



Det är ingen enmansshow

- Samverkansprocessens möjligheter och hinder kring det
brottsförebyggande arbetet

Jennifer Andersson

Kristina Lindgren

2017-06-18

Akademien för hälsa och välfärd

Organisering och ledning av arbete och välfärd

Kandidatuppsats i Socialt arbete, 15 hp

Handledare: Malin Johansson

Titel: "Ingen enmansshow" – Samverkansprocessens möjligheter och hinder kring det brottförebyggande arbetet

Författare: Jennifer Andersson & Kristina Lindgren

Sammanfattning

Syftet med studien är att undersöka hur personal inom kommun, socialförvaltning, polis och skolor i högstadiet upplever samverkansprocessen inom det brottförebyggande arbetet gentemot de andra myndigheterna. I bakgrunden förekommer en beskrivning av yttligt bakomliggande faktorer om varför samverkan är komplex. I avsnittet om tidigare forskning framkommer det att det brottförebyggande arbetet är en komplex process samt vilka faktorer som kan påverka processen. Studien grundar sig i en kvalitativ studie med semistrukturerade intervjuer och fokusgruppsintervjuer som datainsamlingsmetod. Studien grundar sig också i en hermeneutisk analysmetod med avsikt att tolka respondenternas upplevelser i samverkansprocessen med andra organisationer. Sammanlagt är det 11 respondenter som har deltagit i studien, åtta kvinnor och tre män. Samtliga respondenter arbetar i människobehandlande organisationer. I resultatet förklaras respondenternas upplevelser och attityder kring samverkan i det brottförebyggande arbetet. Resultatet analyserades med hjälp av tematisk analys i samband med teoretiska perspektiv såsom taylorism, samverkansteori och utvecklingsekologi samt förhållandet till tidigare forskning som berör ämnet. I diskussionen diskuterar vi resultatets viktigaste slutsatser i förhållande till vårt syfte och frågeställningar. Det som framkommit under studiens gång är att samverkan är något respondenterna har goda attityder till men goda attityder och engagemang är inte tillräckligt för en effektiv samverkan, det behövs även stöd och engagemang från ledningen i organisationen samt resurser för en fungerande samverkan.

Nyckelord: Socialt arbete, samverkan, brottförebyggande arbete, människobehandlande organisationer,

Title: “There is no one man show” - The opportunities and obstacles of the cooperation process in the crime prevention work

Authors: Jennifer Andersson & Kristina Lindgren

Abstract The purpose of the study is to investigate how employees in the municipality, social services, police and the high schools experience the cooperation process in the crime prevention work towards the other authorities. In the background there is a description of superficial underlying factors as to why the interaction is complex. The section on previous research shows that crime prevention is a complex process and what factors can affect the process. The study is based on a qualitative study with semistructured interviews and focus group interviews as a data collection method. The study is also based on a hermeneutical analysis method with the intention of interpreting the respondents' experiences in the cooperative process with other organizations. A total of 11 respondents have participated in the study, eight women and three men. All respondents work in human related treatment organizations. The result explains the respondents' experiences and attitudes about cooperation in crime prevention work. We have chosen to make a result /analysis in order to understand the respondents more clearly. The result was analyzed by means of thematic analysis in connection with theoretical perspectives such as Taylorism, collaborative theory and developmental ecology, as well as the relationship with previous research related to the subject. In the discussion we discuss the results' most important conclusions in relation to our purpose and questions. What has emerged during the study is that cooperation is something respondents have good attitudes to, but good attitudes and dedication are not enough for an effective cooperation. Support and commitment from management in the organization are also needed, as well as resources for a functioning collaboration.

Keywords: Social work, Cooperation, Crime Prevention Work, Human Treatment Organizations

Förord

Vi vill först och främst tacka de elva personerna som valde att ställa upp i vår studie, utan er hade det inte varit möjligt att genomföra denna studie.

Vi vill även tacka vår handledare Malin Johansson som hjälpt oss i vårt uppsatsskrivande men även personalen på studenthälsan för att vi alltid fick komma på massage på tisdagarna. Utan er hade detta inte varit möjligt.

Stort tack till er!

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Syfte	1
1.2 Frågeställningar	1
1.3 Relevans till socialt arbete	2
1.4 Avgränsningar	2
1.5 Begreppsdefinition	2
2 Bakgrund	3
3 Tidigare forskning	4
3.1 Samverkan kring det brottsförebyggande arbetet generellt	4
3.2 Resurser	4
3.3 Skolan	5
3.4 Processer	5
3.5 Svårigheter i samverkan	6
3.6 Möjligheter i samverkan	7
4 Teoretiska utgångspunkter	8
4.1 Organisationsteori med inriktning på taylorismen	8
4.2 Samverkansteori	9
4.3 Utvecklingssekologiska teorin	10
5 Metod	11
5.1 Kvalitativ design	11
5.2 Förförståelse	11
5.3 Tillvägagångssättet Semistrukturerade intervjuer	12
5.4 Tillvägagångssätt Fokusgrupper	12
5.5 Urval	12
5.6 Genomförande av intervjuer och fokusgrupper	13
5.7 Analysmetod	14
5.7.1 Hermeneutiks analys	14
5.8 Trovärdighet	14
5.9 Ethiska överväganden	15
6 Metoddiskussion	15
7 Resultat/ Analys	18
7.1 Samverkan generellt	18
7.1.1 Förtroende	19
7.1.2 Organisationskulturer	20
7.2 Samverkan kring det brottsförebyggande arbetet	21
7.3 Svårigheter i samverkan	23
7.3.1 Sekretess	24
7.4 Möjligheter i samverkan	25
7.4.1 Resurser	26
7.4.2 Ledning	28
7.5 Processer	30
8 Diskussion	31

8.1 Förslag till vidare forskning	35
9 Referenslista	36
9.1 Tryckta källor	36
9.2 Otryckta källor	37
Bilagor	39
Bilaga 1 – Missivbrev semistrukturerade intervjuer	39
Bilaga 2 – Missivbrev gruppintervju	41
Missivbrev	41
Bilaga 3 – Intervjuguide socialförvaltningen	42
Intervjuguide socialförvaltningen	42
Bilaga 4 – Intervjuguide gruppintervjuer	43
Gruppintervjuer	43
Bilaga 5 – Intervjuguide skola	45

1 Inledning

Huvudsyftet för polisen är att minska brottsligheten och öka tryggheten. Den 1 januari 2015 genomgick polisen i Sverige en omorganisering som ska utgå från det lokala perspektivet. Det ska leda till en höjd ambitionsnivå för samverkan mellan polis och kommun angående brottsförebyggande frågor. Detta förutsätter att det finns en förmåga för att polis och kommun tillsammans löser lokala problem utifrån aktuella lägesbilder. Kommunen har en mängd olika ansvarsområden som har en brottsförebyggande effekt och tillhandahåller välfärdstjänster som menar till att stärka känslan av anknytning till samhället och minska utanförskap. Samverkan är menad till att just åstadkomma mer än vad den ena parten kan åstadkomma ensamma (Berg, Gustafsson, Nilsson & Johansson Meinke, 2016). Det lokala brottsförebyggande samarbetet är viktigt då det bör anpassas till lokala problem, det regionala brottsförebyggande arbetet är nödvändigt för att uppnå kunskap och långsiktig stabilitet (Johansson, 2014).

Polismyndigheten och kommuner samverkar sedan 2008 genom samverkansöverenskommelser där lokala problembilder och behov av brottsförebyggande insatser identifieras. Överenskommelserna finns idag i närmare 90 % av landets kommuner. De brottsproblem som parterna valt att samverka om ger förutsättningar för struktur och system och beskriver problemen genom samverkansöverenskommelserna. Vilka åtgärder som behöver vidtas, arbetsfördelning, ge ett helhetsperspektiv och skapa samsyn kring problem är det överenskommelserna ska bidra med (Berg, Gustafsson, Nilsson & Johansson Meinke, 2016). Det behöver finnas en funktion som håller ihop och driver på det lokala arbetet för att samverkan ska fungera. Samverkan i det brottsförebyggande arbetet med kommunerna och andra lokala aktörer är kommunpolisens uppgift, att säkra kontinuitet i arbetet. Situationellt brottsförebyggande arbete, det vill säga åtgärder för att försvåra genomförandet av brott är relativt ovanliga trots att det finns goda förutsättningar för att nå framgång på relativt kort tid med sådana insatser. En breddning av arbetet utifrån de lokala behov som identifierats kan på så vis involvera fler aktörer (Regeringens skrivelse, 2016). Genom att ha ett regelbundet erfarenhetsutbyte mellan verksamhetsnivån och den övergripande nivån påverkas samverkan och helhetstänkandet positivt (Josefsson, 2007).

1.1 Syfte

Syftet med denna studien är att undersöka hur kommun, socialförvaltning, polis och skolor i högstadiet upplever samverkansprocessen kring det brottsförebyggande arbetet.

1.2 Frågeställningar

- Vilka förutsättningar och hinder upplever respondenterna att det finns i samverkan med andra myndigheter?
- Vilka attityder har respondenterna från myndigheterna till samverkansprocessen?

1.3 Relevans till socialt arbete

Enligt Nygren (2006) finns det svårigheter att avgöra om arbetet som utövas är relevant för socialt arbete. Socialt arbete är en inriktning mot vad som brukar benämnas som sociala problem och de insatser som följer. Vi kan vara överens om att vissa processer är direkt kopplade till socialt arbete men ibland uppstår det gråzoner där samtliga har svårt att komma överens om aktiviteten är kopplad till socialt arbete eller inte. Även Meeuwisse och Swärd (2013) förklarar begreppet socialt arbete och deras slutsats handlar om att organisationer arbetar för att motverka samt förhindra missförhållanden som är skadliga för individ, grupp och samhällsnivå. En annan förklaring av sociala problem i stort är att individer som befinner sig i utsatta situationer och därför är i behov att få stöd och hjälp från samhället. Konsekvenser av sociala och personliga svårigheter hos ett barn riskerar att utveckla ett normbrytande beteende där barn och unga blir lagöverträdare. Det kan vara bristande faktorer i hemmamiljön till ett socialt umgänge med normbrytande beteende eller bristfällig närvaro i skolan (Berg, Gustafsson, Nilsson & Johansson Meinke, 2016). Barn är formbara vilket betyder att barn tar till sig intryck och upplevelser. Intryck och upplevelser som hot, stress eller fara i en specifik miljö kan sätta sina spår och vara avgörande för barns trygga punkt och uppväxt. Alla barn har en gräns för hur mycket de klarar av och har förmåga att ta in (Andersson, 2013). Samverkan i det brottsförebyggande arbetet är relevant för socialt arbete då de samverkande organisationerna såsom skola, polis, och socialtjänst som befinner sig runt omkring individen samverkar och kan på ett effektivare och bättre sätt hjälpa individer. Genom att arbeta brottsförebyggande i ett tidigt skede kan man på så vis förhindra att barn hamnar i ett utanförskap.

1.4 Avgränsningar

Vi har valt att kontakta högstadieskolor, polismyndighet, kommun och socialförvaltning då de är intressanta aktörer utifrån perspektivet i samverkansprocessen kring det brottsförebyggande arbetet. I studien har vi valt att inte gå för djupt in på vilka faktorer eller fenomen som ska bidra till ett utanförskap för barn och unga, utan vi utgår från ett mer generellt perspektiv. Anledningen till varför vi valt att enbart intervjua högstadieskolor är för att det brottsförebyggande arbetet bör inledas i ett tidigt stadiet samt att gymnasiet inte är obligatoriskt. Vi kunde likväl ha valt att intervjua medarbetare från mellanstadiet för att fånga upp fenomenet i ett ännu tidigare skede men vi anser att det är mer intressant med högstadieskolor. Då eleverna är lite äldre i jämförelse med mellanstadiet och börjar formas ännu mer av individernas miljö samt av samhället.

1.5 Begreppsdefinition

Här har vi valt att förklara några begrepp som förekommer relativt ofta i studien för att på så vis underlätta läsningen.

Brottsförebyggande arbetet - Det förebyggande arbetet omfattar att främja en positiv utveckling. Det brottsförebyggande arbetet innebär i sin tur att både minska möjligheten för brott genom att minska förekomsten av brottsframkallande situationer,

situationsbaserad brottsprevention, och minska tendens hos individer att begå brott (Johansson, 2014).

Samverkan - Axelsson och Bihari Axelsson (2013) förklarar att samverkan är ett begrepp som används i samband med organisationer där förändring och utvecklingsarbete är centralt. Att arbeta tillsammans och uppnå gemensamma resultat. För att åstadkomma gemensamma resultat krävs det att passera vissa gränser. Det kan vara gränser i form av internt inom organisationen eller professionella. Denna samverkan är växande genom ett agerande där olika organisationer samarbetar för att uppnå gemensamma mål (Axelsson och Bihari Axelsson 2013). Samverka är avsiktligt resultatriktad åtgärd som genomförs tillsammans med andra organisationer med tydliga indelade arbetsgrupper som har gemensamt diskuterat fram problem, syfte och mål (Danermark & Kullberg, 1999).

Människobehandlande organisation- Organisationer som inte arbetar utifrån vinstdrivande. Fokus ligger på att hjälpa individer i samhället som exempelvis sociala organisationer, utbildning eller i någon form som är relaterat till social välfärd. Myndigheterna är även begränsade inom sitt område och måste anpassa sitt arbete till de sociala problem som finns i samhället (Danermark & Kullberg, 1999).

2 Bakgrund

Under 90-talet bildades grupper av politiker och tjänstemän som hette brobyggarna. I kommunen där studien är gjord ingick det personal från skola, kultur, socialtjänst och polis i brobyggargrupperna. De skulle verka för att barn och ungdomars livsvillkor skulle förbättras. Gruppen varade endast tills 2009 på grund av bristande intresse och engagemang. Eftersom utanförskap är ett socialt problem är det betydande att arbeta utifrån ett brottsförebyggande syfte för att minimera risken att fler barn och unga hamnar i ett socialt utanförskap (Berg, Gustafsson, Nilsson & Johansson Meinke, 2016).

Enligt forskning är kriminalitet ett "multideterminerat" fenomen. Multideterminerat innebär att det finns många olika risk- och skyddsfaktorer som genom olika kombinationer är förknippade med en varierande risk för delaktighet i brottsligt beteende. Forskningen åberopar även att när det gäller risken för fortsatt och långvarig kriminalitet påverkas detta av olika faktorer. Det beror på att barn och ungdomar utvecklas i ett samspel mellan en rad olika sociala sammanhang som bland annat familjen, skolan, närsamhället och kamrater som alla påverkar varandra (Ring & Shannon, 2009). Personer vars uppväxt kännetecknas av problematiska förhållanden och redan i tonåren varit kända av polis och sociala myndigheter har visat sig även senare i livet bli lagöverträdare, straffade och fängelsedömda (Shannon, Nilsson, Estrada & Bäckman, 2013).

På 1960- och 1970- talet steg kriminaliteten i de nordiska länderna och som svar på det bildades nationella brottsförebyggande råd under 1970- och 1980- talet (Johansson, 2014). 1996 tog regeringen fram ett nationellt brottsförebyggande program vid namn Allas vårt ansvar. Programmet har bidragit till att öka samverkan mellan polismyndigheterna och kommunerna. Den upplevda tryggheten och utsattheten för brott är ojämnt fördelad i

samhället. Otryggheten hos kvinnor är till exempel betydligt större än hos män. Brottligheten har även blivit mer komplex, varierad och gränsöverskridande. Den organiserade brottsligheten har även blivit större och förändrats till sin karaktär (Regeringens skrivelse, 2016).

3 Tidigare forskning

Detta kapitel berör tidigare forskning och kunskap angående samverkan i det brottsförebyggande arbetet för att bidra till en ökad förståelse angående ämnet.

3.1 Samverkan kring det brottsförebyggande arbetet generellt

Genom att skapa en god välfärd för alla motverkas brottslighetens grundorsaker. Det är det välfärdspolitikerna till stor del handlar om, att öka jämlikheten och minska klyftorna i samhället. En grogrund för brottslighet är ett ojämlikt samhälle med stora sociala och ekonomiska orättvisor (Regeringens skrivelse, 2016). Det brottsförebyggande arbetet avser att mäta effekterna som påverkar sociala förhållanden på tre nivåer. Den första nivån är universell prevention vilken riktar sig till alla barn, föräldrar och medborgare inom en viss målgrupp eller ett visst område, oberoende av deras riskexponering. Den andra nivån som kallas selektiv prevention och riktar sig till grupper i riskzonen och som är föremål för flera riskfaktorer. Brottsförebyggande situationsbaserade åtgärder såsom hot-spot arbete ingår i den selektiva nivån. Den tredje nivån är indikerande prevention och riktar sig till personer med specificerade problem. På lokal nivå, erbjuder svenska kommuner brottsförebyggande arbete genom att stödja föräldrar, familjecentraler och skolor (Johansson, 2014).

