



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

SAMVERKANS MÅNGSIDIGHET

En kvalitativ studie om idéburna
organisationers syn på samverkan

Olivia Axelsson
Marie Zelander

2018-06-01

Uppsats/Examensarbete:	7,5 hp
Program och/eller kurs:	Fältanknutet vetenskapligt arbete i socialt arbete, SQ4133
Termin/år:	VT-18
Handledare:	Therese Wissö
Antal ord (max 6500 ord):	6385

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemformulering.....	2
1.3 Syfte och frågeställningar.....	2
2. Tidigare forskning	3
2.1 Nonprofit Self-Organized Collaboration	3
2.2 Resource Interdependence, Goal Congruence, and Trust.....	3
2.3 Determinants Of Interorganizational Relationships	4
3. Teori	5
3.1 Vertikal och horisontell integration	5
3.2 Gränsobjekt.....	5
3.3 Transaktionell och relationell samverkan.....	6
4. Metod	7
4.1 Metodval.....	7
4.2 Urval	7
4.3 Genomförande av intervjuer	7
4.4 Bearbetning av intervjumaterial	8
4.5 Analysmetod	8
4.6 Etiska överväganden.....	9
4.7 Metoddiskussion.....	10
5. Resultat.....	12
5.1 Samverkansformer.....	12
5.1.1 Idéburna organisationer emellan.....	12

5.1.2 Avtal med offentlig sektor	13
5.1.3 Att synas för att finnas	14
5.2 Positiva aspekter med samverkan	15
5.2.1 Starkare tillsammans	15
5.2.3 Egenutveckling	16
5.3 Negativa aspekter	16
5.3.1 Strukturer	17
5.3.2 Ekonomi	18
5.3.3 Samverkan som trend.....	18
6. Diskussion	20
Referenslista	22
Bilaga 1: Intervjuguide.....	24
Bilaga 2: Samtyckesformulär	25

1. Inledning

1.1 Bakgrund

I Sverige har intresset för verksamheter som varken är arrangerade av stat, kommun eller företag ökat under de två senaste decennierna. Fler beslutsfattare verkar anse att dessa organisationer ska ta ett större ansvar i bedrivandet av verksamheter. Organisationerna benämns som idéburna organisationer och är privat organiserade utan att vara vinstdrivande. De har en allmännyttig uppgift och verkar för medborgarnas intresse. Organisationerna återfinns överallt i dagens samhälle i allt ifrån politik, religion, kultur till serviceproducenter inom vård, skola och omsorg. Tillsammans representerar de en egen sektor som blir en viktig resurs i samhället (Wijkström & Einarsson 2010, s.1f).

Sverige har länge präglats av ett statsdominerat välfärdssystem varav det har varit enkelt att förbise de insatser som utförts vid sidan av det systemet (Svedberg 2005, s.45f). I samband med det ökade intresset för civilsamhället visar ny forskning att en stor ideell sektor med stort folkligt engagemang kan fungera i kombination med en stark välfärdsstat (ibid. s.48). Civilsamhället som begrepp har många synonymer såsom tredje sektorn, folkrörelse, idéburen organisation och ideell sektor (SOU 2016:13, s.55).

Idéburna organisationer interagerar ofta med andra organisationer, företag och myndigheter. De får ofta ekonomiskt stöd av staten och kommunerna och även företag visar ett intresse för samverkan (Wijkström & Einarsson 2010, s.33f). Ett annat exempel på samverkan mellan offentlig sektor och idéburna organisationer är Idéburet Offentligt Partnerskap, IOP. Detta är en avtalsform som upprättas mellan offentlig sektor och en eller flera idéburna organisationer, ett avtal som låter den offentliga sektorn medverka i en verksamhet som innehas av en idéburen organisation (Social utveckling, Göteborgs Stad).

Organisationers ökade behov att samverka kan förklaras genom att organisationer idag ofta har tydliga avgränsningar och gör snäva bedömningar gällande vad som faller innanför deras organisations uppdrag. Därför finns det många samhällsfenomen som inte faller inom ramen

för en enskilds organisations gränser utan det krävs ofta insatser från flera organisationer samtidigt. Samverkan sker mellan olika typer av organisationer, både offentliga och privata, och alla organisationer har olika skäl till att de går in i samarbetsrelationer (Lindberg 2009, s.5-8).

1.2 Problemformulering

I takt med samhällets utveckling ställs ökade krav på samverkan för att matcha allt mer komplexa behov. Nya utmaningar i form av växande befolkning, ökade klyftor, globalisering och inte minst migration är några exempel på utmaningar välfärdsstaten står inför.

Förändringarna har bidragit till att efterfrågan av välfärdstjänster ökat vilket i sin tur ställer krav på samverkan mellan fler aktörer samt idéburna organisationer (Axelsson & Bihari Axelsson 2013, s.17-20).

Trots det ökade intresset för idéburna organisationer idag, hamnar de civila samhället ofta i skymundan i den klassiska tudelning av privat- och offentlig sektor (Wijkström & af Malmberg 2005, s.75f). Denna studie syftar därför till att belysa de idéburna organisationernas syn på samverkan. Vi har valt fokusera på organisationer inom den sociala sektorn.

1.3 Syfte och frågeställningar.

Vårt syfte är att undersöka hur idéburna organisationer med social inriktning ser på samverkan med andra organisationer, offentlig samt privat sektor. Ett syfte som mynnade ut i följande två frågeställningar:

- Hur samverkar idéburna organisationer?
- Vilka fördelar och nackdelar ser de idéburna organisationerna med samverkan?

2. Tidigare forskning

I detta avsnitt behandlas tidigare forskning inom det aktuella forskningsområdet. Vi har använt oss av databaserna ProQuest Social Sciences, Google Scholar och söktjänsten Supersök på Göteborgs universitetsbibliotek för att hitta tidigare forskning inom området. De mest väsentliga begreppen som vi sökte på var samverkan och idéburna organisationer vilka vi också översatte och sökte på "collaboration", "non-profit organisation". Vi har valt att presentera tre studier som alla behandlar samverkan ur olika perspektiv.

