



Ersta Sköndals högskola  
Institutionen för socialvetenskap  
Socionomprogrammet, 210 hp

## **Gränsöverskridande samarbete**

**En studie om socionomers och lärares erfarenheter av ett samarbete över  
professionsgränserna**

Amanda Kennerberg

Examensarbete i socialt arbete, 15 hp

SOC 63, VT16

Kandidatexamen

Handledare: Marie Nordfeldt

Examinator: Pelle Åberg

## Förord

Äntligen är den klar! Det har varit ett intensivt arbete som verkligen satt mina kunskaper på prov och där jag fått lära känna nya sidor hos mig själv. Jag har mycket kvar att lära mig, men att genomföra detta har för mig inte bara varit en milstolpe i min utbildning utan även i mina kommande år som en yrkesverksam socionom.

Jag vill rikta ett stort tack till alla de som hjälpt mig att ro hem denna uppsats i land. Tack till personerna som ställde upp på att bli intervjuade. Tack till dig som gjorde mig en tjänst när jag fick pröva min pilotintervju. Tack för att ni tog av er tid för min skull! Jag vill även tacka Marie Nordfeldt, min handledare. Tack Marie för dina värdefulla kommentarer och den tid du lagt ner utöver den avsatta för att hjälpa mig i mitt arbete. Till sist vill jag även tacka mina nära och kära som inte bara har fått stå ut med mig utan även stöttat mig igenom denna period.

*Per aspera ad astra.*

Amanda Kennerberg, Maj 2016

## Sammanfattning

Vi lever i ett samhälle där mångt och mycket blivit mer specialiserat, som följd av detta har det även skapats ett större behov av ett gränsöverskridande samarbete mellan olika professioner för att hjälpa de individer som har komplexa behov. En av dessa målgrupper är barn. De senaste åren har det även kommit forskning som pekar på att den största skyddsfaktorn för utsatta barn är en positiv skolgång. Magelungen Utveckling AB är ett företag som tagit tillvara på denna forskning och kombinerar delar av sitt behandlingsarbete tillsammans med skolgång. Detta medför ett samarbete över professionsgränserna för de lärare och socionomer som jobbar inom verksamheterna. Då ett sådant samarbete inrymmer olika professioner, kunskaper, utbildningar och erfarenheter kan det bidra till både brister och möjligheter. Den här studien syftar till att undersöka vad dessa kan vara. Det har genomförts fyra kvalitativa semistrukturerade intervjuer för att få en djupare förståelse för hur ett gränsöverskridande samarbete kan utformas, samt hur de anställda inom verksamheten erfar detta samarbete.

De huvudsakliga slutsatserna är att det är möjligt att utforma ett gränsöverskridande samarbete, men det finns både brister och utvecklingsmöjligheter att se till. Men inställningarna hos de anställda har relevans och kan bidra till en förändrad syn där olikheterna blir till styrkor.

**Nyckelord:** gränsöverskridande samarbete, över professionsgränserna, socionomer och lärare, yrkesroller

# Innehållsförteckning

<b>Förord .....</b>	<b>1</b>
<b>Sammanfattning.....</b>	<b>2</b>
<b>1 Bakgrund.....</b>	<b>5</b>
1.1 Problemformulering.....	6
1.2 Syfte.....	6
1.3 Frågeställning.....	6
1.4 Definitioner.....	7
1.5 Presentation av organisation.....	7
1.6 Förförståelse.....	8
<b>2 Tidigare forskning .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kunskapsöversikt kring samarbete .....	9
2.2 Samarbete mellan olika professioner: varför? .....	10
2.3 Modeller för ett gränsöverskridande samarbete.....	11
2.4 Att arbeta i ett gränsöverskridande team .....	12
<b>3 Teoretisk utgångspunkt.....</b>	<b>14</b>
3.1 Fem perspektiv på utmaningar i det gränsöverskridande samarbetet .....	14
3.1.1 Det personliga perspektivet.....	14
3.1.2 Det professionella perspektivet.....	15
3.1.3 Det kulturella perspektivet.....	15
3.1.4 Det strukturella perspektivet.....	16
3.1.5 Det instrumentella perspektivet.....	16
3.2 Sammanställning samt analysmodell .....	16
<b>4 Metod .....</b>	<b>18</b>
4.1 Litteratursökning.....	18
4.2 Urval och intervjupersoner.....	19
4.3 Genomförande av intervjuer.....	19
4.4 Avgränsningar .....	20
4.5 Studiens tillförlitlighet: Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet.....	21
4.6 Etiska överväganden .....	22
4.6.1 Informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet .....	23

4.7	<i>Bearbetning av data</i> .....	23
<b>5</b>	<b>Resultat</b> .....	<b>25</b>
5.1	<i>Verksamhetens utformning, mål och syfte</i> .....	25
5.2	<i>Det personliga perspektivet</i> .....	26
5.2.1	Socionomer.....	26
5.2.2	Lärare .....	26
5.2.3	Analys.....	27
5.3	<i>Det professionella perspektivet</i> .....	28
5.3.1	Socionomer.....	28
5.3.2	Lärare .....	30
5.3.3	Analys.....	31
5.4	<i>Det kulturella perspektivet</i> .....	32
5.4.1	Socionomer.....	32
5.4.2	Lärare .....	33
5.4.3	Analys.....	33
5.5	<i>Det strukturella perspektivet</i> .....	34
5.5.1	Socionomer.....	35
5.5.2	Lärare .....	36
5.5.3	Analys.....	37
5.6	<i>Det instrumentella perspektivet</i> .....	38
5.6.1	Socionomer.....	38
5.6.2	Lärare .....	39
5.6.3	Analys.....	39
5.7	<i>Brister och svagheter</i> .....	40
5.7.1	Analys.....	41
5.8	<i>Nycklar och styrkor</i> .....	41
5.8.1	Analys.....	42
<b>6</b>	<b>Slutsatser och diskussion</b> .....	<b>43</b>
	<b>Referenser</b> .....	<b>46</b>
	<b>Bilaga 1 – Informationsbrev</b> .....	<b>48</b>
	<b>Bilaga 2 – Intervjuguide</b> .....	<b>49</b>
	<b>Bilaga 3 – Samtyckesavtal</b> .....	<b>50</b>

# 1 Bakgrund

I Sverige har det funnits skolplikt sedan 1842 (Skolverket, 2014) och enligt lag skall alla barn gå i skolan tills man gått ut sitt nionde skolår. Dock innebär detta inte att alla kan studera vidare på gymnasiet. 2014 var det 13,1% av alla barn i Sverige som gick ur årskurs nio som inte hade behörighet att påbörja studier på gymnasiet, siffran steg ytterligare under 2015 och landade på 14,4%, något som motsvarar 14,000 barn (Skolverket, 2015). Idag finns det företag och organisationer som arbetar aktivt för att stödja barn som ligger i riskzonen för att gå ur årskurs nio med låga eller ofullständiga betyg. Magelungen Utveckling AB, med Socialtjänsten som uppdragsgivare, är en av dessa organisationer som arbetar för att hjälpa barn i riskzonen till bättre skolbetyg och för att förbereda dem för vidare skolgång. I verksamheterna som de kallar för dagverksamhet arbetar Magelungen Utveckling AB med en kombination av behandling och skola. Denna form av behandling och skola medför ett gränsöverskridande samarbete mellan bland annat två olika professioner, lärare och socionomer. Samarbete inom dagverksamheterna är baserat på bland annat Bo Vinnerljungs (Socialrapport, 2010; Ljunggren 2010) forskning och de resultat som visar att integration mellan skola och behandling är viktigt. Att inte få betyg från skolgången i grundskolan har inte bara konsekvenser för möjligheterna att studera vidare eller för att få ett arbete. Flera forskningsrapporter visar att en god skolgång är en stark skyddsfaktor för att motverka sociala problem eller psykisk ohälsa, detta gäller samtliga barn oavsett bakgrund. Vinnerljung (Socialrapport, 2010) menar till och med att en skolgång med positiva skolresultat är den enskilt starkaste skyddsfaktorn som ett barn kan tänkas ha. Detta innebär också att en sämre skolgång är en riskfaktor. Att avsluta grundskolan med ofullständiga eller låga betyg ökar risken för psykisk ohälsa och psykosociala problem. Även risken att utveckla ett allvarligt kriminellt beteende är 8-10 gånger högre för de barn som går ur årskurs nio med låga eller ofullständiga betyg, jämfört med dem som går ur med medel eller höga skolresultat (a.a.). Men ett samarbete mellan professionsgränserna för att stärka skyddsfaktorerna för barn i riskzonen är inte alltid problemfritt. Samarbetet medför även nya arbetssätt för båda professionerna vilket kräver nya former av förutsättningar. Med ett gränsöverskridande samarbete tillkommer det även nya utmaningar för de anställda, inte sällan på grund av de olika professionerna (Westrup & Perssons, 2007; Thylefors, 2013). Mycket av den tidigare forskningen som genomförts på området pekar på de utmaningar och hinder som ett gränsöverskridande samarbete medför. Det tycks således svårt att få svar på frågan om vad som faktiskt gör att ett samarbete inom en organisation fungerar, detta gäller även när samarbetet sker mellan olika organisationer eller aktörer. Men det verkar finnas en rådande mening om att samarbete är viktigt (Engel & Nordfeldt, 2014), för att stärka individer som befinner sig i riskzonen.

Vissa menar även att satsningar på både forskning och resurser kring ett gränsöverskridande samarbete med barn som målgrupp är nödvändigt för att kunna öka kunskapen och skapa bättre förutsättningarna för fler barn i riskzonen (Socialrapport, 2010).

## 1.1 Problemformulering

Att reflektera över olika arbetsformer samt vara självkritisk gentemot sitt eget arbete är en viktig och relevant del inom det sociala arbetsfältet. Flera forskare och författare menar att ett samarbete mellan olika professioner och/eller organisationer inte har ett självändamål, utan att det måste motiveras och utvärderas (Westrup & Perssons, 2007; Thylefors, 2013; Longoria, 2005). Socionomers arbetsformer påverkar i mångt och mycket de brukare de arbetar med och för att kunna erbjuda det bästa för varje individ behöver man vara medvetna om hur de olika arbetsformerna fungerar. Detta gäller även för det gränsöverskridande samarbetet. Den arbetsform som studerats i denna studie påverkar de barn som går på verksamheten och hur deras skolgång formas. Att ställa frågor om varför och hur är därför viktigt.

Lärare och socionomer är två olika professioner med olika utbildningar och behörigheter. De har oftast olika bakgrunder, erfarenheter och yrkesmässiga traditioner. Detta kan leda till att de även har olika synsätt, förhållningssätt och prioriteter i sitt arbete eller arbetssätt (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Men inom exempelvis Magelungen arbetar dessa två yrkesgrupper parallellt, har samma brukare med samma mål. Hur fungerar vardagen och arbetet när två olika professioner ska samarbeta så intensivt? Kan detta skapa problem och missförstånd och vad är svagheter och styrkor i denna typ av gränsöverskridande samarbete? Om och när ett gränsöverskridande samarbete fungerar gynnsamt, vilka faktorer bidrar till detta? Denna studie kommer att fokusera på hur lärares och socionomers yrkesroller interagerar med varandra i ett gränsöverskridande samarbete som sker inom samma organisation, så som inom Magelungens dagverksamheter. Eftersom deras mål är att skapa bättre förutsättningar för fler barn i riskzonen krävs det även att deras samarbete fungerar bra.

## 1.2 Syfte

Syftet med studien är att få en djupare kunskap för hur ett gränsöverskridande samarbete kan fungera och hur de som jobbar inom ramen av samarbetet erfar detta. Vidare att undersöka är om de anställdas erfarenhet av det gränsöverskridande samarbetet skiljer sig mellan professionerna, genom olika synsätt och prioriteringar. Genom detta syftar studien till att ge en djupare förståelse för vilka styrkor och svagheter det kan finnas inom ett gränsöverskridande samarbete, samt vad som skapar förutsättningar för att ett gott samarbete skall kunna bildas. För att besvara frågeställningarna genomfördes en fallstudie av ett gränsöverskridande samarbete på Magelungen utveckling AB.

## 1.3 Frågeställning

- På vilket sätt kan socionomer och lärare arbeta inom ramen för ett gränsöverskridande samarbete, och vilka möjligheter och hinder finns för denna arbetsform?
- Vilka inställningar och erfarenheter av ett gränsöverskridande samarbete kan det finnas hos socionomer respektive lärare?

## 1.4 Definitioner

*Profession / yrkesroll:* Ett centralt begrepp i denna studie är profession. Det finns ett flertal olika innebörder av orden, men i denna studie syftar det till den definition som Thylefors (2013) anser är mer vardaglig och vidare i sin betydelse. Profession står för yrkesmässig. Med det menas det att en professionell arbetar inom en viss verksamhet där det förutsätts en viss utbildning för just den typ av arbete som utförs. I denna studie kommer jag även att använda profession och yrkesroll som två ömsesidiga synonymer.

*Gränsöverskridande samarbete:* Ett gränsöverskridande samarbete har flera olika betydelser och kan utformas på en mängd sätt. Det kan ske över samhällssektorernas gränser, mellan organisationer, institutioner och avdelningar och/eller mellan olika professioner och yrkesgrupper (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Det är även vanligt att samarbetet är en blandning av olika former. En form är ett gemensamt arbete mellan personer med olika professioner och/eller funktioner inom en verksamhet. Att olika professioner samarbete över professionsgränserna (Westrup & Persson, 2007), detta är även den definition som kommer att användas i denna studie.

## 1.5 Presentation av organisation

Magelungen utveckling AB är en medarbetarägd organisation, med 171 aktieägare, som bedriver både friskolor och behandlingsverksamheter såsom öppenvårdsprogram, behandlingshem och kollektivverksamhet, samt en kombination av dessa två som kallas för dagverksamhet. Magelungens mål är att skapa förändring tillsammans med både uppdragsgivare, föräldrar, barn och ungdomar. De vill samla dessa för att ge goda förutsättningar för barnet eller ungdomens skull. Visionen är att skapa hopp och göra skillnad för den unge genom ett flerdimensionellt förändringsarbete. Magelungen finns i ett flertal städer runt om i Sverige, som består av många enheter, och har oftast Socialtjänsten som uppdragsgivare. Magelungen ser sig själva som en kompletterande organisation för kommuner och landstingets egna insatser (<http://www.magelungen.com>, 13 April 2016). Liknande verksamheter kan även finnas inom andra organisationer och företag, däremot är deras dagverksamheter relativt unikt då behandlingen och skolan sker inom samma fysiska rum. Detta har framkommit utifrån den kunskapsorientering som gjorts i och med denna studie.

Dagverksamheterna som Magelungen bedriver inkluderar både skola och ett behandlingsarbete som erbjuder både en individuellt anpassad skolgång samt stöd i den sociala och känslomässiga utvecklingen. Målgruppen är barn och ungdomar som har skiftande sociala och/eller psykiska svårigheter exempelvis neuropsykiatriska diagnoser, skolfrånvaro och tidigare skolmisslyckande, depression eller tvångsbeteende. Verksamheten bygger på dagliga strukturer för att främja den ungas utveckling och de individuella uppläggen görs utifrån både behandlings- och skolmålen som sätts upp med alla berörda parter (<http://www.magelungen.com>, 9 Mars 2016). Samarbetet mellan lärare och



socionomer sker alltså inom samma organisation och samma verksamhet, men verksamheten består av två delar: skola och behandling.

## 1.6 Förförståelse

Under termin fem på socionomprogrammet genomförde jag min verksamhetsförlagda utbildning inom Magelungen, placerad inom en enhet som bedriver så kallad dagverksamhet. I och med detta har jag egna erfarenheter som ligger till grund för min åsikt att en integration mellan behandling och skola kan vara viktigt och gynnsamt. Dessa åsikter grundar sig helt på att jag upplevde arbetet och såg vad en individuellt anpassad skola med behandling kan göra för ett barn. Men som grund för denna uppsats ville jag undersöka om det finns teorier, tidigare forskning eller statistik på att integrationen mellan skola och behandling faktiskt är gynnsamt, något jag inte kunde så mycket om innan studiens början.

Tiden på min verksamhetsförlagda utbildning väckte även mitt intresse för det arbete som utfördes, inte bara det gentemot barnen utan även för samarbetet mellan olika yrkesroller. Vid vissa tillfällen fick jag en inblick i att ett gränsöverskridande samarbete mellan professioner inte alltid är problemfritt eller givet, genom exempelvis olika prioriteter mellan skola och behandling. Detta låg som underlag för början av denna studie och på grund av okunskap kring vad för slags styrkor och svagheter denna typ av samarbete kan innebära valde jag studiens inriktning. I takt med den litteraturgenomgång som genomförts av både teorier och forskningsrapporter har jag insett att det finns mycket som talar för att ett gränsöverskridande samarbete är svårt med många eventuella hinder. Detta fångade mitt intresse, men även för vilka förutsättningar som bidrar till ett gott samarbete.

Fördelen med att min studie inspirerats av min verksamhetsförlagda utbildning är att jag fick syn på ett område eller ämne jag inte har haft kunskap om sedan tidigare. Det har även gett mig en inblick i vart jag ska lägga studiens fokus samt att jag haft ett kontaktnät som hjälpt mig att komma i kontakt med den berörda enheten och intervjupersonerna. Nackdelen med detta är dock att jag kan ha förutfattade meningar som kan tänkas påverka min inriktning, val av teoretiska utgångspunkter, intervjufrågor samt analysprocessen. För att studien faktiskt lyfter fram det som empirin pekar på, så att processen och resultatet inte bekräftar min förförståelse och att detta skapar en ad hoc effekt, har jag behövt arbeta med detta under studiens gång.

