

Abstrakt

Att samverka innebär att två eller fler organisationer på ett systematiskt sätt fattar gemensamma beslut om en arbetsprocess mot ett gemensamt mål. Syftet med studien har varit att beskriva upplevelser av samverkan mellan arbetsgivare och utbildare inom Vård- och omsorgscollege. Vård- och omsorgscollege består av utbildare, arbetsgivare samt fackliga representanter som samverkar genom att erbjuda branschanpassade utbildningar som skall leda till jobb inom vård- och omsorgssektorn. En kvalitativ metod har använts med fem semistrukturerade intervjuer med deltagare inom Vård- och omsorgscollege som redogjorde för sina upplevelser av samverkan. Intervjuteexterna analyserades genom en manifest innehållsanalys. Resultatet visade att samverkansarbetet bland deltagarna upplevdes som positivt. Deltagarnas engagemang, samsyn om målet har haft betydelse för hur man upplevde samverkan och att avgörande för samverkansarbetets fortsatta utveckling var att det fanns deltagare med från alla inblandade aktörer. Slutsatsen i denna studie är att samsyn om målet med samverkan och tilliten till varandra är av betydelse.

Nyckelord: Samverkan, hinder, arbetsgivare, utbildare

Engagerade deltagare har betydelse för samverkan

”Vård- och omsorgscollege- ett utbildningsnätverk mellan arbetsgivare och utbildare”

RINGSTRÖM HELENA

Mittuniversitetet, Sundsvall
Institutionen för hälsovetenskap
Folkhälsovetenskap, GR (C)
Maj 2011

1. Bakgrund.....	4
1.1 Samverkan	4
1.2 Samverkan inom folkhälsoarbetet	6
1.3 Utbildning.....	6
1.4 Vård- och omsorgscollege	8
1.5 Teori om samverkans fördelar	9
2. Syfte	9
3. Metod.....	9
3.1 Förförståelse	10
3.2 Val av deltagare	10
3.3 Uppdragsgivarens influenser	10
3.4 Datainsamling.....	11
3.5 Etik.....	11
3.6 Dataanalys	11
4. Resultat.....	13
4.1 Samverka för flera behov	13
4.1.1 Brist på utbildad arbetskraft.....	13
4.1.2 Kvalité i utbildningen	14
4.1.3 Höja statusen i yrket.....	14
4.2 Samsyn.....	15
4.2.1 Gemensamma behov	15
4.2.2 Delaktighet och inflytande	15
4.3 Hinder i samverkan.....	16
4.3.1 Alternativa utbildare och arbetsgivare	17
4.3.2 Frånvaro	18
4.4 Folkhälsoperspektiv.....	18
5. Resultatdiskussion	19
6. Metoddiskussion	20
7. Slutsats.....	21
8. Studiens betydelse	21
Referenslista.....	22

Elektroniska referenser	23
Bilaga 1 Informationsbrev	24
Bilaga 2 Intervjuguide	26

1. Bakgrund

Sökande till gymnasieskolans yrkesinriktade utbildningar minskar och vård- och omsorgsprogrammens ansökningar har minskat drastiskt framförallt bland ungdomar. För att locka fler ungdomar till att söka till vård- och omsorgsprogrammet måste utbildningen göras mer attraktiv men också för att säkra framtidens vårdbehov. Detta kan varken arbetsgivarna eller utbildarna göra på egenhand. Ansvaret för framtida arbetsmarknad och utbildning ligger på arbetsgivarna och utbildarna gemensamt. För att utbildningen skall svara upp mot arbetsmarknadens behov och efterfrågan måste därför dessa parter samverka mot ett gemensamt mål (Utbildningsdepartementet, 2004).

1.1 Samverkan

Samverkan som begrepp beskrivs på många olika sätt. Närliggande begrepp är samarbete och samordning. Samverkan innebär att två eller flera organisationer på ett systematiskt sätt fattar gemensamma beslut om en arbetsprocess mot ett gemensamt mål. Samverkan innebär många fördelar. Det kan handla om att effektivisera något för att nå ett bättre resultat genom att effektivisera resurser och uppnå kostnadsbesparingar, lösa ett gemensamt problem (Jakobsson, 2008).

Samarbete handlar om att människor kommunicerar inom eller mellan organisationer för att uppnå ett gemensamt mål och samordning är när olika system förs samman för att uppnå enighet. Samordning kan relateras till finansiell, politisk, administrativ styrning, lagar och regler mm (Jakobsson, 2008). Innebörden av dessas tre begrepp har diskuterats i flertalet svenska offentliga utredningar men någon samstämmig betydelse av dessa tre begrepp har man inte enats om (SOU 1996:85, SOU 2000:78, Socialstyrelsen, 2001).

Ibland används också integration som är ett överordnat begrepp och betyder att olika aktörer eller aktiviteter har förts samman till en större helhet. Integrering beskrivs som ett mått på graden av samverkan som existerar bland institutioner och som krävs för att uppnå enighet för att tillgodose omgivningens krav (Axelsson & Bihari Axelsson, 2006, Axelsson & Bihari Axelsson, 2007:13).

Den definition av samverkan som avses i studien handlar om att två eller flera organisationer på ett systematiskt sätt fattar gemensamma beslut om en arbetsprocess mot ett gemensamt mål.

De flesta forskare påpekar att samverkan är svår att åstadkomma och i flera forskningsrapporter beskrivs svårigheter, hinder och risker med att samverka (Huxham, 2003).

De hinder man inom forskningen har upptäckt med samverkan handlar dels om strukturella hinder i de samverkande organisationerna eller i samhällets omgivning såsom kulturella skillnader mellan organisationerna och deras professioner (Axelsson & Bihari Axelsson, 2006).

Andra hinder kan vara olika regelsystem som lagar och förordningar, finansieringssystem med olika budgetar och ansvarsområden, olika administrationer inom organisationer och myndigheter samt olika databaser. Dessa egenskaper är visserligen relevanta men inte avgörande. Det man funnit i studier om hinder för samverkan är att det är deltagarnas engagemang, åtagande, stöd och utveckling som är avgörande (van Raak, Mur-Veeman & Paulus, 1999).

