



Gränsöverskridande organisationssamarbete i Raseborg för att främja arbete och studier för vuxna med psykisk ohälsa

Tove Werner

Masterarbete
Rehabilitering
2018

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Rehabilitering Högre YH
Identifikationsnummer:	6253
Författare:	Tove Werner
Arbetets namn:	Gränsöverskridande organisationssamarbete i Raseborg för att främja arbete och studier för vuxna med psykisk ohälsa
Handledare (Arcada):	Ira Jeglinsky-Kankainen
Uppdragsgivare:	Västra Nylands Fountain House förening r.f.
<p>Sammanfattning:</p> <p>En person med psykisk ohälsa kan uppleva aktiviteter i vardagen, relationer till andra personer eller sin arbetssituation som utmanande. På samma sätt upplever personer utanför arbetsmarknaden sig ha lägre självkänsla och självförtroende. För att stöda dessa personer i arbets- och studieärende startade Klubbhus Fontana, Raseborgs sysselsättnings-tjänster och Axxell ett projekt år 2016, kallat KoVa. Projektet har fungerat som en grund för detta masterarbete. Genom samarbetet kan organisationerna arbeta för att på sikt främja delaktighet i samhället för den aktuella målgruppen. Arbetets syfte var att utreda faktorer som främjar eller hindrar samarbete mellan de tre aktörerna, i frågor som rör arbete eller studier för vuxna med psykisk ohälsa. Masterarbetet är en kvalitativ empirisk studie. Datasamlingen gjordes dels som Learning Café för brukarna och dels som webbenkät för projektmedarbetarna. Materialet analyserades med innehållsanalys. Från resultatet framkom att brukarna önskar varierande stöd i vardagen samt ett jämlikt bemötande från sin omgivning. Styrkorna som framkom från organisationssamarbetet var teammedlemmarnas gemensamma värderingar, mångprofessionaliteten samt viljan att utvecklas yrkesmässigt för att kunna stödja brukarna. En oklar struktur och planering, finansiering och administration sågs som utmaningar. Utgående från resultatet kan det konstateras att organisationerna har etablerat en god grund för samarbete där mångprofessionaliteten bör tas tillvara i arbete med den gemensamma målgruppen. Samarbetet borde möjliggöras mellan organisationerna vare sig extern finansiering fås eller inte. Att utbilda erfarenhetsexperter samt att involvera dem som teammedlemmar kan stärka brukarnas ställning och främja deras jämlikhet.</p>	
Nyckelord:	Klubbhus Fontana, Raseborgs sysselsättningstjänster, Axxell, organisationssamarbete, brukare, psykisk ohälsa
Sidantal:	57s
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	5.12.2018

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Master degree in Rehabilitation
Identification number:	6253
Author:	Tove Werner
Title:	Intersectional collaboration in Raseborg to support work and study for adults living with mental illness
Supervisor (Arcada):	Ira Jeglinsky-Kankainen
Commissioned by:	Västra Nylands Fountain House förening r.f.
<p>Abstract:</p> <p>Adults living with mental illness can experience challenges in everyday life, relationships and work situations. In addition, being unemployed can result in lower self-esteem and self-confidence. By starting a project in 2016, called KoVa, Clubhouse Fontana, work activity center in Raseborg and Axxell wanted to support these adults with work and study. This master's thesis is based on the project. The aim of the study was to investigate supporting or hindering factors for cooperation between Clubhouse Fontana, the work activity center in Raseborg and Axxell, regarding possibilities for work and study for adults with mental illness. By co-operating, the organizations wish to support the target group in participating in society. This thesis is an empirical qualitative study. Data were gathered from clients by Learning Café and from members of the project by an internet based questioner. The material was analyzed according to content analysis. The results showed the clients wishing for additional support in everyday life and to be seen as equals. Co-operation between the organizations showed strengths in team members' values, multi-disciplinary cooperation and a desire for professional development. Threats could be seen in lack of structure and planning, financing and administration. The results show that training of persons with experience of mental illness and/or unemployment and the support for this and in addition involving them as team members can strengthen the clients' position and also support equality. The organizations have a solid base for future collaboration. Using the skills of the multi-disciplinary team is an advantage in the work with target group. Intersectional collaboration should be prioritized whether financing can be arranged or not.</p>	
Keywords:	Clubhous Fontana, Raseborgs sysselsättningstjänster, Axxell, intersectional collaboration, mental illness
Number of pages:	57s
Language:	Swedish
Date of acceptance:	5.12.2018

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Ylempi AMK tutkinto kuntoutuksessa
Tunnistenumero:	6253
Tekijä:	Tove Werner
Työn nimi:	Yhteistyö organisaatioiden välillä Raaseporissa mahdollistamaan työtä ja opiskelua aikuisille mielenterveyskuntoutujille
Työn ohjaaja (Arcada):	Ira Jeglinsky-Kankainen
Toimeksiantaja:	Länsi-Uudenmaan Fountain House yhdistys ry
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Mielenterveysongelmia sairastava ihminen voi kokea arkipäivätoimintojen, ihmissuhteiden tai työasioiden olevan haasteellisia. Myös työttömillä henkilöillä on useasti heikompi itsetunto ja itseluottamus. Tukeakseen näitä henkilöitä työ- ja opintoasioissa Klubitalo Fontana, Raaseporin työllisyysosasto ja Axxell perustivat vuonna 2016 projektin nimeltä KoVa. Tämä opinnäytetyö perustuu tähän projektiin. Opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia niitä asioita jotka mahdollistavat tai estävät yhteistyön näiden kolmen organisaation välillä mielenterveyskuntoutujien työ- ja opintoasioissa. Yhteistyöllä nämä organisaatiot voivat edistää tavoiteryhmän osallisuutta yhteiskunnassa. Kyseessä on empiirinen kvalitatiivinen tutkimus. Aineiston keräysmenetelmä oli Learning Café käyttäjien osalta ja projektityöntekijöiden osalta nettilomake. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Tulokset osoittivat, että asiakkaat tarvitsevat arkipäivässään lähiympäristön tukea sekä tasavertaista kohtelua. Organisaatioiden yhteistyön vahvuudet olivat projektityöntekijöiden yhteiset arvot, moniammatillisuus ja henkilökunnan halu kehittyä ammatillisesti voidakseen tukea asiakkaita. Projektityöntekijät kokivat epämääräisen ja puutteellisen suunnittelun, rahoituksen ja hallinnon haasteellisina. Tutkimuksen tuloksista päätellen voidaan todeta, että on syntynyt hyvä pohja organisaatioiden väliselle yhteistyölle, missä moniammatillisuutta voidaan hyödyntää yhteisen kohderyhmän hyväksi. Tätä yhteistyötä tulisi mahdollistaa riippumatta siitä saadaanko ulkoista rahoitusta vai ei. Kouluttamalla kokemusasiantuntijoita ja pyytämällä heidät mukaan ohjausryhmiin voidaan vahvistaa asiakkaiden roolia ja mahdollistaa heidän tasavertainen kohtelu.</p>	
Avainsanat:	Klubitalo Fontana, Raaseporin työllisyysosasto, Axxell, organisaatio, yhteistö, asiakas, mielenterveyskuntoutuja
Sivumäärä:	57s
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	5.12.2018

INNEHÅLL

1	INLEDNING	8
2	BAKGRUND	11
2.1	Psykisk ohälsa.....	12
2.2	Främja delaktighet via arbete och studier	15
2.3	Samarbete mellan organisationer	17
2.3.1	<i>De hårda faktorerna: Planering och struktur för samarbete</i>	18
2.3.2	<i>De mjuka faktorerna: gemensamma värderingar hos teammedlemmarna</i>	19
2.3.3	<i>De institutionella ramarna: Ledarskap och finansiering</i>	20
2.4	Problemavgränsning.....	22
3	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	23
4	MATERIAL OCH METOD	23
4.1	Learning Café för brukarna	24
4.1.1	<i>Analys och bearbetning</i>	26
4.2	Webbenkät för projektmedarbetarna.....	28
4.2.1	<i>Analys och bearbetning</i>	29
4.3	Etiska överväganden	30
5	RESULTATREDOVISNING	32
5.1	Se mig för den jag är – bemötande på lika villkor	33
5.2	Stödet i vardagen en förutsättning för att lyckas	34
5.3	Förenade resurser stärker organisationskulturen och främjar målgruppen	35
5.4	Planering och struktur skapar tydlighet i arbetet	37
6	DISKUSSION	39
6.1	Metoddiskussion.....	44
6.2	Etiska aspekter	46
6.3	Sammanfattning	48
	KÄLLOR	51
	Bilaga 1 – LEARNING CAFÉ INBJUDAN	55
	Bilaga 2 – WEBBENKÄT FRÅGOR	56
	Bilaga 3 – WEBBENKÄT INFORMATIONSBREV	57

Figurer

Figur 1. Delaktighetens tre dimensioner enligt Raivio och Karjalainen (2013).....	16
Figur 2. Att bygga en samverkansmodell enligt Nilsson Lundmark & Nilsson 2003. ..	18
Figur 3. Masterarbetets arbetsprocess	24

Tabeller

Tabell 1. Ett utdrag av det analyserade materialet från Learning Café.	27
Tabell 2. Ett utdrag av det analyserade materialet från webbenkäten.	30
Tabell 3. Redovisning av kategorier och huvudteman från datainsamlingarna.	32

FÖRORD

Under flera års tid har jag haft glädjen att få arbeta tillsammans med fantastiska människor som dagligen visat mig betydelsen av att kämpa för sin sak och orka ta ytterligare ett steg framåt mot en bättre morgondag. Beslutet att återvända till Arcada för vidare studier mognade fram sakta men säkert under den här tiden, då jag kände att det finns så mycket mera jag skulle vill kunna bidra med men att den egna kunskapsbasen behövde fördjupas. Tack vara en uppmuntrande arbetsgivare fick jag därmed möjlighet att via dessa mastersstudier vara med och starta upp KoVa projektet. I en trygg gemenskap introducerades jag för möjligheterna men också utmaningarna som finns i projektarbete. Ett stort tack till medlemmar och personalmedlemmar i Klubbhus Fontana – ni har varit min inspiration!

Sedan jag påbörjade masterarbetet har jag haft en lapp bredvid mig på datorn med texten ”att skriva ett masterarbete är en process”. De orden har stöttat och uppmuntrat mig då frustrationen varit som starkast och jag ifrågasatte mina beslut. Jag har lärt mig någonting nytt längs med varje steg på vägen, både personligen och yrkesmässigt. Ifall arbetet påbörjades idag skulle det antagligen se annorlunda ut, så jag antar att processen har fyllt sin funktion.

Slutligen, ett varmt tack till familj, vänner och kolleger för er oändliga uppmuntran och goda råd längs vägen! Ni är guld värda. Tack vare er kan jag nu avsluta det här kapitlet. Tack även till min handledare Ira Jeglinsky-Kankainen, för ditt tålamod och din guidning genom denna långa process.

Ekenäs oktober 2018

Tove Werner

1 INLEDNING

Enligt principen för aktivitetsrättvisa har alla människor rätt till meningsfulla aktiviteter. Det innebär inte att alla människor skall kunna göra precis samma aktiviteter, utan rättighet att få välja de aktiviteter som speglar den enskilda individens intressen, önsknings och möjligheter. Att uppleva aktivitetsrättvisa kan vara en följd av nedsättningar, sjukdom eller ha sin grund i samhällets attityder eller normer. Hit hör även långtidsarbetslöshet, missbruk och kriminalitet samt känslan av att inte kunna vara delaktig eller bidra till samhället. Upplevelse av aktivitetsrättvisa har en stark negativ inverkan på individens välmående. (Stadnyk m.fl. 2010:330-331, Wilcock 2006:247)

Personer utanför arbetsmarknaden uppger sig ha en lägre självkänsla och självförtroende och ju längre arbetslösheten pågår desto svårare blir det att klara av att behålla ett jobb. Detta bl.a. för att den sociala interaktionsförmågan blivit försämrad, likaså yrkesskickligheten. Dessa faktorer står i relation till arbetslöshet och den negativa inverkan på välbefinnande är i relation till begreppet aktivitetsdeprivation, vilket är en form av aktivitetsrättvisa. (Whiteford 2010:309) Ur ett samhälleligt perspektiv tycks det dock vara mera värt att ha ett arbete än att vara arbetslös. Detta trots att arbetet inte upplevs som varken meningsfullt, betydelsefullt eller inspirerande. (Wilcock 2006:138)

Vid tidpunkten för masterarbetets påbörjande var skribenten anställd som handledare i Klubbhus Fontana. Verksamheten är internationell och det finns över 300 klubbhus i världen, vara 25 i Finland. Klubbhuset är en del av tredje sektorns verksamhet och Fontana upprätthålls av en självständig förening, Västra Nylands Fountain House förening r.f. Klubbhuset riktar sig till vuxna (18 år och uppåt) som upplever psykisk ohälsa och målsättningen är att främja en meningsfull och arbetsinriktad vardag för medlemmarna som besöker klubbhuset. (Klubbhus Fontana) Frågor som rörde studier och arbete var ytterst aktuella teman i klubbhuset. Steget från klubbhuset och vidare till arbete eller studier upplevdes av medlemmarna många gånger som stort och rädsla för att misslyckas hindrade många medlemmar från att försöka. Arbetsmarknaden upplevdes som tuff, både gällande krav på erfarenhet, utbildning och att klara av den flexibilitet som de flesta arbetsgivare önskar. Därtill kom erfarenheter av utsatthet och diskriminering i samhället, ofta i relation till arbets- och studiesituationer som ledde till en minskad känsla av påverknings-

möjligheter (jfr World Mental Health Day 2015). I det praktiska arbetet i klubbhuset saknades verktyg just för detta ändamål, någonting som kunde främja chansen att lyckas med arbete, studier, kurser eller övrigt. Verksamheten i sig hade inte tillräckligt med kunskap eller resurser, utan ett samarbete med andra organisationer blev nödvändigt (jfr Hjern 2001).

Under hösten år 2015 bildades en gemensam arbetsgrupp mellan Klubbhus Fontana , Raseborgs sysselsättningstjänster och Axxell Utbildning för att utreda möjligheterna till samarbete. De tre organisationerna representerar olika sektorer och delar av servicesystemet inom hälso- och sjukvård; Klubbhus Fontana från tredje sektorns verksamhet, Raseborgs sysselsättningstjänster via kommunen samt Axxell, privat läroanstalt. Aktörerna startade ett gemensamt projekt mellan april 2016 och oktober 2017; KoVa projektet, där KoVa står för konstruktiv eller konkret vardag. Varje organisation hade två representanter. Målsättningen med projektet var att skapa nätverk mellan organisationerna, lära känna varandras verksamheter och personerna som arbetade där. Projektet skulle kartlägga nuvarande praxis i Finland och utomlands då man bygger upp en förberedande kursverksamhet som stödjer målgruppen i återgång till arbete eller studier. I det här fallet blev målgruppen medlemmar i klubbhuset; vuxna med psykisk ohälsa eller långtidsarbetslösa inom kommunens sysselsättande verksamhet som ”fastnat” i sysselsättande verksamheter, många gånger på grund av psykisk ohälsa, trots att vilja finns hos personerna att komma vidare. Projektet förverkligades genom ett flertal studiebesök till skolor, organisationer, företag och klubbhus eller motsvarande verksamheter, i Finland och utomlands. Detta för att ta reda på god praxis vid dylika samarbeten. Efter avslutad kartläggning skulle projektet sedan gå vidare med en tilläggsansökan om finansiering för att förverkliga denna kursverksamhet. (KoVa projektrapport 2017)

Klubbhusmodellen är en internationell verksamhet som fungerar enligt den så kallade Fountain House ideologin. Medlemmarna i klubbhuset, vuxna som upplever psykisk ohälsa, deltar frivilligt i verksamheten. Klubbhuset erbjuder inte vårdtjänster men hjälper och stödjer medlemmarna i vardagsfrågor, erbjuder en meningsfull sysselsättning i en omgivning som främjar jämställdhet och respekt. Den dagliga verksamheten är arbetsinriktad och stöder medlemmarna i frågor som rör arbets- och studieärenden, med målsättningen att de som önskar återgå till någon av dessa även skall erbjudas möjligheten. (Suomen Klubitalot) Jäppinen (2016:243-248) hänvisar till Vates stiftelsen undersökning av

klubbhusverksamheten i Finland. Resultatet visade bl.a. att satsningar på åtgärder som stöder aktivering via meningsfull verksamhet, rehabilitering och möjlighet att delta i arbetslivet samt förkortning av arbetslöshetsperioder, i slutändan är det mest fördelaktiga gällande ekonomiska frågor, även fast det inte alltid inbegriper ett avlönat arbete för den mentalvårdsrehabiliterade.