## 2 Tidigare forskning

Genom få sökningar får man en stor sökträff på ämnesområdet samarbete eller samverkan. Idag är ett gränsöverskridande samarbete ett viktigt inslag i vårt sätt att organisera insatser, något som tycks bli allt vanligare (Danermark & Kullberg, 1999; Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Men 1999 menade Danermark & Kullberg att det var ett relativt outforskat område, trots att det funnits samarbete en längre tid. De menade också att samarbete inom den offentliga sektorn var ett förhållandevis nytt fenomen och arbetssätt. Eftersom forskning tar tid att genomföra, tar det även tid att sammanställa och kommunicera forskning kring ett nytt arbetssätt. Därför menade man att forskning kring samarbete som ett arbetssätt var relativt outforskat (a.a.). Under de senaste 20 åren har samarbete som ett arbetssätt ökat och forskningen kring detta likaså. Två exempel på etablerade projekt kring samverkan är *Barnahus*, som är en arbetsmodell där man samlar flera olika professioner som arbetar tillsammans med barn som blivit utsatta för våld, övergrepp eller brott (<http://www.stockholm.se/Barnahus>, 14 April 2016) och *Bostad först* som är en modell för ett samarbete mellan socialtjänsten i Stockholms Stad, Stockholms stadsmission, Svenska bostäder och Lunds universitet för att hjälpa hemlösa med bostad och sedan vidare behandling (<http://www.stockholm.se/Bostad-Forst>, 14 April 2016). Det blir även vanligare att kommuner samarbetar med olika aktörer, exempelvis samverkan mellan poliser och kommuner (Brottsförebyggande rådet, 2013). Idag finns det mycket skrivet om samarbete inom socialt arbete, både nationellt och internationellt, men det mesta som hittats genom mina sökningar syftar till ett gränsöverskridande samarbete eller samverkan över organisationsgränserna. Jag har även funnit litteratur som behandlar ytterligare ett steg längre i samarbetet som inkluderar olika organisationer, men att de är samlokaliserade i samma fysiska byggnad och har en gemensam budget kring sitt samarbete. Däremot har det varit svårt att finna teorier, litteratur och forskning som inriktar sig på ett gränsöverskridande samarbete över professionsgränserna som inte är ett samarbete mellan olika organisationer, utan där de olika professionerna tillhör samma organisation eller företag.

Sammanfattningsvis kan följande avsnitt om tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter peka på viktiga delar, utmaningar och förutsättningar för ett gränsöverskridande samarbete, även om de oftast återfinns i en annan kontext. Det är dock min övertygelse att dessa har relevans för denna studie, även om möjligheterna och hindren kan variera.

### 2.1 Kunskapsöversikt kring samarbete

Westrup & Persson genomförde 2005-2007 ett forskningsprojekt på uppdrag av Stiftelsen Allmänna Barnhuset. Syftet var att utveckla kunskap kring vilka förändringar som krävs för att främja ett gott gränsöverskridande samarbete mellan olika professioner och verksamheter samt att pröva nya modeller för styrning som ska stödja ett samarbete. Fokus för denna forskning var arbeten som omfattar barn och ungdomar, exempelvis att samordna resurser för barn med komplexa behov. Denna

typ av projekt var ett så kallat pionjärbete i den mening att de prövade nya modeller, där arbetsprocessen var central.

Forskningsprojektets resultat pekar på att det krävs mer resurser och satsningar för att skapa förutsättningar för fler barn, även dem i riskzonen. Westrup & Perssons (2007) menar till och med att ett samarbete över gränserna är nödvändigt för att kunna skapa ett effektivt och gynnsamt förebyggande arbete för barn och ungdomar. De menar också att detta slag av samarbete behövs i större utsträckning. I forskningsprojektet uttrycker de att ett samarbete mellan flera olika professioner och aktörer är gynnsamt för denna utveckling och visar på resultat som stödjer detta. De menar dock att gränsöverskridande samarbete inte har något självändamål, utan de ställer sig kritiska till samarbeten där det inte finns en berättigad grund. De menar att gränsöverskridande samarbete måste vara meningsfullt och skapa en positiv effekt för barnet eller ungdomen (a.a.).

Men ett samarbete är inte alltid genomförbart på grund av bristande möten mellan aktörerna. Germundsson (2011) kommer i sin avhandling fram till att motivet för ett samarbete mellan olika aktörer ofta är ”komplex problematik”. Detta eftersom det finns behov hos individer som inte kan tillgodoses av endast en myndighet eller verksamhet, utan kräver ett samarbete mellan aktörerna för att få ett helhetsperspektiv. Han menar även att alla inblandade aktörer på så sätt blir beroende av en välfungerande samverkansprocess, något som inte kommer till stånd utan ett fungerande möte mellan de olika parterna och professionerna. Ett hinder för detta är professionernas negativa uppfattningar eller fördomar av varandra. Dessa är oftast inte gentemot den enskilda individen, utan gentemot den myndighet eller verksamhet som individen jobbar inom. I studien är det förhållandet mellan lärare och socialsekreterare som undersökts. Detta kan även leda till maktkamper kring vilken av de olika aktörernas insatser som skall dominera (a.a.). En bidragande faktor till detta problem kan även vara att de olika professionerna utvecklar egna kulturer för deras arbetssätt. Det kan i sin tur skapa problem för samarbetet om det inte diskuteras (Wackerhausen, 2009). Enligt en norsk studie som omfattar samarbetet mellan skolkuratorer, barnpsykiatriker och lärare framkommer det att dessa barriärer kan övervinnas genom att samarbetsparterna kan bortse ifrån sina olikheter och istället kommer fram till en gemensam uppfattning om vad problemet är och hur man kan tänkas lösa det (Ødegård, 2005).

## **2.2 Samarbete mellan olika professioner: varför?**

I en kunskapsöversikt kring samverkan för hälsa och välfärd presenterar Axelsson & Bihari Axelsson (2013) att ett samarbete mellan både organisationer och professioner har blivit ett allt vanligare och viktigare inslag i vår tids välfärd. Boken behandlar samarbete mellan ett flertal professioner och organisationer, exempelvis hälso- och sjukvård, psykiatri och missbruksvård. De menar att ny sociala fenomen och samhällsförändringar som utvecklats medför nya former av problematiker och en ökad komplexitet i behoven, detta kräver också nya arbetsformer för att möta dessa behov. De anser även att det parallellt med denna utveckling har skett en mer specialisering inom många yrkeskåror och socialt

arbete rör sig inte bara inom ramen för den offentliga sektorn utan likväl i den privata och civila. En konsekvens av detta innebär att ansvarsfördelningen även blivit uppsplittrad mellan de olika aktörerna och professionerna, något som ibland kan leda till en bristande helhetssyn (a.a.). Därför menar många kritiker att ett samarbete mellan olika aktörer och professioner är nödvändigt för att öka gynnsamheten för brukaren. Danermark & Kullberg (1999) menar att ett samarbete är välfärdsstatens nya arbetsform, något som framkommit efter att de studerat ett utvecklingsprojekt mellan socialtjänsten, hälso- och sjukvården samt försäkringskassan. Thylefors (2013), som genomfört en systematisk sammanställning av sin egen forskning och andra forskares resultat, tar upp att ett gränsöverskridande samarbete mellan olika professioner kan vara gynnsamt för klienten och att ett samarbete kan vara ett effektivt förebyggande arbetssätt för att minska skillnaden mellan olika socioekonomiska grupper och deras förutsättningar. Hon urskiljer tre argument för varför ett samarbete skall påbörjas, och att de grundar sig i vems intresse som skall företrädas: klientens, praktikernas, med det menar Thylefors arbetarna, eller organisationen/samhällets (a.a.).

Efter att ha granskat multidisciplinär litteratur diskuterar Longoria (2005) att bristande samarbete kan få negativa konsekvenser då det riskerar att leda till ineffektivitet, otydlig ansvarsfördelning, ett servicesystem som är fragmenterat samt att ekonomiska resurser inte används på bästa lämpliga sätt. Detta kan i vissa fall leda till att de som är i behov av stöd och hjälp "faller mellan stolarna". Han menar därför att det är viktigt att ett gränsöverskridande samarbete grundar sig på ett socialt ansvarstagande, effektivisering för klienten samt att det finns en legitim grund för samarbetet (a.a.).

### **2.3 Modeller för ett gränsöverskridande samarbete**

Som tidigare nämnts finns det en mängd olika typer av modeller för ett gränsöverskridande samarbete. Axelsson & Bihari Axelsson (2013) väljer utifrån sin kunskapsöversikt att ta upp sju övergripande modeller eller nivåer av ett samarbete på en skala mellan "autonomi" (självstyre, oberoende) och "fusion" (samgående, sammanslagning). Den enklaste formen av samarbete är ett *informationsbyte*, där man har ett utbyte av information och träffas angående en gemensam klient. Sedan kommer *case management* som innebär att det finns en gemensam samordnare som sammanställer de olika insatserna gentemot en klient. Efter detta kommer *interprofessionella möten* som innebär att professionella från olika organisationer möts regelbundet för att komma överens om gemensamma insatser. Sedan kommer *multidisciplinära team* som är ett intensivare samarbete över en längre tid för att komplettera varandras professioner och kunskaper. *Partnerskap* är ytterligare ett steg på skalan som bygger på ett formellt avtal eller överenskommelse mellan två eller flera organisationer. *Samlokalisering* som är nästa steg är egentligen inte ytterligare steg till utan mer en modell för en rent fysisk placering, i syfte att skapa en närmare och mer intensivt samarbete. *Finansiell samordning* är den längst gående formen av ett samarbete som beskrivs och innebär att man har en gemensam finansiering för att genomföra verksamheten (a.a.). Det finns även forskare som menar att en

gemensam styrning och ledning är bland den viktigaste komponenten för att ett samarbete skall fungera (Lindencrona, 2013).

## 2.4 Att arbeta i ett gränsöverskridande team

Förespråkarna för ett gränsöverskridande samarbete menar dock att ett sådant arbete inte alltid är oproblemiskt. Olika professioner bidrar bland annat till olika kulturer, kunskaper, beteendemönster, språkanvändning samt att olika yrkesroller omfattas av olika lagar (Thylefors, 2013; Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Axelsson & Bihari Axelsson (2013) menar även utifrån deras kunskapsöversikt att hindren för ett samarbete mellan olika professioner förstärks på grund av skillnaderna i utbildningsbakgrunden. Stereotypbilder av olika professioner bidrar även till olika förväntningar. Thylefors (2013) menar även att detta kan skapa hinder för ett samarbete då det kan bidra till missuppfattningar om andra professioner. Två andra som också går in på att ett gränsöverskridande samarbete inte är oproblemiskt är Danermark & Kullberg (1999) som tar upp både gynnande och missgynnande faktorer. Dessa faktorer är mer på en organisatorisk nivå, men listorna belyser förutsättningar för hur ett samarbete kan vara effektivt. De hänvisar även vidare till Bohman & Westlund (1997) som listar upp gynnande faktorer:

- Verksamheterna är organiserade i gemensamma distrikt.
  - Huvudmannaskaps- och funktionsgränser har bestämts på ett lämpligt sätt.
  - Verksamheterna är samlokaliserade till ett gemensamt hus.
  - Den administrativa och politiska ledningen och finansieringen av verksamheten är samordnade.
  - Att samarbetet innefattar alla nivåer i de organisationer som skall samverka.
  - Att man lyckas åstadkomma ett lagarbete vilket alla berörda organisationer är involverade i.
  - Att gemensamma utvecklingsprojekt bedrivs.
  - Att gemensam fortbildning bedrivs för all personal.
  - Att ekonomiska stimulanser erhålls eller att en tvingande lagstiftning föreligger.
- (Danermark & Kullberg, 1999, s. 56)

Danermark & Kullberg (1999) kommer i sin studie fram till missgynnande faktorer vilket kan vara: ”Vagt formulerade mål. Olika kunskapstraditioner och professionella mål. Olika ekonomiska intressen. Skilda organisatoriska strukturer. Oklar ansvarsfördelning. Asymmetrisk relation mellan de samverkande. Skild etisk praxis. Dålig samordning. Hög personalomsättning. Stor arbetsbelastning.” (s. 55).

Thylefors (2013) diskuterar även kring att det i ett gränsöverskridande samarbete uppstår frågor om vart individens identitet och lojalitet ligger, i sin profession eller i teamet den arbetar inom? Hon sammanfattar med att redovisa att fördelen med en stark anknytning till teamet är att det bidrar till en större samsyn och ett gemensamt fokus, men ett för stor beroende till teamet medför en sårbarhet. Om ett team däremot saknar större betydelse för individen så skapar det otillfredsställda relationer, ett sämre klimat och större risk för konflikter. Hon menar dock att ett svagt band mellan sig själv och sin profession innebär en risk att bandet till professionsarenan för ny inhämtning av kunskap klipps av. Thylefors (2013) kommer fram till att arbeta i ett samarbete mellan olika professioner innebär en

ständig växelverkan mellan ensamarbete och samarbete, något som både kräver flexibilitet och dubbel kompetens.

Även Johansson (1992) tar i sin avhandling upp individernas relationer till varandra. Han talar om ansikte-mot-ansikte-relationer vilket innebär att aktörerna i ett samarbete delar både rum och tid, eller att det är små fysiska avstånd mellan dem. Han benämner detta som den *direktupplevda sociala verklighetens värld*, där båda parter är medvetna om varandra och befinner sig i en rumslig och tidlig omedelbarhet, alltså att de har ett kort fysiskt avstånd mellan dem samt att de lätt kan kontakta varandra på olika sätt. Han diskuterar även att det inom denna sfär finns idealtyper, något som kan liknas med stereotyper, som används som bakgrundskunskap eller som ett tolkningsschema för att förstå den andra parten. Han menar att dessa idealtyper är i en ständig förändring inom en ansikte-mot-ansikte-relation i takt med att de båda parterna lär sig mer om varandra. Där med ändras även ens bakgrundskunskap och tolkningsschema om den andre (a.a.). Även Hjelte (2005) diskuterar i sin avhandling den direktupplevda sociala verklighetens värld utifrån Johansson och menar att tid och rum bidrar till förändring av synen på varandra, detta gäller även över professionsgränserna i ett gränsöverskridande samarbete. Avhandlingen studerar samarbetet mellan skola och barnomsorg och pekar att professionernas föreställningar och förhållningssätt gentemot varandra och varandras yrkesroller kan förändras i takt med att de träffas och lär sig mer om och av varandra. Han pekar på att stereotypbilder och förutfattade meningar om den andra professionen kan ändras om parterna inte bara arbetar i ett tätt samarbete, utan om de ges möjlighet att arbeta bredvid varandra rent fysiskt (a.a.).

Att utvärdera om effekterna är gynnsamma i ett gränsöverskridande samarbete är viktigt, men även en svår uppgift. Det krävs att man inte bara frågar om det fungerar, utan vilka faktorer som påverkar att det fungerar. El Ansari, Phillips & Hammick (2001) bidrar till diskussionen kring svårigheterna av samarbete i en artikel utifrån tidigare forskning och litteratur. De liknar uppgiften med att ”mäta ett rörligt mål” (*measuring a moving target*), och menar att det är svårt att avgöra vad som kommer ur vad rent kronologiskt. Dagens barriärer och svårigheter kan resultera till morgondagens vinster. För att försöka förstå dessa faktorer menar El Ansari et al. (2001) att man behöver ta hänsyn till både *kontext*, *mekanismer* och *resultat* och genom detta kan man få svar på varför och hur ett samarbete kan fungera i just den situationen. Med kontexten menar de att man behöver en kunskap om verksamhetsfältet eller verksamheten, samt vad som påverkar den så som lagar, uppdrag och finansieringar. Att förstå mekanismerna syftar till att ha kunskap om arbetsformerna och de anställda. Effekterna kan förstås dels genom hur insatserna påverkat klienten i frågan, dels medarbetarnas ”nöjdhet” med arbetsformen och/eller samarbetet (a.a.).

### 3 Teoretisk utgångspunkt

Denna studie utgår från ett systemteoretiskt förhållningssätt som innebär att människan ingår i flera olika system. Människan påverkas av dessa system man kan också påverka systemen. Exempel på system kan vara *informella* eller *naturliga system* såsom familj, kollegor och vänskapskretsar, *formella system* som myndigheter samt *sociala system* som innefattar exempelvis skolor och sjukvård (Payne, 2005). Systemteorin grundar sig på att det är komplexa rörelser för hur olika system interagerar med varandra, detta kan skapa en förståelse för hur individer samspelar med varandra (a.a.). Systemteorin har ett cirkulärt synsätt där man inte pratar om orsak och verkan utan istället liknas det med ett kretslopp där allt hör samman. Detta innebär att systemteorin utmanar rationalismen i sitt sätt att förstå världen och lägger tonvikten på helheter, sammanhang, relationer och mönster istället för att sätta upp mål, gränstragningar och uppdelningar. Information är även ett viktigt nyckelbegrepp inom systemteorin eftersom ett helhetsperspektiv och information bidrar till att skapa förändringar. Detta innebär att de olika systemen måste kommunicera med varandra och delge information för att en förändring skall kunna påbörjas (Öquist, 2008). Eftersom systemteorin betonar processer mellan olika system kan det vara fördelaktigt att bedriva ett gemensamt arbete mellan olika nätverk, myndigheter eller organisationer. Syftet för detta är att uppnå bättre resultat för brukaren (Payne, 2005).

#### 3.1 Fem perspektiv på utmaningar i det gränsöverskridande samarbetet

Westrup & Persson (2007) kom fram till ett flertal utmaningar genom sin forskning och menar bland annat att ett samarbete över gränser kräver struktur och styrning. Denna styrning kan grovs sett kategoriseras i två delar, de "hårda" och de "mjuka" delarna. De "hårda" delarna handlar till exempel om ansvarsfördelning, måldokument och arbetsbeskrivningar. Medan de "mjuka" delarna innefattar till exempel personliga och professionella synsätt, samt organisationskulturen. Under dessa två grova inledningarna kom de fram till fem övergripande perspektiv där utmaningar fanns för ett gränsöverskridande samarbete. Dessa utmaningar kan både bli en styrka eller problem, beroende på hur de arbetas med. Det personliga, professionella och kulturella perspektivet faller under den "mjuka" delen och det strukturella och instrumentella perspektivet under den "hårda" delen (a.a.). Inom varje perspektiv använder de sig av olika nyckelbegrepp, några som även jag i denna studie använt mig av. Dessa perspektiv kan även kännas igen utifrån andra författares och forskares resultat och teorier om förhållningssätt i ett gränsöverskridande samarbete som presenterats ovan.