Det finns också kulturella hinder som delvis hänger ihop med strukturella hinder så att regelsystem ofta leder till olika sätt att se på klienter. Detta förstärks ofta av skillnader i utbildningsbakgrund och kan orsaka kulturkrockar mellan de samverkande organisationerna. Språkbruk och värderingar kan också försvåra kommunikationen och samarbetet (Mur-Veeman, Eijkelberg, & Spreuwenberg, 2001).

Förutom hinder med samverkan finns även risker med att det tar mycket tid i anspråk och kan gå ut över arbetet med patienterna eller klienterna. Utvärderingar har ofta visat att samverkan har positiva effekter på den samverkande personalens engagemang och kompetensutveckling men det har varit svårt att se några förbättringar för patienterna eller klienterna (Hultberg, 2005).

För att förstå och inse fördelarna med att samverka måste organisationer ha klart för sig att syftet med att samverka är för att åstadkomma något och som man inte hade klarat av på egen hand (Huxham, 2003).

1.2 Samverkan inom folkhälsoarbetet

Det finns ett område som samverkan har visat på stora fördelar och det är inom folkhälsoarbetet (Axelsson & Bihari Axelsson, 2006). Många olika aktörer är inblandade i folkhälsoarbete, inte bara inom hälso- och sjukvård utan även inom andra samhällssektorer, t.ex. den sociala sektorn, utbildningssektorn, miljövard, samhällsplanering mm (Axelsson & Bihari Axelsson, 2007:24).

Folkhälsoarbete är en del av välfärdssystemet och omfattas av aktörer som på olika sätt kan påverka folkhälsan. Dessa aktörer återfinns i huvudsak bland kommunala och statliga myndigheter men många frivilliga organisationer och privata företag är också inblandade i folkhälsoarbetet. Detta innebär att det finns ett större behov av gränsöverskridande samverkan inom folkhälsoområdet än inom välfärdssystemet i stort (Axelsson & Bihari Axelsson, 2007:24–25). Samverkan har också visat sig få större genomslagskraft om lokala aktörer i samhället är involverade i samverkansarbetet genom att man planerar och genomför åtgärderna tillsammans (Campbell, 2006).

Att arbeta utifrån ett folkhälsoperspektiv innebär att möjliggöra för människor att förbättra sin hälsa genom att öka kontrollen över sina liv. Hälsa är ett tillstånd av fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. För att nå detta tillstånd måste människor ges möjlighet att identifiera sina behov och ges möjlighet att vara med och påverka sin omgivning genom delaktighet och inflytande (Socialdepartementet, 2007) .

Ansvar för människors hälsa och välbefinnande är inte enbart hälsosektorn ansvar utan hela samhällets. En av förutsättningarna för att öka sin hälsa och få möjlighet att påverka sin omgivning är genom utbildning (WHO, 1986). För att kunna skapa ett brett utbud av yrkesinriktade utbildningar i hela landet måste därför samverkan inom arbetsliv och utbildning stärkas (Näringsdepartementet, 2006).

1.3 Utbildning

Staten, kommunerna och arbetslivet har ett gemensamt ansvar för att utforma en bra och attraktiv yrkesutbildning. Nya samverkansformer behövs för skola och arbetsliv med ett ökat inflytande för dessa parter. Detta skall ske genom en utvidgad samverkan mellan kommuner och arbetsliv (Utbildningsdepartementet, 2004).

Arbetsmarknadens förändringstakt och komplexitet har ökat väsentligt under senare år och den snabba teknik- och metodutvecklingen inom arbetslivet gör att det ställs högre krav på utbildningens innehåll. Skolan eller arbetslivet klarar ofta inte av att på egen hand tillgodose utbildningar som svarar mot individens behov eller arbetsmarknadens efterfrågan (Utbildningsdepartementet, 2004).

År 2004 konstaterade Yrkesutbildningsdelegationen i en utredning att intresset för yrkesinriktade utbildningar i gymnasieskolan var vikande och i många kommuner minskades utbildningsplatserna. Regeringen gav 2004 ett uppdrag till delegationen bestående av representanter från näringslivet, offentlig verksamhet, fackliga och skola, att förverkliga samhällets intentioner genom en ökad samverkan mellan skola och arbetsliv, för att höja kvalitén i gymnasieskolans yrkesinriktade utbildningar. Det befarades en arbetskraftsbrist i framtiden och främst bland dem som genomgått en grundläggande yrkesutbildning i gymnasieskolan t ex inom vård- och omsorg och tillverkningsindustrin (Utbildningsdepartementet, 2004).

Det finns ett behov av samverkan mellan skola och arbetsgivare på regional och lokal nivå men förverkligandet av samverkan har inte omsatts i praktisk handling i tillräcklig utsträckning. Initiativen till samverkan får inte alltid det stöd från skol- och kommunledning som behövs. Följden av detta blir ofta att samarbetet inte blir långsiktigt (Utbildningsdepartementet, 2004).

Kommuner och landsting har genom sina olika ansvarsområden ett direkt ansvar för folkhälsan. Utbildning är ett område som ingår i det politikområde som är av betydelse för folkhälsan. Insatser på utbildningssidan från kommunen måste därför anpassas utifrån invånarnas behov (Socialdepartementet, 2007).

Utbildning kan också på många sätt vara en väg till bättre hälsa. Utbildning leder till jobb och inkomst vilket i sin tur påverkar hälsan positivt. Utbildning ökar också kunskaperna om en bättre hälsa vilket i sin tur ger större valmöjligheter att leva ett hälsosammare liv (Nielsen Arendt, 2004).

En studie av Lleras-Muney, (2005) visar också på att det finns ett positivt samband mellan utbildning och hälsa och en investering i utbildning skulle därför kunna vara ett kostnadseffektivt medel för att uppnå en bättre hälsa. Denna studie visade även att antal utbildningsår påverkade förväntad livslängd på ett positivt sätt (Lleras-Muney, 2005).

1.4 Vård- och omsorgscollege

Studien tillkom utifrån en förfrågan till Mittuniversitetet från Vård- och omsorgscollege [VO college] om en utvärdering av deras verksamhet.