2.1 Nonprofit Self-Organized Collaboration

Jang, Feiock och Saitgalina (2016) undersöker varför och under vilka omständigheter idéburna organisationer samverkar med varandra. I resultatet framkommer att organisatoriska faktorer som finansiell osäkerhet, konkurrens och samhällsinflytande påverkar deras beslut. För resursstarka organisationer är den ekonomiska faktorn mindre avgörande än för andra organisationer vilka riskerar minskade intäkter genom samverkan. Vidare visar studien hur inflytelserika organisationer ofta är positiva till samverkan eftersom deras inflytande bidrar till en fördelaktig position gentemot sin samverkanspartner samt att konkurrens är en motiverande faktor för samverkan.

Hur organisationerna finansieras visades också påverka deras motivation att samverka. Organisationer som finansieras privat väljer bort samverkan i större utsträckning än andra eftersom finansörerna sällan ställer krav på samverkan. Resultatet visade även hur organisationer med social inriktning var mer benägna att samverka med varandra vilket förklaras av serviceområdets starka tradition av samverkan. Likaså att organisationer inriktade mot resurssvaga grupper var mindre benägna att samverka, vilket förklaras genom att dessa organisationer upplever att det kostar mer än vad det ger.

2.2 Resource Interdependence, Goal Congruence, and Trust

Lundin (2007) undersöker i sin avhandling vilka faktorer som påverkar samverkan mellan arbetsförmedlingar och kommuner. Han beskriver tre faktorer som påverkar förmågan att samverka; målkongruens, ömsesidigt resursberoende och tillit. Hans hypotes för är att

ovannämnda faktorer inte bara påverkar i sig själva utan också påverkar varandra. För att undersöka detta har han i sin studie hämtat sin empiri främst genom enkäter men även genom inhämtning av statistik.

I resultatet framkommer att denna studie styrker att målkongruens, ömsesidigt resursberoende och tillit påverkar organisationernas förmåga att samverka. Han menar dock att målkongruens inte främjar samverkan om det inte finns tillit mellan parterna samt att ömsesidigt förtroende inte möjliggör samverkan om parterna inte har ett gemensamt mål. Båda dessa kriterier måste vara uppfyllda samtidigt för att främja ett gott samarbete. Lundin (2007) poängterar dock att det ömsesidiga resursberoendet inte påverkar hur samverkansparterna litar på varandra något han önskar belysa med ytterligare forskning.

2.3 Determinants Of Interorganizational Relationships

Oliver (1990) har i sin studie undersökt sex olika orsaker till varför organisationer väljer att samverka med andra organisationer. Faktorer som behandlas är nödvändighet, asymmetri, ömsesidighet, effektivitet, stabilitet samt legitimitet. Oliver beskriver hur dessa faktorer är återkommande i tidigare forskning gällande samverkan och vill genom sin studie visa att faktorerna är generaliserbara på många olika sorters samverkan. Hon definierar samtliga begrepp och vi har valt att redogöra för tre som är relevanta för vår studie.

Oliver (1990) definierar begreppet ömsesidighet som att arbeta tillsammans snarare än i ett ojämnt maktförhållande. Organisationerna arbetar tillsammans med gemensamma intressen eller ett gemensamt mål. Genom samverkan kan de uppnå någonting de inte kan ensamma. Effektivitet beskrivs som att ingå i samverkan för att få fördelar inom organisationen, exempelvis minskade kostnader och ökade intäkter. Stabilitet beskrivs som att ingå i samverkan för att skapa trygghet och förutsägbarhet för organisationen samt för att säkerställa tillgång till resurser.

För att påvisa studiens generaliserbarhet har Oliver (1990) undersökt sex typer av interorganisatoriska relationer. I resultatet framkommer att i motsats till vad som tidigare påvisats är det ofta flera av dessa faktorer i samspel som gör att organisationer väljer att inleda samverkan. Om man endast väljer att presentera en av faktorerna som motivation för samverkan går man miste om helheten.

3. Teori

Följande begrepp har valts då de bidrar till en djupare förståelse av vår empiri.

3.1 Vertikal och horisontell integration

Samverkansbegreppet syftar till att verka tillsammans mot något gemensamt och används ibland synonymt med begreppet integration (Axelsson & Bihari Axelsson 2013, s 18f). Ibland uppstår konflikter i samverkansprocessen då problem ofta är mångfacetterade och det saknas ett enkelt rationellt sätt för en ensam organisation att lösa problemen. För att bättre kunna lösa problemen krävs att organisationer samverkar och integreras. Detta kan ske på två sätt; genom vertikal- eller horisontell integration. Vertikal integration innebär att integrationen sker i en hierarkisk ordning där samtliga beslut fattas högt upp i hierarkin och sedan implementeras på låg nivå genom byråkratiska processer för styrning och kontroll. Horisontell integration sker istället på samma hierarkiska nivå genom självvalt samarbete, nära kontakter och kommunikation i gränsöverskridande grupper. För att kunna uppnå horisontell integration krävs det att skilda rationaliteter i beslutsfattandet överses varpå tre förutsättningar blir viktiga. Dels en ömsesidig kännedom om gruppens problematik, en samsyn kring syftet för samverkan för gruppen samt att det finns ett ömsesidigt beroende mellan aktörerna (Lindqvist 2013, s 51f; Axelsson & Bihari Axelsson 2009).

3.2 Gränsobjekt

Samverkan sker alltid kring någonting, ett så kallat gränsobjekt. Objektet kan vara ett föremål eller exempelvis ett samhällsfenomen, en produkt eller ett miljökrav. Objektet blir fokuset man organiserar sin verksamhet kring. Dess betydelse i samverkan och gränsöverskridande processer beskrivs som viktig och man menar att genom det kan kunskap och erfarenhet lagras. Det är inte tillräckligt att människor samlas och gör saker tillsammans för att kunna skapa en varaktig samverkan utan gränsobjektet är väsentligt för organiseringen. Det hjälper oss att förstå hur samverkan kan utvecklas och finnas trots att olika sociala världar möts. Det synliggör olikheter men också beroenden mellan samverkansparter samt bidrar till både samordning och avgränsning (Lindberg 2009, s.81-84).

Objekten är flexibla och användbara då de kan betyda olika saker för olika samverkansparter, men samtidigt finns en förståelse för objektet som verkar enande för samtliga inblandade. Detta kan hjälpa organisationer att samverka effektivt inom sina olika områden trots att det saknas konsensus bland dem. Gränsobjektet skapar ett gemensamt syfte för samverkansparterna och kan hjälpa dem att överkomma olikheter (Bertilsson Forsberg 2018, s.54f).