##### 3.1.1 Det personliga perspektivet

Huvudfokus för att ett gränsöverskridande samarbete skall fungera måste vara att de unga gynnas av det, något som alla parter behöver vara överrens om. Westrup & Persson (2007) är tydliga med att alla parter i ett samarbete är lika viktiga, och att alla olika professioner behövs för att skapa ett gynnsamt samarbete. Med detta som bakgrund så menar de att hur varje individ ser på både sig själv och andra

har en stor inverkan på hur samarbetet fungerar. Om någon individ dominerar över de andra på grund av yrkesstatus eller profession skapas det lätt en ogynnsammiljö där misstro och osäkerhet kan få fäste. Därför är det viktigt att lägga ifrån sig sin *prestige* så att alla är lika delaktiga och ansvarar för kommunikationen i arbetsgruppen (a.a.).

En annan viktig aspekt är att varje individ skall minska på sitt egna kontrollbehov. Om ett fungerande samarbete skall finnas måste man ha tillit till varandra, vilket ibland kan innebära att man får mindre *kontroll*. Man behöver inse att någon annans resurser än sina egna ibland är mer gynnsamma för klienten och behövs (Westrup & Persson 2007). Till sist behöver varje individ minska sina behov av *makt*. Man behöver återigen inse att ingen profession är mer betydelsefull än någon annan, utan att alla i samarbetet måste jobba på en jämlik bas. Man behöver lyssna in andras kompetens och inte framhäva sin egen kunskap (a.a.).

### 3.1.2 Det professionella perspektivet

Attityderna mellan de anställda har en stor betydelse för samarbetet. Därför är det viktigt att personalen både *förstår* och *accepterar* varandra och att olika professioner prioriterar på olika sätt. Man måste acceptera olikheterna mellan professionerna och detta ställer krav på en gemensam uppfattning om varför de olika professionerna behövs och vad deras uppgift är. Detta kräver i sin tur en kunskap om varandras profession, ansvarsområden, kompetenser, prioriteringar och hur man ser på varandra. Om man inte har detta skapas det lätt en misstänksamhet och missförstånd kan uppstå (Westrup & Persson, 2007).

Men en viss kunskap om varandras professioner räcker inte, utan man måste ha en djupare kunskap och förståelse. De måste informera varandra om hur de arbetar och förstå på vilket sätt som de olika professionerna förhåller sig till varandra och på vilket sätt de är beroende av varandra. Westrup & Persson (2007) menar att detta naturligtvis inte förutsätter att de anställda ska tänka och resonera på samma sätt, men en ökad förståelse inför varandra har en viktig poäng i sig.

Den sista delen i det professionella perspektivet är att de anställda ska inse att de inte behöver kompromissa sina professioner i samarbetet utan att de istället kan *komplettera* varandra, och även jobba utifrån ett sådant synsätt.

### 3.1.3 Det kulturella perspektivet

Den kultur som finns inom en viss profession eller organisation påverkar vad individer anser är rätt. Detta eftersom de påverkas av de normer, värderingar och föreställningar som finns inom den yrkesgrupp eller organisation som individen jobbar inom. Olika professioner använder *språket* på olika sätt, exempelvis kan två olika begrepp användas för samma fenomen. Westrup & Person (2007) menar också att det är viktigt att skapa en gemensam *värdegrund*, för att hela arbetsgruppen oavsett profession, skall stå på samma grund. Detta för att de menar att olika *traditioner* kan problematisera



samarbetet. De belyser att professioner har olika traditioner och kan därför också betrakta ett problem på olika sätt, vilket kan skapa svårigheter.

### 3.1.4 Det strukturella perspektivet

Det kan också förekomma strukturella utmaningar inom ett gränsöverskridande samarbete, något som Westrup & Person (2007) identifierat som exempelvis *ansvarsfördelning* och *gemensamma mål*.

Ansvarsfördelningen handlar om hur det är fördelat och hur resursfördelningen ser ut. Det sistnämnda handlar om huruvida de olika professionerna arbetar utifrån gemensamma mål eller inte, detta har stor betydelse för arbetet (a.a.). Jag vill här även förtydliga att dessa exempel och kommande inom det instrumentella perspektivet har fokus på om man inte bara har ett gränsöverskridande samarbete mellan professioner utan även mellan organisationer.

### 3.1.5 Det instrumentella perspektivet

Det instrumentella perspektivet belyser vikten av *styrinstrument*, som finns för att kvalitet och effektivitet skall uppnås. Detta kan inkludera ett flertal saker som till exempel principer, målstyrning, och uppföljning. Detta är något som Westrup & Person (2007) visar på är viktigt att ha gemensamma i ett samarbete. Utifrån gemensamma mål och ambitioner kan man sedan skapa gemensamma styrsystem som även inkluderar vad som ska göras, hur och hur det ska följas upp. De menar också att parterna i ett gränsöverskridande samarbete bör reflektera över *effekterna* av samarbetet, vilka som gynnas och om de som gynnas är överensstämmande med vilka som man i samarbetets syfte menar ska gynnas (a.a.).

## 3.2 Sammanställning samt analysmodell

**Tabell 1.**

Det personliga perspektivet	Prestige, kontroll och makt
Det professionella perspektivet	Förstå, acceptera och komplettera, yrkesidentitet
Det kulturella perspektivet	Språk, värdegrund, traditioner och professionskultur
Det strukturella perspektivet	Arbetssätt, ansvarsfördelning, och gemensamma mål
Det instrumentella perspektivet	Styrning, chefer, förutsättningar, effekter
Brister och svagheter	
Nycklar och styrkor	

De fem perspektiven som är beskrivna ovan (Westrup & Person, 2007) ligger till grund för studiens analyschema. Även andra teoretiska inslag samt tidigare forskning lades till i analyschemat under den kategori det passade inom. Detta innebär att när det i kommande delar av studien exempelvis skrivs ”det professionella perspektivet” inbegriper det inte endast Westrup & Persons (2007) definitioner, utan de flesta delarna har utökats. Fler teoretiska inslag lades till för att stärka analyschemat och anpassa det till studiens syfte och frågeställning. Studien belyser individerna inom

arbetsgruppens förhållningssätt och erfarenheter kring samarbetet och inte de strukturella ramarna arbetet omfattas av, därför ansågs det nödvändigt att även forma analys-schemat efter detta fokus.

Det personliga perspektivet återfinns i sin helhet utifrån Westrup & Person (2007). Inom det professionella perspektivet har begreppet *yrkesidentitet* tillkommit utifrån Thylefors (2013), Johansson (1992) samt Hjelte (2005) som diskuterar hur relationerna mellan professionerna påverkar de anställdas syn på sig själva och sin yrkesroll. Westrup & Persons (2007) definition av *komplettera* används men stöds även av systemteorin som menar att olika system interagerar med varandra och därför kan man med fördel bedriva ett gemensamt arbete för att komplettera varandra (Payne, 2005). Inom det kulturella perspektivet är även *professionskultur* ett tillagt begrepp i analys-schemat baserat på Wackerhausen (2009), Thylefors (2013) och Axelsson & Bihari Axelsson (2013) som pekar på att olika professioner bidrar till olika kulturer. De strukturella och instrumentella perspektiven har anpassats till studien eftersom de i teorin syftar till ett samarbete över organisationsgränserna och inte endast över professionsgränserna. Inom det strukturella perspektivet används *ansvarsfördelning* mellan professionerna samt huruvida de har *gemensamma mål* för samarbetet eller inte. Dessa tillämpas på en mikronivå utifrån intervjupersonernas erfarenheter och inte utifrån hur detta ser ut inom organisationen i sin helhet. Det tillkommer även *arbetsätt* som syftar till att få en grundförståelse för hur arbetet utformats, baserat på Danermark & Kullbergs (1999) listor om gynnande och missgynnande faktorer och Axelsson & Bihari Axelssons (2013) modeller för samarbete. Systemteorin kan även förstås som en bakomliggande faktor där en helhetssyn är viktig (Payne, 2005), vilket påverkar bland annat arbetsätt och ansvarsfördelning. Från det instrumentella perspektivet appliceras *effekterna* av arbetet. *Styrinstrument* har omvandlats till *styrning* och *chefernas* roller i samarbetet, detta utifrån Lindencrona (2013) som menar att det är viktiga komponenter. Det ger en möjlighet att analysera intervjupersonernas erfarenheter av styrning och chefernas roller och inte hur styrningen eller chefernas roller i sig är utformade. *Förutsättningar* har tillkommit inom perspektivet eftersom det är centralt utifrån studiens syfte och frågeställning, de kan även härledas till Danermark & Kullberg (1999). Eftersom det i tidigare forskning och teori även beskrivs brister och styrkor för ett gränsöverskridande samarbete lades dessa till i analys-schemat. Tabellen ovan är således en sammanfattning av tidigare forskning, litteratur och teorier som redovisats. Den första frågeställningen avsåg att besvaras utifrån de strukturella och instrumentella perspektiven som berör hur arbetet utformas. De personliga, professionella och kulturella perspektiven, som innefattar individens förhållningssätt gentemot sin yrkesroll och erfarenheter av ett gränsöverskridande samarbete, ämnade till att besvara den andra frågeställningen. Men erfarenheterna och förhållningssätten gentemot ett gränsöverskridande samarbete framkom även genom de strukturella och instrumentella perspektiven eftersom de användes på en mikronivå.

Analys-schemat fungerade som ett verktyg i intervjuerna för att försöka ringa in intervjupersonernas förhållningssätt och erfarenheter av det gränsöverskridande samarbetet. Det fungerade även som analysmodell senare under studiens gång för att försöka sammanställa empirin och materialet.

## 4 Metod

Med utgångspunkt i syftet och frågeställningarna har denna studie genomförts med en kvalitativ ansats. Detta eftersom studien syftar till att belysa intervjupersonernas inställningar, förhållningssätt och erfarenheter i frågan. En kvalitativ ansats ger individerna större utrymme och deras berättelser får vara huvudfokus för att besvara frågeställningarna (Larsson, Lilja & Mannheimer, 2005). Syftet har inte varit att pröva en teori eller hypotes, men jag har fortfarande haft flera teoretiska utgångspunkter att förhålla mig till i min analys. Detta har inneburit att både empirin och teorin varit centrala för att besvara frågeställningarna, därför har denna studie en abduktiv strategi (a.a.). Jag valde även att använda mig av enskilda semistrukturerade intervjuer som verktyg för insamling av empiri, mer om hur intervjuerna gick till och om urval kan läsas nedan. Jag valde att använda mig av intervjuer för att genom samtal kunna få en djupare förståelse och tydligare förklaringar kring intervjupersonernas erfarenheter av det gränsöverskridande samarbetet (Kvale & Brinkmann, 2009). Studien kategoriseras även som en fallstudie eftersom den ämnar till att undersöka en kontext under en kortare tid och kan ses som ett exempel för att besvara frågeställningen (Larsson, Lilja & Mannheimer, 2005).

I denna typ av studie hade det även kunnat genomföras observationer, alternativt som ett komplement till intervjuerna. Detta har jag valt att inte göra på grund av två anledningar. För det första är jag intresserad av att höra intervjupersonernas berättelser om deras förhållningssätt, något som inte enbart går att observera. Det som jag skulle kunnat observera är samspelet mellan de olika professionerna, vilket leder mig till den andra anledningen. För det andra har det inte funnits utrymme för att genomföra både intervjuer och observationer inom denna studies omfattning.

Nedan redovisas tillvägagångssättet i litteratursökningar, val av intervjupersoner, genomförande av intervjuer, samt en diskussion om studiens validitet, reliabilitet och generaliserbarhet. Jag diskuterar även etiska överväganden samt bearbetningen av empirin.

### 4.1 Litteratursökning

För att hitta relevant litteratur och tidigare forskning använde jag sökmotorerna Libris, Google Scholar, DiVA, ESH Discovery samt olika bibliotekskataloger. Sökord som använts är: samverkan gränsöverskridande yrkesroller, gränsöverskridande samarbete, olika yrken, professioner, socionomer, lärare, samarbete samt de engelska motsvarigheterna. Orden har även använts i olika kombinationer.

Detta är ett stort område med ett flertal olika infallsvinklar, vilket resulterade i att jag fick många sökträffar och har funnit mycket litteratur kring området. Exempelvis fick jag endast inom Ersta Sköndal Högskolas bibliotek 195 böcker, dokument eller avhandlingar som sökträffar på ordet ”samverkan”. En sökning inom ESH Discovery på samma begrepp gav över 5000 träffar. Därför började jag sökningen brett inom området samarbete och samverkan för att sedan genom sökträffarna smala av det till ett samarbete mellan olika professioner inom någon form av socialt arbete. Jag har funnit det väldigt värdefullt att leta efter relevant litteratur, teori och tidigare forskning genom

referenslistor som hittats i andra uppsatser och studier inom samma ämnesområde. Genom böcker har det även hittats referenser som lett mig till en mer avsmalnat och inriktat område, som stämmer överrens med studiens inriktning. De två sistnämnda metoderna resulterade till flest använda referenser.

## 4.2 Urval och intervjupersoner

Studiens syfte och frågeställning förutsätter att intervjuerna sker med de berörda professionerna, samt att de jobbar tillsammans i en gemensam verksamhet. Urvalet består därför av två lärare och två socionomer som arbetar inom en av Magelungens dagverksamheter. Antalet intervjuer är baserade på att jag ville genomföra studien inom samma kontext, för att kunna jämföra svaren med varandra. Därför valde jag att inte genomföra intervjuer på flera olika enheter. En kritisk reflektion kring antalet intervjuer kan läsas under rubriken ”Avgränsningar”. Enheten valdes dels genom rekommendationer av forskningsansvarig inom Magelungen då enheten varit verksam under längre tid och ett samarbete har hunnits byggas upp, dels för att jag genom min verksamhetsförlagda utbildning skapade ett kontaktnät som gynnade mig i mitt tillvägagångssätt att kontakta enhetens ansvariga. Enheten är inte densamma som den jag hade min verksamhetsförlagda utbildning på hösten 2015, mer om detta kan läsas under ”Etiska överväganden”.

Två av intervjupersonerna var socionomer, båda med en socionomexamen. En av dessa (socionom 1, S1) har varit en yrkesverksam socionom i 10 år och har arbetat samtliga av dessa år inom Magelungens dagverksamheter. Hen har däremot jobbat cirka tre år på den berörda enheten. Den andre socionomen (socionom 2, S2) har arbetat inom Magelungen och den aktuella enheten sedan drygt ett år tillbaka. Personen ifråga tog även socionomexamen strax innan hen började på Magelungen. Socionomernas yrkestitel inom Magelungen är samordnare. De två andra intervjupersonerna var lärare på enheten, båda med lärarexamen. Den ena (lärare 1, L1) med en yrkeserfarenhet som lärare i 14 år, men har jobbat inom Magelungen och den aktuella enheten i tre år. Dessförinnan har hen en socionomutbildning och erfarenhet av socialt arbete, men arbetar på enheten som lärare. Den andra läraren (lärare 2, L2) har en yrkeserfarenhet som lärare i 9 år men har jobbat inom Magelungen och den berörda enheten sedan september 2015. Jag har valt att inte skriva ut ålder och kön i enighet med konfidentialitetskravet, något som kan läsas om under ”Etiska överväganden”.

## 4.3 Genomförande av intervjuer

Som tidigare nämnts valde jag att använt mig av semistrukturerade intervjuer för insamling av empirin. I och med detta utarbetade jag en intervjuguide som belyste centrala teman och frågor, som syftar till att besvara frågeställningarna. Alla frågor som ställts skall ha relevans för studiens syfte och frågeställningar (Dalen, 2008). Denna intervjuform har även inneburit en flexibel intervjuprocess där det funnits utrymme för individen att fritt formulera sina svar, samt att tonvikten legat på

intervjupersonernas erfarenhet på området (Bryman, 2002). Detta krävde att jag som intervjuare var flexibel i mitt upplägg, samtidigt som jag behövt vara styrande och tagit kontroll så att intervjuerna inte avvikit från ämnet (Kvale & Brinkmann, 2009).

Jag använde mig av en diktafon för att spela in intervjuerna. Detta för att säkerställa att intervjupersonernas egna ord kom med, samt att det fungerat som en minneshjälp att återkomma till under analysens gång (Dalen, 2008). Men även för att jag inte skulle behöva anteckna under genomförandet av intervjuerna. Istället fokuserade jag på samtalen och intervjupersonerna genom ett aktivt lyssnande, något som erfordrats av mig i syfte att föra samtalet vidare. Ett aktivt lyssnande möjliggjorde även en öppen och vänlig miljö i syfte att skapa en allians med intervjupersonerna så att de kände sig trygga att tala fritt om sina erfarenheter (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjuerna tog mellan 40-57 minuter.

För att testa intervjuguidens relevans, pröva min roll som intervjuare samt testa den tekniska utrustningen genomfördes en pilotintervju med en intervjuperson som inte ingår i urvalet. Personens yrkesroll och arbete motsvarar intervjupersonernas och jobbade vid tillfället i en liknande verksamhet. Materialet från pilotintervjun har varken redovisas eller används i denna studie. I och med pilotintervjun gjordes det mindre ändringar i min intervjuguide så att den blev ytterligare anpassad till mina frågeställningar (Bryman, 2002). Trots detta har jag funnit det svårt att utforma en intervjuguide med frågor som varit helt tillfredsställande. Under bearbetningen av materialet har jag insett att jag dels ställt frågor som visat sig inte ha relevans för studiens syfte, men även att det funnits frågor som hade varit intressanta att ställa men som inte ställdes.

