

Ursäkta röran, vi organiserar om!

En studie av sex socionomers syn på en planerad omorganisering av den svenska missbruksvården

Maria Milutinovic

Hanna Bergsten

HT-11



Handledare: Eva-Malin Antoniusson

Examinator: Elizabeth Martinell Barfoed

Abstract

Authors: Hanna Bergsten & Maria Milutinovic

Title: Excuse the mess, we are reorganizing –a study of six social workers view of a reorganization of the swedish substance abuse treatment [translated title]

Supervisor: Eva-Malin Antoniusson

Assesor: Elizabeth Martinell Barfoed

The aim of this study is to get an understanding of six social workers view of a possible reorganization of the swedish substanse abuse and addication treatment. This is as a result of a suggestion from the government to shift the responsibility for substance abuse and addiction treatments from the social services to the health care. Through six semi-structured interviews data was collected and analysed to get an understanding of the social workers view of the suggested reorganization, their possibilities to have any influence or give any input in the process as well as their view of how the competence of the social worker would be utalized after a reorganization.

The results showed that none of the social workers really saw the reorganization as something positive or executable. They could see that a reorganization would have negative consequenses for the individuals receiving treatment as well as the quality of the treatment. They all felt that they had minimal possibilities to give any input or have any influence in the process of the reorganization and feared that the competence of the social worker concernig the psychosocial aspects of addiction and substance abuse would not be utilized in a more medical-focused treatment.

Keywords: Sweden, social work, reorganization, competence, substance abuse,

Förord.....	5
1. Inledning och problemformulering	6
1.1 Problemformulering.....	6
1.1 Syfte	7
1.2 Frågeställningar	8
2. Bakgrund.....	8
2.1 Den svenska missbruksvården, en kort historia.....	8
2.2. Missbruksutredningen	9
3. Tidigare forskning.....	10
3.1 En kanadensisk studie.....	11
3.2 En australiensisk studie	13
3.3 En engelsk studie	14
4. Metod.....	15
4.1 Metodval.....	15
4.2 Urval och avgränsning	16
4.3 Metodens förtjänster och brister	17
4.5 Etiska överväganden	18
4.5 Analys av insamlad data	20
4.6 Arbetsfördelning.....	20
5. Teori.....	21
5.1 Organisationsteori.....	21
5.1.1 Human Resource (HR-perspektivet).....	21
5.1.2 Det strukturella perspektivet	22
5.1.3 Det politiska perspektivet	23
5.2 Makt inom organisationsteori	23
6. Resultat och analys.....	24
6.1 Kompetensens betydelse	24
6.2 Synen på en planerad omorganisering	27
6.2.1 Den planerade omorganiseringen och dess konsekvenser	27
6.2.2 Omorganiseringar generellt	31
6.3 Makt och inflytande vid den planerade omorganiseringen.....	33
6.3.1 Makt och inflytande under missbruksutredningen.....	33
6.3.2 Makt och inflytande vid den planerade omorganiseringen.....	36

6.3.3 En kort kommentar om resultaten rörande makt och inflytande vid utredningen och vid en planerad omorganisation	38
7. Avslutande diskussion.....	39
8. Referenslista.....	42
9. Bilaga A – Informationsbrev	44
10. Bilaga B – Intervjuguide.....	45

Förord

Vi vill med detta förord tacka de som hjälpt oss i arbetet med vår uppsats. Vi vill börja med att tacka de intervjupersoner som ställt upp, utan er hade denna uppsats inte varit genomförbar. Tack till Ilias café på Socialhögskolan i Lund. Ert kaffe, goda humör och er sång har varit en uppmuntran för oss. Slutligen vill vi rikta ett varmt tack till vår handledare Eva-Malin Antoniusson som varit tillgänglig under hela processen och som gett oss värdefulla råd.

1. Inledning och problemformulering

Vi har i denna uppsats valt att studera en planerad omorganisation, en icke genomförd förändring av den svenska missbruks- och beroendevården. Vi vill mena att detta är ett relevant ämne då det är ett högst aktuellt tema för både yrkesverksamma och blivande socionomer. Det är ett intressant tema inte bara för att det är intressant att se hur det sociala arbetet utvecklas utan även för att se hur de yrkesverksamma socionomerna ställer sig till en förändring hur de känner att de själva, som utövarna av socialt arbete, får vara med och påverka dess utveckling.

1.1 Problemformulering

Omorganisationer är något som de flesta socionomer möts av på sina arbetsplatser någon gång under sina yrkesliv. Det sker kontinuerligt förändringar i synen på hur socialt arbete ska fungera och vara organiserat för att på bästa sätt möta brukarnas behov. Synen förändras i takt med hur samhällets bild på sociala problem förändrats, något som blir tydligt om man blickar tillbaka på missbruksvårdens organisering genom åren (se kapitel 2.1). Hur upplever de yrkesverksamma socionomerna omorganiseringar, inte bara den stundande omorganisering som vi undersöker i denna uppsats utan även omorganiseringar generellt? Omorganisationer kan vara något positivt som ger en organisation och verksamhet en möjlighet att förbättras och utvecklas, men det kan också vara något negativt som leder till osäkerhet och ifrågasättande.

Den 15 april 2011 presenterade regeringens utredare Gerhard Larsson *Bättre insatser vid missbruk och beroende: Individen, kunskapen och ansvaret* (SOU 2011:35), nedan refererad till som SOU 2011:35 alternativt missbruksutredningen. Utredningen påbörjades på uppdrag av regeringen i april 2008. Efter en treårig utredning presenterades resultaten. Innan dess presenterades ett slutbetänkande, diskussionspremierian *Bättre stöd och vård för individen: om ansvar och tvång i den svenska missbruks- och beroendevården* (SOU, 2010) och olika instanser påverkade av förslagen i utredningen fick möjlighet att insända remissvar. I de remissvar som skickades från olika verksamheter inom kommunen var det primärt en negativ syn på förslaget som visades. Men vem var det som stod bakom remissvaren? Socionomerna har en oumbärlig kunskap och insyn i organisationen och det kan kanske ses som en självklarhet att de får bidra med åsikter och synpunkter vid en sådan här utredning och vid den planerade omorganisationen. Men det är inte alltid organisationer direkt tillfrågar sina

anställda och beslut tas ofta på en högre nivå. Det slutgiltiga beslutet tas på regeringsnivå och man kan fråga sig hur det skulle kunna vara möjligt för den enskilde att påverka något sådant. Vilken möjlighet till inflytande har egentligen socionomerna?

I utredningen har den svenska missbruksvården granskats och ett antal förslag till förändringar presenterats, det kanske mest omfattande förslaget är en tydligare ansvarsfördelning mellan kommun och landsting där ansvaret för den svenska missbruksvården huvudsakligen ligger på landstinget. Ett skifte från det upplägg som finns i dagsläget där kommunen har det huvudsakliga ansvaret. Om en sådan omorganisering skulle komma att ske skulle den påverka många individer, inte bara brukare, utan även de yrkesverksamma socionomer som arbetar med missbruk. Utredningen har varit ett ämne som friskt debatterats både på arbetsplatser och i media. Exempelvis har RFHLs (Riksförbundet för hjälp åt narkotika- och läkemedelsberoende) förbundssekreterare Per Sternbeck publicerat artikeln *Missbruksutredningen missar målet – men lägger många bra förslag* som argumenterar för att missbruksutredningen har en del positiva förslag från ett brukarperspektiv. Författaren säger dock också att det finns ”anledning att vända sig emot hur missbruksutredningen väljer att betrakta missbruk och beroende” (ibid.). Debattartikeln *Fokus på medicinering ett övergrepp på missbrukarna* publicerad i SvD opinion skriven av Terese Farkas, student på socionomprogrammet vid Socialhögskolan i Lund kritiserar starkt den mer medikaliserade synen på missbruk och beroende som presenteras i missbruksutredningen. Detta är bara två exempel på de många inläggen i debatten kring missbruksutredningen.

Utredningen presenterar en bild av missbruk och beroende som ett huvudsakligen medicinskt problem och därav hävdas att missbruks- och beroendevården måste tas över av sjukvården (SOU 2011:35). Utredningen efterfrågar ett större fokus på medicinsk behandling för missbruk och beroende, en kompetens som socionomer inte besitter. Kommer den kompetens som socionomer besitter rörande en psykosocial problematik att tas tillvara på vid den planerade omorganiseringen eller kommer den att hamna i skymundan och bortprioriteras?

1.1 Syfte

Syftet med denna uppsats är att ur ett organisationsteoretiskt perspektiv och med hjälp av semistrukturerade intervjuer undersöka hur sex yrkesverksamma socionomer arbetande med

missbruk inom socialtjänsten förhåller sig till den planerade organisatoriska förändringen och dess konsekvenser.

1.2 Frågeställningar

- Hur förhåller sig socionomerna till den planerade omorganiseringen rörande missbruk och beroendevården och hur förhåller de sig till omorganiseringar generellt?
- Hur tror socionomerna att den planerade omorganiseringen kan påverka synen på deras kompetens och hur tror de att deras kompetens kommer att tas tillvara på vid en omorganisering?
- Hur ser socionomerna på sina möjligheter till inflytande vid den planerade omorganiseringen och hur ser de på sina möjligheter till inflytande under utredningsprocessen?