Västra Nylands Fountain House förening upprätthåller Klubbhus Fontana i Karis sedan oktober 1999. Klubbhuset har över 170 medlemmar varav ca 70 är aktiva, dagliga besöksantalet är ca 15 personer. (Klubbhus Fontana)

Kommunerna har skyldighet enligt finsk lag att anordna rehabiliterande arbetsverksamhet för personer som får arbetsmarknadsstöd eller utkomststöd på grund av lång arbetslöshet. Verksamheten skall erbjuda stöd via arbets- och näringsbyrån, vara individuellt anpassad till personens arbets- och funktionsförmåga, förbättra livshanteringen samt vara meningsfull i strävan att främja arbets- eller studiemöjligheterna för personen. (Lagen om arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte 2.3.2001/189). Antalet långtidsarbetslösa som årligen deltar i den sysselsättande verksamheten varierar, men under år 2016 deltog 33 personer i åldern 16-29år i Raseborg. 17 av 33 personer fortsatte med arbete, arbetsprövning, studier eller en annan enhet vid året slut. Bland dessa 33 personer hade 21 endast grundskoleutbildning, vilket påvisar behovet av stödjande insatser kring studier. (Ekström, B. 2017)

Axxell är en andrastadiets läroinrättning, som finns på 10 verksamhetsorter i Svenskfinland. Axxell erbjuder utbildning både till ungdomar och vuxna inom varierande yrkesutbildningar eller kursverksamhet. (Axxell.fi) I KoVa projektet samarbetades med utbildningsprogrammet inom social- och hälsovård.

I masterarbetet benämns målgruppen som brukare, som är synonymt med patient eller klient, trots att person vore mera korrekt, då man talar om rehabiliterande verksamhet som riktar sig till någon (jfr Sveriges Arbetsterapeuter 2016.) De tre organisationerna har olika benämningar för personerna som deltar i respektive verksamhet bl.a. medlemmar, deltagare, ungdomar och elever används. KoVa projektgruppen valde därför benämningen brukare för att hitta en gemensam terminologi, vilken även används i detta masterarbete.

Masterarbetet är ett beställningsarbete av Klubbhus Fontana/KoVa projektgruppen där fokus är organisationssamarbete utgående från brukarnas behov. Samarbetet berör frågor som relaterar till arbets- och studiemöjligheter för brukarna. Förhoppningsvis kan detta masterarbete fungera som inspiration för att andra klubbhus i Finland startar upp dylika organisationssamarbeten.

2 BAKGRUND

Social- och hälsovårdsministeriet i Finland definierar syftet med rehabilitering enligt följande: ”att främja funktionsförmågan, välbefinnandet, möjligheterna att vara delaktig, förmågan att klara sig på egen hand och sysselsättningen hos en person som är sjuk eller har funktionsnedsättning”. (Social- och hälsovårdsministeriet) Delaktighet ingår som begrepp i såväl nationella som internationella hälsofrämjande program för att minska fatigdom och förebygga marginalisering. Inom det finska politiska programmet för social- och hälsovård 2010, nämns delaktighet både som ett mål och som ett medel för att öka och främja delaktighet och social sammanhållning. Grundtanken är att ökad delaktighet främjar individens välmående, som i sin tur gynnas på samhällsnivå. (Raivio & Karjalainen 2013: 12) I och med den planerade social- och hälsovårdsreformen år 2021 kan det komma förändringar i hur ansvaret för rehabiliteringen fördelas, från de nuvarande Folkpensionsanstalten, försäkringsbolag eller kommunerna, yrkesläroanstalterna och arbetsförvaltningen, men det återstår fortfarande att se. Fokusområden för rehabiliteringen är den förlängda arbetskarriären, utmaningar med ökat antal ungdomar som riskerar utslagning och den åldrande befolkningen. Målsättningen i och med reformen är ökad hälsa, funktionsförmåga, aktivitet och delaktighet för befolkningen. (Autti-Rämö & Salminen 2016:14)

2.1 Psykisk ohälsa

Vuxna personer med psykisk ohälsa är målgruppen för samarbetet mellan de tre aktörerna, där vuxna avser personer i arbetsför ålder. I Finland tillhör alla personer i åldern 15-74år kategorin arbetsför (Statistikcentralen). I samarbetet bör man därför beakta aktivitetsutmaningar som kan förekomma i vardagen som en följd av psykisk ohälsa. I massterarbetet används *psykisk ohälsa* som allmänt begrepp, i enlighet med klubbhusideologin. Arbetet särskiljer inte mellan olika diagnoser eller svårighetsgrader av psykisk ohälsa utan fokus är inverkan på vardagsförmågorna.

Att inneha en god psykisk hälsa är en styrka och en förutsättning för vår funktionsförmåga, hälsa och känsla av välbefinnande. En god psykisk hälsa har mycket att göra med självkänsla, känsla av egenkontroll och att vara en viktig del i ett större sammanhang t.ex. genom att kunna skapa sociala kontakter. Ytterligare finns ett behov av en känsla av framtidshopp och förmågan att ta emot och komma igenom motgångar. (THL mielenterveys 2014) Dock har man alltid känt till att personer har upplevt svårigheter som rör psyket. Förutom biologiska eller ärftliga faktorer kan psykisk ohälsa ha sin grund från en funktionsnedsättning eller aktivitetsbegränsning, men även bero på omgivningen (Lundin & Mellgren 2012: 14-15).

Begreppen för en person med psykisk ohälsa har varierat längs med tiden, mycket i relation till samhällets attityder och bemötande av personer som insjuknat. Det är en utmaning att hitta ett korrekt begrepp som på enkelt sätt kan förklara vad det innebär att insjukna psykiskt, utan att dra alla över samma kam. (Sandlund 2012: 21-23) Lundin och Mellgren (2012:14-15) citerar Nationella psykiatrisamordningens (Sverige) definition av psykiskt funktionshinder som lyder enligt följande: ”*en person har ett psykiskt funktionshinder om han eller hon har väsentliga svårigheter att utföra aktiviteter på viktiga livsområden, och om dessa begränsningar funnits, eller kan antas komma att bestå, under en längre tid. Svårigheterna ska vara en konsekvens av psykisk störning.*”

Borchers, P. (2017) lyfter fram ett kritiskt perspektiv på den vanligt förekommande användningen av ICD-10 klassificerade diagnoser inom psykiatrin. Diagnoser borde ses som det gemensamma språk som används mellan yrkesmänniskor för att snabbt greppa en persons problematik samt i forskning, då begreppen är konstanta. I patientsituationer

kan en diagnos underlätta accepterade av och förståelsen för symptomen både hos personen själv och hans anhöriga, samt ge personen rätt till sjukledighet och till att ansöka om sociala förmåner. Nackdelen med användningen av diagnoser är risken att man objektifierar personen och inte ser till det individuella, då diagnosen i sig inte egentligen berättar någonting om symptomets uppkomst, prognos eller inverkan på personen. Läkare tenderar lätt att lägga stor vikt och tilltro till läkarutlåtanden och personen som insjuknat riskerar att bli beroende av de professionella. De kan lätt uppfatta sig som invaliderade och diagnosen kan även riskera att förvärra symptomen.

För att få en möjligast riktig och komplett bild av personen och hans hälsotillstånd rekommenderas att använda en kombination av Världshälsoorganisationens två klassifikationssystem, ICD-10 och ICF. ICD-10, International Classification of Diseases, Tenth Revision, beskriver diagnoser, störningar, sjukdomar eller likande. International Classification of Functioning, Disability and Health, på svenska Internationell klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa, är ett klassifikationssystem som beskriver personens funktionsförmåga- och hinder relaterat till hälsan. Enligt ICF definieras *aktivitet* som en persons genomförande eller handling och *delaktighet* som engagemang i en livssituation. *Aktivitetsbegränsning* definieras som svårigheter vid aktivitetsutförandet och *delaktighetsinskränkning* som problem som kan uppkomma i engagemang i livssituationer. (ICF 2003)

Personlighetsdragen hos individen samt omgivningen med dess krav och möjligheter, ger tillsammans en bild av hurdana konsekvenser psykisk ohälsa har för personen och hur aktivt hen kan delta i vardagsaktiviteter. En person med psykisk ohälsa kan uppleva väldigt stora utmaningar i att utföra aktiviteter som hör till vardagen, relationer till andra personer eller sin arbetssituation. (Bejerholm & Eklund 2014:118) Långvarig psykisk ohälsa kan inverka på personens kognitiva förmåga och personen kan uppleva utmaningar i förhållande till de exekutiva funktionerna, vilket handlar om hjärnans tankeprocesser. Det kan medföra utmaningar som exempelvis att ta emot och bearbeta information vilket kan göra även enkla vardagsaktiviteter utmanande för personen att genomföra. Det kan också vara en hindrande faktor att kunna utföra och behålla ett jobb. (Lundin 2012:101-102) Personer som inte har ett jobb spenderar ofta mycket tid hemma vilket kan medföra en obalans mellan aktiviteter i vardagslivet samt leda till brist på meningsfulla och pro-

duktiva aktiviteter. Personen kan då uppleva en aktivitetsobalans som har negativ inverkan på välmående. I likhet med aktivitetsdeprivation är aktivitetsobalans en form av aktivitetsorättvisa. (Wilcock & Hocking 2015:309)

De professionella som arbetar med personer med psykisk ohälsa måste alltid minnas individen och på det sättet hantera den psykiska ohälsan som en utmaning och möjlighet hos personen och se bortom sjukdom och begränsningar. Att verkligen lära känna personen och hjälpa hen att hitta sina egna styrkor och sitt egenvärde, har en stor betydelse för återhämtningen. (Finlay 2004:38-39) Det här kan också beskrivas med begreppet empowerment. Utöver att stärka personens uppfattning om sig själv handlar empowerment också om självbestämmanderätt, delaktighet och känsla av att ha makt över den egna situationen. Empowerment kan främjas på individnivå, gruppnivå och samhällsnivå. (Hansson 2014:83,87).

Det är av stor betydelse att involvera brukarna i planering och förverkligande i diverse verksamheter, utvecklingsprojekt, arbetsgrupper etc. för att åstadkomma bra resultat. Brukarna har då en aktiv roll vid sidan av de professionella yrkesutövarna. Att fungera som erfarenhetsexpert bidrar till egen återhämtning som en del av den egna rehabiliteringen samt erbjuder värdefull information till professionella yrkesutövare och andra brukare. (Basiletti & Townsend 2012, Hietala 2016:388, Thylefors 2013:62) Det är en styrka att kunna använda de egna erfarenheterna av psykisk ohälsa och svänga det till en resurs för att hjälpa andra. Inom finska nationella programmet inom mental- och missbrukarvården 2009-2015 har man föreslagit att erfarenhetsexperter involveras i planering, förverkligande och utvärdering vad gäller mental- och missbrukarvården. (Hietala 2016:388)

Det finns flera faktorer man bör ta i beaktande då brukarna får en central roll i team. Då brukare är involverade i planering eller beslut och inte erhåller lön eller arvode för sin insats, resulterar detta många gånger i att de professionella har en maktposition, vilket inte borde få förekomma. Professionella tenderar också att använda ett yrkesspråk eller annan terminologi. I samråd med erfarenhetsexperterna borde man därför hitta ett gemensamt språk, vilket kanske inte alltid är så enkelt om experten är ensam bland flera professionella. De professionella är i slutändan alltid ansvariga för erfarenhetsexperternas verksamhet och bör därför se till att dessa får tillräckligt med stöd, utbildning och handledning i sitt arbete. (Basiletti & Townsend 2012, Hietala 2016:390) De etiska aspekterna

är speciellt viktiga att beakta, både för den enskilda brukaren och med tanke på hens skyldigheter gällande tystnadsplikt. Det gäller dock att hålla i åtanke att erfarenhetsexpertens aktivitetsförmåga och närvaro kan variera, vilket kunde tryggas med en tillgång till suppleant. (Hietala 2016:390) Man kan trots allt inte förbise det faktum att brukaren i praktiken skiljer sig från övriga teammedlemmar, i och med sin roll som konsument av tjänsten. Det kan därför vara utmanande att uppnå en fullständigt likvärdig roll mellan de professionella och brukarna. (Thylefors 2013:62-63). För att teamsamarbete tillsammans med brukare skall fungera även i praktiken behöver också de professionella få kunskap om hur man kan gå tillväga i dessa sammanhang (Basiletti & Townsend 2012).

2.2 Främja delaktighet via arbete och studier

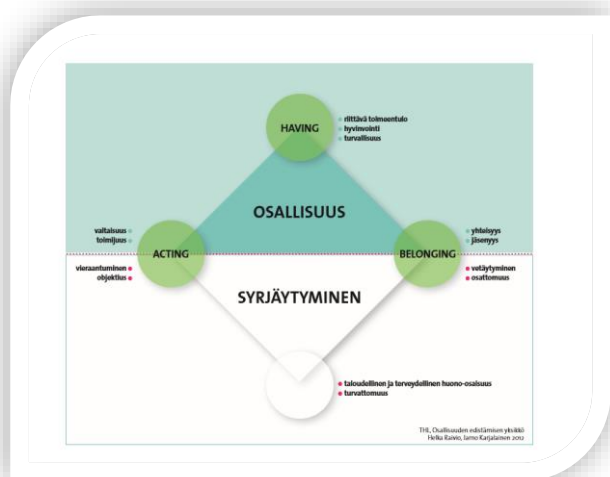
Delaktighet är ett komplext begrepp, som kan definieras och inbegripa olika formuleringar eller aspekter beroende på kontext och skribent. Delaktighet syftar i detta masterarbete på personer i arbetsför ålder och utelämnar därmed barn och åldringar. Som tidigare konstaterats kan psykisk ohälsa inverka negativt på arbetsförmågan (jfr Lundin 2012). Arbetet är inte enbart en källa för inkomster utan erbjuder även en känsla av att göra någonting betydelsefullt, en struktur för dagen, sociala kontakter utanför familjen, möjlighet att utveckla sig och lära sig nya färdigheter och detta ger en viss social status. Ifall man saknar arbete fräntas man dessa möjligheter. (Whiteford 2010:308-309, Wilcock 2006: 136-137) Detta lyfter fram betydelsen att möjliggöra arbetsmöjligheter för personer med psykisk ohälsa för att främja delaktighet i samhället.

Law (2002) beskriver delaktighet som en persons involverande i formella och informella vardagliga aktiviteter och är centralt för alla individer. Formella aktiviteter syftar till aktiviteter som är av mera strukturerad karaktär, målorienterade, bestämda enligt regler eller ledda. Informella aktiviteter avser aktiviteter som är friare, görs för individens egen skull och ofta utan planering. Att vara delaktig i meningsfulla aktiviteter, särskilt fritids- och arbetsrelaterade aktiviteter, är väldigt centralt för hälsa och välbefinnande.

Känslan av delaktighet är alltid subjektiv och erbjuder därmed en möjlighet att välja om man önskar vara delaktig eller inte. Känslan av delaktighet baserar sig också på tidigare

erfarenheter och upplevelser av egna påverkningsmöjligheter, likaså vilka förutsättningar personen har att aktivt kunna delta. Det är inte ett konstant tillstånd utan det ändras och förändras bl.a. beroende på vilket livsskede vi befinner oss i. (Raivio & Karjalainen 2013: 14)

Raivio och Karjalainen (2013:16-17) beskriver delaktighet som tre dimensioner som var och en är en förutsättning för upplevelse av känsla av delaktighet. Ifall någon av dessa dimensioner är förminskad eller saknas, kan det inverka på känslan av delaktighet eller öka risken för att bli utanför i samhället. De tre dimensionerna nämns som *tillräcklig inkomst och välmående, ekonomisk delaktighet (having), funktionell delaktighet (acting)* samt *känsla av gemenskap och tillhörighet i samhället (belonging)*. För varje dimension finns en motpol, som symboliserar minskad känsla av delaktighet, utanförskap eller ojämlikheter i samhället, bl.a. gällande ekonomin, sociala situationer och hälsan (se fig. 1).



