



FÖRÄLDRA- RESURSEN

ATT SAMVERKA
FÖR STÖD TILL FÖRÄLDRAR

Sevtap Gurdal
Anette Bolin

Rapport i
korthet

Uddevalle kommun sökte år 2014 medel från Sociala investeringsfonden för att starta en ny form av föräldrastöd, och tre nämnder i kommunen – Socialnämnden, Barn- och utbildningsnämnden och Kultur- och fritidsnämnden – fick pengar för att samverka kring tidiga insatser för föräldrar som anser sig behöva stöd i sitt föräldraskap. Samverkan konkretiserades genom att starta FöräldraResursen, ett team med tre nyanställda föräldrastödjare som i samarbete med elevhälsan på de kommunala skolorna ska bidra med hjälp till föräldrar med barn i åldrarna 6–12 år.

Till samarbetet kopplades under åren 2015–2016 också två forskare från Högskolan Väst, och i denna rapport beskriver vi implementeringen av samverkansprojektet samt föräldrars upplevelser av det. Syftet med studien är att undersöka processer vid igångsättandet av ett förstärkt och samordnat föräldrastöd. Vår slutsats är att uppstarten kantades av problem men att man överkom dem med tiden, och idag är vår uppfattning att FöräldraResursen är en väl fungerande samverkansverksamhet. Vår förhoppning är att de lärdomar vi dragit kan komma till nytta i kommande samverkansprojekt.

Studieresultaten bygger på flera olika typer av material, till exempel intervjuer, loggar, observationer på styrgruppsmöten och enkätfrågor. Enkätfrågorna skickades ut till yrkesverksamma (FöräldraResursen, elevhälsan, chefer på olika nivåer inom skola, socialtjänst och kultur och fritid samt nämndordförande). De fick bland annat svara på vilka förväntningar de hade på samarbetet och resultatet kan delas upp i två delar: de som hoppades på en direkt påverkan där föräldrarna får stöd och de som hoppades på en indirekt påverkan där effekten kan vara exempelvis ett bidrag till barnets kunskapsutveckling, att missförhållanden uppmärksammas eller ett minskat socioekonomiskt utanförskap.

Intervjuer med föräldrar som fått stöd visar att de uppskattar flexibiliteten, det vill säga att kunna mötas på vald tid och plats. Det framkommer också att snabbhet har varit en viktig faktor då problem ofta är aktuella, och att tillgängligheten är ett stort plus för denna typ av stöd. De som har haft en svårare problematik lyfter fram att FöräldraResursen erbjuder en snabb väg till annan hjälp.

FÖRFATTARE



Sevtap Gurdal är lektor i psykologi vid Högskolan Väst. Hon har bland annat undervisat om mångfald, värdegrund och tvärprofessionellt arbete kring barn, främst på lärarprogrammet och inom barn- och ungdomsvetenskap. Hennes forskning ligger inom området föräldraskap och barns agens, och hon deltar även i ett projekt som rör sociala medier och organisering.



Anette Bolin arbetar som lektor i socialt arbete vid Högskolan Väst. Hon undervisar främst kring barn, organisation och samverkan på socialpedagogiska programmet samt kring barn som far illa och lärares anmälningskyldighet på lärarutbildningen. Hennes forskningsintresse rör social barn- och ungdomsvård.

Men för att komma hit har alltså olika typer av problem övervunnits. Två exempel som kommer fram i föräldrastödjarnas veckologgar är en trög uppstart och oklara arbetsförhållanden. De har saknat en implementeringsplan och upplever att de fått stå själva i arbetet med att samverka med elevhälsan och göra sin verksamhet känd. Till en början var de också utlokaliserade rent geografiskt och satt inte med resten av socialtjänstens förebyggande avdelning, vilket gjorde att närheten till chef och andra kollegor inte fanns. Men kanske var det största problemet att de inte upplevde att de ”blev insläppta” på skolorna, med konsekvensen att de inte hade några föräldrar att arbeta med. Att inte bli insläppt på en annan organisations verksamhetsområde är inte ovanligt i samarbeten mellan olika organisationer (Grape, 2015), och inte heller mellan skola och socialtjänst (Backlund, 2008).

I styrgruppens arbete fanns det till en början oklarheter kring såväl organisering och ansvar som innehåll. När det gäller organiseringen fanns det frågetecken kring vilka som skulle delta på mötena och här diskuterades det fram att den operativa personalen, såsom FöräldraResursen, elevhälsan och samordnaren, skulle delta inledningsvis för att sedan låta cheferna fortsätta själva. De från början oklara ansvarsområdena delades så småningom upp och efterhand bestämdes det att sektionschefen på socialtjänsten skulle ha budgetansvar med avrapportering till resten av styrgruppen samt personalansvar för FöräldraResursen och samordnaren. I och med att deltagare byttes ut och antalet utökades ändrade sig även innehållet på mötena och styrgruppen kom att bli både operativ och ansvarig för uppföljningen av verksamhetens resultat. I måldokumentet uttrycktes det att styrgruppen endast skulle ha i uppgift att följa upp verksamheten, och på så sätt uppstod en målkonflikt kring gruppens roll i implementeringsarbetet.

Sammanfattningsvis kan sägas att uppstartsarbetet tog längre tid än planerat, att implementeringsstöd inte fanns i den utsträckning som det skulle ha behövts och att det har funnits oklarheter i vem som ansvarar för vad. När stödarbetet väl kom igång har dock de föräldrar som fått stöd varit nöjda.

INNEHÅLL

Bakgrund	4
Kunskapsläget.....	4
Undersökning	7
Syfte och frågeställningar.....	7
Forskningsmetod.....	7
Deltagare.....	7
Resultat	9
Vilka förväntningar finns från yrkesverksamma inför ett samordnat föräldrastöd?.....	9
Hur upplever de yrkesverksamma att det samordnade föräldrastödet blev?.....	10
Hur organiseras det nya samordnade stödet?.....	11
Vad är det som får föräldrar att söka sig till detta specifika föräldrastöd?.....	15
Diskussion	17
Gemensamma mål.....	17
Makt.....	17
Tillit.....	17
Strukturella faktorer.....	18
Ledarskap.....	18
Referenser	19

BAKGRUND

Föräldrastöd bedrivs i olika former och arbetet har på olika sätt utvärderats under de senaste åren (text av Statens folkhälsoinstitut, 2012; Folkhälsomyndigheten, 2014; 2015; Socialstyrelsen, 2013). Rapporterna visar att föräldrastöd är en viktig del i arbetet med föräldrar och att det går att relatera till barns hälsa och välmående (se text Folkhälsomyndigheten, 2014).

Uddevalla är en kommun som försöker stödja och hjälpa föräldrar på olika sätt. Två exempel på det är *Familjecentralen* som vänder sig till föräldrar med barn 0–6 år och *Familjerådgivaren* som stödjer föräldrar med barn 0–18 år. Båda dessa verksamheter är kopplade till socialtjänsten i kommunen. Som ett led i satsningen på samverkan kring föräldrastöd ansökte man 2014 om medel för att stärka och samordna familjestödet för barn i åldrarna 6–12 år, med bakgrund av att det inte finns särskilt stöd för denna föräldragrupp. Inför ansökan låg fokus på tre delar av förändringsarbetet: **1)** att öka samordningen av de befintliga familjestödsprogrammen, **2)** att skapa ett generellt föräldrastöd för alla familjer med barn 6–12 år och **3)** att tillföra ökade insatser för familjer med barn 6–12 år. Utifrån detta anställde socialtjänsten en samordnare för föräldrastöd samt tre personer som aktivt kom att arbeta med stöd till föräldrar i målgruppen genom den nya verksamheten FöräldraResursen.

I projektet deltog Högskolan Väst med två forskare för att följa implementeringen av det nya föräldrastödet. Det är få föräldrastödsprogram som beforskas redan i planeringsstadiet och i och med undersökningen har flera steg i processen kunnat följas.

