär de uppfatta den andra parten som trovärdiga i att de också vill det bästa för området.

God arbetsmiljö

Om det finns Mutual Trust och Understanding verkar det kunna ge känslan av att det är en bra arbetsmiljö. Gamma menar att det inte är mycket kvalitetskontroller och att de litar på varandra att de gör vad som är bestämt, detta går även hand i hand med Mutual Trust och dess förutsägbarhet. Gamma menar att tilliten genomsyrar hela samverkan.

Är det något som genomsyrar hela? (Intervjuare)

Ja, det tycker jag. Det är en fantastisk arbetsmiljö. (Gamma)

En god arbetsmiljö lär ha en positiv inverkan på motivationen och här syns det att tilliten utgångspunkten i samtalet men att det är känslan av en fantastisk arbetsmiljö som blir resultatet. Enligt mig blir detta ett exempel på den cykliska och självförstärkande process som Shared Motivation är.

Motivation genom att vara en del ”av den andra”

Gamma från kommunen som arbetar i Röda Korsets lokaler berättar att det finns situationer där Röda Korset har ett visst förhållningssätt som skiljer sig från kommunens. Exempelvis när Röda Korset anser att alla är människor och har full rätt att vistas i Röda Korsets lokaler, även om de personerna eventuellt hade kunnat innebära ett problem för verksamheten. Gamma menar att det är en viss skillnad gentemot kommunen och att det vid sådana tillfällen känns häftigt att befinna sig på Röda Korset.

Ser människan istället, kanske bakom det här problemen. Där kände jag att det var lite häftigt att vara på RK. (Gamma)

Att känna sig som en del av den andra organisationen, och att uppskatta det lär enligt mig stärka motivationen och legitimera ett fortsatt samarbete.

Motivation till att testa något nytt

Mutual Trust och Understanding motiverar möjligtvis de olika aktörerna flytta sig utanför sina gränser och göra saker tillsammans. Ett exempel på det är när Röda Korset och kommunen befinner sig på ett offentligt torg och arbetar sida vid sida, även Socialtjänsten har frivilligt flyttat ner till det offentliga torget:

Varje torsdag, så grillar man utanför här – fritt för alla... Och det har vi också funnit att förlägga mer verksamhet ute på torget - det är också ett mycket bra sätt att kommunicera. Så ibland har socialsekreterarna flyttat ner sitt ”öppet hus” till torget. Och det är deras egna idé. Ingen hade kunnat säga till dem ”Ni som handlägger ekonomiskt bistånd för hushållen på X (Stadsdel), ni ska gå ner och ställa er på torget och snacka med alla som kommer förbi.
(Omega)

Att ha möjligheten att testa något nytt tillsammans med den andra aktören och lyckas med det, lär möjliggöra att med större enkelhet testa andra nya saker men också motivera till att fortsätta arbeta tillsammans. Jag kan även se denna situation som att de själva har skapat överensstämmande mål och att det kanske är i ett beroendeförhållande, då resultatet eventuellt inte hade varit lika bra om det bara varit en av aktörerna nere på torget.

Den avvikande respondenten och ej överensstämmande mål

Det går även att vända på detta med överensstämmande mål. Något som fortfarande verkar påverka Röda Korsets verksamhet och organisation är de frivilliga föreningarnas mest aktiva områden, sådana som den offentliga sektorn i alla fall sedan tidigare varit mest passiva i (Amnå, 2006). Internal Legitimacy syftar ju då till det som legitimerar och motiverar ett fortsatt samarbete.

Delta berättar om en kommunikationskanal som Staden har med de ideella organisationerna och föreningarna. Och det har även skapats en paraplyorganisation för alla ideella föreningar i Staden. Denna paraplyorganisationen ska ha administrerat kommunikationen och i detta arbete hittat sex stycken verksamhetsområden, exempelvis kultur och hälsa. Delta berättar att det dock inte finns något område för den verksamhet som hen är aktiv inom.