Figur 1. Delaktighetens tre dimensioner enligt Raivio och Karjalainen (2013).

Avsaknaden av arbete leder många gånger till utmanande ekonomiskt läget för personen. I Finland har man rätt att få ekonomisk hjälp vid sjukdom eller arbetslöshet och det är i många fall Folkpensionsanstalten som ansvarar för förmånerna. Beroende på personens situation kan det finnas möjlighet att ansöka om bl.a. invalidpension, sjukpension, rehabiliteringsstöd eller arbetsmarknadsstöd. Besluten baserar sig alltid på läkarutlåtanden och faktorer som bl.a. sjukdom, ålder, funktionsförmåga och tidigare arbetserfarenheter.

Bidragen är baserade på inkomstnivån och är beskattningsbara. (Folkpensionsanstalten, rehabilitering 2017). I oktober 2016 ansökte 143 600 finländare om arbetsmarknadsstöd, vilket är 1,3% mindre än 6 månader tidigare. (THL, toimeentulotukihakemukset 2016).

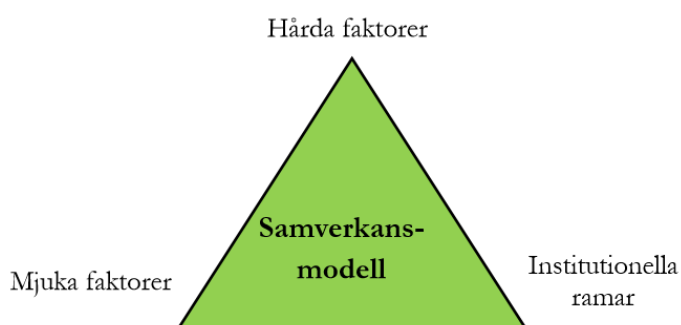
Det framkommer ett klart samband mellan vilken social- och ekonomisk ställning en person har och hur aktivt hen deltar i föreningar, hobbyn, samhällsändamålen etc. Arbetslösa har det minsta samhällsdeltagandet i jämförelse med personer som har avslutad utbildning och högre tjänster i arbetsförhållanden. Känslor som jämlikhet, respekt och position att kunna påverka sitt eget liv och saker i samhället som är betydelsefulla är viktigt såväl på individnivå som på samhällsnivå. (THL, delaktighet 2016) Det är därmed mycket centralt att aktivt sträva till att de olika dimensionerna kring delaktighet uppfylls. På individnivå kunde delaktighet främjas genom att stärka egenbild, stöd sociala funktioner och gemenskap. Samhället kunde förbättra alternativa möjligheter för utbildning, en trygg och stödjande omgivning, tillgänglig information och nyttjande av erfarenhetsexpertis. Arbets- och studiemöjligheter borde eftersträvas för alla individer och arbetsmöjligheter kunde förbättras genom att främja inträde till arbetslivet och erbjuda stöd för att kunna behålla arbetsplatsen. Alternativa möjligheter som främjar anställning kan vara att stödja sociala företag, utveckla verksamheten för personer mellan anställningar och främja sysselsättning för deltidsarbetsföra personer. (Raivio & Karjalainen 2013: 20,22)

2.3 Samarbete mellan organisationer

Inom hälsovårdsbranschen kan drivkraften till samarbete mellan olika organisationer vara ett problem som kräver ett större kunnande än den enskilda aktören har eller ensam kan bära ansvar för. För att kunna möta dessa nya utmaningar behövs också nya sätt att närma sig problem. (Möttönen & Niemelä 2005: 163-164). Samarbete och samverkan är begrepp som i litteraturen ibland används som synonymer men ibland skiljs de åt. Samarbete syftar främst på en nära personlig kontakt i ett team som arbetar i ett specifikt ärende, medan samverkan är ett mera övergripande begrepp på organisatorisk nivå (Ekholm m.fl. 2015:145, Thylefors 2013:35). I detta masterarbete eftersträvas främst ett samarbete mellan organisationer, men till viss del utgår litteraturen från exempel som berör samverkan. Huruvida den använda litteraturen skiljer mellan begreppen samarbete eller samverkan

förtydligas inte av forskarna eller författarna. Ekholm m.fl. (2015: 145-147) jämför det svenska begreppen med engelskans ”co-operation”, ”co-ordination och ”collaboration” och lyfter fram att det gemensamma syftet för dessa begrepp trots allt är att utföra eller åstadkomma någonting tillsammans, både mellan individer och också organisationer.

Lundeqvist (1995: 93-94) ger följande definition på modell: ”en modell är en möjlig tolkning av ett sakförhållande, dvs en idealiserad beskrivning, t.ex. en grafisk beskrivning av någonting faktiskt”. I det svenska Stackenprojektets slutrapport beskriver Nilsson Lundmark & Nilsson (2003) en *samverkansmodell* som tar upp tre huvudkomponenter som ett samarbete består av: hårda faktorer, mjuka faktorer och institutionella ramar. Samverkansmodellen har inkluderats i detta arbete ur ett generellt perspektiv och beskrivs närmare nedan, (se fig. 2).



Figur 2. Att bygga en samverkansmodell enligt Nilsson Lundmark & Nilsson 2003.

2.3.1 De hårda faktorerna: Planering och struktur för samarbete

De hårda faktorerna beskriver faktorer som ger en klar struktur för de olika stegen i en process och som blir aktuella i samverkan, alltså tydligt benämna hur man kommer att gå till väga, i vilken ordning och vilka konkreta metoder man använder sig av. Hit räknas även rutiner, uppföljning och tillvägagångssätt för olika ärenden. De hårda faktorerna är relativt enkla att överföra till andra aktörer, då det främst handlar om kunskapsöverföring. (Lundmark Nilsson & Nilsson 2003).

En av grundpelarna inom samarbete är noggrann planering (Heath m.fl. 2015). Det är ytterst viktig att gemensamma projekt följer en noggrant uppgjord plan där ansvarsfrågor och regler tydligt framkommer (Möttönen & Niemelä 2005:164-165). Avsaknaden av kontrakt mellan samarbetspartners kan leda till svårigheter ifall det uppstår en konfliktsituation. I kontrakten bör även finnas skrivna dokument om mål, resurser, roller, ansvarsområden och utvärderingsmetoder. Konflikter och bekymmer kommer att uppstå under vägen och det är bäst att på förhand fundera ut strategier för hur man kan lösa dessa. Dokumentation bör vara noggrann och all form av kommunikation mellan parterna bör främjas. (Lal & Mercier 2009)

Utmaningar kan förekomma ifall organisationerna saknar ett gemensamt språk. Exempelvis benämning patient (vårdinriktad) och klient (brukarinriktad) ger två olika synsätt och fokus (Magnusson & Lützén 2008) vilket kan försvåra en gemensam kommunikation och beslutsfattande. Öppen och ärlig kommunikation mellan alla parter är mycket betydande och det bör förekomma en ömsesidig respekt mellan alla partner i teamet (Magnusson och Lützén 2008, Lal & Mercier 2009). Att organisationerna fysiskt befinner sig i samma lokaliteter kan verkligen möjliggöra ett gott samarbete (Magnussen & Lützén 2008) vilket även Heath m.fl. (2015) lyfter fram som en av deras framgångsfaktorer mellan mångprofessionella ute på glesbygden.

2.3.2 De mjuka faktorerna: gemensamma värderingar hos teammedlemmarna

De mjuka faktorerna representerar de grundläggande värderingarna och synsätten som en del av samverkan. Till detta hör exempelvis en gemensam syn på målgruppen och tillhörande teoretiska modeller man eventuellt använder sig av. En betydande del i de mjuka faktorerna är teammedlemmarna; vilka personer är nyckelpersoner, vilken kompetens bör de ha, både formell- och informell kompetens. En lyckad samverkansmodell inser betydelsen av de mjuka faktorernas inverkan på framgången. (Lundmark Nilsson & Nilsson 2003)

Många gånger är nyckeln till samarbete att lära känna varandra, dels yrkesmässigt vad gäller kompetens och roll, men också på ett personligt plan. Likaså blir tröskeln att ta kontakt med en annan organisation lägre ifall man vet vem som arbetar där. (Heath m.fl.

2015, Magnussen & Lützén 2008, Lal & Mercier 2009). De personer som ingår i nätverken kan representera samma eller olika organisationer och delta som tillfälliga eller bestående medlemmar (Thylefors 2013: 35).

För att uppnå fungerande team är det viktigt att lyfta fram betydelsen av samhörigheten mellan medlemmarna, klara roller, tät kontakt och kommunikation inom gruppen. Det är dock viktigt att lyfta fram den verkliga bilden av teamarbete som ofta kan inbegripa en stor arbetsbörda, administrativa hinder, krav på dokumentation, utmanande målgrupp och känsla av otillräcklighet. Inom tvärprofessionella team finns det ett flertal yrkesroller representerade vilket ökar risken för motstridiga åsikter inom teamet. Detta är en positiv aspekt eftersom grunden till det tvärprofessionella teamet var just olikheterna, vilket bör ses som teamets möjlighet till att utvecklas och bli bättre, vilket i slutändan gynnar målgruppen. (Thylefors 2013: 43, 123-124). Utmaningar förekommer ifall det finns förutfattade meningar om den andra organisationen (Pietroburgo & Bush 2008, Magnussen & Lützén 2008). Det skapar lätt en fördelning mellan ”vi och dem” som inte är ett bra utgångsläge för ett fungerande samarbete (Magnussen & Lützén 2008). Andra utmanande faktorer kan också vara medlemmarnas arbetsuppgifter utanför teamet och svårigheter att hitta en gemensam tid för samarbetsmöten (Basiletti & Townsend 2012, Magnusson & Lützen 2008). Lind & Skärvad (2013: 158) listar fem punkter för att uppnå en effektiv teamsammansättning. Man bör ta i beaktande teamets uppgift och kravet på kompetenser och färdigheter, antalet teammedlemmar bör vara minsta möjliga, rollstrukturen avvägas (personligheter/grundbeteenden) samt att man satsar på kompletterande sammansättning av teammedlemmar för att uppnå största möjliga mångfald.

2.3.3 De institutionella ramarna: Ledarskap och finansiering

Den tredje komponenten i samverkansmodellen är *de institutionella ramarna*, det vill säga förutsättningarna och ramarna för samverkan, de yttre sammanhangen. Till att börja med bör man klarlägga organisationsstrukturen för samarbetet; informellt nätverk eller formell teamstruktur. Till de institutionella ramarna hör att definiera roller, ansvar och befogenheter dels inom teamet dels i förhållande till moderorganisationerna. Till detta hör även ledarskapsfrågor. De institutionella ramarna är faktorer som ofta berör ledningsgrupper och chefer, och utgör i princip förutsättningarna för modellens existens och funktion. (Lundmark Nilsson & Nilsson 2003)

Då man ser till organisationer och hur de fungerar fokuserar litteraturen mycket på den enskilda organisationen och dess interna strukturer. Speciellt då man talar om samverkan mellan organisationer och över sektorgränserna kunde man gagnas av att gå från de i dagens läge ofta förekommande informella nätverken, vilka byggs på bl.a. personliga kontakter och förtroende, mot mera formella strukturer, som kvarstår även om centrala nyckelpersoner ger sig av. Trots att förtroendefulla kontakter på en personlig nivå kan ses som en framgångsfaktor inom samverkan riskerar dessa informella nätverk över organisations- och sektorsgränserna att inte uppmärksammas på samma sätt som mera formella organisationsinsatser. (Thylefors 2013: 37-39)

Ledarskap är en viktig aspekt för ett lyckat samarbete (Basiletti & Townsend 2012). Ett samarbete mellan flera organisationer inte kan liknas vid att leda egna enskilda enheter, utan det kräver ett kunnigt ledarskap. Ledarskapets uppgift är även att driva det gemensamma projektet framåt. Flerformssamarbeten riskerar nämligen lätt att handla om endast nätverkandet utan att konkret gå in för problemlösning eller direkta beslut. (Möttönen & Niemelä 2005:164-165) Ledarskap borde främjas från organisationens styrande organ, där bl.a. styrelsens stöd har en stor betydelse och man ser nyttan med samarbetet på längre sikt och är villig att investera i de satsningar som behövs (Lal & Mercier 2009, Pietroburgo & Bush 2008). Effektivitet och teamledarskap har dock ett internt samband. Olika arbetsuppgifter ingår naturligtvis i olika team men ledarens främsta uppgift är se till att arbetet blir gjort. Huruvida de olika uppgifterna utförs av ledaren själv eller fördelas mellan teammedlemmarna kan argumenteras båda vägarna. (Thylefors 2013: 88-89) Det kan vara värt att överväga möjligheten att rekrytera en ledare som är utan förutfattade meningar om eventuella partnerorganisationer. Ibland kan det vara positivt att rekrytera också personal utifrån befintliga organisationer. (Pietroburgo & Bush 2008) Utmaningar kan förekomma då högre styrande organ har gjort organisatoriska förändringar eller beslut har fattats av personer i högre position (Pietroburgo & Bush 2008). De personer som berörs av samarbetet eller aktivt kommer att arbeta för det bör involveras i planeringen från första början, för att undvika konflikter och oklarheter (Heat m.fl. 2015, Lal & Mercier 2009, Pietroburgo & Bush 2008).

Finansiering är en faktor som kan försvåra samarbetet t.ex. i frågan om fördelning av kostnader (Lal & Mercier 2009, Magnusson & Lützen 2008). Enskilda kommuner har vanligen inte ekonomisk möjlighet att ensam ansvara för olika utvecklingsprojekt, men i

samarbete med andra organisationer kan detta vara en möjlighet, bl.a. tack vara extern finansiering. Finansiering kan i vissa fall vara mera motiverad då flera aktörer är involverade och det främjar samarbete mellan regionen, kommunen och organisationer. Alla parter bör bära samma ansvar om oväntade kostnader uppstår. (Möttönen & Niemelä 2005:163-165) Det är och förblir en utmaning att hålla kvar samarbetsprojekt ifall externa medel sinar och centrala personer slutar (Thylefors 2013: 40).

Sammanfattningsvis kan man konstatera att samarbete mellan organisationer är komplext och ibland kräver flera försök innan det lyckas. Dock lär man sig alltid någonting nytt från varje samarbete och därmed borde man snarare betrakta samarbete som en process där man satsar på förmågan att arbeta tillsammans och gemensamt hitta lösningar. Vad objektet för samarbetet blir är egentligen sekundärt. Samarbete kräver alltid en stor satsning, både vad gäller tid och resurser, och det lönar sig att avväga om riskerna är värda att ta. (Pietroburgo & Bush 2008)

2.4 Problemvgränsning

Hjern (2001:181-187) beskriver de utmaningar som välfärdssamhället står inför i dagens läge, gällande samarbete mellan olika organisationer. Samhället baserar sig till stor del på det gamla industrisamhället, där regler och hierarkier skall fungera som en struktur för att leda välfärdssamhället, främst den offentliga sektorn. Men denna form av organisationsteori är svår att tillämpa då det handlar om människonära tjänster. I dagens läge lyfter man fram den enskilda individen, medan en enskild organisation ofta riktar sig till en speciell målgrupp med vissa särskilda behov. Men människor är olika och har olika behov av stöd som den enskilda organisationen nödvändigtvis inte kan tillgodose. Samarbete över organisationsgränserna möter bättre dessa behov hos individerna och förändring behöver därför ske i organisationerna. På samhällsnivå borde förändring ske vad gäller administrativt och politiskt beslutsfattande, för att mångprofessionella samarbeten skall kunna möjliggöras.