2. Bakgrund

2.1 Den svenska missbruksvården, en kort historia

Den svenska missbruksvården har under det senaste århundradet förändrats ett antal gånger. De olika förändringarna återspeglar den syn på missbruk som rådde i samhället då förändringen skedde (SOU 2011:6). Hur ett missbruk eller ett beroende bör behandlas är direkt relaterat till hur vi ser på missbruksproblematikens orsaker och dess utsträckning. Synen på missbruk kan sägas reflektera den ”socioekonomiska och politisk-ideologiska” strukturen i samhället (ibid. s. 6).

Den moderna svenska missbruksvården tog sin början år 1913 med lag (1913:102) om behandling av alkoholister (oftast benämnd som alkoholistlagen). Det var inte förrän på 1970-talet som det skedde några större förändringar i denna lagstiftning. Alkoholistlagen härstammade ifrån annan lagstiftning som reglerade fattigdoms- och lösdrivarlagar (ibid.). Under tiden med alkoholistlagen sågs missbruksproblematiken vara något som individen helt och fullt själv ansvarade för, i linje med den synen var åtgärderna vanligtvis inriktade mot att påverka missbrukarens moral och var ofta socialt fostrande med exempelvis arbete som riktlinje (ibid.). Samhället sågs inte direkt ligga till orsak för individers missbruk- och beroendeproblematik.

År 1954 infördes lag (1954:579) om nykterhetsvård (vanligtvis refererad till som nykterhetsvårdslagen). Ansvaret för missbruksproblematiken ansågs fortfarande ligga hos individen, men utöver synen på missbruk som moraliska tillkortakommanden som behövde en social fostran började man nu se på missbruk aningen mer som en medicinsk problematik (ibid.).

Socialtjänstlagen (1980:620) trädde i kraft år 1982 och reflekterade en syn på social problematik som något som bör lösas med frivilliga insatser primärt i öppenvård. Dock ansågs det även finnas ett behov av tvångsvård för missbrukare och en tvångslagstiftning, lag (1981:1243) om vård av missbrukare i vissa fall (LVM), tillkom också. Då socialtjänstlagen tillkom gick ansvaret för missbruksvården över från staten till kommunerna och landstingen (ibid.). Det var först nu som en missbruks- eller beroendeproblematik sågs som ett socialt problem delvis skapat av samhället och individen anses inte längre ha det totala ansvaret för missbruket. Efter SoLs tillkomst har det inte tillkommit några genomgripande förändringar av lagstiftningen mer än ett par ändringar i lagstiftningen, mer av administrativa orsaker och för att förtydliga lagstiftningen ytterligare (SOU:2011:6).

2.2. Missbruksutredningen

För att läsaren vidare ska kunna orientera sig i uppsatsen och få en ökad förståelse för den planerade omorganisationen och synen på denna anser vi det viktigt att ge en kort sammanfattning av missbruksutredningen. Vi vill nämna att det finns många olika bitar i missbruksutredningen, men på grund av missbruksutredningens omfattning har vi valt att fokusera på några punkter i utredningen, de som är mest relevanta för denna uppsats syfte och frågeställningar.

Som ovan nämnt var det den 24 april 2008 som det beslutades att inleda en offentlig utredning för att göra en översyn av den svenska missbruks- och beroendevården. Den 15 april 2011 publicerades slutbetänkandet *Bättre insatser vid missbruk och beroende: individen, kunskapen och ansvaret* (SOU 2011:35).

I utredningen argumenteras att det finns motiv för en reform, t.ex. att missbrukssituationen i Sverige har förändrats och att det därmed finns nya vårdbehov (ibid.). Det argumenteras även

att tillgängligheten till vården behöver förbättras, vården når inte ut till alla och vården betraktas inte som attraktiv. Missbruksutredningens undersökningar visar att 9 av 10 tillfrågade hellre vill söka vård hos sjukvården än hos socialtjänsten. Vidare påpekas att skador och kostnader minskar med en investering i vården och att det otydliga ansvaret för missbruksvården i dagsläget drabbar individen genom att denna t.ex. kan ”falla mellan stolarna” (ibid.).

I utredningen ges förslag på hur missbruksvården kan utvecklas för att mer möta dagens behov. I centrum av missbruksutredningen står att göra en tydligare ansvarsfördelning mellan landstinget och kommunen. Förslaget är att sjukvården ska ansvara för “tillnyktringsverksamhet, abstinensvård och behandling” medan kommunen ansvarar för “psykosocialt stöd samt stöd till boende, sysselsättning och försörjning” (ibid. s. 29). Förändringar i lagstiftningen rörande missbruk och beroende föreslås med införande av en helt ny lag, lag om missbruks- och beroendevård (LMB), som ska fungera som ett komplement till de nuvarande lagstiftningarna Socialtjänstlagen (2001:253) (SoL) och Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763) (HSL). Det föreslås även ett avskaffande av LVM, tvångsvård vid missbruk föreslås istället integreras och regleras under Lag (1991:1128) om psykiatrisk tvångsvård (LPT) (ibid.). Det argumenteras även att det finns former av missbruk som inte är tillräckligt specificerade i dagens lagstiftning, då främst missbruk och beroende av läkemedel och dopningsmedel som i utredningen sägs ha ökat kraftigt sedan SoL och LVM trädde i kraft. I utredningen föreslås den nya lagstiftningen träda i kraft den 1 januari 2013.

I utredningen läggs fokus på att en större vikt bör läggas på medicinska insatser vid missbruk och beroende, vilket möjligen reflekterar en ökad syn i samhället som missbruk och beroende som en medicinsk problematik kanske mer än ett socialt problem. Det visas kanske mest i ovan nämnda förslag att integrera tvångsvård för missbrukare i LPT istället för att ha en särskild lagstiftning som reglerar detta, vilket ger en bild av missbruk och beroende som en psykisk sjukdom.

3. Tidigare forskning

Så länge det finns organisationer kommer det att ske omorganisationer. Dessa är inte sällan för verksamheten omfattande och komplexa processer som har en betydande inverkan på både organisationen och på de individer som är verksamma inom den. Det kan även sägas ha blivit

vanligare inom människobehandlande organisationer med snabba och omfattande omorganiseringar (Devine, 2005). En hel del forskning sker på området, kanske primärt i syfte att se hur en omorganisering kan genomföras på bästa möjliga sätt rent praktiskt för organisationen och inte lika mycket hur sådana påverkar individer som är verksamma inom dem. Det är denna sistnämnda forskning som är mest relevant för denna uppsats och vi har funnit två studier som fokuserar på omorganisationer inom människobehandlande organisationer. Denna forskning går primärt att koppla till våra frågeställningar rörande makt och inflytande på arbetsplatsen vid en omorganisation.

3.1 En kanadensisk studie

Michael Devine har i sin studie *Participation in Organizational Change Processes in Human Service Organizations: The Experiences of One Group of Frontline Social Workers* (2010) studerat en grupp socialarbetares erfarenheter av en omorganisering av motsvarande socialtjänsten i Kanada. Studien är ”an exploratory study of the participation of frontline social workers in organizational change processes and products, and its perceived impact as experienced by them.” (Devine, 2010:114). Den omorganisering som skedde var ett resultat av regeringens beslut att genomföra Canada Health and Social Transfer Regulations (som genomfördes 1996) vilket innebar:

[t]he moving of primarily social work delivered services (child welfare, community living and youth corrections) from a provincial government-governed model (provincial government department) to a community health-governed model (with a government-appointed board of directors.

Devine, 2010:115

I studien skickades frågeformulär ut till 160 socialarbetare, av dessa svarade 37,5%. Enkäten som användes var ett av författaren skapat frågeformulär: ”Devine Questionnaire on Organizational Change Experiences”. Frågeformuläret innehåller 19 frågor relaterade till utvalda aspekter av omorganisationsprocessen (Devine, 2010). Varje fråga i Devine Questionnaire består av en ”7-point Likert scale” där 1 är ”very negative responses to selected aspects of the organizational change process” och 7 är ”very positive responses to selected aspects of the organizational change process”. Skalan delades sedan in i kategorier: låg (1 till 2.3), måttlig (2.4 till 4.7) samt hög (4.8 till 7). Insamlad data analyserades sedan statistiskt med hjälp av SPSS.

Studiens teoretiska utgångspunkt är organisationsteori, Devine har valt att se på det insamlade materialet utifrån organisationsteori presenterad av Bolman and Deal (2005) och de av författarna fyra presenterade perspektiven (det strukturella perspektivet, HR-perspektivet, det politiska perspektivet samt det symboliska perspektivet). Devine har även utvecklat dessa perspektiv och använder även ett psykodynamiskt perspektiv och ett "action research"-perspektiv i sin analys(ibid.).