3.3 Transaktionell och relationell samverkan

Samverkan kan vara transaktionell eller relationell. Transaktionell samverkan innebär ett synsätt som innefattar att det sker en transaktion mellan samverkansparterna, vilka regleras av ett kontrakt. Samverkan motiveras av taktiska faktorer och det läggs ingen fokus på samverkansparterna själva (Lindberg 2009, s.63). Transaktionell samverkan fungerar som en form av köp och sälj och reglerar nyckelfunktioner i genomförandet, exempelvis hur det framförhandlas och vem som har rätt att bestämma över samverkan. Fokuset ligger på kontraktsmekanismer för samverkan mellan olika organisationer (Powell 1998, s.228-231).

Relationell samverkan innebär att fokus läggs på hur samverkansprocessen mellan organisationerna sker, exempelvis hur kommunikation och utveckling sker mellan deltagarna (Lindberg 2009, s.63). Powell (1998, s.229) beskriver det som att "Denna metod fokuserar på organisationernas relationella förmåga, hur och när organisationer kan kombinera sina befintliga kompetenser med andras förmågor. Dessa möjligheter ses inte som statiska, utan framträder och fördjupas över tid eftersom företagen både utvecklar befintliga relationer och utforskar nya".

4. Metod

4.1 Metodval

Vi har valt att använda en kvalitativ metod för att besvara våra forskningsfrågor. En kvalitativ forskningsdesign är lämplig när man syftar till att gå på djupet och utöka sin förståelse gällande ett fenomen (Jacobsen 2012, s.61f). Vår empiri har inhämtats genom öppna och personliga intervjuer med tre anställda inom tre olika idéburna organisationer. Öppna intervjuer är lämpliga när man syftar till att belysa enskilda individers tolkning av ett fenomen, vilket vår studie syftar till (ibid. s.98). Vi har arbetat utifrån ett induktivt förhållningssätt vilket innebär att datainsamlingen sker så öppet som möjligt utan förutbestämd riktning samt att valet av teori styrs av ens empiri (ibid. s.62).

4.2 Urval

Vi valde att genomföra kvalitativa intervjuer med tre personer från olika idéburna organisationer. Dessa personer kom vi i kontakt med under vår första fältstudieveckla där vi fick möjlighet att besöka deras organisationer och på så sätt få en inblick i deras verksamhet. Samtliga organisationer är idéburna med social inriktning och har en anknytning till KUNiS-projektet som varit vår fältstudieplats.

Att vi valde just dessa tre intervjupersoner utgick ifrån att samtliga personer kan ge oss värdefull information och har en stor kunskap om sin organisation. Jacobsen (2012, s.128f) nämner att undersökningspersonerna i en kvalitativ studie ofta är strategiskt valda utifrån studiens syfte där urvalskriterier baseras på förväntad kunskap men också utifrån bredd och variation, vilket främst görs för att få en varierad bild av det som undersökts. Intervjupersoner som valts utifrån dessa kriterier kallas respondenter (ibid).

4.3 Genomförande av intervjuer

Vi har genomfört semistrukturerade intervjuer. Inför intervjuerna utformade vi en intervjuguide att utgå ifrån vid samtalen (se Bilaga 1), vilket gjordes för att försäkra oss om att vi skulle behandla de teman vi avsett att ta upp (Jacobsen 2012, s.101). Våra

frågeställningar utgjorde grunden för de teman vi använde oss av och våra frågor valdes noggrant ut för att fånga in komplexiteten i samverkan som fenomen.

Kontexten inom vilken intervjun utförs påverkar intervjuens resultat, vilket kallas kontexteffekt (Jacobsen 2012, s.102f). Deltagarna fick själva bestämma var intervjuerna skulle genomföras och samtliga valde att genomföra dem på sina egna kontor, intervjuerna utfördes därför i en naturlig kontext då den var välkänd för individerna (ibid. s.102f). Innan vi påbörjade intervjuerna gick vi igenom studiens syfte ytterligare en gång för att försäkra oss om att deltagarna var införstådda och att de var medvetna om vad informationen de förmedlar kommer att användas till (Jacobsen 2012, s.103). Att använda ljudupptagning är ett bra sätt för att få ett så naturligt samtal som möjligt samt att försäkra sig om att man får med allting som respondenten säger, varpå vi valde att spela in hela våra intervjuer (ibid. s.104). Vi båda var aktiva i intervjun och turades om att ställa frågor och följdfrågor. Vi började med att ställa bakgrundsfrågor för att öppna upp för ett naturligt samtal och gick sedan över på generella frågor i vilka vi behandlade de teman vi hade för avsikt att ta upp.

4.4 Bearbetning av intervjumaterial

Transkriberingen av våra intervjuer valde vi att göra var för sig och delade upp intervjuerna mellan oss. Innan transkriberingen påbörjades pratade vi ihop oss om sättet att transkribera utfyllnadsord, pauser och annan formalia för att få så lika texter som möjligt. Detta skulle underlätta för oss i senare analysdel. Vi valde att transkribera ordagrant för att bäst motsvara det sagda och för att inte riskera att gå miste om någon information. Vi valde dock att redigera bort vissa “ehm”, “så att”, “liksom” för att citaten skulle bli så lättförståeliga och tydliga som möjligt. I våra citat förekommer tecknet (...) vilket innebär att vissa delar i citatet har ansetts irrelevanta och därmed utelämnats. Vi valde också att byta ut organisationsnamn och liknande mot en parentes med en beskrivning av vad som saknas i, exempelvis (Butiksnamn), för att försäkra oss om att den konfidentialitet vi garanterat våra deltagare uppfylls.

4.5 Analysmetod

En kvalitativ analys kan göras på olika sätt men det finns gemensamma drag, nämligen att växelvis analysera delarna för att sedan betrakta dem i dess helhet (Jacobsen 2012, s.141f). Vi

har valt att göra en innehållsanalys av vår insamlade data vilket innebär att datan delas in i olika teman och utifrån de hitta mönster eller samband som påminner eller skiljer sig från varandra (ibid. s.146). Enligt Rennstam & Wästerfors (2015, s.69) kännetecknas allt kvalitativt material av oreda som man behöver sortera varpå en tematisk sortering ofta visar sig utefter återkommande innehåll i empirin.