De hade hittat sex olika verksamhetsområden, som till exempel kultur eller hälsa, ja jag kommer inte ihåg dem alla. Men det var ingenting som syftade till sådan misär som vi sysslar med... det fanns inte på kartan. (Delta)

Här tänker jag att den offentliga sektorn inte riktigt har motivationen till att engagera sig tillräckligt i den fråga och verksamhet som Delta är aktiv i. Jag tänker även att det som togs upp under Mutual Trust och avsaknaden av tillit kommer upp igen. I detta sammanhang går det inte att hitta en driver i form av ledarskap som initierar en CGR. Men det kan också vara större att själva systemkontexten, exempelvis de politiska och socioekonomiska influenserna spelar in.

Sammanfattningsvis om Internal Legitimacy

Gällande Internal Legitimacy verkar det finnas många situationer som motiverar och legitimerar ett fortsatt arbete. Samtidigt verkar uteblivna inbjudningar orsaka en viss känsla av att inte bli bekräftade. Genom intervjuerna med respondenterna har jag fått intrycket av att det är en ganska stor frihet som präglar detta samarbete vilket kanske även det bidrar till en legitimerande och motiverande miljö för samarbetet. Jag uppfattar det även som att de flesta av respondenterna anser att den andra parten är trovärdig. Inom Internal Legitimacy anser jag mig även ha sett situationer som inte kan analysera hela komplexiteten inom ramen för Shared Motivation, då andra komponenter med största trolighet spelar in.

Shared Commitment

Legitimiteten och dess bekräftelse leder i sin tur till att skapa band som Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) kallar Shared Commitment. Detta engagemang gör det möjligt för de olika aktörerna att korsa sina organisatoriska eller rättsliga gränser som tidigare har hållit dem separerade. Det gemensamma engagemanget får de olika aktörerna att förbinda sig till en gemensam väg (ibid.).

Partnerskap och avtal

Shared Commitment gör det som sagt möjligt för de olika aktörerna att korsa olika organisatoriska och rättsliga gränser. Men samarbetet mellan Röda Korset och staden utgår inte från några avtal eller Idéburet–Offentligt partnerskap vilket ibland gör det oklart vilka gränser som faktiskt korsas. Det innebär att Röda Korset och staden under en lång tid har korsat många gränser och ingått i nära samarbeten utan några avtal. Efter fem års samverkan har det nu arbetats fram en samverkansöverenskommelse.

Nu har vi arbetat fram en samverkansöverenskommelse efter fem år då. Eller håller på, den är fortfarande inte helt formellt fastställd. Och det har tagit ett år. Det tar jättelång tid.. allt från att allas loggor ska vara rätt till att alla ska... gör man ett officiellt dokument så måste alla kunna skriva under på varenda ord. Och att om en värdegrund, måste alla kunna skriva under på varenda ord. Och det hade vi kunnat prata om i kanske två år innan vi startade det här men istället så startade vi det och så sen har vi sett vart det har lett oss. (Omega)

Gamma från kommunen som arbetar i Röda Korsets lokaler menar att de tydligt går över gränserna. Om Röda Korset behöver hjälp så hjälper kommunen till och desamma gäller om kommunen behöver hjälp.

Behöver RK hjälp av oss att göra vissa arbetsuppgifter, så kommer de till mig och frågar.. Idag har vi vikt såna utskick som RK ska sända iväg. Det är saker och ting som vi kan göra när vi har en paus eller sådär. Och då frågar jag alltid deltagarna om de tycker det är okej och oftast tycker dem det... Och sen jobbar vi ju fram till fyra på dagarna. Sen kommer RK in och tar över X i en och en halv timme fram tills halv sex. Och där blir ju en överlappning på en timme ungefär, från halv tre. Och då jobbar ju volontärerna med personerna i gruppen. Så det är ett samarbete hela tiden. (Gamma)

Röda Korset och den kommunala verksamheten avlöser varandra och det verkar ha blivit nästan som en gemensam verksamhet.