Över hälften av de tillfrågade rapporterade att omorganisationen hade en minimal inverkan på dem, varken negativ eller positiv. Andra respondenter svarade att omorganisationsprocessen hade en positiv inverkan på dem (över 10 % till under 20 %) och över 25 % rapporterade att omorganisationsprocessen hade en negativ inverkan på dem, både personligt- och yrkesmässigt. Rörande möjligheten för socialarbetarna att få möjlighet till "input" samt vilken effekt de ansåg att deras input fick i omorganiseringprocessen så rapporterade över hälften en måttlig möjlighet till input. Strax över 11 % rapporterade att de fått en hög möjlighet till input och nästan 40 % rapporterade minimala möjligheter till att få ge input (ibid.). Resultaten visar att på det stora hela verkade det inte som att någon hänsyn togs till socialarbetarnas input, det verkade även som att den inte värderades av organisationen. Ett antal av socialarbetarna kände att de inte har någon makt eller något att säga till om i processen, detta trots att det inledningsvis i förändringsprocessen betonades hur viktigt det var att de fick möjlighet att ge input (ibid.) Devine skriver: "They felt disempowered, devalued and demoralized." (ibid. s. 127). En stor majoritet av respondenterna kände även att deras möjlighet att medverka inte var reellt, de antydde att deras överordnade gav deras input minimal till måttlig prioritet (ibid.).

Utifrån ett HR-perspektiv diskuterar Devine vikten av att individer verksamma inom en organisation känner att de ha en möjlighet att påverka, diskutera och komma med synpunkter vid en förändringsprocess så som t.ex. en omorganisation (ibid.). Devine skriver:

The result was that many social workers believed that organizational leaders asked for input, but did not provide adequate opportunities for the input; social workers thought that their input was not heard or valued. Subsequently, the leaders may have been perceived to be insincere; the result was the creation of a lack of trust, disillusionment, and discontentment in employees.

(Ibid. 129)

Sammanfattningsvis belyser Devines studie de negativa effekter som kan uppstå vid en omorganisering om de individer verksamma inom organisationen inte ges någon möjlighet att ge synpunkter, komma med förslag eller vara aktiva i förändringsprocessen. Från ett HR-perspektiv kan man se fördelar med att låta de anställda ha inflytande i omorganiseringprocessen, för att ge dem en möjlighet att få sina behov tillgodosedda. Utifrån det politiska perspektivet visar resultaten på de negativa konsekvenser som kan uppstå då individer i en verksamhet känner sig maktlösa. De anställdas upplevda maktlöshet kan leda till en negativ inställning till omorganisationen och därmed en negativ inställning till organisationen i sig. En förändringsprocess i form av en omorganisation där de inom organisationen verksamma individerna inte får sina behov uppfyllda, inte får någon möjlighet till att ge synpunkter, där deras synpunkter inte värderas och där de känner sig maktlösa gör risken stor för att omorganisationen får negativa konsekvenser för organisationen.

3.2 En australiensisk studie

Richard Hugman och Roger Hadleys studie *Involvement, Motivation, and Reorganization in a Social Services Department* (1993) fokuserar på kopplingen mellan en delaktighet och möjlighet till inflytande vid omorganisering och motiverade anställda. Delaktighet definieras i studien som "direct involvement in internal decision making" (Hugman & Hadley, 1993:1319). Studien är gjord över tre år (1988-1990) vid Social Services Division of Stockport Metropolitan (nedan benämnt Divisionen). En omorganisering av verksamheten skedde då det ansågs finnas ett behov av att göra verksamhetens tjänster mer tillgängliga för de som använder dem. De största förväntade kraven på de anställda var deras kapacitet att skapa nya arbetsrelationer och deras flexibilitet att möta brukarnas behov genom en ny blandning av kompetens som uppstod vid de ändrade arbetsrelationerna (ibid.). Data samlades in på tre sätt i olika faser, inledningsvis undersöktes dokument och utforskande intervjuer gjordes med "senior managers" i verksamheten. Med den information som samlats in konstruerades sedan frågor inför intervjuer med de anställda. Utöver intervjuer med de anställda inom organisationen tillfrågades åtta frivilligorganisationer att delta för att bidra med ett utomstående perspektiv samt för att ge en möjlighet till ett brukarperspektiv (ibid.). I den andra fasen gjordes intervjuer med anställda vid Divisionen samt med representanter från frivilligorganisationerna (ibid.), slutligen bestod den tredje fasen av producerandet av den slutgiltiga rapporten.

Studiens resultat visar att de anställda i många avseenden kände att de inte hade något större inflytande och de inte kände sig delaktiga i omorganisationen. En del kände att de kunde ha någonting att säga till om i sin arbetsgrupp, men att de inte ha någon möjlighet att påverka vad som hände i organisationen i stort (ibid.). Hugman & Hadley diskuterar vikten av att lyssna på de anställda och ta deras förslag och synpunkter i åtanke, det handlar inte nödvändigtvis om att genomföra att idéer, men att diskutera idéerna och ta dem på allvar ger en positiv effekt för de anställdas motivation. Genom att låta de anställda vara delaktiga i förändringsprocessen minskar också risken för ett motstånd från de anställda för förändringen (ibid.). Hugman & Hadley skriver: "Some interviewees suggested that any change was negative because it required relationships to end and new relationships to form. Clearly such a view would not allow for any major change." (ibid. s. 1338). Ett visst motstånd till förändring finns alltid, men detta kan alltså minskas genom att ge de anställda möjligheter att vara delaktiga och ha inflytande inom förändringsprocessen och inom organisationen.

Sammanfattningsvis kan sägas att denna studie, liksom *Participation in Organizational Change Processes in Human Service Organizations: The Experiences of One Group of Frontline Social Workers* (Devine, 2010) lyfter upp vikten av möjligheten för den enskilda socialarbetaren att ha möjlighet att påverka sin egen arbetssituation och lämna synpunkter vid en förändring av organisationen. En omorganisering som kommer "ovanifrån" där socialarbetaren är maktlös och inte har någon möjlighet att vara delaktig i beslut eller genomförande har negativa konsekvenser för organisationen och för individen i form av bristande motivation för de anställda, ett skapat motstånd mot förändring och en icke välfungerande organisation (Hugman & Hadley, 1993).

3.3 En engelsk studie

Carl Purcell och Danny S. L. Chow har i sin studie *The reorganization of children's social services in England* (2011) gjort en fallstudie av en omorganisation av den del av den engelska motsvarigheten till socialtjänsten som hanterar ärenden rörande barn och familj (Children's social services department, hädanefter refererat till som CDS). Förändringar av organisationen efterfrågades efter en incident 2008, där en pojke misshandlades till döds av sin mor och hennes partner, trots kontakt med sociala myndigheter, något som uppmärksammades kraftigt i media (ibid.). Det efterfrågades en större kontroll av organisationen och dess verksamhet. Purcell och Chow skriver: "Reorganizations have been

driven in part by tensions between the desire of social work professionals to maintain their autonomous modes of working, versus and increasingly managerialist outlook of more recent government initiatives.” (ibid. s. 403). Det vill säga att det finns en motsättning mellan de som efterfrågar ett fortsatt stort utrymme för självbestämmande för olika enheter och de som vill ha en mer ledningsstyrd verksamhet.

Studien bygger på åtta semi-strukturerade intervjuer med “senior children’s social services professionals” från Westminster’s CSD. Intervjuerna syftade till att förstå hur reformen från regeringen blivit tolkad och implementerad i organisationen samt personalens inställning till denna. Sammanfattningsvis kan man säga att den omorganisation som skett var ett skifte från en organisering av verksamheten som mer självstyrd med mer självbestämmande avdelningar, till en mer ledningsstyrd organisation (ibid.). Resultatet av studien var att författarna såg att det fanns delar av personalen som välkomnade det nya sättet och en del av personalen som var negativt inställda till omorganisationen och den mer hierarkiska strukturen (ibid.). Resultaten visade även att de socialarbetare som arbetade vid en CDS var mer utsatta vid en förlust av självbestämmande då de är direkt beroende av statliga medel och att de har en “weaker professional association” (ibid. s. 409). Författarna menar att socialarbetarna kände att de hade ett behov att försvara sitt professionella självbestämmande (ibid.) och de flesta var negativt inställda till förändringar inom organisationen som kunde leda till att de inte hade lika stort inflytande i arbetsprocessen (ibid.).

4. Metod

4.1 Metodval

Kvalitativ forskning strävar mot tolkning och förståelse istället för förklaring och de som är föremål för denna typ av forskning är människor verksamma i olika praktiker (Levin, 2008). Vår undersökning ämnar skapa en bild av hur sex yrkesverksamma socionomer arbetande med missbruk inom socialtjänsten (fortsättningsvis benämnda som socionomerna alternativt socialarbetarna) ser på den planerade omorganisationen, synen och tillvaratagandet av deras kompetens samt deras möjligheter till inflytande vid den planerade omorganisationen, vi har därmed studerat människor verksamma i en praktik och har därför valt att använda oss av denna metod.

För att besvara våra frågeställningar genomförde vi sex semistrukturerade intervjuer av yrkesverksamma socionomer. Då fokus i semistrukturerade intervjuer ligger på hur intervjupersonen uppfattar och tolkar frågor och skeenden använde vi oss av inspelning under intervjuerna, detta för att vi var intresserade av vad intervjupersonerna berättade samt hur de sa det. Genom inspelning och transkribering av materialet har vi haft möjlighet att gå tillbaka och följa upp samt få fullständig redogörelse av det som framgått (Bryman, 2008). Under en av intervjuerna valde en intervjupersonen att inte bli inspelad, vid den intervjun skrev vi ner minnesanteckningar som vi sedan sammanställde för att kunna använda materialet i vår analys.

