



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
Socialhögskolan

# **”Grattis till vinsten” – Förloraren är kvar med samverkansansvaret**

**En kvalitativ studie om socialsekreterares erfarenheter av  
samverkan i kommunal socialtjänst**

Hanna Jönsson och Olivia Toremö

Kandidatuppsats (SOPA 63)

HT 2021

Handledare: Hans Knutagård

# Abstract

Authors: Hanna Jönsson, Olivia Toremo

Title: ‘‘Congratulations’’ - The loser remains responsible for the cooperation [Translated title]

Supervisor: Hans Knutagård

Assessor: Lars Harrysson

The aim of this study is to interview social workers from different units in the social services. We have taken a starting point in a cooperation group called Rosen. Rosen is a fictitious name. We chose a fictitious name to maintain the anonymity of the two interviewees who are working in Rosen. Rosen was formed in 2011 with the aim of giving victims of domestic violence an effective support. Furthermore we want to examine how social workers argue about cooperation regarding victims of domestic violence. Additionally we want to examine beneficial and challenging precision of cooperation as a method.

The result of the study shows that cooperation between professions can be a challenging method. According to the interviewees the method seems to be challenging when the division of responsibilities is vague, when the leader is inactive, when the professions are fighting for their perspectives, but also entering the cooperation with a negative attitude. However, the method seems to be beneficial when the participants show openness to one another but also adopt a positive attitude.

This essay also shows that cooperation regarding victims of violence can be seen as a necessity according to the interviewees. This is due to the fact that it claims to accomplish empowerment and independence with the clients. When the qualifications to function are present, cooperation seems to be the recommended method to accomplish its purpose and goal. However, when the qualifications to function are absent cooperation is not stated to be the most recommended method. To summarize the results, there are several circumstances that can affect cooperation regarding victims of violence being either beneficial or challenging.

Keywords: Samverkan, cooperation, cooperation social services, cooperation domestic violence

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>4</b>
1.1 Problemformulering.....	4
1.2 Syfte och frågeställning.....	5
1.3 Begreppsmässiga klargöranden.....	5
1.3.1 Rosen.....	5
1.3.2 Skillnaden mellan samverkan och samarbete.....	6
1.4 Arbetsfördelning.....	6
1.5 Kunskapssökning.....	6
<b>2. Kunskapsläge</b> .....	<b>7</b>
2.1 Socialtjänstens och kommunens ansvar.....	7
2.2 Samverkan.....	9
2.3 Sammanfattning av kunskapsläget.....	11
<b>3. Teoretiska utgångspunkter</b> .....	<b>12</b>
3.1 Samverkan som teori.....	13
3.2 Salutogenes.....	14
<b>4. Metod</b> .....	<b>15</b>
4.1 Metodval.....	15
4.2 Urval.....	16
4.3 Genomförande av intervjuer.....	17
4.3.1 Intervjupersonerna.....	19
4.5 Analysförfarande.....	20
4.6 Tillförlitlighet.....	21
4.7 Etiska överväganden.....	22
<b>5. Resultat och analys</b> .....	<b>23</b>
5.1 Socialsekreterarnas argumentation om samverkan som arbetsmetod.....	24
5.1.1 En önskan om mer samverkan.....	24
5.1.2 Ett nödvändigt behov.....	26
5.2 Socialsekreterarna om vilka specifika faktorer som kan anses utmanande med samverkan.....	29
5.2.1 “Grattis till vinsten”.....	30
5.2.2 Enheter som slåss för sitt perspektiv.....	32
5.3 Socialsekreterarna om vilka specifika faktorer som kan anses gynnande med samverkan.....	34
5.3.1 “Inställningen och attityden är A och O i ett samverkansarbete”.....	34
5.3.2 Ledning och rutiner.....	36
5.3.3 “Det är alltid lättare att samverka med folk som man druckit kaffe med”.....	37
<b>6. Diskussion</b> .....	<b>38</b>
6.1 Diskussion om resultat och analys.....	39
<b>Referenslista</b> .....	<b>42</b>
<b>Bilaga 1</b> .....	<b>46</b>
<b>Bilaga 2</b> .....	<b>48</b>

# 1. Inledning

## 1.1 Problemformulering

Enligt professorn och överläkaren Gun Heimer et al. (2019, s. 11-13) är våld i nära relationer ett av de mest förekommande sociala problemen i Sverige. Det framgår att våldet påverkar hela individens livssituation och det kan betraktas som en utmaning att hjälpa våldsutsatta som utsätts för psykiskt, fysiskt, socialt, sexuellt och materiellt våld. Enligt Nationellt centrum för kvinnofrid (2021) framgår det att våldet ofta trappas upp och blir grövre ju längre tid det pågår. Det misstänks även finnas ett stort mörkertal vad gäller anmälningar av våldet. Nationellt centrum för kvinnofrid (2021) skriver sedan att socialtjänsten har en betydande roll för utsatta grupper i samhället, inte minst våldsutsatta. Informationen fick oss att fundera över hur samverkan mellan olika enheter inom socialtjänsten möjligtvis kan bidra till en effektivare hjälp för våldsutsatta. Detta då våldsutsatta tenderar till att vara i behov av flera insatser samtidigt som inte kan täckas av en enda enhet.

Enligt Nationellt centrum för kvinnofrid (2021) har socialtjänsten en lagstadgad skyldighet att erbjuda stöd i olika former såsom ekonomisk hjälp, stöttning inom barn- ungdoms och familjeenheten eller vid missbruksproblematik. Ett initiativ som kommit att bli särskilt betydelsefullt för våldsutsatta som är i behov av flera insatser samtidigt är ett samverkansprojekt som vi har valt att kalla för Rosen. Rosen kan betraktas vara en vinjett som exemplifierar hur en kommun kan samverka gällande våldsutsatta. Kommunen bildade Rosen 2011 då de uppmärksammade att människor som utsätts för våld fick en effektivare hjälp när de samverkade. Gruppen består av åtta socialsekreterare: två från försörjningsstöd, två från vuxenenheten samt fyra från barn-, ungdoms- och familjeenheten. Nationellt centrum för kvinnofrid (2021) fortsätter med att Rosens samverkansprojekt sker både internt mellan de olika enheterna inom kommunens socialtjänst, men även externt tillsammans med bland annat skola och polis.

Frågor som berör en samverkansgrupp för våldsutsatta påverkar fler än vad en kan tro. Det påverkar den våldsutsatta som möjligtvis kan få en effektivare hjälp, men även andra instanser i samhället som kommer i kontakt med gruppen. Enligt Jämställdhetsmyndigheten (2021) kan en våldsutsatt behöva stöd av flera verksamheter som polisen, Socialstyrelsen och ideella organisationer som till exempel Alla kvinnors hus eller brottsofferjouren. Att socialtjänsten

har en fungerande och effektiv arbetsmetod för våldsutsatta kan således tolkas som angeläget. Däremot menar Susanna Johansson (2011, s. 74), som är docent i socialt arbete, att det inte finns något forskningsstöd för att samverkansprojekt faktiskt bidrar till sitt syfte. Således kan det tydas som att samverkansprojekt möjligtvis inte är den bästa metoden för att hjälpa våldsutsatta. Ifall samverkansprojektet är för utmanande och inte uppnår sitt syfte kan en ställa sig frågan varför socialsekreterare inom socialtjänsten egentligen bör samverka gällande våldsutsatta. Genom denna studie vill vi därför undersöka några socialsekreterares subjektiva argumentationer kring samverkan som arbetsmetod samt på vilket sätt samverkan inom olika delar av socialtjänsten underlättar eller försvårar arbetet med våldsutsatta. Vi kommer att intervjua både socialsekreterare med erfarenheter av Rosen men också socialsekreterare utan fördjupade erfarenheter av samverkan.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med vår undersökning är att öka förståelsen för samverkansarbete i socialtjänsten. Som utgångspunkt använder vi ett fiktivt exempel kallat "Rosen". Genom detta tar vi ett kvalitativt grepp om socialsekreterares erfarenheter av samverkan dels konkret i projektet, dels utanför projektet med gemensamt fokus på våld i nära relationer. För att närma oss syftet har vi följande frågeställningar:

- Hur argumenterar socialsekreterarna om samverkan som arbetsmetod?
- Vilka specifika faktorer kan anses gynnande med samverkan?
- Vilka specifika faktorer kan anses utmanande med samverkan?

## 1.3 Begreppsmässiga klargöranden

### 1.3.1 Rosen

Rosen är ett fiktivt namn, vi har valt att använda oss av ett fiktivt namn för att bibehålla anonymiteten hos de intervjupersoner som har erfarenheter av att arbeta i Rosen. Rosen bildades 2011 med utgångspunkten att ge våldsutsatta en effektivare hjälp. En våldsutsatt kan behöva hjälp från olika enheter inom socialtjänsten. Med samverkan kan klienten ha kontakt med en socialsekreterare istället för att uppsöka olika enheter och få kontakt med socialsekreterare för respektive enhet.

### 1.3.2 Skillnaden mellan samverkan och samarbete

Enligt Kunskapsguiden (2020) kan samverkan och samarbete ses synonyma till varandra, men har olika betydelser. Samverkan handlar om att lösa uppgifter inom en organisation eller mellan andra myndigheter. Det kan handla om uppgifter som en enda enhet eller organisation inte lyckas lösa själv. Till skillnad från samverkan framgår det att samarbete istället definieras som ett sätt för personer eller organisationer att uppnå ett gemensamt mål, istället för egna intressen.

## 1.4 Arbetsfördelning

I uppsatsskrivandet har vi inledningsvis delat upp sökningen av den tidigare forskningen. Vi har sedan gått igenom materialet tillsammans för att se till att vi har fått med alla nödvändiga delar och för att det ska vara begripligt för läsare utan förkunskaper kring området. I genomförandet av intervjuerna deltog vi båda och delade sedan upp transkriberingen av dessa.

Vi har under arbetets gång haft olika ansvarsfördelningar vilket har resulterat i att vi fått en liknande arbetsbörda. Vi har mestadels suttit tillsammans och skrivit arbetet, på så vis har vi fått ta del av varandras insamlade och påbörjade material.

## 1.5 Kunskapssökning

I kunskapssökandet har vi inledningsvis använt oss av LUBsearch, Socialvetenskaplig tidskrift och Google för att skapa oss en bredare bild av befintlig forskning kring området. Vi sökte även genom LUBcat efter både passande och lättillgänglig litteratur med hjälp av sökord som *samverkan*, *våldsutsatthet*, *våld i nära relation* och *socialtjänstens stöd till våldsutsatta*. Vi har sedan hämtat inspiration från referenslistor i både den forskning som vi hittat, men även genom andra avhandlingar och artiklar vi kommit över som har diskuterat viktiga punkter för vår studie. För att stötta upp kunskapsläget ytterligare har vi sedan letat fram socialtjänstens lagstadgade skyldigheter kring gruppen våldsutsatta via lagen.nu.

## 2. Kunskapsläge

Under detta avsnitt kommer vi att redogöra för den tidigare forskningen av problemområdet. Vår uppfattning av kunskapsläget är att det finns en bred omfattning av forskning beträffande samverkan, däremot är det begränsat genom att flera källor tenderar att hänvisa till varandra. Exempelvis har Berth Danermark varit en tydlig utgångspunkt genom flera källor vilket även har inspirerat andra delar av vår uppsats. Ytterligare har utbudet av svensk forskning varit dominerande, vilket vi misstänker har påverkats av att vi främst letat efter information kopplat till svensk lagstiftning.

### 2.1 Socialtjänstens och kommunens ansvar

Under detta avsnitt kommer vi att presentera socialtjänstens och kommunens lagstadgade skyldigheter rörande våldsutsatta. Den tidigare forskningen är en överblick av socialtjänsten och kommunens ansvar, men även en presentation av utmaningar och förtjänster avseende dessa.

Inledningsvis kan en tyda att det är lagstadgat för socialtjänsten att samverka både externt och internt. I Socialtjänstlagen 3 kap. 1§ kan vi läsa följande;

“Till socialnämndens uppgifter hör att

- göra sig väl förtrogen med levnadsförhållandena i kommunen,
- medverka i samhällsplaneringen och i samarbete med andra samhällsorgan, organisationer, föreningar och enskilda främja goda miljöer i kommunen,
- informera om socialtjänsten i kommunen,
- genom uppsökande verksamhet och på annat sätt främja förutsättningarna för goda levnadsförhållanden,
- svara för omsorg och service, upplysningar, råd, stöd och vård, ekonomisk hjälp och annat bistånd till familjer och enskilda som behöver det.”.

Det kan således tolkas som att socialtjänsten har ett ansvar gällande att få till en fungerande samverkan som främjar den enskildes livssituation.

