

SOCIONOMENS

# Forsknings- supplement

I Socionomens Forskningssupplement publicerar vi vetenskapliga texter från forskare över hela landet. Bedömningen följer de internationella regler som gäller för vetenskapliga tidskrifter inom det samhällsvetenskapliga området.

REDAKTÖR: HANS SWÄRD



# SOCIONOMENS Forsknings- supplement

## REDAKTION

Redaktör  
Hans Swärd  
046-222 9415  
hans.sward@soch.lu.se

## CHEFREDAKTÖR/ANSVARIG UTGIVARE

Lena Engelmark  
08-617 4437  
lena.engelmark@akademssr.se

## KONTAKT

Telefon, växel  
08-617 44 00  
Telefax  
08-617 44 41  
Adress  
Box 12800  
112 96 Stockholm  
www.socionomen.nu

Illustrationer: Mia Fernau



Tidigare Forsknings-supplement hittar du  
på Socionomens hemsida  
www.socionomen.nu

Senaste Forsknings-supplementet  
publicerades i nr 6/2016.



NUMMER  
41

# Innehåll

Ledare

av Hans Swärd

## Varför stannar de kvar?

Av Staffan Höjer & Karin Kullberg

I motsats till artiklar som belyser orsaker att vilja lämna myndighet sutövningen visar denna artikel socialarbetares motiv för att stanna kvar inom den sociala barnvården i Sverige, England och Italien. Arbetets art, olika organisatoriska villkor som handledning, informellt och formellt stöd, en väl sammansatt arbetsgrupp, goda kollegor och chefer som kan skapa bra organisatoriska villkor är alla viktiga inslag i detta beslut.

## Ringar på vattnet

av Åke Bergmark, Nora Germundsson,  
Tommy Lundström & Hugo Stranz

Vikten av att samverka i det praktiska sociala arbetet tas mer eller mindre för självklart. På socialtjänstens område fyller mellanchefer en nyckelfunktion i samverkansarbetet och i den här artikeln presenteras resultat från fokusgruppsintervjuer med sådana chefer. I artikeln diskuteras bland annat formerna för och nya villkor för samverkan mellan individ- och familjeomsorgen och dess samverkanspartners.

## Nytt från Fält och Forskning

av Hans Swärd

Författaranvisningar  
och bedömningsystem

# Situation och villkor

Här får vi veta vilka motiv socionomerna har för att arbeta kvar inom den sociala barnvården. Förutom en inblick i arbetets förutsättningar får vi möjlighet att reflektera kring samverkans villkor.

Välkommen till det första numret av Socionomens forskningssupplement 2017. I tider då faktaresistens blivit ett modeord känns det bra att få presentera forskningsartiklar som har möjlighet att nå ut till en bred läsekrets. Det är viktigt att det finns kommunicerande kärn mellan forskarsamhället och det sociala arbetets praktik. Hoppas att de texter som presenteras i supplementet kan leda till sådana fördjupade diskussioner mellan det sociala arbetets tre ben, nämligen fält, utbildning och forskning.

De två artiklarna i detta supplement handlar om socialarbetarnas situation och villkoren för det sociala arbetet i dagens samhälle. Båda frågorna är högaktuella i samhällsdiskussionen.

Den första texten har titeln "Varför stannar de kvar? – Socialsekreterare som arbetat längre än tre år inom den sociala barnvården i Sverige, England och Italien" och är författad av Staffan Höjer från Göteborgs universitet och Karin Kullberg från Lunds universitet. I alla de tre studerade länderna har det förekommit en diskussion om flykten från socialtjänsten och myndighetsutövningen. Författarna tar fasta på socialarbetarnas motiv att stanna kvar och denna kunskap måste vara av central betydelse för att upprätthålla en rimlig kontinuitet och kvalitet i verksamheten.

Den andra artikeln handlar om samverkan och har titeln "Ringar på vattnet – Om socialtjänstens individ- och familjeomsorg i samverkan" och är författad av en forskargrupp från Stockholms universitet bestående av Åke Bergmark, Nora Germundsson, Tommy Lundström & Hugo Stranz. Samverkan och samarbete brukar i internationella jämförelser av olika länders sociala arbete framhållas som ett kännetecken just för det nordiska sociala arbetet. Men även om samverkan skattas högt här i norr är det i praktiken förenat med en rad problem och det är inte säkert att det i alla lägen gynnar brukarna.

Som vanligt presenteras också några nyheter från fält och forskning.

Trevlig läsning!



Redaktör



# Varför stannar de kvar?

– Socialsekreterare som arbetat längre än tre år inom den sociala barnvården i Sverige, England och Italien.

**UNDER DE SENASTE ÅREN** har det varit alarmrande rubriker om socialsekreterares arbetssituation i en rad tidningsartiklar (tex. SvD 151216, DN 150203). Rapporter från Socialstyrelsen, SKL och Akademikerförbundet, liksom ett antal forskningsrapporter visar att det särskilt är socialtjänstens myndighetsutövande arbete med barn- och unga som varit utpekade (Akademikern 151203, Tham 2008, Tham & Meagher 2009, Lindquist 2013).

Ett återkommande problem är att det sociala arbetet inom detta område alltför ofta lämnas åt de nyutexaminerade och minst erfarna socionomerna. Enligt Socialstyrelsen (2007) var drygt 25 procent av handläggarna nyanställda år 2006. Sex år senare hade andelen nyanställda ökat till var tredje anställd, men förhållandena skiftar i olika kommuner (Lindquist 2013). Det senaste året har utvecklingen accelererat bland annat på grund av den ökade belastningen inom kommunernas individ och familjeomsorg, som en följd av de stora grupperna av ensamkommande flyktingbarn.

Det är inte bara i Sverige som vi har en diskussion om belastad personal inom socialtjänsten. Under en rad år har utsattheten och villkoren för personal inom den sociala barnvården varit något av en egen subgenre inom forskningen (exempelvis i England: Searle & Patent, 2012, i USA: Mor Barak et al. 2006 och Johnco et al. 2014, i Norge/Australien: Healy & Oltedal, 2010). Att socialarbetare lämnar socialtjänsten medför svårigheter för brukare i utsatta situationer som ofta tvingas möta nya socialsekreterare när handläggare byts ut under utredningens gång.

Forskning har också visat att personalomsättningen påverkar socialtjänstens möjlighet att vara en stark part när förhandlingar med HVB och andra vårdgivare är aktuella (Lindqvist 2014). Omsättningen inverkar också på arbetsledarnas situation då de blir upptagna av rekrytering, introduktion och inskolning. Arbetets effektivitet påverkas då de nyanställda inte kan göra en full arbetsinsats under sin introduktion och de mera erfarna på arbetsplatsen tenderar att bli överutnyttjade och kan välja att sluta. Lindquist (2013) talar om risken för att det blir en "ond cirkel" i många kommuner.

Bilden av arbetet inom den sociala barnvården blir, i såväl mediarapporteringen som i forskningen, fokuserad på vad som är problematiskt och debatten i sig kan möjligen skrämman personer för att söka sig till, eller stanna kvar inom, verksamheten. I denna artikel vill vi vända på frågan och istället undersöka varför socialarbetare stannar kvar inom den sociala barnvården. Tanken är att genom att analysera erfarenheterna från dem som varit verksamma inom den sociala barnvården under mer än tre år kan vi lära oss något om drivkrafter och motiv för de professionella inom detta område. Vi borde också kunna lära oss om de arbetsvillkor som möjliggör för personal att stanna kvar inom området. Studien är en mindre kvalitativ intervjustudie, genomförd i tre länder, Sverige, England och Italien av ett team av forskare från de olika länderna. Avsikten är att undersöka erfarenheter från professionella från olika länder som sysslar med liknande arbetsuppgifter och där personalomsättningen uppmärksammas som ett problem.

Syftet med artikeln är att beskriva och analysera de motiv som socialarbetare och deras närmsta chefer i Sverige, England och Italien anger för att socialarbetare väljer att stanna kvar inom den sociala barnvårdens myndighetsutövning och vilka förhållanden som är inblandade för att de fattat detta beslut. Studien har inte som avsikt att systematiskt jämföra erfarenheterna i de olika länderna med varandra, därtill är omfattningen alltför begränsad. Istället avses att undersöka ett brett spektrum av motiv till att vilja stanna kvar inom den sociala barnvårdens myndighetsutövning. I artikelns slutdiskussion för vi emellertid en tentativ diskussion om likheter och skillnader i berättelserna från de olika länderna.

#### TIDIGARE FORSKNING

Forskningen om varför man lämnar den sociala barnvården, eller "child protection" som det ofta kallas internationellt, sträcker sig över många områden. Studier fokuserar på olika saker och här kommer ett axplock: de allmänna arbetsvillkoren (O'Donnell & Kirkner 2009), det organisatoriska klimatet (Mor Barak et al. 2006), brist på organisatoriskt erkännande (Tham 2007, Healy et al. 2009), arbetsmängden och antalet ärenden (Coffey et al. 2004), organisatoriska åtaganden (O'Donnell & Kirkner 2009), engagemang i och för social barnvård (Hamama 2012), otillräcklig handledning (Collins 2008), dålig lön (Mederos & Woldeguirorguis 2003) hot om eller utsatthet för fysiskt våld (Horowitz 2006), brist på resurser för att göra jobbet (Gonzales et al. 2009).

I några svenska studier om yrkeskarriärer framkom en mängd sammansatta skäl till varför såväl män som kvinnor lämnade arbetet med myndighetsutövningen i socialt arbete. Många män angav att det handlade om arbetets art (myndighet och kontroll), lön, arbetsvillkor, resurstilldelning, socialtjänstens byråkratiska organisering och att de måste fatta tunga och för brukaren livsavgörande beslut. Kvinnornas skäl överensstämde i stor utsträckning med männens men här framkom också att det fanns andra arbetsområden inom socionomfältet som lockade mer. Gemensamt för svenska socionomer är att de gärna söker ett fritt, självständigt och kreativt arbete med stort handlingsutrymme (Kullberg 2006, 2011).

Det finns några studier som istället fokuserar på varför professionella stannar kvar för att arbeta med svåra arbetsuppgifter inom social

barnvård. Gibbs (2001) menar att den upplevda meningsfullheten med arbetsuppgifterna inom den sociala barnvården spelar större roll för valet att stanna kvar än brister i den organisatoriska omgivningen och villkoren. Handledningen spelar en viktig roll för att upprätthålla meningen med arbetet. Collins (2008) är inne på ett liknande spår när han visar att hög arbetstillfredsställelse är avgörande för valet att stanna kvar. I en studie från Irland talas det om att det finns en föreställning om att alla i början av sin professionella karriär skall "göra sin tid" ["serving your time"] inom den sociala barnvården. Tanken är att det är viktigt att ha denna erfarenhet oavsett vilket delområde i socialt arbete man senare söker sig till. En konsekvens blir att den sociala barnvården identifieras som ett genomgångsområde och att det kan påverka hur länge man väljer att stanna kvar (Burns 2011). Det finns också forskning som visar att ett skäl att stanna kvar är att det inte är så lätt att få andra jobb, Healy & Oltedal (2010) exempelvis har jämfört avhoppsfrekvensen från social barnvård i Norge och Australien. De skriver: "The wider range of employment options for human service professionals in Queensland (and Australia more generally) compared to Norway, also explains some of the variation in turnover." (ibid. s 273)

En egen del av forskningen om varför man stannar kvar inom ett område är den som studerar professionellas motståndskraft, eller resiliens som det ofta kallas också på svenska. Horowitz (2006) menar att organisationer måste sträva efter att minska riskerna, tex. att inte utsätta personalen för traumatiska händelser och undvika att de blir utsatta för negativa kedjereaktioner när de arbetar med svåra ärenden och händelser som kan åstadkomma såväl primärt som sekundärt trauma. För att underlätta att socialarbetare behåller sin entusiasm och positiva känslor i relation till arbetet är det viktigt att organisationerna satsar på en reflexiv praktik med handledning, möjlighet till kontinuerligt lärande och bra villkor för kollegialt, informellt stöd (Russ et al. 2009).

Att förstå professionella karriärer är också viktigt om vi vill förstå förflyttningar inom socionomkollektivet i allmänhet och de som arbetar inom den sociala barnvårdens myndighetsutövning i synnerhet. Freidson (2001) beskriver två fundamentala skillnader i professionellas karriärer, de som stannar inom sin profession och



#### STAFFAN HÖJER

**TITEL:** Socionom och professor i socialt arbete vid Göteborgs universitet.

**BAKGRUND:** Forskar om kunskaps-, professions- och organisationsfrågor. Har bland annat forskat om socialnämnder och lekmannastyrning av socialt arbete, om köpt vård och om forskningens innehåll i socialt arbete. [staffan.hojer@socwork.gu.se](mailto:staffan.hojer@socwork.gu.se)



#### KARIN KULLBERG

**TITEL:** Socionom och lektor i socialt arbete vid Lunds universitet.

**BAKGRUND:** Forskar om professions- och organisationsfrågor i socialt arbete. Har bland annat forskat om socionomers karriärer och om karriärvalens betydelse för det sociala arbetets utveckling. [karin.kullberg@soch.lu.se](mailto:karin.kullberg@soch.lu.se)



Illustration: Mia Fernau

de som väljer att bli administratörer, chefer och planerare och därför kan sägas lämna professionen. Detta tangerar den uppdelning som brukar göras mellan horisontella karriärer, dvs. förflyttningar mellan olika arbetsområden på samma nivå och vertikala karriärer, dvs. den klassiska formen av karriär där en person får en överordnad ställning i förhållande till tidigare nivå (Hall 2004).

Karin Kullberg (2006, 2011, 2013) har visat att socionomer, både män och kvinnor, numer verkar föredra horisontella karriärer framför vertikala. Det finns olika typer av horisontella karriärer där expertkarriären kanske är den mest kända. Men, karriärforskning talar också om spiralkarriärer, där personer kan gå fram och tillbaka mellan organisationer och arbetsområden och mellan chefskap och handläggande eller om transitkarriärer där personerna lämnar yrket helt för en annan inriktning. En karriärform som socionomer verkar framhålla är den s.k. proteanska karriären (Hall 2004). Enligt en sådan utformar individen sin karriär efter behovet av variation i enlighet med sina privata drivkrafter och belöningar i form av ökad lön och status anses inte lika viktigt.

#### TEORI

Denna artikel tar framför allt hjälp av ett organisationsteoretiskt perspektiv om människobehandlande organisationer. De människobehandlande organisationerna är viktiga för oss alla i olika skeden av livet. Dit brukar inte bara socialtjänsten räknas utan också t.ex. sjukvården och skolan (Hasenfeld 2010). Människobehandlande organisationer kan sägas ha olika funktioner och kännetecken som utmärker verksamheten. Bland dessa kännetecken är bland annat att de berör människors välfärd, har moraliska implikationer, betonar betydelsen av relationen mellan brukare och anställd, den politiska styrningen och osäkerheten om vilka insatser som ger gott resultat och vilka som inte gör det (för mer om dessa kännetecken se Johansson et al. 2015).