Eftersom att våra frågeställningar rör ett lagförslag som inte ännu är genomfört finns det inte någon tidigare forskning att tillgå, vilket omöjliggör exempelvis textanalys. För att kunna fånga de tillfrågades åsikter och synpunkter rörande våra frågeställningar var intervjuer en passande metod. De gav oss en möjlighet att få mer utförlig empiri än vad vi möjligen fått fram med hjälp av t.ex. en enkätundersökning. Den flexibilitet som finns i semistrukturerade intervjuer gav oss en möjlighet att under intervjuerna följa upp teman eller frågor som uppstått under dess gång vilket vidare gav oss större möjlighet att besvara våra frågeställningar.

4.2 Urval och avgränsning

I vårt val av intervjupersoner har vi använt oss av ett målstyrt urval vilket innebär att vi strategiskt valt yrkesverksamma socionomer arbetande med missbruk inom socialtjänsten då det är den grupp vi valt att undersöka (Bryman, 2008). Vi har inte valt våra intervjupersoner genom ett slumpmässigt urval då vi inte har haft tillgång till tillräckligt många representanter. Vi har valt att ha ett ganska begränsat urval och helt lagt fokus på socionomer. Vi ansåg det ogenomförbart med tanke på uppsatsens omfattning att göra ett större urval för att kunna göra någon typ av jämförande studie, yrkesgrupper emellan. Sammantaget har vi genomfört intervjuer med sex yrkesverksamma socionomer, vilka samtliga kommer att påverkas av den planerade förändringen i den svenska missbruksvården. Det råder delade meningar bland forskare om minsta tänkbara urvalsstorlek i kvalitativ forskning. Ahrne och Svensson menar att sex till åtta personer räcker för att öka säkerheten och få material som är relativt oberoende av personliga uppfattningar (Svensson & Ahrne, 2011), därav vårt val av sex representanter.

Samtliga sex intervjupersoner var kvinnor med en bred variation på arbetslivserfarenhet inom området. Deras arbetsuppgifter ser dock snarlika ut, de utreder behov av bistånd för individer med missbruksproblematik och handlägger även LVM-anmälningar. Intervjupersonerna var verksamma i tre olika stadsdelar i en större kommun i Skåne.

4.3 Metodens förtjänster och brister

Det finns i den kvalitativa metoden en möjlighet att anpassa forskningsdesignen löpande under forskningsprocessen (Ahrne & Svensson, 2011). Inom den kvalitativa forskningen skapas också en nära och personlig relation mellan forskare och forskningsobjektet, t.ex. vid intervjuer eller deltagande observation, detta kan ge både positiva och negativa effekter. Det kan leda till mer utförlig data då det finns en möjlighet för forskaren att komma nära intervjupersonen. För oss var detta något positivt då det möjliggjorde för oss att skapa en god atmosfär mellan oss och intervjupersonen och hjälpte oss att samla in en mer utförlig empiri men vi hade dock i åtanke att detta också kan leda till en ökad subjektivitet vilket i sin tur kan resultera i att forskningsresultaten kan bli lidande på grund av en bristande tillförlitlighet. En kritik mot den kvantitativa metoden är också svårigheter att replikera studier (Bryman, 2008). Vår intention med denna studie är dock inte nödvändigtvis att den skall vara möjlig att replikera och därmed är denna begränsning inte något vi känner är en överhängande problematik för just vår studie, utan snarare kanske ett problem som finns för kvalitativa studier i allmänhet.

Som ovan nämnt råder det flexibilitet vid semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2008), detta är något som varit viktigt för oss i vårt uppsatsarbete. Något vi sett som en förtjänst vid våra intervjuer är att frågor kunde ställas för att ge ”fylliga och detaljerade svar” (ibid.) Vi har även kunnat ställa följdfrågor för att kunna inhämta sådan information som möjligen gått förlorad. En intervju är ett samspel mellan individer, mellan forskaren och intervjupersonen och i detta sociala samspel kan information inhämtas som inte varit tillgänglig vid exempelvis insamlande av data med hjälp av enkäter, så som intervjupersonens kroppsspråk, tonläge och språkbruk. Med hjälp av intervjun kan forskaren få en bild av intervjupersonens världsbild (ibid.).

Det finns begränsningar med semistrukturerade intervjuer, man kan omöjligt ”få med allt” i en intervju, men en väl utförd intervju kan ge god inblick i intervjupersonens världsbild och

ge forskaren god insikt i ett ämne (Ahrne & Svensson, 2001). Vid användandet av denna metod är det även viktigt att uppmärksamma intervjuareffekter som kan uppstå (ibid.). Intervjuaren bör genom hela intervjuprocessen vara medveten om t.ex. hur han/hon formulerar sig och vilka frågor som ställs, därför tog vi god tid på oss att utveckla vår intervjuguide för att undvika för många intervjuareffekter. Det bör finnas en insikt i hur de frågor som ställs påverkar de svar som ges. En intervju ger även en begränsad bild av ett fenomen, även om ett flertal intervjuer görs. Så länge forskaren är medveten om denna begränsning med metoden behöver inte detta bli ett stort problem (ibid.). För att sätta detta i relation till vår studie har vi varit väl medvetna om att detta är en av metodens begränsningar. Det vi gjort för att försöka ”kringgå” denna begränsning är att vi har lagt vikt vid hur vi formulerat våra frågor i vår intervjuguide. När det gäller den här begränsningen har vi ansett det viktigt att vara uppmärksamma på vilka effekter vårt beteende under intervjuerna har på intervjupersonen. Vi har därefter försökt bete oss på ett sätt för att så lite som möjligt påverka intervjupersonernas svar.

4.4 Metodens tillförlitlighet

Inom den kvalitativa forskningen ställs annorlunda krav på tillförlitlighet, trovärdighet och generaliserbarhet än vad som görs inom kvantitativ forskning (Ahrne & Svensson, 2011). I den typ av kvalitativ undersökning som vi genomfört, i form av semistrukturerade intervjuer, finns det inte möjlighet till att påvisa resultatens tillförlitlighet genom att uppvisa t.ex. ett statistiskt säkerställt resultat (ibid.). Först och främst måste det uppmärksammas att syftet med denna studie inte är att samla in empiri och genom analys av denna dra slutsatser som sedan skall kunna generaliseras till en större grupp. Syftet är att få en inblick i hur socionomerna ser på den planerade omorganiseringen, på sina möjligheter till inflytande i omorganiseringsprocessen samt deras kompetens och hur denna kan tas tillvara på efter en omorganisering. Att stöta på en viss problematik vid generalisering är ett vanligt fenomen inom den kvantitativa forskningen (ibid.) och inget som berör endast denna studie.

4.5 Etiska överväganden

Inom den samhällsvetenskapliga forskningen, liksom annan forskning, är etiska reflektioner något som måste föras kontinuerligt under forskningsprocessen. Den etiska aspekten av forskning ställs på sin spets då forskningen involverar kontakt med människor i utsatta positioner. Ahrne och Svensson skriver:

Grundläggande är att forskning bara får godkännas om den kan utföras med respekt för människovärdet och att mänskliga rättigheter och grundläggande friheter alltid skall beaktas vid etikprövningen. Människors välfärd skall ges företräde framför samhällets och vetenskapens behov.

(Ahrne & Svensson 2011:31).

Etiska krav ställs inte endast i mötet med t.ex. intervjupersonerna, utan även på urvalsprocessen och senare analysen och presentationen av det insamlade materialet. Vi har under hela processen ständigt haft i åtanke vad studien i dess helhet kan få för konsekvenser för de berörda (Ahrne & Svensson, 2011). Det fält vi närmast oss i vår studie är inte etiskt känsligt i det avseende att vi inte intervjuat människor i utsatta situationer.

Vetenskapsrådet ställer i sin skrift *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* upp fyra tydliga etiska krav på samhällsvetenskaplig forskning: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet). För att uppfylla informationskravet har vi grundligt informerat intervjupersonerna om syftet med intervjuerna (se informationsbrev i Bilaga A), informerat dem om våra frågeställningar, vårt syfte och hur vi kommer att använda den information som de ger oss. Vi har även informerat intervjupersonerna att deras deltagande är frivilligt och att de när som helst kan hoppa av om de så vill (Bryman, 2008). I relation till detta har vi även uppfyllt samtyckeskravet, genom att ge intervjupersonerna full rätt att själva bestämma över sin medverkan (Vetenskapsrådet, Bryman 2008).

För att uppfylla konfidentialitetskravet har vi förvarat personuppgifter och annan insamlad information så att obehöriga inte kan få tillträde till den (ibid.), intervjupersonerna har även informerats om hur deras personuppgifter samt den information de ger oss kommer att behandlas. Nyttjandekravet har vi uppfyllt på så sätt att vi inte har använt oss av de insamlade uppgifterna på något annat vis än för de syfte som intervjupersonerna blivit informerade om. Genom att avidentifiera intervjupersonerna vid rapporteringen av resultaten har vi ytterligare bemött de etiska kraven i vår studie, samtliga namn på intervjupersonerna är fingerade. Genom att låta intervjupersonerna vara anonyma har vi minskat möjligheten att vår studie på något vis skulle få negativa konsekvenser för intervjupersonerna, genom att den information de gett oss inte genom läsandet av vår uppsats kan härledas till dem (Ahrne & Svensson, 2011).