Lagföring kan i vissa fall ha brottsförebyggande effekter genom att det delvis avskräcker från brott men även dels förhindrar att brottsaktiva begår nya brott. Regeringen gav i september 2015 ett uppdrag till Brottsförebyggande rådet (Brå) att lämna in förslag på hur det nationella stödet för brottsförebyggande arbete kan utvecklas med anledning av det behov av att förstärka samhällets förmåga att förebygga brott. I en av Brås rapporter, Förstärkt stöd till – och samordning av – det lokala brottsförebyggande arbetet, visas det att det finns behov av en bättre samverkan på alla nivåer, dels ett utvecklat nationellt stöd till lokala aktörer, inte minst kommuner. Regeringen och Brå är överens om att det brottsförebyggande arbetet bör utföras mer strukturerat och kunskapsbaserat. Arbetet som görs bör även följas upp och utvärderas regelbundet (Regeringens skrivelse, 2016).

3.2 Resurser

Samverkan mellan olika myndigheter är inget nytt, det som förändrats är att det nu blivit en nödvändig process inom den offentliga sektorn. Det kan vara så att samarbetet fångar upp de klienter som annars skulle fallit mellan stolarna i de olika systemen, med tanke på de kunskaper och resurser som de olika organisationerna har och kan kombineras för ömsesidig användning. Samarbetet kan även leda till att organisationerna är villiga att vidta åtgärder som de annars inte skulle varit villiga att ta ensamma, organisationerna kan agera eftersom det finns en delad risk. Personalen inom människobehandlande organisationer har

ofta knappa resurser i form av tid, pengar, expertis. För att samarbetet ska bli bra behövs en kunskap om organisationer och institutioner som är aktiva inom området (Johansson, 2014).

Kring samverkan om barn och ungdomar i utsatta situationer finns det höga förväntningar på en utveckling. För att insatser ska bli mindre omfattande och kostsamma, både ur samhällets perspektiv som från de enskilda barnens perspektiv, är det viktigt att insatser genom samverkan sätts in i ett tidigt skede. Samverkan ska också bidra till en helhetssyn i bedömning och insatser. För att bygga en stabilare samverkan är det viktigt att utnyttja tillgänglig kunskap. Det konstateras att det bör finnas stora investeringar rent allmänt, både i tid och energi för att etablera och hålla samverkan vid liv. Samverkan är en komplex process som kräver både prioritering, kunskap, planering och vilja. Samverkan behöver integreras och förankras i den ordinarie verksamheten för att vara långsiktigt hållbar samt även inkludera berörda (Josefsson, 2007).

3.3 Skolan

Skolan har en betydande roll att spela i det brottsförebyggande arbetet. Risken för att allvarigare våld kan inträffa ökar ifall någon utövat grovt våld i skolan och mobbning där lindrigare våld, hot och andra former av kränkningar skett. På skolor där de förekommer mycket mobbning har forskning visat att risken är väsentligt högre att eleverna utsätts för grovt våld. Enligt en rapport från Brå, Effekter av anti-mobbningsprogram, visar att 60 % av de som varit mobbare har vid 24 års ålder dömts för minst en kriminell handling. Ett systematiskt arbete och en kombination av insatser krävs för att en skola ska lyckas förebygga och åtgärda mobbning. Studier gjorda av Brå har visat att det finns potential för skolor att arbeta med situationellt brottsförebyggande arbete, som ett komplement till det generella värdegrundsarbetet, för att arbeta mer inriktat mot situationer och platser i skolmiljön där brott riskerar att uppstå. Genom att identifiera platser där det kan finnas särskild risk för våld och skadegörelse kan kränkningar och våld förebyggas (Regeringens skrivelse, 2016). Vuxennärvaro i skolan bidrar både till att förebygga våld och göra våldet lindrigare. De elever som känner vantrivsel i skolan och om mobbning är ett stort problem, gör att sannolikheten för grövre våld förekommer i skolan (Estrada, Granath, Shannon & Törnqvist, 2009).

3.4 Processer

Skola, socialtjänst, polis och fritids är centrala aktörer i samverkansmodellen SSPF. Modellen är relativt ny i Sverige och har använts i städer såsom Malmö och Göteborg. Genom ett informationsutbyte parterna emellan ska processen hjälpa barn och unga genom att långa handläggningstider och sena insatser ska vara bortglömda. Det finns ingen mall att följa för SSPF utan det är upp till varje kommun att själva hitta de mest effektiva arbetssättet för att motverka att unga hamnar i kriminalitet. Polisen har en tydlig och central roll vid SSPF, att agera vid situationer. Socialtjänstens roll är att verka för samverkan genom att ha det yttersta ansvaret för barn som risker att fara illa eller redan befinner sig i en negativ situation. Nyckelorden för samverkan är styrning, struktur och samsyn. Barnets behov ska vara den centrala punkten och inte organisationen i denna

samverkan. Skolan är oftast i bäst kontakt med föräldrar och därför är det ofta skolan som ordnar med samtycke (Söderberg, 2016).

Som stöd för ett strukturerat och metodiskt arbete som utgår från lokala behov och förutsättningar har samverkansprocessen, samverkansöverenskommelsen och medborgarlöften tagits fram som verktyg (Berg, Gustafsson, Nilsson, Johansson Meinke, 2016). Dessa medborgarlöften bidrar till att öka den polisiära förankringen i lokalsamhället där lokalsamhället får en möjlighet att beskriva vilka problem som upplevs angelägna att åtgärda. Dialogerna bidrar även till att engagera och involvera de civila i det brottsförebyggande arbetet (Regeringens skrivelse, 2016).

Brå har skapat en modell med 5 steg som de anser en bra samverkansprocess har.

- Första steget är initiera och ingå i samverkan. Det innebär att kommunstyrelsens ordförande och chefen för lokalpolisområdet fattar beslut om samverkan. Planer för hur strukturer, samarbetet, inventering av resurser och kunskap och kommunikationen ska samordnas och tas fram.
- Det andra steget är egna förberedelser och innebär att klargöra den egna organisationens uppfattning om den lokala lägesbilden samt inventering av den egna organisationen.
- Gemensamma förberedelser är det tredje steget, där läggs parternas lägesbilder ihop och man gör tillsammans en analys av problemen och dess orsaker. Parterna enas om en inriktning och fokusområde för arbetet, som sedan formuleras i en samverkansöverenskommelse.
- Steg fyra är genomförande, här skapas struktur för och genomförs det operativa arbetet. Verkliga mål formuleras, åtgärdsplaner tas fram, parterna kan även formulera åtgärder som medborgarlöften som kommuniceras till medborgarna. En dokumentation av arbetet görs inför en kommande uppföljning.
- Femte och sista steget är uppföljning vilket innebär att fortlöpande granska kvaliteten på och effekterna av det genomförda arbetet och ge en löpande återkoppling till styrgruppen. I samtliga steg av samverkansprocessen bör uppföljning genomföras (Berg, Gustafsson, Nilsson, Johansson Meinke, 2016).

3.5 Svårigheter i samverkan

De hinder som den samhällsvetenskapliga forskningen framförallt identifierat är strukturella och kulturella. Med de strukturella hindren menas bland annat att de samverkande verksamheterna har olika regelsystem, budgetar och ansvarsområden. De kulturella hindren hänger på sätt och vis samman med de strukturella hindren då regelsystemen ofta leder till olika perspektiv att utvärdera klienten, eleven eller den misstänkte. Olika utbildningsbakgrund, språkbruk, attityder och värderingar som försvårar kommunikationen och samarbetet stärker dessa hinder. Vid bristande samverkan bildas mycket frustration då det finns en oförmåga att agera gemensamt i ett tidigt skede av en gynnsam utveckling. Berörda yrkesgrupper måste vara engagerade och det måste finnas en beredskap att erbjuda lättillgängligt adekvat stöd till berörda när det tidigt upptäcks gynnsam utveckling. Den stabilitet som vore önskvärd saknas däremot i många

kommuner. För att organisationerna ska kunna åstadkomma insatser samtidigt behövs en samverkan från olika verksamheter (Josefsson, 2007). Sekretessen kan bli ett hinder i samverkan eftersom informationsutbytet mellan samtliga aktörer begränsas, samtidigt är det viktigt att inte kringgå sekretessen i samverkan. Ett sätt att hantera sekretesslagen är att få ett samtycke från föräldrar att utbyta information mellan myndigheterna för ett mer effektivt arbete (Söderberg, 2016).

I rapporten vid namn Samverkan mellan polis och Kommun skriven av Patel (2013) framkommer det att både kommun och polis anser i många fall att det är lätt att samarbeta med motparten men att dem anser att det är svårt att få tillräckligt med resurser för samverkan. Det finns ett tydligt samband mellan att få tillräckligt med resurser och att ha möjlighet att genomföra samverkansprocessen inom det brottsförebyggande. Både kommun och polis är överens om att det är svårt att prioritera det dagliga arbetet kring samverkan. Med brist på intresse och prioritet kan det tyda på att samverkan inte är tillräckligt integrerad hos myndigheten. Problem som riskerar att uppstå vid implementeringsprocessen är när någon har utformat implementeringen och någon annan ska genomföra implementeringen. Det sker påtryckningar uppifrån att prioritera annat vilket betyder att samverkan inte hinns med (Patel, 2013). Människobehandlande organisationer har fått mycket kritik då dem inte anses vara det bästa alternativet då de kostar för mycket och är ineffektiva. Debatten gäller även kvalitén, att rätt saker bör vara gjorda på rätt sätt. I tidigare studier framgår det att samverkansprocessen är komplicerad för avsaknaden av metoder som fokuserar på kvalité, effektivitet, långsiktiga strategier och hållbarhet (Johansson, 2014).

3.6 Möjligheter i samverkan

Polismyndigheten är en central aktör och en avgörande faktor för att åstadkomma ett effektivt och långsiktigt brottsförebyggande arbete vilket bör bedrivas i nära samverkan med andra aktörer. För att samverkan ska fungera krävs det att parterna visar intresse och respekt samt har kunskap om varandras verksamhet, ansvar och roller. Tydliga mål, gemensamma arbetsmetoder och rutiner har även visat sig vara framgångsfaktorer för samverkan. Rutiner som är tydliga för hur samverkan ska bedrivas såväl internt som externt med myndigheter och andra aktörer men även rutiner som är förankrade hos ledningen i de olika organisationerna. Samverkansstrukturen behövs på såväl nationell, regional och lokal nivå för att bli välfungerande (Regeringens skrivelse, 2016). Styrning, struktur och samsyn är tre viktiga faktorer inom samverkan. Styrning innebär att den politiska och administrativa ledningen inom den berörda organisationen aktivt tar ställning för samverkan, är kanske den mest centrala framgångsfaktorn. En god struktur krävs också för att samverkan ska vara stabil och effektiv och för att kunna överbrygga strukturella hinder i form av skilda regelsystem. Genom att även förbättra kommunikationen och öka samsynen övervinner verksamheterna kulturella hinder i form av ideologier och kunskapsbakgrunder. Med stöd av 6 § förvaltningslagen (SFS 1986:223) har myndigheter en allmän lagstadgad skyldighet att samverka. Myndigheter vars verksamhet berör barn och unga har anmälnings- och uppgiftsskyldighet. De berörda myndigheterna behöver kunskap om

anmälnings- och uppgiftsskyldigheten för att de ska fungera som rutiner i kontakten med socialtjänsten (Josefsson, 2007).

För att motverka splittring syftar samverkan till förbättrad kvalitet genom att flera olika verksamheter kan bidra med kompletterande resurser, kunskap, kompetens samt effektivare resursutnyttjande. Strukturella och kulturella olikheter kan vara styrkan i en väl fungerande samverkan såväl som ett hinder i samverkansprocessen ifall verksamheterna inte har tydliggjort olikheterna och kan hantera dem. För att samverkan ska kunna vidareutvecklas behöver verksamheterna följa upp och utvärdera arbetet, detta förutsätter att verksamheterna systematiskt dokumenterar sin samverkan. Det är viktigt att skilja på begreppen då uppföljning innebär att ta reda på vad som hänt och utvärdering förklarar varför något har hänt (Josefsson, 2007). När professionerna väl talar samma språk ökar förtroendet för varandra genom att lyssna och visa förståelse mot respektive organisation. Är samtliga organisationer på samma nivå underlättar det att implementera samverkansprocessen (Metzel, Foley, Butterworth, 2005).

4 Teoretiska utgångspunkter

Eftersom fokus ligger på samverkan mellan organisationerna i det brottsförebyggande arbetet har vi valt att definiera samverkan som en teori eller ett underlag för att förklara vad samverkan innebär samt förstå och analysera begreppet. Vi har valt att se samverkan som ett gemensamt syfte och mål för de olika organisationerna och för att uppnå det resultat krävs en samverkan. Studien kommer även att utgå från Taylorismens organisationsteori då den på ett bra sätt förklarar organisationer i stort men teorin hör även ihop med samverkansteorin. Den kompletterar varandra på ett bra sätt och ger oss underlag att analysera vårt resultat på bästa sätt. Bronfenbrenners utvecklingssekologiska teori ska även ge oss stöd för att analysera hur individer och samhället påverkas av varandra. Utvecklingssekologiska teorin är inte den centrala utgångspunkten i vår studie utan teorin används för att förstå varför vissa individer hamnar eller riskerar att hamna i ett utanförskap. Vi anser att dessa tre teorier har ett samband då vi förklarar varför en samverkan i det brottsförebyggande arbete kan vara värdefullt.

4.1 Organisationsteori med inriktning på taylorismen

Teorin grundar sig på att fokusera så att rätt kompetens har lämpad arbetsuppgift inom organisationen samt hitta ett gott samarbete mellan ledning och personal för en strukturerad organisation. Människobehandlande organisationer har en viss osäkerhet då de ibland måste välja vilken klient som ska prioriteras och vilken klient som kan vänta. I många fall krävs det en samverkan med andra professioner för att se helheten utifrån olika perspektiv och kunskaper. Eftersom arbetet är socialt konstruerat krävs det diskussioner om hur arbetet ska genomföras, vem som ska göra vad. Organisationskulturen har en stor betydelse för att ha möjlighet att uppnå struktur och ge positiv effekt. Ledningen har ett stort ansvar att vara humana mot medarbetarna genom att visa förståelse och positiv feedback (Johansson, 2015). Enligt Taylorismens organisationsteori är det betydande att kompetensen i organisationen används rätt för att uppnå goda resultat. Genom att använda

kompetensen rätt ska medarbetarnas kompetens maximeras där utrymme för utveckling finns samt en möjlighet att klättra inom organisationen för att effektivisera arbetet. För att uppnå en maximerad kompetens krävs det att ledning och medarbetare har gemensamma intressen inom organisationen. Att det finns en överenskommelse om vad som ska åstadkommas. Den grundläggande mittpunkten i Taylorismen är en tydlig arbetsdelning där teorin förklarar att alla inte har möjlighet att vara överallt i organisationen. Taylorismen beskriver även att effektiviteten kan öka om arbetsdelningen jämnas ut för att sedan sättas samman igen. Därför behövs en ledning som tar ansvar för att kartlägga arbetsuppgifterna samt att observera att arbetsprocessen är effektiv (Abrahamsson & Aarum Andersen, 2005).

4.2 Samverkansteori

Grape (2015) menar att samverkan kan studeras som en metod där organisationer och aktörer måste samarbeta för att uppnå en ökad mångsidighet samt helhetsbild för att ha möjlighet att hjälpa de ungdomar som befinner sig i riskzonen för brottslighet. Genom en samverkan kan organisationer ägna sig åt sina huvuduppgifter i kombination med att tillägna tid och resurser för samarbete med andra organisationer. Danermarks (2000) definition av samverkan är att förstå att det efterfrågas ett behov eller ytterligare krav på ett samarbete tillsammans för att identifiera och lösa komplexa mänskliga problem, problem som den enskilde organisationen inte klarar av att lösa på egen hand. En vertikal integrering betyder att det finns olika chefer från diverse hierarkiska nivåer eller en styrgrupp med chefer från olika organisationer. En horisontell integrering betyder att medarbetarna skapar kontakter över olika organisatoriska gränser som arbetsgrupp eller team (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Samverkans huvudsyfte är att individen ska befinna sig i centrum och inte själva organisationerna. Grape (2015) skriver att en tydligare helhetssyn i förhållande till individens situation och lösningar. Samverkan ställer nya krav på förberedelse och ledarskap för dem inblandade aktörerna, vilket dem kanske inte alltid vet vad en samverkan innebär och har resurser för det nya kravet. Även om samverkan i det brottsförebyggande arbetet ska generera i att lösa problem kan det istället ge moteffekt och istället tillkomma problem. Oftast kan problemen handla om att personkemin inte fungerar mellan aktörerna (Danermark & Kullberg, 1999).