Höga krav vid anpassningar gentemot varandra

Samarbetet ställer höga krav från början, med ständiga anpassningar gentemot varandra. Att inte ha några avtal kan bli invecklat när det är många olika saker att förhålla sig till. Omega från kommunen menar även att det handlar om öppenhet men att det är viktigt att personer inom en verksamhet har tydliga uppdrag och att det endast går att vara fri om man kan sin egen organisations riktlinjer.

Så här.. jag tror.. samtidigt som jag säger att det här handlar om öppenhet.. så tror jag också att det är väldigt viktigt att var och en verksamhet har sina väldigt tydliga gränser.. har sitt väldigt tydliga uppdrag klart för sig. Och de skiljer ju sig väldigt väldigt mycket åt. Och så därför menar inte jag att man kan.. alltså man kan bara vara fri om man kan sina skalor. (Omega)

Det lär vara svårt att veta vart ens gränser går när det inte finns några avtal att förhålla sig till. Dock kanske detta på något sätt motiverar de olika deltagarna i samarbetet, att det innebär större frihet.

En gemensam väg utan att från början ha en gemensam värdegrund

Omega från Kommunen berättar om en workshop hen deltog i där det diskuterades värdegrund och gemensamma förhållningssätt. Hen berättar att det var en givande workshop som gav nya tankar kring hur samverkan kan se ut, att det inte alltid behöver vara regler och förhållningssätt som styr utan att det går att testa något som sedan efter ett tag mynnar ut i ett gemensamt förhållningssätt.

Jag tyckte den workshopen, en grej kom ut där av den som jag tyckte var bra. Den som höll i det sa ”man kan också vända på det och säga att börja var som helst och följ det var det leder.”. Det vill säga, börja med att göra någonting. Vi behöver inte ha en gemensam värdegrund eller gemensamt förhållningssätt från början men, utan lita på att om det ni gör ger er någonting och ger sammanhanget någonting, så kommer det formas ett gemensamt förhållningssätt ur det. Och det skulle jag att det är mycket det som har präglat X (ett medborgkontor). (Omega)

Intervjuerna med respondenterna har många gånger pekat åt detta hållet, att det sällan funnits en gemensam utgångspunkt utan att det är något som har växt fram. Det verkar även vara så att detta är något som de olika respondenterna, med undantag från en, verkar finna positivt då det ger dem ett ganska stort handlingsutrymme.

Inte nödvändigtvis en medveten strategi

Det verkar finnas mycket insikt kring de olika grundprinciperna och att det är något som de hela tiden behöver arbeta med. Omega från kommunen berättar om att det inte nödvändigtvis finns en medveten strategi kring samarbetet men att det kanske inte heller finns något intresse av att samarbeta i de traditionella föreningsformerna.

Vi har kanske inte med någon medveten strategi. Har kanske inget intresse av det i de här traditionella föreningsformerna utan man vill samlas kring ett gemensamt intresse. Och det kan ju vara en aktivitet, det kan vara att man vill göra något för området. (Omega)

Omega menar också att det är en utmaning i underlätta arbetet utan de traditionella föreningsformerna och att det handlar om att anpassa sig:

Där har vi ju en utmaning, tycker jag, att facilitera det... Och då måste vi anpassa oss, för att det är vårt arbete för att göra så att vi har passform som passar.. och det tror jag att alla får arbeta med hela tiden. (Omega)

Detta anser jag går hand i hand med Shared Commitment och faktumet att det handlar om att överbrygga olika gränser. Något som jag finner intressant är att Omega påpekar att det inte nödvändigtvis är de traditionella föreningsformerna som lockar, än mer intressant blir då det är en avtalslöshet som präglar samarbetet.

En stor anpassning tillsammans

Det är vissa organisatoriska gränser som innebär stor anpassning när dessa verksamheter samarbetar. Det gäller exempelvis Röda Korset och Socialtjänsten, som enligt Sigma på Röda Korset, präglas av en ”låt oss testa”- mentalitet. Sigma säger att hen inte känner till något annat ställe som har just det samarbetet mellan Röda Korset och Socialtjänsten.