Projektet hade en planerad uppstartstid under första delen av 2015 då socialtjänsten rekryterade personal till FöräldraResursen och personalen satte sig in i uppdragsbeskrivningen. I maj samma år började planeringen inför höstens arbete. Då blev också samverkanspartners såsom kultur och fritid mer delaktiga, och tre skolor valdes ut för att delta i projektet: Ljungskile-skolan (ca 450 elever), Herrestadskolan (ca 350 elever) och Unnerödskolan (ca 250 elever).

Kunskapsläget

Barns och ungdomars välmående och hälsa eftersträvas av många olika yrkeskategorier, inte minst av dem som arbetar i socialtjänsten eller skolan eller på annat sätt

kommer i kontakt med barn och ungdomar dagligen. För att få välmående och fungerande barn använder man sig inom dessa yrken av olika strategier där bland annat föräldraskapet sätts i fokus. Ett antal föräldraprogram och andra möjligheter till föräldrars delaktighet har skapats för att man tillsammans ska kunna hjälpa barn och ungdomar att må bra. Det finns också exempel på hur verksamheter tillsammans, genom samverkan, har försökt stötta föräldrar på olika sätt och fånga upp barn som kan fara illa.

Föräldraskap

Föräldraskap kan definieras på olika sätt. Ett av dem är enligt Hastings och Grusec (1998) ”outcomes that parents hope to achieve during interactions with children” (s 465), det vill säga sådant som föräldern hoppas på att uppnå genom sin interaktion med barnet. Oavsett kultur är ett vanligt mål med föräldraskapet att få barn att bli autonoma individer som fungerar i den kontext de lever i (Maccoby, 2000).

Hur föräldraskap uttrycks och formas beror på olika faktorer. Några exempel från forskningen är föräldrarnas personlighet, barnets personlighet (Belsky, 1984), yttre faktorer såsom kulturella strukturer och normer (Kagitcibasi, 1970) och föräldrarnas kognitiva föreställningar om barn och föräldraskap. Forskning visar också att föräldraskapet påverkar hur barnet utvecklas och mår, och att det finns olika sätt att uppföra på, såsom tillåtande eller restriktivt (Grusec, 2006) eller som Bornstein, Putnick och Lansford (2011) uttrycker det: progressivt eller traditionellt. De olika sätten att utöva sitt föräldraskap på har sin grund i bland annat vilka attityder man har kring barn och deras lärande. Karaktäristiskt för de progressiva attityderna är att barnet uppmuntras att tänka oberoende och att förälder och barn har ett förhållandevis demokratiskt förhållande till varandra. I det traditionella föräldraskapet anses tvärtom att barnet ska vara lydigt och respektfullt (Chen et al., 2002), och samtidigt håller föräldern sig själv ansvarig om något går fel eller om barnet missköter sig.

Ett annat sätt att beskriva föräldraskap är genom hur varm och kärleksfull relationen mellan förälder och barn är. Denna teori benämns PARTheory (Parental Acceptance–Rejection Theory) och delas in i två delar:

1) föräldrars acceptans, vilken karaktäriseras av värme, kärlek, trygghet och stöd till barnet, samt 2) föräldrars avståndstagande, vilket visar sig genom aggressivitet, fientlighet, negligerande och kyla (Rohner, Khaleque & Cournoyer, 2003). Studier i vilka man använt denna teori visar på att det finns skillnader i hur föräldraskapet kommer till uttryck beroende på kön och socioekonomisk status, och att avståndstagandet är störst bland mammor med låg socioekonomisk status (Erkan & Toran, 2010). Samma studie visar också att ju äldre mamman är, desto större är avståndstagandet. Avståndstagande till sitt barn har visat sig ha negativ effekt på barnets hälsa och anpassning (Dwairy, 2009; Khaleque & Rohner, 2002; Demetriou, & Christodoulides, 2011).

När föräldraskapet inte fungerar, vilket kan bero på olika faktorer, finns det hjälp att få i form av exempelvis föräldraprogram eller föräldrastöd.

Föräldrastöd

Föräldrastöd kan ges i olika former och i Sverige har vi idag ett antal olika stödprogram som ges över hela landet. Några exempel är Komet, Connect, De otroliga åren, Cope och ABC. Kommuner har valt att satsa på olika program. De fyra första är så kallade selektiva föräldrastödsprogram och det sista är ett universellt program. Skillnaden mellan dessa två typer är att det universella vänder sig till alla föräldrar medan det selektiva är till för föräldrar med barn som visat prov på utåtagerande beteende eller andra beteendeproblem.

2008 gav Socialstyrelsen i uppdrag åt en grupp forskare att undersöka effekterna av de olika föräldrastödsprogrammen (Socialstyrelsen, 2008). I studien ingick Komet, Connect, De otroliga åren samt Cope. Resultaten visar på att föräldrar som gått programmen har blivit stärkta i sin roll och att barnens svårigheter har minskat. Det visade sig också att de fyra programmen ger liknande resultat och att det inte har någon betydelse om stödet är anordnat av skola, barn- och ungdomspsykiatri eller socialtjänst. Ett tredje resultat är att programmen visar på effekter redan efter en kortare tid, såsom ett halvår, och dessutom att det finns märkbara effekter efter så lång tid som två år. Ett negativt resultat är att nästan 10 procent av barnen vars föräldrar deltog i något av ovanstående program ändå inte fick hjälp med sitt beteendeproblem och att dessa familjer behövde få tillgång till annan hjälp. Tydligt är dock att föräldrastödsprogram verkar ha mestadels positiv effekt på föräldrar och barn, och frågan som kvarstår är om de ger kommunerna någon ekonomisk vinst.

Folkhälsomyndigheten har gjort en hälsoekonomisk analys av 18 föräldrastödsprogram för att få en bild av deras lönsamhet (Folkhälsomyndigheten, 2015). Beräkningarna visar att både de selektiva och de universella programmen är lönsamma, men att de selektiva har högre lönsamhet då de betalar sig själva efter ett år.

En kartläggning visar att 85 procent av alla kommuner erbjuder ett eller flera föräldrastödsprogram under 2013. Uddevalla kommun använde sig innan projektets start inte av något föräldrastödsprogram, men ett av målen med anslagsansökan var att ett skulle startas.



Hur föräldraskapet uttrycks och formas beror på olika faktorer. Några exempel från forskningen är föräldrarnas personlighet, barnets personlighet, yttre faktorer såsom kulturella strukturer och normer och föräldrarnas kognitiva föreställningar om barn och föräldraskap.

Samverkan

Ett sätt att teoriförankra samverkan mellan verksamheter är att använda sig av Huxhams (2003) fem teman som alla är viktiga då olika verksamheter bestämmer sig för att arbeta tillsammans: **1) gemensamma mål, 2) makt, 3) tillit, 4) strukturella faktorer och 5) ledarskap.**

Att ha **gemensamma mål** kan tyckas självklart, men så är det inte alltid. Det kan vara så att det finns olika målbilder på olika nivåer, till exempel en på organisatorisk nivå som inte stämmer överens med den på individuell nivå. Det kan finnas explicita mål, till exempel i samverkansbeskrivningen eller i det dagliga arbetet ("vi ska minska antalet fall till BUP"), men också förgivettagna mål som inte alltid diskuteras. Ett sådant kan vara: "Vi ska arbeta för barnets bästa." Men *hur* görs det? Även om alla involverade, från såväl skola och fritidsklubbar som socialtjänst, vill att barnen ska må bättre genom ett fungerande föräldrastöd kan man ha olika bild av hur målet ska nås. Huxham (2003) nämner också de mål som medvetet göms, till exempel de ekonomiska vinsterna med samverkan.