Enligt Danermark och Kullberg (1999) är gruppdynamiken en central faktor. Ifall gruppdynamiken inte fungerar kommer förmodligen samverkan inte heller att göra det. En annan orsak som försvårat samverkan kan vara att syftena med samverkansprocessen är för otydliga och svåra att bryta ner till påtagliga syften och mål. Även olika uppfattningar och professioner kan försvåra samverkansprocessen genom olika målsättningar och maktstrukturer. Hög personalomsättning i kombination med hög arbetsbelastning samt smala förklaringar för processens genomförande kan ge konsekvenser i form av hinder att samverkansprojektet organiseras efter dem uppsatta målen. För en lyckad samverkan krävs det att deltagarna redan från start har tydliga gemensamma metoder och målsättningar, även etiska förhållningssätt och principer är viktiga faktorer. Inre faktorer kan vara deltagarnas motivation och upplevelser kring samverkan och yttre faktorer är organisatorisk och resursmässiga utgångspunkter (Danermark & Kullberg, 1999).

Irritation kan uppstå för att medarbetarna inte uppfyller varandras förväntningar. Därför är det viktigt att ledningen tar sitt ansvar och skapar förutsättningarna för att samverkan ska fungera och undvika denna irritation. Danermark (2000) förklarar kunskaps- och förklaringsmässiga faktorer som att det inte alltid behöver vara ett hinder för samverkan. Där olika professioner möts med olika utbildningar, kunskaper och erfarenheter och ser på samverkan utifrån olika perspektiv. Både informella samt formella faktorer påverkar samverkan genom regelverk, lagstiftning, avtal, arbetstider skiljer sig åt. Genom att se dessa kunskaps- och förklaringsmässiga faktorer som en möjlighet behöver de centrala punkterna identifieras, lyftas fram samt överläggas. Enligt Axelsson och Bihari Axelsson (2013) är några andra positiva faktorer med organisationskultur där förändring är en viktig del i samverkan. Att organisationskulturen är flexibel och följer med i omvärldens ständiga utveckling.

Ifall samverkansgruppen uppmärksammar problem vänder de sig oftast till ledningen för att få bukt med problemet men dem blir oftast hänvisade av ledningen till att kompetensen finns i arbetsgruppen, något Danermark (2000) kallar för "kompetensargument". Men erfarenheten för att en samverkan ska fungera ligger i ledningens händer. Även prioritering och tid är två verktyg som är viktiga för en god samverkan. Enligt Danermark (2000) krävs det att vissa frågor hanteras på ledningsnivå och om ledningen är likgiltig och inte visar ett intresse för samverkan kan det bidra till negativa effekter. Olika professioner talar olika språk vilket inte är helt nytt eftersom att professioner blir skolade inom olika yrkeskategorier och utvecklar det språk de talar genom specifika termer. Samverkan sker oftast där organisationer talar olika språk vilket gör detta till ett aktuellt hinder (Danermark, 2000).

4.3 Utvecklingsekologiska teorin

Utvecklingsekologiska teorin en teori som handlar om individens samspel med andra individer i sociala sammanhang. Individens samspelar dagligen med andra individer i sociala sammanhang som skola, vänner och familj och tillsammans bildar ett system där interaktionen påverkar individens uppfattning och förutsättningar. Samspelet är ett resultat av hur individen påverkas av interaktionen. För att förstå utvecklingen av interaktionen är det viktigt att studera vilken betydelse dessa faktorer har på individen.

Utvecklingsekologiska teorin (Andersson, 1986) menar att beteende är en funktion av samspelet mellan individen och miljön. Sociala adresser innebär exempelvis föräldrars utbildning, familjestruktur, vänner och skola som påverkar en individs levnadssituation. Individens påverkas inte enbart av miljön utan individen kan även påverka delar av miljön. Systemperspektivet är ett grundläggande begrepp inom utvecklingsekologin som inte enbart innebär individens direkta kontakt i samspelet utan även på ett mer omfattande makro perspektiv. Där politik, välfärdssamhället och organisationer har en indirekt påverkan på individen och dess miljö. Mikronivån är faktorer som är i direkt kontakt med individen såsom familj, vänner, skola eller arbetsplats. Viktigt att förstå hur dessa interagerar med varandra påverkar individens miljö samt utveckling. Exempelvis är

skolgången inte enbart beroende på hur skolan agerar utan även hur hemmiljön ser ut i form av förutsättningar och hinder. Skola och föräldrar formar också en relation som bildar ett system, mesonivå. Föräldrars position i arbetslivet har även en påverkan på individens förutsättningar som indirekt ger verkan (Andersson, 1986).

5 Metod

I detta kapitel kommer vi att förklara tillvägagångssättet samt vilka metoder vi valt att använda oss av. Här kommer vi även redogöra för urval, etiska överväganden samt trovärdighet.

5.1 Kvalitativ design

Kvalitativ forskning är en speciell forskningsstrategi och den brukar vara mer inriktad på ord än siffror, till skillnad från den kvantitativa forskningen. Tolkningar och analyser av enskilda fall utifrån verkligheten är fokus i den kvalitativa designen. Genom samtal med medarbetare från skola, polis, kommun och socialförvaltning kunde en gemensam förståelse växa fram och kunskapens hos oss som forskare ökade (Bryman, 2011). Vi har utgått från semistrukturerade intervjuer samt fokusgrupps intervjuer. Vi har även utgått från abduktion som är en blandning av induktion och deduktion. Under arbetes gång hade vi ett antagande om hur vi trodde samverkansprocessen fungerade i samhället. Genom abduktionen var det möjligt för oss att sammanställa vårt antagande med stöd från våra intervjuer som tillförde ny kunskap. Genom abduktion bearbetade vi vårt insamlade material med teorierna vi valt ut såsom taylorismen, samverkansteori och utvecklingsekologiska teorin för att låta kunskapen växa fram och på så vis har vår förståelse för samverkansprocessen i det brottsförebyggande arbetet utökats (Alvesson & Sköldberg, 2008).

5.2 Förförståelse

Vår tidigare förförståelse av samverkan kring det brottsförebyggande arbetet var ytterst liten. För att genomföra en kvalitativ forskningsmetod krävs det en viss förförståelse för att ha möjlighet att genomföra en bra intervju eftersom intervjuerna handlar om att identifiera nya fenomen, kunskaper eller förståelser. Därför är det betydande att ha förkunskaper för att vi ska veta vad som är känt sedan tidigare och inte (Bryman, 2011). Vi har sedan tidigare förstått vad samverkan i det brottsförebyggande arbetet innebär ord mässigt men att vi varken har upplevt eller stött på fenomenet tidigare. Genom sökningar i olika databaser har vi lyckats hitta olika artiklar och rapporter som gjort studier om samverkansprocessen kring det brottsförebyggande arbetet samt vad dessa studier har fått för resultat. På så vis har vår kunskap ökat samt att vi fått bättre förståelse för vad samverkan kring det brottsförebyggande arbetet egentligen innebär och vilken betydelse det har för samhället. Eftersom vår förförståelse har varit begränsad innebär det att vårt arbete inte blivit påverkad av våra tidigare kunskaper eller uppfattningar. Vår brist på förförståelse kan också vara ett hinder då vi kan ha missat viktiga detaljer som varit relevant för vår studie.

5.3 Tillvägagångssättet Semistrukturerade intervjuer

En del av datan samlades in genom enskilda semistrukturerade intervjuer. För att fånga upp våra respondenters kunskaper och upplevelser var semistrukturerade intervjuer passande, vilket innebär en intervju där respondenterna hade möjlighet att forma svaren på sitt sätt samt att urvalet av frågorna sker slumpmässigt beroende på hur intervjun löper. Vi använde oss av en intervjuguide som underlag för att inte riskera att glömma bort vissa teman som är viktiga för forskningen. Genom semistrukturerade intervjuer blev processen flexibel vilket ledde till att vi som forskare fick vara följsamma i intervjuerna. Tolkningar spelar en stor roll i semistrukturerade intervjuer eftersom respondenten har en stor frihet att svara på frågorna och prata så mycket som möjligt (Bryman 2011). Ett samtal mellan två parter om ett tema av ömsesidigt intresse beskriver Kvale (1997) forskningsintervjun som. Vi formade vår intervjuguide beroende på vilken aktör vi skulle intervjua, där de centrala delarna utgick från att skapa teman. Vi ansåg att det skulle underlätta för oss om vi hade olika teman som gav oss och respondenten en struktur. Utifrån teman hade vi olika frågor med avsikt att kunna besvara vårt syfte och frågeställningar (se bilaga 3 och 5). Utifrån tolkningar av tidigare forskning formade vi våra intervjuguider.

5.4 Tillvägagångssätt Fokusgrupper

Fokusgrupper är en kvalitativ forskningsmetod som innebär att deltagarna ska vara i centrum och diskutera med varandra gällande frågorna som ställs. Genom fokusgrupper ställs frågorna till samtliga deltagare för att uppmuntra till en diskussion. Vi som ställer frågorna ska vara neutrala och inte vara aktiva i diskussionerna utan mer lyssna och observera vilket ger mer utrymme till deltagarna att fritt diskutera med varandra (Bryman, 2011). Diskussionerna i grupp gav oss en bredare uppfattning om samverkan kring det brottsförebyggande arbetet eftersom det genererade i både enskilda och gemensamma upplevelser. Genom deltagarnas egna ord fick vi fram ett större perspektiv inom vårt ämne. Med fokusgruppmetoden förstås skillnaden mellan vad människor säger och vad de gör bättre. Vi använde oss av fokusgruppmetoden som en process utvärdering, vilket innebar att vi ville få en förståelse för utveckling och effekterna av den kunskap som forskningen genererar (Dahlin- Ivanoff, 2011). Vi hade format en intervjuguide för fokusgrupperna på samma sätt som vi förklarar ovan på semistrukturerade intervjuer. I fokusgruppsintervjuerna informerade vi samtliga respondenter om att det hade underlättat för oss vid transkriberingen om samtliga säger sitt namn innan vederbörande började prata (se bilaga 4).

5.5 Urval

Urvalet består av medarbetare från skola, kommun, socialförvaltning och polis i en stad i södra Sverige som arbetar med samverkan kring det brottsförebyggande arbetet. Vårt urval består av två medarbetare som arbetar för kommunen med trygghetsfrågor, fem medarbetare från socialförvaltningen, två medarbetare från polisen samt två medarbetare från två olika högstadieskolor i kommunen. Vi utgick från bekvämlighetsurval vilket passade oss bra då vi hade kännedom om att det fanns personal på skola, polis, socialförvaltning och kommun som arbetar med samverkan kring det brottsförebyggande

arbetet och därför passade in som respondenter i vår studie (Bryman, 2011). Vi har även utgått från snöbollsurval vilket innebär att vi började intervjua en person enligt vårt bekvämlighetsurval som sedan tipsade oss om andra personer som gav ytterligare information och synpunkter. Snöbollsurval är bra då vi vill undersöka omständigheterna kring samverkansprocessen i det brottsförebyggande arbetet samt att vi ansåg att det kunde vara bra med fler respondenter (Ahrne & Svensson, 2011). Urvalet av fokusgrupperna valde vi respondenterna själva samla ihop deltagare som arbetade inom organisationen, vilka de ansåg var bäst lämpade. Vi mailade sex olika högstadieskolor där två stycken hörde av sig och tackade nej till en intervju samt två stycken som inte svarade. Vilket resulterade att två skolor valde att ställa upp på intervjuer. När vi tog kontakt med polismyndigheten om intresse för fokusgruppintervju ställde två poliser upp. Efter upprepade utskick via mail valde vi att ringa till några respondenter på kommunen och de flesta tackade ja till att delta i intervjuer och dem som tackade nej ansåg sig inte arbeta med just det ämne vi studerade. Urvalet resulterade i tre män och åtta kvinnor. Alla respondenter arbetar med samverkan kring det brottsförebyggande arbetet och vi har valt att inte beskriva vem som säger vad för att undvika att röja deras identitet då dem är så pass få som arbetar inom området.

5.6 Genomförande av intervjuer och fokusgrupper

Innan intervjuerna ägde rum mailade vi ut ett missivbrev till samtliga respondenter för att informera om studien, dess syfte samt de etiska övervägandena som vi behöver ha i åtanke under processen (se bilaga 1 och 2). Samtliga respondenter valde själva plats och tid för intervjuerna vilket resulterade i att nästan alla intervjuer ägde rum på respondenternas arbetsplats förutom en intervju där en respondent föreslog att vi skulle mötas upp på stadsbiblioteket. En respondent ville förbereda sig inför intervjun vilket innebar att vi skickade intervjuguiden till hen innan intervjun ägde rum. Vi skickade enbart intervjuguiden till den respondent som bad om det. Vi valde att inte skicka ut intervjuguide till resterande respondenter eftersom de inte frågat efter den men även att vi ville ha deras spontana tankar kring frågorna. Innan intervjuerna började frågade vi om det var okej att spela in intervjun vilket samtliga respondenter inte hade något emot. Eftersom vi alltid var två på intervjuerna och fokusgrupperna var det en av oss som höll i själva intervjun medan den andra tog anteckningar. När vi fått samtycke om att få spela in och ta anteckningar utgick vi från intervjuguiden se (bilagorna 3, 4 och 5). Vi hade intervjuguiden som ett underlag i både de semistrukturerade intervjuerna och fokusgrupperna men kunde ibland ställa följdfrågor för att förtydliga det respondenten pratade om. Första fokusgruppen blev fyra stycken från en enhet på socialförvaltningen och den andra fokusgruppen bestod av två poliser. Längden på samtliga intervjuer varierade väldigt mycket, den kortaste höll på i 16 minuter medan den längsta varade i 1 h och 50 minuter. Precis som Bryman (2011) skriver så tog transkriberingen av intervjuerna lång tid. Eftersom vi hade många intervjuer där genomsnittet för varje intervju var ca 1h fick vi mycket insamlat material. Vi bearbetade transkriberingen genom att hitta olika teman. Vi valde att vänta med analysprocessen innan samtliga intervjuer var genomförda för att lättare hitta sammanhang mellan de olika intervjuerna.

5.7 Analyismetod

Transkriberingarna var allt från 36 sidor till den minsta som var på tre sidor och vi behandlade detta arbetet genom att identifiera och hitta teman som passade in i vårt arbete. Identifieringen bestod av metoder, mål, effekter, attityder. Vi valde att koda dessa olika identifieringar med olika färger för att underlätta vårt arbete och ha en bättre översikt om vad som passar in vart. Efter vi hade färg kodat valde vi att skapa rubriker med teman och utifrån färg flytta omkring alla stycken för att få en löpande text. Exempelvis allt som handlade om processer klistras in under rubriken processer. Vi var väldigt noga med att inte tappa bort vem som sa vad utan efter varje stycke stod respondentens namn. Detta var stommen för sammanställningen av vårt resultat och analys.

I vår studie valde vi att använda oss av tematisk analys genom att analysera och hitta teman i vårt insamlade material. Vi har studerat det insamlade materialet genom att analysera och hitta gemensamma åsikter och upplevelser som respondenterna pratar om, vi har även valt att ta med åsikter och upplevelser som skiljer sig åt för vi anser att det har en betydelse i arbetet (Bryman, 2011). På så vis har vi strukturerat och kategoriserat arbetet och utifrån det hittat teman som passar in i vårt arbete. Vi fick reducera en hel del i vårt material eftersom det inte finns tillräckligt med plats och skriva ihop resultatet där många eller samtliga respondenter hade liknande åsikter. I det material som vi valt bort har vi ändå haft i åtanke att skapa en rättvis bild utifrån vårt arbete utan att vinkla det åt ett visst håll (Rennstam & Wästerfors, 2011). Den data vi har analyserat är utifrån våra transkriberingar från fem intervjuer och två fokusgrupper.