#### **4.4 Avgränsningar**

Mot bakgrund av studiens syfte har det inte varit intressant att undersöka arbetsgruppen samarbetar med andra aktörer, såsom socialtjänsten eller barn- och ungdomspsykiatri. Jag avgränsade även studien till att fokusera på de professionellas erfarenheter och inställningar gentemot sin yrkesroll, samarbetet och samarbetspartners profession och inte varför deras arbete är viktigt för brukarna. Jag valde därför att inte ställa frågan om och varför integrationen mellan skola och behandling är viktig. Varför ett gränsöverskridande samarbete är betydelsefullt ligger som grund för studien, motiverat utifrån Vinnerljung (2010) som beskrivits i bakgrunden. Magelungen valdes ut eftersom det var svårt att finna andra organisationer som bedriver skola och behandling i samma fysiska rum, något som är avgörande för studiens syfte. Jag har även valt att avgränsa studien till en enhet inom organisationen. Jag är medveten om att detta innebär att antal intervjuer som ligger till grund för empirin är snäv, men valde detta eftersom jag är intresserad av att kunna jämföra vad de anställda inom en och samma enhet erfar. För att kunna dra nytta av detta skulle jag för att öka antal intervjupersoner behöva genomföra intervjuer på ytterligare en enhet med samtliga socionomer och lärare, och inte endast några av dem. Detta ansåg jag var för stort område för att behärska inom ramen för denna studie. Eftersom antalet

intervjupersoner är få valde jag att inrikta mig på mer ingående intervjuer där jag fick fyllig data om den specifika kontexten de befann sig i. Trots detta finner jag det svårt att få en heltäckande bild av arbetet på enheten endast genom dessa intervjuer. Det begränsade urvalet gör det även svårt att avgöra huruvida det är professionella aspekter eller att individerna kommer överens på ett personligt plan som ligger till grund för att samarbetet beskrevs som fungerande.

Trots att det finns både en rektor och en behandlingschef på samtliga dagverksamheter inom Magelungen valde jag att inte intervju dessa då jag ville fokusera på det vardagliga arbetet mellan de olika professionerna. Även om chefernas roller, samarbete och strukturella inverkan säkerligen påverkar arbetet så ämnar denna studie inte till att undersöka hur detta styrs på chefnivå.

Jag har inte heller intervjuat familjeterapeuten, något som också finns på dagverksamheterna inom Magelungen. Denna avgränsning skulle kunna upplevas som märklig. Anledningen till detta är att familjeterapeuten har ett annat fokus än socionomerna och lärarna. Lärarna och socionomerna arbetar med eleverna dagligen, medan familjeterapeuten har större fokus på familjerna, kontakten med föräldrarna samt nätverken kring eleverna. Eftersom studien avser att få djupare förståelse för ett gränsöverskridande samarbete mellan olika professioner som jobbar med samma målgrupp ansåg jag det som väsentligt att deras huvudfokus är densamma. Dock är familjeterapeutens arbete inte att bortse ifrån när det kommer till enhetens effekter, med detta är inte vad denna studie har för avsikt att undersöka.

#### **4.5 Studiens tillförlitlighet: Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet**

Validitet handlar om hur väl överrensstämningen är mellan det som mäts och det som avsetts att mäta (Kvale & Brinkmann, 2009). Detta innefattar bland annat att både intervjumetoden och intervjuguiden är adekvat i förhållande till studiens syfte, något jag finner att dessa är. En diskussion kring intervjumetoden finnes ovan. Intervjuguiden är adekvat eftersom den baseras på tidigare forskning och teorin som har relevans för studien. Men eftersom jag valde att genomföra kvalitativa semistrukturerade intervjuer skapar detta en frihet för intervjupersonerna att lägga fokus på det som de tycker är intressant i ämnet, detta har skapat olika följdfrågor i de olika intervjuerna. Detta kan vara problematiskt för validiteten eftersom intervjupersonerna berörde oväntade ämnen. Det har hanterats genom att föra samtalen tillbaka till ämnesområdena (a.a.). Jag har även valt att inte använda delgiven information som inte är adekvata för studiens syfte. En viss grad av ekologisk validitet är även uppnådd, eftersom intervjuerna inte genomfördes i konstruerade kontexter utan i intervjupersonernas naturliga miljö (Bryman, 2002). Detta öka giltigheten för att det som avsetts mäta har mäts. Däremot är det svårt att avgöra hur stor påverkan jag som intervjuare haft i den kontexten.

Reliabilitet handlar om tillförlitlighet samt konsistens av studiens resultat, det vill säga om undersökningen kan upprepas och få samma resultat. Detta är svårt att ta fasta på i en social kontext som denna studie rör sig inom. Detta eftersom det är svårt att "frysa" en social miljö, dels för att

arbetsgruppens situation kan förändras, dels kan svaren bli olika beroende på intervjuare och tidpunkt (Kvale & Brinkmann, 2009). Även min förförståelse, som redovisats tidigare i studien, kan påverka studiens resultat, något som är svårt att undkomma. Men för att få så hög tillförlitlighet som möjligt har jag beskrivit förutsättningarna samt hur jag gått tillväga under studiens gång.

Med generaliserbarhet menas det med i vilken utsträckning resultatet kan generaliseras till andra grupper och kontexter än den som varit aktuell i studien. För att få en hög generaliserbarhet krävs det ett representativt urval (Bryman, 2002). Detta är dock svårt i kvalitativa studier då det ofta består av ett litet urval och resultatet är kontextberoende. Att generalisera studiens resultat till andra miljöer är omöjligt (a.a.). Däremot menar Bryman (2002) att resultatet i en studie som denna kan generaliseras till teori istället för population. Alltså att kvalitén på de teoretiska slutsatserna är avgörande för generaliserbarheten. Men eftersom denna studie baseras på ett litet urvals erfarenheter görs det inga anspråk på att vare sig kunna generalisera resultatet till andra miljöer och kontexter, eller drar några större slutsatser och generaliseringar till teori. Däremot kan studien peka på intressanta förhållanden gentemot den valda teorin.

#### **4.6 Etiska överväganden**

I och med min verksamhetsförlagda utbildning hösten 2015 kom jag i kontakt med denna typ av gränsöverskridande arbete. Jag valde att genomföra min studie på en annan enhet än den jag hade min verksamhetsförlagda utbildning på. Detta för att undvika att så att säga sitta på ”dubbla stolar” eftersom jag dels fått en relation till de anställda på den enhet jag var placerad inom, samt att jag vid tillfället för studien är vikarie där. Den valda enheten har jag valt att inte nämna vid namn, i syfte att kunna bevara en konfidentialitet för intervjupersonerna och deras arbetsplats. Varför jag valt att nämna företaget vid namn har två anledningar. För det första har jag fått godkännande från forskningsansvariga inom Magelungen att nämna dem vid namn och för det andra är Magelungen ett stort företag som består av många enheter utspritt över landet, därför anser jag att jag inte riskerar intervjupersonernas anonymitet gentemot er läsare genom att nämna företaget vid namn. Mer om hur jag hanterat frågan om konfidentialitet gentemot intervjupersonerna kan läsas i avsnittet om konfidentialitetskravet.

Lag (2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor finns till för att skydda den enskilda individen i respekt för människovärdet vid forskning. Studien omfattas inte av denna lag, eftersom den inte avser studier som utförs inom ramen för högskoleutbildning på grundnivå. Jag kommer trots detta behandla denna studie utifrån lagstiftningen. Jag kommer även att använda mig av Vetenskapsrådet (2002) fyra forskningsetiska principer: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Jag ställer mig även bakom Vetenskapsrådet (2011) krav om att denna studie är hederlig och inte plagierad, fabricerad eller förfalskad. Detta gäller för hela

studien, det vill säga vid formulering av teoretiska utgångspunkter såväl insamling av empirin och hanteringen av detta.

#### 4.6.1 Informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet

Informationskravet innebär att jag informerade intervjupersonerna om den aktuella forskningens syfte samt delgav en generell beskrivning av hur studien skulle genomföras. I förhandsinformationen ingick även institutionsanknytning, kontaktuppgifter samt att medverkan var frivilligt och att alla uppgifter som samlas in i och med intervjuerna endast kommer att användas i studiens syfte. I enighet med Vetenskapsrådet (2002) informerade jag även om var den färdiga uppsatsen kommer publiceras och hur intervjupersonerna kan ta del av det färdiga resultatet. Mitt informationsbrev som skickades till intervjupersonerna finns som bilaga 1.

Samtyckeskravet innefattar att deltagarna själva bestämmer över sin medverkan, och att de när som helst kan avbryta sitt deltagande oavsett anledning (Vetenskapsrådet, 2002; SFS 2003:460, 16 §). Detta har förmedlats genom tal och skrift. Jag fick även ett samtycke för medverkandet genom att intervjupersonerna skrev under ett ”samtyckesavtal” innan intervjuerna påbörjade.

Nyttjandekravet innebär att uppgifterna som samlats in endast får användas för forskningens ändamål. Detta innebär att den information jag tagit del av inte få användas på något annat sätt än för studiens syfte (Vetenskapsrådet, 2002). Detta har jag informerat om i dels informationsbrevet samt ”samtyckesavtalet”.

Konfidentialitetskravet innefattar att alla uppgifter om intervjupersonerna skall hanteras med största möjliga varsamhet och konfidentialitet, detta innebär att personuppgifter ska förvaras och hanteras på ett sådant sätt att ingen obehörig kan ta del av dem. Det medför dels att obehöriga rent praktiskt inte skall kunna komma åt uppgifterna, dels att intervjupersonerna avidentifieras i materialet. Därför har all personlig information tagits bort och redovisas inte i studien (Vetenskapsrådet, 2002). Hanteringen av material har även kodats för att öka uppsatsens konfidentialitet och det inspelade materialet kommer att raderas efter att uppsatsen blivit godkänd (a.a.).

#### 4.7 Bearbetning av data

Jag har valt att transkribera varje ljudupptagning. Enligt Kvale & Brinkmann (2009) finns det ingen generell form eller kod för utskrivning av ljudupptagning, utan hur utförligt detta göra beror på syftet med utskriften. Jag har därför valt att skriva ut ordagrant vad som sagt, detta innefattar även att jag satt ord på läten som ”öm, ää, mm, mhm”. Jag valde även att markera längre pauser med tre punkter samt skriva ut när en person skrattat. Utförligare än så valde jag inte att göra eftersom jag inte ansåg att det var relevant för studiens syfte. Efter detta valde jag att dela upp min kodningsprocess i flera steg. Det första jag gjorde var att översätta materialet till ett läsvänligt språk. Vilket innebär att jag tog bort



onödiga läten så som ”öö” och sammanfattat längre stycken genom att ta bort upprepningar i de stycken dessa fanns. Därefter valde jag att bearbeta mitt material genom färgkodning av stycken och teman. Dessa teman har utgått från både min intervjuguide och mitt analyschema. Detta för att på ett lättöverskådligt sätt kunna se stycken där intervjupersonerna talade om samma sak eller inom samma tema. Därefter sammanställde och sammanfattade jag vad intervjupersonerna talade om kring de olika temana. I vissa fall i resultatdelen har jag valt att ha med citat som jag funnit talande, exemplifierande eller unika.

Genom intervjuerna fick jag begreppet ”arenor” beskrivet, att lärare och socionomers professioner tillhör olika arenor trots att de bedriver ett samarbete. Detta är ett begrepp som belyser skillnaden mellan yrkesrollerna och kan kopplas samman med systemteorins indelning (Payne, 2005) där de olika professionerna tillhör olika system. Även Thylefors (2013) använder begreppet i syfte att belysa olikheter mellan professionerna. Begreppet arenor kommer här efter användas för att belysa detta.

Jag har även valt att redovisa mitt resultat och den tillhörande analysen samlat. Detta innebär att jag redovisar ett perspektiv i taget och sedan kommer analysen i direkt anslutning, för att tydligare visa på mina tankegångar. De olika temana påverkar varandra, därför är det svårt att göra en konstant uppdelning av kategorierna, utan mycket kan kopplas samman. Efter de fem övergripande perspektiven kommer brister och styrkor redovisas och diskuteras separat. Detta på grund av svårigheten att hålla en konstant uppdelning av perspektiven, många brister och styrkor är återkommande i flera olika perspektiv. Under avsnitten om brister och styrkor kommer även socionomernas och lärarnas erfarenheter att redovisas samlat, alltså inte uppdelat som i de övriga fem perspektiven. Jag kommer avslutningsvis ha en diskussion och redogöra för slutsatser.

## 5 Resultat

### 5.1 Verksamhetens utformning, mål och syfte

Magelungens dagverksamheter består av tre delar: skola, behandling och familjearbete. Detta innebär att det är tre professioner som ansvarar för de tre olika arbetsområdena. Dessa professioner är lärare, socionomer och familjeterapeut. Inom den berörda enheten är det under studiens gång åtta elever som är inskrivna på dagverksamheten. Varje elev har även ett mindre team kring sig som består av elevens samordnare (socionom), mentor (lärare) och familjeterapeuten.

Lärarna ansvarar för skolan och bedriver undervisning, något som anpassas individuellt för varje elev. Själva strukturen och uppbyggnaden av dagarna utgörs utav en skolstruktur med olika lektioner men där varje barn har sitt individuella schema, vilket innebär att eleverna kan jobba med exempelvis olika årskurser matematik under samma lektion. Lärarna är även mentorer för ungdomarna.

Socionomerna, eller samordnarna som de kallar dig själva, ansvarar för behandlingen som bedrivs, något de kallar för social färdighetsträning. Varje samordnare ansvarar för ett visst antal elever och för dessa skall samordnaren vara ”spindel i nätet” genom att ha ett övergripande ansvar för elevens placering. Den sociala färdighetsträningen bedrivs dels genom att samordnarna är med eleverna hela dagarna, på lektioner och raster, samt stöttar i den vardagliga sociala gemenskapen. De håller även egna schemalagda pass, behandlingsaktiviteter, som kallas för fördjupad SEFT, social emotionell färdighetsträning, samt samordnartiden. Den fördjupade SEFT:en syftar till att bygga upp elevernas självförtroende och självkänsla genom bland annat olika trygghetsskapande övningar. Samordnartiden syftar till att prata om de behandlingsmål som skapats tillsammans med eleven, vårdnadshavarna och socialtjänsten vid inskrivning av eleven. Under samordnartiden kommer eleven och samordnaren överrens om vilka mål som ska prioriteras, hur de ska brytas ner till mindre delmål och hur de tillsammans ska uppnå dessa.

Teamet arbetar inte bara parallellt om varandra, utan det gränsöverskridande samarbete sträcker sig över de olika arenorna. Exempelvis så sker det ett samarbete mellan socionomerna och lärarna inne i klassrummen och där arbetar de som ett team, trots att klassrummet traditionellt är lärarens arena. Socionomerna hjälper till att motivera eleverna att göra det som lärarna har planerat.

Samtliga intervjupersoner menar att en viktig del av arbetet är att oavsett aktivitet stötta eleverna. Det sker exempelvis genom spegling som syftar till att synliggöra vad som sker i det sociala samspelet och hjälpa eleverna att hantera svåra situationer eller känslor. Något som de benämner som SEFT:

Vi brukar prata om att vi lever SEFT hela tiden i och med att vi hela tiden speglar eleverna, hela dagarna, från att de kliver in till att de kliver ut så tänker vi att de pågår en form av spegling och träning (S1, personlig kommunikation, 31 Mars 2016).

Målet med arbetet är ”att eleverna och deras familjer ska komma en bit på vägen mot att fungera bättre” (L1, personliga kommunikation 13 April 2016) och syftet med verksamhetens uppbyggnad är att de ska kunna hjälpa elever på flera fronter samtidigt, både genom skolgång och färdighetsträning.

Intervjupersonerna är överens om syftet och ser arbetsformen som gynnsam. Dels på grund av att det jobbar med elever med särskilda behov, men också för att ta tillvara på elevernas tid på bästa sätt.

## 5.2 Det personliga perspektivet

Inom det personliga perspektivet inkluderas teman som prestige, makt och kontroll (Westrup & Person, 2007).

### 5.2.1 Socionomer

Att det inte blir en dragkamp mellan behandling och skola. Vem som har prioriterad ordning här och nu, och vart man ska lägga krutet. Utan det känns som om vi varje dag kan vara i dialog och att vi kan göra lite olika kring lektioner under en dag utifrån vad vi också ser att ungen mäktar med. (S1, personlig kommunikation, 31 Mars 2016.)

Detta citat pekar på arbetsgruppens inställningar gentemot både sig själv och varandra. I intervjuerna med socionomerna talas det om att man i dialog tillsammans med lärarna kan prata om vad eleverna behöver och att det finns en stor förståelse från båda håll kring de olika sätten att prioritera. Som de själva uttrycker det så krävs det flexibilitet, vilket medför att den egna planeringen kanske inte fungerar, utan behövs ändras om. Detta innebär också att de ibland behöver åsidosätta sin egen profession för att kunna arbeta tillsammans mot de gemensamma målen.