Socialtjänsten och Röda Korset har väl aldrig jobbat så ihop innan. Man har haft ett ledarskap som har varit väldigt såhär ”ah vi får väl se vad det leder till, vi provar, ett misslyckande är inte ett misslyckande utan en vägvisning”. (Sigma)

Att anpassa sig efter varandra när det är så olika organisationer med så olika mål blir för mig ett exempel på att det finns en Shared Commitment kring samarbetet.

Känslan av att göra något bra tillsammans

Men i slutändan kanske det till viss del handlar om att ha ett syfte med samverkan och inte nödvändigtvis att det ska handla om organisationerna i sig och dess gränser. Ypsilon menar att trots vissa motgångar och verksamheter som inte fungerar bra i samverkan så har de ändå lyckats och ger ett exempel gällande de personer som inte har ett tak över huvudet.

Men vi har ju ändå lyckats både 2016, -17 och -18 att samverka med dem.. Och det tror jag ändå att vi och Staden på sikt har nytta utav. Att vi visar att det är inte organisationen i sig.. ah det om det hade fascistiska [att Röda Korset inte skulle samarbeta med organisationer som har fascistiska/odemokratiska åsikter]... men bortsett från det så är det... kan vi enas om att syftet med samverkan är att vi ska göra det lite bättre för de som inte har tak över huvudet. (Ypsilon)

Sammanfattningsvis om Shared Commitment

Röda Korset och Staden överbryggas många organisatoriska gränser och det verkar generellt finnas en vilja och en drivkraft att göra något tillsammans, trots eventuella organisatoriska och rättsliga hinder. Något som har varit överraskande har varit den nästintill uteslutande avtalslöshet som präglar samarbetet vilket lär underlätta samverkan i vissa aspekter då det lär innebära större frihet men även försvåra samverkan i andra hänseende då det inte finns något tydligt att förhålla sig till.

Shared Motivation – denna studies fokus

Shared motivation, själva huvudtemat – kan som tidigare nämnt ses som en självförstärkande cykel med de fyra ovan analyserade underteman. Shared motivation är den del i en CGR som betonar de mellanmännsliga och relationella elementen i samarbetsdynamiken och Shared Motivation blir ibland kallat för det sociala kapitalet (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012).

Övervägande positivt inställda till samverkan

Alla intervjupersoner, oavsett erfarenheter – även Delta som för tillfället inte har ett fungerande samarbete, verkar positivt inställda till samverkan. Flera hade gärna sett mer samverkan. Ypsilon säger att hen personligen gärna sett mer samarbete då hen anser att det är betydelsefullt.

Min inställning till det är att jag tror att det är betydelsefullt. Jag skulle gärna se mer samverkan. (Ypsilon)

Argument mot sin egna organisation – hög grad av motivation

Sigma från Röda Korset nämner att vissa gånger önskar hen att hen hade argument som går emot sin egen organisation till fördel för just detta samarbetet.

Vi kan ju stärka varandra på olika sätt. Jag kan ibland känna att jag skulle behöva argument gentemot min egen organisation kring varför vi skulle behöva detta, detta eller detta. Och då kan vi hjälpas åt. Men det bygger ju också på att vi.. jag skulle ju aldrig göra det någon annans. (Sigma)

Att ha en så pass bra relation inom samarbetet att någon kan önska att denne har argument för samarbetet som går emot sin egen organisations riktlinjer och grundprinciper till fördel för samarbetet, tänker jag visar på en hög grad av motivation inom samarbetet.

Modet att våga prova något helt annat

Omega från kommunen berättar att innan samarbetet initierades för ungefär fem år sedan så var det en mycket mer instängd miljö. Omega berättar att områdesteamet (med

socialsekreterare) valde att flytta ut och arbeta i mer öppna landskap. Omega menar att de var väldigt modiga då de kommer från en stängd kultur:

De är extremt modiga. För de kommer från en kultur som är stängd.. Skulle jag säga, utan att överdriva. (Omega)

Omega berättar även att hen tror att resan som samarbetet innebär i stort sätt handlar om att öppna sig mot omvärlden tillsammans med andra i samverkan. Hen säger att det inte är lätt för någon och att:

Det kräver väldigt stort mod och uthållighet och en gemensam vilja att faktiskt prova nytt. Och hur det där uppstår, det är inte så lätt att beskriva men jag tror att det är dethär hela sammanhanget på något sätt. (Omega)

Jag anser att detta är ett bra exempel på Shared Motivation, den gemensamma viljan att faktiskt prova något nytt.