Då vi innan intervjutillfällena bestämt särskilda teman vi avsett att ta upp under intervjun hade vi redan gjort en första tematisering, vilket vi under bearbetningen av våra intervjuer kunde förhålla oss till och hitta vissa kategorier utifrån. Sedan arbetade vi tillsammans med att analysera vår empiri och efter hand fylla våra kategorier med citat som vi anser svarar på våra frågeställningar på ett beskrivande sätt.

4.6 Etiska överväganden

Genom hela studien har vi tagit hänsyn till vissa etiska överväganden. Dessa stod beskrivna i samtyckesformuläret som våra respondenter fick ta del av. De forskningsetiska principer vi utgått ifrån är Vetenskapsrådets fyra främsta principer. Samtliga tar utgångspunkt i att skydda individer mot insyn i dess privatliv och dessa etiska krav benämns informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002, s.6). Informationskravet och samtyckeskravet innebär att upplysa berörda parter om studiens syfte och villkor samt att inhämta deltagares samtycke och belysa dess rätt att bestämma fritt över sitt deltagande (ibid. s.7-10). Konfidentialitetskravet och nyttjandekravet betonar skydd av parternas uppgifter och rätt till konfidentialitet samt att uppgifterna enbart får användas till avsett syfte (ibid. s.12-14).

De första kraven uppfylldes genom att vid första kontakt berätta om studiens syfte och betona att deltagandet var helt frivilligt utan några negativa konsekvenser vid avbruten medverkan. För att förtydliga detta mailades ett samtyckesformulär med informationen ut cirka en vecka innan intervjutillfället så att respondenterna skulle få gott om tid att läsa igenom det och ställa eventuella frågor. Detta gjordes dock endast till två av våra deltagare eftersom den tredje deltagaren tillkom med kort varsel.

Konfidentialitetskravet har vi tagit hänsyn till genom att vi dels har informerat om kravet och dess innebörd men också genom att behandla samtliga uppgifter om personer och

organisationer med konfidentialitet genom att avidentifiera dessa. Vi har också tillämpat kravet genom att inte låta obehöriga få tillgång till uppgifterna.

För att tillgodose nyttjandekravet har vi enbart använt våra inspelade ljudupptagningar och transkriberingar till vår studie och inget annat syfte. Vi kommer även att radera våra ljudupptagningar och annat material efter godkänd examination.

4.7 Metoddiskussion

Validitet innebär att man undersöker det man har syftat till att undersöka (Thurén 2007, s.26). Jacobsen (2012, s.164f) beskriver hur en undersöknings validitet är starkt beroende av studiens källor och att man alltid skall ifrågasätta om man fått tag på den person med störst kunskap kring ämnet man önskar undersöka. Vidare beskriver Jacobsen (2012, s.165f) att även om man lyckats få tag i de bäst lämpade källorna finns det en risk att dessa har ett egenintresse och därmed anpassar sitt svar efter detta. I vår studies fall kan vi se att våra respondenter har olika organisatoriska roller och bakgrund vilket kan ha påverkat deras sätt att förhålla sig till våra frågor. Organisationernas olika struktur samt funktion kan även ha påverkat vårt resultat. Trots detta har vi försökt försäkra en god validitet genom att som Jacobsen (2012, s.167) beskriver inhämta information från källor med god kännedom om organisationens samverkan, som besitter förstahandsinformation samt inte har några uppenbara motiv till att ljuga.

Med reliabilitet menas tillförlitlighet, att undersökningen är utförd på ett korrekt sätt (Thurén 2007, s.26). Man bör vara medveten om att intervjuens kontext har betydelse för innehållet och påverkar människors beteende och svar samt att varje kontext har sina för- och nackdelar (Jacobsen 2012, s 174f). Som nämnt i kapitel 4.3 valde respondenterna själva plats för intervjun, samtliga valde att genomföra den på sitt kontor. Detta kan ha medfört att deltagarna varit tryggare och kunnat öppna upp sig mer. Samtidigt innebar det att vi vid ett flertal tillfällen blev avbrutna vilket kan ha påverkat respondenterna negativt. Avbrotten kan ha fått respondenterna att komma av sig och skapat en osäkerhet gällande vem som kan höra deras uttalanden. Vi valde att spela in våra intervjuer vilket Jacobsen (2012, s.177) beskriver som ett bra sätt att kunna återge information korrekt vilket bidrar till att höja reliabiliteten.

Vi har försökt eftersträva en hög reliabilitet genom att inta en öppen inställning under våra intervjuer samt eftersträva en hög transparens genom hela studien. Trots detta är vi medvetna om att vår förförståelse för ämnet som dels skapades under vår fältvecka på KUNiS ligger till grund för vårt val av att studera dessa organisationer och deras samverkan. Vår förförståelse gällande de inblandade organisationerna kan omedvetet ha påverkat allt ifrån vilka frågor vi valt att ställa till hur vi ha tolkat den data vi inhämtat.

Syftet med kvalitativa undersökningar är oftast inte att uppnå resultat som är generaliserbara på ett större antal enheter utan snarare att förstå och fördjupa begrepp och fenomen (Jacobsen 2012, s.171). Vi har undersökt ett litet antal enheter med syfte att fördjupa och bredda förståelsen av ett fenomen och syftar därför inte till att kunna generalisera våra resultat på en större population.

5. Resultat

I avsnittet nedan redogörs vårt resultat och vår analys utifrån tre teman med underkategorier. Resultatet och analysen tar grund i vår insamlade data i form av intervjuer och kopplas sedan ihop med tidigare forskning samt teoretiska begrepp för en bredare förståelse.

5.1 Samverkansformer

Samtliga respondenter berättade att de samverkar ofta och beskrev på flera olika sätt hur samverkan yttrar sig. Det framkom att samverkan kan se olika ut i organisationerna och att samverkan ofta förekommer med flera olika aktörer.