5.7.1 Hermeneutiks analys

Hermeneutiken är en analysmetod för kvalitativ forskning. Hermeneutiken fokuserar på tolkningar eller förståelse av texter vilket ska hjälpa oss att förstå respondenternas perspektiv (Bryman, 2011). I vår roll som intervjuare var vi neutrala och förhöll oss till respondenternas tolkningar och försökte se utifrån deras ögon. Hermeneutiken ska även hjälpa oss att förstå interaktionen mellan organisationerna i samverkansprocessen (Watt Boolsen, 2007). Den sociala och samhälleliga kontexten är grunden till den förståelse som tolkningarna hoppas på att resultera i (Öberg, 2011). Den hermeneutiska cirkeln betyder att det krävs att förstå de små delarna för att sedan kunna sätta ihop dem tillsammans och förstå helheten, uppnå en komplett kunskap. De små delarna kan vara att tolka känslor, erfarenhet eller språk i respektive kontext för att förstå betydande fenomen.

Datainsamlingen inom hermeneutiken är mjuk data som fokuserar på attityder, gruppdynamik, känslor och handlingar. Den mjuka datan bearbetas med syfte att förstå och förklara dem. Det resulterar i en beskrivande tolkning som ger förståelse i och runt gruppdynamiken (Watt Boolsen, 2007).

5.8 Trovärdighet

Trovärdighet är viktig i den kvalitativa forskningen då läsaren ska kunna lita på det hen läser men även för att forskningen ska få genomslag i samhället. För att vår studie ska kunna vara trovärdig har vi ovan beskrivit hela vår forskningsprocess, hur vi har gått

tillväga, vilket urval vi gjort, analysmetod men även varför vi gjort de val som vi gjort för att visa transparens. Vi har även använt oss av triangulering, det vill säga att vi använt flera metoder för att komma fram till vårt resultat. För att vår studie ska bli så trovärdig som möjligt har vi valt att använda oss av flera metoder då samverkan i det brottsförebyggande arbetet är så pass komplext. Fokusgrupper och enskilda semistrukturerade intervjuer är inte allt för olika metoder så vi anser att de fungerat bra i förhållande till varandra. Vi har gett våra respondenter chansen att ge sina synpunkter på resultatet vi fått ut av intervjuerna, dock var det bara en av respondenterna som ville återkoppla. Hen ansåg att vi missuppfattat några saker och vi fick förklarat hur hen tänkt och kunde då redigera. Resterande respondenter vill endast ta del av vår färdiga studie. I kvalitativa studier är det svårt att generalisera då det på förhand är problematiskt att tro att det går att finna det man studerat på andra platser eller i andra situationer, detta är något som istället måste undersökas, diskuteras och inte minst argumenteras för (Svensson & Ahrne, 2011). I resultatet har vi valt att använda respondenternas ordval så mycket som det gått för att öka trovärdigheten i vårt arbete.

5.9 Etiska överväganden

I vår studie som involverar människor har vi informerat om forskningens syfte samt vad medverkan innebär för att skydda individerna som väljer att delta i studien. Respondenterna ska inte känna ett tvång angående medverkan utan det ska ske på eget bevåg och detta har vi informerat i vårt missivbrev. Vi har utgått från dem fyra etiska övervägandet som Bryman (2011) nämner. *Informationskravet* innebär att personerna som deltar i vår studie har blivit informerade om forskningens syfte samt vad det innebär att medverka och utifrån att dem väljer att medverka uppfylls även *samtyckeskravet*. Respondenterna fick även information om att dem kan avbryta medverkan när som utan att det skulle påverka forskningen. Vanliga brister som kan dyka upp vid samtycke är att språket är för avancerat för att respondenterna ska förstå vad medverkan innebär vilket vi tänkte på när vi skrev missivbrevet, på så vis försökte vi vara tydliga. Vad som anses som etiskt känsligt varierar från människa till människa. Vi har därmed tagit hänsyn till *konfidentialitet* genom att inte utelämna personliga uppgifter i arbetet. Vi kommer inte heller att dela ut uppgifter om våra respondenter till obehöriga. Anteckningar och inspelningar kommer obehöriga inte ha möjlighet att ta del av för att respektera våra respondenter. Vårt insamlade material får enbart behandlas för forskningsändamål vilket innebär att vi som forskare enbart får tilldela materialet till andra forskare enligt *nyttjandekravet* (Kvale, 1997).

6 Metoddiskussion

I detta avsnitt kommer vi att diskutera varför vi gjort valen av metoder samt diskutera vad som gått bra och mindre bra.

Urvalet spelar en stor roll vid fokusgruppdiskussion. De personer som deltagit i vår fokusgrupp har vi valt ut på grund av att de kan tillföra värdefull kunskap. Ett av de viktigaste antaganden när vi genomförde fokusgruppsintervjuerna är fördelen att deltagarna uttrycker flera förståelser och meningar samt förser oss med ett antal olika perspektiv med

deras egna ord, utmanande och svarande i en diskussion. Vi samlar inte in datan bara för att förstå hur enskilda personer förstår samverkan utan vi vill få det kollektiva bildandet av uttalanden, de delade erfarenheterna för att få en ökad förståelse (Dahlin – Ivanoff, 2011). Snöbollsurvalet vid de semistrukturerade intervjuerna kan vara riskfyllda då vi fått tips om personer som är i kontakt med den första personen vi intervjuat och kan då ha samma attityder och gemensamma erfarenheter. Resultatet blir kanske inte tillräckligt generellt. Men då vi undersöker samverkansprocessen är det viktigt för oss att få en allsidighet och intervjua så många som möjligt inom processen (Ahrne & Svensson, 2011).

Frågorna i fokusgruppdiskussionerna var inriktade på vårt ämne och tydligt formulerade för att stimulera en fördjupad diskussion. Diskussionerna är tänkt att pågå så oberoende av oss gruppleddare som möjligt, vilket de till stor del gjorde. Det ska finnas både homogenitet, det vill säga likheter bland deltagarna, såsom bland annat kön. Men även heterogenitet, skillnad mellan deltagarna. Eftersom respondenterna själva valde ut deltagarna i fokusgrupperna hade vi inte möjlighet att påverka varken homogeniteten eller heterogeniteten. Vi upplevde att det blev en förtroendefull miljö där alla vågade komma till tals och öppet diskutera sina åsikter. Eftersom att det är svårt att förutse hur resultatet kommer bli utifrån intervjuerna kan det vara positivt att intervjua flera än vad det egentligen behövs för en bredare jämförelse som exempelvis faktorer som kön, etnicitet, åldersgrupper kan ha en stor påverkan på forskningsresultatet och då behövs ett bredare urval (Bryman, 2011). Ifall vi själva hade valt ut respondenterna till fokusgrupperna hade resultatet kunnat bli annorlunda. Hade även fler respondenter kunnat ställa upp från polisen och skolan hade även resultatet kunnat stärkas mer.

Vår roll som gruppleddare var viktig vid fokusgruppdiskussionerna då resultatet till stor del berodde på oss. Vi hade en neutral roll och försökte skapa en tillåtande icke-dömande miljö för deltagarna genom att lyssna, ta till oss och ställa följdfrågor. Det är respondenterna som är experter på området därför var det viktigt att vi lyssnade och tog till oss kunskapen. Vi ansåg att det var nödvändigt att ha en biträdande moderator för att hjälpas åt att anteckna och samtidigt hålla ordning på gruppen men vi ansåg att makten ändå behölls hos deltagarna (Dahlin – Ivanoff, 2011).

Det som kan vara bra med just fokusgruppsintervjuer är att inte bara vi som forskare utan även deltagarna kan bli mer medvetna om problemområdet, att dem tänker till lite extra kring ämnet. I den ena fokusgruppsintervjun ledde det till att deltagarna diskuterade lite utanför vårt ämne. Vi upplevde att det ofta var en deltagare som började diskutera och sen fyllde resterande deltagare in och utvecklade svaren. Fokusgruppsintervjuerna gav oss mycket rum för tolkning av deltagarnas diskussioner där vi fick en djupare förståelse för ämnet. Gruppdeltagarna var väldigt eniga kring ämnet men de förklarade fenomenen på olika sätt. Vi upplevde att deltagarna var väldigt bekväma i situationen och vi upplevde att dem inte höll tillbaka sina åsikter (Wibeck, 2000). Vi upplevde även att fokusgruppsintervjuerna var väldigt bra då dem blev användbara och flexibla där vi fick en stor inblick i hur deltagarna tyckte och tänkte kring samverkan i det brottsförebyggande arbetet (Dahlin- Ivanoff, 2011).

Vi upplevde att vissa respondenter var väldigt öppna, vilket är syftet med semistrukturerade intervjuer och kom gärna in på sidospår (Bryman, 2011). Vi förklarade vårt syfte med arbetet i det utskickade missivbrevet men kände under några intervjuer att det blev lite missförstånd speciellt då vi inte fick möjlighet att upprepa vårt syfte innan intervjun ägde rum. Alla våra frågor handlade på något vis om samverkan i det brottsförebyggande arbetet men vi upplevde att vissa respondenter gärna pratade mer om sitt eget arbete i det brottsförebyggande arbetet och inte om samverkan med andra organisationer. Vilket ledde till att samverkansprocessen hamnade lite i skymundan eller så berodde det på att det inte riktigt finns någon organisatorisk samverkan mellan organisationer vilket gör det lättare att prata om sitt egna arbetssätt. Vi upplevde även att vissa frågor var svårare att diskutera kring, vilket kan berott på att frågorna var otydliga för respondenterna. Eftersom de var en självklarhet för oss behöver det inte vara en självklarhet för samtliga respondenter. En annan förklaring kan vara att vi och respondenterna uppfattade frågorna olika. Vi har i efterhand kommit underfund med att vi borde haft en fråga om hur respondenterna uppfattar samverkan då vi fick uppfattningen att några hade en annan uppfattning om vad samverkan betydde jämfört med oss. Vi upplevde däremot att respondenterna och vi hade samma uppfattning av det brottsförebyggande arbetet. Vi som forskare upplevde inga etiska dilemman i vårt ämne som vi forskade i och därför undvek vi inte heller några frågor som kunde vara tabubelagda, svåra eller krävande.

Intervjuer går ofta ut på att rekonstruera tidigare skeenden genom att man bitt intervjupersonerna fundera över hur ett skeende utvecklats. I intervjuerna fokuserade vi på utgångspunkten i respondenternas perspektiv. Vi som forskare strävade efter en nära relation till de personer som vi studerade för att förstå deras perspektiv. Utifrån intervjuerna hade vi begrepp och teori som underlag till en följd av datan som vi samlade in. Genom intervjuerna var det inte meningen att vi skulle kunna generalisera utan få en kontextuell förståelse. Intervjuerna ger en mer fyllig information och får mening för beteenden (Bryman, 2011). Det är mycket som vi som intervjuar ska tänka på för att intervjun ska blir givande. Att vara tillmötesgående och få respondenterna att känna sig bekväma i situationer som vissa respondenter kan känna är lite obehagliga. Vi började med öppna frågor och lät respondenten presentera sig själva för att få en bra inledning till intervjun. Det som vi menar är positivt med kvalitativa intervjuer är att vi fångade upp många olika erfarenheter och upplevelser vilket hade varit svårt i kvantitativ design (Bryman, 2011).

Genom tematisk analys hittade vi teman i transkriberingen som besvarade vårt syfte och frågeställningar. Att vi utgick från olika teman underlättade för oss att hitta likheter och skillnader i upplevelser, erfarenheter och attityder hos respektive respondent som vi presenterade i vår resultatanalys. Möjligheten att studera flera olika organisationer gav oss forskare en bredare syn på hur samtliga organisationerna upplever samverkan kring det brottsförebyggande arbetet. Eftersom organisationerna som ingår i vår studie är så pass olika kan de ha olika uppfattningar om hur de upplever samverkan. Svårigheter men även möjligheter med att intervjua olika organisationer var att det gav oss ett väldigt brett och informationsrikt underlag men som även kan försvåra processen att bearbeta allt insamlat material. Eftersom samtliga respondenter kunde ge oss så pass olika åsikter kan det lätt bli

för mycket information att hantera för en kandidatuppsats. Hade vi enbart fokuserat på en organisation hade vi istället kunnat gå djupare in på deras åsikter, upplevelser samt uppfattningar. Nu när vi fick fyra olika organisationers uppfattningar blir det lätt spridda skurar och det blir svårt att få ett sammanhang i arbetet. Det fanns dock en hel del gemensamma uppfattningar kring samverkan i det brottsförebyggande arbetet vilket vi har försökt framhäva i resultatanalysen.

Att använda samverkansteori, taylorismen och utvecklingsekologiska teorin i detta arbete har i många fall stämt bra med resultatet i vår studie. Där samverkansteori förklarar processen och varför processen är komplex och där taylorismen förklarar varför organisationerna ser ut som dem gör och på vilket sätt dem kan påverka samverkan. Utifrån utvecklingsekologiska teorin är det lättare för oss att förstå varför en samverkan behövs, där fokus ska vara att sätta individen i mitten och inte organisationerna. Eftersom samverkansteorin inte riktigt är en teori utan mer som ett underlag försvårar det vår analys. Med hjälp av teorierna ska vi förklara fenomenet men det hade givetvis gått att använda andra teorier också och då hade utfallet blivit annorlunda. Utvecklingsekologin är inte en central punkt i vår studie så vi hade eventuellt inte behövt ha med den teorin men vi ville förklara varför en samverkan behövs i dagens samhälle och utifrån utvecklingsekologin kan vi förklara varför vissa individer hamnar i olika umgängen vilket kan bli avgörande för framtiden.

Kritik mot hermeneutiken är att vi som forskare kan tolka texten fel genom att vår egen tolkning blir en källa till kunskap. Det är även betydande om vi som forskare inte har för mycket förförståelse när det gäller tolkning utifrån hermeneutiken vilket kan vilseleda arbetet. En annan kritik mot hermeneutiken är att det lätt blir överdrivet fokus på respondenten (Watt Boolsen, 2007).

7 Resultat/ Analys

I detta kapitel presenteras den empiri vi har samlat på oss från respondenterna integrerat i en analys utifrån våra valda teorier och tidigare forskning. Sammanlagt är det 11 respondenter från skola, polis, socialförvaltning och kommun. Resultatet är uppdelat i teman för att underlätta läsningen. De teman som behandlas i avsnittet är samverkan generellt, brottsförebyggande arbete generellt, svårigheter, möjligheter och processer. Vi har valt att göra en resultatanalys då vi anser att det är mest lämpad för vår studie genom att minimera upprepningar.

7.1 Samverkan generellt

Nedan förklaras hur samtliga respondenter upplever samverkan generellt i det brottsförebyggande arbetet.

"Jag kan säga såhär, att en organiserad samverkan med vår skola, med polis och socialtjänst har vi inte. Men vi har ett gott samarbete med, tidigare har vi haft kontaktpoliser eller skolpoliser."

Det saknas en organisatorisk samverkan mellan skola, polis och socialtjänst. Kontakten sker istället när ett problem inträffat, där situationen kräver polisens eller socialtjänstens närvaro på till exempel skolan. Kommun och polis upplever däremot en mer organisatorisk samverkan genom att de tillsammans sammanställer hur brottsligheten ser ut lokalt. Enligt § 6 förvaltningslagen (SFS 1986:223) har myndigheter en skyldighet att samverka med varandra. Eftersom lagen säger att en samverkan ska existera bör högre instanser som riksdag och regering ge skolan större möjligheter att genomföra en tydligare organisatorisk samverkan i det brottsförebyggande arbetet (Josefsson, 2007). Om organisationerna skulle få en mer organisatorisk samverkan kan dem enligt Berg, Gustafsson, Nilsson och Johansson Meinke (2016) åstadkomma mer än vad just den ensamma parten kan åstadkomma själv. Regeringens skrivelse (2016) beskriver även att ifall en breddning av arbetet sker genom att omfatta situationsanpassade aspekter så kan fler aktörer involveras vilket gör att samverkan kan utvecklas ytterligare.

“Så det ligger ju på något sätt i den övergripande målsättningen från egentligen våra grundlagar, riksdag, regering och så vidare. Att man förväntar sig att myndigheterna samverkar.”