VO college fungerar som ett utbildningsnätverk som skall erbjuda branschanpassade utbildningar som skall leda till jobb. Branschen skall styra hur utbildningarna skall anpassas och de studerande får en utbildning utifrån branschens behov. De studerande har samtidigt stort inflytande över utbildningen och kan skraddarsy den utifrån egna intressen, behov och förutsättningar. Utbildningen erbjuds till ungdomar, vuxna och redan anställda inom vård- och omsorg (Vård- och omsorgs college södra norrland, 2011).

Collegeidén uppstod från början när Yrkesutbildningsdelegationen konstaterade att arbetskraftsbrist skulle uppstå inom svensk industri i framtiden. VO college är en utveckling av collegeidén men omfattar här vård och omsorgsprogrammet (Vård- och omsorgs college södra norrland, 2011).

VO college består av kommuner, landsting, privata vårdföretag och fackliga organisationer som samverkar med olika utbildningsanordnare på gymnasial och eftergymnasial nivå (Vård- och omsorgs college södra norrland, 2011).

VO college i södra norrland består av kommunerna Härnösand, Timrå, Sundsvall och Ånge, Landstinget Västernorrland samt Mittuniversitetet. Organisationen inom VO college södra norrland består av en regional styrgrupp, regional arbetsgrupp, lokala styrgrupper samt lokala arbetsgrupper i samtliga kommuner. I alla grupperna finns både arbetsgivare och utbildare representerade (Vård- och omsorgs college södra norrland, 2011).

VO college erbjuder en modern utbildning med tydliga karriärvägar, praktik med kompetenta handledare och en utbildningsmetodik med studerande inflytande skall ge utbildningen hög status och kvalitet (Vård- och omsorgs college södra norrland, 2011).

Varumärket VO college är varuskyddat och får användas på regional och lokal nivå när kvalitetskriterierna är uppfyllda och certifiering är genomförd. Grundidén med college i Sverige är att ge företag och arbetsgivare större och mer ingående betydelse i skolan och genom att samverka kan man vara med och påverka utbildningarna (Vård- och omsorgscollege södra norrland, 2011).

Genom en närmare samverkan mellan skola och arbetsliv kan utbildningsbehovet breddas och kvalitén i utbildningen höjas, på central, regional och inte minst på lokal nivå (Utbildningsdepartementet, 2004).

Yrkesinriktad utbildning såsom inom VO college är anpassade efter regionala och nationella behov. Det är arbetsmarknaden som bestämmer vilken kompetens som skall finnas och det betyder att utbildning skall ske inom de områden där det finns brist på arbetskraft eller där det finns risk att sådan kan uppstå. Utbildning skall även leda till att de arbetssökande får rätt kompetens utifrån vad som efterfrågas på marknaden. Tanken är dessutom att yrkesinriktad utbildning skall bidra till att bryta den könsfördelning som råder på arbetsmarknaden så att både kvinnor och män ges möjlighet till bredd i valet av de utbildningar som erbjuds (Näringsdepartementet, 2006:70).

1.5 Teori om samverkans fördelar

Huxham, 2003 redogör i sin teori om fördelar med samverkan. Teorin inriktar sig på att förstå och hantera de problem som kan uppstå mellan två organisationer som samverkar. Två begrepp är av central betydelse, positiva effekter av samverkan och tröghet i samverkan som avser de ofta nedslående effekterna i verkligheten. Teorin är strukturerad som en uppsättning överlappande teman och tar upp frågor som utövare ser orsakar både smärta och belöning i samverkanssituationer. Fem teman diskuteras: gemensamma mål, makt, förtroende, medlemsstruktur, och ledarskap. Teorin fångar den komplexitet som ligger till grund för samverkanssituationer och förmedlar den på ett sätt som tycks verklig för de inblandade. Syftet med teorin är ge legitimitet åt upplevd frustration och samtidigt tillhandahålla verktyg som skall vara till hjälp i de praktiska frågor som uppstår i samverkansprocessen.

2. Syfte

Studiens syfte är att beskriva arbetsgivare- och utbildares upplevelser av samverkan inom VO college.

3. Metod

För att belysa deltagarnas upplevelser av samverkan inom VO college har en kvalitativ forskningsdesign använts med semistrukturerade intervjuer. Kvalitativ forskning har fokus på att det är deltagarnas perspektiv som är betydelsefullt och att förstå deltagarnas åsikter och

värderingar utifrån den kontext som de befinner sig i samt att kunna beskriva människors erfarenheter, upplevelser, tankar och attityder (Bryman, 2002:272–273, Malterud, 2009:30).

3.1 Förförståelse

Förförståelse är det bagage som man tar med sig in i forskningsprocessen. Detta bagage bygger på erfarenheter från hypoteser och yrkeserfarenheter. Förförståelsen kan också vara avgörande och användas som motiv till varför man vill forska runt ett visst tema (Malterud, 2009:44–45). Förförståelse om samverkan bygger på erfarenheter som gjorts från yrkeslivet på en statlig myndighet. Bristen eller avsaknaden av samverkan mellan myndigheter bidrog till att klienter inte fick hjälp och stöd i den utsträckning som de behövde för att förbättra sin livssituation. Bagaget består i att samverkan mellan organisationer kan vara avgörande för att uppnå ett gemensamt mål och att målet med samverkan måste vara tillgodo för den eller de man samverkar för.

3.2 Val av deltagare

Förfrågan om deltagande i studie skickades till 11 arbetsgivar- och utbildarrepresentanter inom VO college i Sundsvall/Timrå via e-post. Bilaga 1. E-postadresser till alla inom VO college organisation tillhandahölls av samordnaren inom VO college. Samordnaren hade en vecka före förfrågan skickat informationsbrev till samtliga deltagare inom VO college med information om att kontakt kommer att tas om medverkan i studie. Av de tillfrågade svarade sex personer att de kunde delta. Fem av dessa personer valdes ut för intervju. En man och fyra kvinnor i åldersspannet 45-62 år intervjuades. Kriterierna från början var att det skulle finnas med representanter för utbildare och arbetsgivare. Ingen deltagare från utbildningssidan intervjuades. Endast ett svar inkom från utbildarna i slutet av studien och det fanns då inte möjlighet att genomföra denna intervju då det var i slutskedet av studien. Samtliga deltagare arbetade inom vård och omsorgssektorn, två med arbetsgivaruppdrag. Deltagarna hade varit med i VO college under en längre tid och var väl insatta i samverkansprocessen. I studien benämns de intervjuade som deltagare. Arbetsgivare och utbildare benämns som aktörer.