Det andra temat är **makt**. En föreställning är att de som har makten över pengarna också har makten över projektet, men Huxham lyfter fram att makt kan ses på olika sett. Med "power of exit" menar hon att de som inte har synbar makt över projektet, men heller inte har något att förlora på att inte vara kvar, ändå har makten att lämna det. Det kan också finnas makthavare i ett mikroperspektiv, i form av de som får befogenhet att namnge samverkansprojektet eller de som kan bjuda in fler till samverkan. Var och när mötena ska hållas är en faktor som man, genom att välja tider då det inte passar alla eller platser som inte alla har möjlighet att ta sig till, kan använda för att välja bort dem man inte vill ska vara med. Viktigt att poängtera är dock att vem som har makten är föränderligt, och att makt varierar mellan olika nivåer och olika faser i samverkansprojektet. Har man dessutom med tillfälliga personer i en fas av samverkansprojektet, såsom handledare eller konsulter, kan även de ha makt.

Att ha **tillit** är minst lika viktigt som att ha gemensamma mål, men också det kan vara svårt framförallt i början av ett samverkansprojekt. Alla kanske inte känner varandra och har heller inte valt att arbeta ihop. Det kan också finnas förväntningar som bygger på tidigare erfarenheter och rykten, och de är inte alltid positiva. Man kan exempelvis ha varit med om liknande samverkansprojekt som inte fungerat, och det som är viktigt då är att tilliten är tillräckligt för att man ska våga ta risken att samarbeta och att man samverkar kring realistiska mål. Till en början är det okej att tilliten inte finns full ut.

Det fjärde temat är de **strukturella faktorer** som uppstår vid samverkan. Tvetydighet är en faktor som kan få

personalen att undra: Vem samverkar vi med? Vilken är den egna rollen? Vilken är verksamhetens roll? Det kan även vara så att personalen har skiftande roller beroende på sammanhang. En annan faktor, som till viss del hänger ihop med tvetydighet, är komplexitet. Med det menar Huxham att samma person efter hand kan vara medlem i olika samverkanskonstellationer och olika möten på olika nivåer i verksamheten. Dynamiken i samverkansprojekt är en strukturell faktor som innebär att personer som varit delaktiga kan lämna organisationen och andra tillkomma. Verksamheter förändras, vilket i sig kan innebära andra arbetssätt eller en ny agenda för samverkansprojektet. Även om det sker förändringar i alla organisationer är kännetecknet för samverkansprojekt att allt sker snabbare och att det därför blir svårt att arbeta framåt. Huxham menar då att det är viktigt att vårda sin samverkan: "nurture, nurture, nurture" (s 414).

Det femte och sista temat, och kanske också det som är mest relevant, är **ledarskap**. Här lyfts tre punkter fram: struktur, process och deltagare. Ofta kan ingen av dem påverkas av medlemmarna, och punkterna struktur och process kan dessutom vara styrda av de som finansierar samverkansprojektet. Ledarskapet kan således vara styrt från politiskt håll och då finns inte styrningen i den verksamhet där samverkan sker. Det blir då nyckelpersoner som ska styra och dessa kan vara påverkade av olika intresseområden. Det kan även vara en projektledare som ska styra samverkan utan att egentligen vara del av någon av de olika organisationerna som samverkar. Huxham skriver att "those who lead successfully operate from both perspectives – the *spirit of collaboration* and *towards collaborative thugery*" (s 417–418): man behöver både behålla de aktörer som är engagerade i (förpliktade till) samarbetet och beskära de som inte bidrar med engagemang, likt man beskär i en trädgård för att ge luft åt plantor som ska växa.

UNDERSÖKNING

Undersökningen påbörjades i början av 2015, det vill säga redan innan FöräldraResursens personal anställdes. Till en början deltog styrgruppen och kommunens föräldrastödssamordnare som informanter i studien och i maj samma år tillkom de tre personer som kom att driva FöräldraResursens arbete operativt. När verksamheten sedan började med föräldrastöd intervjuades även föräldrar som fått stödet.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka implementeringen av ett förstärkt och samordnat föräldrastöd, med fokus på processerna i organiseringen. Undersökningen har utgått ifrån fyra frågeställningar:

- Vilka förväntningar finns från yrkesverksamma inför ett samordnat föräldrastöd? Vad ser man för möjligheter/svårigheter?
- Hur upplever de yrkesverksamma att det samordnade föräldrastödet blev?
- Hur organiseras det nya samordnade stödet utifrån planering och styrning?
- Vad är det som får föräldrar att söka sig till detta specifika föräldrastöd?

Med dessa frågor som utgångspunkt följde vi samverkan från början för att på så sätt få kunskap om de förhoppningar som finns inför implementeringen, såväl ur operativt perspektiv som ur styrgruppens, och de processer som sker i en nystartad verksamhet.

Forskningsmetod

Då frågeställningarna har olika fokus har flera metoder använts i denna undersökning. För att ta reda på förväntningarna på samverkan och de yrkesverksammas upplevelser av den användes enkäter, och genom att observera och intervjua styrgruppen lades organiseringen av det samordnade stödet i fokus. Till sist intervjuades de deltagande föräldrarna per telefon. Materialet har analyserats genom tematisk analys, det vill säga utefter de mönster eller teman som framträtt och hur dessa kan tolkas.

Samverkansforskning

I samverkansforskning kan forskaren delge deltagarna resultat och fråga dem om tolkningar under studiens gång, vilket innebär att frågor som diskuteras vid ett tillfälle kan tas med tillbaka till verksamheten efter reflektion från forskaren. På så sätt blir forskningen inte statisk utan ändrar riktning vartefter forskaren träffar dem som han eller hon samforskar med – och de behöver inte alltid vara dem man utsåg på förhand. En utmaning gäller hur styrande forskaren ska vara och en annan att komma deltagarna nära. En tredje är att de man vill samforska med måste ha tillräckligt med tid, då personal med hög arbetsbelastning kan välja att inte delta i en forskningsstudie även om den syftar till att bidra till deras eget arbete. Tidsaspekten har troligtvis påverkat den här undersökningen då lärare, elevhälsa och ledning i de tre skolorna ombads svara på en enkät och det trots påminnelser endast inkom 13 svar. Det hade naturligtvis varit fördelaktigt för studiens resultat om svarsfrekvensens varit högre.

Deltagare

Styrgrupp

Styrgruppen bestod av grundskolechef, verksamhetschef för stödenheten, avdelningschef i socialtjänsten, avdelningschef i Kultur- och fritidsnämnden samt samordnare för föräldrastöd i kommunen. De hade möten cirka en gång per kvartal och fyra sådana möten observerades. Mötena förlades till både socialförvaltningen och grundskolekontoret.

Urval skolor

Styrgruppen i samråd med FöräldraResursen beslutade att tre skolor skulle ingå i projektet. Skolorna valdes ut på basis av att de ser olika ut vad gäller upptagningsområde och socioekonomisk status.

Urval deltagare

Yrkesverksamma

Samverkan är tänkt att ske mellan skola, socialtjänst och fritidsklubbar. Den personal som ingår i samar-

Deltagare	Material för analys
FöräldraResursen	Fokusgruppssamtal (kontinuerligt) Veckologgar Enskilda intervjuer
Samordnare	Enskilda samtal (kontinuerligt) Enskild intervju
Chef, socialtjänst	Enskild intervju
Styrgrupp	Deltagande observation på styrgruppsmöten
Yrkesverksamma (politiker, rektorer, elevhälsa)	Enkäter med öppna frågor (N=13)
Föräldrar som fått stöd	Telefonintervjuer (N=12)
3 föräldrastödjare, FöräldraResursen Chef, barn- och elevhälsa Sektionschef, enheten för förebyggande socialt arbete Föräldrastödssamordnare Utvecklare, kommunledningskontoret Sektionschef, individ- och familjeomsorg Förskolechef 3 kuratorer 2 skolsköterskor Specialpedagog	Workshop baserad på initiala resultat

Tabell 1. Sammanställning, datamaterial.

tet är de yrkesverksamma inom skola, socialtjänst samt kultur och fritid. Dessa har deltagit i undersökningen på olika sätt.