Ett förhållande som är viktigt när vi vill förstå varför socionomer väljer att stanna eller flytta på sig inom socialtjänsten är den stora graden av osäkerhet inom verksamheten kombinerat med den relativt stora graden av handlingsutrymme och ansvar för de inblandade socionomerna (se Lipsky 1980, Evans & Harris 2004, Svensson et al 2008 och Ponnert 2013). Socialarbetarna möter medborgare vars behov de skall utreda, bedöma

och åtgärda. De skall följa förvaltningens regler och förordningar men har dessutom ett stort utrymme för egna bedömningar. Samtidigt finns det stor osäkerhet i hur bedömningarna skall göras och en risk för att människor skadas. Besluten inom den sociala barnvården berör dessutom människors mest intima livssfärer.

#### METOD

Artikeln bygger på pilotstudien "Who survives Child Protection" där frågan: "Varför stannar socialarbetare kvar i social barnvård?" ställdes av ett team av fem forskare från Italien (2), England (1) och Sverige (2).<sup>2</sup> Skälen till att dessa tre länder deltog var flera. Ett var att tre av de deltagande forskarna tidigare gjort gemensamma studier (Campanini et al 2012, Frost et al 2013). Ett annat skäl var att de tre länderna i studien enligt Esping Andersen (1996) typologi representerar olika välfärdsregimer. Ett tredje skäl till valet av länder var att den sociala barnvården är organiserad på olika sätt (Gilbert et al 2012). Trots de nämnda olikheterna är avhoppet från socialt arbete med barn och unga stora i alla tre länderna. Vi vill dock betona att projektets begränsade omfattning omöjliggör systematiska jämförelser. Valet att ändå göra studien i tre länder med olika välfärdsregimer skall ses som ett sätt att få en bredare variation på motiv och förhållanden som kan påverka valet att sluta. Trots studiens begränsade omfattning väljer vi att i slutdiskussionen ta upp ett antal tentativa slutsatser kring likheter och olikheter i motiv.

I projektet genomfördes semistrukturerade intervjuer i grupp eller individuellt med socialarbetare och mellanchefer i den sociala barnvården. Förutom socialarbetare har vi alltså valt att intervjua deras närmaste chefer då de dels (i samtliga fall utom ett) själva har en socialarbetarbakgrund och dels i sin egenskap av närmsta chef borde ha goda kunskaper om socialarbetarnas motiv att stanna eller sluta. Vi är medvetna om att cheferna i vissa frågor kan ha andra tolkningar av socialarbetarnas motiv. I resultatredovisningen anges i anslutning till olika citat från vilket land och vilken position respondenterna har. Elva organisationer från två regioner i Sverige, två städer i Italien och en stad i England valdes ut. Urvalet kan betecknas som ett s.k. bekvämlighetsurval som styrdes av tillgänglighet och av kontakter som fanns etablerade mellan forskarnas universitet och det sociala arbetets praktik.<sup>3</sup>

1 Efter den grekiska guden Protheus som sades kunna anta olika skepnader.

2 Studien har möjliggjorts tack vare medel från EASSW (European Association of Schools of Social Work) och vi vill passa på att tacka Elisabeth Frost från England och Annamaria Campanini och Allesandro Siccora från Italien som alla deltagit i projektet.

3 Inom ramen för studien intervjuades också lärare på socialarbetarutbildningar för att söka förstå utbildningens roll. Denna aspekt belyses inte i denna artikel.

Tabell 1 Antal intervjupersoner och organisationer fördelade på de tre länderna.

	Socialarbetare	Chefer	Totalt	Antal organisationer
Italien	12	4	16	6
Sverige	6	3	9	2
England	9	3	12	3
Totalt	27	10	37	11

De semistrukturerade intervjuerna utgick från en intervjuguide med olika teman och genomfördes mellan november 2012 och februari 2013. Den intervjuades personliga och professionella bakgrund och varför hen blivit socialarbetare togs upp. Tonvikten lades dock på vad som gjorde att den intervjuade stannat kvar i den sociala barnvården samt hur denne uppfattade varför andra socialarbetare lämnade området. Projektet hade en tvärkulturell ansats vilket innebar att forskarna genomförde intervjuerna i ett annat land än sitt hemland. Att denna metod valdes berodde på att den förväntades öka nyfikenheten och minska förståelsen bland forskarna (se mer om den tvärkulturella ansatsen i Frost et al 2016).

En svårighet med att göra intervjuerna i annat land än det egna var språket. Intervjuerna utfördes på engelska med eller utan tolk. Förutom de engelska informanterna, var alla således hänvisade till att antingen tala med hjälp av tolk (Italien) eller använda ett annat språk än sitt modersmål. Efter intervjuerna transkriberades dessa av forskarna från den intervjuades hemland. Därefter genomfördes upprepade läsningar av alla intervjuer och genom kodning trädde olika teman fram (jfr. Jönsson 2010). Med utgångspunkt i dessa teman gjorde därefter de deltagande forskarna en gemensam analys. Vid presentationen av citat i denna artikel har författarna översatt citaten till svenska.

Det finns begränsningar i studien. En som nämnts ovan är att många av deltagarna varit hänvisade till ett annat språk än det de använder i vardagen och härmed en risk för missuppfattningar och svårighet att förklara hur man menar. En annan begränsning handlar om att antalet intervjuade socialarbetare, chefer och verksamheter inte gör det möjligt att generalisera resultaten till förhållanden i de olika länderna. Avsikten

med studien har emellertid inte varit att jämföra villkoren i olika länder, utan att få en bild av hur de som är direkt involverade i social barnvård i olika välfärdsregimer ser på skälen till att stanna inom området.

#### RESULTAT

I analysen av intervjuerna med socialarbetarna och deras chefer, blev tre tematiska områden viktiga för att förklara varför socialarbetarna stannar kvar. Dessa är: (i) arbetets innehåll och uppgifter; (ii) arbetets organisatoriska förutsättningar och arbetets formella organisering; (iii) arbetets informella sida. Vi skall nu exemplifiera och diskutera ovanstående teman.

#### ARBETETS INNEHÅLL OCH UPPGIFTER

Bland de forskare som fokuserar på varför personer lämnar myndighetsutövningen inom det sociala arbetet med barn och familjer, finns det flera som betonar att arbetet i sig är svårt, att det är omgärdat med mycket osäkerhet och att man kan bli utsatt för sekundär traumatisering genom att arbeta med barn och familjer i svåra situationer (t.ex. Horowitz 2006). Det är därför en smula förvånande att så många socialarbetare som valt att stanna betonar att ett viktigt motiv just är de viktiga och intressanta arbetsuppgifterna.

Respondenterna för fram tre olika aspekter av detta tema. Den första handlar om inställningen till arbetsuppgifterna som sådana, många redovisar att de är mycket engagerade i sitt arbete. Socialarbetarna i samtliga tre länder använder uttryck som 'mission' eller 'passion' när det talar om sitt arbete. Kanske typiskt nog finns det flera i Italien som använde uttryck som "Missione, Passione e Amore", alltså en kärlek till uppgiften som sådan, en passion för att arbeta med barn och en mission att göra livet bättre för barn och deras föräldrar.

Liknande beskrivningar finns emellertid också bland t.ex. de svenska socialarbetarna:

*Jag menar att vi som håller på här har en passion, vi skulle inte vara här annars... (Socialarbetare Sverige)*

Den andra aspekten handlar om att arbetsuppgifterna är viktiga och att man upplever att det finns en möjlighet att 'göra skillnad' och att ha makt och resurser till det.

*Jag säger inte att jag tycker om makt, men jag antar att på något vis så gör jag ändå det eftersom man kan åstadkomma förändring i människors liv (Socialarbetare England)*

*...vad kan jag göra för att få dem till nästa ställe och jag tror att jag tycker om att vara den som har energin och som fattar beslutet. Jag tycker om det. (Socialarbetare Sverige)*

Att arbeta med familjer och unga uppfattas av flera som ett tacksamt arbete, med större möjlighet till förändring än att arbeta med andra målgrupper där problem uppfattas som mer manifesterade och svårösta. Det beskrivs emellertid inte bara som att barn och ungdomar har stor förändringspotential, det handlar också om att de insatser som kan erbjudas faktiskt upplevs kunna hjälpa. Det gäller både de stödjande insatserna och de som inbegriper placeringar av barn utanför hemmet, när man ändå fortsätter att arbeta med relationen till föräldrarna.

*I den här kommunen har vi startat ett antal öppenvårdsinsatser, så som stödsystem för familjer (Chef Sverige)*

Arbetsuppgifterna uppfattas också som mycket varierade och därför engagerande för socialarbetarna. Att arbeta inom den sociala barnvården innebär samtal med vuxna och med barn och ungdomar. Dessutom får man samarbeta med många olika organisationer, göra bedömningar och ibland, när det finns tid till det, göra hembesök och träffa barn och familjer i deras egna miljöer. Utöver detta innebär arbetet skrivande och att socialarbetaren måste motivera sina synpunkter för nämnder och ibland för det juridiska systemet. Även om vissa av dessa arbetsuppgifter är krävande och svåra så är de också utmanande och utvecklande enligt flera av de socialarbetare som väljer att stanna inom området.

*Arbetet är mycket varierande, ingen dag är den andra lik, jobbet är aldrig tråkigt och du vet aldrig vad du kan förvänta dig av en dag. Om du arbetar inom detta område behöver du aldrig titta på dokusåpor på TV! (Socialarbetare Sverige)*

*Jag älskar det... det är adrenalin... Du vet, jag gillar att det går undan. Jag har lätt att bli uttråkad och jag gillar att inget är detsamma (Socialarbetare England)*

#### **ORGANISATORISKA VILLKOR OCH FORMELL ORGANISERING**

I den politiska och professionella debatten om varför personer slutar inom den sociala barnvården brukar organisationsfrågor diskuteras mycket. Det handlar då vanligtvis om den arbetsbelastning och de brister som finns i det organisatoriska stödet för socialarbetarna. Kanske inte oväntat är organisationsfrågor något som förs fram också när de intervjuade från de tre inblandade länderna förklarar varför de stannar kvar och hur det blir möjligt att genomföra ett gott arbete. Saker som vi här skall diskutera är: ett rimligt antal ärenden, en tydlig struktur i organisationen och arbetet, handledning, möjlighet till organisatoriskt stöd och chefs roll.

Socialarbetarens arbete innehåller en hög nivå av risk (Stanford 2011) och osäkerhet (Börjesson 2008, Ponnert 2013). För att klara av de bitvis kaotiska och innehållsrika arbetsdagarna med en mängd olika typer av arbetsuppgifter, något som beskrevs i positiva ordalag i föregående avsnitt, krävs enligt de intervjuade att arbetet har en tydlig struktur som är begriplig för socialarbetarna. Det gäller exempelvis ärendegång, rutiner, arbetsfördelning och metoder.

*Och jag tror att hela organisationen måste vara transparent. Det kan inte vara hemligt vad som försiggår på vår nivå eller på nästa nivå. Det måste finnas en öppenhet. (Chef Sverige)*

Förutom en tydlig, transparent och stödjande struktur är organisationens resurser viktiga (jfr. Gonzales et al. 2009). Det handlar om att den enskilda socialarbetaren skall ha ett rimligt antal ärenden, få möjlighet att fokusera på ett besvärligt ärende när det dyker upp och att ha en rimlig lön. Många informanter talar om att antalet anställda och andra resurser måste vara av en omfattning som gör att personalen får

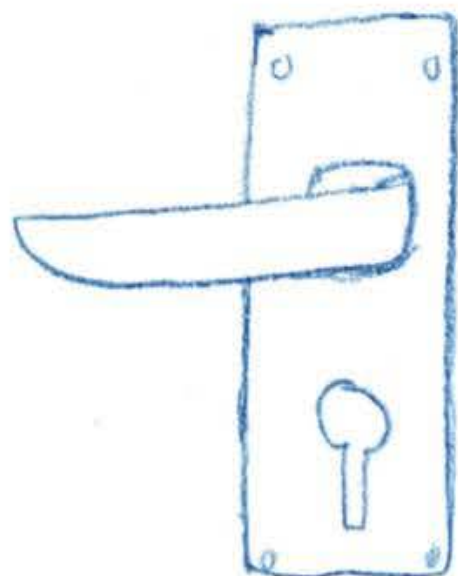


Illustration: Mia Fernau

en lagom stor arbetsbörda. Någon klar definition av hur stor arbetsbörda som är den optimala framkommer emellertid inte. De intervjuade är dock överens om att chefen hade en viktig roll i att se till att de anställda inte har för hög arbetsbelastning.

*Du måste ha en chef som kan prioritera... (Socialarbetare Sverige)*

Ett sätt att hjälpa de anställda att organisera sitt arbete och att hantera osäkerhet och stress är genom handledning. Här skiljer sig erfarenheterna betydligt mellan de tre undersökta länderna. I Sverige är såväl intern handledning av chef som extern handledning snarare regel än undantag inom den sociala barnvården (Höjer et al 2007). I England föreskrivs intern handledning av första linjens chef (Bradley & Höjer 2009). I Italien är det ovanligt att socialarbetare får någon handledning alls (Giarola, 2008). Bristen på handledning, liksom bristfälligt stöd från chefer och organisationen i övrigt, kompenseras där med kollegialt stöd.

*Om du har en bra handledning och bra chefer och resten så tror jag att du kan stanna längre (Socialarbetare England)*

*Utbytet mellan oss är viktigt ... även om det inte handlar om ett strukturerat och formellt utrymme (Socialarbetare Italien)*

*Det [handledning] har blivit som en helig ko. .../.../ ja jag tycker det är betydelsefullt. .../ det kan du inte ta bort (Socialarbetare Sverige)*

#### CHEFEN

Ledarskapets roll inom människobehandlande organisationer, exempelvis i socialtjänsten, diskuteras av en rad forskare (Wolmesjö 2005, Tavfelin 2013, Szücs & Andersson Bäck 2015 och Shanks & Lundström 2015 a och 2015 b m.fl.). Lawler (2007) menar att chefens agerande spelar en avgörande roll för att få de anställda att stanna kvar i socialt arbete. De intervjuade instämmer i detta.

*Jag tror att den [personalsituationen] är ganska stabil just nu eftersom vi har en ganska förnuftig chef ... Det är helt avgörande. Och som jag sa har jag varit i team med hemska chefer och då har jag lämnat. (Socialarbetare England)*

*Vi vet vad cheferna vill och förväntar sig av oss. (Socialarbetare Sverige)*

*Det behövs en chef som delegerar till dig och tror på dig och din kompetens men ändå tar ansvar för sina beslut ... och backar upp dig. (Socialarbetare Sverige)*

Chefen ska var närvarande men det krävs en balansakt – hen förväntas känna till alla ärenden men ska inte själv vara alltför involverad i det direkta arbetet – en utmaning för cheferna som informanterna tar upp.

*Som chef ska du inte vara allt för involverad utan måste lita på att de anställda fattar rätt beslut och klarar sina arbetsuppgifter. Jag står inte ut med chefer som är allt för involverade. (Socialarbetare England)*

Enligt informanterna är det vidare viktigt att chefen har kulturkompetens det vill säga känner till vad arbetet innebär. Detta lyfts också fram av en av cheferna.

*Jag kan det från själva hjärtat och det tror jag fordras för att vara en god ledare. (Chef Sverige)*

Som framkommer visar våra resultat att arbetsledningen är viktigt för beslutet att stanna kvar.