Följaktligen bär socialtjänsten ett särskilt ansvar för de som är våldsutsatta. Av bestämmelserna i 5 kap. 11 § Socialtjänstlagen kan vi läsa att socialnämnden ska värna om gruppen våldsutsatta och deras närstående. Veronica Ekström (2016, s. 40) beskriver i sin avhandling hur socialtjänstens insatser faktiskt organiseras och praktiseras för att kunna stötta gruppen våldsutsatta. Trots att samtliga socialtjänstkontor ska ta utgångspunkt i socialtjänstlagen erbjuds olika insatser beroende på vilken kommun individen befinner sig i. Detta innebär således att en del kommuner kan erbjuda ett mer omfattande och specialiserat stöd än vad andra kommuner kan, genom exempelvis samtalsstöd avsedda för gruppen våldsutsatta. Även Heimer et al. (2019, s. 202-207) konstaterar att det finns både hinder och möjligheter inom socialtjänsten för att stötta gruppen. Ett hinder med socialtjänsten beskrivs som att de våldsutsatta inte hittar rätt i systemet. Ett andra hinder är att de våldsutsatta inte får hjälp utifrån ett helhetsperspektiv. Ett tredje hinder är att socionomer kan ha en bristande kompetens inom området våld i nära relationer, detta kan således påverka insatserna klienten får. Ett fjärde hinder beskrivs vara vilken prioritet och resurser arbetet ges av socialtjänsten. I likhet med Ekström (2016, s. 40) skriver Heimer et al. (2019, s. 202-207) att ett ytterligare hinder för att stötta våldsutsatta är att olika kommuner kan erbjuda olika insatser. Enligt Heimer et al. (2019, s. 202-207) kan däremot en möjlighet för socialtjänsten vara att de kan bidra till en positiv förändring hos klienten då de har en viss maktposition. Socialsekreteraren kan eventuellt föreslå åtgärder, men har även ett utrymme för att tolka den våldsutsattas kontakt med socialtjänsten som en ansökan om stöd. Vidare har socialsekreterare möjlighet att arbeta med förövaren kring våldet vilket kan bidra till en förändring.

Ytterligare framgår det enligt Vistelseutredningen (2009, s. 51-52) att den tidigare paragrafen 2 kap. 2§ Socialtjänstlagen (2001:43) kunde bidra till utmaningar gällande ansvarsfrågan. I utredningen har uttrycket Svarte Petter tagits fram, vilket kan ses som ett kortspel där förloraren är den som sitter kvar med kortet föreställande Svarte Petter. I situationer där till exempel en våldsutsatt tog sig till en kvinnojour utanför sin bosättningskommun kunde det uppstå ansvarstvister kommunerna emellan. Tvisterna grundade sig i en otydlig lagstiftning vilket gjorde att kommunen som blev kvar med den så kallade Svarte Petter blev kostnadsansvarig för den våldsutsatta. Vistelseutredningen (2009, s. 55) föreslog därför en lagförändring för att motverka kommunernas Svarte Petter-spel. Förslaget innebar att kommunen den våldsutsatta vistades i skulle ansvara för stödet.



I Socialtjänstlagen 2a kap. 2§ kan vi idag läsa i att “Om det står klart att en annan kommun än vistelsekommunen ansvarar för stöd och hjälp åt en enskild, är vistelsekommunens ansvar begränsat till akuta situationer.”. Vi kan tyda att det idag finns en tydligare ansvarsskillnad än år 2009. Vistelsekommunens ansvar är alltså begränsat till akuta situationer ifall den våldsutsatta är skriven i annan kommun. Vi får däremot inte glömma att socialtjänstlagen är en ramlag. Att en kommun är ansvarig vid akuta situationer är således en tolkningsfråga, en akut situation för en person behöver inte nödvändigtvis tolkas som en akut situation för en annan. Vi kan därför dra slutsatsen att Svarte Petter-leken möjligtvis fortfarande existerar mellan kommunerna och bland socialtjänstens egna enheter.

## 2.2 Samverkan

Vi kommer under detta avsnitt att introducera olika typer av samverkan för att få en överblick över hur det kan se ut i praktiken. Vi kommer sedan att framföra utmanande och gynnande faktorer med samverkan som arbetsmetod.

Enligt Ek et al. (2017, s. 61-62) definieras samverkan som en form av samarbete där olika enheter arbetar tillsammans. De förväntas komplettera varandra och behålla ansvaret för vardera område. Det framkommer att det finns två viktiga aspekter med samverkan: Den första aspekten är att det upprätthåller kommunikationen mellan medarbetarna. Den andra aspekten är att en utvecklar kunskap om varandras logiker i enheterna samt att dessa ska vara sammanfogade. Vidare beskrivs det att en lägre grad av samverkan benämns som regelbundna möten mellan enheterna. Samtidigt kan en högre grad av samverkan benämnas som när multidisciplinära team arbetar gemensamt för att uppnå specifika mål. Det finns enligt Ek et al. (2017, s. 61-62) tre stycken samverkansformer som oftast används mellan myndigheter. Den första är *interorganisatorisk* samverkan som innebär att professionerna som samverkar tillhör olika organisationer/verksamheter. Den andra är *interprofessionell* samverkan, vilket betyder att det finns en samverkan mellan olika yrkesgrupper och professioner. Den tredje är *intersektoriell* samverkan och innebär att det sker en samverkan mellan olika samhällssektorer som har skilda mål och uppdragsgivare. Detta kan således tolkas som att Rosen använder sig av en *interorganisatorisk* samverkan när de samverkar internt med olika enheter inom socialtjänsten.

Enligt Socialstyrelsen (2016, s. 55) kan gruppen våldsutsatta vara i behov av flera av socialtjänstens insatser samtidigt. När behovet finns inom socialtjänstens egna enheter kan en intern samordning av dessa underlätta. Vid intern samverkan kan socialsekreterare från socialtjänstens olika enheter anordna ett möte tillsammans med klienten för att göra en sammanvägd bedömning av inte bara klientens behov, utan även klientens säkerhet. Ett praktexempel på detta är Rosen. Enligt Nationellt centrum för kvinnofrid (2021) erbjuder Rosen en samverkansgrupp för de som utsätts för våld i nära relation. Vid en intern samverkansträff skriver den våldsutsatta under en samtyckesblankett så att de olika enheterna kan bryta sekretessen. Ytterligare beskriver Socialstyrelsen (2016, s. 56) att extern samverkan istället kan vara aktuellt när det finns behov av att samordna insatser mellan socialtjänst och andra myndigheter eller organisationer. Även Rosen arbetar med denna typ av samverkan där polis, skola, vårdcentral och kvinnojour träffas två gånger om året. Vid en extern samverkansträff diskuterar de istället utvecklingsmöjligheter, erfarenheter och går igenom avidentifierade ärenden.

Olika typer av samverkan kan i teorin låta enkelt, men kan upplevas svårare i praktiken. Danermark och Kullberg (1999, s. 54-55) menar att en begränsande faktor med samverkan kan vara att syftet med samverkan inte är tillräckligt tydligt. Detta kan medföra svårigheter i att bilda realistiska mål vilka krävs för att driva samverkansarbetet mot ett gott resultat. Även Johansson (2011, s. 74) menar att det saknas forskningsstöd för vilka effekter samverkan bidrar till. Flera forskningsresultat visar istället att samverkan är svårt att åstadkomma och är en osäker metod. Vidare saknas det forskningsstöd för att samverkan bidrar till det syfte eller mål det ska uppnå. Således ska det poängteras att Johanssons doktorsavhandling möjligtvis inte kan anses aktuell i dagens samhälle då den utgavs 2011. Däremot framhåller Kostela (2021, s. 658) i likhet med Nordström et al. (2016, s. 39) att samverkan är komplext, det kan således anses svårt att få till en fungerande samverkan med goda effekter. De menar att det är nödvändigt att reflektera över samverkansarbetet så att verksamheterna eller organisationerna kan utvecklas. Att reflektera över vad som kan hindra eller främja arbetet tillsammans kan anses vara ett första steg mot en fungerande samverkan (ibid). Vi kan därefter dra en koppling till Johansson (2011, s.74) och ställa oss frågan ifall samverkan kan anses komplext eller svårt att åstadkomma då det än idag är en osäker arbetsmetod?

Vidare skriver Danermark och Kullberg (1999, s. 56-57) att gynnande faktorer som påverkar samverkansarbetet kan inledningsvis handla om att arbetsgruppen har konstaterat en tydlig

fokusgrupp. Enligt Lindberg (2009, s. 36) kan även detta kopplas till ömsesidighet organisationerna emellan som den största anledningen till att samverkan blir nödvändig. Detta handlar främst om att de medverkande i samarbetet tillsammans kan åstadkomma ett resultat som inte kan täckas av en enda enhet eller organisation. Lindberg (2009, s. 38-39) beskriver även att samverkan kan ses som ett sätt att angripa sociala problem då grupper kan vara i behov av flera professioners stöd samtidigt. Detta kan även motverka att individer faller utanför samhällssystemet. Vidare menar Danermark och Kullberg (1999, s. 56-57) att andra bidragande faktorer för en gynnsam samverkan är att de medverkande har ett tydligt mål och tydliga förhållningssätt vad gäller ansvarsfördelning. Det framkommer även att en bör ta hänsyn till och uppvisa förtroende för de andra medverkande och dennes kunskaper. Lindberg (2009, s. 57) beskriver att den som medverkar i samverkansuppdraget behöver vara samarbetsvillig och öppen för sina kollegors kunskaper. Dock är det samtidigt lika viktigt att den egna professionen blir accepterad i uppdraget.

## 2.3 Sammanfattning av kunskapsläget

Till vår studie kommer vi följaktligen ta med oss att det är lagstadgat att samverka avseende gruppen våldsutsatta. Således bör socialsekreterarna vi intervjuar ha erfarenheter av extern eller intern samverkan ifall de ansvarat för ett ärende som berör en våldsutsatt som behöver hjälp av flera enheter. Vidare kan olika typer av samverkansformer vara aktuella för en som är våldsutsatt. Vi kommer därefter med största sannolikhet intervjua socialsekreterare med olika erfarenheter rörande vilken typ av samverkansform en använder för att stötta och hjälpa den våldsutsatta. Att samverka internt som Rosen behöver inte nödvändigtvis vara en samverkansform andra kommuner efterföljer. Ytterligare kan lagen emellanåt anses otydlig vilket kan skapa ansvarstvister kommuner emellan. Vi har tolkat de tidigare faktauppgifterna som att ansvarstvisterna således kan påverka klientens situation. Till sist, finns det enligt den tidigare forskningen flera faktorer som kan vara gynnande eller utmanande med ett samverkansarbete. Gynnande faktorer kan exempelvis vara när samverkansarbetet har tydliga mål och rutiner. Utmanande faktorer kan likväl vara när arbetets syfte inte är tillräckligt tydligt.

### 3. Teoretiska utgångspunkter

Inför tolkningen av resultatet har vi inledningsvis haft svårigheter att hitta passande teoretiker. Med studiens gång förstod vi dock att vi behövde applicera en teori som belyser samverkan och vikten av välmående på arbetsplatsen. Vi blev därefter inspirerade av Berth Danermark som är professor i sociologi och har tagit fram ett flertal böcker om samverkan som arbetsmetod och teori. Vi har valt att luta oss tungt mot Berth Danermarks tolkning av samverkan. Detta med anledning av att just denna tolkning konkretiserar samverkan som arbetsmetod och vilka förutsättningar som krävs för att få till en fungerande sådan. Dessa förutsättningar är däremot mer strukturella. Vi har således valt att komplettera våra teoretiska utgångspunkter med Antonovskys salutogena perspektiv, detta för att belysa socialsekreterarnas välbefinnande på arbetsplatsen och i arbetsgruppen på ett tydligare sätt.

Vi har även valt att använda oss av ett socialkonstruktivistiskt förhållningssätt som forskningsperspektiv. Enligt Bryman (2018, s. 58-59) är konstruktivismen en ontologisk ståndpunkt. Sahlin (2013, s. 130-131) beskriver kortfattat att den ontologiska ståndpunkten handlar om existensen i sig. Huruvida något existerar oberoende av vårt vetande om det. Bryman (2018, s. 58-59) framhåller att det socialkonstruktivistiska perspektivet presenterar en version av den sociala verkligheten och inte ska bedömas som definitiv. Inom socialkonstruktivismen anses sociala objekt och kategorier som socialt konstruerat. Sociologerna Berger och Luckmann (1999, s. 10) argumenterar för att vi tar vår kunskap och därmed vår verklighet för given tills dess att vi ställs inför ett problem. De definierar begreppen verklighet och kunskap som; verkligheten tillhör de fenomen som vi erkänner existerar fristående från vår egen vilja eller önskar, medan kunskap definieras som vissheten vi har om ett fenomen, en visshet som är verklig för oss och äger specifika kännetecken (ibid). Vår förståelse, liksom den hos dem som varit aktiva i dess verksamhet, av samverkansprojektet Rosen är att det formades av en konsekvens av brister i förmågan att uppfylla våldsutsattas behov, behov vilka formulerade en utmaning av rådande kunskapsläge och syn på det arbete som gjordes. Rosen, precis som det den ersatte, finner sin sociala mening i denna konstruktions kontextuella och temporära karaktär.

### 3.1 Samverkan som teori

Enligt Danermark (2005, s. 26) innebär samverkan kortfattat att olika perspektiv och kunskaper ska mötas. Skilda synsätt ska kompromissa med varandra vilket inte alltid är helt friktionsfritt. Detta handlar exempelvis om att en del kunskaper eller yrken har en högre position i samhället än andra. Det innebär dock inte att någons kunskap är viktigare än den andras i en samverkan. Danermark (2005, s. 28) poängterar sedan att skilda synsätt kan liknas vid att de professionella från de olika kunskapsområdena pratar olika språk, vilket i sig inte är något underligt. Danermark (2005, s. 30) menar att en istället bör reflektera över hur en förhåller sig till andra perspektiv. På så vis kan en arbetsgrupp lära sig av varandra i en samverkan för att sedan finna ett enhetligt synsätt som gynnar samverkansarbetet.