Avslutande diskussion

Syftet med denna studie har varit att beskriva och analysera samspelet mellan en opolitisk samhällsaktör och den svenska staten för att visa hur motivationen i ett samspel kan upprätthållas och förbrukas. Detta har jag gjort med hjälp av ramverket ”An Intergrative Framework for Collaborative Governance” och dess delkomponent Shared Motivation (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012).

Resultat och analys har visat att respondenterna som jag har intervjuat har olika erfarenheter av samspelet när det kommer till Shared Motivation. Överlag berättar de om många positiva erfarenheter av de olika delkomponenterna; *Mutual Trust*, *Mutual Understanding*, *Internal Legitimacy* och *Shared Commitment*. De flesta av respondenterna har en känsla av tillit och gemensam förståelse för varandra och samspelet genom bland annat bekräftelse och visad respekt. Det finns många olika situationer som verkar motivera ett fortsatt samarbete och studien har visat på ett samspel med mycket motivation, mod, öppenhet och tillit till att fortsätta samarbeta. Det finns vissa aspekter som gör att motivationen för samspelet kan förbrukas, vilket bland annat kan anses vara brist på förståelse, att personer inte blir bekräftade eller att tilliten saknas.

Studien har visat på en komplex samverkan där mitt val av endast en komponent av ramverket inneburit begränsningar. För att fånga komplexiteten kring motivation i samspelet hade andra aspekter av ramverket även varit till nytta. Jag anser dock att med tanke på denna studiens tidsmässiga begränsningar har det varit adekvat att begränsa mig till Shared Motivation.

För mig har denna studie inneburit många nya lärdomar. Några av dem är komplexiteten inom governance och collaborative governance samt hur beroendeförhållanden, ledarskap och osäkerhet påverkar samarbete. Hur samspel mellan olika aktörer och sektorer kan se ut och motivationen i ett samarbete och dess samspel har också varit nya lärdomar. Under denna studies gång har det dock uppkommit nya frågor kring samspelet mellan Röda Korset och staten. Samarbetet som har studerats i denna studie har visat att denna samverkan är präglad av en nästintill uteslutande avtalslöshet. Ett vidare intressant undersökningsområde hade varit hur denna avtalslöshet påverkar samverkan mellan de olika aktörerna.

Och för att återkoppla till mina upplevelser i USA och mina arbetskamraters förvåning över statlig inblandning i en frivilligorganisation - kanske har det varit avgörande för just hur relationen mellan stat och en opolitisk samhällsaktör ser ut i Sverige, utifrån det som Amnå (2006) säger; att i Sverige kan det ha varit ett måste att frivilliga organisationer hållit sig inom den kollektivistiska välfärdsstatens ramar för att bli accepterat och legitimerat. För i denna studie har jag även lärt mig att frivilliga organisationer och dess samverkanspartners kan påverkas av den systemkontext som omringar dem.

Litteratur

- Amnå, E. (2006), 'Still a trustworthy ally? Civil society and the transformation of Scandinavian democracy', *Journal Of Civil Society*, 2, 1, pp. 1-20, Political Science Complete.
- Ansell, C., and A. Gash. (2008). "Collaborative Governance in Theory and Practice", *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 18: 543-71.
- Arvidson M, Johansson H, Meeuwisse A and Scaramuzzino, R. (2018). 'A Swedish culture of advocacy?: Civil society organisations' strategies for political influence' 2018, *Sociologisk Forskning*, 2-3, p. 341, SwePub
- Barrutia, J, and C Echebarria. (2013). 'Why do municipal authorities participate in- and are loyal to- LA21 networks?', *Journal Of Cleaner Production*, 41: 42-52.
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder* (Liber).
- Christensen, T (2005). *Organisationsteori för offentlig sektor 1. uppl* (Malmö: Liber).
- Denscombe, Martyn (2000). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur
- Dentoni, D, Bitzer, V, & Schouten, G (2018), 'Harnessing Wicked Problems in Multi-stakeholder Partnerships', *Journal Of Business Ethics*, 150, 2, pp. 333-356, Business Source Complete.
- Edwards, Michael (2014). *Civil Society*, 3rd Edition. John Wiley & Sons
- Emerson, K. Nabatchi, T. and Balogh, S. (2012). 'An Integrative Framework for Collaborative Governance', *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 22: 1-29.
- Howlett, M. (2014), 'From the 'old' to the 'new' policy design: design thinking beyond markets and collaborative governance', *Policy Sciences*, 3, p. 187.