*Jag tycker det är en bra organisation och jag tycker våra chefer som har varit här många år känner oss alla och de känner organisationen. Om du ofta måste byta chef verkar det inte som det fanns någon plan. Men det tror jag våra chefer har. Och jag tror det gäller hela vägen upp till politikerna. De har planer och vi vet vad de vill och väntar sig från oss. (Socialarbetare Sverige)*

En stabil arbetsgrupp med chefer som stannar kvar betyder enligt citatet mycket för individens beslut att inte lämna. Enligt Lindquists (2013) undersökning hade emellertid sju av tio förstalinjens/mellanchefer i socialtjänstens arbete med barn och unga arbetat som chef mindre än tre år. Här finns en risk för en ond spiral, när en kollega eller uppskattad chef lämnar den stabila gruppen blir det oro i leden vilket kan bidra till att fler lämnar.

#### ARBETETS INFORMELLA SIDA – ARBETSGRUPPEN, ARBETSKAMRATERNA OCH ARBETSKLIMATET

Från alla informanter betonas hur viktig arbetsgruppen och de informella relationerna är för

viljan och motivationen att stanna kvar i arbetet. Om resurser och stöd i organisationen saknas blir arbetsgruppen desto viktigare.

*... när andra resurser saknas kan arbetsgruppen bli ett komplement till eller till och med en ersättning för organisatoriskt stöd (Socialarbetare England)*

Det handlar såväl om gruppen i sig som om att ha kollegor som man litar på och som hjälper till vid svåra bedömningar.

*Att jag fortfarande är kvar är den här känslan av stöd... kollegor till kollega... människor som är medvetna om dig eller liksom ger erkännande av vilket jobb du gör och var du finns känslomässigt. (Socialarbetare England)*

*Arbetsgruppen är avgörande – kollegor och vänner för stöd och handledning, det är vanligen den enda resursen för detta. Det är viktigt att det finns möjlighet till utbyte mellan oss (Socialarbetare Italien)*

*Ett sätt att få större motståndskraft är genom att arbetsgruppen har en sammanhållning vilket gör att den individuella socialarbetaren kan känna sig stark: Jag är inte ensam i detta, jag är en del av ett team och vi gör detta tillsammans. (Socialarbetare Sverige)*

I Mor Barak et al's (2006) studie från Kalifornien där de undersökte avhopp bland socialarbetare inom barn- och ungdomsfältet påpekar de: "other people's reactions, particularly the degree to which they accept and include, versus reject and exclude individuals, are vital to the individuals' physical and psychological well-being". (2006, s. 554). På liknande sätt talar Collins (2008) om vikten av att vara del av en grupp och ha viktiga relationer i denna. Detta är enligt Collins avgörande för att stanna kvar, något som även våra informanter tar upp.

*Om det finns ett starkt team som stöttar varandra och om det finns humor och vi lyfter varandra känslomässigt, det gör hela skillnaden. Då kan du gå tillbaka till ditt rum med ny energi. (Socialarbetare Sverige)*

TJUST  
BEHANDLINGS  
FAMILJER

Tillsammans  
gör vi skillnad



## När barnet trivs i sitt sammanhang...

Grundtanken är att vi till stor del formas genom möten med människor i vår omgivning och möjligheten till förändring ligger i dessa nya möten/relationer. Vi erbjuder ett alternativ till institutionsvård genom kraftigt förstärkt familjehemsvård där en av föräldrarna i familjen är anställd på heltid. Utgångspunkten för vårt behandlingsarbete är vägledande samspel och mentaliseringsbaserad terapi vars behandlingsfokus ligger i själva processen.



Våra behandlingsfamiljer ligger i närområdet runt våra kontor i **Västervik**, **Vimmerby**, **Jönköping** och **Norrköping**.

För professionell behandling, utredning och vägledning finns ett team bestående av psykologer, psykiater och behandlingssamordnare. Alla finns i behandlingsfamiljens närhet för att kunna ge förstärkning och stöd.

Tjust behandlingsfamiljer AB • Ängalundsgatan 1B • 593 35 Västervik • Tfn: 0490-343 46 • Fax: 0490-943 10  
E-post: info@tjustbehandlingsfamiljer.se • Hemsida: www.tjustbehandlingsfamiljer.se

Kollegorna är enligt citatet inte bara viktiga som stödfunktion. Det är också viktigt att ha en god stämning och att man kan ha roligt tillsammans.

*Och det är också viktigt hur det är mellan personerna på avdelningen, om ni kan skratta och skämta tillsammans... (ChefSverige)*

*... alla de stora sakerna är viktiga men jag tror det är viktigt med de små sakerna också. Att visa och ge uppskattning men också baka en kaka det är en småsak men viktigt... (ChefSverige)*

Av citaten framkommer att ett gott arbetsklimat är viktigt och kan skapas genom att göra ”det lilla extra”. Både chefer och socialarbetare lyfter fram att det goda arbetsklimatet påverkar socialarbetarnas beslut att stanna. Det måste finnas en sådan trygghet i arbetsgruppen att socialarbetaren vågar be kollegor och chefer om hjälp.

*Jag trodde att jag skulle kunna gå hem en dag och känna som att jag har avslutat nu men det har än så länge aldrig hänt. Och det måste du leva med och lära dig leva med, den känslan. Och då måste det finnas stöd från kollegor och chefer för att våga ta upp den känslan. (Socialarbetare Sverige)*

Samtidigt som socialarbetarna måste våga be om hjälp är det emellertid viktigt att det finns möjlighet till kollegiehandledning och att mer erfarna kollegor tar ansvar när det behövs.

*Du måste kunna lita på dina seniora kollegor... (Socialarbetare England)*

Sammanfattningsvis framkom i vår studie att arbetsgruppen, arbetsklimatet och relationerna till kollegorna spelar en viktig roll i att socialarbetaren stannar kvar. De informella relationerna innebär en möjlighet att få erkännande, självkänsla, omtanke och stöd. Att ha relationer med kollegor även utanför arbetet sågs av några som viktigt.

*Vännerna jag har nu är vänner jag har från jobbet... (Socialarbetare England)*

Relationen utanför arbetsplatsen kan skapa ökad förståelse för den enskilde socialarbetaren och dennes behov. Russ et al. (2009) har betonat att det är möjligt att skapa organisatoriska förutsättningar för kollegialt stöd genom att satsa på

handledning och andra insatser som understödjer ett kontinuerligt lärande.

#### DISKUSSION OCH SLUTSATSER

Sammanfattningsvis kan sägas att det inte finns ett svar på frågan varför socialarbetare stannar kvar i den sociala barn och ungdomsvården och därmed inte heller en lösning på den nuvarande situationen med stora avhopp. Som vi ser det påverkas viljan att stanna kvar av arbetets art, organisatoriska villkor och organisering, likväl som av infor mella aspekter av hur arbetsgrupper fungerar. Ett för vissa kanske överraskande resultat är att många väljer att stanna kvar inom verksamheten just för dess innehåll och inriktning. En del av den tidigare forskningen poängterar osäkerhet och andra svårigheter förknippade med den sociala barnvården. Våra informanter lyfter istället fram hur givande just detta arbete är, med stor förändringspotential för barn och ungdom och att, åtminstone ibland, samhällets resurser och insatser är stora för att arbetet faktiskt skall kunna ge goda resultat. En annan aspekt av att vilja stanna på jobbet handlar om att arbetsuppgifterna beskrivs som omväxlande och spännande. Inte någon av respondenterna beskrev att de var kvar på jobbet för att de inte såg några andra alternativ.

Resultaten när man tittar på organisatoriska förhållanden är kanske mer förväntade. Det handlar om hur arbetet organiseras för att lämna utrymme för ett så gott socialt arbete som möjligt. Här är såväl for mella som informella förhållanden av stor vikt. När vi jämfört chefers och socialarbetares bild av varför socialarbetarna stannar hittar vi inte några tydliga skillnader. En förklaring kan kanske vara att samtliga chefer utom en (som hade lärarbakgrund) har en egen gedigen erfarenhet av att arbeta som socialarbetare inom barnvården. Mycket tyder på att de, i likhet med vad som framkom i Shanks (2016) studie, känner sig nära professionen och dess utmaningar och därför, åtminstone när vi intervjuar dem om varför de anser att socialarbetarna stannar kvar inom social barnavård, identifierar liknande motiv och förhållanden som socialarbetarna själva.

Som vi påpekat är inte avsikten med denna artikel att systematiskt jämföra utsagor från socialarbetare i olika länder. Om vi ändå skall säga något tentativt om de olika beskrivningarna har vi funnit såväl några likheter som några olikheter. Bland likheterna är kärleken till arbetsuppgifterna, till uppdraget att arbeta med barn och deras

familjer. Andra likheter är vikten av kollegialt stöd och betoningen av hur viktigt det är att ha tillgång till insatser som kan ha betydelse och påverka situationen för barn och familjer. Dessa beskrivningar har en framträdande roll i alla tre länder. Bland olikheterna finns främst tillgången till resurser som handledning och alternativa stödinsatser. I Italien finns väldigt sällan handledning. I England finns handledning, åtminstone i teorin, från närmsta chef. När det handlar om stödinsatser finns inte så mycket att tillgå i Italien och England. Här framstår situationen i de organisationer vi intervjuat i Sverige som bättre än den i de andra länderna.

Denna artikel fokuserar på de enskilda socialarbetarnas och deras chefers bilder av hur motivationen för socialarbetarna att stanna kvar på jobbet ser ut. Därför är det rimligt att koppla deras utsagor till tankar om hur de människobehandlande organisationerna fungerar. Ett av flera kännetecken på människobehandlande organisationer är betydelsen av relationer mellan de som arbetar inom organisationen och de som nyttjar

dess tjänster (Hasenfeld 2010). Goda relationer till klienter och kollegor är absolut en faktor för att stanna inom området medan dåliga relationer till klienter och kollegor på motsvarande sätt kan vara en riskfaktor för varför personer väljer att sluta. Socionomernas karriärmönster spelar också roll där den proteanska karriären och olika former av horisontella karriärer kan sägas driva på personalomsättningen inom socialtjänsten (Kullberg 2011). Utbildningens generalistinriktning och de begränsade möjligheterna till olika former av expertkarriärer inom det sociala arbetets praktik bidrar säkert också. Bristen på expertkarriär kan ha inverkat på att de intervjuade cheferna gjort en vertikal karriär i social barnavård. De har varit kompetenta socialarbetare "på golvet" som, i brist på möjlighet till expertkarriär, har erbjudits en vertikal karriär. Detta framskymtar i intervjuerna och är något vi hoppas kunna återkomma till i en senare artikel. Detta ligger i så fall i linje med Shanks studie om mellanchefer inom svensk individ och familjeomsorg (Shanks 2016).



## En ärlig chans till ett bättre liv

GrödbyGården ligger i natursköna omgivningar, omgivet av hav, sjöar och bokskogar. Här finns en lugn och stabil miljö som skapar förutsättningar för att återuppbygga relationer, baserat på ärlighet och uppriktighet. Vi hjälper föräldrar, barn och familjer att ta fatt på den livstråd som slagit knut. Vill du veta mer? Ring 0456-229 41 eller besök [www.grodbygarden.se](http://www.grodbygarden.se)

 GrödbyGården  
EN KUPAD HAND FÖR LIVET



Högkvalitativ behandling  
i en miljö med värme och  
respekt.

[www.irisuc.se](http://www.irisuc.se)  
0200 21 77 00

  
utvecklingscenter

I många av våra citat framträder dilemmat mellan det Evetts (2003) talar om som organisationsprofessionalism och yrkesmässig professionalism. Det är en inbyggd motsättning som enligt Dellgran (2015:182) finns i alla människobehandlande organisationer mellan å ena sidan "organisatoriska villkor och resursmässiga ramar och å andra sidan professionella värderingar intressen och normer...". För att stanna menar våra informanter att det ska finnas utrymme för en yrkesmässig professionalism så att socialarbetaren i första hand kan se till brukare i stället för till organisationens resurser i sina bedömningar.

Ett återkommande tema under intervjuerna handlar om organisatorisk stabilitet och att när väl omflyttningskarusellen sätter igång (vare sig det handlar om socialarbetarna eller dess chefer) så är svårigheterna mycket större att skapa de villkor som här beskrivits.

Ett nytt hot mot en stabil personalförsörjning inom socialtjänstens barn- och ungdomsvård i Sverige är att det på senare år vuxit fram ett stort antal bemanningsföretag som lockar till sig socialsekreterare med bland annat löfte om högre lön. Detta kan vara en av orsakerna till att avhoppet ökat. Här saknas dock forskning.

För att förändra situationen inom den sociala barnvården behövs många samverkande lösningar där profession, organisationer och utbildare samarbetar för att övertyga stat, kommuner och utbildningar om att göra olika satsningar. Ett led i detta arbete, och som nu igångsatts av regeringens samordnare för socialtjänst, kan vara att i större grad än tidigare lyssna till dem som faktiskt jobbar kvar inom den sociala barnvården och till vad brukarna av deras tjänster anser. ●

#### Referenser

- Bradley, G. & Höjer, S. (2009) Supervision reviewed: reflections on two different social work models in England and Sweden. *European Journal of Social Work*, Vol. 12 (1) 71-85.
- Burns, K. (2011) 'Career Preference', 'Transients' and 'Converts': A study of social workers' retention in child protection and welfare. *British Journal of Social Work*, 41, 520-538.
- Börjesson, B. (2008) *Förstå socialt arbete*, Malmö: Liber.
- Campanini A., Frost L. & Höjer S. (2012) Educating the new practitioner: The Building of Professional Identities in European Social Work. *Social Work Review* 11 (1), 33-48.
- Coffey, M., Dugdill, L. & Tattershall, A. (2004) Stress in Social Services: Mental Wellbeing, Constraints and Job Satisfaction, *British Journal of Social Work* 34 (5), 735-746.
- Collins, S. (2008) Statutory Social Work: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences, *British Journal of Social Work* 38, 1173-1193.
- Dellgran, P. (2015) Människobehandlande professioner i Johansson, S., Dellgran, P. och Höjer, S. (red) *Människobehandlande organisationer*, Stockholm: Natur och Kultur.
- DN (150206) [www.dn.se/sthlm/sju-av-tio-socialsekreterare-i-stockholm-vill-sluta/](http://www.dn.se/sthlm/sju-av-tio-socialsekreterare-i-stockholm-vill-sluta/) (hämtad 2016-03-03)
- Esping-Andersen, G. (1996) *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*, London: Sage.
- Evans, T. & Harris, J. (2004) Street-level bureaucracy, social work and the (exaggerated) death of discretion. I *British Journal of Social Work*, vol 34 (6), 871-895.
- Evetts, J. (2003) The sociological analysis of professionalism: occupational change in modern world. *International Sociology* 18 (2), 395-415
- Freidson, E. (2001) *Professionalism, the Third Logic. On the practice of knowledge*. University of Chicago Press.
- Frost, E., Höjer, S. & Campanini, A. (2013) Readiness for practice: social work student's perspectives in England, Italy and Sweden. *European Journal of Social Work*, 13 (3) 327-343.
- Frost E., Höjer S., Campanini A., Sicora A. & Kullberg, K. (2016) Outsiders and learners: Negotiating meaning in comparative European social work research practice, *Qualitative Social Work* 0(00) 1-16 doi:10.1177/1473325015621124
- Giarola A. (2008) Una ricerca sulla supervisione professionale agli assistenti sociali, URL: <http://hdl.handle.net/10077/2621>, accessed 1/6/2013
- Gibbs J.A. (2001) Maintaining front-line workers in child protection: a case for refocusing supervision. *Child Abuse Review*. 10 (5) 323-335.
- Gilbert, N., Parton, N. & Skivenes, M. (2012) *Child Protection Systems International Trends and Orientations*. Oxford: Oxford University Press.
- Gonzalez, R.P., Faller, K.C., Orgega, R.M. & Tropman, J. (2009) Exit interviews of child welfare workers. *Journal of Public Child Welfare*, 3(1) pp. 40-63.
- Hall, D.T. (2004) The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*. 65 (1) 1-13.
- Hamama, L. (2012) Differences between Children's Social Workers and Adults' Social Workers on Sense of Burnout, Work Conditions and Organisational Social Support, *British Journal of Social Work*, 42 (7) pp. 1333-1353.
- Hasenfeld, Y. (2010) *Human services as complex organizations*. New York: Sage.
- Healy, K., Meagher, G. & Cullin, J. (2009) Retaining Novices to Become Expert Child Protection Practi-

tioners: Creating Career Pathways in Direct Practice, *British Journal of Social Work*, 39 (2) pp. 299-317.