De båda socionomerna menar också att man över professionsgränserna kan bidra med ett alternativt perspektiv ifall man "kör fast". Det finns som socionomerna beskriver det alltid en acceptans för att fråga om hjälp som kan bidra med nya infallsvinklar. S1 uttrycker att hen tycker att det är en balanserad kombination mellan att de aldrig blir fråntagna deras ansvar samtidigt som det alltid kan fråga om nya aspekter. S2 berättar att det inte finns någon prestige i att hen är socionom och därför alltid skall ha koll på vad som skall göras, utan att de kan hjälpa varandra, samt att det finns en allmän acceptans till att medge att man inte har någon aning om vad nästa steg skall vara. Vidare berättas det av S2 om ett tillfälle i veckan där teamet samlas för att kunna lämna ut sina känslor för att slippa bära dem själv och det beskrivs som "personalvård i sin ärligaste form" (S2, personlig kommunikation, 31 Mars 2016). Att det finns en öppen dialog är något som är återkommande i intervjuerna, samt att detta medför att socionomerna känner sig tryggare i sin yrkesroll och i sina uppgifter. S1 säger: "ju mer trygg man är, ju mer trygghet utstrålar man" (S1, personlig kommunikation, 31 Mars 2016) gentemot eleverna. Vilket hen även menar är en bidragande faktor för hur väl samtalen fungerar samt hur relationen mellan personal och elever ser ut. Att samarbetet beskrivs som prestigelöst sammankopplas av socionomerna med att ingen av professionerna blir lätt stressade över situationer som kan tänkas uppstå.

### 5.2.2 Lärare

De båda lärarna delger att det finns behov som de själva inte har resurser eller kapacitet att tillgodose. Därför behövs socionomernas perspektiv och kunskaper, i syfte att bidra till ett helhetsperspektiv.

Lärarna berättar även att det skapas en trygghet i vetenskapen om att socionomerna tar vid på områden de själva inte har tillräcklig kunskap om.

Det berättas även om externa lektioner, exempelvis idrott och slöjd, där lärarna inte närvarar utan dessa bedrivs av externa lärare. Eftersom det är socionomerna som är med på dessa lektioner är det även de som har ansvar för att veta hur det går för eleverna, trots att dessa tillfällen egentligen tillhör skolan och därmed är lärarnas ansvar.

Lärarna berättar även att de känner frihet inför att hämta socionomerna om en elev behöver extra stöd, hjälp att upprätthålla situationen i klassrummen eller om mer kompetens än lärarnas egna behövs. De menar även att de har en stor tillit för alla i teamet. Detta medför att lärarna känner att de inte behöver kliva in i alla situationer som uppstår, för de vet att socionomerna hanterar dessa. Däremot menar de båda lärarna att de alltid har ett vuxenansvar att säga till, visa gränser för rätt och fel samt stötta eleverna om de befinner sig på plats när situationen uppstår, oavsett vems ansvar det egentligen är. Lärarna menar dock att det är bättre att socionomerna för samtalen vidare på en djupare nivå då det ligger i deras profession och yrkesroll.

Lärarna erfar att det kan vara svårt att ständigt hålla sig ajour om alla elever och därför frågar de socionomerna om hur vissa elever mår för att veta hur de ska agera i särskilda situationer utifrån vad som pågår i elevernas liv och/eller känsloliv.

### 5.2.3 Analys

Ovanstående redovisning visar på ett prestigelöst samarbete mellan lärarna och socionomerna där de inte behöver konkurrera mot varandra. Lärarna lyfter exempelvis fram att de kan hämta socionomerna vid behov vilket jag anser pekar på en insikt om att någon annans kompetens är gynnsammare för eleven. Detta kräver inte bara ett prestigelöst förhållningssätt mellan varandra utan medför att man som individ får mindre kontroll och makt i situationen, något som står i likhet med det personliga perspektivet och temana prestige, makt och kontroll (Westrup & Persson, 2007).

Att de kan fråga varandra om nya infallsvinklar visar på ett gott klimat där det inte finns någon prestige i att respektive profession skall kunna allt som ingår i deras yrkesroll. Utan det finns en öppenhet som gynnar samarbetet och dess utveckling. Detta visas även i och med att de kan vara ärliga inför varandra och säga att de inte har möjlighet att hålla sig ajour om alla elever samtidigt.

Intervjupersonerna uttrycker att de litar på alla i teamet, och att det inte har ett behov av att kontrollera alla situationer. Med tanke på att de även berättar att deras egna planeringar inte alltid håller, kan det tolkas som om det inte bara krävs att de är flexibla utan att det innebär att de har mindre kontroll över situationen. Att socionomerna påpekar att de inte blir lätt stressade visar att de är inställda på att det krävs flexibilitet, vilket innebär att de i vissa fall har mindre kontroll på vad som skall ske i förväg. Angående citatet att ju mer trygg man är ju mer trygghet utstrålar man, tolkar jag det som om desto mindre kontroll och prestige de behöver upprätthålla gentemot varandra, desto mer

kontroll kan de ha i sina arbetsuppgifter gentemot eleverna och handskas med den rörelsen och flexibiliteten som beskrivs. Vilket kan förstås genom Thylefors (2013) och vikten av flexibilitet.

De erkänner inför sig själva och varandra att de inte alltid kan bäst själv, utan att andras kunskaper kan vara mer värdefulla än sina egna i vissa situationer. Detta ser och tolkar jag som ett erkännande av den andra professionen och den kompetensen de besitter, något som står i relation till Westrup & Persson (2007) som menar att detta erkännande behövs.

### **5.3 Det professionella perspektivet**

I detta perspektiv ingår att det att förstå, acceptera och komplettera varandra (Westrup & Person, 2007; Payne, 2005) samt de anställdas yrkesidentitet (Thylefors, 2013; Hjelte, 2005; Johansson, 1992).

#### **5.3.1 Socionomer**

På frågan om vad deras yrke är svarar båda att de är socionomer, medan på frågan vad de identifierar sig som yrkesmässigt titulerar sig ingen av dem som socionom utan som behandlare. S2 säger uttryckligen att hen är socionom till sin profession medan hens yrkestitel är behandlare. S1 jämför även deras yrkesroll som en ungdomscoach.

S2 menar att deras roll som socionomer är tydlig, men inte alltid självklar. Enligt dem själva påverkas deras yrkesroll av att de arbetar tätt ihop med en annan profession, bland annat eftersom de kliver in i lärarnas traditionella arbetsmiljö, klassrummen. Detta beskrivs som om de kliver över tröskeln till en annan professions arena, och menar att det kan vara otydliga gränser för deras roll i klassrummen. De lyfter fram att det kan vara svårt att särskilja deras roll som behandlare under lektionerna från en roll som lärarassistent. Socionomernas roll är att motivera eleverna när det kört fast, ansvara för att följa med elever som inte klarar av att vara i klassrummet och hitta strategier för att kunna återgå till lektionen. Deras roll enligt dem själva är inte att förklara olika skolämnen eller skoluppgifter. Däremot menar båda att det pågår mycket färdighets- och social träning i klassrummen och att det är viktigt att markera att de inte är någon form av vakt som väntar på att det ska uppstå en konflikt eller problem, utan att de finns där för att stötta eleverna. Båda ser sin roll i klassrummen som viktigt, även om den ibland kan vara otydlig. S1 framförde följande: ”Då tänker jag att det fungerar ultimt, när man också har två olika perspektiv, ögon och kompetenser i klassrummet, så att man också får ut största möjliga vinsten” (S1, personlig kommunikation, 31 Mars 2016). Hen fortsatte med att förklara att det även är gynnsamt med flera olika perspektiv i klassrummet, så att det inte hänger på läraren att både kunna se och höra det som sker mellan eleverna samtidigt som den skall ha hand om undervisningen. Deras roll som samordnare erfars även som något otydlig när de som socionomer kliver in som vikarierande lärare vid behov, detta eftersom de inte tar in vikarierande lärare. Det innebär att de ibland behöver till viss del kliva ur sin yrkesroll. Att det upplevs som otydligt grundar sig i att de båda menar att det finns en skillnad i socionomernas och lärarnas perspektiv, vilket enligt dem även bör finnas.

De båda socionomerna beskriver att skolan skapar en bra struktur kring deras dagliga arbete och menar att skolan är viktigt. Men S2 uttrycker att hen upplever att skolan utgör den större delen av verksamheten, trots att skola och behandling rent formellt ska vara lika stora. Hen tycker även att verksamheten drar åt att blir alltmera skola. Däremot så menar hen att alla delar är lika värdefulla för att kunna upprätthålla de sammanhang de skapat för eleverna. S1 delger att de som socionomer får förhålla sig till skolstrukturen och utifrån det hitta platser där de kan verka.

På frågan om hur de erfar att jobba nära en annan profession förklarar S2: ”Grymt! Jag tycker att det är jättebra. För vi lär oss av varandra. Jag lär mig jättemycket av lärarna, hur de bemöter eleverna utifrån sin profession, vilken ingång de har till relation, av deras sätt att jobba helt enkelt” (S2, personlig kommunikation, 31 Mars 2016). De båda menar att de kompletterar varandra eftersom det hela tiden sker ett utbyte av kunskaper och erfarenheter utifrån olika perspektiv, och att varje profession bidrar till en del i skapandet av en helhetsbild. De menar även att detta gynnar både eleverna och verksamheten. I de båda intervjuerna talas det om att arbetsklimatet präglas mycket av acceptans och tolerans. De kan ha en öppen dialog där det finns utrymme att förstå varandras olikheter och acceptera dem, trots att de kan tycka olika. S2 menar till och med att det är i dialogerna som det uppstår ett samarbete, för det är då de lyssnar in varandra. Båda delger att teamet är snabbt uppdaterade om vad som händer i syfte att kunna anpassa situationer på bästa sätt. Ett citat som sammanfattar och belyser detta som beskrivits ovan är: ”vi har möjligheter att stå bredvid varandra och tänka att vi har olika styrkor och kompetenser” (S1, personlig kommunikation, 31 Mars 2016). I samband med detta berättas det även att hen upplever en stor förståelse kring hur de behöver prioritera och säger att skolan kanske inte alltid behöver vara den absoluta prioriteringen.

Det framlyfts även att det är viktigt att upprätthålla en god relation inom teamet. Detta innebär att alla skall känna sig trygga och att det finns möjlighet till avstämning inom gruppen. Detta är något som sviktar om den dagliga dialogen inte upprätthålls. De menar att utan regelbundna samtal blir verksamheten inte bara skör för eleverna, utan även relationen gentemot varandra och en profession kan tänkas känna sig överkörd.

Eftersom båda menar att det finns en skillnad mellan de olika professionerna pekar de också på att det är viktigt med att ha kunskap om hur varandras yrkesroller ser ut och fungerar, och att det är först i den förståelsen som man kan bygga ett samskapande. Detta sker återigen genom en daglig dialog och S2 säger ”vi är väldigt duktiga på att prata med varandra” (S2, personlig kommunikation, 31 Mars 2016). Socionomerna menar att inhämtning av ny kunskap sker inom vardera professionsområde, men efterfrågar även att detta skulle ske tillsammans som team. De tillfällen de har tillsammans som bidrar till ett kunskapsflöde är handledning som delvis är tillsammans, samt så kallade metoddagar och de båda menar att dessa tillfällen är värdefulla för teamets utveckling. Mer om deras arbetsträffar redovisas under det strukturella perspektivet.

### 5.3.2 Lärare

På frågan vad deras yrke är titulerar sig båda intervjupersonerna som lärare. Men båda menar att de också är ”något mer”. L2 berättar att det är som om de till viss del är speciallärare, trots att de inte har den utbildningen. Detta på grund av att det är mycket dokumentering som ska framläggas till elevernas hemkommuners socialtjänst, så som åtgärdsprogram. Det sker även regelbundna kartläggningar av eleverna och utvärderingsmöten där även uppdragsgivarna är med. Båda jämför deras arbete på verksamheten med en vanlig traditionella skola vid olika tillfällen och pekar på att de i en vanlig skola är mer traditionella lärare. Men att de inom denna verksamhet behöver vara ännu mer som ”en trygg vuxen”. Med detta syftar de till att de inte kan bortse från saker som sker utan att de behöver kliva in i flera olika arenor än bara den traditionella arenan, klassrummet. De anser att man som vuxen inom enheten har ett ansvar att både spegla och stötta eleverna oavsett profession. De menar också att det är svårt att planera dagarna i förväg, eftersom alla dagar ser olika ut och som de uttryckte sig ”det händer saker hela tiden”. Däremot så anser de att det är viktigt att alla vet sina yrkesroller på arbetsplatsen, att de som lärare har ett fokus på skolgången och undervisningen. Samtidigt menar de att det är viktigt att inte vara rädd att kliva utanför sin arena och hjälpa till i andra delar, även om det inte har med undervisningen att göra, eftersom de är ett team och har ett gemensamt ansvar för verksamheten. L1 berättar att hen ibland tänker på saker som kanske är ”en typisk samordnargrej” men att även hen kan bidra i frågan och berättade: ”så jag gick till samordnarna och så ifrågasatte jag lite hur vi hade prioriterat” (L1, personlig kommunikation, 13 April 2016). L1 berättar även att cheferna över enheten uppmuntrar lärarna att likaväl som socionomerna sätta gränser eller ta upp problem med eleverna.

Vidare berättas det att de olika professionerna är beroende av varandra och att de kompletterar varandra återkommer ett flertal gånger i båda samtalen. L2 fortsätter: ”sen tror jag inte att jag har funderat så mycket, jag tänker att vi är ett team. Jag funderar inte så mycket att vi har olika yrken. Utan på något sätt så flyter det på (L2, personlig kommunikation, 13 April 2016)”. De båda lärarna beskriver att de erfar att alla i teamet värnar om de olika delarna som verksamheten består av, att ingen del av viktigare än någon annan utan att alla delar behövs. De menar även att de olika professionerna medför olika kunskaper och erfarenheter som behövs för att kunna ge den stöttning för eleverna och familjerna som målet med verksamheten ämnar till. Detta, enligt dem själva, innebär då att de behöver vara lyhörda och backa upp varandra vilket ibland kan innebära att man kliver utanför sitt eget ansvarsområde för att man ser ett behov av det. L1 lyfter dock att hen tycker att skolan är något underordnad behandlingen, och menar att man som lärare försöker matcha skolan där den får plats och att hen försöker ge eleverna så mycket skola som det är möjligt. Samtidigt säger hen att hen själv inte alltid prioriterar betygen, eftersom hen anser att det inte är det viktigaste med skolgången.

De båda lärarna tycker att de behöver kunskap om de andra professionerna som ingår i teamet för att vara samstämmiga, något de tycker att de är. De menar också att det ges utrymme för inhämtning av ny kunskap både som enskild individ utifrån sin profession men också som team. L2 sade att kunskapen via kurser eller liknande inhämtas där den behövs. L1 erfar även att de som lärare ständigt

behöver pröva nya metoder i skolan, för att ingen elev skall befinna sig i något som inte fungerar. Sammanfattningsvis pekar båda på att deras kunskapsflöde som team och skilda professioner ständigt uppdateras och inget går på slentrian.

### 5.3.3 Analys

Genomgående i samtliga intervjuer märkte jag att båda professioner är måna om varandra. Både om de andres profession, arbetsuppgifter, men också att alla kollegor skall må bra. Alla berättar att de bär verksamheten tillsammans, att alla skall känna att det är ett gemensamt arbete där samtliga är lika värdefulla. Det framkommer även tydligt att de ser varandras olika roller i verksamheten som de menar kommer av olika yrkesroller. Detta framlyft dock endast som något positivt och att de vill utnyttja de olika kompetenserna på bästa möjliga sätt. Detta visar både på koppling till individernas yrkesidentitet samt ödmjukhet inför andras kunskaper (Thylefors, 2013), att de kompletterar varandra (Westrup & Person, 2007).

Däremot tolkar jag att lärarnas roll är mer given, på så sätt att det är mer allmänt känt vad det innebär att vara en lärare. De båda lärarna säger snabbt att de är lärare, men betonar att de även är något mer än en traditionell lärare. Detta anser jag pekar på en tydlig yrkesidentitet, men också att de inom denna verksamhet vidgar den traditionella yrkesrollen. Lärarna visar även på en tydligare bild för vad de olika professionernas roller innebär, medan socionomerna själva inte erfar sin roll lika tydlig som den bild lärarna förmedlar om socionomerna. Begreppen samordnare/behandlare är mer spridda i sin innebörd och har inte lika tydliga ramar. Detta kan eventuellt delvis grunda sig i att de använder flera olika begrepp för att beskriva vad de är och vad de gör. Att de uttrycker en viss problematik i att kliva in i klassrummen visar på att deras yrkesroll inte alltid är självklar eller tydlig. Jag vill betona att jag inte menar att syftet med deras arbete i klassrummen är otydlig, utan att det kan uppkomma situationer där socionomernas yrkesroll blir otydlig i förhållande till arbetet. Att de behöver kliva in som vikarierande lärare kan även bidra till en oklarhet i deras yrkesroll. Denna brist kan kopplas samman med att en oklar ansvarsfördelning och en svag yrkesidentitet är missgynnande faktorer för ett samarbete (Danermark & Kullberg, 1999; Thylefors 2013) och kan ses som ett problem som kan skapa missnöje. Trots detta anser sig alla tillhöra ett team, där jag uppfattar att samtliga i första hand tillhör teamet och i andra hand är i sin egen profession. Utifrån Thylefors (2013) pekar detta på goda förutsättningar för ett samarbete, eftersom teamet enligt min tolkning besitter den dubbla kompetensen och flexibiliteten att både koppla an till sin profession samtidigt som till teamet. Detta blir tydligt i att L1 frågade socionomerna angående, som hen uttryckte sig "en typisk samordnar fråga" hur vi hade prioriterat. Personen i fråga inkluderar sig själv i sin kritik och i meningen finns det saker som indikerar på att trots att det finns olikheter mellan deras professioner så består arbetsgruppen av ett enat "vi" inte av "vi och dem". Detta förtydligas även då de menar att alla ingår i teamet, och då kan också alla bidra i frågor och situationer oavsett profession.