Genom att ta vara på varje organisations eget kunnande kan man bäst se till brukarna och deras behov (Lal & Mercier 2009). Det bredare kunskapsperspektivet som ett organisationssamarbete medför kan möjliggöra nya arbetsformer. Styrkan är de olika organisationernas kunnande som sammanförs, insikt i andras verksamhet samt uppbyggnad av nätverk. (Möttönen och Niemelä 2005:163-164) Ett systematiskt samarbete mellan verksamheter från olika sektorer har inte tidigare förekommit i Raseborg inom området för social- och hälsovård. Klubbhus Fontana, Raseborgs sysselsättningstjänster och Axxell påbörjade ett samarbete för att bättre kunna möta målgruppens behov av stöd i ärenden som rör arbete och studier. På längre sikt kan organisationerna arbeta för att främja delaktighet i samhället för målgruppen.

3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med masterarbetet var att utreda faktorer som främjar eller hindrar samarbete mellan de tre aktörerna Klubbhus Fontana, Raseborg sysselsättningstjänster och Axxell i frågor som rör arbets- och studieärenden för vuxna med psykisk ohälsa.

Frågeställningarna för arbetet var

1. På vilket sätt upplever brukarna att nämnda aktörer kunde främja deras återgång till arbete eller studier?
2. Vad för projektmedarbetarna fram som styrkor, utmaningar och lösningar vad gäller samarbete mellan nämnda aktörer för den aktuella målgruppen?

4 MATERIAL OCH METOD

Datainsamlingen för masterarbetet följer en kvalitativ ansats. En kvalitativ ansats innebär att informationen samlas in från empirin, där man önskar undersöka personers förståelser eller upplevelser av något. Förhållningssättet till materialet som samlas in bör vara induktivt. Vid kvalitativ ansats strävar man efter att djupare förstå ett fenomen och informanterna är därmed oftast färre till antalet. (Jacobsen 2012: 62-63)

Utgående från masterarbetets syfte och frågeställningar var det relevant att inkludera två grupper av informanter och datainsamlingen har därmed skett i två faser. Den första datainsamlingen riktade sig till brukare och genomfördes hösten 2016 via Learning Café. Den andra datainsamlingen riktade sig till projektmedarbetare och genomfördes sommaren 2017 via en webbenkät. I följande stycke redovisas datainsamling och analysförfarande först för Learning Café och därefter för webbenkäten.

I figur 3 ses en beskrivning över masterarbetets arbetsprocess. En processdagbok har använts som stöd för skrivandet av rapporten (Vilkka & Airaksinen 2003: 67).



Figur 3. Masterarbetets arbetsprocess

4.1 Learning Café för brukarna

Brukarna är i det här fallet deltagare i Klubbhus Fontana och Raseborgs sysselsättningsenhet i Karis. Informationen från brukarna samlades in via ett evenemang som fick namnet Brukarernas dag. Evenemanget hölls i Axxells utrymmen i Karis eftersom man såg detta som en fin möjlighet att introducera deltagarna till skolmiljön. Till evenemanget hade brukare bjudits in från Klubbhus Fontana och sysselsättningstjänsterna. På klubbhusets anslagstavla fäste skribenten en inbjudan (se bilaga 1), informerade på dagliga och veckovisa möten för de personer som deltog i dagliga verksamheten och enskilda personer vidtalades som uttryckt intresse för studier eller jobb. I Raseborgs sysselsättningstjänster

skedde inbjudan via projektmedarbetarna från den enheten, främst via muntlig inbjudan till de aktiva ungdomarna i åldern 16-29 år. Oberoende om man planerade att återgå till arbete eller studier i framtiden var man välkommen att delta i evenemanget. Urvalet av deltagarna kan därmed beskrivas som självurval där informanter som är motiverade och intresserade av att delta ingår i studien (Jacobsen 2012:227). Klubbhuset och sysselsättningsenheten har tvåspråkig verksamhet och för att undvika upprepningar och missförstånd beslöts att ordna ett svenskt och ett finskt tillfälle, så att svenska gruppen träffades på förmiddagen och den finska på eftermiddagen. Tillfället samlade totalt 11 deltagare: sju på förmiddagen (svenska) och fyra på eftermiddagen (finska). Två anmälda uteblev p.g.a. sjukdom. Under dagen valde en deltagare att avlägsna sig under pågående diskussion. Personerna var i arbetsför ålder och hade erfarenhet av antingen jobb (kortare eller längre perioder) eller studier (avklarade eller avbrutna). Kön fördelningen var sex män och fem kvinnor.

För att få fram brukarnas åsikter om arbets- och studieärenden var utgångsläget att samla in materialet på ett kreativt och trevligt sätt för deltagarna, så att de upplevde att deras åsikter var värdefulla. Som metod valdes därför Learning Café, som sker i en omgivning som påminner om ett café, där man i en avslappnad miljö diskuterar och brainstormar i små grupper med givna teman tillsammans med en gruppledare. Anteckningar förs på en stor vit bordduk, antingen av deltagarna själva eller tillsammans med ledaren. Efter överenskommen tid byter deltagarna bord och tema. Diskussionerna bygger sedan på föregående grupps anteckningar och kommentarer, vilket kan leda till nya frågor och frågeställningar. (Työkalupankki)

Teman för Learning Café var relaterade till KoVa projektets aktörer och kunskapsområden och respektive aktör fungerade som gruppledare. Brukarna tillfrågades kring ärenden som rör en eventuell återgång till arbete eller studier och på vilket sätt de nämnda aktörerna kan stödja dem i det.

Dessa var de frågor som aktörerna ställde:

Om du skulle återgå till studier eller arbete igen, skulle du önska stöd i din vardag, och i så fall hurdant stöd? Vilka faktorer kunde fungera hindrande eller stödjande om du övervägde en återgång till arbete eller studier?

Hur ser en drömarbetsplats ut? Vilka egenskaper har en bra chef?

Vilka är dina erfarenheter från din skol- och/eller studietid? Vilka egenskaper hade den lärare du tyckte bäst om under skol- eller utbildningstiden?

Båda grupperna inleddes med en 20minuters presentation av orsaken till varför detta tillfälle hade ordnats, vad KoVa projektet var och hur tillfället skulle genomföras. Alla påmindes om att deltagandet är frivilligt, man har rätt att avbryta om man önskar och att inga personliga uppgifter behöver uppges. Förnamnet frågades, men antecknades inte, för att skapa en gemenskap i gruppen. Under presentationen bjöds det på kaffe och smörgåsar och under grupparbetet fanns godis tillgängligt på alla bord.

Deltagarna delades in i tre lika stora grupper och gruppindelningen var valfri. Därefter påbörjades själva grupparbetet och varje tema hade ca 25min tid innan det var dags att byta till följande. Efteråt hölls en 20minuters gemensam sammanfattning av respektive tema och deltagarna fick möjlighet att diskutera och kommentera tillfället. Figur 4 visar bilder från en av borddukarna.

4.1.1 Analys och bearbetning

Materialet från brukarna samlades in via metoden Learning Café och svaren från diskussionerna antecknades på stora borddukar, i det här fallet tre stycken. Texten från dessa borddukar skrevs in i ett Worddokument för att underlätta analysen. Eftersom metoden för Learning Café går ut på att grupperna fortsätter de diskussioner som redan påbörjats så görs nödvändigtvis inte nya anteckningar hela tiden, utan man pratar kring saker som redan skrivits ner på bordduken. Detta gör att det är svårt att genomföra en fullständig analys av svaren eftersom man t.ex. inte med säkerhet kan avgöra hur många personer som varit av samma åsikt i ett visst ärende och anteckningarna består ofta av ett fåtal ord eller korta meningar. Graneheim & Lundmans (2003) systematik för innehållsanalys användes till de över 250 anteckningarna som hade skrivits på borddukarna, men en regelrätt analys gjordes inte.

Till att börja med översattes de finska anteckningarna till svenska och språkgranskades. Vissa anteckningar gick inte att tolka och exkluderades från vidare analys, exempel på detta var *"positivt med åldern"*, *"blandad grupp"*, *"bekanta"* och *"arbetsuppgifter"*. De inkluderade

anteckningarna färgkodades för att man vid behov skulle kunna återgå till ursprungsmaterialet för att säkerställa att anteckningen inte tolkades från fel utgångsläge eller för en eventuell verifiering. Materialet genomlästes ett flertal gånger av skribenten för att få en helhetsbild av olika teman som framkom. Svaren från de tre borddukarna sammanställdes. Med stöd från arbetets forskningsfrågor fördes anteckningarna samman till kategorier som berörde samma saker. Tabell 1 visar exempel på ett utdrag från analysprocessen. Kategorierna var totalt sex stycken, vilka abstraherades till två huvudteman. Dessa var Se mig för den jag är – bemötande på lika villkor och Stödet i vardagen en förutsättning för att lyckas. Resultaten sammanställdes som löpande text.

Tabell 1. Ett utdrag av det analyserade materialet från Learning Café.

Anteckningar på bordduk (komprimerad)	Kategori	Huvudtema
accepterad, accepterad på jobbet, acceptans Att få vara sig själv. Att kunna vara sig själv. respekt, RESPEKT, allmän respekt för varandra, tålamod jämlikhet, jämlikt behandlande, Få med dem som är utanför samhället	Att bli accepterad och jämlikt behandlad	Se mig för den jag är – bemötande på lika villkor
Personligt givande, arbetet ger mig någonting Någonting man tycker om Att man trivs med sina arbetsuppgifter fortbildning, lära sig nytt i och med att arbetskarriären växer nya utmaningar, vill lära sig nytt Viktiga - riktiga uppgifter, ”riktigt jobb”, Sköta om sina egna uppgifter, arbete som sammanfaller med utbildningen, Påverka vad som är viktigt för mig själv	Att få utveckla och nyttja sin kunskap	

4.2 Webbenkät för projektmedarbetarna

För att få reda på vad projektmedarbetarna för fram som styrkor, utmaningar och lösningar vad gäller samarbetet mellan de tre aktörerna, valdes att inkludera samtliga projektmedarbetare som informanter, totalt fem personer. Därmed blev urvalet av informanter ett icke slumpmässigt urval (Jacobsen 2012:226).

Då material för datainsamling sker genom att tillfråga andra personer, bör ämnet som undersöks och frågorna man ställer vara av relevans och följa god forskningssed (Patel & Davidson 2014:62). Fördelen med webbenkät som datainsamling är att svarstiden ofta är lång och tidpunkten då man önskar svara är valfri för informanten. Informanterna kan nå oberoende av var de fysiskt befinner sig, kostnaderna är minimala och svaren är färdigt transkriberade i och med att de fås skriftligen från informanterna. Därutöver har webbenkäter låg intervjuareffekt. (Jacobsen 2017:99-100)

Frågorna i webbenkäten utformades deduktivt och resulterade i 10 stycken frågor för informanterna att besvara. Nio av frågorna var relaterade till forskningsfrågorna medan sista frågan lämnade utrymme att göra övriga kommentarer eller tillägg, (se bilaga 2). För att få in så mycket information som möjligt hade frågorna öppna svar. Webbenkäten följde en klar struktur men i och med att svarsalternativen var öppna, gav det en låg grad av strukturering (Patel & Davidson 2014:76-77). Frågorna i enkäten skrevs på både svenska och finska och svarsspråket var valfritt mellan dessa. Frågorna var obligatoriska att svara på.

Webbenkäten pilottestades för att få feedback gällande frågornas begriplighet och att formuläret tekniskt fungerade. Personen som gjorde pilottestet var insatt i arbetet med målgruppen, men inte involverad i KoVa projektet. Ingen åtgärd krävdes gällande frågorna, men några små tekniska justeringar gjordes i enkäten. Programmet som användes för att administrera webbenkäten var Google Drive, som nås via webbadressen www.google.com/drive. Webbenkäten kunde nås via en länk som skickades till informanterna via e-post i och med att samtliga informanters e-postadresser fanns att tillgå. Förutom länken till webbenkäten bifogades även informationsbrev på både svenska och finska, som förklarade enkätens syfte (se bilaga 3). Svarstiden var 14 dagar. Alla fem deltagare svarade på webbenkäten under utsatt tid och samtliga frågor var besvarade. Programmet registrerade inte e-postadressen i samband med det inlämnade svaret.

4.2.1 Analys och bearbetning

Svaren på frågorna var inte så omfattande i textmängd, då ett svar kunde bestå av endast några meningar. Trots detta genomgick materialet en analys utgående från Graneheim & Lundman (2003) beskrivning av innehållsanalys, där begreppen meningsenhet, kondenserad meningsenhet, kategori och huvudtema har använts. Kodning valdes bort som ett mellansteg i analysprocessen, för att materialet skulle behålla en klar struktur och inte ”söndras” för mycket. På grund av de relativt korta svaren var det inte möjligt att göra djupgående tolkningar av underliggande meningar eller budskap. Därmed tolkades den manifesta texten, framom det latent, dolda budskapet (jfr Graneheim & Lundman 2003).

Eftersom fördelningen av språken inte var relevant för fortsatt analys, översattes svaren till svenska och språkgranskades. Eftersom informanterna var så få, har svaren på respektive fråga sammanförts innan analysen påbörjades. Först lästes materialet ett flertal gånger för att få en djupare förståelse av innehållet. Vid två tillfällen hade informanterna uttryckligen skrivit ”*se föregående/tidigare svar*” men svaret analyserades bara på ett ställe, då svaret förekom första gången. Somliga uttryck eller beskrivningar var för bristfälliga för att kunna inkluderas för fortsatt analys. Exempel på detta var svar som ”*bra*”, ”*studiebesöken var bra*”, ”*projektet hade många goda idéer*”, ”*byråkrati!*”, vilket inte gav en hänvisning om vad informanten avsett.

I detta arbete har en meningsenhet avsett ett svar från en informant. Från meningsenheten urskildes kondenserade meningsenheter, som var en förkortning av meningsenheten. De kondenserade meningsenheterna som behandlade samma sak fördes samman och benämndes som kategorier. I materialet framkom sex stycken kategorier. Genom ytterligare abstrahering fördes kategorierna samman för att bilda huvudteman. Totalt två huvudteman framkom: Förenade resurser stärker organisationskulturen och främjar målgruppen samt Planering och struktur skapar tydlighet i arbetet. Resultaten sammanställdes som löpande text. Tabell 2 visar exempel på abstraheringen av det analyserade materialet.

Tabell 2. Ett utdrag av det analyserade materialet från webbenkäten.

Meningsenhet	Kondenserad meningsenhet	Kategori	Huvudtema
<p><i>”Det har varit en styrka att vi kommer från olika organisationer med lite olika infallsvinklar på målgruppen.”</i></p>	<p>Olika organisationer har olika synsätt på målgruppen</p>	<p>Mångprofessionalitet gynnar arbetet med målgruppen</p>	<p>Förenade resurser stärker organisationskulturen och främjar målgruppen</p>
<p><i>”Det har också varit lätt att hitta så många samarbetsparter som möjligt då alla kommit Med sina kontakter.”</i></p>	<p>Förenade kontakter möjliggör större nätverk av samarbetspartners</p>	<p>Konkreta positiva följder av samarbete</p>	

4.3 Etiska överväganden

I detta arbete har eftersträvat att uppfylla Arcadas etiska principer (2014) och Forsnings-etiska delegationens föreskrifter (TENK 2009) för god vetenskaplig praxis genom att följa allmän god forskningssed, öppet redovisa för materialet och tillvägagångssättet för forskningsprocessen samt på ett korrekt sätt använda litteraturen. I detta arbete har det varit speciellt viktigt att beakta faktorer som berör skribentens kännedom om verksamheterna och informanterna vid bearbetning av materialet och redovisning av resultaten.