En respondent förklarar att samverkan ligger i allas förvaltningsuppdrag, samverkan är när man samarbetar samordnat. I samverkan med andra aktörer anser många av respondenterna att det är viktigt att de olika personerna som ingår i en samverkan är där som sin profession, att till exempel polisen är där som polis och socialtjänsten är där som socionomer. Där samverkan inte handlar om att göra saker åt varandra utan att samarbeta och underlätta varandras arbete på ett sammansatt och samordnat sätt. En annan respondent menar däremot att man ibland kan gå över gränserna på ett positivt sätt för att samverkan ska bli mer effektiv. Grape (2015) och respondenterna har liknande åsikter då samverkan kan underlätta för organisationerna att ägna sig åt sitt huvudsyfte samt extra uppgifter. Danermark och Kullberg (1999) menar att ifall olika professioner har för olika uppfattningar kan det leda till att samverkan blir lidande eller inte blir av alls. Vidare förklarar Danermark och Kullberg (1999) att det är viktigt att organisationerna sätter sig ner och kommunicerar om vad som behövs samverkas om innan samverkan påbörjas för att samverkan ska bli lyckad.

7.1.1 Förtroende

Nedan förklaras hur alla respondenter instämmer om att det är viktigt att bygga ett förtroende hos varandra om samverkan ska ge effekt och vara hållbar.

“Men återigen så bygger det på förtroende när man jobbar. Att man känner varandra, man kan hantera information osv. För båda parterna gör ju inte detta för att jävlas med varandra utan man gör ju det för den där, eller dem i mitten där uppe på något sätt.”

Samtliga respondenter håller med om att det är viktigt att knyta kontakter, nätverka och skapa förtroende för att sedan veta vart medarbetarna kan vända sig vid olika situationer. Ett problem är att det är hög personalomsättning inom polisen och socialtjänsten vilket

påverkar deras arbete då medarbetarna skapat ett förtroende mellan dem och det suddas ut och de måste börja om från ruta ett när någon försvinner iväg på andra uppdrag, vilket både kostar i tid och pengar.

“Dem har glömt kulturerna och de olika sätten utan här har man visat genom handling att man är villig att samverka och samarbeta i dem här frågorna så det är återigen ner till när man lär känna en individ och träffas flera gånger och börjar samverka som det kan börja hända saker och ting. För då liksom suddas dem där fördomarna, då suddas dem bort på något sätt.”

Genom ett ökat förtroende organisationerna emellan är det lättare att byta information och sätta individen i centrum. Att bara ha en kontaktyta i form av till exempel socialtjänsten så bildas även ett förtroende mellan aktör och ungdom. Vilket Regeringen även skriver i sin skrivelse (2016) att, för att samverkan ska ge effekt, det bör finnas en aktör som håller samman arbetet och är pådrivande vilket socialtjänsten blir i det här sammanhanget. Enligt Grapes (2015) samverkansteori innebär det inte att vederbörande ska ta över varandras professioner utan det handlar om att komplettera varandra. Grape (2015) beskriver vidare att det är viktigt att sätta individen i centrum, att inte göra så att samverkan handlar om organisationerna utan mer att dem får en helhetsbild. Enligt Danermark och Kullberg (1999) är gruppdynamiken en väldigt viktig faktor för samverkan. Fungerar inte gruppdynamiken är det också risk att samverkan faller samman. Ifall det då är hög personalomsättning inom organisationerna kan det bli problematiskt att skapa en stark gruppdynamik eller personkemi mellan organisationerna.

“Det är väldigt gott gäng om man får säga så. Och dem är engagerade som sagt och det är ju a och o i detta, det är verkligen bra.”

7.1.2 Organisationskulturer

Nedan förklaras att skola, polis, kommun och socialförvaltning har olika organisationskulturer och hur samtliga respondenter upplever kulturkrockar samt hur organisationskulturerna påverkar samverkansprocessen.

Enligt samtliga respondenter har alla organisationer olika kulturer och det kan ibland bli svårt att samverka så mycket som man önskat. Alla organisationer arbetar på olika sätt och dem skiljer sig mycket åt. Många av respondenterna instämmer om att det inte går att undvika organisationskulturerna. Samtliga respondenter har inte stött på någon som är emot samverkan utan alla är positiva till det. Många av respondenterna är medvetna om att de behöver hitta metoder för hur de ska kunna lösa problemen.

“Ja, jag kan väl säga såhär att jag märker inte så mycket av det. Men ibland när man hör dem sinsemellan prata då kan det vara mycket stuprör om man säger, det kan det vara. Det var mycket, mycket mer från början än vad det är idag. “

Enligt några av respondenterna märktes organisationskulturerna mer förr men har på senare tid luckrats upp mycket mer och alla samarbetar och är mer lyhörda mot varandra.

Några av respondenterna anser att när man arbetat ihop en längre tid glömmer man kulturerna och visar genom handling att man är villig att samverka i frågorna som rör det brottsförebyggande arbetet. Samtliga respondenter anser att det är viktigt att ha en helhetssyn. Grape (2015) har kommit fram till liknande som respondenternas uttalande, det vill säga att det behövs en helhetsbild i samverkan. Danermark (2000) beskriver i sin samverkansteori att organisationskulturerna inte behöver ses som ett problem utan istället leda arbetet framåt genom de olika kunskaperna som samverkar. Även Axelsson och Bihari Axelsson (2013) beskriver organisationskulturerna som positivt då kulturen är flexibel och följer med i omvärldens ständiga utveckling. En av respondenterna anser även att samsyn är en viktig del i första stadiet, att undersöka om alla vederbörande har en liknande uppfattning om barnet. Berg, Gustafsson, Nilsson och Johansson Meinke (2016) beskriver i den tidigare forskningen att genom samverkansöverenskommelserna är det meningen att organisationerna ska ge ett helhetsperspektiv men även en samsyn kring problemen som uppkommer.

"Lite dem är sådana här och vi är sådana här. Kör vi rakt på så krockar vi liksom, så det ligger mycket i det."

Några av respondenterna påpekade att det är viktigt att inse att alla har olika roller och olika sätt att se på saker men man måste ändå försöka hitta någon form av gemensam beröringspunkt i arbetet för att kunna gå vidare. Josefsson (2007) förklarar att olikheter inom organisationer kan vara både styrkan som ett hinder i samverkan ifall organisationerna inte är väl medvetna om olikheterna och kan hantera dem på ett bra sätt. Istället för att se regelverk som ett hinder, utnyttja att organisationerna är olika på så vis kan organisationerna genomföra bredare insatser. För att undvika missförstånd och frustration av att känna att ena aktören inte gör tillräckligt, kan det vara betydande att ha kännedom om vilka förutsättningar berörda organisationer har i samverkansprocessen. Vilket minimerar risken för negativa attityder. Genom en god kommunikation kan organisationerna överkomma kulturella skillnader såsom ideologier och kunskapsbakgrunder enligt Josefsson (2007). Några av respondenterna nämner även att det gäller att ha en god kommunikation för att våga lyfta fram sina åsikter, utan att trampa andra på tårna för mycket. Metzger, Foley och Butterworth (2005) tydliggör att när väl organisationerna talar samma språk ökar även förtroendet och organisationerna får respekt gentemot varandra vilket även resulterar i att underlätta implementeringen av samverkansprocessen.

"Men det finns ju så många likheter, och likheterna träffas människor från olika förvaltningar och människor som berörs och man vill lösa, ska vi säga den här situationen."

7.2 Samverkan kring det brottsförebyggande arbetet

Nedan förklaras hur samtliga respondenter uppfattar brottsförebyggande arbetet samt vad som krävs för att processen ska ge effekt.

En gemensam uppfattning om det förebyggande arbetet är att man agerar innan det har hänt något. En respondent anser att det gäller att ha mycket kunskap och erfarenheter från hur det tidigare har varit och kunna dra nytta av erfarenheterna. Att ha ett positivt klimat, engagerade personer och kompetens är även viktiga faktorer som lyfts fram av samtliga respondenter som nycklar för att samverkan ska bli så bra som möjligt. Även Regeringens skrivelse (2016) och Berg, Gustafsson, Nilsson och Johansson Meinke (2016) är överens om att det brottsförebyggande arbetet bör vara mer kunskapsbaserat men även att det bör utföras på ett mer strukturerat sätt och fler aktörer bör involveras samt integreras i det löpande arbetet.

”Att eleverna går ut med godkända betyg i grundskolan är det största brottsförebyggande arbetet i Sverige”

Regeringens skrivelse (2016) menar också att skolan är viktig i det brottsförebyggande arbetet då det visat sig att 60 % av de som varit mobbare sedan vid 24 års ålder dömts för minst en kriminell handling. Vidare förklarar Regeringens skrivelse (2016) att ett systematiskt arbete och en kombination av insatser krävs för att skolan ska förebygga och åtgärda mobbning. Grapes (2015) samverkansteori kan på så vis vara en bra grund för kombinationen av insatser från olika organisationer för att hjälpa ungdomen ifrån brottsligheten. Systematiskt arbete kan ske i form av SSPF modellen som får in de aktörer som främsta kan hjälpa individen såsom skola, socialtjänst, polis och fritidsgård (Söderberg, 2016). En av respondenterna förklarar att skolan ska göra så att alla elever har samma förutsättningar oberoende av föräldrarnas resurser eller området de bor i. Josefsson (2007) skriver att det är viktigt att samverka kring barn och unga som befinner sig i utsatta situationer, både för att insatserna ska bli mindre omfattande för individen som för samhället. Det är särskilt viktigt att insatserna sätts in i ett tidigt skede och då är skolan en arena för att särskilt samverka med andra parter i det brottsförebyggande arbetet. Enligt Bronfenbrenners utvecklingsekologiska teori samspelar individer dagligen med andra sociala sammanhang som kan vara skolan, vänner eller familj. Detta samspel påverkar individens uppfattning och förutsättningar, vilka kan vara antingen positiva eller negativa (Andersson, 1986). Individen kan även påverka miljön runt omkring, det kan vara på en makronivå då ifall individen begått kriminella handlingar vilket blir en belastning för samhället.

”Ungdomarna är väldigt negativa, alltså om man gjort något brottsligt så är man inte positiv till socialtjänst och polis.”

Några av respondenterna menar att många elever har en negativ uppfattning om polis och socialtjänst eftersom de oftast möts när något dåligt hänt, därför kan det vara förebyggande att träffa polisen och socialtjänsten även ifall det inte har hänt något, för att ändra uppfattningen. Estrada, Granath, Shannon och Törnqvist (2009) förklarar att vuxennärvaro i skolan kan hjälpa att förebygga våld vilket även alla respondenterna känner av. Skolorna diskuterade ingenting kring mobbning i skolan men Regeringens skrivelse (2016) redogjorde för att på de skolor där det förekommer mycket mobbning har det visat sig att eleverna utsatts för grovt våld, vilket på lång sikt kan få allvarliga konsekvenser för berörda. Regeringens skrivelse (2016) menar att det behövs ett systematiskt arbete i kombination av

insatser för att en skola ska lyckas förebygga mobbning. Enligt Grape (2015) kan samverkan då bli en perfekt pusselbit där det efterfrågas ett behov av ett samarbete för att identifiera och lösa komplexa mänskliga problem som den enskilde organisationen inte kan lösa själv.

”Man lär sig mycket utav att samverka med andra, om alla organisationer går in i varandra, ungefär som de olympiska ringarna kan man samverka på bästa sätt”

Det är det samverkansteorin grundar sig på, att många olika aktörer samverkar och skaffar sig en helhetsbild om ett problem (Danermark, 2000). Man kan även se utifrån Taylorismens organisationsteori att det är viktigt att ledningen tar ansvar för vem som gör vad och observerar processen så att arbetet är effektivt. Organisationsteorin förklarar vidare att alla inom organisationen inte kan vara överallt utan att det är ledningens roll att fördela arbetet. Att både ledningen och medarbetarna är överens om vad som ska åstadkommas (Abrahamsson & Aarum Andersen, 2005).

Långsiktighet, kvalitet och effektivitet hör ihop då samverkan är komplext enligt några respondenter. En av respondenterna berättade att de hade varit på en föreläsning som handlade om det brottsförebyggande arbetet där föreläsaren berättade hur kostsamt det blir att inte satsa på det förebyggande arbetet. Det förklarades tydligt att ifall man inte satsar förebyggande kommer utgiftskurvan bara stiga och aldrig sjuka. Enligt Johanssons (2014) studie har människobehandlande organisationer ofta knappa resurser i form av tid, pengar och expertis. Men skulle organisationerna då istället samverka kan det leda till att dem är villiga att ta risker som dem annars inte skulle våga då det nu är en delad risk.

7.3 Svårigheter i samverkan

Nedan förklaras vilka svårigheter det finns med samverkan i det brottsförebyggande arbetet.

Majoriteten av respondenterna hade gärna lagt ner mer tid till det brottsförebyggande arbete men de måste prioritera de akuta händelserna som sker. Danermark (2000) har kommit fram till liknande som respondenternas påståenden, att prioritet och tid är två faktorer som är viktiga för en god samverkan. Danermark (2000) tar även upp att ledningen ska ta ansvar för att samverkan ska fungera. Hade på så vis respektive organisationers ledningar satt sig ner och kommit fram till en fungerande samverkan så hade alla kunnat ta ansvar för sin del i det brottsförebyggande arbetet och på så vis hade det inte blivit lika omfattande resurser.

“Det brottsförebyggande arbetet är inte prioriterat för att man ser inte problemet, då ser man inte heller att det finns anledning att förebygga det. Det är dock tråkigt att det måste hända något för att det brottsförebyggande arbetet ska prioriteras. I så fall får det hellre vara som det är nu, att det brottsförebyggande arbetet är lågt prioriterat istället för att det ska ha hänt något allvarligt för att det ska prioriteras.”

Majoriteten av respondenterna anser att det förebyggande arbete är problematiskt att utvärdera, för man kan se en förbättring men man kan inte avgöra ifall det beror på det förebyggande arbetet eller ifall det beror på andra omständigheter. Enligt Josefsson (2007) är det viktigt att organisationerna systematiskt dokumenterar, följer upp och utvärderar sin samverkan för att samverkan ska ha möjlighet att vidareutvecklas. Ta reda på varför något hänt så vederbörande vet hur man samverkar kring problemen så att dem inte uppkommer igen eller hur organisationerna ska hantera problemen på bästa sätt.

”Hinder kanske vi står lite för oss själva med kultur och organisation, lagstiftning som vi nämnt. Bara man får mötas i ett sammanhang och lära känna varandra och dess arbetsätt och organisation. Vad kan vi göra och mötas på den nivån så minskar många hinder.”

Samtidigt som samverkan är komplext, det är inte bara att gå samman och arbeta utan det måste vara bra relationer mellan alla enligt samtliga respondenter. Ju fler som är med och samverkar ju svårare är det att samverka, även om det är önskan att samverka med så många som möjligt. Alla personer inom de olika organisationerna har olika uppfattningar om vad samverkan betyder. En respondent förklarar att ifall man har olika uppfattningar behöver det inte betyda att någon har rätt och någon har fel bara att det är svårt att komma någonstans. Danermark och Kullberg (1999) beskriver gruppdynamiken som extra viktigt och att olika uppfattningar kan försvåra samverkansprocessen. Skulle organisationerna bara komma överens om vad samverkan betyder i gemensam mening hade organisationerna överkommit många hinder.

“Och jag säger att gränsdragningen är inte lätt, tio personer, tio uppfattningar.”

7.3.1 Sekretess

Nedan förklaras hur majoriteten av respondenterna upplever att sekretessen kan vara ett hinder i samverkansprocessen.

“Alltså vi har ju en rak sekretess. Grunden för polisen och många andra det är ju att allt vi har är ju en allmän handling och sen är det ju precis tvärtom inom sjukvården och socialtjänsten. Där är det ju egentligen att allting är sekretess.”

Polisen har på så vis lättare att lämna ifrån sig information till socialtjänsten än tvärtom. Beroende på hur säker socialsekreteraren är i sin roll så kan det ibland bli väldigt svårt att samverka då det bara blir stopp från socialtjänsten sida. Polisen och socialförvaltningen upplever sekretessen som ett hinder, att lagstiftningen kan vara motsägelsefull vilket gör att lagar och regler kan försvåra situationer i samverkan.

“Vi har sekretessen som kan vara ett hinder. Allt är inte enkelt även lagstiftningsmässigt. Ena lagstämningen kan vara motsägelsefulla, lagregler som gör det svårt om man hamnar i en situation.”