Det är intressant att S2 erfar att behandlingen är underordnad skolan medan L1 tycker tvärtom. Att S1 uttrycker sig på sådant sätt att skolan inte alltid behöver vara den största prioriteringen är även detta intressant. Erfar hen då att utgångspunkten är att skolan har den största prioriteringen? Grundar sig detta i att skolan utgör strukturen för schemana eller beror det på något annat? Samtidigt talas det om en öppen dialog och att om denna brister kan någon av professionerna lätt känna sig överkörd. Är de skilja erfarenheterna av vilken del som utgör den största delen av verksamheten en konsekvens av en sviktande dialog eller är orsaken någon annan? Detta är olikheter i hur de båda professionerna erfar verksamheten, vars bakomliggande orsaker jag inte fått svar på. Men det är intressant att se är de olika professionerna antyder att de tycker tvärsamt varandra i frågan.

## **5.4 Det kulturella perspektivet**

Inom det kulturella perspektivet inkluderas språkanvändning, värdegrunder och professioners traditioner (Westrup & Person, 2007), samt professionskulturer (Wackerhausen, 2009; Thylefors, 2013; Axelsson & Bihari Axelsson, 2013).

### **5.4.1 Socionomer**

De båda socionomerna erfar att de inom teamet har olika perspektiv på samma elever eller problemområden, men tillägger även att det är av den anledningen som de arbetar tillsammans. De båda menar att de som socionomer har en annan inblick i elevernas behov, eventuella neuropsykiatriska diagnoser och svårigheter kring detta. Det medför även att de kan ha ett annat bemötande och ibland kan de uppträffa situationer där socionomerna och lärarnas olikheter träder fram. S2 ger exempel på att de kan utifrån inblicken i elevernas behov vara medvetna om hur ordval kan påverka. S1 belyser ett exempel där socionomerna kan tycka att en elev bara är fem minuter sen till lektionen, medan lärarna anser att lektionen redan har börjat och att det där kan uppstå en krock kring ordningen och strukturen.

Det berättas även av S1 att det kan uppstå som en konflikt inom hen själv. Trots att det förmedlas inom företaget att klassrummen inte längre bara är lärarnas arena, utan att det är deras gemensamma arbetsrum, så kan hen uppleva som om hen ”kliver över en tröskel” när socionomerna arbetar inne i klassrummen. Fortsättningsvis berättar hen att det inte alltid varit eller är lätt att hantera det, utan att det kräver en stor omställning tills man hittar den form som fungerar, så att hela teamet känner och tänker att det är en gemensam arena. Men senare i samtalet berättar hen även att ”vi står liksom på vars en sida tröskeln många gånger” (S1, personlig kommunikation, 31 Mars 2016).

Det tas även upp att i extrema fall så tenderar lärarna, enligt socionomerna, att lättare bli stressade över svackor som uppstår hos enskilda elever och som pågår över tid. Detta förklaras med att de har skollagen att förhålla sig till och att de behöver erbjuda ett visst antal skoltimmar i månaden. Men det betonas att detta inte hör till vardagen.

”Alla verkar för samma värdegrund men har olika perspektiv på det, helt klart. Och för att de mål ska uppnås så krävs det att vi samarbetar” (S2, personlig kommunikation, 31 Mars 2016). S1 beskriver även detta genom att om man som individ söker sig till Magelungen och väljer att stanna så bör också Magelungens värdegrund så att säga ”rimma med en själv”. De båda erfar att det finns en gemensam värdegrund och en helhetssyn.

Tillsist så efterfrågar de båda socionomerna fler olika dagar där de tillsammans som team kan diskutera viktiga frågor och ”ta ett steg tillbaka”, föra samtal kring vilka strukturer och teorier de lutar sig mot i syfte att skapa ett utbytande samtal och utvecklande perspektiv.

#### 5.4.2 Lärare

Enheten beskrivs och berättas om som en plats där de kan prata med varandra och där alla är positiva.

Jag skulle väl säga: väldigt mycket värme. Kanske är lite konstigt ord att använda, men väldigt mycket värme och positivt tänk tycker jag att det står för här, även gemenskap. Det är inte så att lärarna är här och samordna där utan man jobbar tillsammans som ett team .... Mycket humor och skratt också. (L2, personlig kommunikation, 13 April 2016)

Personen i fråga menar även att detta behövs eftersom det kan vara tuffa omständigheter och att tråkiga saker sker. Därför behöver de upprätthålla en positiv och god stämning både inom teamet och för eleverna. Hen berättar även att innan hen började inom Magelungen tänkte hen att det kanske kunde bli svårt att jobba tätt ihop med en annan profession samt att behandlingen kan tänkas ta över. Men som jag tidigare redovisat så menar hen att det finns en samstämmig syn på att ett skolfokus behöver ske parallellt med behandlingen. L1 erfar även att det sällan uppstår problem som grundar sig i att professionerna har olika tankesätt kring visa situationer utan att de trots sina skiljaktigheter har samma fokus och utgångspunkt. L1 tar även upp skollagen, att det utgör en skillnad mellan professionerna. Men erfar att det sällan uppstår situationer där det blir ett problem.

Däremot lyfter de båda lärarna att de erfar att de finns skillnader mellan deras profession och socionomernas. Båda menar att begreppet mentorskap är ett luddigt begrepp där de är vana vid att det skall innefatta något annat, detta kommer redovisas utförligare vid tema ansvarsfördelning. De båda jämför även enhetens skola med en ”vanlig” skola vid flera olika tillfällen och menar att det ser annorlunda ut här än vad traditionella lärare är vana vid.

Båda är positivt inställda till gemensam handledning men menar också att det är skillnad på handledning som riktar sig till socionomer eller lärare. L1 uttrycker även en undran ifall det är lättare att genomföra handledning för socionomer än lärare, då det ligger närmre i socionomernas professionskultur. Mer om arbetsträffar, vilket jag menar handledning är, redovisas senare.

#### 5.4.3 Analys

För det första anar jag en kulturkrock mellan professionerna. Detta kan relateras till bland annat Westrup & Person (2007) om att olika professioner medför olika traditioner, som inkluderas i det

kulturella perspektivet. Men även Wackerhausen (2009) som menar att olika professioner utvecklar egna kulturer. Kulturkrocken uppstår både i mindre saker som hur stor effekt det har att eleverna kommer fem minuter sent till lektionen eller hur viktigt vissa mindre företeelser är. Men även i större saker som känslan socionomerna beskriver att de kliver över en tröskel och befinner sig på någon annans arena. Detta pekar på att det finns en syn hos socionomerna att klassrummen är lärarnas arena, trots att de är medvetna om att det inte är som sådant i verksamheten. S1 ger även uttryck för att de ibland står på vars en sida om tröskeln, samtidigt säger hen att de inte behöver tänka så. Även detta visar på en konflikt angående socionomernas roll i klassrummet, som tidigare diskuterats under det professionella perspektivet.

För det andra tolkar jag att deras inställningar kring handledning pekar på att det finns en skillnad mellan deras professioners traditioner och kulturer. De båda professionerna uttrycker sig på ett sådant sätt där de menar att det är socionomernas handledning som lärarna ibland får delta i. Att de båda lärarna menar att handledningen är mer inriktad på socionomernas yrkesroller är något som bidrar till min tolkning att intervjupersonerna ser en skillnad i hur handledningen kan anpassas till varje profession, trots att de jobbar inom samma verksamhet. Undran som L1 uttrycker att det eventuellt är lättare att hitta handledning för socionomer eftersom det är vanligare förekommande än hos lärarna pekar också på de olika yrkeskulturerna.

För det tredje uppfattar jag att det skapats en form av en egen kultur, både inom enheten men även inom Magelungen i stort som blivit en gynnsam effekt för ett samarbete. Något som ligger i linje med Ødegårds (2005) forskningsresultat. Detta tolkas delvis beror på den samsyn som samtliga beskriver, att skola och behandling sällan kolliderar. Detta eftersom de oftast är eniga om vad som bör prioriteras, då de ser bortom sin egen profession och ser till vad som gynnar eleverna bäst. Inom Magelungen finns det en tydlig värdegrund, men denna har också omarbetats och tillämpats på enheten då alla tycks överens om målet och syftet med arbetet, något jag uppfattar driver samarbetet framåt. I motsats till Wackerhausen (2009), som talar om ett hinder om det skapas olika kulturer kring professionerna som inte diskuteras, finns det vissa fenomen inom enheten som pekar på att det utvecklats en egen kultur, dessutom kommuniceras det mycket inom enheten som tidigare redovisats. Även det faktum att alla säger eller pekar på att de valt att jobba i denna typ av verksamhet, samt att de ställt in sig på detta från början tror jag kan vara en bidragande faktor till ett gynnsamt samarbete.

## **5.5 Det strukturella perspektivet**

Inom detta perspektiv ingår hur intervjupersonerna erfar arbetssätt (Danermark & Kulleberg, 1999; Axelsson & Bihari Axelsson, 2013), ansvarsfördelning och gemensamma mål (Westrup & Person, 2007). Inom perspektivet har jag valt att dela in resultatet i tre delar: *ansvarsfördelning*, *arbetsträffar* och *mål*. Något som genomsyrar samtligt material är deras arbetssätt, därför kommer jag inte att redovisa det som en separat punkt.

### 5.5.1 Socionomer

Som jag tidigare nämnt menar S2 att hens profession och ansvar är tydlig, men inte självklar. De båda socionomerna erfar att deras ansvar i förhållande till resterande team är tydlig, då de har ett behandlingsperspektiv. De båda berättar även att de är den profession som rör sig inom alla arenor och att de behöver vara mer införstådda i de övriga delarna jämfört med de andra professionerna. S1 säger att det även är deras ansvar att se till att flödet inom teamet fungerar, samt att de skall ha den dagliga kontakten med föräldrar och socialtjänst. S2 erfar även att det kan vara svårt att bevara gränserna och att ansvarfördelningen lätt ”tippas över” på socionomerna i sådana uppgifter som inte lika tydligt kan härledas till vardera perspektiv, så som utflykter. Något annat som tidigare beskrivits är socionomernas roll i klassrummet, detta återkommer när samtalet handlar om ansvarfördelning. Socionomerna erfar att det kan vara en svår balansgång i deras roll i klassrummen. De menar att det är viktigt med ett tydligt upplägg för att veta vad som är vems ansvar, exempelvis att det är socionomernas ansvar att hantera konflikter eller om den gränsdragning lärarna sätter inte respekteras, så att läraren kan fortsätta med undervisningen. Utöver arbetet i klassrummen menar de båda att det är viktigt att det finns en tydlig ansvarfördelning för de olika professionerna och individerna, men att vissa av dem är outtalade.

På enheten har de flera olika arbetsträffar, både gemensamma som team och professionerna separat. Tillfällen som socionomerna tar upp är teamträffar, behandlingskonferens samt handledning. Med teamträffar syftar de till det mindre teamet som varje elev har runt sig. På dessa träffar uppdaterar de varandra för hur det går för eleven och vad nästa steg kan tänkas vara. Detta skall ske regelbundet. Behandlingskonferensen sker en eftermiddag varje vecka där de diskuterar elever var för sig, elevgruppen, skolgången, lokaler eller övrigt som det finns ett behov av att ta upp. Detta är även det enda fasta gemensamma forumet för samtliga i arbetsgruppen. Handledningen är huvudsakligen socionomernas, men båda delger att lärarna är inbjudna att ibland vara med då det kan finnas ett gemensamt intresse för dem att delta och nytt för terminen är att det ska finnas fasta tillfällen då detta sker. Ett annat tillfälle som bara S2 berättar om är ett tillfälle då socionomerna träffas för att gå igenom elevgruppen i sin helhet, och att detta sker en gång i veckan. De båda menar dock att mycket samtal tas via en daglig dialog och att det kan ske ”på stående fot”.

Något som de båda är eniga om är att alla i arbetsgruppen arbetar mot samma mål och att det finns tydliga gemensamma mål som motiverar arbetet. Det menar också att det är viktigt med detta. Detta medför även ett unikt sätt som de jobbar på och att de får friheten att ändra arbetsmetoder så att de anpassas för att nå målen. S1 uttrycker även att ”vi bär det tillsammans” (S1, personlig kommunikation, 31 Mars 2016) oavsett om det går som planerat eller inte.

## 5.5.2 Lärare

De båda lärarna menar att deras ansvarsområden är både tydliga och otydliga. Det är tydligt på så sätt att de vet vad som ingår i det övergripande ansvaret inom skola respektive behandling, samt deras läraransvar kring undervisning. De menar även att de som lärare skall upprätthålla en struktur i klassrummen och att det är deras arena, men att socionomerna backar upp och stöttar dem i detta. Exempelvis beskriver L1 att hen använder socionomerna i undervisningen och att de i vissa fall kan underlätta för eleverna att till exempel redovisa något för någon annan än läraren, då det ofta innebär mindre press. Hen sammanfattar att hen tar hjälp av socionomerna mer än att de endast ska ansvara för hur det sociala i klassrummen fungerar. Men det finns delar som lärarna erfar är otydliga. L1 nämner att saker kan så att säga ”falla mellan stolarna”, exempelvis ett telefonsamtal, men att detta inte handlar om att de inte vet vem som ska göra vad. Utan att det är tillfällen då de inte spelar någon roll vem som ringer, och att de glömmer bort att bestämma vem som ska ringa. Det som de båda lärarna tar upp är ansvaret kring mentorskap. L2 säger: ”men här kan jag tycka att de kanske är lite luddigt vad en mentors ansvar är” (L2, personlig kommunikation, 16 April 2016) och L1 ”så mentorsrollen den är lite oklar” (L1, personlig kommunikation, 16 April 2016). L2 säger att hen är van vid att som lärare ha ansvar för närvaro, daglig kontakt med föräldrar och så vidare, men att det här är socionomernas ansvar. L1 menar att hen inte hinner ha koll på elevernas skolgång som rör de externa ämnen, utan att socionomerna som är med på även de externa lektionerna har koll på hur det går för eleverna där. Hen tillägger även att det kanske är ett bättre upplägg att socionomerna har koll på det eftersom de är på plats, men att det är otydligt vems ansvar det faktiskt är.

Liksom socionomerna tog lärarna upp träffar där alla är med eller delar av arbetsgruppen. Utöver teamträffar, behandlingskonferenserna och handledning som även socionomerna tog upp så tog lärarna upp måndagsmorgnar. Då går alla i arbetsgruppen igenom kommande vecka, hur den ser ut och eventuellt behov av vikarie. Angående handledningen så önskar de båda lärarna att de fick mer handledning, som nyhet för denna termin berättar de att de ibland får vara med på socionomernas handledning. Båda är som tidigare nämnt positivt inställda till gemensam handledning och menar att det är väldigt lärorikt. Trots att handledningen är mer inriktad på socionomernas yrkesroll anser de att alla kan bidra med vad de sett och upplevt, och att det inte spelar någon större roll om man är lärare eller socionom eftersom de jobbar tillsammans. Även lärarna menar att det dagligen kommuniceras mycket, men för att få bort att detta sker i korridoren och riskera att eleverna hör saker de ej bör höra samt minska risken att det missas att delge information till någon i arbetsgruppen har de börjat använda WhatsApp. Detta beskrivs som ett effektivt sätt där de kan få ut snabb information till alla i teamet.

Det framkommer tydligt att de båda lärarna erfar att alla i teamet är medvetna om målet för verksamheten och dess arbete, samt att alla jobbar aktivt för att nå dit.

### 5.5.3 Analys

Något som genomsyrar samtligas sätt att samtala och som är återkommande är att hela teamet har ett gemensamt mål, att alla utgår ifrån samma sak och arbetar för att nå målen. Att detta är viktigt står även i enighet med bland annat Ødegård (2005) och Danermark & Kullberg (1999). Jag tolkar samtliga som om de tycker att denna gemensamma hållning är viktigt samt att det är en drivkraft framåt. Detta skulle även kunna vara en anledning till att det, som de beskriver det, sällan uppstår kollisioner mellan professionerna eller hur de ska prioritera. Eftersom, som tidigare beskrivits under det professionella perspektivet, de ser sig själva som en del av en helhet och detta kan ibland innebära att en profession kan behöva backa för att det blir mer gynnsamt för det gemensamma målet. Att de ser respektive profession som en del av en helhet står även i relation till systemteorin (Payne, 2005).

Den ansvarsfördelning som exempelvis beskrivs att en lärare kan fortsätta med undervisning i vetenskap om att socionomerna tar hand om situationen visar även på en tillit som jag tidigare varit inne på. Jag finner det svårt att särskilja tilliten och ansvarsfördelningen, för att ansvarsfördelningen skall kunna fungera fullt ut krävs det att alla inom teamet litar på varandra.

Det är intressant att lärarna uttrycker sig som sådant att klassrummen är deras arena, med stöttning från socionomerna. Detta i förhållande till den diskussion som har redovisats i analysen under det professionella och kulturella perspektivet. Det kan vara en bidragande faktor till varför socionomerna beskriver sin yrkesroll som delvis otydlig. Det antyder även på en möjlig kulturkrock på synen om den gemensamma arenan.

Båda professionerna pekar på att ansvarsfördelningen kan vara otydlig, men på olika sätt. Socionomerna tycker att sådant som inte är given någons professions ansvar lätt blir deras och att gränsdragningarna ibland kan vara svåra att upprätthålla. Lärarna åt andra sidan tycker att begreppet mentorskap är otydligt. Detta tolkar jag delvis som en form av kulturkrock. Lärarna tänker att mentorskap innebär en sak, men detta stämmer inte överrens med hur det används i verksamheten. Jag kan också se en koppling mellan socionomerna och lärarna, där socionomerna tycker att de ibland får mer ansvar än övriga samtidigt som lärarna tycker att delar av deras ansvar ligger hos socionomerna. Det påpekas ett flertal gånger av samtliga att det har en god daglig dialog, och jag tror inte att det är där denna ”misskommunikation” uppstått. Utan detta tolkar jag som en fråga att diskutera på en strukturell nivå, eftersom det kan bidra till en bristande ansvars- och rollfördelningen i vissa fall.