I forskningsarbetet har särskilt fokus lagts på samordnaren och teamet i FöräldraResursen, vilka har sin anställning inom socialtjänstens verksamhet. Dessa personer följdes genom intervjuer, fokusgruppsamtal och veckologgar.

Avsikten i de andra verksamheterna var att studera de yrkesverksammas förväntningar innan start. Frågor skickades ut som en enkät, via mejl, och varje yrkesverksam svarade enskilt på den för att sedan skicka in den till forskaren. Enkäten gick ut till rektorer, nämndchefer, styrgruppen och elevhälsans personal på de tre skolorna och även till teamet i FöräldraResursen.

Föräldrar som fått stöd

Föräldrar som fått stöd genom FöräldraResursens arbete följdes upp via telefonsamtal. De svarade på frågor utifrån en intervjumall med öppna frågor och delgav varför de sökt sig till detta specifika familjestöd, vad de hade för förväntningar på det, vad som blev bra respektive dåligt och vad man kan förbättra. Utifrån materialet hade forskarna en workshop dit politiker, styrgruppen samt personal från elevhälsan och FöräldraResursen bjöds in, och även detta diskussionsmaterial har tagits med i analysen.

RESULTAT

Resultaten från undersökningen presenteras utifrån de frågeställningar som är kopplade till syftet, och under fyra rubriker redovisas förväntningarna från de yrkesverksamma, upplevelserna av hur det blev, organiseringen av föräldrastödet samt varför föräldrar söker sig till detta specifika stöd.

Vilka förväntningar finns från yrkesverksamma inför ett samordnat föräldrastöd?

Vid projektets start gjordes en enkätundersökning där de yrkesverksamma – det vill säga politiker, rektorer, styrgruppen samt personalen i elevhälsan och FöräldraResursen – fick svara på frågor om sina tankar kring det blivande föräldrastödet.

Informationsflöde

Analysen visar att de yrkesverksamma fick information om samverkansverksamheten på olika sätt. En grupp var själva med och skrev ansökan, en annan fick informationen från sina chefer och en tredje fick den via en kollega eller direkt från FöräldraResursens personal.

De som själva var med och initierade stödet hade givetvis informationen redan innan arbetet startade. En avdelningschef skrev: ”Jag har fått all tillgänglig information om resursen då jag varit med och utformat ansökan.” Och en av förvaltningscheferna menade: ”Jag var med och initierade projektet.”

Två rektorer skrev följande:

Jag fick informationen om FöräldraResursen första gången i maj månad av chefen för stödenheten. Då gjorde jag en intresseansökan där jag önskade föräldrastödare till min skola. Jag fick utförlig information, sedan har jag och min personal fått information vid fler tillfällen av de tre föräldrastödjarna.

[rektor på skola A]

Genomgång på rektorsmöten vid 2 tillfällen, har dessutom bokat tillfälle för information till personal på APT, läst broschyr och hemsida.

[rektor på skola B]

En del av den operativa personalen fick mer utförlig information direkt från FöräldraResursen:

Jag har fått mycket information om detta då en av mina skolor är en ”utvald” skola. Ansvarig på FöräldraResursen var på EHT och informerade för att sedan även delta på föräldramöten för att nå ut till föräldrarna.

[specialpedagog på skola A]

Har fått utförlig information om verksamheten vid flera tillfällen (på mina skolor, på APT, med EHT, med barn o elevhälsan och i skrift) sedan verksamheten startade. Jag har fått bra information.

[skolsköterska på skola B]

I intervjuerna med FöräldraResursen framkom att informationen om deras arbete inte varit tillräcklig. Ett exempel på det är att varken rektor eller elevhälsa på en av skolorna kände till samverkansprojektet innan de själva tog kontakt.

Direkt eller indirekt påverkan

Det fanns olika förväntningar på föräldrastödet och samverkan mellan skola, socialtjänst och kultur och fritid. De yrkesverksamma kan delas in i två grupper: de som förväntade sig en direkt påverkan av föräldrastödet och de som förväntade sig en indirekt.

De som kopplar effekten av föräldrastöd till exempelvis barns kunskapsutveckling eller att missförhållanden uppmärksammas förväntade sig en **indirekt påverkan** av FöräldraResursens arbete. Exempel på förväntningar på indirekt påverkan fanns på politiker-nivå där förhoppningen var att det nya stödet skulle ”minska det socioekonomiska utanförskapet” eller ha

en samordnande effekt och skapa samsyn på de problem som föräldrar kan ha. Genom samsyn förväntades det bli lättare att hitta lösningar. En avdelningschef hoppades att fler barn skulle hinna ”bli sedda innan det går för långt”. En förvaltningschef såg syftet med föräldrastödet som långsiktigt och hoppades att fler elever skulle klara sig i skolan.

Höga förväntningar! Det är den centrala idén med projektet. Att det leder till att fler elever klarar skolgången med egen motivation och med godkända resultat. Att berörda familjer får en mer positiv samvaro och utveckling.

[förvaltningschef, skola]

De som förväntade sig en **direkt påverkan** hoppades exempelvis att föräldrarna skulle få stöd eller att de skulle hänvisas till någon annan typ av stöd. Denna förväntning uttrycktes på olika sätt av såväl rektorer som skolkuratorer och specialpedagoger. Rektorerna hoppades att föräldrastödet skulle fungera som en brygga mellan föräldrar, socialtjänst och skola, och en rektor menade att FöräldraResursen skulle kunna bli en väg in till annan hjälp:

Mina förväntningar på FöräldraResursen arbete är att dom har möjlighet att fånga upp och stärka föräldrarna i deras föräldraroll i tid och redan då barnen är relativt små. Även att FöräldraResursen kan stötta föräldrarna att ta hjälp från andra instanser som t.ex. soc och BUP om det behovet finns.

[rektor på skola A]

Liknande svar uttryckte en specialpedagog som menade att FöräldraResursen borde vara ett generellt stöd som kan hjälpa föräldrar att komma vidare med sina frågor, så att de inte behöver mer än det stödet alternativt får stöd vidare till andra insatser. Över lag framkom att det saknades ett generellt stöd. FöräldraResursen förväntades också ge föräldrar en samtalspartner snabbt, utan anmälningar eller utredningar. En specialpedagog skrev att det kommer att ge ”stöttning till föräldrar som behöver råd/prata”. FöräldraResursen sågs även som ett komplement till det egna arbetet:

Att de är en hjälp och resurs att tillgå när mitt arbete i skolan inte räcker till. När jag ser att det är föräldrar som brister eller är i behov av hjälp och stöttning.

[kurator på skola C]

Enkätsvaren präglades av en förväntan att FöräldraResursen både skulle kunna arbeta direkt med föräldrastöd och skulle ha kompetens att göra bedömningar om ifall en förälder behöver något annat slags stöd. Det bedömer vi som ganska höga förväntningar då det krävs kvalificerade kunskaper för att bedöma föräldraskap och vilket stöd som kan behövas.

Hur upplever de yrkesverksamma att det samordnade föräldrastödet blev?

I november 2016, det vill säga ett och ett halvt år efter att FöräldraResursen startat, hade vi en workshop där 15 deltagare med olika professioner deltog. I dessa diskussioner framkom att två områden varit centrala i implementeringen: förutsättningar och tydlighet.

I det tidiga samverkansarbetet upplevde man, kanske främst från FöräldraResursens håll, att det saknades **förutsättningar**. Ett exempel som framkom var att man från början inte hade tillräckligt med *information* och att man inte fick informationen från ”rätt” person. Att besluten inte var förankrade på rätt sätt gjorde att det var svårt att komma in på en ny arena. Bristen på information till skolorna upplevdes också skapa rykten. Ett annat exempel var bristen på *tid*. Elevhälsan, som var tänkt att bli en viktig del av FöräldraResursen, hade inte fått tid att arbeta tillsammans med teamet, vilket innebar att de förutom att bedriva den ordinarie verksamheten på sina skolor skulle skapa tid för implementeringen av det nya stödet. En tredje förutsättning som diskuterades var *organisation* och om det varit ”rätt” personer i styrgruppen. Hade det varit bättre med personer som var nära verksamheten och såg de behov som finns i det vardagliga arbetet? Och hur får man en samsyn i organisationerna? Man undrade också vem som styr över vem. Exempelvis har elevhälsan sin chef, men det uttrycktes också att rektorerna ”äger” sin elevhälsa. Vem har då befogenhet att bestämma vad som bör göras och av vem?