Vidare skriver Danermark (2005, s. 18) att en annan betydande faktor för en fungerande samverkan är ledningens ansvar och aktiva roll. Det framgår dock att ledningen ofta är frånvarande i samverkansarbetet och att detta kan ha flera anledningar. Ett skäl till det kan vara uppfattningen att samverkansprojektet sköter sig själv så fort arbetsgruppen och uppgiften är tydliggjord. Danermark lyfter att det är en missuppfattning att ledningens, eller chefens, ansvar upphör så fort detta är färdigt. Detta eftersom kompetenserna redan tycks finnas hos den uppsatta arbetsgruppen vilket gör att chefen tror sig vara obehövlig. Detta kallar Danermark (2005, s. 19) för *kompetensargumentet*, det vill säga att chefen befogat kan dra sig tillbaka och lämna ifrån sig ansvaret som ingår i den ledande rollen.

Danermark (2005, s. 32) lyfter sedan fram de organisatoriska förhållandena som viktiga beståndsdelar i samverkan, dessa ställer frågor kring vem som ska fatta beslut eller vem som ska ta tag i saker. Som tidigare nämnt kommer arbetsgruppen från skilda perspektiv med olika synsätt, detta innefattar således även skillnader i beslutsbefogenheter. Danermark exemplifierar detta med att vissa är vana vid att ta självständiga beslut medan andra går via chefen innan. Detta påverkar inte bara effektiviteten i arbetet, utan leder ofta även till irritation i arbetsgruppen. Danermark (2005, s. 40) menar att klargörandet av skilda organisatoriska förutsättningar är en fördel i ett samverkansarbete. Fortsättningsvis menar Danermark (2005, s. 41) att andra organisatoriska förhållanden som påverkar är skilda regelverk. Skilda regelverk kan nämligen innebära skilda uppfattningar av ansvarsfrågan, framförallt när en samverkar med andra instanser eller myndigheter som utgår från andra lagrum. Danermark menar att detta främst handlar om att en del lagrum utgör ansvar i olika

grader beroende på vilken instans eller myndighet en arbetar för, vilket inte sällan visar sig när samverkansarbetet äger rum.

Sammanfattningsvis skriver Danermark (2005, s. 46) att det är möjligt att utläsa tre huvudsakliga aspekter vid samverkan som teori. Likt Danermark kommer vi att stapla upp dessa i följande kategorier:

- *Kunskaps- och förklaringsmodeller, alternativt perspektiv*
- *Organisatoriska förhållanden och*
- *De regelverk som styr verksamheten*

Danermark (2005, s. 46-47) skriver sedan att dessa aspekter kan brytas ned i olika förutsättningar som krävs för att samverkan ska lyckas. Danermark menar dock att dessa är mer strukturella, vilket innebär att även om de strukturella förutsättningarna finns kan samverkan ändå misslyckas. Detta kan, i vissa fall, vara en effekt av bristande personkemi. Förutsättningarna beskrivs enligt följande:

- *En tydlig och klar ledning*
- *Ett klart och uttalat mål*
- *Att tillräckliga resurser finns att disponera*
- *Att skillnader mellan deltagarnas synsätt, organisationer och regelverk har synliggjorts*
- *Att begränsande skillnader har avlägsnats, alternativt att en funnit ett sätt att hantera dessa*

## 3.2 Salutogenes

Enligt Antonovsky (2005, s. 38-39) kan det ses som en nödvändighet att begreppet *salutogenes* förklaras tillsammans med sin motpol, *patogenes*, för att få fram en rättvis beskrivning. *Patogenes* handlar om att människan tenderar till att fokusera på vad som orsakar ett problem eller en sjukdom. Antonovsky menar dock att en istället bör genom det salutogena perspektivet fokusera på vad som främjar eller bevarar hälsan, vilket kan ses som en copingstrategi för att hantera negativa krafter. Antonovsky (2005, s. 40) fortsätter med att det salutogena perspektivet inte enbart främjar våra strategier för att hantera problem, utan distraherar oss från att ägna energi åt negativitet. Med utgångspunkt i detta tankesätt träder begreppet *känsla av sammanhang* (KASAM) fram som en sorts bekräftelse på det salutogena

perspektivet. Antonovsky (2005, s. 43-45) sammanfattar KASAM med hjälp av tre förklarande byggstenar: *begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet* enligt följande:

- *Begriplighet* handlar om förutsägbarhet kring sociala sammanhang, att händelser är tydliga och går att förklara.
- *Hanterbarhet* i sin tur handlar om att det finns tillräckliga resurser att disponera i sammanhanget samt
- *Meningsfullhet* som står för det egna engagemanget och delaktighet i den sociala situationen.

Enligt Institutet för stressmedicin (2018, s. 105) är KASAM nödvändigt för en fungerande arbetssituation. Det framgår att begriplighet kring vilka krav som ställs och hur uppgifter ska hanteras bidrar till förutsägbarhet bland medarbetarna på arbetsplatsen. Begriplighet främjas av ett reflekterande arbete och kan uppnås genom exempelvis återkoppling från chef, kollegor eller klienter. Det framgår sedan att hanterbarhet gynnas av både resurser och egna förmågor på arbetsplatsen. Egna kunskaper som en bär med sig från tidigare arbete blir möjliga att använda sig av förutsatt att det finns tillräckliga hjälpmedel på arbetsplatsen som tillåter detta. Slutligen menar Institutet för stressmedicin (2018, s. 106) att vägen till ett meningsfullt arbete grundas i känslan av att det egna engagemanget bidrar till en förändring.

## 4. Metod

### 4.1 Metodval

I denna studie har vi valt att använda oss av en kvalitativ metod för att undersöka hur socialsekreterare argumenterar kring att samverka gällande gruppen våldsutsatta. Vi ville även undersöka vad socialsekreterarna anser kan vara antingen gynnade eller utmanade med samverkan som verktyg i arbetet med våldsutsatta. För att få svar på våra frågeställningar har vi använt oss av intervjuer som är en av de vanligaste formerna av kvalitativ forskning enligt Bryman (2018, s. 561). En intervju kännetecknas av att fokuset bör ligga på deltagarnas subjektiva perspektiv av det fenomen som undersöks. I denna studie har vi valt att utgå från semistrukturerade intervjuer. Enligt Justesen och Mik-Meyer (2011, s. 46-47) består semistrukturerade intervjuer av en intervjuguide med förbestämda frågor. Intervjuguiden ska ge utrymme för den som deltar att berätta om oförutsägbara detaljer. En fördel enligt Bryman (2018, s. 563) är att en bör inta ett mer öppet förhållningssätt, detta för att ge deltagarna

möjlighet att föra resonemang kring det som de själva anser är betydelsefullt kring fenomenet. Genom att ha en intervjuguide som grund kan således intervjuaren både hålla kvar intervjun vid utvalda teman, men samtidigt få möjlighet att ställa följdfrågor på det som deltagaren framför. Vi har fokuserat på teman som berör samverkan, och har tillåtit respondenterna att svara fritt. Vi har uppmuntrat respondenterna att berätta om oidentifierade ärenden där de arbetat med samverkan. Det kan således vara deras upplevelser av samverkansarbetet eller gynnande och utmanande erfarenheter av samverkan.

Vidare skriver Bryman (2018, s. 565) att när en förbereder kvalitativa intervjufrågor kan en med fördel ställa sig själv frågan vad som är problemet med frågeställningen. Detta kan göras för att exempelvis frambringa ytterligare frågor som kan vara viktiga för att undersöka fenomenet eller för att få igång den egna reflektionen hos uppsatsförfattaren (ibid). I framställningen av denna studie har vi ett flertal gånger ställt oss frågan om vad som är problematiskt med ett samverkansarbete gällande gruppen våldsutsatta. Vi har därför försökt vara kritiska i vårt tankesätt vad gäller utformningen av intervjuguiden. Detta resulterade i att vi valde att utgå ifrån två teman som innefattar studiens grundläggande frågeställningar. Utifrån dessa har vi sedan brutit ned frågorna för att fånga upp det problematiska med samverkan gällande våldsutsatta samt vilka faktorer som socialsekreterarna anser antingen kan hindra eller begränsa ett samverkansarbete.

## 4.2 Urval

Målet avseende urvalet har varit att komma i kontakt med socialsekreterare som genom olika erfarenheter och kompetensområden kunnat delge sin uppfattning av samverkan gällande gruppen våldsutsatta. Vi har således strävat efter att hitta intervjupersoner som kommer från varierande enheter inom socialtjänsten. Däribland biståndshandläggare, socialsekreterare på ekonomiskt bistånd, på barn och unga, men även socialsekreterare som har praktiska erfarenheter av samordning gällande våldsutsatta klienter för att få ett så brett urval som möjligt.

Vi har med utgångspunkt i ett snöbollsurval kommit i kontakt med sju socialsekreterare. Enligt Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015, s. 41) består ett snöbollsurval av att en börjar med att intervjua en person med kunskap inom det fenomen som en önskar att undersöka. Sedan tar en hjälp av denna intervjuperson för att komma i kontakt med andra potentiella



deltagare som har intresseväckande perspektiv på frågeställningarna. Genom att fortsätta göra detta, få kontakt med någon som känner någon, kan snöbollen rulla framåt och växa sig så stor att en snart kommit i kontakt med tillräckligt många intervjupersoner med passande erfarenheter. Det framgår även att detta är en klar fördel med snöbollsurvalet (ibid). I vår urvalsstrategi har vi inledningsvis försökt utgå från egna kontakter för att komma i kontakt med relevanta intervjupersoner. Detta anser vi har blivit lyckat då vi genom kontakterna vidare kommit i förbindelse med ett varierat urval av socialsekreterare, både med och utan erfarenheter av samverkan med våldsutsatta. Intervjupersonerna skiljer sig inte enbart åt gällande sina erfarenheter och arbetsroller, utan även vad gäller åldern. Deltagarna består av individer med varierande erfarenheter inom socionomyrket, en del är relativt nyexaminerade medan andra har åratals med erfarenheter. Åldersspannet på intervjupersonerna sträcker sig från 25 år till över 50 år.

Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015, s. 41) skriver dock att en bör vara vaksam vad gäller snöbollseffekten då kontakterna kan generera liknande inställningar och upplevelser om fenomenet. En konsekvens av detta är att resultatet riskerar att påverkas och att det inte blir så brett som en önskar (ibid). Vi har därför försökt förhålla oss kritiska vad gäller urvalet genom att till exempel vara vaksamma över hur väl en intervjuperson känner andra potentiella intervjupersoner. Ett krav som vi har haft är att socialsekreteraren som föreslår en intervjuperson inte skulle arbeta på samma enhet. Vår förhoppning med att välja socialsekreterare från olika enheter är att deras inställning och upplevelse är olika då de har olika erfarenheter. Vi har valt att intervjua två stycken socialsekreterare som jobbar för samverkansgruppen Rosen. Vidare har vi intervjuat en socialsekreterare som tidigare i sin yrkeskarriär arbetat på Rosen och har således erfarenheter från samverkansgruppen. Resterande intervjupersoner har ingen eller begränsad erfarenhet av samverkansgruppen Rosen. Att endast intervjua personer från Rosen misstänker vi kan begränsa resultatet då de har snarlika erfarenheter. Vi har således valt att inkludera personer med olika erfarenheter av samverkans arbeten gällande våldsutsatta, detta för att få ett bredare perspektiv på samverkan som arbetsmetod.

### 4.3 Genomförande av intervjuer

Innan vi påbörjade våra intervjuer reflekterade vi bland annat över var intervjuerna ska hållas och hur vi ska bibehålla intervjupersonernas anonymitet. Med tanke på att vi lever i en

rådande pandemi bestämde vi att intervjupersonerna själva fick avgöra ifall de ville genomföra intervjun via telefon eller fysiskt möte. Detta resulterade i att en intervju genomfördes via telefon och resterande intervjuer genomfördes via fysiska möten. Enligt Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2015, s. 43-44) tenderar intervjuer på telefon till att bli mer formella. Det framgår också att det krävs mer förberedelse hos intervjupersonerna så att samtalet inte stannar av och kan fortsätta flyta (ibid). Detta var även något som vi upplevde som mer krävande under telefonintervjun i jämförelse med intervjuerna som skedde i fysisk form.