Healy, K. & Oltedal, S. (2010) An institutional comparison of child protection systems in Australia and Norway focused on workforce retention, *Journal of Social Policy*, 39 (2), pp. 255-274.

Horowitz (2006) Work-Related Trauma Effects in Child Protection Social Workers. *Journal of Social Service Research* 32 (3) 1-18.

Höjer, S., Beijer, E. & Wissö, T. (2007) *Varför handledning? Handledning som professionellt projekt och organisatoriskt verktyg inom handikappomsorg och individ och familjeomsorg*. FoU I Väst Rapport 1:2007.

Johansson, S., Dellgran, P. & Höjer, S. (2015) (red.) *Människobehandlande organisationer. Villkor för ledning, styrning och professionellt välfärdsarbete*. Stockholm: Natur & Kultur.

Johnco, Carly; Salloum, Alison; Olson, Kayla R.; Edwards, LaTishia M. (2014) Child Welfare Workers' Perspectives on Contributing Factors to Retention and Turnover: Recommendations for Improvement. *Children & Youth Services Review*, 3; 47: 397-407.

Jönsson H. (2010) *Sociala problem som perspektiv: en ansats för forskning och socialt arbete*. Stockholm: Liber.

Kullberg (2006) *Man söker sin nisch. Om män i socio-nomyrket - karriär, minoritet och maskulinitet*. Växjö universitet.

Kullberg, K. (2011). *Socionomkarriärer: Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. Göteborgs universitet: Institutionen för socialt arbete.

Kullberg (2013) From Glass Escalator to Glass Travelator: On the Proportion of Men in Managerial Positions in Social Work in Sweden. *British Journal of Social Work*. 43 (8) 1492-1509.

Lawler, J (2007) Leadership in social work: a case of caveat emptor? *British Journal of Social Work*, 37:1, p 123-141

Lindquist, A-L. (2013), *Stabilitet som kompetensstrategi för social banarvård*, Stockholm: SKL.

Lindqvist, E. (2014) *Institutionsvård, incitament och information. En ESO-rapport om placering av ungdomar med sociala problem*. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Rapport 2014:8.



Litet HVB i Mora

Tjejer och unga kvinnor 16-24 år

Utredning och behandling

KBT och DBT-färdighetsträning

Vaken nattpersonal

Psykiater, psykolog och sjuksköterska

Socionomer, arbetsterapeut och behandlingsassistenter

[www.behandlingshemmetnyckeln.se](http://www.behandlingshemmetnyckeln.se)



**Erfarenhet och kvalitet – hela vägen!**

**Risingegården - ett nytt sammanhang för tonårsflickor**

Risingegården tar emot flickor mellan 12 och 18 år. I vårt förhållnings-sätt ligger fokus på mentalisering och samspel. Det viktigaste är att flickans röst blir hörd under tiden hos oss.



S:ta Marias väg 93, Finspång • 0122-210 50 • [www.risingegarden.se](http://www.risingegarden.se)

- Lipsky, M. (1980) *Street level bureaucracy: Dilemmas for the individual in public service*, New York: Russell Sage foundation.
- Mederos, F. & Woldegiorgis, I. (2003) Beyond Cultural competence: What child protection managers need to know and do. *Child Welfare* 82 (2) pp. 125-142.
- Mor Barak, M.E., Levin, A., Nissly, J & Lane, C. J. (2006) Why do they leave? Modeling child welfare workers' turnover intentions, *Children and Youth Services Review*, 28, 548-577.
- O'Donnel, J. & Kirkner, S. (2009) A Longitudinal Study of Factors Influencing the Retention of Title IV-E Master's of Social Work Graduates in Public Child Welfare. *Journal of Public Child Welfare*, 3 (1) 64-86.
- Ponnert, L. (2013). "Osäkerhet – ett nödvändigt uttryck för professionalitet eller ett tecken på okunskap". I Stig Linde & Kerstin, Svensson (red.): *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter – Människobehandlande organisationer ur ett nyinstitutionellt perspektiv*. Malmö: Liber.
- Russ E., Lonne B., Darlington Y. (2009) Using Resilience to Reconceptualise Child Protection Workforce Capacity, *Australian Social Work*, 62 (3), s 324-338.
- Searle, Rosalind H, Patent, Volker (2013) Recruitment, Retention and Role Slumping in Child Protection: The Evaluation of In-Service Training Initiatives. *British Journal of Social Work*, 43, 1111-1129
- Shanks, E. (2016) *Managing social work. Organisational conditions and everyday work for managers in the Swedish social services*. Doktorsavhandling. Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.
- Shanks E. & Lundström T. (2015a) Middle Managers in Social Work: Professional Identity and Management in a Marketised Welfare State, *British Journal of Social Work*, 1 45 (6), p 1871-1887.
- Shanks E. & Lundström T. (2015b) Chefer och ledare i socialt arbete: om hur ändrade organisatoriska villkor och nya ledarskapsteorier kan påverka yrkesrollen *Socionomen* nr 3, 26-41.
- Socialstyrelsen (2007) *Ung novis eller gammal och vis? – En kartläggning av kompetens hos personal som arbetar med myndighetsutövning för barn och unga*. Socialstyrelsen.
- Stanford, S. (2011) Constructing Moral Responses to Risk: A Framework for Hopeful Social Work Practice, *British Journal of Social Work* 41, 1514-1531
- Svensson, K., Johnsson, E. & Laanemets, L. (2008) *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur.
- SvD (151216) <http://www.svd.se/akut-och-allvarlig-kris-for-socialtjans-ten> (hämtad 2016-03-03)
- Szücs, S. & Andersson Bäck, M. (2015) Ledarskap inom människobehandlande organisationer i Johansson, S, Dellgran, P och Höjer, S (red) *Människobehandlande organisationer*, Stockholm: Natur och Kultur.
- Tafvelin, S. (2013) *The Transformational Leadership Process - Antecedents, Mechanisms, and Outcomes in the Social Services*. Diss. Umeå universitet. Umeå.
- Tham, P. 2007. Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare. *British Journal of Social Work*, 37, 1225-1246.
- Tham, P. (2008) *Arbetsvillkor i den sociala barnvården: förutsättningar för ett kvalificerat arbete*, Stockholm: Institutionen för socialt arbete – Socialhögskolan
- Tham, P. & Meagher, G (2009) Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? *British Journal of Social Work*, Vol. 39 Issue 5, 807-827.
- Wolmesjö, M. (2005) *Ledningsfunktion i omvandling: Om förändring av yrkesrollen för första linjens chefer inom den kommunala äldre-och handikappomsorgen* Lund: Lunds universitet



29-30 MARS 2017 | 7A ODENPLAN | STOCKHOLM

## VUXNA OCH PSYKISK HÄLSA

*Psykisk ohälsa hos den vuxna befolkningen upplevs som ett allt större, växande samhällsproblem. Vad kan vi som arbetar med vuxnas psykiska hälsa göra för att förebygga och möta denna utveckling?*

ETT AXPLOCK UR PROGRAMMET:

**Plenum: "Inställd på grund av panik"**

Thor Rutgersson, berättar om sin egen resa och illustrerar med poesi.

**Socialekreterares arbetsvillkor – vad bidrar till arbetstillfredsställelse och stabilitet?**

Pia Tham, fil dr, forskare

**Vikten av att inte förlora sig själv i mötet med klienter**

Jakob Carlander, leg psykoterapeut, teologie licentiat

**Sekretess i samverkan mellan socialtjänst och psykiatri**

Therése Fridström Montoya, jur dr i offentlig rätt, socionom

**Vilka etiska problemen finns idag i vård av allvarligt psykiskt sjuka?**

Stefan Sjöström, docent i socialt arbete, doktor i kommunikation

**Att undvika att bli utsatt för hot och våld**

Maria Bauer, beteendevetare

**Klienter som återkommer i LVM-vården**

Robert Grahn, forskare, Umeå universitet

**Att möta personer med dubbeldiagnos – missbruk och psykisk störning**

Stefan Sandström, leg psykolog

**Se människan bakom diagnosen**

Kjetil Rygg, specialistsjuksköterska i psykiatri

**Deltagaravgift: 2 695:-** inkl för-/eftermiddagskaffe och lunch. Priset är exklusive moms.

**Program och mer information:** [vuxnaochpsykiskhalsa.se](http://vuxnaochpsykiskhalsa.se)

**Anmälan och information:** Telefon 08-23 73 10 eller e-post [info@expomedica.se](mailto:info@expomedica.se)

Arrangör:

**EXPO MEDICA**

Mediapartner:



HELA PROGRAMMET PÅ [VUXNAOCHPSYKISKHALSA.SE](http://VUXNAOCHPSYKISKHALSA.SE)

# Ringar på vattnet

## – Om socialtjänstens individ- och familjeomsorg i samverkan



### ÅKE BERGMARK

**TITEL:** Professor i socialt arbete vid Institutionen för socialt arbete vid Stockholms universitet.

**BAKGRUND:** Forskar om ekonomiskt bistånd, socialtjänst och välfärdsfrågor i vidare mening. [aake.bergmark@socarb.su.se](mailto:aake.bergmark@socarb.su.se)



### NORA GERMUNDSSON

**TITEL:** Socionom.

**BAKGRUND:** Arbetar som planeringssekreterare inom individ- och familjeomsorgen i Malmö stad och som forskningsassistent vid Lunds universitet. Har tidigare varit forskningsassistent vid Stockholms universitet. [nora.germundsson@malmo.se](mailto:nora.germundsson@malmo.se)

**INOM DEN KOMMUNALA SEKTORN** konfronteras beslutsfattare och anställda med återkommande utmaningar gällande sådant som ekonomi, servicekvalitet, täckningsgrad och organisationsformer. De strategier som utvecklas för att hantera dessa varierar i en mängd avseenden, men präglas samtidigt också av en viss likformighet när det gäller institutionell inramning och konkreta uttryck. Ser vi till utvecklingen inom socialtjänsten kan vi konstatera att *samverkan* under de senaste decennierna har etablerats som en universallösning mot vilka få invändningar normalt sett reses. Samverkan förknippas med helhetstänkande, öppenhet och flexibilitet och betraktas som antitetisk i förhållande till stuprörstänkande och organisatorisk/professionell själv tillräcklighet (Hjern 2007). Från statligt håll har satsningar på samverkan kommit att utgöra ett nästintill obligatoriskt inslag i de förslag som formuleras inom ramen för olika utredningar och betänkanden. Under senare år har man också via lagstiftning sökt uppmuntra samverkan mellan kommuner, till exempel genom att möjliggöra bildande av kommunalförbund, tillåta kommunövergripande gemensamma nämnder och styrning av tilldelning av medel från EU:s strukturfonder mot lokala aktörer i institutionaliserade partnerskap (Bennich 2015; Gossas 2006; Hedlund & Montin 2009).

När det gäller arbetet inom socialtjänstens individ- och familjeomsorg (IFO) framträder samverkan som ett slagord med betydande gångbarhet i de flesta sammanhang, men också som ett mer operativt begrepp när det gäller enskilda arbetsgruppers organisation och arbetsformer. Det uttalade syftet är då dels att möjliggöra samordning mellan aktörer med delvis överlappande ansvarsområden, dels att motverka ensidiga perspektiv i en allt mer specialiserad socialtjänst (Bergmark & Lundström 2007). Inom IFO etableras mer eller mindre formaliserade

kontakter med andra lokala myndigheter i syfte att utbyta information och samordna olika insatser. Dessa kontakter kan upprätthållas mellan enskilda tjänstemän eller mellan större organisatoriska enheter. Många kommuner har också kommit att samverka på IFO-området genom att gemensamt driva regelrätta verksamheter för vård och service eller gemensamma FoU-enheter (Bergmark m.fl. 2015).

Sammantaget har samverkan kommit att inta en betydande plats i IFO:s arbete. Delvis är detta en följd av en övergripande rörelse som berör kommunernas verksamhet som helhet, och delvis en konsekvens av mer områdesspecifika utvecklingsdrag, där en tilltagande specialisering kan betraktas som särskilt drivande (Bergmark & Lundström 2007). Empiriska studier visar också att samverkan inte bara har en retorisk innebörd, utan i realiteten faktiskt binder upp många socialarbetare i långsiktiga kontakter med ett antal centrala aktörer i omgivningen och att samverkansarbetet utgör en substantiell del av det dagliga arbetet (Bergmark & Lundström 2005, Hjortsjö 2006).

En grupp som påtagligt berörs av såväl samverkan på en operativ och vardaglig nivå som i mer nyinrättade fora för systematisk samverkan är mellanchefer inom IFO. Detta är en grupp som å ena sidan präglas av en tydlig professionell identitet (i socialt arbete) och å andra sidan har att svara upp mot signaler från överordnade nivåer i organisationen (Shanks 2016). Härigenom har man att hantera de konflikter som kan uppstå när politisk och administrativ styrning kommer i konflikt med professionella överväganden och preferenser. Samverkan är ett potentiellt konfliktområde av detta slag, då den i varierande grad initieras underifrån och sannolikt uppträder med varierande grad av legitimitet bland de aktörer som tilldelas ansvar för att samverkan kommer till stånd. Föreliggande artikel syftar till att

beskriva och analysera erfarenheter av samverkan bland enhetschefer inom IFO. Data har inhämtats via fokusgruppsintervjuer med berörda chefer vid IFO:s kärnverksamhetsområden – vuxen/missbruk, ekonomiskt bistånd samt barn/unga – och våra analyser behandlar sådant som har att göra med hur cheferna på respektive område resonerar kring betydelsen av, innehållet i och formerna för samverkan. Vårt fokus riktas mot olika typer av samverkan, där vi dels förhåller oss till sådant som kan beskrivas som en mer vardaglig och ad hoc-betonad samverkan, dels samverkan som kan kopplas till en mer eller mindre tvingande institutionell styrning. En genomgående fråga i analysen har varit hur cheferna värderar villkoren för samverkan på olika nivåer: vilka problem de möter, hur de hanterar olikheter i ansvar för de ingående aktörerna, och så vidare.