Personal från de olika verksamheterna ansåg sig ha saknat **tydlighet**. Vem skulle göra vad och vad hade man för rättigheter och skyldigheter? Det framkom en önskan om tydligare information ”uppifrån”, om sekretess och vad som gällde för FöräldraResursen. I början av arbetet fanns oklarheter kring vem som kunde vara med i känsliga samtal, till exempel under elevhälsoteamets möten. Skolpersonalen hade sin sekretess och FöräldraResursen, som har sin anställning på socialtjänsten, hade sin. Behovet av tydlighet hänger ihop med behovet av en tydlig organisation och tydliggörande av roller. Positiva erfarenheter av FöräldraResursen var att verksamheten har en låg trös-



I det tidiga samverkansarbetet upplevde man, kanske främst från FöräldraResursens håll, att det saknades förutsättningar.

kel och hög tillgänglighet, det vill säga att alla föräldrar kan söka hjälp med vardagliga bekymmer gällande sitt föräldraskap och att man får hjälp och stöd relativt omgående. Upplevelsen var att skolan tar hand om barnet och FöräldraResursen tar hand om föräldrarna.

Framtida arbete

Under workshopen pratade man även om framtiden och lärdomar man dragit:

- att ha kontinuerliga möten,
- att informera lärarna om FöräldraResursen,
- att tillåta olika sätt att arbeta med FöräldraResursen då skolorna är olika,
- att rektorer styr och tänker olika,
- att det vore bra att bredda åldersgruppen och arbeta med föräldrar till barn 0–12 år.

De flesta som var närvarande under workshopen tillhör den operativa personalen, vilket i sig är bra. Men eftersom många av de svårigheter som togs upp handlade om implementeringen och styrningen av samarbetet är det synd att inte fler ansvariga, såsom rektorer och grundskolechefen, var med. Från styrgruppen deltog två personer med personalansvar, men de försökte hålla låg profil.

Över lag var det ganska tyst under workshopen, men det diskuterades mellan presentationerna. Vi kunde se att FöräldraResursen har börjat etablera sig på skolorna,

kanske främst för att alla skolor i kommunen nu är delaktiga. En annan reflektion efter workshopen gäller bristen på kritik över att inte skolan som organisation ansvarat för att legitimera FöräldraResursens verksamhet inom skolan, och överhuvudtaget att implementeringen inte skett på ett sätt som gynnat samverkansverksamheten. Frånvaron av kritik kan förklaras av den forskning som tydligt visar att professioner i samverkan ogärna framför kritik till inblandande sameverkansaktörer, då det finns en oro för att kritiken ska skada samarbetet (Huxham & Vangen, 2005).

Hur organiseras det nya samordnade stödet?

Underlaget för denna resultatdel utgörs av projektansökan, de yrkesverksammas enkätsvar samt observationer som gjorts på styrgruppsmötena.

Organisering av styrgrupp

I ansökan om medel ur Sociala investeringsfonden står det uttryckt att:

Styrgruppen består av verksamhetschef/ sektionschef från skola, socialtjänst samt kultur o fritid. Varje aktör arbetar med sina rektorer/enhetschefer som operativ arbetsledare. Metodutveckling samt skapande av samverkansformer och arenor ingår i



Undersökningens resultat visar på att det fanns en tanke i ansöknings- och planeringsskedet som sedan inte upplevdes fungera i praktiken.

förändringsarbetet. Styrgruppen följer upp kvartalsvis. Familjestödsamordnaren följer kommunens insatser kontinuerligt och redovisar för styrgruppen. Förändringsarbetets påverkan på BUP:s verksamhet blir också föremål för uppföljning. Elevhälsans och teamets chefer samverkar kontinuerligt kring det dagliga arbetet och utvecklingsområden som uppstår. De rapporterar till styrgruppen kvartalsvis.

Enligt ansökan var tanken alltså att cheferna för de olika enheterna skulle ses en gång i kvartalet för rapportering, men det står också att de ska arbeta som operativa arbetsledare. Vilka som kom att ingå i styrgruppen och delta i deras möten har varierat från start. Vid de första mötena deltog två chefer från socialtjänsten, chefen för Stödenheten (elevhälsan på grundskolorna) samt avdelningschefen på Kultur- och fritidsnämnden. Verksamhetschefen på grundskolan var inte närvarande vid de första tillfällena. När FöräldraResursens personal anställdes i maj 2015 uttryckte de önskemål om att delta i styrgruppens möten, och de var också med på mötet som hölls hösten 2015. Deras delaktighet lyfte frågan om att representanter från elevhälsan också borde vara med.

Innehåll och ansvar på styrgruppens möten

I och med de nya deltagarna ändrades också innehållet på styrgruppsmötena. Från att ha behandlat uppföljande verksamhet och budget kom samtalen att handla om det operativa arbetet, och som ett led i det beslutades att första delen av mötena ska avsättas till det operativa och att cheferna sedan ska fortsätta mötet själva. Vem som ansvarar för vad på mötena togs inte upp förrän på styrgruppens fjärde möte, då man diskuterade vem som ska kalla till mötena, boka lokal, skriva protokoll och så vidare. Beslut togs om att man ska rotera dessa uppgifter, det vill säga att socialtjänsten och skolan ska turas om.

Undersökningens resultat visar på att det fanns en tanke i ansöknings- och planeringsskedet som sedan inte upplevdes fungera i praktiken. Förändringen av styrgruppsmötena kan förklaras med att FöräldraResursens personal upplevde en tröghet och svårigheter att komma in i skolans och elevhälsoteamens arbete. Genom att få mandat att delta i styrgruppens möten hoppades de få förståelse för sitt arbete samt ges förutsättningar för det som de var tänkta att arbeta med, nämligen föräldrastöd.

Att synliggöra FöräldraResursen

I ansökan om ett nytt föräldrastöd fanns inte några klara direktiv om hur stödet ska förmedlas eller informeras om. I intervjuerna och veckologgarna från FöräldraResursen framkommer en frustration över hur de ska kunna förmedla att de finns och vad de kan hjälpa till med, det vill säga hur de ska marknadsföra sig. Det finns en besvikelse över att inte ha fått den hjälp som behövs och en i personalen skrev i sin logg:

Jag känner mig obekvämt i stora sammanhang och där ska jag stå och prata för min vara.

[FöräldraResursen 3]

En annan uttryckte glädjen över att informationsfoldern var klar:

Broschyren är klar, blev jättebra! Känns som resursen finns på riktigt nu.

[FöräldraResursen 1]

En i personalen lade på eget initiativ ut foldrarna på vårdcentralen i hopp om att sprida information om det nya stödet. Överhuvudtaget fanns ett stort fokus i gruppen på hur de skulle komma igång med sitt arbete, och alla tre var med på föräldramöten för att informera direkt till föräldrarna. Det fanns både en förväntan och en oro inför dessa möten:

Jag är förväntansfull inför föräldramötena de kommande veckorna.

[FöräldraResursen 1]

Väntar med spänning inför på att få kontakt med föräldrarna.

[FöräldraResursen 2]

Enkla saker, som att bli synliggjorda genom en informationsbroschyr och bli kallade till möten, gjorde att arbetsgruppen fick ny energi och en upplevelse av att vara behövda. Samtidigt fanns en frustration över att inte kunna påbörja arbetet. FöräldraResursens personal försökte finnas med på elevvårdsteamens möten, men en av dem uttryckte:

Jag har inte lust att slå mig in. Jag är intresserad av att ge föräldrar stöd.