5.1.1 Idéburna organisationer emellan

I intervjuerna framkom att samtliga organisationer samverkar med andra idéburna organisationer och att det utgör en stor del av hur de samverkar inom organisationen. Beskrivningar om hur man hjälper och stöttar varandra i de olika organisationerna, kommunicerar och samarbetar förekom hos samtliga respondenter. I nedanstående citat ger en respondent ett exempel på hur samverkan med andra organisationer sker i den egna organisationen:

Till exempel så säljer vi saker åt andra organisationer, dom har ingen egen butik och dom kanske tillverkar grejer då kan vi sälja det i våran butik. Och ja vi besöker andra sociala företag och sånt för att titta på deras verksamheter mycket (...) och även i området lite med andra butiker vi har ju en butik som ligger snett över (Butiksnamn) (...) så då har vi haft inne här som föreläsare där hon fick berätta hur hon marknadsför och så.. - Respondent 2

Denna form av samverkan kan förstås genom begreppet relationell samverkan. Snarare än att beskriva taktiska motiv för samverkan beskrev respondenterna den som ett utbyte organisationerna emellan och ett sätt att hjälpa varandra och utvecklas tillsammans. Det fanns inte ett lika starkt fokus på att samarbetet skulle leda till högre produktivitet utan snarare lades en större fokus på relationerna mellan de organisationerna. Precis som Lindberg (2009, s.63) beskriver kan vi i respondenternas beskrivningar urskilja att i centrum för den här typen av

samverkan är deltagarna, hur de kommunicerar med varandra och lär av varandra. Respondenten beskriver i citatet ovan hur organisationen använder sin butik för att sälja en produkt för en annan organisation som tillverkar produkter men inte har möjlighet att sälja dem själv, något som Powell (1998, s.229) beskriver som att kombinera sina kompetenser med andras förmågor i fokuset för relationen. Resultatet överensstämmer även med Jang, Feiock och Saitgalinas (2016) studie som visar att idéburna organisationer med social inriktning ofta ingår i samverkan med andra idéburna organisationer då dessa har en stark tradition av samverkan.

5.1.2 Avtal med offentlig sektor

Samverkan sker ofta mellan offentlig sektor och idéburna organisationer. En form av samverkan som nämndes var i form av avtal där offentlig sektor placerar en individ hos organisationen som i sin tur får betalt för att tillhandahålla en plats. I våra organisationers fall handlade det ofta om samverkan med arbetsförmedling, försäkringskassa och socialtjänst. Flera av organisationerna uttryckte att de inte hade möjlighet att ta emot individer om inte deras plats finansieras av offentlig sektor vilket illustreras i citatet nedan:

(...) Personer som ringer hit själva som har hört talas om (organisationsnamn) och då kan det handla om att vi behöver hitta en. Man kanske inte är inskriven på Arbetsförmedlingen till exempel men behövs. Dom måste ju ha en.. alltså vi, vi tar ju betalt för platserna för arbetsträning och daglig verksamhet. Så vi behöver ju ha någon som står bakom dom om dom ska arbetsträna eller ha daglig verksamhet här. - Respondent 2

Som citatet belyser är avtalet en förutsättning för att organisationen skall kunna bistå individen med arbetsträning och daglig verksamhet. Under flera av intervjuerna framkommer det att samverkan med offentlig sektor ser ut såhär för flera av organisationerna. De har avtal gällande en transaktion mellan ekonomiska medel och tjänster. Samverkans fokus ligger på utförandet av detta avtal samt på de individer som är subjekt för placeringarna, men nästan inget fokus läggs på samverkan i sig själv. Vilket skulle kunna förklaras med att samverkan mellan offentlig sektor och organisationerna är av transaktionell karaktär snarare än relationell. Precis som Powell (1998, s.229) beskriver kan det vara så att fokuset för samverkan ligger på kontraktet mellan de olika aktörerna, vem som ska göra vad och hur det

ska utföras. Det sker en transaktion mellan samverkansdeltagarna, nästan som en form av köp och sälj (Lindberg 2009, s.63;Powell 1998, s.228-231).

5.1.3 Att synas för att finnas

En respondent fokuserade en stor del av sin intervju på att berätta om organisationens arbete för att sprida sin existens bland dem som de samverkade med, framförallt offentlig sektor. Respondenten beskrev hur det är viktigt att visa att dem finns, vad de gör och att det fungerar bra för att kunna säkerställa att exempelvis försäkringskassan och arbetsförmedlingen väljer att placera individer i deras verksamhet. Något som illustreras av citatet nedan:

“Jo det är, det är ju jätteviktigt. Det ser man ju hela tiden. Vad är det som händer, jo man byter handläggare då förlorar dem kunskapen om oss. Så det är hela tiden man får ligga på hela tiden. Och det tycker jag de är ju också en del i samverkan. Och det här med att sprida. Ja berätta att man finns hela tiden på något sätt. Och sen också att visa på vad vi gör. Och att det fungerar. Så det ser man ju, det handlar mycket om samverkan och goda relationer och att vi aldrig liksom lutar oss tillbaka heller.“ - Respondent 1

Citatet visar samverkan som ett sätt att sprida information om organisationen för att säkerställa dess tillgång till resurser för organisationens fortsatta varande. Förutsättningarna för att uppnå samverkan bygger till stor del på personliga kontakter med den offentliga sektorn samt hur organisationen ständigt måste bevisa sig för att behålla dessa kontakter. Detta upplever vi överensstämmer med Olivers (1990) studie gällande samverkansfaktorer. Vi kan tänka oss att en motiverande faktor för denna organisationen att samverka är stabilitet. En strävan efter att skapa trygghet inom organisationen för att kunna värja sig mot de fluktuationer som det organisatoriska landskapet genomgår. Genom att säkerställa en god kontakt med offentlig sektor försäkras man sig om att de känner till organisationen vilket gör dem mer benägna att placera individer där, vilket genererar en inkomst för organisationen. Som idéburen organisation är man extra utsatt i och med knappa ekonomiska resurser vilket motiverar organisationen att inleda samverkan med andra som kan stärka den.

5.2 Positiva aspekter med samverkan

Samtliga respondenter uttryckte en positiv inställning till samverkan som fenomen. De menade att samverkan ger organisationen fördelar där två av organisationerna är direkt beroende av att samverka med andra för att livnära sig och sin verksamhet. Citaten nedan illustrerar vad organisationerna anser vara fördelarna med samverkan och vad det kan generera.

5.2.1 Starkare tillsammans

Samtliga respondenter beskrev hur samverkan bidrar till ökade möjligheter för organisationen. En ökad bredd på det man samverkar kring öppnar upp för nya alternativa vägar. Samverkan beskrevs som något positivt för att överbrygga eventuell konkurrens mellan parterna och istället ta hjälp av varandra. Citatet nedan visar hur en respondent beskriver samverkan som ett sätt att nå samsyn.