Kari, Steen-Johnsen, Eynaud Philippe, and Wijkström Filip. "On Civil Society Governance: An Emergent Research Field." *Voluntas: International Journal Of Voluntary And Nonprofit Organizations* no. 4 (2011): 555.

Klijn, Erik-Hans, and Koppenjan, Joop. (2012). 'Governance network theory: past, present and future', *Policy & Politics*, 40: 587-606.

Mor, M (2013), 'Global Civil Society and International Society: Compete or Complete?', *Alternatives: Global, Local, Political*, 2, p. 172.

Nationalencyklopedin. (2018). 'Samspel'.

Putnam, R. D, (2000). Den ensamme bowlaren. Den amerikanska medborgarandans upplösning och förnyelse. Stockholm: SNS Förlag.

Rittel, H. W., & Webber, M. M. (1973). Dilemmas in a general theory of planning. *Policy Sciences*, 4(2), 155–169.

Röda Korset. (2018). 'Våra grundprinciper'. <https://www.redcross.se/om-oss/vara-varderingar/>

Schütze, C. Meeuwisse, A. and Johansson, H. (2016). "Samverkan mellan Ideella och offentliga aktörer: målsättningar, former och resultat." In. Socialhögskolan: Lunds Universitet.

Torring, J. & Sørensen, E. (2014). 'The European debate on governance networks: Towards a new and viable paradigm? ', *Policy and Society*, 33: 329-44.

Ulibarri, N. (2015). 'Collaboration in Federal Hydropower Licensing: Impacts on Process, Outputs, and Outcomes', *Public Performance & Management Review*, 38: 578-606.

Vogel, J., Amnå, E., Munck, I., & Häll, L. (2003). Föreningslivet i Sverige: Välfärd, socialt kapital och demokratiskola. *Sociologisk Forskning*, 40(2), 53-89.

Östebo, A. (2016). *Governance*. <https://socav.gu.se/forskning/governance> Göteborgs
Universitet

Överenskommelsen, (2008). "Överenskommelsen mellan regeringen, idéburna Skr.
organisationer inom det sociala området och Sveriges Kommuner och Landsting."

Överenskommelsen. (2018). 'Nu breddas dialogen mellan civilsamhället och regeringen'.

Intervjuguide

Inledande:

Berätta om upplägget, diskutera individskyddet och fråga om det är okej om jag spelar in det.

Allmänt	
<p>Vilken verksamhet arbetar du inom? Kan du berätta lite om den.</p> <p><i>Om hen inte säger, fråga även: Hur länge har du arbetat inom den verksamheten?</i></p>	
Trust/Förtroende/Tillit	
<p>I hur stor utsträckning samarbetar din verksamhet med X? <i>Och hur länge.</i></p> <p>Kommunikationen mellan X och er, hur skulle du beskriva den? <i>Om personen inte "förstår"</i> - är det en kommunikation som är öppen och upplever du det som att ni ofta kan kommunicera ganska friktionsfritt eller är det på något annat sätt?</p> <p>Är det mycket "kvalitetskontroller" eller brukar ni känna att ni kan lita på att den ena parten gör vad den ska/vad som har bestämts?</p> <p>Hur upplever du att samarbetet har utvecklats över tid?</p>	
Understanding/Förståelse	