#### **SAMVERKAN – FÖRUTSÄTTNINGAR OCH FORMER**

I likhet med andra begrepp som snabbt vunnit terräng i det politiska och administrativa tänkandet är samverkan en företeelse som kan anta många former, tjäna skilda syften och variera med avseende på innehåll (t.ex. Axelsson & Bihari Axelsson 2006; Germundsson 2011). Som anställd i IFO kommer man sannolikt att konfronteras med olika varianter, mer eller mindre sprungna ur behov som kan kopplas till den egna yrkesutövningen eller professionella drivkrafter. En konsekvens av detta är att det är svårt att relatera till samverkan som ett enhetligt fenomen, då den inte bara kan uppträda i många olika skepnader utan också framstår som mer eller mindre relevant beroende på hur den anhängiggjorts.

Samverkan kan etableras såväl inom och mellan kommuner, som inom och mellan olika organisatoriska fält. I det första fallet kan man tala om intrakommunal versus interkommunal samverkan och i det senare om intrasektoriell respektive intersektoriell samverkan. Inom IFO är samverkan inom alla dessa former företrädd i olika kombinationer. Intersektoriell samverkan inbegriper inte bara olika verksamhetsområden, utan ofta också huvudmän på såväl riks- som lokal nivå. Utvecklingen har uppmuntrats av staten, som genom lagstiftning och tilldelning av medel från EU:s strukturfonder möjliggjort bildande av region- och kommunförbund och tillåtit kommunövergripande gemensamma nämnder (Gossas 2006; Montin & Hedlund 2009).

Sedan ett drygt tiotal år tillbaka har lagstiftning och tillförande av statliga medel också gjort

det möjligt för IFO att inom arbetsmarknads- och rehabiliteringsområdet etablera samarbete i så kallade samordningsförbund med arbetsförmedling, försäkringskassa och landsting inom FINSAM (Lagen om finansiell samordning 2003:1210). Lagregleringen har lett till att ett betydande antal – 80 stycken – samordningsförbund upprättats (finsam.se). I dagsläget är omkring 80 procent av landets kommunala socialtjänster involverade i ett sådant förbund (Socialförsäkringsutskottet 2015). Tanken med samordningsförbunden är att de ska koordinera och finansiera rehabiliteringsverksamhet för personer med medicinska, psykiska, sociala och arbetsmarknadsrelaterade problem. De enskilda samordningsförbunden kan se olika ut men inkluderar ofta representanter för hälso- och sjukvård, försäkringskassa, arbetsförmedling och en eller (oftast) flera kommuner (nnsfinsam.se; finsam.se). Samordningsförbunden kan ses som ytterligare ett exempel på den regionalisering av samverkan mellan socialt arbete och andra fält som vi identifierat i tidigare studier (Bergmark m.fl. 2015). Utöver själva samordningsförbunden, finns det även en särskild nationell organisation, Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS), vars ”ändamål är att vara språkrör för samt, i nätverksform, stödja och bidra till utveckling av samordningsförbunden” (nnsfinsam.se).

De allra tydligaste uttrycken för såväl frivillig som påbjuden samverkan återfinns vi emellertid i Socialtjänstlagen (SoL) och Hälso- och sjukvårdslagen (HSL). Av SoL 2 kap. 6§ framgår att ”Kommunen får även träffa överenskommelse med landstinget, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen om att, inom ramen för socialtjänstens uppgifter, samverka i syfte att uppnå en effektivare användning av tillgängliga resurser. Kommunen ska bidra till finansieringen av sådan verksamhet som bedrivs i samverkan”. Via SoL 2 kap. 7§ (samt HSL 3§) åläggs kommun och landsting att inom ramen för en Samordnad individuell plan (SIP) samverka när den enskilde har behov av ett sammansatt stöd från bägge huvudmännen.

Samverkan i offentlig förvaltning kan sammanfattningsvis sägas vila på två ben: ett där interaktion av olika slag sedan länge präglat det vardagliga arbetet, och i dessa sammanhang betraktats som ett mer eller mindre givet inslag i verksamheten, och ett annat där samverkan som begrepp fått en ökad politisk och administrativ gångbarhet och kommit att lanseras inom ramen för olika typer av mer institutionella ramverk.



#### **TOMMY LUNDSTRÖM**

**TITEL:** Professor i socialt arbete vid Institutionen för socialt arbete vid Stockholms universitet.

**BAKGRUND:** Forskar om social barnvård och har även intresserat sig för det sociala arbetets organisering, evidensbaserat socialt arbete och marknadiseringen av socialt arbete. [tommy.lundstrom@socarb.su.se](mailto:tommy.lundstrom@socarb.su.se)



#### **HUGO STRANZ**

**TITEL:** Docent i socialt arbete vid Institutionen för socialt arbete vid Stockholms universitet.

**BAKGRUND:** Forskar om socialtjänstens klientrelaterade arbete, med särskilt intresse riktat mot ekonomiskt bistånd. [hugo.stranz@socarb.su.se](mailto:hugo.stranz@socarb.su.se)  
Korresponderande författare: [hugo.stranz@socarb.su.se](mailto:hugo.stranz@socarb.su.se)



Medan den förra formen kan betraktas som en integrerad del av den professionella praktiken, har den senare i ökande takt vunnit terräng som ett svar på allehanda utmaningar i arbetet. I det senare fallet kan man, med utgångspunkt i nyinstitutionell organisationsforskning, tydligt identifiera en institutionell isomorfi (Powell & DiMaggio 1991) där institutioner förväntas utvecklas på ett likartat sätt, genom att verksamheten regleras genom lagar och regelverk.

Idealtypiskt kan man identifiera tre olika sådana likriktande och ibland sammantvinnade processer, där så kallad *tvingande isomorfi* tar sikte på exempelvis lagar, riktlinjer och informella påtryckningar som leder handlandet i en viss riktning. Etablerandet av samordningsförbunden, men även förändringarna med avseende på SIP:ar i både SoL och HSL, under 2000-talets första decennium kan ses som uttryckliga exempel på denna form av isomorfi. I detta sammanhang kan regleringen ses som ett sätt att kodifiera redan pågående samverkan i syfte att sprida den över landet, eller som ett sätt att åstadkomma samverkan som inte föreligger. Lagstiftning och regelverk kan också användas som ett sätt att undanröja hinder för önskvärd samverkan. Med *mimetisk isomorfi* avses i sin tur den typ av likriktning som följer av att man söker tillämpa tillvägagångssätt som uppfattas som framgångsrika på annat håll. Ibland brukar man beskriva detta i termer av att idéer cirkulerar och sprids, genom att organisationer lånar idéer av varandra utan att man där för nödvändigtvis tar över hela arbetssättet eller organisationsmodellen (Sahlin & Wedlin 2010). Även om ramarna för etablerande av samordningsförbund är relativt fria till sin karaktär (Lagen om finansiell samordning 2003:1210; prop. 2002/03:132), är det rimligt att anta att mer väletablerade förbund utgör förebilder i samband med att nya etableras. Lokala variationer förekommer dock – idéerna översätts på olika sätt när de möter den lokala verkligheten. Det Nationella nätverket för samordningsförbund (NNS) kan också väntas bidra till ett visst mått av likriktning på området. Samordningsförbunden är inte heller allenaå-dande i förhållande till interkommunal/-sektoriell samverkan; över landet förekommer en rad olika modeller och former för detta, vilka kan utgöra inspirationskällor för motsvarande lösningar på olika håll. *Normativ isomorfi* bottnar, avslutningsvis, i den påverkan som professionen kan ha på arbetets innehåll genom sådant som utbildningar, fackföreningar eller etablerad praxis. Med hänsyn till att samverkan tenderar att

vara interprofessionell till sin karaktär, kan denna typ av isomorfa processer få till följd att berörda aktörer kommer att influeras av varandras syn på såväl olika sociala problem som de åtgärder som kan och bör vidtas i förhållande till dem.

Servi till forskning om samverkan inom och mellan organisationer finns det en avsevärd spännvidd med avseende på antalet discipliner inom vilka frågan behandlas, teoretiska perspektiv och empiriska angreppssätt. När det gäller begreppsapparat handlar det också om en tämligen vildvuxen flora där termer som samarbete, samordning, nätverk, partnerskap, kollaboration och Kooperation tilldelas olika betydelse beroende på i vilket sammanhang de lanseras (Axelsson & Bihari Axelsson 2006; Germundsson 2011; Huxham 2010). I svensk forskning finns dock en relativt djupt rotad tradition där ett mer operativt syfte kan sägas vara i fokus, i betydelsen att man analytiskt uppehåller sig vid förhållanden som anses antingen befördra alternativt försvåra samverkan. Tyngdpunkten här ligger i hög grad på intersektoriell samverkan och för IFO:s del handlar det då ofta om studier av lokala projekt man tillsammans med aktörer som hälso- och sjukvård, psykiatri, försäkringskassa, arbetsförmedling och skola interagerar i olika konstellationer. Ett bärande tema här är ofta svårigheter som bottnar i att skilda professioner går in i samverkan med olikheter avseende professionella förhållningssätt och organisatoriska förutsättningar, att det finns en oenighet om målsättningar och att relationerna mellan de medverkande ofta kan beskrivas som asymmetriska (se t.ex. Boklund 1995; Germundsson 2011; Mallander 1998; Nordström m fl. 2016; Widmark m fl., 2011, 2016). Medvetenhet om dessa svårigheter och strategier för att motverka dem listas följdriktigt som viktiga förutsättningar för en mer framgångsrik samverkan.

Själva har vi i en tidigare studie visat att tjänstemän inom IFO ägnar mycket tid åt samverkan med andra organisationer. Former och omfattning varierar dock beroende på vilken typ av problem man arbetar med (Bergmark & Lundström 2005); studier på socialbidragsområdet ger exempelvis en bild av ett i hög grad stuprörsliknande arbete, både med avseende på inter- och intrasektoriellt samarbete (Stranz & Wiklund, 2015). Data visar också att IFO:s samverkanssträvanden drivs av informationsutbyte, föreställningar om synergieffekter och ett behov av att samordna insatser i enskilda ärenden. Det här svarar i hög grad mot behov i det vardagliga arbe-

tet och arbetet kan ha mer eller mindre formella förtecken (Bergmark & Lundström 2005). Det betyder dock inte att samverkan, åtminstone på IFO-området, alltid genererar de önskvärda effekterna (Wiklund 2007). Mer institutionaliserad samverkan bedrivs ofta på projektbasis och är ett sätt för kommunerna att svara upp på snabba förändringskrav och föregås inte alltid av omsorgsfulla överväganden (Löfström 2010; Söderlund 2005). Att samverkanbegreppets retoriska dragningskraft och status som universallösning lett till ett överbruk och mindre övertänkta försök har också uppmärksammats i internationell forskning (Longoria 2005; O'Flynn 2009; Pollitt & Hupe 2011).

#### METOD

Artikeln baseras på data som erhållits genom tre fokusgruppsintervjuer med enhetschefer vid IFO:s tre kärnområden (vuxen/missbruk, ekonomiskt bistånd samt barn/unga). Deltagarna (totalt 13 personer) till fokusgrupperna rekryterades från kommuner som är anslutna till två FoU-enheter respektive ett regionförbund i Stockholms-trakten. Intervjuerna, som genomfördes under senare delen av 2015 och varade mellan 73 och 100 minuter, samlade respondenter inom ett givet verksamhetsområde och med huvudsaklig anknytning till en/ett FoU-enhet/regionförbund. Fokusgrupper kan vara att föredra framför enskilda intervjuer då man vill fånga sådant som har att göra med normer, attityder och förhållningssätt i en avgränsad grupp. Gruppdynamiken gör det bland annat möjligt för deltagarna att bekräfta, vidareutveckla men även ifrågasätta varandras utsagor (jämför Kitzinger 1995), något vi i hög grad uppfattar förekom i de respektive intervjuer-

na. Gruppernas homogena sammansättning kan ha varit till både för- och nackdel för datainsamlingen. Å ena sidan kan det faktum att samtliga deltagare vid respektive intervjutillfälle sedan tidigare haft kontakt med varandra ha inneburit att vissa roller i gruppen redan var cementerade. Å andra sidan innebar den gemensamma yrkesrollen att man delade begreppsapparat och i många stycken även tidigare erfarenheter. Detta kan väntas ha underlättat såväl möjligheterna till systematisk reflektion som själva det grundläggande informationsutbytet deltagarna emellan.

Av Tabell 1 framgår att grupperna samlade mellan 6 (vuxen/missbruk) och 3 (barn/unga) deltagare, samt att erfarenheterna av att arbeta som enhetschef varierade mellan 6 månader och 26 år. De namn som redovisas i tabellen är fingerrade, men speglar samtidigt det faktum att samtliga deltagare var kvinnor.

Intervjuerna ägde rum i möteslokaler som fokusgruppsdeltagarna löpande utnyttjar (vid FoU-enheten alternativt vid någon av deltagarnas arbetsplatser) och vid samtliga intervjutillfällen närvarade två av artikelförfattarna, i rollerna som moderator (samma person vid samtliga intervjuer) respektive observatör (två olika personer). Intervjuerna genomfördes med ljudupptagning och med utgångspunkt i ett frågeformulär. Formuläret utarbetades av artikelförfattarna gemensamt och pilottestades i en kommun som ej omfattades av urvalet för studien.

Intervjuerna har transkriberats ordagrant och bearbetningen av data genomfördes i huvudsak via riktad innehållsanalys, vilket innebär att såväl tidigare forskning som våra teoretiska utgångspunkter fungerat styrande vid tematiseringen (jämför Hsieh & Shannon 2005). Analysen

Tabell 1. Fokusgruppernas sammansättning.

Grupp 1: vuxen/missbruk		Grupp 2: ekonomiskt bistånd		Grupp 3: barn/unga	
Namn	År som chef	Namn	År som chef	Namn	År som chef
Nadja	1	Carin	6	Ebba	13
Alice	6	Malin	13	Britt-Inger	26
Clara	13	Barbro	22	Emma	10
Annette	13	Gun	3		
Bodil	11				
Ester	0,5				

genomfördes i flera led, där två av författarna inledningsvis kategoriserade materialet utifrån centrala begrepp och övergripande teman som framkom i intervjuerna. Kategoriseringarna bearbetades därefter gemensamt, varefter tre primära teman identifierades: 1) *Om påbjuden/reglerad samverkan*, där vi bland annat behandlar aspekter som avser samordningsförbund och samordnade individuella planer (SIP:ar); 2) *Samverkan baserad på idéspredning*, där resultat med avseende på sådant som har att göra med arbetsätt och modeller som lånas in från andra aktörer och sektorer diskuteras samt 3) *Samverkan ad hoc och i vardagen*, där vi fokuserar samverkan som sker mer spontant, och alltså inte är etablerad inom ramen för specifika projekt eller andra mer formella strukturer. Dessa tre huvudsakliga teman föregås av ett förberedande tema, *Vad är samverkan?*, under vilket frågan om själva det konkreta innehållet i detta begrepp behandlas.