3.3 Uppdragsgivarens influenser

Kontakter med uppdragsgivaren har skett genom samordnaren på Sundsvalls kommun som varit behjälplig med att tillhandahålla olika dokument som beskrivit organisationen samt hjälpt till med adresser och telefonnummer till deltagare inom organisationen. Inte vid något tillfälle i studien har uppdragsgivaren försökt påverka eller styra arbetet. Uppdragsgivaren har inte känt till vilka informanter som slutligen valdes ut för att ingå i studien.

3.4 Datainsamling

Datainsamling skedde genom fem semistrukturerade intervjuer inom den regionala och lokala styrgruppen i Sundsvall/Timrå. Intervjuerna genomfördes tillsammans med en studiekamrat som också valt att skriva om samverkan inom VO college. Fyra av intervjuerna genomfördes på deltagarnas arbetsplatser. En intervju gjordes på Mittuniversitetet, utifrån deltagarens önskemål. Intervjuerna spelades in och varade mellan 45minuter upp till en timme.

Intervjufrågorna var utformade så att de skulle besvara båda våras frågeställningar och en intervjuguide användes som stöd. Bilaga 2. Följdfrågor ställdes för att förtydliga eller för att utveckla innehållet i frågor och svar såsom; hur skulle du beskriva att samverkan är viktigt?

En kvalitativ intervju med semistrukturerade frågor, handlar om att få fram deltagarnas uppfattningar och att tolka och förstå data i form av deltagarnas erfarenheter, perspektiv och synsätt. Semistrukturerade intervjuer valdes för att intervjuprocessen skulle vara flexibel och att den betonar att det är deltagarnas upplevelser som relevant och viktigt (Bryman, 2002:300–301). Om frågorna hade byggts på en strukturerad intervju hade risken varit att frågorna hade utformats alltför specifikt. Alternativa synsätt eller idéer hade kanske inte kommit fram. Alltför specifika frågeställningar är också ett tecken på att man som forskare går in i sin undersökning med förutfattade meningar (Bryman, 2002;304-305).

3.5 Etik

Informationsbrev innehållande studiens syfte samt en försäkran om anonymitet och konfidentialitet skickades till deltagarna. Denna information upprepades även vid intervjutillfället. Konfidentialitet handlar om att data som kan avslöja deltagarnas identitet inte lämnas ut till obehöriga (Kvale & Brinkman, 2009:88). Det informerades om att intervjun när som helst kunde avbrytas och att inget av det som sagts i intervjun i så fall skulle tas med i studien. Deltagarna fick avgöra vart intervjuerna skulle äga rum.

3.6 Dataanalys

Intervjuerna analyserades utifrån kvalitativ innehållsanalys av Graneheim & Lundman, 2003. En grundläggande fråga att ta ställning till när man utför en innehållsanalys är om fokus i analysen skall vara på det manifesta eller latent innehåll i texten. Det manifesta innehållet är det som sägs och presenteras ofta som kategorier, medan teman ses som ett uttryck för det latent innehåll och står för det som texten pratar om, en tolkning av innehållet (Graneheim & Lundman, 2003). Fokus i analysen har varit att beskriva det manifesta, det uppenbara, det

som sägs. En annan fråga som också måste klargöras är vad som skall analyseras, vilken analysenhet enhet som skall väljas. Det kan vara allt ifrån en person, en organisation, samhälle eller tolkning av texter i dagböcker. Det som Graneheim och Lundman, 2003, föreslår är meningsenheter i texten, ord eller meningar som relaterar till varandra genom att de talar om samma saker.

I denna studie har analysenhetens fokus i intervjuerna varit texten som avspeglar samverkan.

Samtliga intervjuer transkriberades ordagrant och bestod slutligen av 47 sidor textmassa. Intervjutexterna lästes igenom flertalet gånger för att skapa en helhet och en uppfattning om vad deltagarna pratade om. Efter genomläsningen delades texten in i mindre delar, meningsenheter, som kunde relateras till varandra genom att de uppvisade samma innebörd.

De meningsbärande texterna förkortades ner till kondensat med ett manifest innehåll. Förkortning handlar om en slags reducering av texten utan att själva andemeningen med vad som sägs skall gå förlorat. Slutligen har kondensatet abstraherats och sammanfattats i en kod. De koder som uppvisade gemensamma drag fördes ihop till underkategorier för att slutligen sammanfattas i tre huvudkategorier. En kod kan ses som en beteckning eller rubrik på en meningsbärande enhet och skall relatera till textens sammanhang (Graneheim & Lundman, 2003).

De transkriberade intervjutexterna kodades med siffrorna 1-5 för att kunna hålla isär vem som hade sagt vad. Analysen har skett parallellt med insamling av data för att se om syftet har blivit besvarat (Malterud, 2009:95). Detta gjorde att intervjuguiden justerades och omformulerades allteftersom intervjuerna genomfördes.

Tabell 1. Exempel på nivåer i innehållsanalys

Huvudkategori	Samsyn
Underkategori	Gemensamma behov
Kod	Dra nytta av varandra
Citat	<i>”Vi är av olika storlek och behöver dra nytta av varandra och arbetsmarknadsregionen är ju Ånge, Sundsvall, Timrå och Härnösand”</i>

4. Resultat

Resultatet bygger på intervjuerna från samtliga deltagare. Ur analysen av materialet har tre huvudkategorier utkristalliserats med tillhörande underkategorier. Resultatet förtydligas med citat från deltagarna och presenteras med kursiverad text.

Tabell 2. Huvudkategorier och underkategorier.

Huvudkategorier	Underkategorier
Samverka för flera behov	Brist på utbildad arbetskraft Kvalité i utbildningen Höja statusen i yrket
Samsyn	Gemensamma behov Delaktighet och inflytande
Hinder i samverkan	Frånvarande parter Alternativa utbildare

4.1 Samverka för flera behov

Uppfattningen om varför man samverkade varierade utifrån vems behov man beskrev samverkan. Flera deltagare uttryckte ett stort behov av utbildning för att det i framtiden kommer råda brist på utbildad arbetskraft. Att höja kvalitén i utbildningen var också något som framkom.