Tre grundläggande krav vad gäller relationen mellan personen som undersöker och de personer som blir undersökta har genomgående eftersträvat. Dessa är informerat samtycke, rätten till privatliv och krav på att bli korrekt återgiven. Med informerat samtycke avses i det här fallet att de personer som är delaktiga i undersökningen inte bara får information om undersökningen och dess syfte, utan även förstår innebörden av den och sin egen rätt att besluta om man vill delta eller inte. Rätten till privatliv hänvisar till det faktum att ju personligare frågor som ställs desto större är kravet på att vidta åtgärder för att garantera integritet. Kravet på att bli korrekt återgiven skall alltid eftersträvas av forskaren, det till säga så att man inte tar ut enskilda ord eller meningar från sitt sammanhang så att dessa kan feltolkas. Till detta hör även att presentera de resultat som verkligen kommit fram i undersökningen och inte ge förskönade eller förfälskade bilder. Det som är av

största relevans då man bedömer etiska hållbarheten är genomgående öppenhet i arbetet. (Jacobsen 2017: 35-38)

I den första datainsamlingen informerades brukarna som deltog i Learning Café om studiens syfte dels genom att skriftligen i inbjudan uttala att deltagandet inte förbinder sig till någonting (bl.a. se bilaga 1), dels muntligen vid själva tillfället. Brukarna gav sitt samtycke att delta i studien genom att välja att stanna kvar och diskutera. Deltagandet kunde avbrytas när som helst, vilket också en person valde att göra. Den personens bidrag användes trots allt i den fortsatta analysen.

I den andra datainsamlingen skickades webbenkäten till informanterna via e-post, vilket innebär att deltagarna inte har varit anonyma, men att enskilda informanternas svar inte har kunnat spåras. I e-posten bifogades ett följebrev som beskrev studiens syfte samt att informanternas svar kommer att behandlas konfidentiellt (se bilaga 3). Deltagarna gav sitt samtycke att delta i studien genom att välja att fylla i webbenkäten och deltagandet kunde avslutas när som helst. Datainsamlingsmetoden valdes med avseende att minimera skribentens inverkan på informanternas svar. För den fortsatta bearbetningen av materialet valdes att sammanföra alla svar för respektive fråga. Detta för att minimera risken att enskilda informanternas svar skulle kännas igen eller att skribentens kännedom om personerna skulle påverka tolkningen av svaren.

Båda datainsamlingsmetoderna exkluderade personliga frågor för att inte äventyra integriteten hos informanterna (jfr Jacobsen 2017:36). Därutöver har etiska aspekter diskuterats i samråd med handledaren för masterarbetet. Data har överförts till elektronisk form för att kunna hållas skyddat med lösenord, materialet har hanterats med varsamhet och informanterna har i alla avseenden hanterats konfidentiellt (jfr Patel & Davidson 2014:63). Efter masterarbetets godkännande sparas materialet från datainsamlingarna hos skribenten i 3 månader, ifall en eventuell granskning eller evaluering anses nödvändig. Därefter förstörs materialet.

5 RESULTATREDOVISNING

Utgående från det analyserade materialet från Learning Café och webbenkäten framkom totalt fyra huvudteman som utgör resultatredovisningen. Dessa fyra huvudteman hade även tillhörande kategorier, totalt 12st. I resultatredovisningen har valts att skilt redovisa för huvudkategorierna som framkom enligt analysen från Learning Café och enligt analysen för webbenkäten (se tabell 3). Brukarna tillfrågades om faktorer som kunde främja en återgång till arbete och studier och utgående från analysen framkom två teman. Det ena temat var brukarnas önskan om att bli sedd som den man är och få ett jämlikt bemötande. Det andra temat handlade om olika former av stöd som behövs för en fungerande vardag. Projektmedarbetarna tillfrågades om faktorer som främjar eller hindrar ett organisationssamarbete och även där framkom två teman. Det första temat berör hur förenade resurser stärker organisationskulturen och främjar målgruppen, medan det andra temat handlar om hur planering och struktur skapar tydlighet i arbetet.

Tabell 3. Redovisning av kategorier och huvudteman från datainsamlingarna.

Kategorier	Huvudtema	Material
Att bli accepterad och jämlikt behandlad	Se mig för den jag är – bemötande på lika villkor	Analys av Learning Café
En genuin gemenskap med andra		
Att få utveckla och nyttja sin kunskap		
Praktiska utmaningar	Stödet i vardagen en förutsättning för att lyckas	
Behov av stöd i vardagen		
Stöd av arbetsplatsen eller skolan		
Konkreta positiva följder av samarbete	Förenade resurser stärker organisationskulturen och främjar målgruppen	
Investering och satsning för en förändrad verksamhetskultur		
Mångprofessionalitet gynnar arbetet med målgruppen		
Ledarskap löser och förebygger problem	Planering och struktur skapar tydlighet i arbetet	Analys av webbenkäten
Administrativa ramarna bör vara klart fastställda		
Stödjande organisationsstruktur en förutsättning		

5.1 Se mig för den jag är – bemötande på lika villkor

I det analyserade materialet från brukarna förekommer orden acceptans och respekt upprepade gånger. Att få känna sig accepterad för den man är och den historia man bär med sig. Brukarna verkar inte på något sätt vilja dölja eller undvika att tala om de saker som känns svåra eller de utmaningar man upplever i sin vardag. Tvärtom, de efterfrågar snarare en öppen och ärlig kommunikation – till medmänniskor, till studiekamrater och kollegor, lärare och professionella, men även till personer i förmansposition. Önskan är att bli jämlikt behandlad i arbetsgemenskaper trots sina utmaningar och en förhoppning om att förståelse kunde visas för dessa.

Gemenskap, team work och en positiv atmosfär ses som väldigt betydelsefullt, då detta upprepade gånger nämns på borddukarna. Alla bör tas med i gruppen och man önskar en kontakt till andra, att få sällskap, nya vänner och att kunna interagera. Många brukare bär dessutom med sig svåra upplevelser från den egna skoltiden och farhågorna om att uppleva mobbning även i vuxenålder är överhängande, vilket också kan inverka negativt på att våga ta kontakt till andra. Rasterna nämns som avkopplande och njutningsfulla, en chans att få ta igen sig från timmarna, vara i sällskap av vänner och hinna talas vid en stund. Samtidigt ses rasterna också som det värsta under skoldagen, strukturen faller och man vet inte vad man borde eller förväntas göra – och det var då mobbarna slog till. Brukarna uttrycker en önskan om stöd från lärare i dessa situationer, att de finns till hands särskilt i början, för att skapa sociala relationer, lära känna varandra i gruppen och kunna umgås.

”Gruppendan har ett stort inflytande, speciellt i början då studeranden inte ännu känner varandra”

Ur materialet framkommer även en förhoppning att de professionella verkligen kan hjälpa brukarna att nyttja sina egna kunskaper, att hjälpa dem se sina styrkor och potential – och att få möjlighet att lära sig nya saker. De önskar inte bara sysselsättning eller tidsfördriv, utan möjligheten att få göra någonting som känns betydelsefullt för den enskilda personen. Det man gör skall vara viktigt och ”riktigt” och ifall man jobbar skall även lönen vara skälig. Trots detta uttrycks även en oro över att det inte heller får vara för utmanande,

att det kunde vara möjligt att anpassa kravet efter den egna nivån. Prestationskraven och rädslan att misslyckas verkar lura under ytan.

”Ersättningen skall vara lämplig och konkurrenskraftiga i likhet med andra i branschen.”

5.2 Stödet i vardagen en förutsättning för att lyckas

Den egna attityden och motivationen anser flera brukare att är avgörande för hur man orkar ta sig an sina uppgifter. Att ta eget initiativ och kunna motivera sig själv är nödvändigt, men det är även viktigt att man trivs och man känner någon på arbetsplatsen/skolan. En faktor som också lyfts fram som kan vara motiverande är möjligheten att få egen tid då man deltar i en kurs. Att arbeta eller studera ger rutiner för dagen och många lyfter fram att det ger en betydligt bättre dygnsrytm. De anser att det är viktigt att ta helheten i beaktande, så att man mår bra överlag i sin vardag, gärna också att man tar upp vardagsärenden i skolan, så att det skulle ingå i undervisningen som en naturlig del.

Behovet av psykiskt, socialt eller praktiskt stöd är någonting som genomgående framgår ur det analyserade materialet. Stödet önskas i mycket som rör den vanliga vardagen exempelvis hur man får den att gå ihop och hur man skapar en balans så att man mår bra. Från analysen kan man se att det lätt händer att det är ”fullt eller inget” – principen som gäller, både vad gäller att ägna sig åt studieuppgifter, spela datorspel eller sova bort dagen. Det är i dessa tillfällen som brukarna upplever att de verkligen behöver stöd eller hjälp med vardagsstrukturen. I det här skedet är det därför viktigt att det är låg tröskel att ta kontakt och bli kontaktad. Många uttrycker en önskan om en utsedd person man alltid kan vända sig till, oberoende vad saken gäller. Det skulle ge en trygghet. Den här personen önskades även att regelbundet ta och hålla kontakten, särskilt vid frånvaro. Det finns även ett behov av psykiskt stöd kvällstid och under helgerna. Brukarna lyfter även fram att stödet också kunde vara mera erfarenhetsbaserat, lite som referensstöd där man hjälper och stöder varandra - alla “vet” ju hur man borde sova, äta etc.

”Onsdagskvällsöppet på Fontana är uppskattad. Jag tyckte om söndagsöppet och saknar telefondejouren.”

Stödbehovet är som störst för att komma igång och att orka, särskilt i början, oberoende om det gäller praktik, arbetsuppgifter eller annat som är nytt. Brukarna uttrycker ett behov att få hjälp att strukturera upp dagen och förberedelse att klara av den kommande arbetsdagen. Klara strukturer ger en trygghet då man vet vad som väntar, till exempel en egen studieplan kan också fungera motivationshöjande. Det här framkommer såväl vad gäller klara arbetstider, att regler följs, arbetsbeskrivningarna finns i skriftlig form och att de uppgifter man skall utföra har tydlig och klar information. Att stödbehovet överhuvudtaget synliggörs är mycket viktigt. Brukarna lyfter fram sin egen roll att våga berätta om sitt stödbehov eller inlärningsproblematik samt att professionella också frågar om detta. Handledare eller mentorskap föreslogs av flera som en lösning på stödbehovet på en arbetsplats.

Ekonomiska, byråkratiska och praktiska ärenden uttrycker också brukarna att är viktiga att utreda och få hjälp med. Den ekonomiska frågan är aktuell och orsakar många gånger en oro, då sociala stöd man lyfter lätt påverkas av förändrade omständigheter i vardagen, som att börja arbeta eller studera. Osäkerhet finns även om oväntade kostnader som kan uppstå, som exempelvis materialkostnader, resor, lunch eller dylikt. Brukarna anser att det är svårt att veta vilka extra bidrag man har rätt att ansöka om.

Allmänna kommentarer som deltagarna uttryckte vid den avslutande gemensamma diskussionen var *"Intressant och inte slött", "Fantastiskt!", "Nya pointer, nya insikter", "får säga sin åsikt", "skulle gärna ha haft mera tid att skriva", "bra att vi var i små grupper – egen åsikt kom fram"* samt *"visste inte riktigt vad jag skulle förvänta mig av detta! Men bra projekt!"*

5.3 Förenade resurser stärker organisationskulturen och främjar målgruppen

Ur resultatet från projektmedarbetarna framkommer det ett flertal styrkor som ett organisationssamarbete medför. På olika ställen i materialet framkommer fördelen med att organisationernas och medarbetarnas respektive kunnande och arbetserfarenheter tillvaratas och nyttjas. Då man förenar de resurser som finns kan man skapa en bredare kunskapsbas om bland annat servicesystemet och målgruppen. Direkta följder av samarbetet är det

ökade antalet samarbetspartners som bidrar till ett större kontaktnätverk. Projektmedarbetarna ser det specifika yrkeskunnandet i respektive organisation och medarbetarna som en klar styrka. Att få ta del av detta ger även möjlighet att lära sig nya metoder och verktyg för det praktiska arbetet, vilket indirekt också kan främja en ökad arbetsmotivation för den enskilda arbetstagaren. Att ha en insikt och förståelse i varandras arbete ses som en förutsättning för ett lyckat samarbete. På det här sättet kan man öka sin egen kompetens vilket också kan bidra till en ökad arbetsmotivation.

” [...] man lär känna olika verksamheter och får förståelse för deras arbete [...]”

Samarbete mellan organisationerna är en investering inför framtiden. En önskad effekt av detta trepartssamarbete är att det erbjuder en möjlighet att få vara med och skapa en ny verksamhetskultur, där samarbetet mellan organisationerna är naturligt och löper smidigt. Ett etablerat samarbete kan även möjliggöra att organisationerna vågar fatta större verksamhetsbeslut i framtiden. Som ett exempel på detta fördes fram tanken om att fysiskt sammanslå enheterna för att på det sättet erbjuda en lågröskelverksamhet för brukarna. En förhoppning är att den egna organisationen också gynnas på längre sikt av samarbetet är naturlig.

Genomgående ur materialet från webbenkäten framkommer styrkan av mångprofessionaliteten, inte minst vad gäller målgruppen. Den genuina viljan att arbeta för brukarnas bästa genomsyrar materialet. Organisationerna har en gemensam kännedom om målgruppen, men med varierande infallsvinklar och arbetsmetoder. Genom samarbetet anser man sig ha kunnat konkretisera behovet och med förenade resurser önskar man även kunna konkret erbjuda de stöd som efterfrågas. Likaså önskar man hitta verktyg för att nå ut till dem som kunde tänkas tillhöra målgruppen. Ur materialet framgår det möjligheterna att i framtiden stärka målgruppens ställning i organisationssamarbetet, samt möjlighet att utveckla innovativa modeller med brukarperspektiv. Medarbetarna ser en möjlighet i att involvera brukarna mera aktivt i samarbetet, men reflektionerna berör dock vilken form av brukarmedverkan som kunde vara aktuell i just det här samarbetet. Som förslag på representanterna från målgruppen kunde vara till exempel utbildade erfarenhetsexperter, som kunde inkluderas i till exempel planeringsgruppen, för att möjliggöra en kontinuerlig

dialog. Ur materialet framgår det att man dock inte bör förbise de professionellas yrkeskunnande för att stärka målgruppens ställning. Redan nu finns det inom respektive organisation professionella med lång arbetserfarenhet och kännedom som nyttjas i arbetet med målgruppen. Projektmedarbetarna för även fram betydelsen att nyttja god praxis från andra organisationer, att våga tänka utanför boxen och utreda nya arbetsätt.

”...med så lång erfarenhet bär man också med sig s.k. god praxis [...] varje arbetstagare har mycket kunnande från egen arbets- och livshistoria som man hämtar med sig.”

5.4 Planering och struktur skapar tydlighet i arbetet

I det analyserade materialet från webbenkäten återkommer projektmedarbetarna till frågor som berör ansvarsfördelning. Det framgår att brist på utsedd ansvarsperson, oklara roller och struktur ses som den främsta utmaningen vid ett dylikt organisationssamarbete. I det här fallet ses en utsedd huvudansvarig person som ett medel för att lösa och förebygga problem. Personen som bär huvudansvaret ser projektmedarbetarna att helst bör vara anställd.

”Personligen anser jag att ett sådant projekt (oavlönat) inte kan skötas vid sidan om ens ordinarie jobb.[...] Finns helt säkert tid till projektmöten med ett par månaders mellanrum men ingen tid för regelbunden resurs på detta.”

En anställd huvudansvarig möjliggör och upprätthåller det samarbete som påbörjats, koordinerar praktiska ärenden inom och utanför teamet samt fördelar och följer ansvarsuppgifter och –roller. En god kommunikation förs fram som en central aspekt i samarbetet. För att försäkra en så god kommunikation som möjligt inom teamet är det ytterst viktigt att föra en tydlig och kontinuerlig dokumentation av det utförda arbetet.

För ett lyckat samarbete exempelvis i form av ett kursprogram krävs det att de administrativa ramarna är klart fastställda. En omsorgsfull planering på detaljnivå av struktur, målsättningar, agenda och resurser ger en förutsättning att lyckas. Flera medarbetare menar att de flesta problem och fallgropar kan undvikas eller förebyggas om det finns en mycket noggrant uppgjord plan för vad som skall ske när, var, på vilket sätt och ansvaret

över detta. Alla eventualiteter bör beaktas och man måste vara förutseende inför eventuella oväntade situationer. I fall av förändrade arbetssituationer hos nyckelpersoner kunde kanske utsedda suppleanter tillträda.