#### RESULTAT

##### *Vad är samverkan?*

Intervjuerna inleddes med att vi frågade hur deltagarna uppfattar innebörden av samverkan – vad är samverkan för er? I svaren på denna fråga aktualiserades såväl under vilka former samverkan bedrivs som vad som är dess yttersta syfte. I linje med de variationer som den tidigare forskningen på området uppvisar när samverkansbegreppet ska definieras (jämför Germundsson 2011), illustrerar också följande dialog i en av fokusgrupperna att frågan inte är alldeles lätt att besvara:

**Nadja:** Gud vad svårt.

**Bodil:** Samarbete, jag tänker genast på samarbete, jag tänker på försök till samsyn [...] Det är samverkan för mig.

**Nadja:** Ett sätt att organisera sig runt något slags gemensamt tema, tänker jag. Om vi liksom har missbruk som tema så är vi ett antal aktörer som ska organisera sig runt det och clara ut vem som gör vad och tala om för andra vad de ska göra och så [...].

**Bodil:** Inte riktigt va.

**Annette:** Men också att vi ska kunna hjälpa och stötta varann och bolla idéer och så, jag tänker även mellan kommunerna.

**Nadja:** Men någon tanke om att det blir bättre om man slår sina kloka huvuden ihop, det är väl utopin, eller lite sådär önskan med samverkan, att om vi går in och tittar på det här tillsammans så blir det bättre än om vi håller på varsin kammare.

(Grupp 1, vuxen/missbruk)

Som framgår är distinktionen mellan begrepp som *samarbete* och *samverkan* inte alltid helt tydlig i det praktiska vardagsarbetet, liksom att det finns olika idéer om hur man ska tala om saken. Ett sätt är att likställa samverkan med samarbete. Samverkan (eller samarbete) kan med andra ord betyda att man stöttar varandra och att man bollar idéer med utgångspunkten att om man arbetar tillsammans så blir det bättre för dem som är i behov av socialtjänstens stöd: ”Så att det ska bli bästa möjliga hjälp till klienten. Det ska utgå från det, inte hålla på och bolla med klienten [...] mellan kommunerna” (Grupp 1, vuxen/missbruk; Annette). Som framgår ovan börjar man dock ganska snart tala om *aktörer* och vikten av att *fördela ansvar* – att ”clara ut vem som gör vad”.

Vid några tillfällen framskyntar också en kanske lite mer cynisk inställning till samverkan och kraven uppifrån:

**Malin:** Jag tycker att samverkan är lätt att säga men svår att verka [...], mycket floskler och goda ord och stora ambitioner på chefsnivå, men ganska lite verkstad på golvet.

(Grupp 2, ekonomiskt bistånd)

När vi frågar efter berörda aktörer i det externa samarbetet, så kommer man in på att samverkan sker på olika nivåer och i skilda organisatoriska former. Det handlar å ena sidan om intra- och interkommunal samverkan respektive intra- och intersektoriell samverkan, å andra sidan om både projektbaserad och mer reguljär samverkan. Fokus kan därtill vara riktat mot såväl mer allmänna behov, som mot mer verksamhetsspecifika uppgifter:

**Emma:** Alltså det finns dels [...] i den egna kommunen. Eller mellan andra kommuner [...] finns det också en del samverkan. Men sedan också andra myndigheter. [...] Först är det alltså kring individer eller personer eller familjer eller vad det är, där det sker en sådan samverkan men sedan också mer på en generell nivå. Jag tänker regional samverkan via regi-



Illustration: Mia Fernau

onförbundet till exempel, då är man ju på en annan nivå. Och sedan tänker jag på Barnahus till exempel [...], är ju ett samverkansprojekt mellan olika intressenter. Så att jag tänker att det sker på flera nivåer.

**Britt-Inger:** [...] men sedan är det också det här att viss samverkan har man utifrån egna behov, de här behöver vi samarbeta med för invånarnas bästa eller för att det ska liksom gå framåt. Sedan finns det ju föreskriven samverkan där [...] olika aktörer, alltså skola, socialtjänst, landsting till exempel. Och det är ju inte alltid man har samma syn på vad den typen av samverkan ska innebära, utan där kan ju organisationerna se på det ganska olika och man kan ha väldigt, tycker jag, svårare liksom att hitta samverkansformer när man väljer utifrån egna behov.

(Grupp 3, barn/unga)

Resonemanget säger något om den komplexitet som präglar samverkan, där man i ena änden av spektret förhåller sig till något som är sprunget ur mer vardagligt identifierade behov och i andra änden talar om sådant som regionförbund, med påbjuden och avtalsreglerad samverkan mellan olika kommuner och med landsting. Förekomsten av regleringar av samverkan betyder dock inte med nödvändighet att den kan iscensättas på ett enkelt sätt:

**Gun:** Jag tänker att den [samverkan] verkar väldigt svår, trots att den är lagreglerad och alla pratar om vikten av den så verkar det vara [...] så himla svårt att få till, så det till och med måste vara något samordningsförbund [...]

(Grupp 2, ekonomiskt bistånd).

Citatet antyder att samverkan inte bara är någonting som är svårt att åstadkomma, utan också att den breda tilltron till den och de politiska initiativen på området genererar övergripande strukturer för dess upprätthållande och implementering. Med detta närmar vi oss nästa tema som behandlar samverkan som på olika sätt styrs och initieras av aktörer på överordnade nivåer.

#### *Utifrån påbjuden/reglerad samverkan*

Som framgått representerar de så kallade samordningsförbunden kanske ett av de mest framträdande exemplen bland reglerade samverkansformer. Utbredningen av dem gör att de i det närmaste är att beteckna som semiobligatoriska

och de kan på så sätt också ses som underförstått påbjudna. Diskussionerna i fokusgrupperna visar dock att de ännu inte nått full spridning över landet, samtidigt som det tycks finnas tendenser till att de kommuner som inte medverkar i ett samordningsförbund upplever att medverka i ett sådant skulle kunna lösa vissa knutar: "det [har] varit väldigt mycket slitningar [...] men vi håller på att jobba upp ett samordningsförbund" (Grupp 2, ekonomiskt bistånd; Carin)<sup>1</sup>. En dialog i en av grupperna illustrerar också att samordningsförbundens praktiska former kan variera påtagligt:

**Bodil:** Men hörni, jag har inte varit så aktiv i de här diskussionerna kring samordningsförbund men det måste väl flera kommuner ha än [kommun A], och varit med i diskussionerna kring va?

[...]

**Bodil:** Jo, jodå, det är bara det att jag har lämnat den diskussionen till mina kollegor på ekonomiskt bistånd och arbetsmarknadsåtgärderna att delta i de mötena så att säga.

**Clara:** Vad är det för något? [...]

**Bodil:** Jo men det är ju också saker som ska underlätta för oss att samverka, men jag önskade att någon annan kunde svara på den frågan [...]

**Nadja:** Men där är det väl, psykiatrin och kommunen och Försäkringskassan har ju beslutat nu, i alla fall i [kommun B och A] är det väl, jag vet inte om [kommun C] är med också?

**Bodil:** Jag tror att [kommun C] är med.

(Grupp 1, vuxen/missbruk)

Samordningsförbunden är en verksamhet som karaktäriseras av att den kommit till uppifrån via initiativ från kommunledning och politiker, utan att vara starkt förankrad längre ned – ens på mellanchefsnivå – i organisationen. Svaren visar på en genuin osäkerhet avseende inte bara huruvida den egna kommunen eller verksamheten är involverad, utan också om syfte och tilltänkta samverkanspartners.

Samverkan i enskilda ärenden regleras i SoL 2 kap 7§, som fastslår att socialtjänsten och landstinget ska upprätta en individuell plan i samband med att den enskilde är i behov av insatser från

<sup>1</sup> Här finns anledning att påminna om att fokusgrupperna är sammansatta av representanter för kommuner som förenas i ett FoU-samarbete och/eller ett regionförbund; i respektive grupp kan alltså finnas såväl kommuner som medverkar i ett samordningsförbund, som sådana som inte gör det.

båda huvudmännen. I lagen regleras också vad planen ska innehålla. Till skillnad från för samordningsförbunden finns ingen särskild organisatorisk form för denna påbjudna och tydligt reglerade samverkan. Det är också en samverkansform som är direkt knuten till verksamheten, eftersom den kräver närvaro av både handläggare och klienter vid samtalen om de individuella planerna. I vardagen kallas den individuella planen för SIP (samordnad individuell plan). Att denna fyller en central funktion i löpande arbetet framgår i anslutning till att vi ställer frågan "Vad gör ni när ni samverkar med landstinget [eller andra aktörer]?"

**Bodil:** Vad vi gör? Vi kallar till samordnad individuell plan heter det va? SIP:ar, SIP:möten. Vi har, om man tänker på psykiatrin då [...] vi har ju möten på chefsnivåer och på styrgruppsnivåer och så också med landstinget, som är någon form utav samverkan för att skapa riktlinjer och rutiner för vår samverkan på ett bra sätt.

(Grupp 1, vuxen/missbruk)

Arbetet med SIP:ar är således något som man fort kommer att tänka på om man frågar om intersektoriell samverkan i deltagarnas direkta verksamhet. Även om många är positiva, tycks det också finnas problem med dem som kan ha att göra med olikheter i ansvar och organisatoriska förutsättningar:

**Nadja:** [...] vi diskuterar ganska mycket med psykiatrin för vi tycker att de aldrig kallar till SIP och det var ändå en hel del från [x] psykiatrin på SIP-utbildningen och de var lite så där exalterade och tyckte att det var jättebra och vi blir aldrig kallade till SIP:ar, det är alltid vi som kallar [...] vi skickar iväg kallelser till SIP och hoppas att de ska komma, alltså det är ju [...]

**Bodil:** Och då vikervi en eftermiddag.

[...]

**Clara:** Alltså vi har väldigt olika förutsättningar.

## Webbaserad introduktionskurs om mäns våld mot kvinnor



Länsstyrelserna, Nationellt centrum för kvinnofrid och Socialstyrelsen har tagit fram en webbkurs om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.

Kursen är kostnadsfri och öppen för alla. Den ger grundläggande kunskap om våld och om samhällets ansvar med särskilt fokus på socialtjänstens arbete. Fakta varvas med filmade inslag med experter och yrkesverksamma från hela landet. Du kan gå kursen enskilt eller tillsammans med kollegor.

[www.webbkursomvold.se](http://www.webbkursomvold.se)

**NCK**  
NATIONELLT CENTRUM  
FÖR KVINNOFRID

  
Länsstyrelserna

 Socialstyrelsen

**Nadja:** Ja, vi har det väldigt olika...

**Bodil:** Och det måste man komma ihåg när vi ska samarbeta.

(Grupp 1, vuxen/missbruk)

Olikheternas betydelse för intersektoriell samverkan är ett väl etablerat tema också i tidigare forskning. Här utpekade specifikt graden av ansvarstagande när det gäller att initiera möten som ett särskilt problem. Bilden när det gäller drivkrafter och aktörernas ansvar för samverkan i allmänhet och SIP:arna i synnerhet, är dock inte entydig. Följande dialog utspelar sig mellan deltagare från olika kommuner efter att de fått frågan vem som driver samverkan:

**Nadja:** Vi.

**Clara:** Inte hos oss, hos oss är det väldigt mycket landstinget.

**Nadja:** Missbruk och socialpsykiatri?

**Clara:** Ja, missbruk och socialpsykiatri. Ja.

**Bodil:** Jag tror nog också att det är vi som initierar SIP:ar, från socialtjänsten.

**Nadja:** Överhuvudtaget tycker jag att vi driver samverkan. Alltså både på klientnivå och i andra forum [...] är vi mer på, vi bjuder in, alltså vi hittar på saker som vi bjuder in till i större utsträckning.

(Grupp 1, vuxen/missbruk)

Drivkrafterna bakom samverkan kan också botten i det ansvar olika aktörer har i förhållande till enskilda individer. I en av intervjuerna framgår att i de fall övriga potentiella samverkanspartners drar sig undan, så är det till sist så att det är socialtjänsten som tenderar att sitta med Svarte-Petter:

**Barbro:** Jag tror det är vi [som är mest drivande]. För vi sitter ju på pengarna liksom.

[flera instämmer]

**Malin:** Och vi har det yttersta ansvaret.

**Barbro:** Ja, precis.

**Malin:** Så kan man ibland känna, att man blir lite trött att det är alltid vi som är motorn och

de andra som håller emot litegrann. De har mindre att vinna på det än vi har.

**Barbro:** Det står ju så i lagen också, att där andra myndigheter fallerar så är det kommunens yttersta ansvar.

[..]

**Gun:** [...] eftersom vi har det yttersta ansvaret, det kan vi ju aldrig frånsäga oss, så är det ju naturligt vi som får böja oss eller om man ska säga så, eller hitta smidigheten gentemot den andra lagstiftningen för det är ganska enkelt, vi är det yttersta.

(Grupp 2, ekonomiskt bistånd)

Citat illustrerar ett par "eviga" knäckfrågor i samverkan, nämligen vem som sitter på pengarna och därmed *kan* få någonting gjort, samt vem som har det yttersta ansvaret och därför *måste* få någonting gjort. Det faktum att samverkan regleras i lagar och regelverk ökar naturligtvis trycket på att faktiskt få någonting gjort.

#### SAMVERKAN BASERAD PÅ IDÉSPRIDNING

I organisationsteoretisk litteratur brukar, som vi pekat på, framhållas att företeelser som organisationsmodeller, arbetssätt och liknande sprids genom att verksamheter hämtar idéer från varandra. Denna så kallade idéspredning är mycket vanlig, inte minst i det sociala arbetet. Att man lånar från andra behöver dock inte betyda att man köper allt med hull och hår – förändringar i det som lånas in kan göras efter sådant som har att göra med varierande lokala kulturer eller olika organisationsprinciper (Sahlin & Wedlin 2008). I det föregående avsnittet pekade vi på statligt initierad samverkan som sprids genom ett starkt normativt tryck eller via lagreglering och som därmed är att betrakta som mer eller mindre tvingande. Nu förflyttar vi istället intresset till hur cheferna tänker kring samverkansmodeller man lånat från andra:

**Ebba:** [A] kommun, alltså socialtjänsten [ska samarbeta] i huvudsak med polisen. Och det har utmynnats i ett konkret arbete att vi jobbar med en samarbetsform som heter SSP, skola, socialtjänst, polis, som är en modell som har funnits länge i Göteborg som de håller på att forska kring just nu, eller utvärderar just nu. Det är jätteintressant verkligen. Och det här

*Genom stöd, handledning  
och utbildning vill  
Familjehemscenter stärka  
familjehem i deras arbete.*

Läs mer om oss på vår hemsida  
[www.familjehemscenter.se](http://www.familjehemscenter.se)



 FAMILJEHEMSCENTER

---

0122-210 00 • [info@familjehemscenter.se](mailto:info@familjehemscenter.se)

**Britt-Inger:** Det är ju det, för jag tror att hade det varit två socialarbetare som inte hade kunnat samarbeta, då hade man bara lyfts ut och lyft in någon annan, men nu är det ju läkare.