Som forskare har man ett ansvar för att återge den version av verkligheten som intervjupersonerna har förmedlat. Det finns en maktobalans i mötet mellan forskare och intervjuperson och genom att forskaren bestämmer frågorna i intervjun så bestämmer även han/hon till stor del vad som intervjupersonen berättar (Andersson & Swärd, 2008). Mötet mellan forskare och intervjuperson ”är inte ett isolerat möte mellan två människor” utan det är ett möte som sker i ”ett avgränsat socialt sammanhang” (ibid.).

4.5 Analys av insamlad data

Vi har i vår bearbetning av insamlad empiri använt oss av grounded theory som är ”ett angreppssätt beträffande generering av teori på grundval av data” (Bryman, 2008). Som ovan nämnt har vi spelat in våra intervjuer på bandspelare och därefter transkriberat dessa. Vi har när vi i analysen använt citat från det transkriberade materialet putsat till språket en aning. Kodning av empiri utgör en viktig del i processen i grounded theory och är startpunkten för analysen av empiri (ibid.). Kodningen är ett första steg vid teorigenereringen och under denna kodning sätts namn eller etiketter på de delar som kommer att kunna ha betydelse för teorin (ibid.), därmed har vi sorterat vår empiri utifrån begrepp, teman och kategorier som vi funnit intressanta för vår undersökning (Jönsson, 2011). Då vi har spelat in fem av de sex intervjuer vi genomfört och därefter transkriberat dessa har vi använt oss av bokstavsmarkeringar i marginalen och färgöverstrykningspennor (ibid.). De redskap som ingår i grounded theory består bland annat av teoretiskt urval, kodning, teoretisk mättnad samt kontinuerliga jämförelser (Bryman, 2008) och som föranleder resultat i form av begrepp, kategorier, egenskaper av kategorier, hypoteser och teori (ibid.). Vi har följt de steg som ingår i grounded theory, det vill säga utifrån vår frågeställning valt ut relevanta intervjupersoner, insamlat empiri från dessa, transkriberat empirin och kodat genom att kategorisera teman samt utforskat dessa genom att ha en princip om teoretisk mättnad som hjälpt oss att utveckla vår slutsats (ibid.).

4.6 Arbetsfördelning

Vi har under skrivandets gång arbetat fram vår uppsats tillsammans och vi båda står lika mycket bakom varje alla kapitel. Vi har i vissa kapitel separat gjort det faktiska skrivandet

men har sedan arbetat fram den slutliga texten tillsammans.

5. Teori

Då vi i vår uppsats behandlar omorganisation fann vi det mest lämpligt att använda oss av organisationsteorin, som genom sina olika perspektiv förklarar och analyserar samspelet mellan individer och organisationen. Bolman och Deals (2005) teorier är i vår mening de mest framstående inom organisationsteori, därav vårt val.

5.1 Organisationsteori

Teorier rörande organisation och organisering benämns med ett gemensamt namn – organisationsteori. Teori beskrivs förenklat som ett sätt att förklara och förstå fenomen som händer runtomkring oss (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2006). Organisationsteorin ger oss möjlighet att förstå och analysera organisationer, dock är organisationsteorin inte begränsad till några dominerande teorier utan innefattar en rad olika perspektiv. Organisationsteorin ger oss en möjlighet att se inte bara hur organisationer fungerar rent praktiskt, utan även att se människorna i organisationen. Med hjälp av organisationsteori kan det samspelet mellan individer verksamma inom organisationen analyseras, likväl som samspelet mellan individen och organisationen. Nedan följer en kort sammanfattning av de perspektiv inom organisationsteorin som vi funnit relevanta för att besvara våra frågeställningar. Vi har valt att fokusera på organisationsteori som utifrån Bolman och Deals (2005) teorier kring organisationer och tre av de perspektiv som de presenterar.

5.1.1 Human Resource (HR-perspektivet)

HR-perspektivet har sin bakgrund inom psykologin. Perspektivet betraktar individer verksamma inom organisationen som organisationens viktigaste resurs och förhållandet mellan individ och organisation sätts i fokus. Mänskliga behov genomsyrar HR-perspektivet och dessa behov tillsammans med relationer mellan individer verksamma i organisationen, gruppdynamik och individernas delaktighet formar organisationen. Vidare betonar perspektivet förståelsen av de anställdas styrkor och svagheter samt deras önskningar och rädslor. Det arbete som individen utför inom organisationen ger struktur, identitet, självrespekt, status och delaktighet (Bolman & Deal 2005). Då de anställda ses som organisationens främsta och viktigaste resurs med deras kompetens och talanger, anses

därmed den största utmaningen för organisationen att bygga och utforma en verksamhet utifrån dess individer. Tonvikt läggs vid att hålla kvar de anställda genom att motivera och engagera medarbetarna, ta vara på deras kompetens och ge en hög lön därefter. Det vill säga utifrån deras bidrag till organisationen men även genom att ge de anställda större inflytande, att vara lyhörd för behov samt genom att uppmuntra delaktighet och självständighet (ibid.). För att organisationen ska lyckas behöver överensstämmelsen mellan individen och systemet var god, när dessa inte lyckas fylla varandras behov blir både individen och organisationen lidande, antingen utnyttjar människorna organisationen eller organisationen människorna, eller så går båda förlorande ur spelet (ibid.). Tonvikt läggs även på den anställdes delaktighet och inflytande som leder till att denne får en meningsfull arbetstillfredsställelse och ökad motivation. Att öka de anställdas makt genom ökat medbestämmande samt att främja demokrati och jämlikhet är HR-perspektivets främsta strategi (ibid.).

5.1.2 Det strukturella perspektivet

Bolman och Deal (2005) beskriver även det strukturella perspektivet som har sin bakgrund från sociologin och managementvärlden. Perspektivet lägger tonvikt vid mål, specialiserade roller och formella relationer. Fokus ligger på organisationsarkitektur, vilket innebär att utforma strukturer genom att bland annat fördela ansvar till olika aktörer, ha tydliga mål, skapa regler, policyprocedurer och hierarkier i syfte att samordna aktiviteterna i en övergripande strategi. En stabil struktur är ofta hierarkisk och regelorienterad. Problem uppstår i organisationen då strukturen inte är anpassad efter situationen och en omorganisation genom analys kan då bli aktuell. Till skillnad från HR-perspektivet betonar det strukturella perspektivet rationalitet och välutvecklade roller framför personliga preferenser och yttre tryck (ibid.), perspektivet studerar alltså arbetets sociala arkitektur och ser bortom individerna i organisationen.

Inom det strukturella perspektivet läggs vikt vid organisationsstrukturen och hur man fördelar arbetsuppgifter samt hur man samordnar roller och enheter när ansvarsområdena har bestämts. Olika metoder krävs för att skapa specialiserade roller. Inom det strukturella perspektivet ses detta som något positivt men risken finns att det kan leda till samordnings- och kontrollproblem. Enheter och avdelningar riskerar att rikta in sig på prioriterade uppgifter och agera på egen hand och vilket kan leda till suboptimering, (att fokus läggs på enhetens egna målsättningar än på det större uppdraget). Om organisationen fördelar energi och resurser på

ett enligt det strukturella perspektivet felaktigt sätt, det vill säga att tillräcklig vikt inte läggs vid strukturen riskerar organisationen att slösa tid och pengar på att exempelvis vidareutbilda personal för att lösa problem trots att problemen egentligen ligger i sociala arkitekturen snarare än på personalens färdigheter och attityder. Vad som är den rätta strukturen för den enskilda organisationen beror bland annat på omständigheterna och organisationens mål, strategi och omgivning. Vid statliga myndigheter är osäkerheten och konflikter vanligtvis större då målen ofta är fler och delade meningar råder kring målen.

5.1.3 Det politiska perspektivet

Det politiska perspektivet har sin bakgrund inom statsvetenskapen. Fokus ligger på en syn på organisationen som en arena, en tävling eller djungel där det blir en kamp om makten och resurserna (Bolman & Deal, 2005). Konflikter mellan individer och grupper uppstår som ett resultat av olikheter i t.ex. behov och perspektiv. Det förekommer vanligtvis förhandling, tvång och kompromiss och koalitioner bildas lätt. När makten koncentreras till ”fel” ställen eller sprids för brett riskerar organisationen att dess verksamhet blir ineffektiv. Begreppet politik i perspektivet innebär processen i att fatta beslut och fördela resurser karaktäriseras av knappa resurser och motstridiga intressen och det är just begreppet politik som utgör kärnan i beslutsfattandet (ibid.). Koalitioner ses också som en viktig hörnsten, vilka uppstår genom gemensamma intressen i syfte att åstadkomma mer tillsammans än på egen hand, här ses makten som en förutsättning för att uppnå de gemensamma målen. Utöver politik och koalitioner utgör begreppet makt en viktig del i perspektivet, maktfördelning och maktutövning. Makt ses som något positivt och nödvändigt, vilket är relaterat till förmågan att få någonting gjort och uppnå mål. Till skillnad från HR-perspektivet ligger inte det politiska perspektivets fokus på konfliktlösning utan på strategi och taktik.