Vidare genomförde vi två intervjuer hemma hos intervjupersonerna. Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2015, s. 42-43) skriver att det kan vara känsligt att göra intervjuer hemma hos intervjupersonen och att de oftast avböjer om det sker i hemmiljön. Ytterligare kan det vara svårt att göra intervjun ostört och det blir extra viktigt att poängtera att intervjun är frivillig (ibid). Vår upplevelse av att ha intervjuer i hemmiljön är dock att intervjupersonerna snabbt kände sig bekväma. Båda intervjuerna skedde ostört då ingen annan familjemedlem var hemma. Det upplevdes som enkelt att ställa följdfrågor och båda intervjuerna drog över tiden. Vidare kan vi ställa oss frågan ifall intervjuerna gick bra på grund av hemmiljön eller ifall intervjupersonerna hade känt sig bekväma i alla miljöer. Resterande intervjuer ägde rum på deras respektive arbetsplatser. Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2015, s. 42-43) skriver att det kan det vara svårt att avgöra hur mycket tid som ska bokas upp inför intervjun om det sker på en arbetsplats. Vår uppfattning av att genomföra intervjuer på arbetsplatsen var just tidspressen. Även om vi bokade upp en till två timmar upplevde vi att några socialsekreterare var stressade över att möjligen inte få komma iväg till nästa möte som skulle ske direkt därefter.

Intervjuerna spelades in och transkriberades ordagrant. Endast vi som skriver uppsatsen kommer att läsa det transkriberade materialet. När intervjupersoner nämnde ort, namn på person eller annan information som kan röja deras eller andras identitet skrev vi inte ut informationen. Istället för att skriva ut känslig information skrev vi till exempel [ort] eller [namn på kollega]. Totalt blev det 67 transkriberade A-4 sidor. För att anonymisera intervjupersonerna har vi valt att använda oss av pseudonymer. Vi har använt oss av de populäraste tilltalsnamnen för 2020 enligt SCB (2021). Vi kommer inte nämna i vilken stad eller ort intervjupersonerna arbetar.

Totalt intervjuade vi 7 personer. Vår ambition var att ha minst åtta intervjupersoner. Två intervjupersoner tackade först ja till att medverka för att längre fram i processen avböja. Vilket vi accepterade utan följdfrågor, detta då det är frivilligt att medverka i studien.

#### 4.3.1 Intervjupersonerna

Intervjupersonerna har under intervjun fått presentera sig själv med kön, ålder, tidigare erfarenhet och nuvarande jobb. Samtliga intervjupersoner har socionomexamen. Vi kommer inleda avsnittet med intervjupersonerna Maja och Wilma som idag arbetar med samverkansarbetet Rosen, samt Noah som tidigare arbetade på Rosen.

**Maja:** Kvinna, 33 år, har tidigare arbetat inom vården och på ett skyddat boende. Idag arbetar Maja som samordnare för individ och familjeomsorgen, samverkansgruppen Rosen, kvinnofridsfrågor, socialsekreterare och är tillförordnad enhetschef när chefen inte är på plats.

**Wilma:** Kvinna, 32 år, tidigare arbetade hon på Rosen på försörjningsstöd och hade huvudansvaret kring våldsutsatta. Idag är hon kvinnofridssamordnare och socialsekreterare med inriktning behandling och utredning av missbrukare samt behandling och utredning av våldsutsatta. Wilma jobbar idag även på Rosen.

**Noah:** Man, 52 år, har tidigare utbildat sig till sjuksköterska, KBT terapeut och mindfulnessinstruktör. Har arbetat i 20 år som socialsekreterare med bakgrund som områdeschef, barn- och ungdomsutredare, missbrukshandläggare samt behandling. Har även erfarenhet av att arbeta på Rosen. Idag arbetar Noah som samordnare inom socialtjänsten för vuxen, missbruk, socialpsykiatri samt LSS.

**Alice:** Kvinna, 26 år, arbetade tidigare som kontaktperson genom vård- och omsorgsförvaltningen. Idag arbetar Alice som handläggare på ekonomiskt bistånd.

**Astrid:** Kvinna, 26 år, har tidigare arbetat som personlig assistent, inom myndighetsutövning, ekonomiskt bistånd och socialtjänst. Idag arbetar Astrid som biståndshandläggare främst för äldre personer.

**Elsa:** Kvinna, 37 år, har tidigare vidareutbildat sig inom trauma och sexualitet. Har arbetserfarenhet som socialsekreterare, barnsekreterare, familjehemssekreterare och behandlare. Idag arbetar Elsa på socialtjänsten som utredare för ungdomar.

**Freja:** Kvinna, 30 år, tidigare arbetade Freja som vårdbiträde för hemtjänsten, hemservice och arbetsmarknadsförvaltningen. Idag arbetar Freja som biståndshandläggare.

## 4.5 Analysförfarande

När insamlingen av materialet var klart började vi läsa igenom intervjuerna ingående för att hitta återkommande mönster i socialsekreterarnas berättelser. Enligt Lindgren (2014, s. 45-46) kan olika mönster i texten beskrivas som teman, koder eller ansatser som är behjälpliga vid analysförfarandet. Lindgren (2014, s. 47) fortsätter med att kodning kan upplevas som komplext till en början, men att det kommer bli enklare ju fler gånger en går igenom materialet (ibid). Vi har inte utgått från förbestämda kategorier när vi kodat materialet utan tillåtit nya insikter att dyka upp. Vi har således försökt ha ett så öppet sinne som möjligt vid kodningen. Enligt doktorerna i filosofi Hsieh och Shannon (2005, s. 1279) är det viktigt att läsa igenom empirin innan en påbörjar kodningen. Därefter kan en organisera de olika koderna i kategorier som blir till teman. I analysen bör en styrka sina tolkningar av citaten från intervjupersonerna med den valda teorin (ibid). Vi började med att på varsitt håll läsa empirin och därefter koda och organisera materialet i olika kategorier samt teman.

Vi valde att ta en paus i bearbetningen för att läsa igenom varandras kodningsscheman, därefter diskuterade vi avvikelser och liknelser med våra teman. En gemensam nämnare i vårt analysarbete var att socialsekreterare tenderar till att inte veta vem som har ansvaret gällande klienter som har flera behov hos olika enheter. Vi valde att kalla temat för ansvarsfrågan. Ansvarsfrågan nämns av samtliga socialsekreterare, men särskilt en intervjuperson kom med ett avvikande exempel. Socialsekreteraren menar att det vid ett tillfälle uppstod en konflikt över vilken enhet som hade det huvudsakliga ansvaret över klienten som var i behov av stöttning från flera områden. Efter långa diskussioner blev det en socialsekreteraren från socialförvaltningen som fick ta sig an klienten. Socialsekreteraren från socialförvaltningen skickade därefter ett individuellt mail till intervjupersonen med "grattis till vinsten". Intervjupersonen tolkade mailet som att socialsekreteraren från socialförvaltningen drog en nitlott genom att få ärendet med multiproblematik.

En nackdel med vårt analysförfarande kan anses vara att vi till exempel missar att koda viktiga mönster eller teman. Ytterligare kan empirin bli präglad av våra tankar och idéer. Att vi är två stycken som tolkat kodningen kan således medföra olika perspektiv och möjligtvis bidragit till att viktiga mönster och teman uppdagats.

## 4.6 Tillförlitlighet

Bryman (2018, s. 75) skriver att det finns skilda uppfattningar vad gäller ifall begreppen reliabilitet och validitet är applicerbara inom den kvalitativa forskningen, vilka ska mäta tillförlitligheten i en studie. Det framgår att dessa begrepp främst används inom den kvantitativa forskningen och att det har tagits fram synonyma begrepp till dessa för att passa den kvalitativa forskningen istället. Ett begrepp beskriver Lind (2019, s. 165) som *äkthet* eller *autenticitet*. Med *autenticitet* menas att forskningsansatsen ska återges på ett korrekt sätt och går under begreppet *äkthet*. Även Lindgren (2014, s. 83-85) konstaterar att det behövs andra begrepp för reliabilitet och validitet som istället mäter tillförlitligheten i kvalitativa studier, dessa består av *trovärdighet*, *originalitet*, *resonans* och *användbarhet*.

Enligt Lindgren (2014, s. 83-85) rör sig *trovärdigheten* om huruvida studien leder till kunskap om fenomenet, men även ifall studien är så pass genomgripande att en med säkerhet kan vidmakthålla det som en hävdas genom resultatet. Vår utgångspunkt är inte att finna objektiv fakta utan vi vill undersöka socialsekreterarnas subjektiva berättelser och vidmakthålla deras upplevelser av samverkan. Studien kommer därefter bidra till kunskap då vi alla har olika erfarenheter och upplevelser av fenomenet. Lindgren (2014, s. 83-85) skriver sedan om *originalitet* vilket innebär att studien leder till nya kunskaper kring fenomenet, men även att dessa kunskaper ska utmana eller berika det befintliga tankesättet. I vår analys kan vi tyda skilda upplevelser och erfarenheter av samverkan. Bryman (2018, s. 58) skriver att socialkonstruktivism menar att sociala objekt och kategorier är socialt konstruerade. Att sanningen blir som vi tolkar den och att sanningen kan ändras över tid. Samverkan kan i en berättelse vara oproblematisk och i en annan problematisk. I vår analys kommer beprövade och rådande idéer om hur samverkan kan definieras enligt socialsekreterarna lyftas fram och bidra till nya kunskaper. Ytterligare beskriver Lindgren (2014, s. 85-86) *resonans*, vilket innebär att undersökningen måste ge en rättvis bild av materialets bredd, att vi ska förtydliga begrepp och resonemang som en kan ta för givet, samt att undersökningen leder till att personer som är associerade med sammanhanget får nya insikter. Sist beskrivs *användbarhet*,

att analysen måste bidra med betydelsefull kunskap samt att analysen ska ge tolkningar som vi kan få användning av i vardagen.

Vidare vill vi lyfta en farhåga kring att forskningsansatsen kan påverkas av våra erfarenheter och vårt synsätt. Att säga att vi genom studiens utformning inte fått personliga åsikter av samverkan vore nämligen en lögn. Vi har tagit utgångspunkt i att medvetandegöra vår subjektiva uppfattning av samverkan för varandra och därefter gå in med en neutral syn i studien. Vår inställning är således att varken försöka vara positivt eller negativt inställda till samverkan för att inte spegla våra åsikter på intervjupersonerna. Vi vill ta reda på socialsekreterarnas subjektiva uppfattning om samverkan avseende gruppen våldsutsatta.

## 4.7 Etiska överväganden

I studien har vi diskuterat och använt oss av de grundläggande etiska principerna. Enligt Vetenskapsrådet (u.å.) finns det fyra huvudprinciper som kan betraktas som en sorts garanti för att deltagare inte tar skada på grund av en studie. Principerna benämns som informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Även Bryman (2018, s. 170) diskuterar betydelsen av dessa principer i forskningen. Det framgår att informationskravet förespråkar att intervjupersonen ska upplysas om syftet med studien (ibid). I denna studie har vi därför skapat ett informationsblad som vi har skickat ut till samtliga intervjupersoner i god tid före intervjun. Detta för att informera om just syftet och frågeställningarna med studien samt att studien genomförs som examensarbete och en del av socionomprogrammet. Vetenskapsrådet (u.å.) lyfter även att en med fördel kan informera intervjupersonerna om var de kan få tillgång till resultatet av studien i efterhand. Ett flertal av våra intervjupersoner har i slutet av sina intervjuer påpekat att de skulle vilja detta, varpå vi har informerat om att studien kommer att offentliggöras och att vi kommer att kontakta dem, så fort den finns tillgänglig att läsa.

Bryman (2018, s. 170) skriver sedan att intervjupersonerna ska upplysas om att medverkandet i studien är frivilligt och att en när som helst har rätt att avbryta sin medverkan. Det framgår även att detta hänger ihop med samtyckeskravet vilket innebär att intervjupersonen självständigt avgör om en vill delta i studien (ibid). Även detta informerades intervjupersonerna om i vårt informationsblad inför studien. Vid varje intervju har vi valt att inleda inspelningen med att intervjupersonen får samtycka till deltagandet och vad det

innebär. Detta förändrar dock inte faktumet att deltagaren kan välja att avbryta när som helst under intervjuens gång. Vetenskapsrådet (u.å.) lyfter precis som Bryman (2018, s. 170) att intervjupersonens önskan om att avbryta sin medverkan i studien ska accepteras.

Vetenskapsrådet betonar även vikten av att inte utsätta intervjupersonen för någon som helst negativ press eller andra övertalningar om en skulle vilja avbryta sitt deltagande (ibid). Vi har därför strävat efter att vara vaksamma avseende detta och därför accepterat när intervjupersoner lyft att de inte vill delta kort innan intervjun skulle äga rum.

Vidare skriver Bryman (2018, s. 170) att konfidentialitetskravet ska garantera intervjupersonerna anonymitet och att inga uppgifter röjs. Vetenskapsrådet (u.å.) fortsätter med att uppgifter som omfattar intervjupersonernas identitet ska hanteras på ett sätt som gör det oåtkomligt för obehöriga. Samtliga intervjuer som spelats inte har vi därför med största försiktighet förvarat och sedan avlyssnat när andra utomstående inte funnits i närheten. Detta krav kan även förankras i vad Bryman (2018, s. 171) likaså Vetenskapsrådet (u.å) skriver om nyttjandekravet. Det framgår att detta krav förespråkar att uppgifterna som inhämtas enbart ska brukas i studiens syfte och inget annat. I denna studie har vi som tidigare nämnt spelat in samtliga intervjuer, transkriberat materialet och använt oss av pseudonymer. När vi har förhållit oss till ovan nämnda krav har vi därför försökt utforma intervjufrågorna till att enbart besvara studiens frågeställningar. Frågorna avser således inte att inhämta några irrelevanta uppgifter som riskerar att röja intervjupersonernas identiteter. Efter studiens avslut och godkänd uppsats informeras även intervjupersonerna om att allt inspelat material kommer att förverkas.