(Grupp 3, barn/unga)

Barnhusen framstår som ett exempel på en verksamhet som å ena sidan genererar ett engagemang hos respondenterna, men å andra sidan erbjuder svårigheter sammankopplade med statuskillnader mellan samverkande professionerna. Ett annat exempel på en idéspridd modell är Krami – som involverar arbetsförmedling, kriminalvård och socialtjänst – och riktar sig till människor med sociala problem som har svårt att komma in på arbetsmarknaden (krami.se):

**Bodil:** [...] vem går in från socialtjänsten när det gäller Krami? För där är det ju kriminalvården, Försäkrings[kassan], Arbetsförmedlingen och kommunen. Men vem inom kommunen? Och [...] så säger man på ekonomiskt bistånd: ”jamen det är en sysselsättningsåtgärd” eller ”det är en arbetsmarknadsåtgärd”, ”jaha men vi är ju missbruksenhet, vi jobbar med missbruk, det är väl inte missbruksbehandling” [...] vi har en arbetsmarknadsenhet inom kommunen, de vet ju inte vad Krami är.

(Grupp 1, vuxen/missbruk)

Sammantaget visar resultaten på att samverkan som kommer till stånd via idéspredning är relativt frekvent förekommande, samtidigt som olika projekt kan uppfattas som mer eller mindre framgångsrika. Delar av problemen med vissa projekt tycks vara knutna till de organisationer och professioner som involveras, men också till sådant som har att göra med otydlig ansvarsfördelning olika aktörer emellan.

#### **SAMVERKAN AD HOC OCH I VARDAGEN**

Under detta tema fokuserar vi på mer ad hoc-betonad samverkan, det vill säga tillfälliga mötesplatser som knappast kan kallas projekt, liksom vardagsmöten med professionella utanför socialtjänsten. Följande kanske lite udda exempel på ad hoc-samverkan ges i en av grupperna när vi frågar om samverkan med frivilligorganisationer:

**Emma:** [...] förra julen så hörde Röda Korset av sig och frågade om vi hade familjer som till exempel behövde hjälp med julklappar, till exempel matkassar. Alltså på den nivån finns

det ju men då är det liksom vid specifika tillfällen, så inte organiserat.

(Grupp 3, barn/unga)

Relationen mellan denna mer vardagligt förekommande samverkan och den som i högre grad är påbjuden och regelstyrd kommenteras också i intervjuerna:

**Clara:** Fast jag tänker att den informella samverkan är, alltså i den formella samverkan finns en informell samverkan. Och den är nog en förutsättning för att den formella samverkan ska fungera, för i alla fall kan jag se både på chefsnivå och handläggarnivå så, alltså känner man varandra lite grann så kan man ringa upp lite mellan och så...

[...]

**Bodil:** Fast det är ju sådan fara med det där, när det blir personbundet så vi jobbar jättemycket med riktlinjer och med rutinbeskrivningar utav vårt samarbete

(Grupp 1, vuxen/missbruk)

Behoven av mer informella kontaktytor inom ramen för den påbjudna samverkan framhålls även i diskussionen bland cheferna för ekonomiskt bistånd:

**Malin:** Där det har fungerat bäst hemma hos oss, där är det så att mina ungdomshandläggare samarbetar mot en och samma ungdomshandläggare på AF. Alltså, personliga kontakter, där man känner varandra och har flera goda exempel tillbaka i tiden [...]

(Grupp 2, ekonomiskt bistånd)

Citaten ovan kan i någon mån sägas utgöra ett uttryck för att den formella strukturen möjliggör, eller åtminstone bidrar till, (en bättre) vardags-samverkan. Man skulle också kunna tala om de givna exemplen som samarbete och inte samverkan och därmed betona den tillfälliga karaktären och frånvaron av formalisering (Grape 2015). Resonemangen pekar på att mer ad hoc-betonad samverkan ur chefernas perspektiv fungerar bäst då den sker med aktörer på samma nivå – något som också framskymtade i resonemangen om samverkan som bygger på idéspredning. Samtidigt uttrycks på vissa håll en oro över att arbetet ska komma att bli alltför beroende av personliga kontakter; samverkan är personberoende, men

det är också nödvändigt med någon form av ramar för densamma.

#### DISKUSSION

Man kan förstå samverkan som uttryck för både klienters och egna behov, som svar på tryck från omgivningen och som uttryck för rörelser i tiden. Vi har pekat på ökad specialisering och på centralstatens regleringar som viktiga drivkrafter för mer samverkan. Specialisering är en kraftfull och långvarig trend inom socialtjänsten som i första hand skapar behov av socialtjänstintern samverkan, något som vi inte berört i den här artikeln. En ökad specialisering i socialtjänsten innebär dock också att fler aktörer och organisatoriska enheter inom socialtjänsten behöver samverka med omgivningen. En missbruksenhet kan ha behov av att samverka med landstinget när det gäller föräldrars missbruk, medan en barnavårdsenhet kan behöva samarbeta med samma landsting med avseende på barnets hälsoproblem. Det yttre samverkanstryck som vi fokuserat i artikeln handlar bland annat om statliga regleringar i form av krav på att Samordnad individuell plan (SIP)

ska upprättas när en klient/patient har behov av stöd från både landsting och socialtjänst. Anvisningar om innehållet och formerna för upprättande av sådana planer är relativt detaljerade (socialstyrelsen.se/fragorochsvar/samordnad-individuellplan-sip). På det sättet kan SIP:ar ses som ett tydligt exempel på det som kallas tvingande isomorfi, det vill säga regelverk och bestämmelser som syftar till att åstadkomma standardisering. I detta fall sker standardiseringen alltså genom samverkan: I intervjuerna framträder samverkan kring SIP:ar i flera fall som en närmast institutionaliserad verksamhet ("Vad gör ni när ni samverkar med landstinget?": "Vi kallar till samordnad individuell plan"). Till SIP:arna finns kopplad olika typer av möten med chefer, där man arbetar med riktlinjer i dessa frågor. Samverkan kring SIP:ar inbegriper sådana problematiker som tycks omgärda "all" samverkan mellan människobehandlande organisationer, som frågor avseende olika professioners makt och befogenheter samt vem som har det slutgiltiga ansvaret för frågorna.

Samordningsförbunden kan placeras in i samma kategori, men representerar en mjuka-

## Nytt boende i Råsunda

Aleris Råsunda är boendet för äldre med psykisk funktionsnedsättning. Just nu finns lediga platser i fräscha lokaler!

Vi vill återföra frihet, ansvar, initiativ till den som lider av psykisk ohälsa. Här ska man inte behöva känna sig annorlunda eller besvärlig. Det ska vara möjligt att leva på sina egna villkor men också ges utrymme för att faktisk få vara äldre och ta det lugnt.

#### Våra kontaktuppgifter:

Aleris Råsunda  
Solnavägen 102 A, 169 51 Solna  
Verksamhetschef Anette Milde, 070-508 07 74  
aleris.se/rasunda

Aleris är ett privat vård- och omsorgsföretag som erbjuder tjänster inom sjukvård, äldreomsorg och psykisk hälsa i Sverige, Norge och Danmark. Aleris ägs av Investor och har cirka 10 000 medarbetare. [Läs mer på www.aleris.se](http://www.aleris.se)

Lediga  
platser!



Aleris

re form av styrning. Uppdraget här befinner sig också ett par steg upp i den organisatoriska hierarkin och är överlag mer allmänt formulerat. I våra fokusgrupper uppvisade de intervjuade en genuin osäkerhet om samordningsförbundens betydelse. Det kan möjligen representera verkligheten i de kommuner där vi genomfört intervjuer, samtidigt som man mycket väl kan tänka sig att verksamheten fungerar annorlunda, att den stabiliserats och är av större betydelse i mer vardaglig samverkan i andra kommuner.

Mimetisk isomorfi representerar i våra fokusgruppsintervjuer något som man skulle kunna kalla samverkansprojekt genom idéöverföring. Sådan mimetisk isomorfi är inte så kraftfull som tvingande isomorfa processer. Det visar sig också i intervjuerna, där de "idéer" som diskuteras ibland bara fått genomslag i några kommuner. Barnahus är kanske den samverkansidé som spridits snabbast och fått mest genomslag under senare år: Tanken är att rättsvårdande myndigheter, socialtjänst och landsting ska samverka för att förbättra utredningar om och stödet till barn som far illa (Kaldal m fl. 2010). I våra intervjuer framkommer att också den typen av verksamhet kan utsättas för traditionella samverkansproblem mellan professioner och aktörer med olika och ibland otydligt ansvar.

SSP-samverkan mellan skola, socialtjänst och polis (och fritidsverksamhet) är ett klassiskt samverkansområde på barn- och ungdomsområdet (Bergmark & Lundström 2005), men som fått sin speciella form genom "idélå" från annan kommun utan att man därför kopierat allt. Krami är ett annat exempel på en samverkansmodell som kan sägas ha spridits via mimetisk isomorfi, men speciellt såtillvida att den vunnit sin legitimitet via ett visst forskningsstöd (se t.ex. Jess 2005). Inom socialt arbete är annars kunskaperna om hur idéer sprids ganska begränsade. Här kan man tänka sig att idéer dels får fäste genom att man aktivt söker efter nya sätt att samarbeta med exempelvis skola, polis och socialtjänst, dels att man stöter på idéer i samband med konferenser eller genom att kunskap sprids via en central modell, från exempelvis Socialstyrelsen. Det sistnämnda kallar Sahlin och Wedlin (2008) för *idéspredning via broadcasting*.

En fråga som vi kommit att ställa oss under analysen rör syftet med samverkan. I ett av de inledande citaten associerar en av de intervjuade samverkan med samsyn ("Samarbete, jag tänker genast på samarbete, jag tänker på försök till samsyn"). I en mening är tanken med till exempel

samverkan inom ramen för SIP:ar att man ska komma överens och nå en samsyn, när man väl samverkat klart i det enskilda ärendet. Samtidigt kan man bland de intervjuade se att förhandlingar, från olika professionella eller andra utgångspunkter, där man inte blir överens tycks vara ett vanligt förekommande inslag i arbetet. Det märks inte minst i diskussionerna kring Barnahus. Det behöver inte nödvändigtvis vara ett problem, men det kan bli ett bekymmer om beslut behöver fattas eller om en part står kvar med det yttersta ansvaret.

Diskussionerna i fokusgrupperna om olika samverkansformer, meningen med samverkan och ordets egentliga betydelse visar tydligt på skilda erfarenheter och viss oenighet när det gäller innebörden i olika begrepp, för- och nackdelar med olika samverkansformer och synen på de aktörer i omgivningen som man måste eller behöver samarbeta med. Samtidigt är det – oavsett om man är chef med avseende på ekonomiskt bistånd, barn/unga eller vuxen/missbruk – en självklar del i arbetet att lägga stor del av sin tid till samverkan.

Slutligen: analysen av intervjumaterialet pekar på den centrala betydelse mer eller mindre tvingande samverkan i form av SIP:ar och samverkansförbund har. Samtidigt ser vi ett starkt genomslag för modeller som exempelvis Barnahuset i det praktiska sociala arbetet. Här finns ofta en stark förväntan på att allt ska bli bra bara man samverkar, baserat på de problem som uppstått när man inte samverkat eller inte kunnat samverka. För oss framstår det som en given forskningsfråga att undersöka vad mer eller mindre påtvingad samverkan leder till. Det gäller kanske framförallt de så kallade SIP:arna där den grundläggande tanken framstår som förnuftig och oövertänkt, men där resultatet vad gäller bättre kvalitet och utfall för berörda klienter knappast kan tas för givet. Frågan om vilken betydelse samverkan i olika former har för klienterna har inte varit i uttryckligt fokus för denna artikel, men i ett vidare sammanhang är det givetvis detta som ytterst avgör vilken legitimitet företeelsen som sådan har. ●

#### Referenser

- Axelsson, R. & Bihari Axelsson S. (2006). Integration and collaboration in public health; a conceptual framework. *International Journal of Health planning and Management*, 21(1), 75-88.
- Bennich, M. (2015) Om kommunalförbund, intraprenad, entreprenadisering, kundval med mera i soci-

- altjänsten – en översikt. I Bennich, M & Zanderin, L. (red). *Upphandling, valfrihet, styrprinciper i socialtjänsten*. Lund: Gleerups.
- Bergmark, Å. & Lundström, T. (2005). Med förenade krafter? Om individ- och familjeomsorgens samverkan med andra myndigheter. *Socionomens forsknings supplement*, 17, 2-11.
- Bergmark, Å. & Lundström, T. (2007). Unitarian ideals and professional diversity in social work practice – the case of Sweden. *European Journal of Social Work*, 10(1), 55-72.
- Bergmark, Å., Lundström, T & Stranz, H. (2015). Från lokal förankring till regional samverkan? FoU-miljöer i socialtjänstens individ- och familjeomsorg. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 22(2), 133-151.
- Boklund, A. (1995). Olikheter som berikar?: *Möjligheter och hinder i samarbetet mellan socialtjänstens äldre- och handikappomsorg, barnomsorg samt individ- och familjeomsorg*. Akademisk avhandling. Stockholm: Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.
- De Cremer, D. & Stouten J. (2003). When do people find cooperation most justified? The effect of trust and self-other merging in social dilemmas. *Social Justice Research*, 16(1), 41-52.
- Germundsson, P. (2011). *Lärare, socialsekreterare och barn som far illa: om sociala representationer och interprofessionell samverkan*. Akademisk avhandling. Örebro: Örebro universitet.
- Gossas, M. (2006). *Kommunal samverkan och statlig nätverksstyrning*. Akademisk avhandling. Stockholm: Institutet för framtidsstudier.
- Grape, O. (2015) Samverkan inom och mellan människobehandlande organisationer. I Johansson, S., Dellgran, P. & Höjer, S. (red.) *Människobehandlande organisationer*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Hedlund, G. & Montin, S. (2009). *Governance på svenska*. Stockholm: Santérus förlag.
- Hjern, B. (2007). Samverkan – inneord eller en utmaning för den svenska modellen. I Axelsson & Bihari Axelsson (red.) *Folkhälsa i samverkan*. Lund: Studentlitteratur.
- Hjortsjö, M. (2006). *Med samarbete i sikte – Om samordnade insatser och samlokaliserade familjecentraler*. Akademisk avhandling. Lund: Lunds universitet, Socialhögskolan.
- Hsieh, H. F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288.
- Huxham, C. & Vangen S. (2005). *Managing to Collaborate. The Theory and Practice of Collaborative Advantage*. London: Routledge.
- Huxham, C. (2010). Theorizing Collaboration Practice. *Public Management Review*, 5(3), 401-423.
- Jess, K. (2005). *Att räkna med nytta: samhällsekonomisk utvärdering av socialt arbete*. Akademisk avhandling. Stockholm: Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Kaldal, A., Diesen, C., Beije, J. & Diesen, E.F. (2010). *Barnhusutredningen 2010*. Stockholm: Jure.
- Kitzinger, J. (1995). Introducing focus groups. *British Medical Journal*, 311(7000), 299-302.
- Longoria, R. (2005). Is Inter-Organizational Collaboration Always a Good Thing? *Journal of Sociology and Social Welfare*, 32(3), 123-138.
- Löfström, M. (2010) *Samverkan och gränser: studier av samverkansprojekt i offentlig sektor*. Akademisk avhandling. Borås: Högskolan i Borås.
- Mallander, O. (1998). Samverkan. I Denvall, V. & Jacobson, T. (red.) *Vardagsbegrepp i Socialt arbete – Ideologi, teori och praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik.
- Nordström, E., Josephson, I., Hedberg, B. & Kjellström, S. (2016). Agenda för samverkan eller verksamhetens agenda? Om professionellas erfarenheter av samverkan enligt samordnad individuell plan. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 23(1), 37-57.
- O' Flynn, J. (2009). The Cult of Collaboration in Public Policy. *The Australian Journal of Public Administration*, 68(1), 112-116.
- Pollitt, C. & Hupe, P. (2011). Talking About Government. The Role of Magic Concepts. *Public Management Review*, 13(5), 641-658.
- Powell, W. & DiMaggio, P. (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Sahlin, K. & Wedlin, L. (2008). Circulating Ideas: Imitation, Translation and Editing. I Greenwood, R., Oliver, C., Suddaby, R. & Sahlin-Andersson, K. (red.) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. London: Sage.
- Shanks, E. (2016). *Managing social work? Organisational conditions and everyday work in the Swedish social services*. Akademisk avhandling. Stockholm: Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.
- Socialförsäkringsutskottet (2015). *FINSAM – en uppföljning av finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (2014/15:RFR13)*. Stockholm: Riksdagstryckeriet.
- Stranz, H. & Wiklund, S. (2015). One for All or All for One? The Collaboration of Swedish Personal Social Services with Regard to Lone Mothers on Social Assistance. *British Journal of Social Work*, 45(2), 549-567.
- Söderlund, J. (2005). *Projektledning & projektkompetens: perspektiv på konkurrenskraft*. Malmö: Liber.
- Widmark, C., Sandahl, C., Piuva, K., & Bergman, D. (2011). Barriers to collaboration between health care, social services and schools. *International Journal of Integrated Care*, 11(3), DOI: <http://doi.org/10.5334/ijic.653>.
- Widmark, C., Sandahl, C., Piuva, K., & Bergman, D. (2016). What do we think about them and what do they think about us? Social representations of interprofessional and interorganizational collaboration in the welfare sector. *Journal of interprofessional care*, 30(1), 50-55.
- Wiklund, S. (2007). United we stand? Collaboration as a means for identifying children and adolescents at risk. *International Journal of Social Welfare*, 16(3), 202-211.