5.2 Makt inom organisationsteori

Något återkommande i organisationsteorin är begreppet makt. Makt definieras som en aktörs förmåga att övervinna motstånd för att uppnå och realisera mål. Makt används främst i organisationsteorin för att beskriva en social relation, det vill säga en situation där individer och grupper påverkar varandra. Koalitioner skapas vilka använder organisationen för att utöva makt över andra för att få dem att arbeta på bästa sätt för att uppnå och förverkliga målen (Jacobsen & Thorsvik 2010). Organisationen kommer alltid att underkastas en speciell ledande grupp som försöker dominera verksamheten. Användande av makt förekommer i

relationer mellan olika aktörer och maktbruket har framgång då aktörer får igenom sina synpunkter trots att andra inte håller med dem. Makt tar form då olika aktörer är beroende av varandra och då det föreligger oenighet mellan aktörerna, detta då det inte är någon poäng att utöva makt om man kan klara sig på egen hand. I den situation då aktörerna är eniga handlar det istället om ett samarbete. Sammanfattningsvis kännetecknas maktbegreppet då det används i *relationer*, i vilka det föreligger *beroende* mellan aktörerna, samt då det råder en *oenighet* aktörerna emellan (ibid.).

Enligt organisationsteorin uttrycker sig makt i två olika former, genom en *öppen maktanvändning* och genom en *dold maktanvändning* (ibid.). I en öppen maktanvändning förekommer makt i sin tur i tre olika former: *tvångsmakt*, *bytesmakt* och *övertalning*. Tvångsmakt innebär att man fysiskt eller psykiskt tvingar någon att göra något som han eller hon annars inte skulle ha gjort. Bytesmakt innebär att en aktör kontrollerar vissa resurser som andra aktörer vill ha. Övertalning innebär att en aktör accepterar en annans argumentation som rimlig eller sann och därmed ansluter sig till slutsatserna, då aktören lyckas ändra motpartens uppfattning. I en dold maktanvändning förekommer makt i två olika former: *manipulering* och *systemmakt*. En tredje form av makt som kan te sig är genom struktur, detta sker på ett stabilt och systembaserat sätt och resulterar ofta i konflikter. Detta sker exempelvis då anställda i en organisation accepterar de förväntningar som är inbakade i den formella strukturen, de har då underkastat sig en maktstruktur (ibid.).

6. Resultat och analys

6.1 Kompetensens betydelse

Samtliga intervjupersoner ser det som en självklarhet att landstinget inte kan ta över hela ansvaret för missbruksvården. Socionomerna måste ”följa med” på ett eller annat sätt, genom att de följer med till landstingen eller genom ett förstärkt samarbete. Socionomerna hade således tankar rörande sin egen kompetens och menar att denna kompetens är viktig för målgruppen då sjukvården inte besitter den.

Jacobsen & Thorsvik (2010) beskriver tio olika orsaker till motstånd mot förändring inom organisationer. En av dessa orsaker har vi funnit återkommande i våra intervjuer, den handlar om krav på nyinvesteringar, att det vid organisationsförändringar ställs krav på ny kunskap

och kompetens. En anställd har en befattning och har successivt upparbetat en särskild kompetens på sitt område och denna kompetens har man mindre nytta av om arbetet förändras. Ju mer specifik denna kompetens är desto större kan motståndet mot förändring bli (ibid.). Som ovan nämnt har vi funnit det återkommande i våra intervjuer att socionomerna lägger en särskild tonvikt vid att beskriva att kompetensen de besitter är viktig för individerna med missbruksproblematik.

Anna uttrycker att socialsekreteraren har en kompetens som byggs upp av en nära kontakt med klienten, vilket inte sjukvården kan erbjuda i dagsläget. Vidare kommenterar Anna synen på socionomens kompetens inom sjukvården:

Visst skulle det kunna bli så, att vår kompetens inte hade värderats, för det gör den ju inte, den värderas inte lika högt inom sjukvården som den gör inom socialförvaltningen för vi är kärnan, vi sitter med kärnkompetensen. Liksom den mest väsentliga kunskapen inom våra verksamheter och det skulle vi inte göra inom sjukvården.

Anna har en rädsla för att missbruksvården ska förlora den kompetens som socionomen besitter och uttrycker den genom att förklara hur socionomens kompetens inte skulle värderas lika högt om deras yrkesgrupp förflyttas till sjukvården. I dagsläget värderas inte den kompetens socialsekreteraren besitter rörande t.ex. psykosociala aspekter av missbruk lika högt inom sjukvården där den medicinska kompetens ses som den huvudsakliga kompetens som är behövlig för att arbeta med missbruk och beroende. Det här temat om huruvida socionomen besitter den behövliga kompetensen för att arbeta med missbruk och beroende är något som tas upp i missbruksutredningen. Det presenteras en syn på socionomens utbildning som något som behöver utvecklas för att socionomer ska ges en mer omfattande kunskap om missbruk (SOU 2011:35). Den synen som uttrycks av Anna och Susanna rörande en mer omfattande syn på missbruk som en medicinsk problematik reflekteras även i missbruksutredningen, där fokus till stor del ligger på att missbruksvården bör bestå mer av medicinska insatser. Det är även tydligt att en medicinsk kompetens är behövlig om man ser till förslaget att avskaffa LVM och integrera tvångsvården i LPT, ett klart tecken på att missbruk och beroende i utredningen anses vara en sjukdom mer än en psykosocial problematik.

Susanna: Det känns ibland att de kanske inte riktigt ser vår kompetens eftersom vi inte är medicinare. De kan se det som ett rent medicinskt problem, men det är mer komplext än så.

Susanna beskriver missbruksproblematik som något komplext, som det behövs olika typer av kompetens för att behandla och arbeta med, medicinsk såväl som psykosocial. Av missbruksutredningen förslag har vi märkt i våra intervjuer att samtliga är oroliga för klienterna. Man är rädd för att man kommer nonchalera och går miste om socionomens kompetens, en kompetens som individer med missbruk behöver. Lena och Susanna förklarar nedan sin syn på kompetensfrågan:

Lena: Den kompetensen besitter ju inte dem, som det ser ut idag, då får man ändra utbildningarna för sjuksköterskor.

Susanna: Hela den stora kompetens som jag anser finns hos väldigt många av oss, hos mig själv och hos mina kollegor här och säkert på de flesta stadsdelar och kommuner, den kommer inte kunna användas på bästa sätt i så fall.

I samtliga intervjuer har vi märkt att frågorna kring socialsekreterarnas kompetens är diskuterade och relevanta, men att det är även ett känsligt tema. Dock anser inte någon av intervjupersonerna att en planerad lagförändring är ett ifrågasättande av deras kompetens men ser det som ett skifte på en syn från en psykosocial kompetens till en medicinsk kompetens som den mest behövliga när man arbetar med missbruk och beroende. För personer med exempelvis riskbruk, som utöver riskbruket lever ett socialt ordnat liv ses denna överflytt av ansvar som något positivt av intervjupersonerna. Denna grupp människor kommer sjukvården lättare åt och en mer lättillgänglig hjälp erbjuds dessa.

Anna: Det kanske inte är ett alltigenom dåligt förslag när det gäller vissa men det är de som inte fallit igenom alla nät redan. Men de som har det sämst, de är ju rätt många, är jag övertygad om att det kommer bli en försämring.

Denna försämring som Anna beskriver ovan är ett uttryck för att förklara att socionomens kompetens är viktig hos framförallt den tunga missbrukaren som utöver behov av behandling för sitt missbruk eller beroende även har ett stort behov av hjälp i exempelvis form av bostad och försörjning.

Som beskrivet i avsnittet om HR-perspektivet anses personalen med deras kompetens som organisationens främsta resurs. Utgångspunkten ligger i att man formar och bygger

organisationen utifrån dess individer. Med detta perspektiv i beaktning kan vi se att den planerade omorganisationen vid skifte av ansvaret från kommun till landsting inte sker utifrån de anställdas behov. Intervjupersonerna känner att deras kompetens inte tas i beaktning och ledningen har inte de anställdas styrkor och svagheter med i åtanke. De anställda kommer i sin tur att inte känna sig behövda, vilket också är en av hörnstenarna i HR-perspektivet (Bolman & Deal, 2005). Tillvaratagandet av socionomernas kompetens går förlorat om hela ansvaret läggs över på landstinget utan att ha socionomernas behov i åtanke och kan leda till att den planerade omorganisationen får negativa konsekvenser (ibid.).

6.2 Synen på en planerad omorganisering

6.2.1 Den planerade omorganiseringen och dess konsekvenser

Intervjupersonerna tillfrågades hur de förhåller sig till den planerade omorganiseringen. Om de ansåg att förslaget var positivt eller negativt, om omorganiseringen är genomförbar och vad omorganiseringen kan få för konsekvenser. Inledningsvis kan sägas att fokus i intervjuerna här låg på förslaget i utredningen om att flytta över ansvaret för missbruksvården från kommunen till landstinget. Övriga förslag som också skulle innebära en del organisatoriska förändringar behandlades inte specifikt vid intervjuerna.