Samverkan för mig är ju någonting.. bägge parter har identifierat någon form av problem som man vill göra någonting åt. Och så inser man väl att är man fler så är man som regel starkare och är man fler så får man som regel också ett bredare perspektiv på det man ska samverka kring och det är som regel välgörande. (...) Att man berikar sig i en samverkansprocess. Så att man inte blir för smal i sitt tänk, det är därför som jag tycker det är väsentligt att samverka sen är det ju ett sätt att hjälpas åt och fördela ansvar och ehm... Och risker och bördor överhuvudtaget. Och också någon att dela glädje med när det går bra, så att, jag tror på samverkan. - Respondent 3

Senare i intervjun fortsatte respondenten beskriva vikten av att samverka:

Och sen är det ju så att vi har ju ganska små resurser allihopa, så vi måste ju hjälpas åt, där det går. - Respondent 3

Detta illustrerar hur parter i en samverkan stärker varandra och förs närmare varandra genom delad glädje och risker. De orsaker som Oliver (1990) behandlar i sin studie gällande varför organisationer väljer att samverka, tycker vi oss kunna urskilja i ovanstående citat. Oliver (1990) beskriver begreppet ömsesidighet som syftar till att man tillsammans uppnår

någonting som den enskilda parten inte kan göra på egen hand, vilket respondenten tydligt betonar i citatet som en av de främsta orsakerna för samverkan. Att ömsesidigt dela på ansvar och ta hjälp av varandra ger organisationerna ett mervärde. Likaså blir effektivitet tydligt då det andra citatet belyser hur fler delar kan utgöra en större helhet vilket gör organisationen mer slagkraftig samt bidrar till mer resurser. Som Oliver (1990) beskriver är det sällan en specifik faktor som motiverar organisationer att ingå i en samverkan utan flera i samspel.

5.2.3 Egenutveckling

En respondent påpekade värdet av hur samverkan bidrog till att utveckling av verksamheten och att samverkan är berikande genom att utbyta olika erfarenheter vilket kunde göra att organisationen växte.

Vi är faktiskt beroende av det. (...) Och också att man lär sig väldigt mycket av varandra. Man kan ju dela erfarenheter och metoder till exempel som gör att man inte själv behöver uppfinna hjulet en gång till. - Respondent 2

Vad citatet visar är hur samverkan kan leda till att man växer som organisation genom att tillsammans utbyta kunskap och metoder för att utveckla varandra. En motivering till varför samverkan är attraktivt för organisationerna är att de ger dem en möjlighet till snabbare utveckling inom organisationen. Genom att arbeta tillsammans kan man lära av varandra och kombinera sina kunskaper vilket inte bara är gynnsamt för syftet för samverkan utan också för organisationerna själva. Även detta citatet kan vi relatera till tidigare forskning i form av Olivers (1990) studie kring kända samverkansfaktorer. Att genom samverkan effektivisera och anamma andras metoder kan man komma fortare framåt och på så sätt vinna resursmässiga fördelar.

5.3 Negativa aspekter

Samtliga respondenter var eniga om att samverkan inte bara hade positiv påverkan utan också innebar vissa svårigheter. Efter att ha analyserat materialet kan vi identifiera flera svårigheter där bland annat myndigheters struktur, korta placeringar, organisationens knapphändiga resurser och budget återkommer och målas ut som de mest centrala. De tre följande citaten

visar på några svårigheter som organisationerna upplever.

5.3.1 Strukturer

Något som framgick efter att ha analyserat intervjuerna var samtliga respondenters upplevelse av hur kommunens strukturer och regler utgjorde ett hinder för samverkan. Respondenterna uttryckte att deras organisationers styrning ger en stor flexibilitet som möjliggör snabba beslut och en god förmåga att anpassa sig till rådande omständigheter och uttryckte en avsaknad av flexibilitet från kommun och myndigheter. De upplevde att offentlig sektor är betydligt mer trögflytande då beslut måste passera olika instanser för att kunna verkställas. Citatet nedan pekar på hur strukturer kan utgöra svårigheter för samverkan:

Ibland är det så att det tar lång tid. Inom regionen och inom kommunen att fatta beslut om former för samverkan, det är sånt som kan vara hindrande för oss (...) Så kan samverkan också vara ganska svårt med vissa för att vi är beroende av dom på ett sätt. Snabba beslut eller att det kan ta väldigt lång tid med beslut inom myndigheter, inom region och kommun. Det kan påverka oss väldigt mycket. - Respondent 2

Citatet ovan indikerar på hur myndigheters struktur och organisering kan försvåra arbetet för de idéburna organisationerna. Dels genom att kommuners långa beslutsfattarprocess kan hindra utveckling men också genom att plötsliga beslut får konsekvenser för de idéburna organisationerna i form av plötsliga budgetbesparingar eller nya riktlinjer. Detta kan kopplas till begreppet vertikal integration på så sätt att den offentliga sektorn representerar den högsta hierarkin som sedan implementerar beslut nedåt genom byråkratiska mekanismer vilket påverkar organisationerna och deras samverkan. Den offentliga sektorn är den som har kontroll och som är styrande över hur samverkan sker och på vilka villkor, vilket i sin tur kan ses som en maktobalans. Här kan tänkas att deras olika system ger dem olika förutsättningar, varpå den offentliga sektorn blir den med beslutsmandat varpå den idéburna organisationen får anpassa sig. Dess olika styrsätt, perspektiv och intressen kan få konsekvenser för att nå en samsyn och enas om vad som är bäst, vilket Lindqvist (2013, s.52) menar är en av förutsättningarna för den horisontella integrationen som myndigheter strävar mot.