## 5. Resultat och analys

Under detta avsnitt kommer vi att presentera resultatet och analysen av det insamlade materialet. Vi har delat upp analysen utifrån två olika teman med utgångspunkt i våra frågeställningar. Temana är; *Socialsekreterarnas argumentation om samverkan som arbetsmetod* samt *socialsekreterarna om vilka specifika faktorer som kan anses gynnande och socialsekreterarna om vilka specifika faktorer som kan anses utmanande med samverkan.*

Utifrån dessa två temana har vi sedan tagit fram underrubriker som har varit återkommande punkter i vårt kodade material. Vidare har vi applicerat våra teorier och den tidigare forskningen för att analysera materialet.

## 5.1 Socialsekreterarnas argumentation om samverkan som arbetsmetod

I detta avsnitt kommer vi belysa socialsekreterarnas argumentationer angående vad de anser om samverkan som arbetsmetod rörande frågor som berör våldsutsatta. Vi har valt att fördjupa oss i socialsekreterarnas erfarenheter och upplevelser av samverkan som arbetsmetod. Vi har kategoriserat temana i rubrikerna, en önskan om mer samverkan och ett nödvändigt behov.

### 5.1.1 En önskan om mer samverkan

En återkommande faktor bland intervjupersonerna var en önskan om ett effektivare arbetssätt gällande frågor som berör våldsutsatta. Främst har de egna erfarenheterna kring detta handlat om bristande kännedom kring andras arbete och vem en kan vända sig till med våldsrelaterade frågor. En som exemplifierar detta är intervjupersonen Astrid som arbetar som biståndshandläggare:

Astrid – Det hade varit bra ifall vi hade en enhetlig syn på samverkan. På vilka steg vi ska ta, eller om det hade funnits speciella kontaktpersoner på de olika enheterna när vi har en fråga rörande våldsutsatta. Alltså, jag tror det kan leda till att vi inte kommer in i ett skeende som är lika kritiskt för den våldsutsatta och kan förhindra många situationer på det sättet.

Astrid beskriver sin upplevelse av att inte ha några kontaktpersoner, som hon kallar det, som hon har möjlighet att vända sig till med våldsrelaterade frågor. I citatet går det dels att tyda en önskan om en större samsyn, dels en förhoppning kring att finna ett mer strukturerat arbetssätt för att veta var en kan vända sig med dessa frågor. Av resonemanget är det möjligt att dra en parallell till det som Antonovsky (2005, s. 43-45) lyfter kring KASAM. Begriplighet är som tidigare nämnt viktigt för att skapa förutsägbarhet kring sociala sammanhang, som exempelvis arbetsplatsen. Det är möjligt att tolka citatet ovan som att Astrid inte upplever att det befintliga arbetssättet präglas av förutsägbarhet när hon stöter på våldsrelaterade ärenden i



arbetet. Detta med anledning av att hon uttrycker att det i nuläget inte finns tydliga riktlinjer kring hur hon ska gå tillväga eller vem hon ska kontakta.

Ytterligare uttrycker Astrid att hon tror att en mer enhetlig syn på samverkan kan motverka att händelseförloppet blir kritiskt. Detta kan tolkas som att en våldsutsatt klient riskerar att försummas när socialsekreterarna inte har ett enhetligt arbetssätt. Det är ytterligare möjligt att koppla resonemanget till det som Danermark (2005, s. 46-47) lyfter kring strukturella skillnader. Det vill säga att skillnader i medarbetarnas synsätt och de olika organisationerna behöver synliggöras, men även att begränsande skillnader behöver avlägsnas, alternativt att en hittar strategier för att kunna hantera dessa. Vi kan således tolka Astrids resonemang som att de i nuläget inte har synliggjort sina synsätt eller funnit strategier för att kunna hantera skillnaderna i arbetssättet kring våldsutsatta.

Även intervjupersonen Alice, som arbetar som socialsekreterare på ekonomiskt bistånd, uttrycker att ett mer enhetligt synsätt hade varit önskvärt vid vissa tillfällen i hennes arbete. Alice berättar i sin intervju att det ingår i hennes arbetsuppgifter att samarbeta med socialförvaltningen gällande familjevåld. Detta innebär att Alice och hennes kollegor turas om att ha en telefon speciellt avsedd för ärenden med familjevåld. När något inträffar och en person behöver placeras på ett tillfälligt boende kommer samtalet till Alice och kollegorna, som behöver verkställa socialförvaltningens beslut. Alice beskriver att detta inte är helt oproblematiskt:

Alice – Det finns eftermiddagar som man bara ringt runt till olika vandrarhem eller lägenhetshotell och försökt motivera varför vi behöver placera personen. Då har de i regel följdfrågor på det som “Vad är det för soc-familj?”. Det är inte alla som har samma förståelse eller öppenhet. Det systemet hade man önskat varit mer effektivt. Sen finns det ju skyddade boenden, men det är inte alltid lämpligt.

I likhet med Astrids resonemang går det att tyda att även Alice hade önskat ett mer strukturerat och effektivare arbetssätt. Av Socialstyrelsen (2016, s. 55) kan vi läsa att intern samverkan kan handla om att klienten är i behov av stöttning inom flera av socialtjänstens enheter samtidigt. En extern samverkan kan istället vara aktuellt när det exempelvis finns ett behov av att samordna insatser mellan socialtjänst och organisationer. Det är möjligt att tolka

både Astrids och Alice resonemang som att ett enhetligt synsätt möjligtvis kan vara en önskan om en intern och en extern samverkan gällande våldsutsatta. Den interna och externa samverkan eftersträvas således vara enhetlig, tydlig och effektiv.

Som en följd av Alice och Astrids resonemang är det möjligt att knyta an till intervjupersonen Wilma. Wilma har erfarenheter av att arbeta på Rosen och uppger att de brukar anordna träffar med andra myndigheter och organisationer. Wilma uppger att detta kan ses som ett sätt att öka kunskaperna om vad andra verksamheter erbjuder i kommunen:

Wilma – Vi bjuder in olika personer till en träff. Till exempel representanter från elevhälsan, vård- och omsorg och polisen. Då brukar vi ha olika fokus, förra gången pratade vi om könsstympling och då pratar vi om hur vi kan arbeta förebyggande med detta i [stad]. Nästa gång kommer vi att bjuda in barnhuset i [stad]. Detta har vi ett par gånger om året. Det blir ett bra sätt att få reda på vem som jobbar med vad i kommunen och var man kan vända sig.

Att ha kännedom om vad andra enheter erbjuder kan tolkas vara en trygghet för de anställda. Att de anställda får kunskap om vart de ska vända sig för att erbjuda klienten olika insatser. Vi kan således tolka Alice och Astrids citat som att de önskar interna och externa samverkansmöten, där de exemplifierar vad olika enheter eller organisationer kan erbjuda den våldsutsatta.

### 5.1.2 Ett nödvändigt behov

Några av intervjupersonerna beskriver samverkan gällande våldsutsatta som ett nödvändigt behov. I vår tidigare forskning kan vi läsa om Lindberg (2009, s. 36) som menar att samverkan organisationer emellan är nödvändigt, främst när ett resultat inte kan täckas av en enda enhet eller organisation. Vår tidigare forskning instämmer med intervjupersonernas synsätt om att samverka är nödvändigt när resultatet inte kan täcks av en enhet. Nedanför belyser vi ett perspektiv på när samverkan gällande våldsutsatta beskrivs som ett nödvändigt behov:

Maja – Jag skulle säga att det är absolut nödvändigt att samverka i frågan gällande våldsutsatta. Annars så är det i princip omöjligt att

utföra ett fullgott jobb. Man kan inte komma undan behovet av att samverka. Inte ifall man faktiskt vill uppnå det som ska uppnås, att klienten ska kunna bli fri från våld, bli självständig och klara sig själv framåt också... Men de flesta våldsutsatta vi träffar behöver på ett eller annat sätt ha många kontakter. Man kan bryta upp eller vara på väg att bryta upp från en våldsamt relation som innebär att man kanske måste fly eller åtminstone måste flytta. Man kanske måste gå igenom en separation rent fysiskt att man liksom behöver ta sitt bohag någon annanstans. Kanske behöver man lämna in en skilsmässa och så vidare. Veldig ofta har man barn, vissa kanske lever med eller behöver skyddad identitet, man kanske är utan försörjning och då behöver man kontakt med en socialsekreterare som är kunniga inom den biten. Det är många bitar som det kan bli angeläget att jobba med.

Fortsättningsvis berättar Wilma att samverkan mellan socialtjänstens olika enheter underlättar för den våldsutsatta. Vi kan tolka citatet som att samverkan är nödvändigt för att kunna ge den våldsutsatta en effektiv hjälp:

Wilma – Utan [Rosen] blir det jobbigt för klienten som ska hålla koll på alla möten själv med olika socialsekreterare. Var man går med olika behov. En blankett behöver skickas in till en enhet och till en annan enhet behöver man göra något annat. Det är många kontakter en våldsutsatt behöver ta istället för att någon samordnar det till en. Sen gör vi kanske saker på vuxenenheten som försörjningsstöd skulle ha gjort. Så det är klart att när vi samverkar tar vi med den där blanketten för försörjningsstödet, som de annars hade behövt gå dit med istället.

Maja och Wilma arbetar båda med samverkansprojektet Rosen. De två intervjupersonerna uttrycker att samverkan gällande ärenden som berör våldsutsatta är ett nödvändigt behov för att uppnå syftet. Syftet är således att klienten ska bli självständig och våga ta beslutet att bli fri från våldet. Vidare är det möjligt att tolka Maja och Wilma som att det inte går att uppnå syftet ifall de inte samverkar. Att samverkan gällande våldsutsatta är den enda metod som fungerar. Vidare går det att tolka Maja och Wilma som att de snarare trivs med att få ansvaret rörande samverkansarbetet.

Vistelseutredningen (2009, s. 51-52) exemplifierar uttrycket Svarte Petter. Svarte Petter är som tidigare nämnt ett kortspel där den som sitter kvar med kortet föreställande Svarte Petter förlorar. Kommunen som förlorar blir således kostnadsansvarig för den våldsutsatta. Vi kan följaktligen tolka ovanstående som att Maja och Wilma trivs med att få Svarte Petter-kortet, alltså ansvaret, över ärendet. En ytterligare intervjuperson som menar att det är ett nödvändigt behov att samverka gällande våldsutsatta är Noah. Noah har tidigare arbetet i samverkansgruppen Rosen. Noah kan i citatet antydast vilja ha Svarte Petter-kortet:

Noah – Min uppfattning är att det finns ett stort behov av samverkan utifrån att det är att kräva för mycket av den enskilde att själv samordna alla kontakter i en krissituation. Den våldsutsatta kan till exempel behöva stöttning både från ekonomiskt bistånd, barn- och unga samt vuxen. Du befinner dig i en krissituation när du blir våldsutsatt och för att ta sig ur situationen kan det vara nödvändigt att de olika enheterna samverkar.

Vi kan tyda att det finns ett behov av samverkan inom socialtjänsten för våldsutsatta. Institutet för stressmedicin (2018, s. 106) menar att vägen till ett meningsfullt arbete grundas i känslan av det egna engagemanget. Vi kan tyda att det finns ett engagemang hos intervjupersonerna som möjligtvis grundar sig i att de ser ett behov av samverkan. Engagemanget kan således bidra till att de anställda får en känsla av meningsfullhet i sitt arbete. Vi tolkar de tre citaten som att Maja, Noah och Wilma snarare anser att det är nödvändigt att få Svarte Petter-kortet, således kostnad och samverkansansvaret för ärendet. Att få Svarte Petter-kortet skapar möjligtvis inte ansvarsvister för Rosen utan anses vara en behövlighet för att stötta klienten.

En som inte stöter på våldsproblematik särskilt ofta i sitt arbete är Freja som arbetar som biståndshandläggare. Vi kan således ställa sig frågan ifall samverkan faktiskt är ett nödvändigt behov. Nedanför belyser vi ett perspektiv på när samverkan möjligtvis inte är ett nödvändigt behov:

Freja – Vi stöter på våld, det händer. Men inte så ofta. Oftast är det relaterat till sjukdomar som till exempel demenssjuka. Där en i

relationen är sjuk, det kan då visa sig i aggressivitet. Vi har våra kollegor som kan hjälpa oss i alla frågor, man får diskutera frågan med dem. Men jag känner inte till att vi har någon vi specifikt kan vända oss till. Men vi har ju haft ärenden där vi samverkat med till exempel polisen för att flytta personen från sitt boende till ett vårdboende på grund av våld. Vi har inget exakt tillvägagångssätt på hur vi gör när vi stöter på det. Man får ta sina kollegor till hjälp, de som har mer erfarenhet och fråga dem hur vi ska göra.