Vi har upplevt samtliga intervjupersoner som samstämmiga i många av frågorna. De uttrycker en övergripande negativ syn på omorganiseringen, även om ett par av dem påpekar att det finns förslag i utredningen som kan vara positiva. Anna uttryckte sig så här rörande hur hon har upplevt synen på omorganiseringen generellt på arbetsplatsen och vid kontakt med andra socialförvaltningar:

Men vad det i slutändan mynnar ut i så är det en rätt dominerande negativ syn inom vårt skrå av socialtjänsten, inom kommunen. ../ På vår arbetsplats och när man diskuterar med andra stadsdelar och kommuner så är det ju mer en negativ bild man har av det här förslaget.

Det är intressant att se att Anna uttrycker det som vi har sett under våra övriga intervjuer, att de på de olika stadsdelarna har varit samstämmiga i den bemärkelsen att de alla har haft en negativ syn på förslaget generellt. Kerstin var positivt inställd till förslaget att sjukvården bör ta över handläggning av LVM-ärenden. Enligt henne spelar sjukvården i dagsläget en stor roll vid en LVM-utredning med t.ex. krav på läkarundersökning och i nuläget är det oftast primärt

en medicinsk bedömning som ligger till grund för besluten. Processen vid en LVM-utredning och ett eventuellt omhändertagande ansåg hon kunna underlättas genom att samla ansvaret hos sjukvården. Birgitta uttrycker samma åsikter som Kerstin:

Jag tycker att förslaget om LVM låter väldigt bra, att det upphör och går under LPT. Det skickas mycket fram och tillbaka, då det är en läkarundersökning som krävs.

Även hon kan se fördelar med att det skulle vara sjukvården och inte socialtjänsten som har huvudansvaret för LVM-utredningen.

Likväl som att intervjupersonerna kan se också se att en total överflytt av ansvar möjligen kan vara positiv för en del av den stora gruppen missbrukare. I undersökningar som har gjorts i samband med missbruksutredningen har det visats att 9 av 10 tillfrågade hellre skulle söka hjälp hos sjukvården än hos socialtjänsten (SOU 2011:35). Detta är något som samtliga intervjupersoner kan se stämmer till en viss del, men de ifrågasätter även om det stämmer för de klienter som de ser på socialförvaltningen. Anna uttrycker sig såhär:

När det gäller de flesta av våra klienter här så har jag inte den bilden, att de lättare skulle söka sig till sjukvården, det har jag faktiskt inte. Vi sitter ju och försöker motivera många att gå till sjukvården och de vill inte ha någon kontakt med dom. Men jag kan tänka mig att det finns klienter som vi ser mindre av här, som man kanske ser mer av i mer välbärgade delar av den här staden eller i andra kommuner. De som har en hel tillvaro med familj, jobb och mer ett etablerat liv där missbruket kanske inte är ett så uppenbart problem för alla och envar utan mer kan gömmas.

Det finns en poäng i missbruksutredningens argument att missbruks- och beroendevården kan bli mer tillgänglig för en större grupp människor om klienterna skulle söka sig till sjukvården istället för till socialtjänsten för att få vård. Intervjupersonerna kan se att det för många människor kan vara svårt att ta steget till att kontakta socialtjänsten om man inte har haft kontakt med verksamheten tidigare. Det finns ett visst stigma associerat med att söka sig till socialtjänsten som inte är lika stort när det gäller att kontakta sjukvården. De människor som har ett ordnat liv i utöver missbruket drar sig möjligen för att kontakta socialtjänsten. De klienter som socialsekreterarna möter på socialförvaltningen har ofta ”trillar genom alla nät” och många av dem har kontakt med andra verksamheter på socialförvaltningen. Den grupp missbrukare som söker sig till socialförvaltningen har ett stort behov av hjälp och kräver ett

stort engagemang, det finns en rädsla hos intervjupersonerna att de tyngsta missbrukarna som de arbetar med, kan bli bortprioriterade inom sjukvården. Susanna sade angående detta:

Minns inte exakt siffran men jag tror att man i utredningen nämnde att åtminstone nio av tio med ett missbruk inte har kontakt med socialtjänsten idag. Det är dem man vill nå via sjukvården och det säkert de som säger i undersökningen att man helst skulle vända sig till sjukvården. Men jag tror att våra klienter som vi känner väl och som vet vad socialtjänsten kan ge och som behöver väldigt mycket engagemang, väldigt mycket tid, de tror jag mår bäst och kan få mer om de ligger kvar hos socialtjänsten. Jag tycker det är lite synd om man vill ändra tvärsöver, för jag är rädd för att våra nuvarande missbruksklienter kommer i kläm.

Även om en omorganisation kan öka vårdens tillgänglighet för individer med ett ”lättare” missbruk och en ordnad social situation så kan det få konsekvenser för de tyngsta missbrukarna. Missbrukare är enligt intervjupersonerna inte en prioriterad grupp inom sjukvården och en omorganisation kan leda till att de inte kan få stöd och hjälp i tillräcklig utsträckning. Ett par av intervjupersonerna tror inte att sjukvården kan lägga lika mycket tid på varje enskild klient som en socialsekreterare kan, med tanke på hur belastad dagens sjukvård är. Även om det är en hög arbetsbelastning även inom socialtjänsten känner intervjupersonerna att de ändå har en större möjlighet att arbeta aktivt med klienterna.

Samtliga intervjupersoner har uttryckt att de inte upplever alla förslag som rimliga. Att förändringen är för omfattande och varken landstinget eller kommunen ställer sig positiva till den. Kerstin påpekar även att hon inte kan se hur det skulle kunna ske en sådan stor omflyttning av skattepengar under en sådan kort tid (om förslaget går igenom skall lagstiftningen träda i kraft den 1 januari 2013 (SOU 2011:35)). Hon ansåg att förslaget helt enkelt faller på sin egen orimlighet. Ett par av intervjupersonerna var även skeptiska till att ”den nya” verksamheten i sig skulle fungera och såg därför inte heller att en omorganisation skulle kunna fungera. Utifrån ett strukturellt perspektiv kan man se att intervjupersonerna inte anser att den för organisationen föreslagna strukturen skulle kunna fungera och att en omorganisation för att nå upp till den nya strukturen är för stor för att på ett tillfredsställande vis kunna genomföras. Den föreslagna strukturen är enligt dem inte optimal för att organisationen ska kunna nå sina mål. Det enligt intervjupersonerna huvudsakliga målet med organisationens verksamhet är att ge klienterna en adekvat vård.

Något som samtliga intervjupersoner uttryckte var en rädsla för att den planerade omorganiseringen kan få en negativ inverkan på missbruks- och beroendevårdens kvalitet för de klienter som de arbetar med inom socialtjänsten. Samtliga intervjupersoner har visat ett större intresse och engagemang för vad den planerade omorganisationen skulle innebära för klienterna och inte lika stor vikt vid eventuella konsekvenser för dem. De uttryckte specifikt en rädsla för att den planerade omorganiseringen skulle innebära ett skifte mot en mer medicinskt inriktad vård och mindre fokus skulle läggas på missbrukets psykosociala aspekter. Det strukturella perspektivet lägger vikt vid att det är organisationen som behöver vara strukturerad på ett visst sätt för att kunna ha en välfungerande verksamhet och nå sina mål (Bolman & Deal, 2005). Av missbruksutredningen att bedöma och enligt samtliga intervjupersoner sker det i vårt samhälle ett skifte mot att se missbruk och beroende mer som en medicinsk problematik som bör behandlas därefter. Om primärt medicinsk behandling behövs är det logiskt att sjukvården bör stå för vården. Man kan därmed se omorganisationen, utifrån ett strukturellt perspektiv, som en logisk följd av en ökad syn på missbruk och beroende som en medicinsk problematik. Om målet med verksamheten är en så bra vård som möjligt och en medicinsk behandling anses vara den vård som är bäst lämpad bör en omorganisation möjligen ske, för att organisationens struktur ska hjälpa verksamheten att nå dess mål. Utifrån ett strukturellt perspektiv är omorganisationen positiv eller negativ beroende på om man anser att den nya organisationen har en struktur som på bästa möjliga vis kan hjälpa organisationen att nå sina mål. Är man negativt inställd till en medicinskt fokuserad vård ser man omorganisationen som negativ då den föreslår en struktur för verksamheten som enligt dem inte är den optimala.

Ett antal av intervjupersonerna har även kommenterat att det i utredningen är uttryckt att det kan finnas möjligheter för kommuner och landsting att sinsemellan besluta hur de ska dela upp ansvaret för vården. Kommuner och landsting som är negativt inställda till förslaget kan få möjlighet att påverka hur stora förändringar som sker just inom deras verksamhet. De är övertygade om att kommunen de arbetar i och det landsting som de tillhör inte kommer vilja göra några större förändringar. Anna uttrycker sig såhär:

Nej, jag undrar om någon av parterna egentligen skulle vilja det, det är inte mitt intryck. /.../ När man jobbar i detta förstår man inte hur ska det kunna ske, vi kan inte se att de skulle kunna sätta igång en sån stor apparat så snabbt inom sjukvården om de ens skulle gå med på det.