5.3.2 Ekonomi

En annan aspekt som återkom i vårt intervjumaterial var ekonomins roll där två av organisationerna delvis finansieras av placeringar och alltså får betalt för antal placerade personer i verksamheten. Vi fick intrycket av att detta var påfrestande då organisationerna är beroende av samverkan för att kunna upprätthålla sin verksamhet och livnära sig. Följande citat illustrerar denna process:

Placerar man dem, så får ju vi intäkter också så då är det ju jätteviktigt. Så det är ju den här jobbiga biten hela tiden, ska vi klara det eller ska vi inte göra det. Det är ju det som håller en sömnlös ju (...) Nu är det ju 2 år sedan vi har kommit upp i full placering till exempel. -

Respondent 1

Citatet visar på en konstant oro där respondenten känner stress för att lyckas finansiera sin verksamhet där samverkan med arbetsförmedlingen blir avgörande. Även detta citat kan kopplas till begreppet vertikal integration där den offentliga sektorns beslut tas ovanifrån i hierarkin för att sedan förverkligas i organisationerna genom byråkratiska processer. Den offentliga sektorn innehar ekonomiska medel som organisationerna är beroende av men som organisationerna inte kan kontrollera eller fullt styra över utan tvingas anpassa sig till överordnade beslut. Som nämnt påpekar Lindqvist (2013, s.52) hur myndigheter strävar efter horisontell integration och beskriver tre kriterier som möjliggör det. Bland annat ett ömsesidigt beroende mellan samverkansparterna där samtliga parter bör vara lika beroende av varandra för att underlätta samverkansprocessen. Även Lundin (2007) beskriver hur ett ömsesidigt resursberoende främjar samverkan. Här kan man tänka sig att det förekommer ett ojämnt beroendeförhållande då den ideburna organisationen kräver ekonomiska resurser i form av placeringar från offentlig sektor för att överleva och därmed tvingas foga sig efter kommunens regler och inte tvärtom.

5.3.3 Samverkan som trend

Flera respondenter betonade att samverkan var någonting positivt, något som var viktigt för dem som organisation. Två av respondenterna nämnde även att den positiva synen på samverkan gör att många organisationer önskar att samverka men att det då kräver att man

som organisation gör avgränsningar och inte bara samverkar för samverkans skull, utan att det måste finnas ett tydligt mål med samverkan vilket illustreras av citatet nedan:

Jag tycker att det måste finnas också en tydlighet om vad är det vi ska samverka kring och varför och på vilket sätt. Där tycker jag att man skulle vara lite tydligare med att liksom beskriva varför gör vi det och... så att, man är med i rätt samverkansformer så man inte lägger sin energi. Samverkan är ju jättebra men man kan ju kanske inte vara med i samverkan överallt för man måste ändå tänka på vad är min kärnverksamhet och var är jag på väg tillsammans med min förening. Och så, att man vet vad man har för syfte med sin samverkan om vad man vill ha den till. (...) Då tycker jag det handlar om att man hamnar i de samverkansformerna där man känner att det är fruktbart. Ger någonting för att så att säga, använda sina resurser på ett bra sätt. (...) För det är ju liksom ett givande och tagande för man vill ju också känna att jag har någonting att tillföra i den här gruppen. Annars är det ju också rätt meningslöst att bara vara med för att, aa, man ska vara någon. - Respondent 3

Citatet ovan illustrerar vad flera av våra respondenter uttryckte, att samverkan ses som något så önskvärt att det inte alltid finns en tydlig uppfattning om vad samverkan ska handla om utan endast att det är någonting som man ska vilja delta i. I sin iver att samverka kan en tillfredsställande definition av vad som Lindberg (2009, s.81-84) benämner som gränsobjektet utebli eller så bortser man ifrån avsaknaden av gemensamt gränsobjekt och det finns en risk att samverkan sker för samverkans skull. Avsaknaden av gränsobjekt kan i sin tur leda till att, som respondenten beskriver, ett sådant samverkansprojekt inte blir lönsamt för organisationen. Objektet skapar samordning genom att ge organisationerna någonting att samlas kring, liera sig med (Lindberg 2009, s.82). Gränsobjektet hjälper även organisationerna att göra avgränsningar gällande sin samverkan (ibid. s.82f). Utan någonting som fyller denna funktion riskerar organisationerna varken kunna samsas gällande vad som behöver utföras eller hur det behöver utföras. Vilket leder till att resultat kan utebli och organisationerna kan ha slösat värdefulla resurser i onödan.

6. Diskussion

Denna studie har syftat till att besvara följande frågeställningar; hur samverkar idéburna organisationer samt vilka fördelar respektive nackdelar idéburna organisationer ser med samverkan. Vi vill medvetandegöra att vi endast har utgått ifrån de idéburna organisationernas perspektiv och inte tagit övriga parter syn på ämnet i beaktning.

Resultatet visar att samverkan är viktigt för organisationerna och att det sker på olika sätt. Vi har lyckats urskilja gemensamma faktorer för organisationernas samverkan men också organisationsspecifika aspekter. Vi har kunnat se två huvudsakliga samverkansformer, dels samarbete med andra organisationer samt i form av avtal med offentlig sektor. Vi tycker oss se att fokuset för samverkan skiljer sig mellan de olika formerna där den ena kantas av transaktioner mellan parterna med betoning på kontraktsmekanismer och där den andra snarare bygger på att skapa organisatoriska relationer och hur samverkansprocessen sker. Något som utmärkte sig extra i resultatet var en organisations syn på kontaktskapande som samverkansform. Kontaktskapandet kan ses som ett sätt att säkerställa resurser och skapa stabilitet för organisationen vilket kopplas till Olivers (1990) studie gällande samverkansfaktorer.

Gällande vår andra frågeställning angående fördelar och nackdelar med samverkan, framkom i resultatet att samtliga organisationer hade liknande uppfattningar. Angående samverkans fördelar betonade organisationerna hur samverkan gör att man kan få ett bredare perspektiv, bli starkare tillsammans och dela på ansvaret. Vidare beskrevs även hur samverkan kan leda till utveckling av den egna organisationen samt till en gemensam kunskapsutveckling. De fördelar som uppgavs kan kopplas till Olivers (1990) studie gällande faktorer som påverkar organisationerna att ingå i samverkan, då specifikt de faktorer hon benämner som effektivitet och ömsesidighet. I vårt resultat framkom också samverkans nackdelar där samverkansparter olika strukturer utgör ett hinder för samverkan. Likaså framhåller vårt resultat ekonomins roll som en påverkande faktor. Resultatet kan tolkas som att samverkan sker genom vertikal integration eftersom det finns ett ojämnt maktförhållande mellan idéburna organisationer och offentlig sektor där organisationerna är beroende av offentlig sektors resurser för att kunna upprätthålla sina organisationer. Det i sin tur leder till att de idéburna organisationer tvingas att anpassa sig till den offentliga sektorns villkor och synsätt.

Något ytterligare som framkom i vårt resultat var att flera av respondenterna upplevde samverkan som något positivt vilket gör att många vill samverka. De betonade dock vikten av att faktiskt få ut någonting av samverkan och inte bara samverka för samverkans skull, vilket vi tolkade i enlighet med Lindbergs (2009, s.81-84) beskrivning angående vikten att ha ett tydligt definierat gränsobjekt för en framgångsrik samverkan.