[FöräldraResursen 3]

Känslan av utanförskap och att inte bli insläppta skapade en ledsam stämning i gruppen. Några veckor in på terminen skrev samma person:

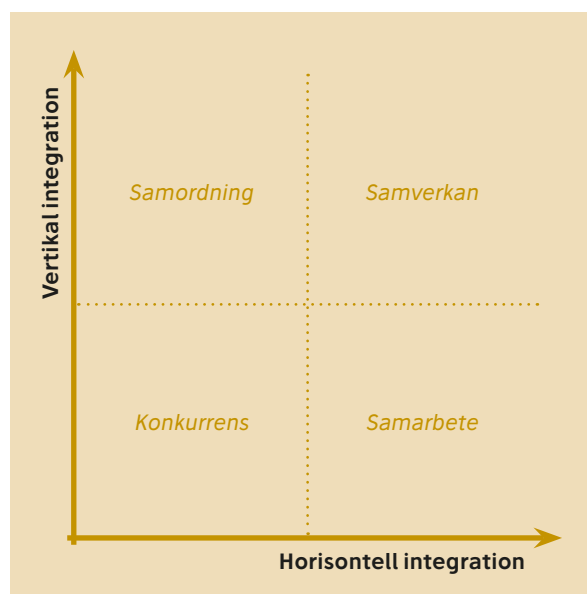
Det känns allt viktigare att ge alla föräldrar och pedagoger ett ansikte tillsammans med foldern.

[FöräldraResursen 3]

Mycket av FöräldraResursens första tid gick åt till att försöka komma in i skolans verksamhet i hopp om att få föräldrar att arbeta med. Att försöka finna sätt att ta sig in ”i skolans värld” kan tolkas med hjälp av Huxhams begrepp ”power of exit”, i denna studie översatt till ”makt att inte delta”. I den initiala implementeringen av FöräldraResursen som samverkan mellan olika organisationer utövades makten av skolan som organisation, och den deltog då endast symboliskt, genom att på ledningsnivå förbinda sig att delta. På verksamhetsnivå deltog inte organisationen, vilket FöräldraResursens personal upplevde som att inte bli insläppta. En anledning till det kan vara att skolans personal inte fullt ut förstod eller fått information om varför FöräldraResursen skulle rekrytera föräldrar genom skolan och därför inte upplevde någon tydlig nytta med verksamheten. Liknade processer har utretts i andra studier om samverkan mellan skola och socialtjänst, och det har visat sig att om skolan inte upplever att socialtjänstens inblandning gynnar skolans verksamhet så gynnas inte heller samarbetet (se Backlund, 2008). Samtidigt är det viktigt att inse att det inte enbart handlar om att skolan som organisation inte ”släpper in” socialtjänsten utan också om att inte ”bli insläppt” är ett generellt fenomen när olika organisationer ska samverka. Till exempel hade kanske samma fenomen av ”makt att inte delta” uppstått om skolans specialpedagoger försökt samarbeta med socialtjänstens utredande barngrupp med syfte att upptäcka barn som har läs- och skrivsvårigheter.

FöräldraResursens arbete – samverkan eller inte?

Det finns exempel på tillfällen då verksamheter är ålagda att samverka utan att nå dit. Axelsson och Bihari Axelsson (2013) föreslår en modell av samverkan som består av integration i två olika former: dels en vertikal samordning av relationer och ledarskap i en hierarki (det vill säga ledning), dels en horisontell nätverksbaserad integration som sker på frivillig väg mellan olika professionella i en eller flera organisationer. Hög grad av vertikal och horisontell integration innebär att organisationerna samverkar, hög grad av enbart vertikal eller horisontell integration innebär samordning



Figur 1. Axelsson och Bihari Axelssons (2013) modell av samverkan.

respektive samarbete och låg grad av både vertikal och horisontell integration karaktäriseras av konkurrens.

Vår studie visar på relativt hög grad av vertikal integration på ledningsnivå (i styrgruppen), men låg grad av horisontell integration mellan FöräldraResursens personal och skolans elevhälsa och lärare. Det kan tolkas som att FöräldraResursen initialt samordnades på ledningsnivå och att det förekom lite konkret samarbete mellan de involverade organisationernas personal på basnivå.

Till en början fanns även viss diskrepans i hur man i styrgruppen såg på samverkan. Sektionschefen för socialtjänsten menade att ”elevhälsan och föräldraresurs ska arbeta som ett team” medan grundskolechefen svarade: ”Ett team? Mer en samverkanspartner.” Grundskolechefen såg alltså samverkan mer som en samordning av två verksamheter, där varje verksamhet använder sin kompetens, och sektionschefens uttalande kan tolkas som att arbetet ska göras mer integrerat. Att man på chefsnivå tänker så olika om samverkan påverkar givetvis den operativa personalens sätt att ta sig an samverkansarbetet.

Över tid utvecklades dock relativt hög grad av horisontell integration mellan elevhälsans och FöräldraResursens personal och verksamheten utvecklades därmed positivt. Startskottet tycks ha varit att en av FöräldraResursens anställda tillfälligt fick ansvara för skolkuratorns arbetsuppgifter (då kuratorstjänsten var vakant) tillsammans med att teamet fortsatte presentera sig i skolorna. Vi kan se att skolan i det skedet, nästan ett år efter teamets bildande, såg en tydlig nytta av FöräldraResursen. Aktiviteterna och samordningen mellan elevhälsan och FöräldraResursen var inte helt igång förrän ett och ett halvt år efter start, vilket kan

jämföras med den förväntade uppstartstiden på sex månader.

Vad är det som får föräldrar att söka sig till detta specifika föräldrastöd?

I de telefonintervjuer som gjordes med föräldrarna framkom flera åsikter, mestadels positiva, om FöräldraResursens arbete. Dessa presenteras i olika stycken, från första kontakten till förbättringsförslag.

Första kontakten

Den information föräldrarna fått om FöräldraResursen har alltid kommit via skolan, till exempel genom föräldramöten, mentorn i klassen eller elevhälsan.

Jag fick informationen på ett föräldramöte. Jättebra ställe att informera på. Det var ju ett projekt och annars hade jag inte vetat om att det fanns.

[förälder 5]

De saknade en kurator på skolan och då fick jag numret till FöräldraResursen.

[förälder 10]

Skolan tycks alltså ha varit vägen till hjälp. En förälder sa också att man inte alltid vet vart man ska vända sig som förälder och vad det finns för olika typer av stöd.

Bra med information på föräldramötet. Man måste veta vad man letar efter. Nu blev det som en överraskning att detta finns, annars vet man inte var man ska leta.

[förälder 11]

Det som skiljer föräldrarna i telefonintervjuerna åt är att en del har fått informationen direkt från FöräldraResursen på föräldramöten medan andra fått den av personal på skolan. Att använda sig av skolan och föräldramöten verkar vara ett bra sätt att nå föräldrar på. Men att det kan finnas föräldrar med behov av stöd som inte vill gå genom skolan, och då inte är med på föräldramötena, kan göra att en del inte nås av informationen. Det kan också finnas föräldrar som behöver stöd, men som skolan inte har uppmärksammat, till exempel om barnet inte uppvisar några problem. Vår slutsats är alltså att skolan är en bra plats att informera genom, men att man också behöver hitta andra vägar.

FöräldraResursens arbete

Alla intervjuade uttryckte på ett eller annat sätt att FöräldraResursen har varit en samtalspartner, någon att prata av sig med eller ett bollplank. Någon uttryckte också att även om man har vänner att prata med så är



Att använda sig av skolan och föräldramöten verkar vara ett bra sätt att nå föräldrar på.

det en annan sak att prova sina tankar på en person som har annan kunskap och kan ställa de rätta frågorna tillbaka.

Att kunna ventilera med någon annan och få en annan vinkel.