Ur materialet framkommer betydelsen av att ha en öppen dialog och klara direktiv från respektive organisations ledning. Ifall ledningen inte är involverad finns det risk att samarbetet strandar och rinner ut i sanden. Beslutsförfarandet bör klargöras i ett tidigt skede, så att respektive part (ledningen och teammedlemmar) vet vilka befogenheter man har att förverkliga idéer och fatta beslut. Att få stöd från ledningen möjliggör att samarbetet kan fortgå och få synlighet även utanför berörda organisationer. Dels anser projektmedarbetarna att ett lyckat organisationssamarbete kräver ekonomiska resurser i form av projektanställda, dels klara direktiv från den egna organisationens ledning hurdana ekonomiska och arbetstidsresurser man kan avvara. Detta blir särskilt aktuellt ifall ansökt extern finansiering uteblir för exempelvis ett kursprogram. Andra utmaningar som kan kräva stöd från ledningen är fall där det förekommer en motsträvighet mot förändring inom organisationerna, till exempel bland personalen.

*”En vanlig arbetstagare kan se många möjligheter
men möjligheterna att förverkliga dem är begränsade.”*

6 DISKUSSION

Masterarbetets syfte var att utreda faktorer som främjar eller hindrar samarbete mellan Klubbhus Fontana, Raseborgs sysselsättningstjänster och Axxell, i frågor som rör arbets- och studieärenden för vuxna med psykisk ohälsa. För att uppnå syftet ställdes två forskningsfrågor, som riktade sig till brukare och projektmedarbetare. Ur det analyserade materialet framkom det två huvudteman från respektive datainsamling, totalt fyra huvudteman. Teman från brukarna rörde stöd i vardagen och jämlikt bemötande i sin omgivning. Stödet borde vara dels psykiskt, socialt och praktiskt men kunde även förekomma i form av kamratstöd. Brukarna lyfte även fram betydelsen av en strukturerad vardag. Projektmedarbetarna lyfte fram både styrkor och utmaningar med samarbete på organisationsnivå. Styrkorna sågs främst i teammedlemmarnas gemensamma värderingar, mång-professionaliteten samt i viljan att utvecklas och få nya arbetsmetoder. Utmaningarna gällde oklar struktur och planering, finansiering och administrativa svårigheter. Trots att de två grupperna av informanter hade lite olika infallsvinklar kan man i resultatet se flera likheter som de lyfte fram. Nedan diskuteras dessa i förhållande till teori och forskning.

Ur resultaten kunde man urskilja en önskan hos brukarna att bli sedda som individ, bakom de utmaningar som personen kan uppleva i vardagen. Det finns en stor resurs hos dessa personer som behöver bli synlig, både på individnivå men även på samhällsnivå. Att få känna tillhörighet och skapa kontakt till andra är något som brukarna önskade, och också efterfrågade stöd omkring. Brukarna nämnde i resultaten att stödet inte alltid behöver komma från en professionell, utan också kunde vara i form av kamratstöd. Härav ses möjligheterna att starkare involvera kunskapen hos erfarenhetsexperter. Även projektmedarbetarna lyfte fram att brukarnas ställning kunde stärkas i organisationssamarbetet, där ett förslag var att involvera brukarna i teamet i egenskap av erfarenhetsexperter. Bland annat Hietala (2016) och Basiletti och Townsend (2012) lyfter också fram att verksamhet som berör brukarna även bör involvera och inkludera dem i planering och förverkligande, som fullvärdiga medlemmar i teamet. Detta är även i enlighet med riktlinjer från nationella programmet inom mental och missbrukarvården 2009-2015 i Finland (Hietala 2016) samt insatser i samhället för att främja delaktighet (Raivio & Karjalainen 2013). För att främja jämlikhet mellan brukare och professionella bör därför möjligheterna och potentialen lyftas fram att involvera erfarenhetsexperter i teamet och som kamratstöd. Orsaken att just erfarenhetsexperter kunde vara lämpliga för denna post, är att de har en utbildning

i bakgrunden, där de behandlat sina upplevelser som en del av den egna rehabiliteringsprocessen. Det här stöds av resultatet där brukarna lyfte fram att det också är viktigt att de själva vågar berätta om sitt stödbehov eller inlärningsproblematik, vilket man tränar på under utbildningens gång. Brukarnas välmående bör alltid prioriteras och här kunde exempelvis en suppleant möjliggöra deltagande ifall aktivitetsförmågan sjunker (jfr Hietala 2016). Genom att möjliggöra utbildning av erfarenhetsexperter bland deltagarna i klubbhuset och sysselsättningen kan man främja empowerment och delaktighet hos brukarna på vägen mot arbetslivet. Samtidigt kan man stärka organisationernas image.

Diskussion bör föras i organisationerna om hur detta kunde möjliggöras samt förverkligas i praktiken. Frågorna bör behandlas på högre nivå i organisationerna, bland annat vad det gäller beslutanderätt och ekonomisk ersättning för brukarna. Även etiska aspekter bör beaktas, både gentemot brukaren i teamet och också övriga brukare (se Hietala 2016). Projektmedarbetarna lyfte också fram den yrkeskunskap som de professionella har om målgruppen, vilket inte bör förbises. Det är centralt att de professionella får verktyg för hur de på bästa sätt kan stödja brukarna i sin roll som teammedlem (Basiletti & Townsend 2012).

Då det psykiska måendet försämras inverkar det på välbefinnandet och i många fall även på arbetsförmågan (Bejerholm & Eklund 2014). Ifall detta pågår under en lång tid medför det ofta stora svårigheter för personen att återgå till ett jobb i ett senare skede, vilket enligt Whiteford (2010) kan leda till aktivitetsdeprivation. Whiteford (2010) och Wilcock (2006) lyfter fram arbetets betydelse i samhället. Realiteten är att kraven som ställs på arbetslivsfärdigheter är höga i dagens läge. Kognitivt lättare arbeten har till stor del automatiserats, vilket har minskat på arbeten som inte kräver specifik utbildning. Ifall du insjuknar och förlorar din arbetsförmåga har du i Finland rätt att få stöd och rehabilitering, enligt rådande förordningar och lagstiftning. Dock är rehabiliteringsprocessen inte alltid självklar utan kräver ofta ett starkt eget engagemang av personen. Beroende på vilken aktör som ansvarar för rehabilitering har man olika möjligheter till stöd och service, exempelvis vad gäller ekonomiska bidrag och att hitta ett arbete (jfr Autti-Rämö & Salmiinen 2016, Folkpensionsanstalten, rehabilitering 2017). Att veta vilka stödtjänster man har möjlighet att få och vilka kriterier som finns kräver mycket resurser av en person. Resultaten från Learning Café visar på ett behov att få hjälp och stöd med just dessa praktiska saker. Brukarna menade att byråkratiska aspekter till och med kan vara en orsak att inte

ta emot ett jobb. Brukarna behöver därmed tillgång till varierande stöd för att kunna uppnå den strukturerade vardag som de efterfrågar. I resultatet från projektmedarbetarna lyftes fram betydelsen och möjligheterna med den mångfald av professionalitet som de representerar och som gynnar arbetet med målgruppen. Detta är ett konkret exempel på hur den varierande yrkeskunskapen kan nyttjas på bästa sätt.

Klubbhuset och sysselsättningen främjar arbetslivsfärdigheter, vilket kan återkopplas till det som Stadnyk m.fl. (2010) och Wilcock (2006) beskriver som aktivitetsrättvisa. Dessa faktorer korrelerar med de olika dimensioner av delaktighet som Raivio och Karjalainen (2013) lyfter fram. Till detta hör att försöka tillgodose tillräcklig inkomst och välmående, ekonomisk delaktighet, funktionell delaktighet samt känsla av gemenskap och tillhörighet i samhället. Även i detta fall kan projektmedarbetarnas varierande yrkeskunskaper stödja detta.

Ett långsiktigt gränsöverskridande arbete

Nilsson Lundmark och Nilssons (2003) samverkansmodell lyfter fram tre huvudkomponenter som ingår i ett samarbete: hårda faktorer, mjuka faktorer och institutionella ramar (se Figur 3). Från resultaten framgår faktorer som både projektmedarbetarna och brukarna hämtade fram, dock med lite olika infallsvinklar.

Samarbetet som uppstod mellan Klubbhus Fontana, Raseborgs sysselsättningstjänster och Axxell i och med KoVa projektet, har enligt resultaten gett medarbetarna en konkret erfarenhet av ett gränsöverskridande samarbete och vad det kan innebära. De har sett fördelen med att samarbeta med andra organisationer men även vilka utmaningar man kan tänkas ställas inför. Tankarna de förde fram tyder dock på att de även har en ganska klar bild över hur man kan lösa dessa utmaningar och förebygga problem. Pietroburgo och Bush (2008) påpekar betydelsen att betrakta alla samarbeten som en process, som hämtar med sig nya lärdomar och infallsvinklar under arbetets gång, vilket även gäller KoVa projektet.

I enlighet med Heath m.fl. (2015), Magnussen & Lützén (2008), Lal & Mercier (2009) är utgångsläget för ett gott samarbete kännedom om varandras verksamheter, då tröskeln att

våga ta kontakt till andra organisationer sänks märkbart ifall man har en personlig kontakt till personer som jobbar där. Jämförelser kan i detta avseende göras till de mjuka faktorerna i samverkansmodellen (jfr Nilsson & Lundmark Nilsson 2003). Utgående från resultaten från projektmedarbetarna kan man se att dessa organisationer, tack vare KoVa projektet, etablerat en förtroendefull kontakt med ett gott utgångsläge för framtida samarbete. Bland annat framkom att de förenade resurserna stärker organisationskulturen. Ju mera verksamheterna även i framtiden kan komplettera varandras kunnande, desto bredare kunskapsbas fås (jfr Möttönen och Niemelä 2005). Projektmedarbetarna delar en gemensam värdegrund och en genuin vilja verkar finnas att utvecklas för att bättre kunna stödja målgruppen, vilket är i enlighet med vad Thylefors (2013) också lyfter fram. Även i detta avseende är det viktigt att betona brukarinvolveringen och hänvisa till tidigare diskussioner om erfarenhetsexperterna.

Projektmedarbetarna såg även fördelar som ett organisationssamarbete för med sig på lång sikt. Bland annat lyfte de fram en önskan om att samarbete i framtiden skulle löpa naturligt och smidigt. Här ser projektmedarbetarna potential att få vara med och skapa en ny verksamhetskultur. I denna verksamhetskultur kan man även stärka brukarinvolveringen och möta upp mot ett jämlikt bemötande mellan professionella och brukare. Inför framtida samarbeten är det viktigt att utgå från arbetstagarnas erfarenhet och kunskap samt att visa tilltro till den yrkesexpertis de har, då man funderar över vem som i fortsättningen bör representera organisationerna. Klara målsättningar med samarbetet kunde möjliggöra för organisationerna att hitta den person som bäst lämpar sig att ingå i ett dylikt team, också med avseenden på arbetsbeskrivningar. På så sätt kan man möjliggöra en effektiv teamsammansättning (jfr Lind & Skärvad 2013).

De hårda faktorerna handlar om betydelsen av struktur och planering samt kunskapsöverföring (jfr Nilsson Lundmark & Nilsson 2003). Struktur och klara direktiv är någonting som framkommer som ytterst viktigt, både hos projektmedarbetarna och hos brukarna. Brukarna lyfte fram att stödet i vardagen är en förutsättning för att lyckas och kunna skapa en strukturerad vardag, vilket tidigare diskuterades. Ur brukarperspektiv handlar det om att skapa en aktivitetsbalans mellan vardagens aktiviteter (Wilcock & Hocking 2015). Ur resultatet från projektmedarbetarna kunde konstateras att struktur och planering skapar tydlighet i arbetet. En genomgående och noggrant formulerad plan är en nödvändighet då det gäller att strukturera sin dag eller samarbeta med andra organisationer. Helheten bör

alltid tas i beaktande. Projektmedarbetarna påpekade att bristen på klar struktur, målsättning och administration är en utmaning och kan leda till svårigheter att fullfölja samarbetet. De ser dock även detta som en lösning, då en god planering tar i beaktande alla eventualiteter och svårigheter som möjligtvis kan uppstå. De tre organisationerna kunde även gynnas av att göra upp avtal med tydligt formulerade aspekter i förhållande till ansvarsfrågor och regler (jfr Lal & Mercier 2009, Möttönen & Niemelä 2005). Dessa aspekter i förhållande till struktur och planering står i direkt relation till vad som framkommer i teorin (jfr Heath m.fl. 2015, Lal & Mercier 2009). Projektmedarbetarna förde fram fördelen med att få nya insikter om de andra organisationerna och få nya arbetssätt man kan nyttja i arbetet med målgruppen och inom den egna organisationen. Kunskapsöverföring kan även ske mellan professionella och brukare, som kan bidra med mervärde i organisationssamarbetet (jfr Basiletti & Townsend 2012, Hietala 2016, Thylefors 2013).

I resultaten från projektmedarbetarna framstår de institutionella ramarna (jfr Nilsson Lundmark & Nilsson 2003) vara litet av en akilleshäla. Ledarskap och finansiering sågs som två centrala nyckelord för att detta samarbete skall kunna frodas även i framtiden. Ledarskapet bör vara klart uttalat och tilltro läggs till att ledaren koordinerar och ansvarar för att samarbetet fortskrider enligt tydligt fastslagna ramar. Pietroburgo och Bush (2008) lyfter fram möjligheten att ledarskapet även kan komma utifrån, vilket är en aspekt de tre organisationerna kan ha i åtanke för framtiden.

Projektmedarbetarna uttryckte en viss oro att samarbeten som påbörjas enbart kommer att gälla små arbetsgrupper och lätt faller i glömska eller inte synliggörs utanför organisationerna. Thylefors (2013) betonar likväl som projektmedarbetarna betydelsen av att extern finansiering fås för att samarbetet mellan organisationer skall kunna upprätthållas. Risken finns att projekten annars avlöser varandra och glöms bort. Då det handlar om extern finansiering kan man inte förne att det finns en osäkerhet eller risk att det ansökta beloppet inte fås. Att hitta en samarbetsform som inte enbart grundar sig på extern finansieringen vore därför fördelaktigt för alla parter i framtida organisationssamarbete. En lösning vore att diskutera samarbetet ur ett långsiktigt perspektiv och våga göra större satsningar i förhållande till detta. I enlighet med vad som framkom i teorin är det dock ytterst viktigt att ta med centrala personer som direkt berörs av samarbetet, redan i planeringsstadiet (Heat m.fl. 2015, Lal & Mercier 2009, Pietroburgo & Bush 2008). Utmaning som också framkom i projektmedarbetarnas resultat var byråkratin, exempelvis kontakten

till bidragsgivare, beslutsfattare eller gentemot kommunen. Organisationernas redovisningsskyldighet är ett faktum och en självklarhet, men tyvärr kan även detta försvåra ett mera formellt samarbete mellan organisationer då man talar om kostnader, lönearvoden och arbetsresurser. Andra utmaningar som lyftes fram från projektmedarbetarna är de övriga arbetsuppgifter som skall skötas vid sidan av projektarbetet. Det bör därmed klargöras vilka tidsmässiga resurser man får till projektet. Pietroburgo och Bush (2008) betonar att organisationerna även noggrant behöver överväga riskerna och satsningarna som krävs för ett fungerande samarbete.

6.1 Metoddiskussion

Masterarbetet är en kvalitativ studie, där det insamlade materialet har hämtats från empirin via Learning Café och webbenkäter. Att inkludera brukarna som informanter var givet och i enlighet med klubbhusideologin, där medlemmarna har aktivt deltagande vid beslut som rör dem själva. Projektmedarbetarnas åsikter var av sådan betydelse att inga andra medarbetare inom organisationerna hade kunnat bidra med motsvarande erfarenheter. Tanken med två grupper av informanter var att få olika perspektiv på samarbetet mellan de tre aktörerna. I arbetsprocessen har materialet från datainsamlingarna bearbetats och redovisats separat från varandra och därmed tidvis representerat två parallella processer. I arbetets diskussionsdel lyftes bland annat fram att likheter mellan svaren kan ses, men utmaning fanns i att sammanföra de två perspektiven på ett konkret sätt.