Söderberg (2016) menar att organisationernas olika regelverk blir ett hinder i samverkansprocessen då sekretessen bland annat fördröjer och försvårar samverkan mellan

polis och socialtjänst vilket även har beskrivits av våra respondenter. Josefsson (2007) har kommit fram till liknande som respondenternas uppfattning om att olika utbildningsbakgrund, språkbruk och attityder påverkar samverkansprocessen och i detta fall negativt när det gäller regelverket som sätter käppar i hjulet för att samverka ska utvecklas och ge effekt. Grape (2015) menar att samverkansteorin ska öppna upp möjligheter för aktörer att engagera sig åt sina huvuduppgifter samtidigt som det finns resurser över att hjälpa dem andra aktörerna med det gemensamma brottsförebyggande arbetet. Vilket fungerar i detta perspektiv när det gäller sekretessen. Grape (2015) och Josefsson (2007) instämmer båda om att sekretessen inte alltid behöver vara ett hinder utan kan ses som en möjlighet också.

“Där tror jag att det här förtroendet är viktigt, sen har jag i många år efterlyst att kanske polis och socialtjänst ska ha en gemensam sekretessutbildning så att man tillsammans kan resonera om olika saker. Det tror jag liksom är en väg att, för att få en ökad förståelse för varandras uppdrag och i det här arbetet.”

7.4 Möjligheter i samverkan

Nedan förklarar samtliga respondenter vilka möjligheter samverkan i det brottsförebyggande arbetet har samt deras egna upplevelser kring processen.

Flera respondenter enas om att man inte kan göra något själv utan måste se sig själv som en liten del i det stora, där utbyte av information sker kontinuerligt. Samtliga respondenter och Danermark och Kullberg (1999) anser att personkemin spelar en stor roll för kvaliteten på samverkan. Ifall personkemin inte fungerar för personerna som ska samverka kan det ge moteffekt och tillkomma problem istället. Samverkan går alltid att förbättras men svårt att säga hur den skulle förbättras för samverkan ser alltid olika ut beroende på vilket problemet är. Axelsson och Bihari Axelsson (2013), Regeringens skrivelse (2016) och Grape (2015) skriver att då kriminalitet är ett sådant komplext problem krävs det att organisationer samverkar för att motverka det. Samverkan krävs också då det samtidigt sker en utveckling i specialiseringar inom olika samhällsfunktioner och professioner. Viljan att samverka måste finnas anser några respondenter annars blir det svårt att sträva efter de uppsatta målen.

”Jag tycker överlag att det är bra kvalitet, men jag tror vi skulle kunna göra mycket mer med dem här grupperna utifrån om det blev lite status på dem. Människor som går dit får också rätt att ta vissa beslut, mandat... Jag tror att om man känner en större frihet och möjlighet att kunna engagera sig och påbörja saker, det här är vi med på och det här är inga problem, vi behöver inte prata med någon annan. Så tror jag det här skulle kunna utvecklas. “

Enligt Taylorismens organisationsteori anses det vara ledarens uppgift att ge medarbetarna möjlighet till att utvecklas inom organisationen och på så vis kan också statusen på samverkan öka (Abrahamsson & Aarum Andersen, 2005). Ifall ledaren är tydlig med arbetsfördelningen samt hittar rätt person till rätt uppgift blir arbetet effektivare (Johansson, 2015).

7.4.1 Resurser

Nedan förklaras vilken betydelse resurser har i samverkansprocessen samt att alla respondenter förklarar att bristande resurser begränsar samverkan.

”Det är viktigt att det finns sammanhållna funktioner, att ska man jobba brottsförebyggande, att det finns personer med stor kunskap som jobbar kommunövergripande som ser oss alla samtidigt, helikopterperspektivet verkligen. För vi är på vår enbet begränsade och vi har vår tårtbit och det är ju det som är bristen, att alla har sin tårtbit.”

Det finns ingen gemensam budget i samverkansprocessen utan varje organisation har sin egen ekonomi, samtliga organisationer känner av begränsningarna. Majoriteten av respondenterna anser att det långsiktigt även behövs mer personal som arbetar med det brottsförebyggande arbetet för att göra samverkan hållbar. Enligt Johanssons (2014) artikel är samverkan inget nytt utan det som utvecklats är att samverkan är nödvändig idag. Då problemen idag är mer komplexa vilket kräver att aktörer samverkar för att motverka problemen vilket även en av respondenterna säger, att man kan komplettera varandras erfarenheter och kompetenser. I samverkansteorin förklarar Danermark (2000) att istället för att se bristande resurser som ett hinder är det möjligt att vara positiv och istället se möjligheterna. Att tillsammans skapa en helhet och där det finns brister hos en aktör kan en annan aktör fylla upp med sin kompetens och erfarenhet.

“Det är ju ingen enmansshow.”

Samtliga respondenter instämmer att problemen är komplexa och därför måste det förebyggande arbetet vara flexibelt och anpassas efter de olika problemen. Medarbetarna bör följa allt som händer, både i omvärlden och lokalt samt hur dessa problem påverkas av alla instanser. Det behöver inte alltid vara samverkan mellan skola, polis och socialtjänst utan bara mellan två av aktörerna. Fokus ska ligga på att motverka att brott bland unga sker.

“Samverkansmötena är en omvärldsbevakning för att se hur allt ser ut i området “

Genom Bronfenbrenners teori är det möjligt att integrera kommunens och polisens gemensamma omvärldsbevakning vid mötena, där aktörerna ska uppdatera varandra om hur situationen ser ut i samhället på lokalnivå. Genom att individen eller gruppen i sig kan påverka samt påverkas av nivåer i form av individ, grupp och samhällsnivå. Att samtliga nivåer påverkar varandra och resulterar i sociala konstruktioner (Andersson, 1986).

Att involvera skolan har varit mer problematisk förklarar många av respondenterna. Då skolan är en hierarkisk myndighet försvårar samverkan med andra aktörer eftersom att skolan inte vet vem som ska ta ansvar för samverkansprocessen. Medan polisen genomförde en omorganisation år 2015 som innebar att det skulle underlätta processen att samverka med andra myndigheter vilket har gett resultat i att polis och kommun har en god samverkan idag då vederbörande ses kontinuerligt (Berg, Gustafsson, Nilsson & Johansson Meinke, 2016). Enligt organisationsteorin ska det vara ett gott samarbete mellan ledningen

och personalen inom en organisation och ledningen ska hitta rätt person till rätt arbetsuppgifter (Johansson, 2015). Taylorismen inom organisationsteorin menar att organisationens ledning och medarbetare behöver ha gemensamma intressen för att åstadkomma något. Det är upp till ledningen att se till så att medarbetarna till exempel inom skolan vet vem som ska göra vad och ha ansvar för. Alla kan inte vara överallt (Abrahamsson & Aarum Andersen, 2005).

“Vi har börjat med att titta på vad du vill göra och inte tittat på vad har vi för möjligheter alltså vad har vi för resurs. Vi brukar kalla för resurssäkra initiativ innan vi träffas i den här gruppen så att vi verkligen vet att det vi sitter här nu och säger om skatteverket, socialen, kronofogden, name it... Det blir ju inte effektivt precis som du fråga. Det är ofta hos oss som problemen uppstår och sen så undrar vi då varför den här ungen fortfarande är ute sent på kvällen. Ja men vem hade tid med det här då.”

Samtliga respondenter menar att det inte går att satsa ordentligt på samverkan då det inte finns några resurser till det. I Josefssons (2007) artikel och som även respondenterna berättar att det bör göras en bedömning om hur tillgångarna till resurser ser ut innan samverkan påbörjas för att inte riskera att rasera förväntningarna. För en lyckad samverkan instämmer samtliga respondenter om att det krävs vilja, prioritering och intresse från samtliga aktörer om en samverkan ska ge effekt och fallerar snabbt ifall endast en av tre aktörer visar intresse för samverkansprocessen. Josefsson (2007) förklarar även att samverkan är en komplex process som kräver mycket från aktörerna. Den största resursen en av respondenterna anser sig ha är sitt kontaktnät men även alla andra och deras nätverk. Samtliga respondenter håller med om att de knappa resurserna inte räcker till för att ha möjlighet att genomföra den önskade samverkan. Vilket även Johansson (2014) skriver i sin artikel att samverkan blir lidande när det inte finns tillräckligt med resurser vilket även minimerar intresset och prioriteringar för en god samverkan.

“Var är ni andra? Vi har hållit på nu i 2 år men var är ni?... Ja, mellan 8-16 förhoppningsvis, måndag till fredag men det hjälper inte oss där ute. Och framförallt i utsatta områden då, där vi då ska jobba tillsammans. Vuxna i skolan, var finns dem? Finns ju inte.”

Några av respondenterna anser att de är väldigt ensamma och får dra det tunga lasset i det brottsförebyggande arbetet, att de andra myndigheterna inte riktigt tar sitt ansvar. Ifall alla skulle ta ansvar för sin del och samverka mer så skulle det bli en ganska så betydande skillnad anser respondenterna.

”Det finns alltid fördomar och orealistiska förväntningar på varandra. Vi kan ta med socialtjänsten att skolan tror alltid att socialtjänsten kan göra mer än vad dem gör. Socialtjänsten kanske har orealistiska förväntningar på vad pedagogen har för möjligheter under skolgången.”

Många av respondenterna känner även av att det finns orealistiska förväntningar och fördomar kring samverkan med andra aktörer som exempelvis att förväntningarna om att socialtjänsten alltid kan göra mer och påskynda processen mer än de redan gör. Genom en frustration utifrån att det inte utvecklas till något mer eller att det tar lång tid beror mycket på okunskapen och oförståelsen för andra organisationer.

“Då är det viktigt att man har forum där man kan, mötas och lära känna varandra. Få lysna på varandra, hur jobbar ni och vilka förutsättningar och regler har ni? Förklarar man att såbär är det, så öppnar det upp nya förståelser och perspektiv. Tolkar varandra sammanhang, bättre förståelse om vad andra kan göra och inte kan. “

Som även Johansson (2014) skriver i sin artikel. Även Patel (2013) menar att förståelsen för varandras arbete är viktigt för att skapa goda relationer. När organisationerna väl har respekt för varandra och är på samma nivå underlättar det samverkansprocessen (Metzel, Foley, Butterworth, 2005).

7.4.2 Ledning

Nedan förklarar samtliga respondenter att ledningen har en betydande roll i samverkansprocessen samt hur respondenterna upplever ledningens attityder och handlingar i samverkansprocessen.

Majoriteten av respondenter håller med om att det är viktigt med tydliga direktiv från ledningen, att det ska vara en organisatorisk struktur genom att uppdragen ska komma uppifrån. Respondenterna är även överens om att ineffektiva och otydliga mötena inte leder vidare till något genomförande då arbetsuppdelningen är diffust om vem ska göra vad och då flera har liknande ansvar och förlitar sig på varandra om att det ska bli något av det. För att undvika som Johansson (2014) skriver i sin artikel om att klienterna faller mellan stolarna för att ingen organisation tar ansvar för situationen blir det istället ett delat ansvar och delad risk. Samverkansteorin ska underlätta för människobehandlande organisationer att fånga upp dessa klienter som annars ingen tar ansvar för (Grape, 2015). En vertikal integrering kan bli problematisk för samtliga att veta vem man ska kontakta när det väl behövs, vilket majoriteten av respondenterna håller med om (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Några av respondenterna förklarar också att ledningen som fattar beslut om vad som ska genomföras och inte, behöver ha en bättre insikt om hur arbetsbelastningen ser ut.

”Dock är det skillnad till att tycka det är en bra idé att samverka och att verkligen göra något”

En respondent och Danermark (2000) menar att attityder lätt smittas av och har ledningen negativ attityd blir det också oftast liknande attityder hos medarbetare som inte förstår innebörden med arbetsuppgifterna och genomför ett halvdant arbete. På så vis blir även taylorismens organisationsteori tydlig, att man behöver hitta ett gott samarbete mellan ledning och medarbetare för att organisationen ska få struktur. Det är viktigt att det blir en tydlig arbetsfördelning, att ledningen tar på sig att visa vad medarbetarna ska göra inom organisationen men samtidigt visa förståelse och ge feedback till medarbetarna för att göra arbetet så effektivt som möjligt (Abrahamsson & Aarum Andersen, 2005).

“Och det handlar om kompetens, engagemang, tid, stöd för det sa jag ju och det är tio år sen ungefär ni som chefer måste engagera er mer i dem här frågorna för att det här ska bli någonting av.”

Medarbetare ska vara beredda att ta på sig mer ansvar att hjälpa till med utvecklingen, vilket leder till ett bättre engagemang. Metzler, Foley och Butterworth (2005) förklarar att när professionerna talar samma språk så ökar förtroendet för varandra och de olika organisationerna lyssnar och får förståelse för respektive organisation. Det är betydande att det är någon som håller i mötena som är bra på det och delar ut uppgifter till andra och ser till att dem som blivit tilldelade uppgifter får dem gjorda. Det händer ofta att personer kommer tillbaka till mötena utan att ha gjort något. Vilket visar att dem inte prioriterar arbetet (Josefsson, 2007). I fall, speciellt cheferna, hade prioriterat det brottsförebyggande arbetet och satt sig ner och kommunicerat med varandra innan de sätter igång nya projekt hade de genom samverkan kunnat effektivisera arbetet. En respondent anser att det blivit en viss förbättring men att det inte beror på cheferna, utan ifrån medarbetarnas engagemang. En av respondenterna vill inte ha direktiv uppifrån utan mer stöd.

Låg prioritering i kombination med bristande resurser skapar dåliga förutsättningar för en samverkansprocess mellan aktörerna. I rapporten från Patel (2013) förklarar hon att det finns ett tydligt samband mellan hur mycket resurser vederbörande har och möjligheter för en god samverkan. Patel (2013) beskriver även som flera av respondenterna instämmer om att det är svårt att prioritera samverkan i det brottsförebyggande arbetet eftersom det ständigt sker akuta händelser. Samverkansteorin handlar om att aktörer ska sammanflätas för att bli starkare och se ett helhetsperspektiv genom olika professioners synpunkter som annars hade gått miste om. Om aktörerna istället hade fyllt i luckorna och kompletterat varandra där det inte finns resurser skapas det större möjligheter att få en fungerande samverkan i det brottsförebyggande arbetet (Grape, 2015).

“Det var brist på tid och engagemang, man hade svårt att se syftet med arbetet och där tycker jag att, att cheferna borde kunna hjälpt till och förtydligt och då nästa, avsaknad av stöd från ledningen, svårt att nå målen, och statusen. Det här var inget som var prioriterat”

Många av respondenterna anser att det kan vara problematisk när det är många olika förvaltningar inblandade med olika chefer som vill olika saker, att det blir ottydligt vem man ska kontakta eller arbeta med. Vilket kan skapa frustration och att medarbetarna istället inte tar på sig ansvaret att genomföra arbetsuppgiften. Josefsson (2007) har kommit fram till liknande som respondenternas upplevelser, om att kulturella hindren minimerar förutsättning för en samverkan mellan myndigheterna. Det är inte lätt att påverka cheferna till att jobba mer förebyggande då dem har förväntningar och krav på sig att göra annat.

“Överlag så har man alltid för bråttom till nästa sak liksom utan att titta i backspeglarna, vad var det vi gjorde, vad var det som gick bra och vad var det som gick dåligt där. Så att man inte gör om samma saker igen. “

Några respondenter anser också att utvärdering och uppföljning är två saker som absolut kan bli bättre inom organisationerna. Visar dem inget intresse så undrar andra varför man ska redovisa. Respondenterna förklarar att samverkan inte är fullt fungerande i vissa fall vilket mycket beror på dålig prioritering som även rapporten av Patel (2013) beskriver.

Enligt Berg, Gustafsson, Nilsson och Johansson Meinke (2016) modell med fem steg bör uppföljning alltid ske, helst gärna efter varje åtgärd som görs. Enligt en av respondenterna finns det tyvärr ingen efterfrågan från kommunens sida om uppföljning. Majoriteten av respondenterna instämmer om att det är dåligt på att genomföra uppföljningar.

7.5 Processer

Nedan förklarar respondenterna hur olika processer kan ge effekter i samverkan i det brottsförebyggande arbetet.

“Strategi i samverkansprocess lokalt så, är det ju egentligen att samverkan är ju viktig för att nå framgång i många olika delar och strategin är väl att kunna samverka med så många som möjligt så brett som möjligt.”

Respondenterna har tidigare utgått från deras statistik men insett att den inte alltid stämmer överens med vad medborgarna upplever. Medborgarlöftena ska inkludera vad medborgarna, medarbetarna, förordningar och stat tycker. Löftena ska arbeta för att öka den upplevda tryggheten i kommunen. Många av respondenterna utgår från olika modeller såsom Brå:s samverkansöverenskommelse, fem steg, ANDT- strategin vilket innebär att förebygga debut kring alkohol, narkotika, doping och tobak, en samverkansrutin som är en styrmodell för hur ett uppdrag ska genomföras, vad som krävs för en samverkan, vilka effekter den vill uppnå samt vilka aktörer som ska delta.