[förälder 2]

Jag ville ha råd och tips och en slags bekräftelse på att jag gjort rätt.

[förälder 11]

Det uttrycktes också att stödet från FöräldraResursen är mindre laddat och lättare att söka upp än andra typer av stöd:

Så himla odramatiskt och en mjuk väg in. BUP lyser starkt och hotande.

[förälder 3]

FöräldraResursen har alltså också fungerat som en väg in till annat stöd. En förälder berättade att hon via FöräldraResursen fick möjlighet att träffa socialtjänstens föräldrarådgivare och nu får hjälp där.

Detta kan bli vägledning och råd för annat stöd.

[förälder 11]

Föräldrarnas åsikter om FöräldraResursens arbete visar att det finns behov av en arena där man vågar uttrycka sin osäkerhet i föräldraskapet. De visar också att resursen kan vara vägen in till ett stöd som blir mer långsiktigt.

Föräldrastöd i samverkan

Samverkansaspekten i stödet uppskattas av alla och ”ju fler som finns för att hjälpa till, desto bättre”, uttryckte en förälder.

Det gör att det finns ett skyddsnät. Många föräldrar är vilsna. Bra med många inblandade.

[förälder 2]

Bra med samarbete, det kanske blir lättare att nå fram med flera olika verksamheter.

[förälder 1]

Barnen i föräldrastödet

I det föräldrastöd som finns idag ingår inte barnen. Föräldrarna själva har inte heller berättat för barnen om att de fått stöd. Flera upplever att det är föräldrarnas sak och att barnen inte behöver blandas in. Det är bara en förälder som saknar barnets involverande och tycker att det hade varit bra om barnet hade fått delta.

Förbättringsförslag

I stort är de föräldrar som fått stödet nöjda. De förbättringsförslag de ger handlar bland annat om att fler föräldrar borde få information om att FöräldraResursen finns. Föräldramötet är ett bra forum enligt många, liksom att dela ut lappar. Det framkom även förslag på att skicka med barnen en informationslapp hem samt att mejla ut informationen.

Bra om fler får veta att de finns. Kanske genom lappar eller mejl.

[förälder 1]

En förälder tyckte också att det är synd att inte barnet fått möjlighet att träffa FöräldraResursen, kanske på skolan:

Jag hade velat att dottern följde med, eller att hon hade fått träffa FöräldraResursen på skolan. Nu fick jag som förälder stödet och kunde i min tur hjälpa min dotter.

[förälder 10]

DISKUSSION

Uddevalla kommun satsade 2015 på att skapa ett nytt föräldrastöd i samverkan med tre verksamheter: skola, socialtjänst samt kultur och fritid. Under ett och ett halvt år följde två forskare uppstarten av föräldrastödet. Resultatet av undersökningen visar att det tar tid att få igång en ny verksamhet. De viktiga aspekter som framkom diskuteras här utifrån Huxhams (2003) fem faktorer för samverkan: gemensamma mål, makt, tillit, strukturella faktorer och ledarskap.

Gemensamma mål

Att en ny verksamhet tar tid att förankra är inte ovanligt. Däremot är det viktigt att det finns tydliga och gemensamma mål med samverkan (Huxham, 2003; Socialstyrelsen, 2010). I studien ser vi att det fanns olika målbilder på olika nivåer, till exempel indirekta mål såsom att minska utanförskapet och direkta mål såsom att ge stöd till föräldrarna. Huxham (2003) nämner ekonomiska mål som medvetet göms, och ingen i denna studie tog upp några ekonomiska mål trots att det fanns ett sådant i projektansökan.

Även en bra ansvarsfördelning är viktigt för en bra samverkan. I uppstarten av FöräldraResursen fanns en del oklarheter, bland annat kring vem som skulle förankra arbetet i den befintliga verksamheten ute på skolorna. Frågan lyftes redan från början, men det fanns inga klara tankar om vem som skulle göra vad. Den operativa personalen försökte därför tillsammans med samordnaren göra sig kända genom bland annat en informationsfolder och presentationer på föräldramöten. Samma problematik lyfter Widmark och kollegor (2011) då de beskriver ett annat projekt där ansvaret för samverkan föll på personalen och det fanns lite stöd från styrgruppen. De chefer som arbetade närmast personalen försökte stötta så gott de gick, vilket även var fallet för FöräldraResursen vars avdelningschef fanns till hands för dialog och uppmuntran.

Trots tidigare erfarenheter från familjearbete och en vilja att ”komma igång” var det oklart vem som hade mandat att göra vad. Målet var att ge föräldrar stöd, men hur skulle man få kontakt med föräldrar i behov av stöd? Genom att kontakta de tre utvalda skolorna försökte man skapa en väg in, men skolorna som i första hand arbetar med kunskapsförmedling (Bergnehr,

2014) hade inte alltid information om FöräldraResursen.

En annan svårighet med förankringen av FöräldraResursen var tidsbrist hos den befintliga personalen ute på skolorna. Elevhälsan stod inför en omorganisation med nyrekryteringar, vilket kan ha bidragit till svårigheterna med att påbörja dialog och samverkan med FöräldraResursen. Även socialtjänsten kom under implementeringen att ställas inför en omorganisation. Resursfrågan är något som tas upp i flera andra studier (Socialstyrelsen, 2010), och ger man samverkande personal tid kan andra faktorer såsom gemensamma synsätt, mål och kunskap för varandras arbete komma till stånd, vilket bidrar till bättre samverkan.

Undersökningens resultat visar att förankring av samverkan på alla nivåer – mellan ledningsgrupper, i relationen chef–mellanchef samt mellan chef och personal – är viktigt.

Makt

Huxham (2003) lyfter bland annat fram ekonomi som en maktaspekt, det vill säga att den som har pengarna har makten att styra, men i denna studie syntes ingen sådan makt. Däremot kan vi se hur två personer ur personalen använde sin ”power of exit”, alltså makten att sluta. Det går inte att i analysen komma fram till vad de två uppsägningarna berodde på. En annan maktaspekt vi vill lyfta fram är makten att välja bort samverkansträffar, och i undersökningen ser vi personer som väljer att inte komma på styrgruppsmöten och andra viktiga möten – ibland med meddelat förhinder, ibland utan.

Tillit

Olika verksamheter arbetar på olika sätt. I undersökningen ser vi att socialtjänsten har sina regler att utgå ifrån och skolan sina, och i uppstarten av FöräldraResursens arbete såg vi hur de olika reglerna ibland krockade. Vilka regler som ska vara överordnade är svårt att säga och kan variera från fall till fall. För att få samverkan är det viktigt att identifiera dessa skillnader och lära sig hur man ska hantera dem (Danermark & Kullberg, 1999). Gör man inte det är det svårt att bygga upp tillit nog för att samverkan ska ske (Huxham, 2003). Germundsson (2011) skriver också om tillit och

sätter kunskapen om varandra i fokus: genom kunskap om varandras uppdrag når man tillit och samverkar bättre. I samverkan är det viktigt att inte bara se till den egna verksamheten utan till alla delar (Nordström, 2016).

Det gäller att kunna samverka trots skillnaderna och att utveckla en förmåga att hantera osäkerhet, dilemma, motsägelser och konflikter, vilket ofta uppstår i utvecklings- och samverkansprojekt. Att det finns skillnader är inget konstigt och Bergnehr (2014) menar att medan skolan arbetar med kunskapsuppdraget så har socialtjänsten något annat som sitt första uppdrag. Däremot visar studier på att skolan vill ha mer öppenvårdsinsatser från socialtjänsten och vill kunna hänvisa familjer i behov av stöd någonstans utan att behöva göra en anmälan (SOU, 2010).

Strukturella faktorer

Det har i samverkansprocessen funnits en del oklarheter kring vem samverkan ska ske med och på vilket sätt. Bara i styrgruppen har man haft olika synsätt, då man å ena sidan tyckte att FöräldraResursen och elevhälsan skulle arbeta som ett team, å andra sidan ansåg att de inte skulle göra det.