<p>Hur ser samarbetsformen ut? Är det ganska löst, följer ni något avtal om partnerskap? (IOP)</p> <p>Ni vilar ändå på olika grundprinciper, den ena är statligt och den andra är en frivilligorganisation – hur fungerar det?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vad för konflikter/har det uppkommit några konflikter? - Några frustrationer? - När? <p>(Hur fungerar du som person, hur uppnår du bäst mål – tillsammans med andra eller själv?)</p> <p>Känner ni att det är ett samarbete som är väl grundat?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Goda möjligheter att lyckas? <p>Vad har du för upplevelser av hänsyn och respekt gentemot varandra inom de olika verksamheterna?</p>	
<p>Internal Legitimacy/Intern Legitimitet</p>	
<p>Hur bekräftar ni varandra i ert samarbete? Positivt eller negativt? Vad består denna bekräftelse av?</p> <p>Samarbetet med X, hur fungerar samarbetet i relation till era egna organisationsmål? Krockar de med varandra? Är de lika? Har</p>	

<p>ni utarbetat samma mål i just det ni arbetar inom?</p> <p>När ni samarbetar, vad för specifika tillfällen/vilka tillfällen känner du/upplever du att du känner förtroende och tillit till den andra parten?</p> <p>När det gäller beslut eller liknande, vem upplever du har tolkningsföreträde?</p> <p>Hur tror du att ni hade klarat av ert arbete utan ett samarbete mellan X och er?</p> <p>Har ni arbetsmöten/styrgrupper eller liknande? Hur ofta träffas ni i så fall?</p>	
<p>Shared Commitment/Delat engagemang</p>	
<p>Frågor kring åtagande, känner de att de delar samma åtaganden och engagemang där de samarbetar?</p> <p>Känns det som båda parter engagerar er och har tydliga gemensamma mål?</p> <p>Hur ofta har ni öppna diskussioner? Forum för diskussioner? Hur upplever du att du blir hörd i sådana situationer?</p> <p>Hur upplever du att de olika deltagarna är inställda till samarbetet?</p>	
<p>Övriga frågor/ej inplacerade frågor</p>	

<p>Det samarbete som din verksamhet och RK har, vet du vem som tog initiativet till den? Utgår ni tydligt från en IOP?</p> <p>Har ni några utvärderingar av ert samarbete?</p>	
<p>Avslutande Frågor</p>	
<p>Något som du hade velat tillägga till det vi har pratat om men som jag inte har frågat om?/Något du har tänkt på under denna intervjun som jag inte har frågat om?</p>	

Mail till respondenterna

Hej,

Mitt namn är My Andersson och jag har fått dina kontaktuppgifter från Röda Korset i X och av X i styrelsen.

Jag studerar till socionom på Lunds Universitet och skriver just nu min uppsats om *governance* och collaborative governance* och kommer därigenom att skriva en uppsats om **samspel**. Min uppsats kommer beröra samspelet mellan Röda Korset och kommunen, men den är inte till för att ”granska” verksamheterna, utan analysera *samspel*.

Jag undrar därför om du skulle ha möjlighet att träffas på en intervju nästa vecka alternativt veckan därpå för att vara en del av denna studie? Det hade verkligen uppskattats.

Alla uppgifter kommer hanteras konfidentiellt och kommer inte kunna härledas till specifika personer. Uppgifterna kommer endast att användas i forskningssyfte och du har även full rätt att bestämma över din medverkan. Min handledare är Stig Linde och hans mail är stig.linde@soch.lu.se om du skulle vilja kontakta honom.

Allt gott,

My Andersson

*Det finns olika former av governance - *Collaborative governance*, kan beskrivas som processen och strukturen där offentligt beslutsfattande engagerar olika sektorer, olika statliga nivåer och eventuellt privata aktörer och civilsamhället. Detta för att kunna lösa mål inom det offentliga, som annars inte hade varit möjliga (Emerson, Nabatchi, and Balogh 2012).

Emerson, Kirk, Tina Nabatchi, and Stephen Balogh. 2012. 'An Integrative Framework for Collaborative Governance', *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 22: 1-29.