Totala antalet deltagare i Learning Café (11 personer) kan anses gott, om man ser det exempelvis i förhållande till det dagliga besöksantalet i klubbhuset, ca 15 personer. Information om Brukardagen kunde ha fått större synlighet i sysselsättningsenheten, till exempel informationsbrev på anslagstavlan eller som kunde ha delats ut till deltagarna. Eftersom personliga uppgifter eller bakgrundsfakta inte var relevanta för studien, möjliggjorde det användningen av en metod som Learning Café. Efter tillfället berättade flera av deltagarna att det hade varit en givande dag och att de upplevde att de kände sig hörda. Syftet med datainsamlingen skulle inte enbart vara att samla in information, utan också att erbjuda brukarna ett trevligt evenemang tillsammans med andra. Därför avvägdes inte

exempelvis intervjuer som datainsamlingsmetod. Det är oklart att avgöra huruvida brukarna valde att delta på grund av intresset för ämnet eller för att det erbjöd ett avbrott i vardagen. Frågorna som ställdes till brukarna baserades främst på diskussioner inom KoVa projektgruppen. Frågorna utgick från den samlade kunskapen om målgruppen som projektdeltagarna har och verksamheternas kompetensområden. Ifall frågorna hade haft en starkare förankring i teori och litteratur, kunde det eventuellt ha resultera i mera precisa frågor i förhållande till åtgärder som kunde möjliggöra en återgång till arbete eller studier.

En utmaning med Learning Café som datainsamlingsmetod blev det stora antalet anteckningar (kring 250st) och bearbetningen av dessa. Syftet och frågeställningarna styrde starkt vad som inkluderades för vidare analys. Anteckningarna var i huvudsak lättlästa men utmaningar förekom, främst att veta vilka ord, meningar eller stycken som hörde samman. Risken finns att viktiga aspekter av diskussionerna inte heller hade antecknats på borddukarna. I efterhand sett kunde detta ha förebyggts med att exempelvis bända in diskussionerna. Det finns därmed en viss risk för feltolkning av anteckningarna.

Vad gäller projektmedarbetarnas involvering som informanter finns det här orsak för kritisk granskning i förhållandet till valet av datainsamlingsmetod. Med så pass få informanter som fem personer skulle individuella intervjuer ha varit att föredra för att få en så fördjupad insikt som möjligt i ämnet. Att minimera intervjuareffekten (jfr Jacobsen 2017: 99-100) var dock den främsta orsaken till att utesluta intervjuer. För att möjliggöra så öppna och ärliga svar som möjligt med respekt för informanterna valdes slutligen enkät med öppna svarsalternativ som datainsamlingsmetod. Enligt Jacobsen (2017:100) är nackdelen med webbenkäter att svaren som fås i skriftlig form kan vara ganska korta och inte så utvecklade. En annan aspekt är att det inte finns möjlighet för informanterna att få tilläggsinformation om de önskar eftersom undersökaren har minimal kontroll över situationen. Likaså har man som undersökare inte möjlighet att ställa fördjupande frågor eller be om förklaringar vad informanten avsett.

De inkomna svaren i webbenkäten var ofta väldigt kortfattade med ibland förekom enstaka meningar som svar. Svaren var inte särskilt utförligt beskrivna, vilket inte gav en så stor textmängd att analysera. I förhållande till detta kan man därmed kritiskt granska huruvida den genomförda innehållsanalysen med induktiv ansats gett en möjlighet att göra en djupare tolkning av informanternas svar.

En processdagbok har förts där steg och beslut har skrivits ned i förhållande till datainsamling och analys, vilket har varit till stor hjälp vid dokumenteringen. Den tidsmässiga aspekten av masterarbetets genomförande har medfört att materialet upprepade gånger har granskats och bearbetats.

Vid kvalitativa studier är det relevant att kritiskt granska aspekter i förhållande till arbetets trovärdighet, generaliserbarhet och användbarhet, vilka genomgående bör beaktas under arbetsprocessen. (jfr Graneheim & Lundman 2003). Frågorna för webbenkäten har förankring i teori och forskning och i resultaten framkom flera aspekter som även får stöd från litteraturen. Dessa aspekter ökar arbetets trovärdighet. Undersökningen har enbart berört en kommun i Nyland och majoriteten av kommunens invånare är finlandssvenskar. Arbetet har därmed inte en geografisk eller språklig spridning. Samplet är litet och ett kritiskt förhållningssätt uppmuntras i förhållande till arbetets generaliserbarhet. Trots detta kan resultaten anses vara användbara för de tre organisationerna, antingen som enskilda organisation eller för fortsatt samarbete mellan dessa.

6.2 Etiska aspekter

Arcadas etiska principer (2014) och Forskningsetiska delegationens föreskrifter (TENK 2009) har eftersträvats genomgående i detta arbete. Kvale och Brinkman (2014:291) lyfter fram betydelsen av att som skribent genomgående validera sitt arbete i samtliga steg under arbetsprocessens gång och inte enbart reflektera över dessa i ett visst skede av undersökningen.

Material, data och övrig information i samband med datainsamlingen har inte inbegripit en djup personlig kontakt med informanterna. Ingen bakgrundsinformation har varit relevant att användas och frågorna som ställts, har alla berört generella ämnen. Därmed har inte personerna blivit föremål för etiska konflikter. Samtliga informanter har delgetts information om syftet med masterarbetet, både skriftligen och muntligen, likaså frivilligheten att delta som informant. Ett par svagheter har upptäckts i förhållande till informationen till informanterna. Den ena saken är att det i informationsbrevet inte har framkommit vad som sker med det insamlade materialet ifall en informant väljer att avbryta sitt deltagande. Detta var fallet i Learning Café, där en person avlägsnade sig under tillfället.

Det är inte möjligt att i efterhand påvisa vilka anteckningar personen har gjort på borddukarna, vilket gjorde att personens bidrag fram till avbrytande har inkluderats i den fortsatta bearbetningen av materialet. En annan svaghet är att frågorna i webbenkäten var inställda som obligatoriska att svara på. Detta för att samla in så mycket material som möjligt. Informanterna kunde dock kringgå en fråga genom att skriva vilken valfri bokstav eller ord som helst, vilket programmet skulle ha tolkat som ett svar. Detta framgick inte i förhandsinformationen. Dessa aspekter borde av etiska principer ha klargjorts samtliga informanter innan datainsamlingarna påbörjades.

I och med att detta masterarbete är ett beställningsarbete av skribentens tidigare arbetsgivare, bör man som skribent vara uppmärksam på vissa etiska aspekter i dessa relationer. Skribenten är sedan år 2017 inte längre anställd i klubbhuset. Jacobsen (2017:39-41) menar att det inte finns etiska förevändningar att göra en undersökning enligt beställning eller i egen organisation, men det betonar än en gång kravet på att skribenten ärligt redovisa de resultat som framkommer och inte producerar uppdragsgivarens önskade resultat eller undviker att redogöra för resultat som kan te sig negativa för den egna organisationen. Att göra en undersökning i sin egen organisation har både positiva och negativa aspekter och som skribent bör man vara ytterst öppen och ärlig om dubbelrollen som skribent och anställd.

Det är en stor fördel att känna till organisationen och många gånger kan man uppnå en djupare kontakt med informanterna än om man deltar som utomstående. Man har många gånger även en bredare förståelse och insikt i organisationen än en utomstående. (Jacobsen 2017:40-41) Som tidigare anställd i klubbhuset och aktivt delaktig i KoVa projektet har jag som skribent varit tvungen att genomgående evaluera mina beslut för att säkerhetsställa att de inte äventyrar informanterna eller påverkar studiens resultat. I mitt fall har den största utmaningen troligtvis funnits hos mig själv att kunna särskilja på mitt arbete som deltidsanställd i projektet gentemot min roll som skribent för detta masterarbete, eftersom dessa trots allt hade två helt olika infallsvinklar. Som en insider person ser man kanske inte alla nyanser av verksamheten, de övriga kollegerna vågar inte yttra alla sina åsikter fullt ut eller man väljer bort aspekter från resultaten som kan te sig för kritiska inför överordnade (Jacobsen 2014:41). Dessa aspekter har genomgående diskuterats med masterarbetets handledare.

Diskussion kan trots allt föras huruvida skribentens bekantskap med brukarna och personalen inverkade på deras deltagande i datainsamlingarna. Vad gäller skribentens egen kännedom om brukarna uttryckte flera av deltagarna att det var tryggt att veta att jag skulle närvara under dagen. Detta skapade möjligen en större tillit och öppenhet under själva tillfället. Under analysförfarandet var det av stor vikt att förhålla sig neutralt till de insamlade svaren och inte läsa in egna tolkningar samt att ärligt redovisa för de resultat som framkom. Trots allt kan man inte utesluta att objektiviteten påverkats eller att vinklingen på arbetet blivit snäv (Kvale & Brinkman 2014:292).

6.3 Sammanfattning

Masterarbetets syfte var att utreda möjliggörande och hindrande faktorer gällande organisationssamarbete i Raseborg för att främja arbets- och studiemöjligheter för vuxna med psykisk ohälsa. Som skribent anser jag att syftet med arbetet har uppnåtts och de två tillhörande forskningsfrågorna blivit besvarade. Utgående från resultaten och tillhörande teori och forskning kan följande slutsatser göras:

- Organisationerna har etablerat en god grund för samarbete där mångprofessionaliteten bör tas tillvara och nyttjas på bästa sätt. Styrkan i detta samarbete är förutom mångprofessionaliteten teammedlemmarnas gemensamma värdegrund att stödja målgruppen på väg mot arbetslivet.
- Samarbetet borde möjliggöras mellan organisationerna vare sig extern finansiering fås eller inte. Teammedlemmarna visar på en attityd som är öppen för nya arbetssätt samt en vilja skapa en verksamhetskultur där samarbetet mellan organisationerna är naturligt och löper smidigt. Samarbetet bör lyftas upp till ledningsnivå för att utreda hur detta kunde förverkligas. Målsättningen med vad som önskas uppnå via samarbetet bör vara tydlig för alla parter. Samarbetet bör utgå från brukarnas behov.

- Utbildning av erfarenhetsexperter samt att involvera dem som teammedlemmar kan stärka brukarnas ställning och främja deras jämlikhet. Utbildningen kan bidra med verktyg för brukarna som konkret tränar arbetslivsfärdigheter och främja empowerment på individ- och gruppnivå (jfr Hansson 2014). Till detta hör även att möjliggöra varierande stöd för att stödja vardagen som helhet.

Förhoppningen är att masterarbetets resultat kan användas av de tre organisationerna, som en bas för vidare samarbete. Ett dylikt samarbete mellan organisationer från olika sektorer är unikt och jag ser en stor potential att ytterligare kunna utveckla detta samarbete om rätt stöd fås från respektive organisationers styrande organ. För att utvecklas och hänga med i sin tid behöver man vara öppen för att förändring behöver ske, men tidpunkten och attityden gentemot detta är avgörande. Jag vill rikta ett stort tack till samtliga informanter som bidragit med värdefulla insikter för detta arbete.

Under arbetsprocessens gång har det framkommit ytterligare några områden som kunde vara av intresse att undersöka vidare, exempelvis i form av examensarbeten. Dessa beskrivs nedan:

De tre organisationerna representerar olika delar av servicesystemet men de har trots allt en gemensam kännedom om målgruppen. Att tillhöra olika sektorer medför variationer i hur administrativa ärenden sköts, vilket kan medföra utmaningar (jfr Hjern 2003) men även möjligheter att utreda hur dessa kan nyttjas på bästa sätt. En förutsättning är ett fungerande samarbete på ledningsnivå mellan organisationerna. I detta masterarbete fokuserades det på främjande och hindrande faktorer för samarbetet ur projektmedarbetarnas perspektiv. Från materialet har det framkommit betydelsen att samarbeten med andra organisationer har stöd från ledningen. I framtiden kunde därför samarbete undersökas från ledningens perspektiv deras åsikter kring ett organisationssamarbete samt hurdana stödåtgärder de kunde erbjuda de arbetsgrupper som arbetar med utvecklingsärenden.

Ett flertal av de arbeten som finns inom den öppna arbetsmarknaden ställer många gånger ganska höga krav på personens arbetslivsfärdigheter. Psykisk ohälsa och långvarig arbetslöshet har kunnat konstateras inverka negativt på personens välmående, förmåga att fungera i sin vardag och upprätthålla sina arbetslivsfärdigheter. Det finns därför en svårighet att möta samhällets krav på arbetsförmågor och en person med psykisk ohälsa.

Detta trots att samhället borde främja alternativa former för studier och arbete, för alla individer (jfr Raivio & Karjalainen 2013). Man borde utreda hur man kunde överkomma dessa glapp samt vilka utmaningar och möjligheter anställning av dessa personer kunde medföra. Arbetsgivarna spelar därmed en central roll att möjliggöra anställning för personer med psykisk ohälsa. I mindre kommuner kunde det dessutom vara intressant att utreda bland arbetsgivare huruvida småstadsbekantskapen fungerar som en möjlighet eller hinder för dylika anställningar.

Att inkludera erfarenhetsexperter i team som fullvärdiga och jämställda teammedlemmar är någonting jag hoppas kunde förverkligas inom organisationerna. Kunskaps- och erfarenhetsutbytet kunde verkligen bidra med ett mångsidigt perspektiv på de ärenden man arbetar med eller för. Ifall detta möjliggörs skulle det därmed vara ytterst betydelsefullt att göra uppföljningar hur detta samarbete har fungerat i praktiken. Detta sett från två perspektiv. Erfarenhetsexperterna kunde tillfrågas hur de upplevt sin roll i teamet, vilka svårigheter eller utmaningar man stött på och hur arbetet kunde vidareutvecklas. De övriga teammedlemmarnas upplevelser är lika viktiga att ta fasta på, vilka styrkor och utmaningar de erfarit och hur samarbetet kunde fortgå. Frågan är, kan vi uppnå fullkomlig jämlikhet mellan professionella och brukare, och är det fullkomlig jämlikhet som både professionella och brukare eftersträvar?