4.1.1 Brist på utbildad arbetskraft

Flera deltagare beskrev att man upplevde samverkan mellan arbetsgivare och utbildare som viktigare än någonsin och man uttryckte oro över att framtidens rekrytering och stora pensionsavgångar inom vården skulle leda till brist på utbildad arbetskraft.

”Och samtidigt vet vi att vi behöver mycket undersköterskor då väldigt många kommer att gå i pension” (deltagare 4).

”Ja men det är ju jätteviktig [att samverka], jag menar vi har de här ungdomarna här och vi har skolan och arbetsgivarna och vi vet att det här kommer att vara kris om ett par år” (deltagare 2).

En deltagare gav dock ett avvikande svar och uttryckte inte samma oro för framtiden.

”jag har jobbat tillräckligt länge så jag har varit med i alla de här cyklerna när man säger att... nej men det finns ingen....asså i dag skulle vi inte ha haft någon personal inom vård och omsorg om man går till nittioalet” (deltagare 5)”

4.1.2 Kvalité i utbildningen

För att locka fler studerande och göra dem mer attraktiva på arbetsmarknaden måste kvalitén i utbildningen höjas.

”Arbetsgivarna måste ju ha den framförhållningen och de måste ha framsyn vad det är vi behöver för sorts utbildning i framtiden och då måste man kommunicera med utbildningen: vi har detta behov! (deltagare 2)”.

En åtgärd för att höja kvalitén på utbildningen var att man hade utbildade handledare på praktikplatserna och på så sätt så kvalitetssäkrade man praktikplatsen. Detta blev tydligt då man fick sätta upp dekalerna på arbetsplatsen som vittnade om detta.

”det är jätteviktigt att ha handledare på varje ställe, att man tar emot eleverna på samma sätt. Ska man ta elever skall man faktiskt ha handledare”. Det blir ett kvitto då att man har handledare, har man inte det får man inte sätta upp dekalerna” (deltagare 5)

Det framkom också att man var mån om att utbildningen skulle hålla hög kvalité för att locka sökanden och ett sätt att höja kvalitén var att utbildningen skulle vara högskoleförberedande.

” vi har ju fått till att den ska va högskoleförberedande. Det är viktigt och ett värde att kunna gå här och även vidare till högskola om man vill fortsätta. Vi har ju fått till att den ska vara högskoleförberedande” (deltagare 2).

4.1.3 Höja statusen i yrket

I intervjuerna framkom också att man måste anpassa utbildningar efter arbetsmarknadens behov och göra dem mer attraktiva för att locka ungdomar. För att locka ungdomar måste man också kunna erbjuda en utbildning som möjliggör fortbildning och utveckling i yrket.

”Det behöver utbildas mer för att klara av det här, det måste finnas karriärvägar det handlar inte bara om lön utan att kunna utvecklas i sitt arbete” (deltagare 3).

En deltagare berättade att det förr inte var så viktigt med utbildning men i dag har man andra krav på de som arbetar i och med att vårdbehovet har förändrats. Många vårdtagare har egna boenden och de bestämmer mer själva hur deras vårdbehov skall tillgodoses.

”det har ju inte varit självklart med utbildning och fortbildning, så jag tycker det här är jätteviktigt... att det kan bli status på de här yrkena” (deltagare 5).

4.2 Samsyn

För att samverkan skall nå sitt mål och för att förstå innebörden av samverkan så ansåg de flesta deltagare att samverkan betydde att man arbetade mot ett gemensamt mål och som styrdes av ett gemensamt behov. Alla var överrens om att samverkan innebar nytta för alla inblandade parter och att samsyn och delaktighet var viktigt i samverkansprocessen.

4.2.1 Gemensamma behov

Samtliga deltagare var överrens om för vilka man skulle samverka och vad det skulle leda till och att det man gjorde i utbildningen gav effekter ute i verksamheten.

”gör vi insatser för våra anställda så gör vi ju det för att det ska bli en bättre verksamhet för våra brukare” (deltagare 1).

Att man tillhörde samma region var ytterligare ett skäl till varför det var så viktigt att samverka och hjälpas åt på en gemensam arbetsmarknad. Behovet av att samverka då det innebar nytta för alla inblandade var också någonting som deltagarna gav uttryck för.

”vi når ju varandra och det blir en samsyn om frågorna och vi kan samarbeta över kommungränserna, som jag i alla fall upplever som oerhört viktigt, här kan vi hitta samordningsvinster över kommungränserna” (deltagare 4).

4.2.2 Delaktighet och inflytande

På frågan hur man såg på delaktighet och inflytande inom VO college så svarade man också lite olika beroende på ur vems perspektiv man beskrev delaktighet och inflytande. Tanken med frågan var att ta reda på hur deltagarna upplever att de har möjlighet att vara med och påverka i samverkansarbetet inom VO College.

”tänker man i den gruppen jag sitter i så tänker man nog att man har samma inflytande, sedan alltså, delaktigheten, naturligtvis varierar den. Det tar tid att känna delaktighet,

engagemanget tror jag inte det är något fel på. Man går inte in i en sådan här grupp om man inte är engagerad” (deltagare 1).

I intervjuerna framkom att avgörande för att utbildningen och verksamheten skulle bli bra så måste alla vara delaktiga och prata om vad verksamheten kräver och vilken slags utbildning som behövs.

”det är det som är det viktiga att en arbetsgivare och en utbildare pratar och diskuterar vad är...hur vill ni ha utbildningen..... och så får de ett besked och skraddarsyr den utifrån läroplanen och den styr ju så att säga” (deltagare 3).

För att ta reda på hur de studerande upplever sin utbildning och om det gavs möjlighet för dem att vara delaktiga och få inflytande i samverkansprocessen så beskrev man att det var handledarna ute i verksamheten som var de studerandes ”röster” samt att det fanns en webbaserad enkät både för de studerande och för handledarna där de kunde lämna sina synpunkter.

”alltså, dels är det ju det här att vi har utbildade handledare på alla arbetsplatser och de är ju personer som har lång erfarenhet och som dessutom har kompetenshöjts för att kunna vara bra handledare, de har ju kontroll, eller de har ju kopplingen direkt till skolan alltså, till utbildarna, så att utbildarna besöker ju de studerande ute på praktikplatserna” (deltagare 1).