“Vi önskar att det fanns större efterfrågan på det arbete också från skolans sida. Att man jobbar mycket mer med ungdomar och det arbetet. För debut kring alkohol och olika former av narkotika och tobak hänger ihop, börjar man tidigt och kommer i fel sammanhang och inte minst narkotika så förekommer det annan form av brottslighet.”

Alla lokala samverkansgrupper utgår från tre steg, första steget är utbyte av information mellan alla olika parter som kommer på mötena. Andra steget är att se samverkansmöjligheter, att personer från olika förvaltningar tillsammans arbetar med samma saker och kan på så vis lösa problemet på ett effektivare och bättre sätt. Det tredje steget är att man funderar på hur man kan göra saker annorlunda i samverkan, tänka utanför boxen. Enligt en respondent är det mesta arbetet som utförs nu dock bara inom steg 1 då det varken finns resurser, prioritering eller chefers godkännande till mer.

“Men återigen man kommer bara till steg 1, där att lära känna varandra och utbyta tankar och ideer och information och sen är mötet slut. För sen krävs det så mycket mer, som man vill inte i den gamla organisationen ha någon som ställde och styrde och då handlade det bara om att lämna en redovisning om vad man tänker göra och vad man har gjort. Så det var väldigt, väldigt, tycker jag enkelt och lågt på kraven. Men har man ingen tid och tycker att det här arbetet inte va allra viktigaste eller man fick styrning uppifrån att ,jaja gå på det där mötet eller det klart du ska gå på det här. Asså...”

Genom intervjuerna framkom det att det saknas en tydlig gemensam modell eller arbetssätt samt gemensamma mål för samtliga organisationer. Regeringens skrivelse (2016) menar att

gemensamma mål är en framgångsfaktor. Enligt organisationsteorin (Abrahamsson & Aarum Andersen, 2005) krävs en maximerad kompetens och att ledning och medarbetare har gemensamma intressen och överenskommelser om vad som ska åstadkommas. Skulle alla organisationer som samverkar istället sätta sig ned och komma överens om gemensamma mål skulle kanske samverkan bli effektivare.

I den tidigare forskningen nämns det några andra typer av modeller såsom SSPF (Söderberg, 2016), Brås fem steg (Berg, Gustafsson, Nilsson & Johansson Meinke, 2016), samverkansöverenskommelser men även medborgarlöften (Regeringens skrivelse, 2016). Alla dessa modeller trycker särskilt på att samverkan och kommunikation är bland de viktigaste ingredienserna i varje modell. Medborgarlöftena är en modell som det arbetas aktivt med från flera av respondenterna sida. Resterande respondenter arbetar mer utifrån informationsutbytes stadiet. På grund av de knappa resurserna anser respondenterna att de inte kan göra så mycket mer. Axelsson och Bihari Axelsson (2013) pekar på att kommunikationen inom en organisation är väldigt viktig ifall flera verksamheter ska samverka och har liknande ansvarsområden då det annars är lätt att det ger en moteffekt i form av att ingen tar ansvar för något. Vilket då resulterar att det inte blir någon samverkan överhuvudtaget.

8 Diskussion

I början av studien hade vi ett antagande om att det existerade en organisatorisk samverkan mellan skola, polis och kommun men under studiens gång förstod vi att det var bristfällig mellan samtliga aktörer. Det var problematiskt att få kontakt med samtliga högstadieskolor i kommunen då vi skickade ut vårt missivbrev ett antal gånger och sedan valde vi att ringa till samtliga, vilket ändå inte resulterade i att vi fick tag på några ytterligare respondenter. Redan här misstänkte vi att skolan har svårt att prioritera samverkan då skolorna som tackade nej tydligt förklarade att det inte fanns någon samverkan. Vi fick kontakt med en kommunpolis och på så vis kunde hen ta kontakt med sina medarbetare vilket resulterade i två respondenter från polismyndigheten då det inte fanns fler poliser tillgängliga vid just det tillfället. Det var inga svårigheter att få kontakt med respondenter från socialförvaltningen eller kommunen. Detta väckte ett större intresse hos oss då vi insåg att vissa aktörer visade ett större engagemang och vårt antagande fallerade en aning. Efter datainsamlingen fick vi en bättre bild av hur samtliga respondenter upplevde samverkan i det brottsförebyggande arbetet. Samtliga respondenter instämde om att bristfälliga resurser begränsade samverkan mellan aktörerna (Patel, 2013).

Det vi hade kunnat göra annorlunda i vårt arbete hade varit att ringa samtliga respondenter i ett tidigare skede, eftersom att vi avvaktade och inte ville vara för påstridiga tog det cirka fyra veckor att genomföra alla intervjuer. Vi hade även önskat att det funnits fler respondenter tillgängliga från skolorna och polisen för att stärka vårt resultat ännu mer (Bryman, 2011). Under studiens gång har vi fått kännedom om att även fritidsgårdar är en stor del av det brottsförebyggande arbetet i kommunen som vi studerat. På så vis hade det

även varit intressant att veta hur fritidsgårdar upplever samverkan i det brottsförebyggande arbetet.

En svaghet med studien är att det är obalans i respondenternas yrkesbefattning samt mångfalden där kvinnorna överrepresenterar vårt resultat. Hade vi fått en balans mellan könen hos respondenterna hade vi troligtvis även fått ett annorlunda resultat då det framkom under studiens gång att åsikterna skiljde sig åt mellan de kvinnliga och de manliga respondenterna, speciellt angående synen om organisationskulturen. Intersektionalitet har en betydelse i denna studie då vi intervjuat både mansdominerade yrken såsom polis samt kvinnodominerade yrken såsom socialförvaltningen. Vi upptäckte att åsikterna skiljde sig åt mellan kvinnorna och männen som exempelvis handlade om organisationskulturer. Där männen hade en uppfattning om att organisationskulturen sinsemellan märktes av mycket tydligare i jämförelse med kvinnorna på socialförvaltningen som inte märkte av kulturkrocken på samma sätt. Polisen märkte av kulturkrocken i form av både sekretessen men även om hur polisen och socialförvaltningen uppfattade varandra, att polisen var som fyrkanten och socialförvaltningen som en cirkel. Polisen ansåg att de var mer hårda och socialförvaltningen mjukare. Socialförvaltningen diskuterade däremot att det mer var lagstiftningen som kunde komplicera samverkansprocessen. Lagstiftningen är i grund och botten en kulturkrock eftersom sekretessen är olika hos vederbörande organisation men vi uppfattade det som att kvinnorna hade en annan uppfattning om organisationskultur (Mattsson, 2015). Kvinnorna tänkte inte på kulturerna som i yrkesbefattningarna som en krock som männen mer påpekade. Josefsson (2007) har även skrivit i sin studie att kulturella såsom strukturella hinder kan påverka en samverkan negativt. Kvinnorna i vår studie tänkte mer utifrån de strukturella hindren, utifrån regelverk medan männen påpekade både strukturella såsom kulturella i form av utbildningsbakgrund, språkbruk, attityder och värderingar. Åldern kan också ha en viss påverkan på resultatet men även på respektives uttryck. De flest kvinnorna i vår studie var runt 35 års ålder och männen runt 50 års ålder. Det kan vara så att åldern kan ha en viss påverkan på hur saker och ting uppfattas men det är också svårt att säga.

För att minimera ett utanförskap bland barn och unga krävs det en organisatorisk samverkan i det brottsförebyggande arbetet mellan polis, skola och socialtjänst. Som vi uppfattat det så finns det en god samverkan mellan polis och kommun men skolorna hamnar utanför då de har bristande resurser vilket försvårar prioriteringen av det brottsförebyggande arbetet. Även en vertikal integreringen bidrar till svårigheter hos skolorna då det är problematiskt att få kännedom om vem som är ansvarig för samverkan i det brottsförebyggande arbetet (Bihari & Axelsson Bihari, 2013). Det brottsförebyggande arbetet borde prioriteras hos skolorna då de kommer i kontakt med eleverna dagligen och har på så vis den bästa kontakten samt kännedom om vilka elever som befinner sig i riskzonen för kriminalitet. Därför är det viktigt att skolorna fångar upp eleverna i ett tidigt skede för att minimera risken för ett socialt utanförskap. Vi förstår det som att skolorna i många fall märker av ett avvikande beteende i ett tidigt skede i form av dåliga betyg och försämrade närvaro och därför är det extra viktigt att dem agerar (Regeringens skrivelse, 2016).

Vår första frågeställning handlar om vilka förutsättningar och hinder respondenterna upplever att det finns i samverkan med andra myndigheter. Det framkom att samtliga respondenter inte ansåg sig ha några riktiga hinder utan att samverkan vad god. Men ju mer som kom fram från intervjuerna så var det socialtjänstens sekretess som uppfattades som ett stort hinder i samverkan. Då socialtjänsten har stark sekretess, att dem knappt kan lämna ut några handlingar alls. Ledningen i samtliga organisationer ansågs även vara en faktor som påverkar samverkan. Inga respondenter ansåg att deras ledning prioriterade det brottsförebyggande arbetet och på så vis blev också samverkan lidande även om det är lagstiftat att myndigheter ska samverka med varandra (SFS 1986:223). Där kan man se, som en respondent sa, att ifall man inte ser problemet är det svårt att se att man behöver förebygga något. Resurser är även en faktor som samtliga respondenter ansågs vara en stor brist av, kanske inte i form av resurser i sin egen organisation utan mer resurser i förhållande till en samverkan. Samtliga respondenter är överens om att det behövs en samverkan inom det brottsförebyggande arbetet och anser att engagemang är en stor framgångsfaktor. Vi tolkar det som att engagemang tyvärr inte är tillräckligt för en hållbar samverkan. Vi uppfattar det även som att respondenterna har goda kontakter och genom informationsutbytet kommit en bit på vägen (Söderberg, 2016).

Vår andra frågeställning handlar om vilka attityder respondenterna från myndigheterna har till samverkansprocessen. Alla respondenter har en positiv attityd till och vill gärna samverka med andra myndigheter. Men som några av respondenterna sa, det är en sak att vara positiv till att samverka, det är en annan sak att verkligen göra det. Det kom ofta inte längre än till första stadiet, kommunikation parterna emellan. Då det framkom att samverkan är så komplex, både i förhållande till lagstiftning, ledningen inom organisationerna, kommunikation samt resurser. Inga av respondenterna har upplevt några negativa attityder angående samverkan. Det är när väl samverkan är i process som negativa attityder kan komma fram, i form av frustration och känslan av att andra inte gör tillräckligt. Eftersom att förväntningar är stora på att samverkansprocessen inom det brottsförebyggande arbetet ska ge stor effekt. Majoriteten av respondenterna anser att dem har för höga förväntningar på sig att göra mer än dem kan vilket vi anser beror på bristande kommunikation mellan aktörerna som leder till negativa attityder (Josefsson, 2007).

Samverkansprocessen är idag inte så prioriterad som den borde vara i kommunen där studien är gjord. Att belysa vad som enligt oss behövs för en fungerande samverkan menar vi kan vara till nytta för både de organisationer som studien berör men även för individer runt om i samhället som får hjälp av organisationerna. Vår studie kan vara till nytta för de berörda organisationerna då de det kan vara svårt att se ett helhetsperspektiv och inte bara utifrån sin egen organisations perspektiv, varför samverkan inte är fullt fungerande. För individerna som kommer i kontakt med organisationerna på så vis att de kan få den hjälp som behövs men även få hjälpen på bästa sätt. Samverkan är en komplex process, det är inte bara att gå samman och börja samverka utan det krävs mycket förarbete och skapa ett förtroende mellan de olika organisationerna. Det behövs även ett stort engagemang från alla berörda, chefer som medarbetare.

Det uppkommer många hinder och svårigheter i en samverkansprocess och därför är det betydande att samverkande verksamheter är medvetna om eventuella hinder som kan uppstå under tiden. Det krävs mycket utifrån samtliga verksamheter för att samverkan ska bli fungerande. Josefsson (2007) skriver i sin artikel att kunskap är en viktig faktor som behövs för att samverkan kan bli god och vi tolkar det som att kunskapen finns men att ingen riktigt vet vart arbetet ska börja och vem som ska ta ansvar för processen. Samtliga respondenter är medvetna om vad samverkan i det brottsförebyggande arbetet är och vad som innefattar ämnet. Att det är en komplex process som kräver mycket från samtliga såsom prioritering, kunskap, vilja och engagemang. Vilket även regeringens skrivelse (2016) skriver och som många av respondenterna menar att det är betydande att ha kunskap om motpartens verksamhet, hur dem arbetar.

Engagemang och prioritering utifrån endast medarbetarna ger tyvärr inte tillräcklig inverkan på samverkan kring det brottsförebyggande arbetet utan det krävs att högre instanser som politiker och chefer inom samtliga människobehandlande organisationer ger medarbetare handlingsutrymme att prioritera samverkan i det brottsförebyggande arbetet. Samtliga respondenter instämde om att attityder smittas av och att ledningen behöver ge tydliga direktiv om att samverkansprocessen är något som bör få större utrymme. Som Josefsson (2007) skriver i sin artikel att styrning är en viktig framgångsfaktor i samverkansprocessen som innebär att ledningen för vederbörande organisation tar ställning och driver processen framåt.

Det vi kommit fram till kan bidra till att fler organisationer uppmärksammar och förstår att samverkan inom det brottsförebyggande arbetet är betydande i dagens samhälle. Kriminaliteten är mångsidig och komplex och likaså är samverkansprocessen. Därför krävs det att organisationer på alla nivåer lägger ner mer resurser till en bättre och effektivare samverkan, för att tillsammans motarbeta kriminaliteten bland barn och unga. I vårt resultat instämmer samtliga respondenter om att samverkan i det brottsförebyggande arbetet är något positivt som samtliga gärna lägger ner extra tid på men att det är svårt i form av begränsade resurser samt att det inte är prioriterat genom att det ständigt sker akuta ärenden som går före. Att inte arbeta förebyggande riskerar att fler framtida barn och unga hamnar i ett socialt utanförskap vilket påverkar samhället och välfärden negativt (Berg, Gustafsson, Nilsson & Johansson Meinke, 2016). Det blir på så vis även kostsamt för samhället (Josefsson, 2007).

Genom vårt resultat har vi kommit fram till att erfarenheterna kring samverkan är bristfällig hos vissa av organisationerna där det möjligtvis krävs en gemensam utbildning kring samverkansprocessen för att minimera begränsningarna i form av olika lagstiftningar och förväntade ambitioner att vederbörande kan göra mer än vad dem gör. Vi har även upptäckt under studiens gång att samtliga organisationer inte har någon styrmodell som stöd för samverkansprocessen. Vilket vi har kommit underfund med kan ge positiv effekt ifall samtliga organisationer har tydliga direktiv att följa vid olika situationer som kan uppstå. Som även Josefsson (2007) skriver i sin artikel att processen blir mindre kostsam om insatser sker tillsammans i ett tidigt stadie.

8.1 Förslag till vidare forskning

Det framkom tydligt i vår studie att samverkan i det brottsförebyggande arbetet hade kunnat utvecklas och bli till något bättre ifall de olika organisationernas ledningar prioriterat det brottsförebyggande arbetet. På så vis vore det intressant att forska vidare med liknande syfte men utifrån ledningens perspektiv. Att intervjua respektive organisationers chefer och se hur resultatet hade blivit annorlunda. Få en bild av hur ledningen uppfattar samverkan i det brottsförebyggande arbetet. Det hade även varit intressant att studera ämnet utifrån ett intersektionellt synsätt.

9 Referenslista

9.1 Tryckta källor

Abrahamsson, B. & Aarum Andersen, J. 2005. *Organisation- att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber.

Alvesson, M. & Sköldberg, K. 2008. *Tolkning och reflektion- Vetenskapsfilosofi och kvalitativ analys*. Lund: Studentlitteratur.

Andersson, B-E. 1986. *Utvecklingsekologi*. Lund: Studentlitteratur.

Andersson, G. 2013. (red.). *Utvecklingsekologi och sociala problem*. Meeuwisse, A. & Swärd, H. *Perspektiv på sociala problem*. 2:a uppl. Stockholm: Natur & Kultur.