Även här berörs frågan kring handledning, främst hos lärarna. Tidigare har jag diskuterat ifall detta kan vara en kulturkrock mellan förväntningar inom de olika professionerna och vad de kan tänkas vilja ha för sorts handledning. Men här delger lärarna att de anser att de inte spelar någon roll vilken profession man har, alla ingår i teamet och därför kan alla bidra i handledningen. I och med att lärarna önskar mer handledning kan den nuvarande formen ses som bristfällig, det finns en efterfrågan som enligt den ena professionen inte är tillgodosedd. Detta kan relateras till Danermark & Kullberg (1999) att gemensam fortbildning för alla i teamet är viktigt för att bibehålla sammanhållningen och att det har gynnsamma effekter för att nå samarbetets mål. Detta eftersom handledningen beskrivs som en

värdefull kunskapskälla där de får utvecklas. Det skulle även kunna bidra till att överbygga den kulturkrock som beskrivs tidigare och stärka den gemensamma värdegrund som enheten bygger sitt arbete på.

## 5.6 Det instrumentella perspektivet

Detta perspektiv inkluderar hur intervjupersonerna erfar effekter (Westrup & Person, 2007), styrning, chefernas roller (Lindencrona, 2013) och förutsättningar för arbetet (Danermark & Kullberg, 1999;).

### 5.6.1 Socionomer

Man kan sammanfatta tre övergripande teman som rör sig inom detta perspektiv och som lyfts av socionomerna. Det första är *ledningen och styrning* inom enheten och Magelungen i stort. Båda beskriver att de finns ett ansvar hos både chefer och anställda att det sker ett samarbete sinsemellan och att de skall lyssna in varandra. S1 återkommer även till att det finns en mentalitet inom Magelungen som företag, att alla är medskapande oavsett yrke och att man inspireras av den form företaget bygger på. Hen menar även att ledningen pratar om att lärare och socionomer kliver in arm i arm i klassrummet för ett gemensamt arbete. Det framkommer även att det erfars att företaget investerar i sina anställda och är måna om att både behålla och utveckla kompetens.

Det andra temat är *utvärdering* av samarbetet. Båda delger att de en gång per termin utvärderar deras arbete i en mitterminsutvärdering. Det sker även utvärderingar kring varje elev där man samtalar om vad de gjort bra, vad de kunnat göra annorlunda och så vidare. Utöver detta berättas det även om dagar då de i teamet får diskutera var de befinner sig och vad som kan göras annorlunda, detta styrs av cheferna. Under dessa tillfällen inriktar de sig på olika fokus såsom teamet, elevgruppen, tillämpning av perspektiv och så vidare. De har även årligen ett tillfälle där samtliga anställda inom Magelungen i Sverige träffas för att diskutera och dela erfarenheter. De båda socionomerna menar att varje tillfälle som ges där de i teamet får sitta ner tillsammans en heldag är värdefullt och S2 menar att det är vid dessa tillfällen de kan utveckla sitt arbete. S1 menar även att detta skapar perspektiv och motverkar tunnelseende som lätt skapas i vardagen.

Det tredje temat som berörs är *förutsättningar*. Det tas upp att lokalerna är bra utformade så att de inte kan undgå varandra, varken elever eller personal. Något annat är flexibilitet att kunna anpassa situationer på bästa sätt efter varje elev, och att detta kan skifta varje dag. Att det finns acceptans och tolerans inom teamet är även viktigt. Den största förutsättningen som ges av båda är tid, och detta på flera olika sätt. Tid för teamet att kommunicera kring alla elever, att mentorn och samordnaren kring en elev kan ses och att avsluta dagarna tillsammans. Tid är återkommande och båda uttrycker att det är en viktig förutsättning för deras samarbete.

### 5.6.2 Lärare

Även när man kommer till lärarna finns det tre övergripande teman som faller under det instrumentella perspektivet. De första är som för socionomerna, *ledningen och styrningen*, men utifrån ett annat perspektiv. Lärarna tycker som socionomerna att företaget värnar om de olika arenorna och ger möjlighet till utveckling där det behövs. Men de skiljer sig då L1 även tar upp att det finns styrning från elevernas hemkommuner och de socialtjänster som bekostar placeringen som de måste följa. Bland annat behöver de dokumentera åtgärdsprogram och om antalet skoltimmar behöver minskas för en elev under en viss tid måste de få ett godkännande från kommunerna.

Det andra temat är också densamma, *utvärdering* av arbetet. Lärarna berättar även dem att de genomför mitterminsutvärdering i slutet av varje termin där de utvärderar hur de jobbat och om något behöver ändras. Men också att de blickar framåt och att de för ett samtal kring vad de står inför vid terminsstarterna utifrån den senaste utvärderingen.

Det sista temat är även hos lärarna *förutsättningar*. Dels lokalerna på så sätt att de alltid måste arbeta tillsammans. Men också på så sätt att det skapar en förutsättning för kunna jobba med få elever åt gången, samt vetskapen om att socionomerna stöttar lärarna i klassrummen så att de kan ha ett fortsatt fokus på undervisningen även om exempelvis en konflikt uppstår. En annan förutsättning som nämns av L2 är möjligheten att kunna plocka in vikarie vid behov. Den mest återkommande förutsättningen hos båda lärarna är tid. Dels att de behöver ett ”luftigt” schema som skapar flexibilitet till att anpassa dagarna utifrån behov. Dels tid så att teamet kan bli samstämda och inte så att säga ”springa om varandra”, samt att mentorn och samordnaren kan samtala kring varje elev.

### 5.6.3 Analys

Inom det instrumentella perspektivet finns det vissa övergripande teman som intervjupersonerna rör sig inom, men med något olika inriktningar. Dessa inriktningar stämmer överrens med analys-schemat, även om det i intervjuerna talas om och benämns med andra begrepp. Dessa inriktningar skiljer sig åt mellan respektive profession och vad deras ansvar i verksamheten är. Lärarna tar upp ledning och styrning dels utifrån elevernas hemkommuner och dels Magelungen i stort. Medan socionomerna tar upp Magelungen i stort och cheferna på enheten, något som lärarna inte nämner. Vad som skapar denna olikhet mellan professionerna har jag inte tillräcklig empiri till att kunna analysera, om det faktiskt är en olikhet eller om det endast framfördes på olika sätt i intervjuerna. Men det är intressant att se att det ändå finns en skillnad i lärarnas och socionomernas sätt att tala om ledning och styrning.

Förutsättningarna som nämns är i stort sett densamma oavsett profession. Det är intressant att inom de båda professionerna nämns lokalerna och att de gynnar arbetet, något som även Danermark & Kullberg (1999) tar upp som en främjade faktor. Jag tolkar detta att även om de skulle vilja jobba mer separat så går det inte, utan lokalerna är uppbyggda på ett sådant sätt som förutsätter ett samarbete.



Under intervjuerna erfor jag att det inte fanns någon tveksamhet i vad den största förutsättningen är. Samtliga svarade snabbt att tid är viktigt, och det var återkommande på olika sätt under alla intervjuer.

Det framkommer även från samtliga att de utvärderar sitt samarbete och det erfars att det är gynnsamt för att kunna förbättra verksamheten. Detta står i likhet med den litteratur som menar att utvärderingen av ett gränsöverskridande samarbete är viktigt (Westrup & Perssons, 2007; Thylefors, 2013). En reflektion kring detta är även att det goda arbetsklimatet och sammanhållningen i teamet kan vara en bidragande faktor till att de vågar vara självkritiska, eftersom det inte finns en prestige i att alltid göra rätt eller besitta all kunskap.

## 5.7 Brister och svagheter

Under detta avsnitt kommer brister och svagheter att tas upp. Socionomernas och lärarnas svar har sammanställts och redovisas tillsammans, detta gäller även kommande avsnitt för styrkor. Detta är dels en sammanställning av de brister som berörts innan, dels brister som framkommit i intervjuerna som sträcker sig över flera teman eller perspektiv.

Något som är återkommande i samtliga intervjuer, oavsett profession, är att det erfars tidsbrist inom enheten på flera olika sätt. Samtliga säger att det är svårt att få till teamträffar regelbundet och efterfrågar att det ska kunna genomföras oftare. Teamträffarna är inte bara viktiga för att upprätthålla verksamheten utan även för att vara samstämmiga inför möten med uppdragsgivarna, något som får ge vika vid tidsbrist. S1 berättar även att de lättare blir stressade när de inte hinner ”teama” regelbundet. I ett försök att väga upp detta samtalar de mellan lektionerna, när möjligheten ges. Samtliga pekar på att verksamheten blir skörare och arbetet blir svårare om de inte hittar tid för samtal under en längre tid.

Socionomerna menar att de erfars att det finns ett behov av tydligare tillfällen för att kort uppdatera alla om information och elevgruppen, gärna dagligen för att alla i arbetsgruppen skall vara införstådda med ifall något inträffat under natten. De skulle även gärna vilja se mer tid för att samtala om hur alla mår och menar att det vore gynnsamt att avsluta dagarna tillsammans. S2 är även kritisk till att det enligt hen är mer skola än behandling. Hen anser även att det är problematiskt att som socionom vid behov agera som vikarierande lärare. Dessutom erfars hen att skola och behandling ibland inte går att kombinera och säger: ”det är klart som fasen att skola är superviktigt, men om skola är att springa och eleven behöver lära sig gå först då blir det svårt” (S2, personlig kommunikation, 31 Mars 2016). Som tidigare redovisats finns det en flexibilitet att kunna anpassa elevens schema efter behov, men hen önskar att det gick snabbare att fatta beslut om detta. Hen framför en förståelse för att det finns lagar och principer kring skolan, men kan erfara en frustration kring detta och att det i värsta fall sätter stopp för elevens behov. Två slutliga områden som socionomerna ser som svikande är för det första socionomens roll i klassrummen, eftersom de erfars att det kan vara svårt att kliva in där. För det andra önskas det fler gemensamma dagar och tid för diskussioner kring hur de arbetar och vad som behövs ändras på, samt att dessa planeras redan i början av varje termin.

Lärarna som framförde att en förutsättning för deras arbete var att ha ett luftigt schema, säger både ja och nej till att de får detta. Utöver den tidsbrist som jag beskrivit ovan menar L2 att om exempelvis någon är borta, eller en situation uppstår som gör att personalen träffas mindre bidrar detta till en sviktande dialog och ett mindre förenat samarbete. L1 hade även vilja få mer utrymme i lärarnas schema för att kunna skapa en bättre helhetsbild av elevernas skolsituation, inklusive de externa lektionerna, för att kunna prioritera mellan ämnena.

### 5.7.1 Analys

Här ser vi några av de utmaningar ett gränsöverskridande samarbete innebär. Det är tidskrävande och kräver flexibilitet, men detta upplevs ofta som bristvaror. Detta stämmer överrens med den tidigare forskning och teorier som menar att ett gränsöverskridande samarbete inte alltid är problemfritt. Dock förmedlas det inte en bild att detta främst orsakas av olika professionerna, som bland annat Thylefors (2013) och Axelsson & Bihari Axelsson (2013) menar kan vara en bidragande faktor för brister i ett samarbete. Utan de som beskrivs handlar om strukturella svårigheter, framför allt en tidsbrist. Detta härleder jag inte till att de arbetar i ett gränsöverskridande samarbete, utan att teamet arbetar med elever med komplexa behov som kräver mycket tid för att kunna stötta dem på bästa möjliga sätt.

Den frustration som S2 beskriver i att det inte alltid går att vara så flexibel som behövs, skulle kunna liknas med de negativa bilder som de olika aktörerna kan besitta i ett gränsöverskridande samarbete som Germundsson (2011) kommer fram till. Det är inte professionen i sig som personen är kritisk mot, utan de lagar och principer som skolväsendet omfattas av.

## 5.8 Nycklar och styrkor

Nedan redovisas och diskuteras nycklar och styrkor inom samarbetet. Delar av dessa har nämnts tidigare, men sammanställs nedan eftersom styrkorna ofta berör flera perspektiv.

Trots svagheter säger samtliga att arbetsättet är gynnsamt och något som behövs. Alla anser att det är bättre att jobba på detta sätt, trots brister, än att jobba separerat. De förmedlar även en syn på arbetsgruppen som ett team. S1 säger även att de bär både vinster och förluster tillsammans och att det gör att de orkar fortsätta med ett ibland betungande arbete. De erfar att styrkan ligger i att de har olika synsätt, kunskaper och perspektiv som kan berika samma fenomen. Detta skapar även ett meningsfullt sammanhang för eleverna, som ständigt är allas mål. Det innebär och stärks av att det är ett prestigelöst, accepterande, omtänksamt och lyhört samarbete som utförs. Att arbeta flera olika professioner ihop beskrivs även som en lättnad över att den ena professionen inte behöver kunna allt, utan att de tillsammans kan täcka fler kunskapsområden.

Alla beskriver att kommunikationen är avgörande. De berättar att hela verksamheten bygger på en öppen dialog inom teamet, samt att det är ett klimat där man kan uttrycka hur man mår, istället för att hålla irritation för sig själv. Kommunikationen sker på ett flertal olika sätt, och att även använda sig av

WhatsApp underlättar detta och beskrivs som ett användbart verktyg. En annan nyckel som berättas om är att de arbetar under samma tak, och att man jobbar parallellt med varandra vilket ger möjlighet till att ständigt ha en dialog och inte endast på avsatta möten.

Två av intervjupersonerna, S1 och L1, säger även att de valt att söka sig till verksamheten och valt att vara kvar, samt att det finns andra alternativ för båda professionerna om man inte vill jobba i ett gränsöverskridande samarbete. Något som de tror har en bidragande faktor till att arbetets framgång. S2 uttrycker sig: ”jag tror att det fungerar för att vi vill att det ska fungera” (S2, personlig kommunikation, 13 April 2016) och menar att det finns en vilja hos samtliga oavsett profession. L2 menar också att verksamhet är välfungerande och berättar: ”Man blir fundersam och undrar varför, för vi är ju så väldigt väldigt olika. Det är ju förvånansvärt och beundransvärt att det går ihop.” (L2, personlig kommunikation, 13 April 2016). L1 uttrycker även att hen har svårt att föreställa sig varför det inte skulle fungera, med bakgrund av ovanstående avsnitt.

### 5.8.1 Analys

Som tidigare nämns är syftet att skapa en helhetssyn och precis som Payne (2005) tar upp är det gynnsamt att bedriva ett gränsöverskridande samarbete för att uppnå detta, med förutsättning att det inte blir ett bristande samarbete som Longoria (2005) tar upp. Det förmedlas ett positivt samarbete som fungerar, trots brister eller utvecklingsområden.

Jag urskiljer ett flertal nycklar i detta var av det första är kommunikation. Att ständigt vara i dialog med varandra, men även avsätta tid för längre diskussioner, något som tidigare redovisat har stor inverkan på hur väl arbetet fungerar. Om kommunikationen brister blir arbetet skörare och svårare. Att detta beskrivs som en av de viktigaste förutsättningarna står även i linje med systemteorin som menar att kommunikation och informationsutbyte mellan olika system är avgörande för att förändring skall kunna påbörjas (Öquist, 2008). Den andra är tid, trots att detta kan erfaras som bristfälligt är det en nyckel för att samarbetet skall fungera. Den tredje nyckel är att de inom enheten lyckats vända på de eventuella hinder som redovisas i teori och tidigare forskning. Istället för att personliga, professionella och kulturella skillnader skall bli ett hinder för samarbetet har de dragit nytta av varandras olikheter och de själva ser deras olika professioner som en styrka. De utnyttjar att de kompletterar varandra. Den fjärde är en inställning och en vilja att lyckats. De anställda har valt att jobba där och varit medvetna om samarbetet innan.

Med Johansson (1992) i åtanke, om att en ansikte-mot-ansikte-relation skapar bättre förutsättningar för att kunna bygga en relation inom teamet utan fördomar gentemot den andra professionen, ser jag detta i enheten. I likhet med Hjelte (2005) är det faktum att teamet delar både rum och tid en nyckel till varför de kan ha en ständig kommunikation, samt att de kan ta tillvara på tiden på bästa sätt.

## 6 Slutsatser och diskussion

Sammanfattningsvis kan ett fungerande gränsöverskridande samarbete utformas, som i sin tur skapar fördelar för de brukare som berörs. Detta utifrån ett systemteoretiskt perspektiv där det är gynnsamt att flera system samarbetar för att åstadkomma förändring (Öquist, 2008) samt baserat på empirin som redovisats. Studien har även visat att det finns brister och utvecklingsmöjligheter för ett gränsöverskridande samarbete. Dock har intervjupersonerna i denna studie visat på att det är möjligt att vända på professionernas olikheter till att bli fördelar, samt att se till de vinster ett samarbete innebär, istället för de svagheter som förekommer. Jag skulle även vilja påstå, utifrån insamlad empiri, att de anställdas inställning till samarbetet är mycket väsentligt i frågan ifall ett samarbete kan fungera. Utan en positiv inställning är det svårt för de förutsättningar som beskrivs att få fäste.

Intervjupersonerna i studien erfar även att ett samarbete är gynnsamt och det bästa alternativet för eleverna, trots de svårigheter samarbetet kan medföra. Jag anser att de båda frågeställningarna är besvarade. Den första frågeställningen besvaras genom redovisning och diskussion om hur ett gränsöverskridande samarbete kan utformas, samt vad det finns för hinder och möjligheter. Detta både i teori, men även i praktiken för den aktuella enheten. Även den andra frågeställningen om vilka inställningar och erfarenheter det kan finnas hos socionomer och lärare för ett gränsöverskridande samarbete besvara genom redovisning och diskussion. Vi kan se att intervjupersonerna i denna studie erfar samarbetet som nödvändigt och gynnsamt, trots att det inte alltid är oproblemiskt.