Samtliga deltagare hade en positiv syn på delaktighet och inflytande i arbetsgrupperna och uppfattade inte att det fanns någon prestige mellan arbetsgivare och utbildare.

”jag tycker att det är högt i tak. De pratar på och man måste snarare bromsa (skratt), för det gäller ju också att hålla sig någonstans så att man inte flyter ut, men det är högt i tak och de är aktiva tycker jag och vill mycket och har mycket synpunkter” (deltagare 4).

Den uppfattning som man gav uttryck för visade på ett starkt engagemang för sitt uppdrag i VO college och samverkansarbetet ansågs som värdefullt och prestige löst.

”det har inte varit någon prestige någonstans, det har inte varit någon prestige från skolan, det har inte varit någon prestige från arbetsgivaren utan man har löst det här” (deltagare 3).

4.3 Hinder i samverkan

Samverkansarbetet beskrevs i huvudsak i positiva ordalag och man uppgav att på det hela så fungerade det mesta väldigt bra. Det som eventuellt kunde ses som ett hinder i samverkan i

framtiden var att alternativa utbildningsanordnare saknades och att det kunde vara värdefullt att de också fanns med för att säkra att utbildningen blev likvärdig för alla studerande. Man uttryckte även oro över att det saknades representanter från alla grupper.

4.3.1 Alternativa utbildare och arbetsgivare

Som förklaring till varför man ansåg det som ett hinder angavs att man då inte kunde ha någon kontroll på vad de studerande lärde sig i utbildningen och det ansågs att oavsett vem som var utbildare så måste kvalitén på utbildningen garanteras oavsett utbildare.

”jag har tyckt att alla skall vara med för att då får de samma krav på sig, de utbildar ju till samma arbetsmarknad och Lernia är ju den stora alternativa utbildaren och de får ju väldigt mycket uppdrag av arbetsförmedlingen. Då borde de varit med i den här processen. Då skulle ju ändå kommunen och landstinget ha sagt åt Lernia att ...detta är grundkraven vi har för att kunna anställa en undersköterska. Nu finns inte den kommunikationen och det är olyckligt” (deltagare 3).

Att VO college var en kommunal satsning kunde ses som ett hinder då det uttrycktes oro för att inte släppa in alternativa utbildare i samverkansprocessen.

”och så finns det ett politiskt motstånd att det här ska bara vara kommunens satsning och jag anser inte det för det är så att den dagen du kommer och söker jobb i Sundsvalls kommun då spelar det ingen roll om du kommer med ett betyg från (X) eller vart som helst. Huvudsaken är att du har ett betyg på att du är undersköterska och har gått programmet. Du är ju lika anställningsbar. Och då skall man väl försöka forma det här så de blir bra anställningsbara” (deltagare 2).

Deltagarna var väl medvetna om att arbetsmarknaden och utbildningen inte bara var en angelägenhet för kommunen. För att följa med i utvecklingen av arbetsmarknad och utbildning uttrycktes att alternativa utbildare och arbetsgivare måste släppas in i samverkansprocessen.

”sen är det jätte viktigt att man har olika arbetsgivare, här har vi ju inte tagit med eller vi har väl inte fått med jag tänker privata vårdgivare det är klart att de kommer att komma hit också det tar väl längre tid bara, då behöver man ju vara med där också för att säkerställa att vi skall erbjuda en likvärdig vård på alla nivåer. Det är regeringsuppdraget, och då behöver vi ju samverka” (deltagare 1).

4.3.2 Frånvarande parter

Frånvaro beskrev man kunde innebära att det saknades representanter från någon grupp och kravet för att man skulle bli omcertifierade var att alla parter fanns med vid mötena både arbetsgivare och utbildare.

”för risken är att vi inte blir omcertifierade när de ser att inte alla parter har varit med för då har vi inte haft riktig samverkan och vi står ju inför det nu att vi skall bli omcertifierade” (deltagare 2).

Det beskrevs också att frånvarande parter kunde vara att man inte hade kännedom om hur det fungerade i de andra kommunerna som ingick i VO college.

”kanske det som saknas är att man vet väldigt lite vad som händer på de andra orterna” (deltagare 3).

Deltagarna beskrev att man saknade representanter från Landstinget som är en stor arbetsgivare inom vårdsektorn. Det beskrevs som viktigt att de var med då man uppgav att det var problem med att få tillräckligt med praktikplatser där samt att det också var brist på utbildade handledare.

”det är jättesvårt att få in elever där på praktikplatser och arbetsgivarparterna kommer inte för de prioriterar inte det här, nej” (deltagare 2).

4.4 Folkhälsoperspektiv

För att ta reda på om man arbetade utifrån ett folkhälsoperspektiv så ställdes en specifik fråga, hur arbetar man med folkhälsa? Tanken med denna fråga var att undersöka om det fanns ett uttalat folkhälsoperspektiv i samverkansarbetet inom VO college, att utbildning och samverkan i sig är viktiga för en bättre folkhälsa.

Folkhälsoperspektivet har inte varit något som har varit uttalat eller framkommit i intervjuerna att man samverkade om men indirekt när följdfrågor ställdes så utvecklade man sina svar. Det deltagarna pratade om var ett hälsoperspektiv i utbildningen och handlade om ergonomi och goda matvanor för de studerande och brukarna.

5. Resultatdiskussion

Samverkansarbetet inom VO college beskrivs av deltagarna i huvudsak som en viktig förutsättning för att garantera en hög kvalitet i utbildningen och för att tillgodose arbetsmarknadens behov av utbildad arbetskraft inom vård och omsorg.

Resultatet visar på att det fanns en samsyn om vad man skulle samverka om även om man beskrev samverkan ur olika perspektiv. Man ansåg att samverkan var viktigt för alla grupper, både brukare, studenter och arbetsmarknad. Detta visar på att deltagarna såg fördelarna med att samverka och man uppvisade ett starkt engagemang

Det finns en hög potential i att samverka och samverkan kan tjäna mångas syften. Samverkan handlar om att effektivisera genom att hitta gemensamma lösningar på ett gemensamt problem som skall leda till ett bättre resultat än om man löst problemet själv (Jakobsson, 2008).