Vi kan således tolka citatet som att det möjligtvis inte finns ett behov av en intern samverkan gällande frågor som berör våldsutsatta på Frejas arbetsplats. Möjligtvis är den bästa metoden för Frejas arbetsplats att rådfråga kollegor istället för att samverka med andra enheter gällande våldsproblematik. I kunskapsläget framgår det nämligen enligt Johansson (2011, s. 74) att det saknas forskningsstöd för vilka faktiska effekter samverkan bär med sig. Detta avser dels den våldsutsattas välbefinnande, men även samverkansgruppens egna och interna mål. I enlighet med Johansson (2011, s. 74) skriver Lindberg (2009, s. 59) att samverkan är komplext på grund av att intressekonflikter professionerna emellan kan uppstå. Vi kan därefter ställa sig frågan ifall en intern samverkan gällande våldsutsatta är den bästa metoden för att stötta och hjälpa individen.

En ytterligare tolkning av Frejas citat är att hon vill ge bort Svarte Petter-kortet, eller det så kallade ansvaret för samverkansarbetet till sina kollegor. Våldsproblematik är enligt Freja något som kan förekomma men händer inte särskilt ofta. När ärenden som berör våld i hemmet inkommer kan det tydas finnas en önskan om att ge bort Svarte Petter-kortet, det vill säga ansvaret för samverkansarbetet till en annan anställd.

## 5.2 Socialsekreterarna om vilka specifika faktorer som kan anses utmanande med samverkan

I detta avsnitt kommer vi att presentera utmanade faktorer med samverkan. Vi kommer således belysa socialsekreterarnas erfarenheter från när de upplevt samverkansarbetet som utmanande. Vi har kategoriserat de utmanade temana i rubrikerna, "Grattis till vinsten" och enheter som slåss för sitt perspektiv.

### 5.2.1 “Grattis till vinsten”

Ett återkommande mönster i kodningen var en önskan om en tydligare ansvarsfördelning. I kunskapsläget kan vi läsa om Vistelseutredningen (2009, s. 55) som ger ett exempel på Svarte Petter-leken. En händelse som exemplifierar Svarte Petter är när den våldsutsatta tar sig till en kvinnojour utanför sin bosättningskommun, det kan då uppstå ansvarstvister kommuner emellan. Kommunen som är kvar med den så kallade Svarte Petter blir kostnadsansvarig för den våldsutsatta. En intervjuperson berättade om ett tillfälle när ansvarsfördelningen gällande ett ärende var oklart. För att stötta klienten fick cheferna från de olika avdelningarna diskutera vems ansvarsområde det rörde sig om samt vem som är kostnadsansvarig. Således blir avdelningen som får ärendet den som är kvar med Svarte Petter-kortet. Nedan belyser vi Svarte Petter-leken:

Alice – ... Jag hade vid ett tillfälle en individ som jag förankrade med chefen, som menade att personen behövde så omfattande hjälp att ifall vi hade placerat personen på ett vandrarhem så hade det inte varit tillräckligt, utan att detta var socialförvaltningens målgrupp, varpå socialförvaltningens chef sa att personen behöver inte tillräckligt med hjälp för att vi ska gå in. Då hamnar personen i kläm. Någon måste lösa det. Detta var en tung vecka för oss att komma överens. Cheferna fick diskutera detta vilket resulterade i att socialförvaltningen fick ta det. Efteråt fick jag ett mail från socialsekreteraren på socialförvaltningen som skrev till mig “grattis till vinsten”. Då tänkte jag vad innebär detta? Är det en förlust för er att det blev ni som fick ta ärendet? Jag känner den här personen [socialsekreteraren] men jag tänkte att jag inte tolkat personen så förut. Jag vill bara veta om jag ska eller inte ska. Vi jobbar ju för samma sak. Jag tror att samarbetet hade funkat bättre om inställningen inte hade varit “jaha, då ska vi behöva ta det”. Jag betraktar det inte som att jag vann något, jag vann för att personen i fråga fick hjälp. Så ser jag det. Jag bara tyckte att det var konstigt att jag fick ett specifikt mail, att jag hade vunnit och det stod även att personens chef är en ‘newbie’. Då tänkte jag, varför är vi egentligen här? Vem är det vi finns till för?

Socialsekreterarens chef refererades i mailet som en “newbie”, ordet newbie är synonym till nybörjare, chefen kan således betraktas vara en nybörjare då hen lät deras avdelning få ansvaret gällande den våldsutsatta. Vi kan därefter tolka det som att socialsekreteraren från socialförvaltningen blev kvar med Svarte Petter-kortet på handen. Danermark (2005, s. 41) menar att skilda regelverk kan påverka samverkansuppdraget då de utgår från olika lagrum. Skilda regelverk kan nämligen innebära skilda uppfattningar om ansvarsfrågan. En utmaning med samverkan kan således grunda sig i olika lagrum som bidrar till otydligheter om vem som har ansvaret gällande ärendet. Ansvarsfrågan kan därefter betraktas som Svarte Petter, den som förlorar är kvar med Svarte Petter-kortet, alltså ansvaret för ärendet.

Freja ger ett exempel som påminner om kommunens Svarte Petter-lek. Frejas exempel grundar sig inte i det ekonomiska ansvaret utan i personalens kompetens. Konflikten tar sin start i en otydlig ansvarsfördelning som därefter kan tolkas bli en konflikt kring personalens kompetens:

Freja – Min praktik under socionomprogrammet var på en kvinnoklinik i [stad], jag praktiserade som hälosjukvårdskurator. Där hade de mycket samverkan. De var uppdelade i team. De träffades regelbundet för att diskutera komplexa ärenden som bland annat berörde våldsutsatta. Jag tänkte att det lät jättebra, jag läste på om samverkan och var väldigt engagerad. Men det jag upplevde på samverkansmötena var tyvärr att alla kastade ansvaret på varandra. Väldigt mycket att alla ville hävda sin roll och sin position, mötet handlade mer om det än att faktiskt diskutera det mötet var till för, den enskilde patienten. För mig blev det ingen samverkan utan mer att kasta smuts på varandra.

Själva poängen med samverkan tenderar till att glömmas bort och ersätts med smutskastning. Ingen vill ta ansvar för den enskilde klienten utan alla kastar Svarte Petter-kortet på varandra. Institutet för stressmedicin (2018, s. 105) menar att begriplighet främjas av ett reflekterande arbete och kan uppnås genom exempelvis återkoppling från chef, kollegor eller klienter. En utmanande faktor med Frejas praktikplats kan således tolkas vara bristande återkoppling från kollegor. Detta då samtliga kastade Svarte Petter-kortet på varandra istället för att stötta och hjälpa.

Astrid beskriver kort och koncist om hur konflikten över att inte få Svarte Petter-kortet kan ta sin start:

Olivia – Så en kan säga att det behövs tydliga mål för att lyckas med samverkan?

Astrid – Ja precis. Det behöver alltid vara den enskildes intresse som går före vårt intresse. Då krävs det att vi behöver gå utanför våra ramar som satts i vårt uppdrag och då kan det tyvärr lätt bli pajkastning. Att det ska inte vi göra utan det ska ni göra, en fråga om vem som ska ta ansvaret.

Astrid kan tydas mena att när vi går utanför ramarna för uppdraget kan det blir en så kallad pajkastningen av Svarte Petter-kortet. Vidare är det nödvändigt att gå utanför ramarna för att klienten ska få en bra stöttning och hjälp. Danermark (2005, s. 18) skriver att en betydande faktor för en fungerande samverkan är ledningens ansvar och aktiva roll. Det framgår att ledningen ofta är frånvarande i samverkansarbetet och att detta kan ha flera anledningar. Ett skäl till det kan vara uppfattningen av att samverkansprojektet sköter sig själv så fort arbetsgruppen och uppgiften är tydliggjord. Således kan vi tolka det som utmanande i ett samverkansarbete att våga gå utanför arbetsramarna. Det kan följaktligen innebära att kollegorna som går utanför ramarna är utan ledningens stöd och riskerar att sitta kvar med Svarte Petter-kortet ensam. Detta då ledningen vanligtvis inte är aktiv under samverkansprojektet.

### 5.2.2 Enheter som slåss för sitt perspektiv

En annan återkommande utmaning enligt socialsekreterarna var faktumet att en tenderar att slåss för sitt perspektiv i samverkansarbetet. Vilket i ett första skede kan tolkas som ett brinnande engagemang för sitt arbete, men som socialsekreterarna menar kan leda till konsekvenser för den enskilde. Elsa, som arbetar som utredare för ungdomar, exemplifierar när syftet för ärendet tenderar till att glömmas bort. Syftet i detta fall är att den våldsutsatta ska våga ta beslutet att bli fri från våld. Detta kan uppvisas när socialarbetare slåss för sitt perspektiv:

Elsa – Socialarbetare brinner ofta för sin målgrupp och har väldigt goda intentioner, men det kan också bidra till svårigheter med samverkan.



Till exempel om fyra enheter samverkar och alla slåss för sitt perspektiv, kan det vara svårt att komma ihåg vad det är man arbetar för och vad som är slutmålet. Samverkan ska sträva efter att nå dit och inte som en kamp om vem som ska vinna.

Utifrån resonemanget kan vi tyda en koppling till det som Danermark (2005, s. 26) menar kring att olika perspektiv och kunskaper ska mötas, men även att skilda synsätt ska kompromissa med varandra. Detta är som tidigare nämnt oftast inte friktionsfritt och det poängteras även att en kunskap är inte viktigare än den andra i ett samverkansarbete. Det går även att tyda Elsas citat som att det är viktigt att komma ihåg vad en strävar efter, det vill säga att stötta den våldsutsatta till att bli fri från våld. Detta går ytterligare att koppla till Danermark (2005, s. 30) som understryker betydelsen av att reflektera över hur en förhåller sig till andra professioner. Följaktligen citeras Astrid som lyfter en möjlig konsekvens av att enheterna slåss för sitt perspektiv:

Astrid – ... Jag hade en situation där det var påtryckningar från olika håll, både från de som jobbar med våldsutsatta, de som jobbar med ekonomiskt bistånd och sjukhuset. Det är svårt, att fatta beslut när ens hjärta vill något men alla andra enheter trycker på mina känslor. De som jobbar med samverkan vet att det blir svårare att fatta ett beslut, ett beslut som jag tänker att alla vet att jag egentligen måste ta. Det är väldigt svårt att veta ifall jag tar ett beslut av medmänsklighet, påtryckningar från andra eller ifall jag vet att det faktiskt är rätt. Var känns det rätt? Är det rätt i hjärtat eller är det rätt i hjärnan?

Det går att tyda Astrids resonemang som att syftet med samverkan inte är tillräckligt tydligt, vilket även skapar stress för socialsekreterarna. Detta är även något som Danermark (2005, s. 46-47) menar är en förutsättning för en fungerande samverkan, ett klart och uttalat mål. I likhet med Danermark är det även möjligt att finna en koppling till det som Danermark och Kullberg (1999, s. 54-55) lyfter i den tidigare forskningen, det vill säga att ifall syftet inte är tillräckligt tydligt kan det medföra konsekvenser för det slutgiltiga målet. Det kan således tolkas som en utmaning att socialsekreterarna slåss för sina perspektiv i ett projekt som ska präglas av samarbete. Detta då de olika parterna kan tolkas sträva efter egna mål och vad de anser är bäst, vilket resulterar i att Astrid själv hamnar i kläm. Följaktligen går det att tyda

Astrids citat som att hon inte vill vara ensam i beslutsfattningen. Att det finns en önskan om att någon annan kan ta det svåra beslutet åt henne. Vi tolkar citatet som att Astrid vill ge bort ansvarsbeslutet eller möjligtvis dela på ansvarsfrågan. Eventuellt efterfrågar Astrid en fungerande samverkan där de gemensamt står för beslutsfattningen.

## 5.3 Socialsekreterarna om vilka specifika faktorer som kan anses gynnande med samverkan

I detta avsnitt kommer vi att presentera gynnande faktorer med samverkan. Vi kommer således belysa socialsekreterarnas erfarenheter från när de upplevt samverkansarbetet som gynnande. Vi har kategoriserat de gynnande temana i rubrikerna, “Inställningen och attityden är A och O i ett samverkansarbete”, Ledning och rutiner samt “Det är alltid lättare att samverka med folk som man druckit kaffe med”. I vårt första stycke “Inställningen och attityden är A och O i ett samverkansarbete” kan vi följaktligen tolka som både gynnande och utmanande för ett samverkansarbete. Vi har därmed valt att introducera avsnittet med detta stycke.

### 5.3.1 “Inställningen och attityden är A och O i ett samverkansarbete”

De flesta intervjupersonerna beskriver att en positiv inställning till ett samverkansarbete är ett första steg till en fungerande samverkan. Således är en negativ inställning en bidragande faktor till när samverkansarbetet kan kännas utmanande eller i princip omöjligt. Nedanför belyser vi ett perspektiv på när kollegors inställning kan vara gynnande eller utmanande för ett samverkansarbete:

Noah – Inställningen och attityden är A och O i ett samverkansarbete. Vill man inte samverka så fungerar det inte heller optimalt. Det kan nästan vara mer resurskrävande för alla att ha ett samverkansarbete som brister på grund av den anställdes attityd eller inställning. Det påverkar även klienten när en socialsekreterare eller biståndsbedömare inte vill samverka. Den våldsutsatta får då inte den bästa möjliga hjälpen.