Implementeringen av FöräldraResursen har även kantats av omorganiseringar och personalbyten. Liknande företeelser återfinns i Backlunds (2002) studie, vilken visar att omorganisering ihop med implemente-

ring av ett nytt stöd kan göra det svårt att skapa gemensamma synsätt. Vänder man på perspektivet kan man dock se det som att det kanske är lättare att få in ett nytt stöd när man ändå omorganiserar, men då är det viktigt att någon har ansvar för det.

Ledarskap

Styrningen av samverkansprojektet har till viss del varit oklar. FöräldraResursen har sin chef på socialtjänsten medan elevhälsan har sin på centralt håll i kommunen samtidigt som de styrs av rektorerna på respektive skola. Och grundskolechefen i sin tur är chef över rektorerna. Den nyanställda samordnaren för föräldrastöd i kommunen tilldelades samma chef från socialtjänsten som FöräldraResursen fått.

Studien visar att det fanns chefer på olika nivåer i samverkan, vilket var styrt från politiskt håll i och med att pengarna till projektet kom från Sociala investeringsfonden. Tidigare studier visar på att en projektledare som håller i helheten är viktig som nyckelperson, och i det här fallet fanns ingen uttalad sådan. Forskning visar även att exempelvis skolledare har en viktig roll i samverkan, men att de inte alltid har kunskap om hur samverkan ska ske på bästa sätt (Danermark m.fl., 2010). Det som enligt Huxham (2003) kännetecknar framgångsrika ledare i samverkan är att de kan behålla personal som är engagerad i samverkan och göra sig av med den som inte är det.

Sammanfattningsvis visar studien på att rätt förutsättningar, gemensamma mål och en förankring i de verksamheter där samverkansarbetet ska ske underlättar implementeringen. Positivt i det här fallet, trots vissa bister i ovanstående punkter, är att de föräldrar som fått stöd från FöräldraResursen är nöjda med såväl innehållet som flexibiliteten och den snabba hanteringen av deras ärende.

REFERENSER

- Axelsson, R. & Bihari Axelsson, S.** (2013). Samverkan som samhällsfenomen – några centrala frågeställningar. I R. Axelsson & S. Bihari Axelsson (red.). *Om samverkan – för utveckling av hälsa och välfärd*. Lund: Studentlitteratur.
- Backlund, Å.** (2008). ”De är som en handbok i kommunikation”: Utvärdering av skol- och familjeteamet i Sollentuna. Stockholm: FoU Nordväst.
- Belsky, J.** (1984). The determinants of parenting: A process model. *Child Development*, 55(1), 83–96.
- Bergnehr, D.** (2014). *Att (sam)verka för barns hälsa och lärande i mötet mellan socialtjänst och skola – en forskningsöversikt*. Stockholm: Stockholms Stad.
- Bornstein, M. H., Putnick, D. L. & Lansford, J. E.** (2011). Parenting attributions and attitudes in cross-cultural perspective. *Parenting. Science and Practice*, 11.
- Danermark, B. & Kullberg, C.** (1999). *Samverkan: Välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.
- Danermark, B., Englund, U., Germundsson, P. m.fl.** (2010). Skolans arbete med utsatta barn – ett samverkansperspektiv. I SOU 2010:95. *Se, tolka och agera – om rätten till en likvärdig utbildning*, 393–465. Stockholm: Fritzes.
- Demetriou, L. & Christodoulides, P.** (2011). Personality and psychological adjustment of greek-cypriot youth in the context of the parental acceptance-rejection theory. *The Cyprus Review*, 23(1), 81–96, 9–10.
- Dwairy, M.** (2010). Parental acceptance–rejection: A fourth cross-cultural research on parenting and psychological adjustment of children. *Journal of Child and Family Studies*, 19(1), 30–35.
- Erkan, S. & Toran, M.** (2010). Child acceptance-rejection behaviors of lower and upper socioeconomic status mothers. *Social Behavior and Personality*, 38, 427–432.
- Folkhälsomyndigheten** (2014). *Föräldrar spelar roll. Vägledning i lokalt och regionalt föräldrastödsarbete*. Östersund: Folkhälsomyndigheten.
- Folkhälsomyndigheten** (2015). *Föräldrastöd – är det värt pengarna? Hälsoekonomiska analyser av föräldrastödsprogram*. Östersund: Folkhälsomyndigheten.
- Germundsson, P.** (2011). *Lärare, socialsekreterare och barn som far illa: Om sociala representationer och interprofessionell samverkan*. Örebro: Örebro universitet.
- Grape, O.** (2015) Samverkan inom och mellan människo-behandlande organisationer. I S. Johansson, P. Dellgran & S. Höjer (red.). *Människobehandlande organisationer. Villkor för ledning, styrning och professionellt välfärdsarbete*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Grusec, J. E.** (2006). Parents’ attitudes and beliefs: Their impact on children’s development. *Encyclopedia on Early Childhood Development*, 1–5. Hämtad från <http://www.child-encyclopedia.com/documents/GrusecANGxp.pdf>.
- Hastings, P. D. & Grusec, J. E.** (1998). Parenting goals as organizers of responses to parent–child disagreement. *Developmental Psychology*, 34(3), 465–479.
- Huxham, C.** (2003). Theorizing collaboration practice, *Public Management Review*, 5:3, 401–423.
- Kagiticibasi, C.** (1970). Social norms and authoritarianism: A Turkish-American comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16:3, 444–451.
- Khaleque, A. & Rohner, R. P.** (2002). Perceived parental acceptance-rejection and psychological adjustment: A meta-analysis of cross-cultural and intercultural studies. *Journal of Marriage and Family*, 64, 54–64.
- Maccoby, E. E.** (2000). Parenting and its effects on children: On reading and misreading behavior genetics. *Annual Review of Psychology*, 51, 1–27.
- Nordström, E.** (2016). *Samordnad individuell plan (SIP): Professionellas samt barn och föräldrars erfarenheter*. Jönköping: Jönköping University, School of Health and Welfare.
- Rohner, R. P., Khaleque, A. & Cournoyer, D. E.** (2003). Cross-national perspectives on parental acceptance-rejection theory. *Marriage & Family Review*, 35:3-4, 85–105.
- Socialstyrelsen** (2008). *Effekter av föräldrastöd – redovisning av en nationell utvärdering på uppdrag av Socialstyrelsen*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen** (2013). *Samverka för barns bästa – en vägledning om barns behov av insatser från flera aktörer*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Statens folkhälsoinstitut** (2012). *Slutrapport för regeringsuppdraget Kommunala strategier för föräldrastöd – redovisning för åren 2010–2011*. Östersund: Statens folkhälsoinstitut.
- Widmark, C., Sandahl, C., Piuva K. & Bergman, D.** (2011). Barriers to collaboration between health care, social services and schools. *International Journal of Integrated Care*, 11(3). Hämtad från <http://doi.org/10.5334/ijic.653>.

Barn- och ungdomsvetenskapliga forskningsmiljön på Högskolan Väst arbetar strategiskt med forskningssamverkan med externa regionala aktörer och verksamheter som har fokus på barn, ungdomar och unga vuxna. Målet för forskningsmiljön är att sprida kunskap om barns och ungdomars livsvillkor och därmed stärka ungas ställning i samhället. Forsknings-samverkan med externa verksamheter är ett av de sätt som miljön arbetar på för att nå detta mål. Samarbetet sker i form av en samverkansmodell som avser att skapa goda förutsättningar för både forskningen och den externa samverkansparten. Samverkansmodellen utgår från en dialog mellan forskare och samverkanspart där parterna tillsammans utarbetar och formulerar undersökningsområde och forskningsfrågor.



Sevtap Gurdal, Högskolan Väst
sevtap.gurdal@hv.se

Anette Bolin, Högskolan Väst
anette.bolin@hv.se

Ninni Söderving, Uddevalla kommun
ninni.soderving@uddevalla.se