Utifrån det insamlade materialet i relation till Axelsson & Bihari Axelsson (2013) kan enheten kategoriseras som en av modellerna för samarbete som de beskriver, vilket är en finansiell samordning. Detta för att de uppfyller de tidigare stadierna (informationsbyte, case management, interprofessionella möten, multidisciplinära team, partnerskap och samlokalisering) samt att enheten bedrivs av samma organisation. Ett längre gående gränsöverskridande samarbete är svårt att utforma utan att de olika professionernas yrkesroller och yrkesidentiteter undermineras, något som bland annat Thylefors (2013) eller intervjupersonerna i denna studie inte ser som gynnsamt.

Med utgångspunkt i El Ansari et al. (2001) förklaring kring kontext, mekanismer och resultat har det framkommit en något tydligare bild om hur ett gränsöverskridande samarbete kan fungera. Empirin har skapat kunskap kring själva verksamheten, men även kunskap och förståelse kring arbetsformerna inom verksamheten och de olika professionerna som verkar inom den. Till sist har empirin även gett en inblick i hur de anställda erfar samarbetet och hur deras ”nöjdhet” ser ut.

Att det förekommer otydligheter trots att samtliga säger att de vet vad deras professions perspektiv skall innefatta är intressant. Mer ingående vilka delar det gäller har redan redovisats och diskuterats. Uppstår otydligheten i att det i praktiken inte är lika lätt att skilja de olika perspektiven åt som i teorin, eftersom de arbetar med samma elever? Eller finns det delar som är otydligt formulerade även i teorin? Empirin pekar på att det är en kombination av dessa två. Dels finns det delar som inte är tydligt utredda för vad de skall innebära. Dels finns det ansvarsområden som är tydliga men som är svåra att

särskilja i praktiken. Ett sådant ansvarsområde är rollerna i klassrummen, som kan ses som en utvecklingsmöjlighet. Denna fråga har varit återkommande och kan tolkas som om samtliga vet vad som gäller rent formellt, men att det behövs förankras mer i det dagliga tankesättet. Det finns dock två områden som eventuellt kan försvåra detta. För det första agerar socionomerna ibland som vikarierande lärare, samt att de erfar att det stundvis är en hårfin gräns till att de är lärarassistenter. För det andra beskrivs lärarnas mentorskap som delvis otydlig, och att delar av ansvaret bärs av socionomerna. En likhet hos de två exemplen är att ansvaret traditionellt tillhör lärarnas yrkesroll men som här delvis ingår i socionomernas. Detta skulle kunna bidra till otydliga roller, som sträcker över rollerna i klassrummen. Den beskrivna otydligheten skulle även kunna uppstå i en skillnad mellan förväntan och verklighet, tolkat utifrån att olika förväntningar kan leda till missförstånd (Thylefors, 2013). Trots att samtliga är överrens om att det sker på detta sätt och beskriver situationen som sådan, finns det en viss osäkerhet att gå över varandras ansvarsgränser. Det kan sammankopplas till att professionerna traditionellt, och kanske kulturellt, ingår i två olika system och arenor där det skapats olika förhållningssätt (Payne, 2005; Wackerhausen, 2009). Däremot är deras gemensamma målsättning starkt förankrat i teamet och kan ses som en kraftfull faktor som bidrar till ett gynnsamt samarbete (Ødegård, 2005).

Som intervjupersonerna beskriver är det gränsöverskridande samarbetet självvalt eftersom de valt att arbeta inom Magelungen, detta kan ses som en del av samarbetets framgång. Medan det som tas upp i teorin är oftast förhållanden i ett samarbete mellan två eller fler organisationer/företag (Germundsson, 2001; Westrup & Person, 2007) Att självvalt jobba inom Magelungen där denna form av samarbete bedrivs och som de anställda vet om innan de påbörjar tjänsten skulle kunna tänka sig påverka utfallet av inställningarna inför att samarbeta med en annan profession, som i sin tur kan påverka hur väl samarbetet fungerar (Germundsson, 2011). Detta kan jämföras med en organisation där de anställda inte arbetat över professionsgränserna vid tjänsternas början, utan som med tiden påbörjar ett samarbete med en annan organisation. Om de själva inte valt att arbeta i ett gränsöverskridande samarbete utan blir tilldelade detta skulle det kunna skapa negativa bilder av varandra, av samarbetet, eller en asymmetrisk relation mellan de olika aktörerna, något som bland annat Germundsson (2011) och Danermark & Kullberg (1999) pekar på. Eftersom denna del av processen inte är aktuell inom Magelungen minskar även riskerna för dessa hinder. Om det finns en skillnad gällande inställning hos de anställda beroende på om de jobbar i en och samma organisation eller flera olika organisationer skulle vara intressant att undersöka i en vidare forskning.

Utifrån det personliga perspektivet tolkar jag att individerna i ett gränsöverskridande samarbete inte bara behöver arbeta med sig själva utifrån sin yrkesroll, utan även den mänskliga faktorn att kunna släppa på prestige och kontroll. Det kräver ett tillåtande klimat och ett mod från individen. Huruvida individerna i denna studie arbetat med sig själva kan inte besvaras utifrån empirin, det är inte heller studiens syfte. Men den förmedlade synen på deras yrkesroller och arbetsplatsen kan diskuteras. Av den insamlade empirin tolkar jag det som om samarbetet som bedrivs på enheten kräver flexibla

individer. Detta eftersom det är svårt att ha full kontroll, varken mot varandra eller mot eleverna. Enligt min förståelse har detta utvecklats snarare till ett givet arbetssätt än ett tankesätt. Det skulle kunna vara en bidragande faktor till en ökad förståelse gentemot varandras professioner och olikheter. Den ökade förståelsen kan även grunda sig i Hjeltes (2005) anspråk att tid och rum har en stor inverkan på samarbetets framgång. Förståelsen kan i sin tur bidra till en ökad dubbel kompetens av att identifiera sig till både sin profession och en arbetsgrupp (Thylefors, 2013).

Kommunikationens och de gemensamma arbetsträffarnas inverkan i vidare bemärkelse är svår att avgöra, men en intressant möjlighet är om det bidrar till en ökad personkemi inom arbetsgruppen. Även om det fungerande samarbetet som beskrivs grundar sig i att individerna kommer överens på ett personligt plan eller professionella aspekter skulle den ständiga kommunikationen och gemensamma arbetsträffar kunna bidra till en god stämning. Huruvida den goda stämningen skapar förutsättningar så att individerna tycker bättre om varandra eller om en underliggande god personkemi inom arbetsgruppen skapar den goda stämningen som i sin tur påverkar samarbetet kan studien inte uttyda. Om eller hur personliga aspekter mellan individerna skapar förutsättningar för ett samarbete problematiseras inte inom studiens teoretiska ramverk. Detta är en brist i ramverket eftersom det är svårt att undkomma personliga erfarenheter av andra individer i mellanmänskliga relationer. Lärarens, som sedan tidigare har en socionomexamen, inverkan på samarbetet och resultatet är även de svårt att avgöra. Utifrån empirin framkom det inga antydningar på att detta är en "brygga" personifierad mellan professionerna. Personens svar är inte avvikande i förhållande till den andra läraren. Men detta kan ligga bortom det som min empiri ringar in.

Vidare hade det varit intressant att undersöka hur styrningen och chefernas roller kring samarbetet ser ut, detta på en strukturell nivå. Ett tillvägagångssätt skulle kunna vara att studera eventuella styrdokument och inställningar för samarbetet, samt om och i så fall hur de arbetar för att individerna inom samarbetet skall erfara det som gynnsamt.

Trots det begränsade urvalet kan empirin och tillhörande analys peka på intressanta fenomen, som kan undersökas i en vidare mening. Det analyschema och analysmetod som skapats genom tidigare forskning och teori som prövats i studien har visat sig användbar. Det har även visat sig vara ett bra tillvägagångssätt för att sammanfatta och knyta samman de olika delarna i teorin och tidigare forskning och i senare skede empiri och analys. Det har i sin tur hjälpt mig att besvara studiens syfte och frågeställning. Det har varit ett handfast verktyg som skulle kunna prövas i andra kontexter där samarbete förekommer. Detta över både professionsgränser men även över organisationsgränser eftersom det lyckats ringa in centrala teman på ett effektivt sätt. Nackdelen har varit att många delar av empirin kopplas samman, vilket i en uppdelning som de olika perspektiven innebär skapar en känsla av återupprepning. Det har då krävts att varje tema inte endast upprepar utan belyser samma fenomen ur olika perspektiv. De personliga aspekternas inverkan på erfarenheten kring samarbetet kan även tilläggas inom analysmodellen, förutsatt att det finns övrig forskning om detta utanför studiens teoretiska ramverk. Om detta saknas, är det ett intressant område att undersöka i vidare forskning.

## Referenser

- Axelsson, R. & Bihari Axelsson, S. (Red.). (2013). *Om samverkan: för utveckling av hälsa och välfärd*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Brottsförebyggande rådet, BRÅ. (2013). Samverkan mellan polis och kommun: brottsförebyggande arbete utifrån överenskommelser (Rapport 2013:5). Vällingby: Elanders Sverige AB. Från [https://www.bra.se/download/18.22a7170813a0d141d21800052377/1371914741436/2013\\_05\\_Samverkan\\_mellan\\_polis\\_och\\_kommun.pdf](https://www.bra.se/download/18.22a7170813a0d141d21800052377/1371914741436/2013_05_Samverkan_mellan_polis_och_kommun.pdf)
- Dalen, M. (2008). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Danermark, B. & Kullberg, C. (1999). *Samverkan: välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.
- El Ansari, W., Phillips, C.J. och Hammick, M. (2001) Collaboration and partnerships: developing the evidence base. *Health and Social Care in the Community*, 9(4), 215-227. Hämtad från databasen ESH Proxy.
- Engel, C. & Nordfeldt, M. (2014). *Pelarbackens verksamhet för hemlösa: en utvärdering av samlokalisering, samverkan och samtidighet mellan Enheten för hemlösa, Uppsökarenheten och Ersta sjukvårdsmottagning*. (Slutrapport, Ersta Sköndals högskola, Institutionen för socialvetenskap).
- Förskole- och grundskoleenheten. (2014). *En historia av förtryck*. Hämtad 10 Februari, 2016, från Skolverket, <http://www.skolverket.se/skolutveckling/lorande/nationella-minoriteter/romer/inledning/en-historia-av-fortryck-1.215165>
- Germundsson, P. (2011). *Lärare, socialsekreterare och barn som far illa: Om Sociala representationer och interprofessionell samverkan*. (Akademisk avhandling, Örebro Universitet, School of Health and Medical Sciences).
- Hjelte, J. (2005). *Samarbete i Gränsland: om relation och kommunikation i samarbete mellan skola och barnomsorg*. (Akademisk avhandling, Umeå Universitet, Institutionen för socialt arbete).
- Johansson, R. (1992). *Vid byråkratins gränser: om handlingsfrihetens organisatoriska begränsningar i klientrelaterat arbete*. (Doktorsavhandling, Diss. Uppsala Universitet).
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Ljunggren, S. (2010) Dåliga skolresultat tung riskfaktor för fosterbarns utveckling. *Evidensbaserad praktik, 2-2010, s. 4*. Från: <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/18197/2010-12-11.pdf>
- Lag (2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor.
- Larsson, S., Lilja, J. & Mannheimer, K. (Red.). (2005). *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindencrona, F. (2013). Gemensam ledning och styrning: en viktigt pusselbit i samverkan. I R. Axelsson & S. Bihari Axelsson (Red.). *Om samverkan: för utveckling av hälsa och välfärd* (s. 255-271). Lund: Studentlitteratur.

- Longoria, R.A. (2005). Is Inter-Organizational Collaboration Always a Good Thing? *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 32(3), 123-138. Från <http://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3095&context=jssw>
- Payne, M. (2005). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Skolverket. (2015). *Fler elever obehöriga till gymnasieskolan*. Hämtad 10 Februari, 2016, från Socialstyrelsen, <http://www.skolverket.se/om-skolverket/press/pressmeddelanden/2015/fler-elever-obeoriga-till-gymnasieskolan-1.240369>
- Socialstyrelsen. (2010). *Social rapport 2010*. Västerås: Edita Västra Aros. Från <http://www.socialstyrelsen.se/lists/artikelkatalog/attachments/17957/2010-3-11.pdf>
- Thylefors, I. (2013). *Babels torn: om tvärprofessionellt teamwork*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. (Vetenskapsrådets rapportserie, nr 1:2011). Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wackerhausen, S. (2009). Collaboration, professional identify and reflection across boundaries. *Journal of Interprofessional Care*, 23(5), 455-473. Hämtad från databasen MEDLINE with Full Text.
- Westrup, U. & Persson, J.E. (2007). *Gränsöverskridande ledarskap och styrning. Förutsättningar för preventivt arbete med barn och ungdomar* (ProG-projektet, nr 2007:3). Stockholm: Stiftelsem Allmänna Barnhuset.
- Ødegård, A. (2005) Perceptions of interprofessional collaboration in relation to children with mental health problems: A plot study. *Journal of Interprofessional Care*, 19:347-357. Hämtad från databasen CINAHL Complete.
- Öquist, O. (2008). *Systemteori i praktiken: konsten att lösa problem och nå resultat*. Stockholm: Gothia Förlag



## Bilaga 1 – Informationsbrev

Hej x!

Mitt namn är Amanda Kennerberg och jag studerar på Ersta Sköndals Högskola, socionomprogrammet. Jag läser nu på min sjätte termin och skriver min c-uppsats. Anledningen till att jag hör av mig till dig är för att jag kommer att skriva om hur ett gränsöverskridande samarbete mellan olika professioner kan se ut. Detta skulle jag vilja skriva om utifrån er verksamhet, x.

Det jag är intresserad av och syftet med uppsatsen är att undersöka hur ett samarbete mellan lärare och socionomer kan se ut och erfaras, vad det finns för styrkor och utmaningar. Min förhoppning är att jag får träffa och intervju de lärare (2st) och socionomer/samordnare (2st) som jobbar på x i enskilda intervjuer. Jag har kontaktat både x och x och fått medgivande att genomföra denna studie hos er på x. Som jag förstår det har de även samtalat om detta tillsammans med er och ni har uttryckt ett godkännande att medverka.

Med detta som bakgrund önskar jag att få möjligheten att intervju dig. Intervjun kommer högst att ta 60 minuter och intervjun kan ske på din arbetsplats eller på annan plats om du önskar det. Samtalet kommer att spelas in, men endast i syfte att hjälpa mig att minnas vårt samtal och lättare kunna överföra det till texten i uppsatsen. Du kommer att oidentifieras i uppsatsen, vilket innebär att personlig information kommer tas bort. Din medverkan är helt frivillig och du kan när som helst avbryta oavsett orsak. De uppgifter som kommer fram i intervjuerna kommer endast att användas i denna uppsats. Uppsatsen kommer efter den blivit godkänd att publiceras på DiVA där du har möjlighet att ta del av den, jag kan även maila dig den färdiga uppsatsen om det önskas.

Till slut skulle jag även vilja betona att all information kommer att behandlas efter de forskningsetiska principer som finns reglerade av Vetenskapsrådet.

Om du efter detta informationsbrev fortfarande är villig att medverka så kommer jag att höra av mig till dig för att boka in vår intervju.

Har du några frågor till mig eller min handledare är du välkommen att höra av dig!

Tack på förhand!

Vänliga hälsningar

Amanda Kennerberg

E-post: amanda@xxx.se

Telefon: 073-xxxxxxx

E-post, handledare: marie.nordfeldt@esh.se

## Bilaga 2 – Intervjuguide

### Bakgrundsfrågor:

Ålder, kön, yrke, utbildning, antal år i yrket, antal år inom denna verksamhet.

### Yrkesroll:

- Vad är dina arbetsuppgifter?
- Identifierar du sig som X? (Hur viktig är din yrkesroll för dig?)
  - o Tycker du att din yrkesroll påverkas av att ni är olika professioner? Hur?

### Teamet – syfte och utformning:

- Hur arbetar ni, hur är verksamheten uppbyggd?
- Vad är teamets uppgift/syfte? Vad är målet?
- Hur ser ansvarsfördelningen ut?
- Hur ofta har ni, både lärare och socionomer, gemensamma arbetsträffar?

### Erfarenheter av gränsöverskridande samarbetet:

- Erfarenhet av att arbeta så tätt ihop med en annan profession.
- Erfarenhet av olikheter som beror på olika professioner.
- Kunskapsutbyte om de olika professionerna: behövs det? Hur?
- Inhämtning av ny kunskap inom sitt professionsfält.

### Det gränsöverskridande samarbetet:

- Förutsättningar som du tycker är viktigt för att kunna arbeta med en annan profession/gränsöverskridande?
  - o Tycker du att du/ni får dessa förutsättningar?
  - o När brister det? Önskat mer?
- Vad ser du som styrkor i denna typ av gränsöverskridande samarbete?
- Vad ser du som svagheter i denna typ av gränsöverskridande samarbete?
  - o Finns det någon gräns?
- Tycker du att din yrkesroll/profession gör skillnad?
- På grund av ett tätt arbete: tydliga gränser för vart de olika ansvarsuppgifterna börjar och slutar?
- Utvärdering av arbetssättet? Effekterna av ert samarbete? Hur?
- Fungerar det gränsöverskridande samarbetet bra? Varför?

## Bilaga 3 – Samtyckesavtal

Det övergripande syftet med denna uppsats är att få en djupare förståelse för hur det gränsöverskridande samarbetet mellan lärare och socionomer kan se ut samt hur detta erfars.

Intervjun beräknas ta högst 60 minuter. Samtalet kommer spelas in och materialet kommer endast att användas inom ramen för denna studie.

Din medverkan är frivillig och du kan när som helst avbryta din medverkan, oavsett anledning. Du och din enhet kommer att avidentifieras i uppsatsen vilket innebär att personlig information kommer att tas bort samt att enhetens namn kommer inte namnges.

Jag har läst igenom och förstått texten ovan och samtycker till detta.

Namn:

---

Datum & ort:

---

Underskrift:

---