Fortsättningsvis beskriver Maja vikten av att ha en ödmjuk och intresserad inställning. En god inställning kan således underlätta samverkansarbetet, följaktligen citeras Maja:

Maja – Samverkan är i teorin fantastiskt bra, i praktiken oerhört svårt. Det gäller inte bara när det handlar om våldsutsatta, utan det gäller generellt. Det är lagstadgat att vi ska samverka med till exempel psykiatrin och sjukvården när det gäller SIP. Ändå är det oerhört svårt och ibland tveksamt om vem som ska göra vad och vem som ska dra igång samverkan. Ens egna attityd och inställning, att man faktiskt är ödmjuk och intresserad av att jobba tillsammans och att inte bara få igenom sin sak har stor betydelse. För går jag in i en samverkan och säger okej jag behöver er i detta syftet här och ni behöver göra detta och detta, då kommer man in och dikterar för de andra. Då är det väldigt svårt att få med alla i samverkan. Istället hade man kunnat säga, okej det här problemet har vi och vad tycker ni är en bra lösning? Har ni några förslag? Vad skulle ni kunna göra från ert håll? Vi hade kunnat göra såhär och såhär. Kan vi mötas på något sätt? Man ska inte gå in och säga att jag har den rätta lösningen för att jag råkar vara samordnare eller för att jag jobbar med den faktiska våldsutsatta, ni jobbar med barnet eller försörjningsstöd och så vidare. Alla spelar lika stor roll för den här våldsutsatta personen...

Maja och Noah har både erfarenheter inom Rosen, de kan tydas påstå att ens inställning i ett samverkansarbetet kan få tydliga konsekvenser för resultatet som således påverkar klienten. I den tidigare forskningen kan vi läsa om Lindberg (2009, s. 57) som menar att de som medverkar i samverkansuppdraget behöver vara samarbetsvilliga. Vidare behöver de anställda vara öppna för sina kollegors kunskaper, samtidigt som det är viktigt att den egna professionen blir accepterad i uppdraget. Vi tolkar den tidigare forskningen och intervjupersonernas svar som att ens egen och andras inställning behöver vara positiv för att samverkansarbetet ska fungera. Vidare behöver de anställda vara samarbetsvilliga.

I likhet med de två intervjupersonerna Maja och Noah skriver Danermark (2005, s. 46-47) att skillnader mellan deltagarnas synsätt, organisationer och regelverk bör synliggöras innan samverkansarbetet. Detta för att underlätta samverkansarbetet. Vi tolkar därefter det som att ens egna och andras synsätt till samverkansarbetet kan få konsekvenser för resultatet. Ifall en har ett synsätt eller en inställning om att samverkansarbetet kommer fungera tenderar

samverkansarbetet till att således fungera. Antonovsky (2005, s. 43-45) skriver om vikten att känna meningsfullhet, vilket står för det egna engagemanget och delaktighet i den sociala situationen. Vi kan tyda att det är gynnsamt att ha en god inställning inför samverkansuppdraget. Genom att visa ett engagemang och en delaktighet för samverkansarbetet kan således uppdraget fungera.

### 5.3.2 Ledning och rutiner

En annan faktor som socialsekreterarna ansåg gynnsam för en fungerande samverkan var ledningens aktiva roll. Intervjupersonen Elsa menar att utöver ett gott arbetsklimat är en stödjande chef viktigt för att lyckas. Elsa beskriver detta likt följande:

Elsa – I [stad] har vi som olika team och det finns ju skillnader i hur samverkan fungerar mellan teamen beroende på vad man har för klimat i arbetsgruppen. I min arbetsgrupp är vi ganska flexibla och lösningsfokuserade, till och med så pass att jag vågar säga att vi är ganska kreativa vad gäller lösningar. Detta innebär att när vi sitter i en samverkan kan jag tänka mig att vi upplevs som enkla att samverka med i jämförelse med en grupp som är mer regelstyrd och har fått till sig att hålla på gränser. En del chefer är mer noga med att vi håller oss innanför det som är vårt område, medan andra chefer säger att man kan prova att gå utanför ramen. Om du vet att din chef backar upp dig och ger dig extra handlingsutrymme så kommer det att vara lättare att samverka med andra.

Det kan tydas att chefen spelar en betydande roll för samverkansgruppen även om chefen möjligtvis inte är en del av den aktiva arbetsgruppen. Det är möjligt att göra en koppling till Danermark (2005, s. 18) som tidigare understrukt att ledningens ansvar och aktiva roll är viktig för samverkansarbetet. Danermark (2005, s. 19) menar dock att det ofta sker en missuppfattning gällande detta, då chefer tenderar att använda sig av det så kallade kompetensargumentet. Argumentet står för att chefen tror sig befogat kunna gå in i en mer passiv roll, då arbetsgruppen förväntas sköta sig själva. Elsas citat kan således tolkas som att chefer som istället stöttar upp och håller sig aktiva i sin roll är gynnsamma för en fungerande samverkan, även om de inte utgör en del av själva arbetsgruppen i den bemärkelsen.

Ytterligare en betydande faktor för en gynnsam samverkan menade socialsekreterarna var tydliga rutiner. Maja, som har erfarenheter av att arbeta inom Rosen, lyfter att inarbetade rutiner är viktiga för att samverkansarbetet ska fungera:

Maja – Vi har inarbetade rutiner kring hur vi ska arbeta. Även om man kommer som ny, gäller det att sätta rutinerna. Att sätta rutiner fungerar även för till exempel Malmö som är en större stad, deras socialtjänst är ju uppdelad i olika stadsdelar. Jag tror att det bara gäller att sätta rutiner för vad som fungerar för just den staden, oavsett hur stor den är.

I citatet pekar Maja på att inarbetade rutiner skapar begriplighet i arbetet. Begriplighet, eller förutsägbarhet, är som tidigare nämnt viktigt för känslan av sammanhang enligt Antonovsky (2005, s. 43-45). Ytterligare går det att tyda att inarbetade rutiner även gör det möjligt för större organisationer att samverka som exempelvis Malmö stad.

### 5.3.3 “Det är alltid lättare att samverka med folk som man druckit kaffe med”

Ett återkommande begrepp i vår analys var bekantskap, det vill säga att samverkansarbetet tenderar att fungera bättre när socialsekreterarna arbetar med samma människor. Begreppet bekantskap innebär således att en samverkar med personer den tidigare arbetat med. Elsa berättar kort om hur bekantskap kan gynna samverkansarbetet:

Olivia – Finns det något som ledningen hade kunnat göra för att underlätta när samarbetet blir svårt?

Elsa – Det är viktigt med relationsbyggande innan, att man lärt känna varandra innan. Det är alltid lättare att samverka med folk som man druckit kaffe med.

Astrid bekräftar Elsas påstående om att samverkansarbetet kan fungera bättre ifall en samverkar med personer som den tidigare samverkat med:

Astrid – Ja. Jag upplever att det funkar bättre med personer jag samverkat med tidigare. Ifall jag vet vem till exempel Greta på vuxen är så vet jag hur hon tänker och fungerar. Det blir enklare att diskutera olika alternativ med någon du träffat tidigare, du kan resonera på ett

annat sätt då. Medan det kan riskeras att bli dålig stämning ifall någon ifrågasätter ett beslut någon gjort. Det kan lätt bli missförstånd annars.

Frejas arbetsplats har genomgått en omorganisation vilket har inneburit att två avdelningar nu jobbar tillsammans. Arbetskontoret har blivit större och fler kollegor jobbar tillsammans istället för att ha olika arbetsplatser. Freja berättar att bekantskap underlättar samverkansarbetet:

Freja – Det är först i [månad] som vi blivit en verksamhet. Vi sitter på samma arbetsplats och har samma chef. Så var det inte innan. Det märker man, vårt samarbete har blivit bättre för att vi träffar varandra. Samverkan underlättas extremt mycket när man träffar varandra.

Institutet för stressmedicin (2018, s. 105) menar att begriplighet främjas av ett reflekterande arbete och kan uppnås genom exempelvis återkoppling från chef, kollegor eller klienter. Att ha kännedom om vem du arbetar med kan således tolkas främja ens begriplighet inför arbetet och därefter förenklar samverkansarbetet. Vi gör tolkningen att begripligheten uppkommer när en får återkoppling från den du samverkar med. Att ha kännedom om sina arbetskamrater och tillsammans reflektera över arbetet kan således tolkas som främjande för förutsägbarheten i ett samverkansprojekt.

Vi tolkar Astrid, Elsa och Frejas citat som att det finns ett behov av gemenskap för att samverkansarbetet ska fungera. Vidare går det att tyda de tre citaten som att det således finns en vinst med att ha gemenskap. Vinsten med att ha gemenskap kan emellanåt tolkas som en känsla av att de delar på ansvarsfrågan, således delar de på Svarte Petter-kortet. Att ha gemenskap kan bidra till att du får hjälp och stöttning i samverkansarbetet. Följaktligen sitter inte socialsekreteraren ensam kvar med Svarte Petter-kortet. Socialsekreteraren delar istället det förlorande Svarte Petter-kortet med sin gemenskap.

## 6. Diskussion

Syftet med vår undersökning var att öka förståelsen för samverkansarbete i socialtjänsten. Som utgångspunkt har vi använt oss av ett fiktivt exempel kallat "Rosen". Genom detta tar vi

ett kvalitativt grepp om socialsekreterares erfarenheter av samverkan dels konkret i projektet, dels utanför projektet med gemensamt fokus på våld i nära relationer. Således för att undersöka hur socialsekreterare argumenterar kring samverkan som arbetsmetod avseende gruppen våldsutsatta. Ytterligare ville vi ta reda på socialsekreterarnas uppfattning ifall våld mot närstående kan gynnas eller utmanas av ett samverkansarbete. Vi kommer i diskussionsdelen nedan besvara studiens syfte och frågeställningar.

## 6.1 Diskussion om resultat och analys

I ett första skede framställer intervjupersonerna Rosens samverkansarbete som relativt enkelt att utföra i praktiken och som ett projekt som de flesta kommuner relativt enkelt kan återskapa. I praktiken tenderar däremot samverkan mellan professioner vara en utmanande arbetsmetod, men samtidigt en arbetsmetod som kan bidra till en positiv förändring för klienten. Det som tydligast framgår i vår undersökning angående socialsekreterares upplevelse av vad som kan vara utmanande med samverkan är den så kallade Svarte Petter-leken. I den tidigare forskningen menar Vistelseutredningen (2009) att kommunen som står kvar med kostnaden och ansvaret för den våldsutsatta blir kvar med Svarte Petter-kortet. Att skjuta ifrån sig Svarte Petter kan tolkas som att en del socialsekreterare tenderar att skjuta över ansvaret till den andra kommunen, vilket leder till att den våldsutsatta riskerar att hamna i kläm. I vår undersökning har det kommit fram att Svarte Petter tenderar att dyka upp även inom kommunen, vilket har visat att socialsekreterarna kastar Svarte Petter-kortet på varandra för att slippa stå med ansvarsfrågan själv. För att undvika Svarte Petter-leken behövs det enligt både Danermark (2005) och samtliga intervjupersoner en tydligare ansvarsfördelning, rutiner, men framförallt en aktiv ledning. Tilläggningsvis har vi reflekterat över avsaknaden av frågor i intervjuguiden som berörde ledningens betydelse för samverkan. Däremot diskuterade samtliga intervjupersoner detta tema som viktigt för samverkansprojektet. Således går det att dra slutsatsen att ledningen har en stor betydelse för att samverkansarbetet ska fungera och bli gynnande. Ett samverkansarbete som fungerar leder följaktligen till att arbetsgruppen har möjlighet att arbeta effektivt, vilket därefter gynnar klienten.

I analysen kan vi tolka hur majoriteten av intervjupersonerna som inte har erfarenhet av Rosen önskar en tydligare struktur i sitt samverkansarbete. Det kan således tydas som att de emellanåt har lust att bli av med ansvaret för samverkansarbetet. Intervjupersonerna som har erfarenhet av Rosen tender till att vara bekväma med ansvaret som samverkansarbetet

innebär, eller till och med kan tolkas ha en önskan om att få Svarte Petter-kortet. Följaktligen kan det tydas att Rosen är positiv till samverkan som arbetsmetod, men även att majoriteten av intervjupersonerna utan Rosens samverkanserfarenhet tenderar till att vara skeptiska till arbetsmetoden. Således kan vi ställa sig frågan ifall intervjupersonerna hade haft liknande argument för samverkan ifall samtliga hade arbetat på Rosen?

Vi kan även tyda att socialsekreterarna argumenterar för ansvarsfrågan som en viktig del av samverkansarbetet. Detta med anledning av att det till och med kan anses omöjligt att ha en fungerande samverkan när en Svarte Petter-lek råder. En samverkan med socialsekreterare som kastar ansvaret på varandra gynnar ingen, det blir ineffektivt för arbetslaget och kan leda till konsekvenser för den enskilde. Om syftet med samverkan glöms bort riskerar klienten att åsidosättas, vilket i sin tur leder till ett fortsatt liv präglat av våld. Ifall samverkan inte fungerar i praktiken kan vi således ställa oss frågan varför vi egentligen bör samverka gällande våldsutsatta. Om så är fallet bör vi i sådana fall hitta ett annat alternativ. En annan arbetsmetod en intervjuperson föreslog var nämligen att rådfråga kollegor med mer erfarenhet. Detta då socialsekreteraren kan tydas argumentera att samverkan nödvändigtvis inte utgör den bästa arbetsmetoden. Att rådfråga kollegor istället för att samverka kan däremot anses gå emot vår valda teori om samverkan som redskap. Samtidigt vill vi påpeka att Kostela (2021, s. 658) i likhet med Nordström et al. (2016, s. 39) menar att samverkan är komplex och det är svårt att få till en fungerande samverkan med goda effekter. Samverkan kan således tolkas vara en osäker metod.