KÄLLOR

- Arcada, etiska föreskrifter. 2014. *God vetenskaplig praxis i studier vid Arcada*. Tillgänglig: https://start.arcada.fi/sites/default/files/dokument/ovriga%20dokument/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada_2014.pdf Hämtad: 21.2.2017
- Autti-Rämö, Ilona; Salminen, Anna-Liisa. 2016. Kuntoutumisen hyvät käytännöt. I: Autti-Rämö Ilona; Salminen Anna-Liisa; Tajavaara Marketta; Ylinen Arne (red.), 2016. *Kuntoutuminen*. Duodecim, Helsingfors. s. 14-18
- Axxell.fi www.axxell.fi. Hämtad: 5.4.2017
- Basiletti, Mari; Townsend, Elisabeth. 2012. Group decision making in an intersectoral mental health community partnership. I: *British Journal of Occupational Therapy May 2012 75(5)*, 223-229p Tillgänglig: Sage Hämtad: 16.10.2017
- Bejerholm, Ulrika; Eklund, Mona. 2012. Vardagslivet. I: Brunt David; Hansson Lars. . (red.), 2014. *Att leva med psykisk funktionsnedsättning – livssituation och effektiva vård- och stödinsatser*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund. s. 117-138
- Borchers, Pekka. 2017. *Psychiatric diagnostics – critical point of view* [muntl.]. Föreläsning Arcada: 15.9.2017
- Ekholm, Jan; Vahlne Westerhäll, Lotta; Bergroth, Alf; Schüldt Ekholm, Kristina. 2015. *Rehabiliteringsvetenskap, Rehabilitering till arbetslivet i flerdisciplinärt perspektiv*. Studentlitteratur, Lund. 272s.
- Ekström, Benjamin. 2017. *Presentation av Raseborg sysselsättning* [muntl.]. KoVa slutseminarie, Axxell Karis: 7.3.2017
- Finlay, Linda. 2004. *The practice of psychosocial occupational therapy*, 3 uppl., Nelson Thornes Ltd, United Kingdom. 290s.
- Folkpensionsanstalten, rehabilitering, 2017. Tillgänglig: http://www.kela.fi/documents/12084/0/Halsa_o_rehabilitering_broschyr_Fpa.pdf/77c6d65e-36fa-4bb2-bb4a-7e11cd992fae Hämtad: 24.2.2017.
- Graneheim, U.H; Lundman, B. 2003. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. I: *Nurse Education Today* (2004) 24, 105-112
- Hansson Lars. 2014. Empowerment och brukarinflytande. I: Brunt David; Hansson Lars. (red.), 2014. *Att leva med psykisk funktionsnedsättning – livssituation och effektiva vård- och stödinsatser*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund. 398s.
- Heath, Olga; Church, Elisabeth; Curran, Vernon; Hollett, Ann; Peter Cornish; Terrence Callanan; Cheri Bethune; Lynda Younghusband. 2015. Interprofessional mental health training in rural primary care: findings from a mixed methods study. I: *Journal of Interprofessional Care*, 2015; 29(3): 195–201. Tillgänglig: EBSCO Hämtad: 16.10.2017

Hietala, Outi. 2016. Kokemusasiatuntija kutoutumisen tukena. I: Autti-Rämö Ilona; Salminen Anna-Liisa; Tajavaara Marketta; Ylinen Aarne (red.), 2016. *Kuntoutuminen*. Duodecim, Helsingfors. s. 388-392

Hjern, Benny. 2001. *Välfärdsstatens institutioner och de multipla behovsmänniskorna*. Tillgänglig: <https://www.yumpu.com/sv/document/view/20111755/valfardsstatens-institutioner-och-de-multipla-kramfors/23> Hämtad: 5.4.2017.

ICF, 2003. *Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa, 2003*. Svensk version av International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Socialstyrelsen. Tillgänglig: <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/10546/2003-4-1.pdf> Hämtad: 27.2.2017

Jacobsen, Dag Ingvar. 2012. *Förståelse, beskrivning och förklaring. Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Studentlitteratur, Lund. 327s.

Jacobsen, Dag Ingvar. 2017. *Hur genomför man undersökningar? Introduktion till samhällsvetenskapliga metoder*. Studentlitteratur, Lund. 272s.

Jäppinen, Tiina. 2016. Klubitalotoiminnasta hyötyvät sekä kuntoutuja että yhteiskunta, I: Klubitalot ovat tutkitusti tuloksellisia. I: Hänninen Esko (red). 2016. *Mieleni minun tekevi, mielenterveyskuntoutujien klubitalot 20 vuotta Suomessa*. Suomen Klubitalot ry. Lönnberg Oy. Sidan 243-248.

Klubbhus Fontana. Tillgänglig: www.klubbhusfontana.fi Hämtad: 10.10.2017

KoVa projektrapport, 2017. *KoVa – Konstruktiv vardag projekt 2015-2017*. Tillgänglig: Klubbhus Fontana, Karis

Kvale, Steinar; Brinkman, Svend. 2014. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Tredje upplagan. Studentlitteratur, Lund. 412s.

Lag om arbetsverksamhet i rehabiliterande syfte 2.3.2001/189. Tillgänglig: <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010189?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=syssels%5C%3%A4ttning#L1> Hämtad: 5.4.2017.

Lal, Shalini; Mercier, Celine. 2009. Intersectoral action to employ individuals with mental illness: Lessons learned from a local development initiative. I: *Work* 33 (2009) 427–437 Tillgänglig: PubMed Hämtad: 7.10.2017

Law, Mary. 2002. Participation in the occupations of everyday life. I: *American Journal of Occupational Therapy*, 56, 640–649. Hämtad: 29.8.2017

Lind, Jan-Inge; Skärvad, Per-Hugo. 2004. *Nya team i organisationens värld*, 2 uppl., Liber AB, Malmö. 208s.

Lundeqvist, Jerker. 1995. *Design och produktutveckling, metoder och begrepp*. Studentlitteratur, Lund. 135s.

Lundin, Lennart; Mellgren, Zophia. 2012. (red.) *Psykiska funktionshinder – stöd och hjälp vid kognitiva funktionsnedsättningar*. Studentlitteratur, Lund. 261s.

Lundin, Lennart. Möller, Nina. 2012. Kognitiva funktionsstörningar. I: Lundin, M; Mellgren, Z. (red.), 2012. *Psykiska funktionshinder – stöd och hjälp vid kognitiva funktionsnedsättningar*. Studentlitteratur, Lund. S. 99-166

Magnusson, Annabella; Lützén, Kim. 2008. Factors that influence collaboration between psychiatric care and CSSs: experiences of working together in the interest of persons with long-term mental illness living in the community. I: *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 2009; 23; 140–145 Tillgänglig: EBSCO Hämtad: 4.10.2017

Möttönen, Sakari; Niemelä, Jorma. 2005. *Kunta ja kolmas sektori - yhteisön uudet muodot*, PS-Kustannus, Jyväskylä. 219s.

Nilsson Lundmark; Eva; Nilsson, Ingvar. 2003. *Utvärdering av Stacken – samverkan mellan primärvården & försäkringskassan i Nynäshamn. Slutrapport*. Tillgänglig: <http://www.seeab.se/stacken/Stacken.htm> Hämtad: 19.11.2017

Patel Runa; Davidson Bo. 2014. *Forskningsmetodikens grunder, Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Studentlitteratur AB, Lund. 149s.

Pietroburgo, Julie; Bush, Richard. 2008. Coming to Terms: A Case Study of Hospice Collaboration Challenges. I: *American Journal of Hospice & Palliative Medicine*® 24 (6) December/January 2008, 487-492 Tillgänglig: Sage Hämtad: 26.7.2017

Raivio Helka; Karjalainen Jarno. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. I: Taina Era (red.): *Osallisuus – oikeutta vai pakkoa?* Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. Tillgänglig: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAI-SUJA1562013_web.pdf?sequence=1 Hämtad: 27.2.2017

Sandlund, Mikael. 2012. Vad är psykisk funktionsnedsättning? I: Brunt David; Hansson Lars. (red.), 2014. *Att leva med psykisk funktionsnedsättning – livssituation och effektiva vård- och stödinsatser*, 2 uppl., Studentlitteratur, Lund. s. 21-46

Social- och hälsovårdsministeriet i Finland. Tillgänglig: <http://stm.fi/sv/rehabilitering> Hämtad: 16.2.2017

Stadnyk, Robin L; Townsend, Elisabeth; Wilcock, Ann A. 2010. Occupational justice. I: Christiansen, Charles H; Townsend, Elisabeth. 2010. *Introduction to Occupation, the Art and Science of Living*. Pearson. 2:dra upplagan. s.329-358

Statistikcentralen. Tillgänglig: <http://www.stat.fi> Hämtad: 10.4.2017

Suomen Klubitalot. Tillgänglig: www.suomenklubitalot.fi Hämtad: 10.10.2017

Svergies Arbetsterapeuter. 2016. *Etisk kod för arbetsterapeuter*. Nacka: Sveriges Arbetsterapeuter. Tillgänglig: <https://www.arbetsterapeuterna.se/Om-forbundet/Forbundets-forlag/Etisk-kod-for-arbetsterapeuter-FSA-2012/> Hämtad: 12.10.2018

TENK. 2009. Forskningsetiska delegationen (TENK). *Etiska principer för humanistisk, samhällsvetenskaplig och beteendevetenskaplig forskning och förslag om ordnande av etikprövning*. Tillgänglig: <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/etiskaprinciper.pdf>

THL, delaktighet 2016. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: osallisuus, 14.12.2016*. Tillgänglig: <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus> Hämtad: 10.4.2017.

THL, mielenterveys 2014. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: mielenterveyden edistäminen, 30.12.2014*. Tillgänglig: <https://www.thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen> Hämtad: 24.2.2017.

THL, toimeentulotukihakemukset 2016. *Terveyden ja hyvinvoinninlaitos: toimeentulotukihakemukset käsitellään pääosin seitsemässä arkipäivässä, 19.12.2016*. Tillgänglig: <https://www.thl.fi/fi/-/toimeentulotukihakemukset-kasitellaan-paaosin-seitsemassa-arkipaiwas-1> Hämtad 24.2.2017.

Thylefors, Ingela. 2013. *Babels torn – Om tvärprofessionellt teamsamarbete*. Natur & Kultur, Stockholm. 229s.

Työkalupankki. Tillgänglig: <http://www.tyokalupakki.net/pages/index.php?id=117&pid=11> Hämtad: 20.2.2017

Vilka, Hanna; Airaksinen, Tiina. 2003. *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Jyväskylä. 168s.

Wilcock, Ann A. 2006. *An Occupational Perspective of Health*. SLACK Incorporated, USA. 2:dra upplagan. 362s.

Wilcock, Ann; Hocking, Clare. 2015. *An Occupational Perspective of Health*. Slack Incorporated, USA. Tredje upplagan. 493s.

Whiteford, Gail. 2010. Occupational Deprivation: Understanding limited participation. I: Christiansen, Charles H; Townsend, Elisabeth. 2010. *Introduction to Occupation, The Art and Science of Living*. Pearson. 2:dra upplagan. s.303-328

World Mental Health Day 2015: Dignity and Mental Health. World Health Organization Tillgänglig: http://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2015/en/ Hämtad: 27.2.2017.

BILAGA 1 – LEARNING CAFÉ INBJUDAN

KoVa projekt: samarbete mellan Klubbhus Fontana, Axxell och Raseborgs sysselsättningstjänster KoVa projektet ordnar ett tillfälle i Axxell där vi diskuterar frågor kring studier och arbete

VÄLKOMMEN OCH GÖR DIN ÅSIKT HÖRD MÅNDAG 21.11 I AXCELL, KARIS!

Har Du funderat att eventuellt börja studera eller jobba? Är studie-och arbetsfrågor någonting som du är intresserad av? Har Du egna erfarenheter från arbets- och eller studielivet? Har Du studerat/jobbat och då fick bra stöd eller saknade Du stöd? Hurdan inläring fungerar bäst för Dig?

Detta förbinder Dig inte till någonting! Din åsikt är viktigt för oss – kom med och påverka hur vi i framtiden kan hjälpa och stöda dem som önskar studera eller arbeta. I små grupper diskuterar vi tillsammans kring bl.a. dessa frågor. Vi bjuder på något smått att äta och dricka.

På förmiddagen diskutera vi på svenska och på eftermiddagen på finska. Från Fontana deltar Sofia och Tove. Vänligen fyll i Ditt namn och i vilken grupp Du vill delta!

KoVa projekti: yhteistyö Klubitälo Fontanan, Axxellin ja Raaseporin työllisyyspalvelujen kanssa
KoVa projekti järjestää tilaisuuden Axxellissa missä keskustellaan työ- ja opintoihin liittyviin asioihin

TERVETULOA ANTAMAAN MIELIPITEESI MAANANTAINA 21.11. AXCELLISSA, KARJAALLA

Oletko miettinyt aloittaa työt tai opinnot? Kiinnostaako sinua työ-tai opiskelu asiat? Onko omia kokemuksia työ- tai opinnoista? Oletko ollut työssä tai opiskelemassa missä sait hyvän tuen tai kaipaisitko lisää tukea? Minkälaisen opetuksen sopisi sinulle parhaiten?

Tämä ei sitoudu Sinua mihinkään! Sinun mielipiteesi on meille tärkeää – tule mukaan ja vaikuttamaan, miten me tulevaisuudessa voisimme tukea heitä jotka haluavat aloittaa työt tai opinnot. Pienryhmissä keskustelemme mm näistä asioista. Tarjoamme jotain pientä purtavaa.

Aamupäivällä keskustelemme ruotsiksi ja iltapäivällä suomeksi. Fontanasta osallistuu Sofia ja Tove. Ystävällisesti laita nimesi listalle ja mihin ryhmään haluat osallistua!



Learning by doing

BILAGA 2 – WEBBENKÄT FRÅGOR

KoVa projektet mellan aktörerna Klubbhus Fontana, Raseborgs sysselsättningstjänster och Axxell, avdelningen för social- och hälsovård har varit en föregångare i Raseborg för samarbete över sektorgränserna inom social- och hälsovården. KoVa projektet hade som mål att kartlägga nuvarande och god praxis (både i Finland och utomlands) i frågor som rör studie- och arbetsfrågor för brukarna. Detta för att i framtiden starta upp någon form av kurs eller utbildningsprogram för brukarna i Fontana och sysselsättningen som kan fungera som ett förberedande mellansteg vidare studier/arbete. Syftet med denna enkät är att samla in information som en del av datainsamlingen för ett masterarbete, vars målsättning är att ”utveckla en ideal samarbetsmodell mellan aktörerna Klubbhus Fontana, Raseborgs sysselsättningstjänster och Axxell, i frågor som rör arbets- och studiemöjligheter för att främja delaktighet i samhället för vuxna med psykisk ohälsa”.

Vänligen svara på frågorna i formuläret senast 15.7.2017. Dina svar är anonyma och behandlas konfidentiellt. Tack på förhand!

Tove Werner,
Yrkeshögskolan Arcada, HYH Rehabilitering

1. I KoVa projektet har de tre organisationerna samarbetat, vilka styrkor ser Du i samarbetet?
2. Vilka möjligheter erbjuder detta treparts samarbete?
3. Om de tre enheterna startar upp en kurs som förberedande mellansteg för brukarna, vilka utmaningar kan man stöta på (praktiska, administrativa osv.)?
4. Hur kan man i så fall försöka förebygga eller lösa dessa utmaningar?
5. Hur kan man involvera en fortgående brukarsynvinkel i detta samarbete?
6. Hur kan man försäkra en god information till kollegor och överordnade som berörs av samarbetet men som inte är involverade i beslutsprocesserna?
7. I KoVa projektet finansierades omkostnaderna med externa medel, men arbetstiden bekostades av respektive organisation. Ifall inte önskad extern finansiering fås i framtiden, hurdant samarbete kunde upprätthållas i så fall med tanke på brukarnas arbets- och studiemöjligheter?
8. På lång sikt, hur skulle det ideala samarbetet se ut mellan dessa tre enheter?
9. KoVa projektgruppen gjorde ett flertal studiebesök – vilka goda idéer eller praxis önskar du man kunde förverkliga i detta samarbete?
10. Övriga kommentarer/åsikter du önskar föra fram?

Tack för Dina svar!

BILAGA 3 – WEBBENKÄT INFORMATIONSBREV

Bästa projektmedlem,

KoVa projektet mellan aktörerna Klubbhus Fontana, Raseborgs sysselsättningstjänster och Axxell, avdelningen för social- och hälsovård har varit en föregångare i Raseborg för samarbete över sektorgränserna inom social- och hälsovården. KoVa projektet hade som mål att kartlägga nuvarande och god praxis (både i Finland och utomlands) i frågor som rör studie- och arbetsfrågor för brukarna. Detta för att i framtiden starta upp någon form av kurs eller utbildningsprogram för brukarna i Fontana och sysselsättningen som kan fungera som ett förberedande mellansteg vidare studier/arbete. Syftet med denna enkät är att samla in information som en del av datainsamlingen för ett masterarbete, vars målsättning är att ”utveckla en idealisk samarbetsmodell mellan aktörerna Klubbhus Fontana, Raseborgs sysselsättningstjänster och Axxell, i frågor som rör arbets- och studiemöjligheter för att främja delaktighet i samhället för vuxna med psykisk ohälsa”.

Vänligen svara på frågorna i formuläret senast 24.7.2017. Dina svar är anonyma och behandlas konfidentiellt. Deltagandet är frivilligt. Vänligen ta kontakt om Du har frågor om enkäten. Tack på förhand!

Med vänlig hälsning

Tove Werner,
Yrkeshögskolan Arcada, HYH Rehabilitering

XXX@arcada.fi / +358 (0)44 XXX XXXX

Examensarbetets handledare: Ira Jeglinsky-Kankainen
XXX@arcada.fi