Axelsson, R. & Axelsson Bihari, S. 2013. (red.). *Samverkan som samhällsfenomen- några centrala frågeställningar*. Axelsson, R. & Axelsson Bihari, S. *Om samverkan- för utveckling av hälsa och välfärd*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, A. 2011. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2:a uppl. Malmö: Liber.

Dahlin-Ivanoff, S. 2011. (red.). *Fokusgruppsdiskussioner*. Ahrne, G. & Svensson, P. *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

Danermark, B. & Kullberg, C. 1999. *Samverkan. Välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.

Danermark, B. 2000. *Samverkan- Himmel eller helvete?*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Grape, O. 2015. (red.). *Samverkan inom och mellan människobehandlande organisationer*. Johansson, S. Dellgren, P. & Höjer, S. *Människobehandlande organisationer. Villkor för ledning, styrning och professionellt välfärdsarbete*. Stockholm: Natur & Kultur.

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

Kvale, S. 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Mattson, T. (2015). *Intersektionalitet i socialt arbete: Teori, reflektion och praxis*. 2:a uppl. Malmö: Gleerups.

Meeuwisse, A. & Swärd, H. 2013. (red.). *Introduktion: Vad är ett socialt problem?*. Meeuwisse, A. & Swärd, H. *Perspektiv på sociala problem*. 2:a uppl. Stockholm: Natur & Kultur.

Nygren, L. 2006. (red.). Socialt arbete som ämne. Meeuwisse, A., Sunesson, S. & Swärd, H. Socialt arbete: En grundbok. 2:a uppl. Stockholm: Natur & Kultur.

Rennstam, J. & Wästerfors, D. 2011. (red.). Att analysera kvalitativt material. Ahrne, G. & Svensson, P. *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

SFS 1986:223. Förvaltningslagen. Stockholm: Justitiedepartementet.

Svensson, P. & Ahrne, G. 2011. (red.). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. Ahrne, G. & Svensson, P. *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

Watt Boolsen, M. 2007. *Kvalitativa analyser*. Malmö: Gleerups.

Wibeck, V. 2000. *Fokusgrupper. Om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Öberg, P. 2011. (red.). Livshistorieintervjuer. Ahrne, G. & Svensson, P. *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

9.2 Otryckta källor

Berg, G., Gustafsson, C., Nilsson, J. & Johansson Meinke, M. 2016. *Samverkan i lokalt brottsförebyggande arbete*. Brå, Brottsförebyggande rådet. Tillgänglig på internet: https://www.bra.se/download/18.47fa372d1520dfb2fc559f39/1453792712863/2016_Samverkan_i_lokalt_brottsförebyggande_arbete.pdf (2017-05-24).

Brottsförebyggande rådet. 2017-05- 18. *Om brå*. Brå. <http://www.bra.se/om-bra.html> (2017-05-18).

Estrada, F., Granath, S., Shannon, D. & Törnqvist, N. 2009. *Grövre våld i skolan*. Stockholm: Edita Norstedts Västerås. (Brå Rapport: 2009:6). Tillgänglig på internet: https://www.bra.se/download/18.cba82f7130f475a2f180003129/1371914721392/2009_6_grovre_vald_skolan.pdf (2017- 05-22).

Josefsson, B. 2007. *Strategi för samverkan: kring barn och unga som far illa eller riskerar att fara illa*. 2. rev. uppl. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling. Tillgänglig på Internet: <http://kunskapsbanken.nck.uu.se/nckkb/nck/publik/fil/visa/340/42.pdf> (2017-05-22)

Johansson, K. 2014. Crime prevention cooperation in Sweden: a regional case study. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*. Vol. 15, No. 2, 143–158 <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14043858.2014.954830?needAccess=true>

Metzel, D.S., Foley, S.M. & Butterworth, J. 2005. State-level interagency agreements for supported employment of people with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, vol. 16, no. 2, pp. 102-114.

<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/10442073050160020101>

Patel, E. 2013. *Samverkan mellan polis och kommun: brottsförebyggande arbete utifrån överenskommelser*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet (BRÅ). Tillgänglig på Internet: http://www.bra.se/download/18.22a7170813a0d141d21800052377/2013_05_Samverkan_mellan_polis_och_kommun.pdf (2017-05-24).

Tillsammans mot brott - ett nationellt brottsförebyggande program. Kortversion av skrivelse 2016/17:126. 2017. Regeringskansliet. Tillgänglig på Internet: <http://www.regeringen.se/informationsmaterial/2017/03/tillsammans-mot-brott---ett-nationellt-brottsforebyggande-program.-kortversion-av-skrivelse-201617126/> (2017-05-24).

Ring, J. & Shannon, D. 2009. *Orsaker till brott bland unga och metoder att motverka kriminell utveckling*. Tillgänglig på internet: http://www.bra.se/download/18.1ff479c3135e8540b2980001575/1331051623248/2009_orsaker_till_brott_bland_unga.pdf (2017-05-22).

Shannon, D., Nilsson, A., Estrada, F. & Bäckman, O. 2013. *Unga och brott i Sverige. Underlagsrapport till Barns och ungas hälsa, vård och omsorg 2013*. (Rapport 2013-5-37). Socialstyrelsen. Tillgänglig på internet: <https://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/19104/2013-5-37.pdf> (2017-05-22).

Söderberg, C. 2016. *Individdriktad brottsprevention: om SSPF och viljan att samverka*. Lic.-avh. Linköping: Linköpings universitet, 2015. Tillgänglig på Internet: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-125927> (2017-05-24).

Bilagor

Bilaga 1 – Missivbrev semistrukturerade intervjuer

Missivbrev

Hej!

Vi heter Jennifer Andersson och Kristina Lindgren och studerar organisering och ledning av arbete och välfärd med inriktning socialt arbete på Halmstad Högskola. Vi läser sjätte och sista terminen på Högskolan och det är dags för oss att skriva examensarbetet på 15 HP.

Brottslighet är ett komplext problem som behöver förebyggas på flera sätt samtidigt. Samverkan mellan olika myndigheter är nödvändigt för ett mer effektivt brottsförebyggande arbete. Polis och socialtjänst och skola är aktörer som nästan alltid berörs av sådan samverkan. Dock tror vi att samverkan kan vidareutvecklas och därför anser vi att detta är ett ämne som behöver belysas mer.

Syftet med vår studie är att undersöka vilka förutsättningar och hinder de olika aktörerna har i samverkansprocessen angående det brottsförebyggande arbetet samt attityder och upplevelser bland myndigheterna.

Studien vi kommer att utföra är en kvalitativ undersökning genom semistrukturerade intervjuer av personal inom skolor samt polismyndighet och socialtjänst. Fokus kommer ligga på att studera samarbetet aktörerna emellan i det brottsförebyggande arbetet.

Intervjuerna beräknas ta omkring 30 minuter.

Som forskare har vi skyldighet att informera er om de etiska överväganden som vi måste följa, där det första kravet är att informera om vår studie. Det andra kravet är att vi måste få samtycke från deltagarna att delta ta i studien. Respondenterna kan när som helst välja att avbryta deltagandet om så skulle vara fallet. Det tredje övervägandet är att det material vi samlar in under intervjuerna enbart får användas till forskning samt att andra forskare får ta del av vårt material. Det sista övervägandet som vi kommer utgå ifrån innebär att allt material vi får in kommer hanteras med sådan sekretess att ingen person eller plats kan pekas ut.

Har ni några frågor eller funderingar är ni välkomna att kontakta oss för mer information på följande mailadresser:

Jennan14@student.hh.se

Krisli14@student.hh.se

Handledare: Malin Johansson

Malin.Johansson@hh.se

Hoppas vi ses!

Med vänliga hälsningar,

Jennifer & Kristina

Bilaga 2 – Missivbrev gruppintervju

Missivbrev

Hej!

Vi heter Jennifer Andersson och Kristina Lindgren och studerar organisering och ledning av arbete och välfärd med inriktning socialt arbete på Halmstad Högskola. Vi läser sjätte och sista terminen på Högskolan och det är dags för oss att skriva examensarbetet på 15 HP.

Brottslighet är ett komplext problem som behöver förebyggas på flera sätt samtidigt. Samverkan mellan olika myndigheter är nödvändigt för ett mer effektivt brottsförebyggande arbete. Polis och socialtjänst och skola är aktörer som nästan alltid berörs av sådan samverkan. Dock tror vi att samverkan kan vidareutvecklas och därför anser vi att detta är ett ämne som behöver belysas mer.

Syftet med vår studie är att undersöka vilka förutsättningar och hinder de olika aktörerna har i samverkansprocessen angående det brottsförebyggande arbetet samt attityder och upplevelser bland myndigheterna.

Studien vi kommer att utföra är en kvalitativ undersökning genom fokusgruppsintervjuer av personal inom 4 kommunala skolor samt personal inom polismyndighet och socialtjänst. Fokus kommer ligga på att studera samarbetet aktörerna emellan i det brottsförebyggande arbetet. Gruppintervjuerna kommer att ske med en myndighet bestående av 5 personer åt gången.

Intervjuerna beräknas ta omkring 1 timme.

Som forskare har vi skyldighet att informera er om de etiska överväganden som vi måste följa, där det första kravet är att informera om vår studie. Det andra kravet är att vi måste få samtycke från deltagarna att delta ta i studien. Respondenterna kan när som helst välja att avbryta deltagandet om så skulle vara fallet. Det tredje övervägandet är att det material vi samlar in under intervjuerna enbart får användas till forskning samt att andra forskare får ta del av vårt material. Det sista övervägandet som vi kommer utgå ifrån innebär att allt material vi får in kommer hanteras med sådan sekretess att ingen person eller plats kan pekats ut.

Har ni några frågor eller funderingar är ni välkomna att kontakta oss för mer information på följande mailadresser:

Jennan14@student.hh.se

Krisli14@student.hh.se

Handledare: Malin Johansson

Malin.Johansson@hh.se

Hoppas vi ses!

Med vänliga hälsningar,
Jennifer & Kristina

Bilaga 3 – Intervjuguide socialförvaltningen

Intervjuguide socialförvaltningen

Öppning

- Hej, Mitt namn är _____ och kommer från högskolan i Halmstad. Jag och min medförfattare Kristina Lindgren/ Jennifer Andersson ska skriva en examensuppsats angående samverkansprocessen i det brottsförebyggande arbetet mellan olika myndigheter.
- Fråga om det är okej att spela in intervjun och informera om att jag kommer anteckna under intervjuns gång.
- Det är helt frivilligt att ställa upp och du får avsluta intervjun när du vill. Du kan även få anonymitet om du skulle vilja.
- För inspelningens skull får du gärna börja med att introducera dig själv och t.ex. hur länge du har arbetat här?

Metoder

- Hur ser er samverkan ut med Polis och skolor och socialtjänst?
- Arbetar ni utifrån någon speciell modell i samverkansprocessen? (T.ex. SSPF, medborgarlöften, de fem stegen).
- Ifall ni har ett samarbete i form av någon strategi eller modell, har ni egna ekonomiska resurser för den strategin/modellen?
- Vem har befogenhet att fatta beslut om viktiga frågor som kommer upp? (Det är en förutsättning för ett framgångsrikt samarbete).

Mål

- Har ni tydliga gemensamma mål vill ni uppnå? Är det tydligt, annars är det lätt att riktningen går förlorad.

Effekter

- Finns det några effekter från det brottsförebyggande samarbetet?
- Hur upplever du kvaliteten på samverkan?
- Hur effektivt bedömer du arbetet vara?
- Hur ser du på hållbarheten i arbetet på lång sikt?
- Har ni någon uppföljning?

Attityder

- Vilka attityder kan du känna av kring samverkansprocessen? Är det negativa eller positiva attityder?
- Hur upplevs organisationskulturerna i samverkansprocessen mellan myndigheterna? (Då alla kommer in i processen men olika attityder och värderingar. Samarbetet i form av gemensamt lärande kräver gemensamma värderingar, samförstånd och enighet om vad som ska uppnås. Alla måste vilja nå samma mål).

Upplevelser

- Hur upplever du ditt handlingsutrymme i samverkansprocessen? (Samarbetet med de andra aktörerna).

summering av intervjun

Avsluta intervjun med att fråga respondenten/respondenterna om det är något mer dem vill berätta.

Bilaga 4 – Intervjuguide gruppintervjuer

Gruppintervjuer

Öppning

- Mitt namn är _____ och kommer från högskolan i Halmstad. Jag och min medförfattare Kristina Lindgren/ Jennifer Andersson ska skriva en examensuppsats angående samverkansprocessen i det brottsförebyggande arbetet mellan olika myndigheter.
- Fråga om det är okej att spela in intervjun och informera om att jag kommer anteckna under intervjuns gång.
- Det är helt frivilligt att ställa upp och du får avsluta intervjun när du vill. Du kan även få anonymitet om du skulle vilja.
- Ni får gärna säga ert namn innan ni pratar för att det blir enklare att transkribera, ifall ni inte vill använda ert eget namn kan ni välja fiktiva namn.
- Prata inte i mun på varandra, ifall det händer kommer vi att påminna er att låta varandra tala till punkt. Låt även alla komma till tals.
- För inspelningens skull får du gärna börja med att introducera dig själv och t.ex. hur länge du har arbetat här?
- Sett på kommunens hemsida att ni arbetar utifrån medborgarlöften, berätta vad det är och vad er del i det arbetet är?

Metoder

- **Hur ser er strategi ut i samverkansprocessen samt tillgången till resurser?**

-Arbetar ni utifrån någon speciell modell i samverkansprocessen?

-Ifall ni har ett samarbete i form av någon strategi eller modell, har ni egna ekonomiska resurser för den strategin/modellen?

-Har du/ni någon befogenhet att fatta beslut om viktiga frågor som kommer upp? (Det är en förutsättning för ett framgångsrikt samarbete)

Mål

- **Vilket mål vill ni uppnå (samt hur ser tillvägagångssättet ut?)** Är det tydligt, annars är det lätt att riktningen går förlorad. Ifall det inte diskuteras tillräckligt på första frågan (metod) vill veta mer om tillvägagångssättet.

Effekter

- **Hur tänker ni kring: kvalitet, effektivitet, långsiktiga strategier och hållbarhet i samverkansprocessen?**
- (Hur ser er uppföljning ut samt märker ni av några effekter?)

Attityder

- **Hur upplever ni attityder och handlingsutrymme i samverkansprocessen?**

- (Vi tänker ifall organisationskulturen påverkar).
- (Hur upplevs organisationskulturerna i samarbetsprocessen mellan myndigheterna? Då alla kommer in i processen men olika attityder och värderingar. Samarbetet i form av gemensamt lärande kräver gemensamma värderingar, samförstånd och enighet om vad som ska uppnås. Alla måste vilja nå samma mål).

Viktigt att tänka på vid intervjun:

- förkunskaper för att kunna knyta sig an till upplevelser, fenomen och egenskaper.
- börja intervjun med öppna neutrala frågor sedan gå vidare till djupare, svårare frågor och avsluta med öppen neutral atmosfär.
- viktigt att känna till sitt område så vi kan få tillbaka respondenten på rätt spår.

Bilaga 5 – Intervjuguide skola

Intervju skola

Öppning

- Mitt namn är _____ och kommer från högskolan i Halmstad. Jag och min medförtattare Kristina Lindgren/ Jennifer Andersson ska skriva en examensuppsats angående samverkansprocessen i det brottsförebyggande arbetet mellan olika myndigheter.
- Fråga om det är okej att spela in intervjun och informera om att jag kommer anteckna under intervjuens gång.
- Det är helt frivilligt att ställa upp och du får avsluta intervjun när du vill. Du kan även få anonymitet om du skulle vilja.
- För inspelningens skull får du gärna börja med att introducera dig själv och t.ex. hur länge du har arbetat här?

- Har ni någon samverkan med polis och socialtjänst?
- Följdfråga: hur kommer det sig att ni inte har en samverkan?
- Arbetar ni utifrån någon speciell modell i det brottsförebyggande arbetet?
- Hur ser du på det brottsförebyggande arbetet?
- Hur skulle du beskriva ditt handlingsutrymme i det brottsförebyggande arbetet?
- Hur tycker du en samverkan i det brottsförebyggande arbetet bör se ut?
- Hur upplever du brottsligheten på skolan?
- Vad tror du det beror på?
- Hur ser kontakten ut med andra högstadieskolor?
- Hur upplever du attityder kring samverkan/Brottsförebyggande arbete gentemot polis och socialtjänst?
- Vilka förutsättningar och hinder upplever du i samverkansprocessen?

summering av intervjun

Avsluta intervjun med att fråga respondenten/respondenterna om det är något mer dem vill berätta.