Sammanfattningsvis så är samverkan ett mångfacetterat begrepp och kan se ut på många olika sätt. Trots att denna studie behandlar både positiva och negativa aspekter av samverkan vill vi poängtera att samtliga organisationer som deltagit i studien har uttryckt en positiv inställning till samverkan som fenomen.

Referenslista

- Axelsson, Runo & Bihari Axelsson, Susanna (2009) From territoriality to altruism in interprofessional collaboration and leadership. *Journal of Interprofessional Care*, 23 (4): 320-330.
- Axelsson, Runo & Bihari Axelsson, Susanna (2013) Kap 1: Samverkan som samhällsfenomen - några centrala frågeställningar. I: Axelsson, Runo & Bihari Axelsson, Susanna (red) *Om samverkan - för utveckling av hälsa och välfärd*. Lund: Studentlitteratur
- Bertilsson Forsberg, Peter (2018) Collaboration in practice: A multiple case study on collaboration between small enterprises and university researchers. *Uppsala Dissertations from the Faculty of Science and Technology*.
- Göteborg Stad, Social Utveckling (u.å.) *Idéburet offentligt partnerskap IOP*.
[<http://socialutveckling.goteborg.se/team/samverkan-med-social-ekonomi/iop/>
Hämtad 2018-04-17]
- Jacobsen Dag-Ingvar (2012) *Förståelse, beskrivning och förklaring. Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Jang Hee Soun, Feiock Richard.C & Saitgalina Marina (2016) Institutional Collective Action Issues in Nonprofit Self-Organized Collaboration. *Administration & Society*, 48 (2): 163–189
- Lindberg, Kajsa (2009) *Samverkan*. Malmö: Liber
- Lindqvist, Rafael (2013) Kap 2: Social rättigheter och administrativ rättvisa -samverkan kring långvarigt sjuka. I: Axelsson Runo & Bihari Axelsson Susanna (red) *Om samverkan - för utveckling av hälsa och välfärd*. Lund: Studentlitteratur
- Lundin, Martin (2007) Explaining Cooperation: How Resource Interdependence, Goal Congruence, and Trust Affect Joint Actions in Policy Implementation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 17 (4): 651–672

- Oliver, Christine (1990) Determinants Of Interorganizational Relationships: Integrat. *The Academy of Management Review*, 15 (2): 241-265.
- Powell, Walter W (1998) Learning from collaboration: Knowledge and networks in the biotechnology in pharmaceutical industries. *California management review*, 40, (3): 228-240.
- Regeringen SOU 2016:13. *Palett för ett stärkt civilsamhälle*. Betänkande av Utredningen för ett stärkt civilsamhälle.
- Rennstam, Jens & Wästerfors, David (2015) *Från stoff till studie. Om analysarbete i kvalitativ forskning*. 1:2 uppl. Lund: Studentlitteratur
- Svedberg, Lars (2005) Kap 3. Det civila samhället och välfärden – ideologiska önskedrömmar och sociala realiteter. I: Amnå, Erik (red) *Civilsamhället, några forskningsfrågor*.
- Thurén, Torsten (2007) *Vetenskapsteori för nybörjare*. Uppl 2. Stockholm: Liber
- Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet
- Wijkström, Filip & af Malmberg, Marianne (2005) Kap 5. Mening & mångfald Ledning och organisering av idéburen verksamhet. I: Amnå, Erik (red) *Civilsamhället, några forskningsfrågor*.
- Wijkström Filip & Einarsson Torbjörn (2010) *Från nationalstat till näringsliv? Det civila samhällets organisationsliv i förändring*. 2a upplagan. Göteborg: Intellecta Infolog

Bilaga 1: Intervjuguide

Inledning

Vi berättar lite om syftet *“Syftet är att undersöka hur idéburna organisationer ser på samverkan med andra organisationer, privat och offentlig sektor”*. Påminn om det informerade samtycket och betona än en gång frivilligheten i deltagandet. Tidsåtgång ca 45 min.

Är det någonting du tänker på nu innan vi börjar? Om det uppkommer några frågor under intervjuens gång är du välkommen att avbryta när som.

Inledning

Skulle du vilja berätta i korthet om organisationen?

Skulle du vilja berätta lite om dig själv och din roll i organisationen?

Samverkan

Vad är samverkan för er?

Samverkar ni idag? Hur, och med?

Fördelar/nackdelar samverkan

Vilka fördelar anser ni finns med samverkan?

Vilka nackdelar anser ni finns med samverkan?

Vilka möjligheter ser ni med samverkan?

Skulle ni vilja samverka mer än vad ni gör?

(Vad hindrar er från att samverka mer?)

Avslutning

Är det något du tycker vi har missat...

Bilaga 2: Samtyckesformulär



Hej! Vi är två personer som går tredje terminen på socionomprogrammet vid Göteborgs Universitet. Under vecka 15 var vi på fältstudier hos KUNiS där vi på vår första dag fick möjlighet att delta i ett seminarium som väckte vårt intresse för samverkan. Ett intresse som ytterligare förstärktes när vi besökte några av de idéburna organisationer som deltagit i KUNiS. Syftet med vår undersökning blir därför att undersöka hur idéburna organisationer ser på samverkan med andra organisationer, privat och offentlig sektor. Vi önskar därför att få genomföra enskilda intervjuer med företrädare för olika idéburna organisationer. Intervjuerna beräknas att ta 45 minuter och kommer att spelas in med hjälp av ljudupptagning.

Vid intervjutillfällena kommer vi att ta hänsyn till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer vilka i korthet innebär:

- Deltagandet är frivilligt och respondenterna har rätt att när som helst avbryta sin medverkan utan negativa följder.
- Uppgifter gällande deltagande personer och organisationer kommer att behandlas med konfidentialitet - vilket innebär att all information kommer att avidentifieras samt att utomstående ej kommer ha tillgång till dessa uppgifter.
- Intervjumaterialet samt transkriberingar kommer att raderas efter godkänd examination.

Vi hoppas att ni finner vårt ämne intressant och att ni vill delta i vår studie. Om ni har några tankar eller funderingar är ni välkomna att höra av er till oss via e-post eller telefon.

E-post:

Telefon:

Med vänliga hälsningar, Olivia Axelsson och Marie Zelander