## VINTERNS EVENEMANG

Ta gärna med en vän eller en kollega och kom förbi på något av de många evenemang vi har i vinter!

### ÖPPET HUS



**Göteborg**

2 februari  
17.30-19.00



**Stockholm**

2 februari  
17.30-19.00



**Göteborg**

9 mars  
17.30-19.00



**Stockholm**

9 mars  
17.30-19.00

### DROP IN!

Välkommen på drop in. Besök oss så berättar vi mer om hur det är att arbeta som socionomkonsult.



**Stockholm**

Vardagar  
09.00-16.00  
St Eriksgatan 44

Besök gärna vår hemsida för mer information kring våra evenemang.

[www.dedicare.se/  
socionom/evenemang](http://www.dedicare.se/socionom/evenemang)



## Det självklara valet för dig som vill arbeta som socionomkonsult!

Att få erfarenhet från flera olika typer av tjänster ger en bredd som gynnar karriären. Det är ett av skälen till att allt fler socionomer väljer att bli konsulter. Just nu har vi många spännande uppdrag inom **individ- och familjeomsorg**.  
**Är du den vi söker?**



**Kontakta oss idag så berättar vi mer!**

08-555 656 70, [socionom@dedicare.se](mailto:socionom@dedicare.se)



[dedicare.se/socionom](http://dedicare.se/socionom)

**DEDICARE**  
Socionom

# Nytt från fält och forskning

Hans Swärd: Kunskapen måste nå ut och vara tillgänglig för alla.

Den 27 november 2016 skrev ett tjugotal av landets svenska arbetslivsforskare en debattartikel i Svenska Dagbladet med titeln "Låt inte engelskan helt ta över forskningen." Om arbetslivsforskningen ska ha någon relevans, måste den nå ut till praktiker, beslutsfattare och en bred allmänhet, konstaterar artikelförfattarna. Att sprida forskningsresultat på ett lättillgängligt sätt till en svensk publik premieras dock inte inom akademien i dag, och många forskare väljer därför bort publicering på svenska och skriver i stället på engelska, enligt insändarskribenterna. En stor del av forskningen publiceras därför i "en aldrig sinande ström av internationella tidskrifter. Ett problem är att dessa tidskrifter i praktiken bara är tillgängliga för forskare och andra verksamma vid universitet och högskolor...", heter det.

**DE PROBLEM** som arbetslivsforskarna beskriver gäller också socialt arbete. Den publiceringshets på engelska som alla forskare, i lägre eller högre grad, känner av återfinns överallt. Det är inte heller något unikt svenskt fenomen. Självklart måste också vetenskapen vara internationell och gränsöverskridande liksom många av publiceringarna. Men man får inte glömma att det också måste finnas förmedlande länkar till praktiken. Forskningen i socialt arbete har liksom arbetslivsforskningen ett ursprungligt mandat i förhållande till yrkesområdet.

Det finns också många forskare i socialt arbete som tar kommunikationen med en bred allmänhet på allvar. När professor Ove Sernhede till exempel strax innan jul i

Göteborg blev hyllad för sin forskargärning och som inspirationskälla för ungdoms- och kulturforskare konstaterade han att "det är minst lika viktigt för en forskare att skriva om annat än enbart för sin egen meritering i akademiska texter." Sernhede har fungerat som en folkbildare och har ända sedan sin tid som socionom och fältarbetare lyft fram livsvillkoren för, och exkluderingen av förortens ungdomar och visat vilka konsekvenser detta får för samhället i stort.

Varje år kommer en lång rad avhandlingar och vetenskapliga artiklar både i socialt arbete och i andra ämnen som har relevans för socialt arbete och berör det sociala arbetets villkor. Det kan finnas en tendens i specialiseringens tidevarv att vi bara läser sådan forskning som hör till våra egna fält. Texter som inte handlar precis om ett litet expertområde utan om ett vidare välfärdsområde kan ofta ge andra och vidare perspektiv än de mest uppenbara. Socialt arbete fungerar inte som en enskild isolator i en strömkrets utan det finns ett nära förhållande mellan *välfärd*, *socialpolitik* och *socialt arbete*. Fungerar till exempel inte bostadspolitiken och bostadsmarknaden är i kris får socialtjänsten, som det yttersta skydds nätet, fånga upp människor som utestängs från den ordinarie bostadsmarkanden och se till så de inte hamnar på gatan.

Bland de många intressanta avhandlingar och vetenskapliga skrifter som kommit ut under 2016 ska jag nämna två. Den ena har titeln *Att ersätta det oersättliga: statlig gottgörelse för ofrivillig sterilisering och vanvård av omhändertagna barn*. Författare är historikern Malin Arvidsson och avhandlingen

har lagts fram vid Örebro universitet. Den handlar om två stora gottgörelseprocesser i Sverige under 1900-talet. Det är lätt att sådana här processer faller i glömska.

Processen omkring de omhändertagna och vanvårdade barnen är just avslutad och ersättningsnämndens handlingar har förpassats till arkiven. Från statligt håll har det inte gjorts någon sammanfattning eller utvärdering av vilka slutsatser man kan dra eller vad som händer med de barn som blir utsatta för vanvård eller kränkningar efter 1980. Ersättningsnämnden bedömde endast ersättningsanspråken för personer som varit omhändertagna och placerade mellan 1920 – 1980.

Omkring 5 000 personer sökte ersättning från den svenska Ersättningsnämnden varav 54 procent fick avslag. Avhandlingen ger en bra översikt över två gottgörelseprocesser där det sociala arbetet har varit djupt involverat och ger anledning till reflektioner över hur vanvård och övergrepp kan undvikas.

Den andra avhandlingen har titeln *Social Work Assessment of Families with Children at Risk. Similarities and Differences in Italian and Swedish Public Social Services* och har lagts fram i socialt arbete vid Malmö Högskola. Författare är Paolo Guidi. Avhandlingen handlar om hur socialarbetare i Italien och Sverige bedömer ärenden inom den sociala barnvården. Socialarbetarna i de båda länderna gör bedömningar i komplicerade situationer och måste ofta ta ställning till motstridiga krav, samtidigt som de ska se till barnets bästa. Det är stora juridiska, sociala och administrativa skillnader mellan de båda länderna. Intressant



Forskaren och folkbildaren Ove Sernhede har alltid haft en jordnära framtoning. Foto: Anna Rehnberg

är hur socialarbetarna uppfattar sin makt gentemot klienterna.

**I AR ÄR DET** femtio år sedan som en mycket uppmärksam bok kom ut i sin första upplaga, nämligen *Den ofärdiga välfärden*. Författare till boken är professor Gunnar Inghe (1910-1977) och hans maka socionom Maj-Britt Inghe (1921-2014). Boken fick snabbt mycket stor spridning och kom ut i flera omarbetade och utvidgade upplagor fram till 1973. Skriften blev en stor försäljningsframgång och såldes i omkring 50 000 exemplar.

Gunnar Inghe hade under närmare 20 år (1944-1961) varit socialläkare i Stockholm och blev professor i socialmedicin vid Karolinska institutet år 1961. Maj-Britt Inghe var socionom och hade arbetat som socialläkarassistent och kom också att knytas till socialmedicinska institutionen.

Boken bygger på studien, "Den tysta nöden", som Folksam 1965 hade anslagit medel till. Syftet var att göra en bred granskning av brister i den svenska välfärden och särskilt beskriva problem och problemgrupper som inte fått del av den

utveckling som svensk välfärd genomgick under 1950- och 1960-talet. Författarna ville synliggöra "de vita fläckarna på välfärdssamhällets karta" och på så sätt komma åt den tysta och osynliga nöden som fanns där "aldeles runt hörnet".

Till skillnad från en rad andra länder i Europa var Sverige förskonat från andra världskrigets härjningar och efter kriget skedde en snabb ekonomisk tillväxt. Det innebar att det skapades ett reformutrymme som gjorde att efterkrigstidens stora välfärdspolitiska program kunde genomföras. Många trodde vid denna tid att fattigdomen skulle utrotas genom välfärdspolitikens expansion och nya tekniska landvinningar. Det fanns en optimism i samhället och den svenska modellen sågs som unik.

Författarna till *Den ofärdiga välfärden* anknyter till denna utvecklingsoptimistiska bild. De konstaterar att vi lever vårt liv i ständigt jakt på eftertraktade statussymboler som bil, båt, stuga, utlandssemester. Problemet var att vi kanske inte orkade eller ville se den nöd som fanns mitt ibland oss. Denna tysta nöd ville författarna lyfta fram.

Det finns säkert flera olika anledning-

ar till att boken fick så stort genomslag i diskussionen. Skriften kom ut i en tid då det började växa fram motbilder i många länder till de idylliska beskrivningarna om välfärdsstatens heltäckande skydd. Många brukare började göra sina röster hörda och gav andra bilder av den svenska välfärden än de officiella beskrivningarna. Författarna arbetade tillsammans med pressfotografen Lo Hertzman-Ericsson, som illustrerade texterna med foton. Trots mycket statistik och fakta och många referenser, har boken en populärvetenskaplig ton och ett socialt patos kännetecknar framställningen.

#### **CENTRALFÖRBUNDET FÖR SOCIALT**

**ARBETE** har inbjudit ett femtontal forskare från olika vetenskapliga discipliner för att granska de förändringar som den svenska välfärdspolitiken genomgått under ett halvsekel och ta temperaturen på välfärden år 2017. Vilka grupper är det som inte lever under trygga och säkra förhållanden i dagens samhälle? Och vilka strukturer och processer är det som utestänger människor från välfärden i dag? Det behövs sådana oberoende granskningar. ●

# Författaranvisningar och bedömningssystem

**S**ocionomens forsknings supplement tar emot vetenskapliga artiklar av följande slag: *Originalartiklar* där forskningsresultat från empiriska studier presenteras för första gången. *Översiktsartiklar* (review articles) eller meta-analyser som är kritiska belysningar eller utvärderingar av studier som redan har blivit publicerade. *Teoretiska artiklar* där författaren utifrån existerande forskning söker utveckla teorier eller diskutera generella metodologiska problem. Manuskript skickas per e-post till: Hans.Sward@soch.lu.se.

Artiklarna skall inte vara längre än 5000 ord (35 000 tecken inklusive blanksteg eller 15 sidor med dubbelt radavstånd) inklusive noter, referenser m.m.

För att få en enhetlig form på de vetenskapliga originalartiklarna vill vi att nyinsända artiklar följer en bestämd mall som innehåller följande punkter. I ett inledande *Abstract* ges en mycket kort sammanfattning av artikeln med syfte, metod, resultat och slutsatser. Ange gärna några ämnes- eller nyckelord som identifierar artikelns innehåll. I *Introduktion* ges en allmän bakgrundsbeskrivning samt syfte, frågeställningar, avgränsningar och teoretiska utgångspunkter. *Metod och material* bör utformas på ett sådant sätt att andra forskare kan bedöma tillförlitlighet och trovärdigheten av resultaten samt i möjligaste mån kunna upprepa studien. Under *Resultat* redovisas forskningsresultaten tillsammans med eventuella tabeller och diagram. *Diskussion/slutsatser* kan innehålla en diskussion om hur resultaten skall värderas, hur de förhåller sig till tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter och om det behöver göras några speciella metodologiska överväganden. Till sist skall

också artikeln innehålla en lista över *Referenser* som har åberopats i framställningen.

Bedömningsproceduren följer de internationella regler som gäller för vetenskapliga tidskrifter inom det samhällsvetenskapliga området. Bedömningarna sker av externa granskare som är experter inom sitt ämnesområde. Dessa vet inte vem som har skrivit artiklarna och författarna får inte heller reda på vem som gjort bedömningarna. Granskarna bedömer om de inskickade artiklarna kan antas för publicering direkt, om de kräver smärre revideringar av författarna, om de kräver större förändringar och en ny bedömning eller om de är oacceptabla för publicering.

Följande kriterier används i bedömningarna: vetenskaplig relevans, förtroget med forskningen inom området, använd vetenskaplig metod, språklig och annan presentationsform, presentation av tabeller och figurer, längden på artikeln och dess originalitet. Dessutom lämnar bedömarena råd till redaktören. Varje artikel bedöms av minst två bedömare.

Alla tidskrifter som arbetar med ett peer reviews-system måste avstå från att publicera ett antal artiklar. Det gäller också för de artiklar jag låtit bedöma för detta nummer. Kritik mot en artikel skall inte ses som en nackdel, utan snarare som en fördel både för tidskrift, läsare och författare. Författarna har i många fall möjligheter att arbeta vidare med en artikel som inte kan antas och har möjligheter att förbättra den med hjälp av bedömarens råd. Det är mer prestigefullt att publicera sig i tidskrifter som tillämpar ett strikt bedömningssystem vilket gör att de kommer att dra till sig artiklar av de mest framstående forskarna inom området, vilket i sin tur kommer läsekretsen till del.