Följaktligen visade resultatet att majoriteten av socialsekreterarna ansåg att en intern och extern samverkan gällande våldsutsatta är en bra metod för att uppnå självständighet hos klienten. Vidare menar majoriteten av intervjupersonerna att samverkan är en bra arbetsmetod men samtidigt komplext. Trots att samverkan är en komplex arbetsmetod kan majoriteten av intervjupersonerna tänka sig arbeta med samverkan som arbetsmetod. Socialsekreterarna med erfarenhet från Rosen argumenterar för att samverkan är kopplat till goda erfarenheter och menar att det bidrar till en positiv förändring för klienten. Samtliga intervjupersoner menar att samverkan tenderar till att fungera bättre med personer som en pratat med tidigare, ofta i samband med att en har till exempel samma chef. En annan betydande faktor för en fungerande samverkan var en positiv inställning, men även vikten av att visa öppenhet för varandra i arbetslaget. Däremot visar också resultatet att även om förutsättningarna för att få till ett gott samverkansarbete finns, kan samverkan ändå bli utmanande med en otydlig



ansvarsfördelning. Vi kan därefter dra slutsatsen att samverkan kan påverkas av flera omständigheter, vilket kommer att påverka socialsekreterarnas argument ifall samverkan kan anses vara en gynnande eller utmanande arbetsmetod.

Till sist kommer vi avsluta vår diskussion med en kort sammanfattning. Resultatet av studien visar att utmanande faktorer med samverkan uppkommer när det finns en otydlig ansvarsfördelning, en inaktiv ledning, när professionerna endast kämpar för sitt egna perspektiv samt negativa attityder. Vidare uppkommer gynnande faktorer med samverkan när deltagarna visar öppenhet mot varandra, har en positiv attityd och när personen känner att den får stöttning av ledningen och chefen. Socialsekreterarnas argumentation för samverkan är att det kan betraktas som en nödvändig arbetsmetod för att uppnå syfte och mål. Således kan vi tyda att några socialsekreterare argumenterade eller önskade en mer strukturerad samverkan. En socialsekreterare kan betraktas argumentera för att andra arbetsmetoder kan fungera bättre än samverkan. Följaktligen kan vi tyda att samtliga socialsekreterare med erfarenhet av Rosens samverkansgrupp argumenterade för att samverkan är en fungerande och bra arbetsmetod. Utifrån detta kan vi dra slutsatsen att samverkan är en komplex arbetsmetod, samt att flera faktorer kan påverka arbetsmetoden för att den ska bli antingen gynnande eller utmanande.

# Referenslista

Antonovsky, Aaron (2005). *Hälsans mysterium*. 2. uppl. Stockholm: Natur och kultur

Berger, Peter och Thomas Luckmann (1999) *Kunskapssociologi: hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. 2. uppl. Stockholm: Wahlström & Widstrand

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. Malmö: Liber

Danermark, Berth (2005). *Samverkan - himmel eller helvete?* Malmö: Gleerups Utbildning AB

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

Ek, Hans, Joakim Isaksson & Rikard Eriksson (2017) Professioner, makt och samverkan mellan myndigheter. *Socialvetenskaplig tidskrift*. 24(1): 59-77

Ekström, Veronica (2016) *Det besvärliga våldet: Socialtjänstens stöd till kvinnor som utsatts för våld i nära relationer*. Diss., Linköping universitet. [[http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:957007/FULLTEXT01.pdf#\\_utma=1.610559169.1621861239.1636971253.1636977280.21&\\_utmb=1.7.10.1636977280&\\_utmc=1&\\_utmz=1.1636977280.21.18.utmcsr=google|utmccn=\(organic\)|utmcmd=organic|utmctr=\(not%20provided\)&\\_utmv=-&\\_utmik=217687446](http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:957007/FULLTEXT01.pdf#_utma=1.610559169.1621861239.1636971253.1636977280.21&_utmb=1.7.10.1636977280&_utmc=1&_utmz=1.1636977280.21.18.utmcsr=google|utmccn=(organic)|utmcmd=organic|utmctr=(not%20provided)&_utmv=-&_utmik=217687446)]

Eriksson-Zetterquist, Ulla och Göran Ahrne (2015) Intervjuer. I: Göran Ahrne och Peter Svensson. *Handbok i kvalitativa metoder*. 2 uppl. Stockholm: Liber

Heimer, Gun, Annika Björck, Ulla Albért och Ylva Haraldsdotter (2019) *Våldsutsatta kvinnor - samhällets ansvar*. 4. uppl. Lund: Studentlitteratur AB

Hsieh, Hsiu-Fang och Sarah E. Shannon (2005) Three Approaches to Qualitative Content Analysis, *Qualitative Health Research*. 15(9): 1277-1288.

Institutet för stressmedicin (2018) *Hälsa på arbetsplatsen: en sammanställning av kunskap och metoder*. [https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/1c23da66-62e1-4c47-bc34-bd8288aad0e6/2018%2021\\_H%c3%a4lsa%20p%c3%a5%20arbetsplatsen.pdf?a=false&guest=true](https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/1c23da66-62e1-4c47-bc34-bd8288aad0e6/2018%2021_H%c3%a4lsa%20p%c3%a5%20arbetsplatsen.pdf?a=false&guest=true) Hämtad: 2021-12-12

Johansson, Susanna (2011) *Rätt, makt och institutionell förändring: En kritisk analys av myndigheters samverkan i barnahus*. Lund: Media-Tryck.

Justesen, Lise, Nanna Mik-Meyer (2011). *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. Lund: Studentlitteratur AB

Jämställdhetsmyndigheten (2021) *Samlad information om utsatta grupper - myndigheter och organisationer*. [[Samlad information om utsatta grupper – myndigheter och organisationer – Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#)] Hämtad: 2021-12-29

Kostela, Johan (2020) Vem bestämmer när vi samverkar? *Socialmedicinsk tidskrift*. 97(4): 652-658

Kunskapsguiden (2020) *Samverkan*. [<https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/aldre/yrkesintroduktion-for-baspersonal-inom-aldreomsorgen/samverkan/>] Hämtad: 2021-12-29

Lind, Rolf (2019) *Vidga vetandet, Teori, metod och argumentation i samhällsvetenskapliga undersökningar*. Lund: Studentlitteratur AB

Lindberg, Kajsa (2009) *Samverkan*. Malmö: Liber

Lindgren, Simon (2014) *Summering. I: Mikael Hjerm, Simon Lindgren & Marco Nilsson. Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2 uppl. Malmö: Gleerups bokförlag AB

Nationellt centrum för kvinnofrid (2021) *Kommunernas kvinnofridsarbete*.

[<https://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/kommunernas-kvinnofridsarbete/kommunernas-kvinnofridsarbete/>] Hämtad: 2021-11-07

Nationellt centrum för kvinnofrid (2021) *Samverkan underlättar för våldsutsatta att få hjälp*.

[[Samverkan underlättar för våldsutsatta att få hjälp - Nationellt centrum för kvinnofrid \(NCK\) - Uppsala universitet \(uu.se\)](#)] Hämtad: 2021-11-08

Nationellt centrum för kvinnofrid (2021) *Våld i nära relationer*.

[<https://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/vald-i-nara-relationer/vald-i-nara-relationer/>] Hämtad: 2021-11-07

Nordström, Erik, Irene Josephson, Berith Hedberg & Sofia Kjellström (2016) Agenda för samverkan eller verksamhetens agenda? Om professionellas erfarenheter av samverkan enligt samordnad individuell plan. *Socialvetenskaplig tidskrift*. 23(1): 37-57

Sahlin, Ingrid (2013) Sociala problem som verklighetskonstruktioner. I: Anna Meeuwisse och Hans Swärd. *Perspektiv på sociala problem*. 2 uppl. Stockholm: Natur & kultur.

SCB (2021) Namnstatistik: Tilltalsnamn på nyfödda namngivna 2020: Alice och Noah populäraste namnen. [Alice och Noah populäraste namnen \(scb.se\)](#) (Hämtad: 2021-11-23)

SFS 2011:328. *Socialtjänstlagen*

SFS 2012:776. *Socialtjänstlagen*

SFS 2015:982. *Socialtjänstlagen*

Socialstyrelsen (2016) *Våld: Handbok om socialtjänstens och hälso- och sjukvårdens arbete med våld i nära relationer*. [<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/handbocker/2016-6-37.pdf>] (Hämtad: 2021-11-16)

Vetenskapsrådet (u.å.) *Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Vistelseutredningen (2009) *Ingen får vara Svarte Petter: Tydligare ansvarsfördelning inom socialtjänsten* (SOU 2009:38). Stockholm: Regeringskansliet

# Bilaga 1

## Intervjuguide

### Begreppsmässiga klargöranden:

- **Rosen** - Rosen är ett fiktivt namn, vi har valt att använda oss av ett fiktivt namn för att bibehålla anonymiteten hos de två intervjupersonerna som arbetar på Rosen. Rosen bildades 2011 med utgångspunkten att ge våldsutsatta en effektivare hjälp. En våldsutsatt kan behöva hjälp från olika enheter inom socialtjänsten. Med samverkan kan klienten ha kontakt med en socialsekreterare istället för att uppsöka olika enheter och få kontakt med socialsekreterare för respektive enhet..

### Bakgrund

- Kön, ålder, utbildning, tidigare arbete?
- Vilka arbetsuppgifter och vilken arbetsroll har du?

### Frågeställning: Hur argumenterar socialsekreterarna om samverkan som arbetsmetod?

- Anser du att det finns ett behov av ett samverkansarbete angående våld mot närstående?
- Varför bör en samverka gällande gruppen våldsutsatta enligt dig?
- Hur hanterar ni frågor angående våldsutsatta i dagsläget? (Bra/dåligt)
- Hur beskriver ni samverkansarbetet i nuläget?
- Finns det ett samverkansarbete? (Kan du ge ett exempel?)

### Frågeställning: Vilka faktorer kan anses gynnande eller utmanande med samverkan?

- Vilka faktorer upplever du kan vara gynnande med en samverkansgrupp för våldsutsatta? (Vilka fördelar finns det med att samverka)
- Vilka faktorer upplever du kan vara utmanande med en samverkansgrupp för våldsutsatta? (Vilka nackdelar finns det med att samverka)
- Har du bra eller dålig erfarenhet av samverkansarbete? Kan du ge ett exempel?

### Övriga frågor

- Vilken betydelse tycker du att organisationskulturen (inställning, omdöme, känslor och gruppnormer) har i ett samverkansarbete?

## **Avslutning**

Har du några övriga funderingar?

Finns det möjlighet att kontakta dig om vi har ytterligare frågor under tiden som vi skriver uppsatsen?

# Bilaga 2

## **Information om deltagande i examinationsarbete (Socionomprogrammet, examensarbete - självständigt arbete 15 hp).**

Hej!

Vi som skriver denna kandidatuppsats heter Hanna Jönsson & Olivia Toremo. Vi läser socionomprogrammet på Lunds universitet. Under denna termin ingår det att genomföra ett självständigt arbete (examensarbete) som är relevant för det sociala arbetet.

Syftet med vår undersökning är att öka förståelsen för samverkansarbete i socialtjänsten. Som utgångspunkt använder vi ett fiktivt exempel kallat "Rosen". Genom detta tar vi ett kvalitativt grepp om socialsekreterares erfarenheter av samverkan dels konkret i projektet, dels utanför projektet med gemensamt fokus på våld i nära relationer. För att närma oss syftet har vi följande frågeställningar:

- Hur argumenterar socialsekreterarna om samverkan som arbetsmetod?
- Vilka specifika faktorer kan anses gynnande med samverkan?
- Vilka specifika faktorer kan anses utmanande med samverkan?

Genom att delta i studien innebär det att du kommer att intervjuas av oss vid ett personligt möte eller via telefon. Vi kommer att spela in intervjun, transkribera materialet samt använda oss av pseudonymer för att aidentifiera intervjupersonen. Efter en färdig transkriberad intervju har du möjlighet att få en utskriven kopia av intervjun för att kunna kommentera ditt material. Allt insamlat material samt personuppgifter kommer följa GDPR samt förverkas efter godkänd uppsats.

Det är frivilligt att delta i studien och den kan även avbrytas om du skulle önska detta. I början av inspelningen kommer du att få samtycka till ovanstående information.

Med vänliga hälsningar,

Hanna Jönsson  
[ha0404jo-s@student.lu.se](mailto:ha0404jo-s@student.lu.se)

Olivia Toremo  
[ol2262to-s@student.lu.se](mailto:ol2262to-s@student.lu.se)