Vinsten med att samverka består i att man delar på resurserna, personella, ekonomiska och kunskapsmässiga (Lawson, H.A., 2004).

Delaktigheten och möjligheten att vara med och påverka i samverkansarbetet inom VO college har beskrivits som god och prestigelös. En förklaring till detta kan vara att VO college är en relativt ny organisation och att samverkansarbetet utgår från ett gemensamt behov där alla är överrens om de vinster det ger tillbaka till den egna verksamheten.

Deltagarnas upplevelser av samverkan visade inte att det fanns några tydliga strukturella eller kulturella hinder i samverkansarbetet såsom Mur-Veeman et.al, (2001) beskrev i sin studie. En förklaring till detta kan vara att samverkan är sanktionerad från regeringsnivå men även att det inte fanns några strukturella hinder som styr och motarbetar samverkansprocessen såsom lagar och olika regelsystem.

Det som beskrevs som hinder i samverkansprocessen var att man saknade representanter från Landstinget. Detta kan ha sin förklaring till att samverkansarbetet tog för mycket tid från den ordinarie verksamheten något som Hultberg, (2005) också beskriver kan utgöra hinder. Någon hållbar slutsats kan inte dras av detta då inga deltagare fanns med från denna arbetsgivare i studien.

I likhet med vad van Raak et.al, 1999 kom fram till i en studie om samverkan visar denna studie att förutsättningen för att samverkan skall fungera beror på deltagarnas syn på sitt uppdrag och engagemang samt stöd i varandra.

Deltagarna har inte redogjort för att de arbetat med samverkan utifrån ett uttalat folkhälsoperspektiv men det framgick ändå när följdfrågor ställdes att man tyckte dessa frågor var viktiga. Av intervjuerna framkom att man trodde det låg i utbildarens uppdrag att föra in det i utbildningen. Den slutsats som dras av detta är att samverkan i sig handlar om att arbeta utifrån ett folkhälsoperspektiv då kommuner och landsting har genom sina olika ansvarsområden ett direkt ansvar för folkhälsan och utbildning är ett område som ingår i det politikområde som är av betydelse för folkhälsan (Socialdepartementet, 2007).

Sammanfattningsvis så har deltagarnas upplevelser av samverkan varit positiv. I likhet med vad Huxham, 2003 redogör för i sin teori så visar denna studie att deltagarnas positiva syn på samverkan är beroende av gemensamma mål, makt, förtroende, medlemsstruktur, och ledarskap för hur samverkan upplevs.

6. Metoddiskussion

Syftet med studien har varit att redogöra för deltagarnas upplevelser av samverkan utifrån ett deskriptivt perspektiv. Utgångspunkten vid analysen av intervjutexterna har varit att det skall vara det deltagarna talar om som skall stå för kunskapen (Malterud, 2009:50).

Innehållsanalys innebär att sammanfatta meningsenheter i kategorier. För att kunna göra det så är tolkning av det som framkommit oundvikligt. Tolkningen har ändå försökt att göras så textnära som möjligt.

Urvalet av deltagare gjordes utifrån att de fanns representerade i både styrgrupper och arbetsgrupper inom VO college. Tanken med det var att de skulle kunna lämna en bredare information. Förfrågan om deltagande i studie skickades till arbetsgivar- och utbildarrepresentanter men endast arbetsgivare kom att ingå i studien. Endast ett svar inkom från utbildare och då i slutet av studien. Detta kan ha betydelse då studiens trovärdighet av resultatet är begränsat till att endast omfatta arbetsgivarnas upplevelser av samverkan.

Metoden med semistrukturerade intervjuer kan ha inneburit att för stort utrymme har lämnats att prata om det man själv finner vara mest intressant, dvs. den egna verksamheten. Detta är också något som jag reflekterat över under intervjuerna. Man gled ofta in på att prata ”om sitt eget”. Detta kan ju även ses som positivt i den bemärkelsen att man visar på ett starkt engagemang för den verksamhet som man finns i. För studien har det dock inneburit ett omfattningsrikt material som har varit svårt att hantera på så sätt att det har tagit tid att urskilja

för studien meningsbärande text. Den lärdom som gjorts gjord av detta är att i framtida studier tänka noga över utformningen av intervjuguiden.

Begränsningen i urvalet(Sundsvall/Timrå) kan ha inneburit att studiens resultat, upplevelser om samverkan också blivit begränsat. Att valet blev Sundsvall och Timrå berodde både på geografiska och tidsmässiga skäl. Påsklovet inföll vid tidpunkten för intervjuerna vilket kan ha påverkat svar från vissa grupper i organisationen.

Att det inte funnits med deltagare från både arbetsgivare och utbildare kan ha inverkat på resultatet men syftet med studien har inte varit att göra en jämförelse av vad olika organisationer har tyckt om samverkan utan snarare att beskriva samverkan utifrån deltagare inom VO college.

En av exklusionskriterierna i denna studie var att inte ta med representanter från de lokala arbetsgrupperna då de ”kom och gick” beroende på vilka frågor som skulle diskuteras. Arbetsgrupperna beskrevs vara utformade så att man inte hade en fast plats i dessa grupper. Det var frågorna som styrde vilka som skulle vara närvarande och man bjöds in från olika verksamhetsgrenar för att diskutera specifika frågor.

En person som svarade valdes bort på grund av sent inkommet svar och fem personer hade då redan tackat ja.

7. Slutsats

Studien har visat att samsyn om målet med samverkan och tilliten till varandra är av betydelse vilket också litteraturen redogör för.

8. Studiens betydelse

Studien skall förhoppningsvis visa hur samverkan hitintills har fungerat och utgöra underlag för fortsatt utvecklingsarbete avseende samverkan för aktörerna inom VO college. För att kunna samverka bör målet med samverkan vara tydligt och begripligt.

Referenslista

Axelsson, R., & Bihari Axelsson, S. (2006). Integration and collaboration in public health. A conceptual framework. *Int J Health Plann Mgmt*, (21), 75-88.

Axelsson, R., & Bihari Axelsson, S. (2007). *Folkhälsa i samverkan mellan professioner, organisationer och samhällssektorer*. Malmö: Studentlitteratur

Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Graneheim, U H., & Lundman, B. (2003). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112.

Hultberg, E-L. (2005). *Co-financed Collaboration between Welfare Services – Effects on Staff and Patients with Musculoskeletal Disorders*. Goteborg: Göteborgs Universitet.

Huxham, C. (2003). Theorizing collaboration practice. *Public Management Review*, 5, 401-423

Jakobsson, B. (2008). *Co-operation vocational rehabilitation methods in multiprofessional crossector groupmeetings and effects on employment*. Stockholm: Karolinska institutet.

Kvale, S., & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Näringsdepartementet. (2006). *Utredning om en flexiblare arbetsmarknadsutbildning*. Stockholm: Näringsdepartementet.

Lawson, H.A., (2004). The logic of collaboration in education and the human services. *Journal of Interprofessional Care*, 3 (18).

Leutz, W N. (1999). Five laws for integrating medical and social services: lessons from the United States and The United Kingdom. *The Millbank Quarterly*, 77, 77-110.

Lleras-Muney, A. (2005). The relationship between education and adult mortality in the United States. *Review of Economic Studies*, 72 (1), 189-221

Malterud, K. (2009). *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Mur-Veeman, I., Eijkelberg, I., & Spreeuwenberg, C. (2001). How to manage the implementation of shared care - A discussion of the role of power, culture and structure in the development of shared care arrangements. *Journal of Management in Medicine*, 15, 142-155.

Nielsen Arendt, J. (2005). Does education cause better health? A panel data analysis using school reforms for identification. *Economics for Education Review* 24, 149-160.

van Raak, A., Mur-Veeman, I., & Paulus, A. (1999). Understanding the feasibility of integrated care: a rival viewpoint on the influence of actions and the institutional context. *International Journal of Health Planning and Management*, 14, 235-248.

Socialstyrelsen (2001). Samverkan för särskilt utsatta – utvärdering av frivillig samverkan FRISAM. Uppsala: Ord & Form.

Socialdepartementet, (2007). *En förnyad folkhälsopolitik*. Stockholm: Socialdepartementet.

SOU 1996:85. Egon Jönsson – en kartläggning av lokala samverkansprojekt inom rehabiliteringsområdet. Stockholm: Fritzes

SOU 2000:78. Rehabilitering till arbete. En reform med individen i centrum. Stockholm: Fritzes.

Utbildningsdepartementet. (2004). Yrkesutbildningsdelegationen, Dir. 2004:72: Stockholm: Utbildningsdepartementet.

WHO. (1986). *Ottawa Charter for health promotion*. Köpenhamn: World Health Organization.

Elektroniska referenser

Campbell, S. (2006). Building partnerships for the improvement of public health. Hämtad april 10 från <http://www.nursingtimes.net/nursing-practice-clinical-research/building-partnerships-for-the-improvement-of-public-health/203125.article>

Vård och Omsorgs college södra norrland. Hämtad 11 maj 2011 från: <http://www.omsorgscollege.se/fakta/bakgrundtillcollege.4.358b1f7a12551f1cbf480001380.html>

Bilaga 1 Informationsbrev



Förfrågan om medverkan i samverkansstudie av Vård och Omsorgscollege verksamhet

Hej!

Vi är två studenter från programmet Projektledarutbildning inriktning folkhälsovetenskap på Mittuniversitetet som läser vår sista termin. Vi arbetar just nu med vår C-uppsats och vi har valt att skriva om VOC verksamhet, utifrån förfrågan från VOC. Syftet med studien är att beskriva VOC verksamhet med fokus på samverkan inom VOC södra norrland.

Insamling av material inför studien kommer att ske genom enskilda intervjuer med fem deltagare. Intervjun beräknas pågå ca 45-60 minuter men högst 60 minuter. Vårt önskemål är att använda ljudupptagning under intervjuerna och sedan transkribera det sagda till text.

Allt som sägs vid intervjun och det som spelas in kommer att behandlas konfidentiellt och du som deltagare i denna studie försäkras anonymitet.

Deltagandet är helt frivilligt och du kan närsomhelst välja att avbryta ditt deltagande, information som du bidragit med blir då raderad och ingår då inte i det slutgiltiga arbetet.

Vårt förslag är att intervjun sker på din arbetsplats och vi har för avsikt att påbörja intervjuerna redan denna vecka, v.15 . Detta brev skickas slumpmässigt ut till ett antal personer som ingår i VOC verksamhet och det är viktigt att du meddelar oss så snart som möjligt om du kan delta. Vår målsättning är att vi skall vara klara med alla intervjuer under vecka 16 och svar önskas senast 18 april. Har du tid för en intervju redan denna vecka är vi tacksamma om du hör av dig så snart som möjligt. Svar meddelas på mail till Helena eller Adam på nedanstående mailadresser.

Med vänliga hälsningar

Adam & Helena

Eventuella frågor om studien besvaras av nedanstående studenter

Adam Nordh
Studerande
073-918 37 83
adno0800@student.miun.se

Helena Ringström
Studerande
070-760 58 44
heri0101@student.miun.se

Inger Olsson
Handledare
inger.olsson@miun.se

Bilaga 2 Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

Vad är dina uppgifter inom VoC?

Hur stor del av din arbetstid är lagd åt VoC?

Vad är ditt huvudsakliga arbetsområde utanför VoC?

Teman

Samverkan

Hur ser du på samverkan varför är det viktigt för dig?

Berätta om hur det är att arbeta inom VoC?

Hur skulle du beskriva dina förväntningar inom VoC?

Roller

Hur ser arbetsfördelningen inom VoC, vilken roll har du inom Voc?

På vilket sätt ges utrymme för delaktighet och inflytande i gruppen?"

Implementering

Hur påverkas ditt vanliga arbete av din delaktighet i VoC?

Har förändringar (utförande/förhållningssätt) skett på din arbetsplats?

Effekter av samverkan, positiva/negativa?

Intention/förståelse

Vilka är dina avsikter med deltagande inom VoC?

För vem är samverkan viktig?

Hur ser du på arbetet som utförs inom VoC?

Effektivt & väsentligt?

Folkhälsa

Hur skulle du beskriva på vilket sätt ni arbetar ni med folkhälsa inom VoC?

Långsiktiga mål?