Detta är även något som Susanna kommenterar:

Det finns faktiskt en möjlighet att enskilda kommuner och regioner kan avtala sinsemellan, att inte dela upp, eller att dela upp. /.../ Då kan det ju hända att en del saker kommer ligga kvar på kommunerna. För jag tänker mig att i (den här staden) och kanske i andra större städer så är jag inte riktigt säker på att sjukvården vill ta över allting. Jag är inte säker på att de skulle vilja ha det fulla ansvaret för de klienter som socialtjänsten har idag.

Man kan fråga sig hur stor förändring det skulle bli egentligen i den här kommunen om det finns möjlighet för kommuner och landsting att sinsemellan besluta hur de vill dela upp ansvaret och varken kommunen eller landstinget är intresserade av att göra någon större förändring. Om det inte blev en speciellt stor förändring skulle det vara positivt för våra intervjupersoner, som uttryckt att de inte är intresserade av en större omorganisation och som dessutom anser att en omorganisation skulle få negativa konsekvenser för deras klienter.

Socionomerna efterfrågar ett bättre samarbete med sjukvården, de anser att både en medicinsk och en psykosocial kompetens behövs vid en behandling av ett missbruk eller ett beroende. En tydligare ansvarsfördelning efterfrågas för att underlätta samarbetet och ge klienten en så god vård som möjligt. Lena uttryckte att mycket gott för vården kunde göras om de resurser som eventuellt kommer läggas på en omorganisation istället hade satsats på den nuvarande organisationen.

6.2.2 Omorganiseringar generellt

Intervjupersonerna tillfrågades hur de ser generellt på omorganiseringar, de hade alla varit med om tidigare omorganiseringar. Ett par av intervjupersonerna uttryckte att de generellt upplevde det som att det ofta skedde omorganiseringar på arbetsplatsen. Susanna och Pernilla hade båda arbetat länge inom socialtjänsten (ca 15 år) och varit med om en större förändring då socialförvaltningen valt att specialisera så att det fanns tjänster som direkt arbetade med missbruk. De upplevde båda detta som en positiv utveckling som haft positiva effekter både för socialsekreterarna i deras yrkesroll och för klienterna.

Birgitta uttrycker sig såhär om omorganiseringar generellt:

Jag tror inte på att göra förändringar jämt och ständigt, utan när det är något som behövs åtgärdas som man verkligen tänkt igenom och gjort konsekvensanalyser. Sen gör man en riktig förändring och har med sig alla. Det ska göras på ett bra sätt och vara strukturerat och genomtänkt. Då kan omorganiseringar vara bra, men inte ogenomtänkta, när man inte har med sig folk och ingen vet vad som händer. Då är det bara negativt.

Birgitta tror inte på omorganiseringar endast för omorganiseringens skull. I likhet med detta uttryckte Kerstin och Anna att de ibland uppfattar det som att det kommer förslag om omorganiseringar på arbetsplatsen som inte grundar sig i något som de upplevt som problematiskt. Att det ibland verkar som att förslag kommer utan att en ordentlig utvärdering av verksamheten har gjorts sedan den senaste förändringen. Med andra ord att det är dags att organisera om igen innan man direkt har sett resultaten av tidigare omorganiseringar.

Susanna: Med omorganiseringar är det generellt så att de kommer alltid uppifrån, de kommer väldigt sällan ur ett upplevt behov. Det kan ju finnas behov som man är överens om tvärsigenom organisationen och som alla tycker behöver bli åtgärdade, då är det ju bra. /.../ Men kommer förslagen eller påbuden uppifrån och upplevs som att det blir ett hinder och bromsar upp arbetet, då är det naturligtvis inte så kul. Men jag är inte emot omorganiseringar och förändring för man ska vara emot, utan det beror på vad det känns att det gagnar.

Susanna har en negativ syn på omorganisationer. Hon har arbetat inom socialtjänsten i 18 år och har varit med om många omorganiseringar vilka hon övervägande upplevt som negativa. Hon poängterar även att omorganiseringar generellt upplevs som resultat av beslut som tas på en högre nivå. En ledning beslutar vilka förändringar som behöver ske för att förbättra verksamheten och att omorganiseringar sker för att lösa problem som inte upplevts av de anställda. Denna uppfattning, att beslut kommer uppifrån ifrån en ledning som inte ger speciellt stort utrymme för självbestämmande för dels de enskilda socialarbetarna och dels de olika verksamheterna kan ge negativa effekter på arbetet i form av t.ex. en missnöjd och omotiverad personal (Purcell & Chow (2011), Devine (2008)).

Det här stämmer överrens med det strukturella perspektivet, där fokus ligger på organisationsarkitektur (Bolman & Deal, 2005). Huvudfokus för att en organisation ska vara välfungerande är att den har en viss struktur och är uppbyggd på ett sätt för att passa en specifik situation. Beslut kring vad som är den rätta strukturen för en organisation, t.ex. rörande hur en verksamhet är organiserad. Hur de anställda är indelade i arbetslag/enheter och vad de specificerar sig i är beslut som tas på högre nivå även om de anställda inte har gett

uttryck för att de behöver förändra sina roller eller arbetsuppgifter. Bolman och Deal skriver rörande det strukturella perspektivet: ”organisationer förbättrar effektivitet och utfall genom specialisering och tydlig arbetsfördelning” (ibid. s. 75). Hur arbetet sedan ska fördelas och hur specialisering ska göras är det oftast ledningen som bestämmer. Om man ser missbruks- och beroendevården som en organisation där kommunerna och landstingen utgör olika verksamheter i organisationen kan man se en tendens till att enligt det strukturella perspektivet lägga fokus på specialisering och arbetsfördelning inom organisationen istället för att lägga fokus på en nivå där man tar hänsyn till individerna inom organisationen. Det viktigaste är att det är en organisation som är strukturerad på ett sätt som kan hjälpa organisationen på bästa sätt att nå sina mål, även om det innebär en förändring av strukturen som inte är efterfrågad eller uppskattad av de individer som arbetar inom organisationen.

6.3 Makt och inflytande vid den planerade omorganiseringen

6.3.1 Makt och inflytande under missbruksutredningen

Det kan tyckas som en självklarhet att de som påverkas av en omorganisation blir tillfrågade och får möjlighet att lämna synpunkter under en utredning eller utvärderings gång. De som dagligen arbetar i en verksamhet har onekligen en stor inblick i hur organisationen fungerar. De besitter kunskap som ger dem en möjlighet att se vad en förändring av verksamheten kan få för konsekvenser och om den är genomförbar. De kan hjälpa en organisations ledning att se huruvida förändringen, rent krasst, är en god idé eller det finns andra sätt för verksamheten att nå sina mål. Under missbruksutredningens gång fick olika instanser påverkade av utredningen och lämna remissvar efter att en diskussionspromemoria publicerades i januari 2010. Sammanlagt samlades det in 75 remissvar (SOU 2011:35). Men om remissvaren togs i åtanke i den slutliga produkten är inte fullt klart.

Intervjupersonerna tillfrågades huruvida de ansåg att de under utredningens gång fått möjlighet att uttrycka synpunkter och komma med förslag. Värt att nämna är att samtliga intervjupersoner arbetade på socialförvaltningar vilka fått i uppgift att skicka in remissvar på diskussionspromemorian. På frågan om hon blivit tillfrågad innan socialförvaltningen skickade in sitt remissvar svarade Lena:

Intervjuare: Och du känner, ni har inte blivit tillfrågade tidigare under utredningen om era åsikter om det?

Lena: Nej, ingenting. Det är lite synd också.

Intervjuare: Det har mer varit cheferna då som har fört stadsdelens talan?

Lena: Ja, det verkar så. Jag har i alla fall inte blivit tillfrågad.

Lena har inte upplevt att hon blivit tillfrågad och har inte upplevt att hon haft något inflytande under utredningens gång. Remissvar har lämnats av chefen utan att de anställda haft någon möjlighet att uttrycka sina åsikter. I relation till detta uttryckte Birgitta att hon inte ansåg att de anställda haft någon möjlighet att lämna synpunkter, men ansåg att det var viktigt att de anställda skulle få uttrycka sina åsikter. Dock betvivlade hon att deras åsikter skulle tas i åtanke även om de hade fått uttrycka dem. Hon ansåg att sådana beslut på en högre nivå i verksamhetens hierarki och att de anställdas åsikter inte nödvändigtvis påverkar de beslut som tas även om chefer eller ledning gett dem en möjlighet till inflytande.

I denna fråga uttryckte Anna att de på arbetsplatsen blivit tillfrågade och fått en möjlighet att lämna synpunkter då socialförvaltningen skulle lämna ett remissvar. Chefen för deras avdelning hade varit engagerad i frågan och gett gruppen möjligheter att diskutera och lämna synpunkter som sedan sammanställdes och utgjorde grunden för remissvaret. Dock visste hon inte hur stor hänsyn som faktiskt togs till remissvaret eller hur stort inflytande som det hade i utredningsprocessen. På frågan om de på arbetsplatsen haft en möjlighet att uttrycka sina åsikter och om de kände att de hade någon typ av inflytande eller makt svarade hon:

Ja, jo jo, absolut. Det känner jag att vi hade. Sen får man ju se vilken hänsyn de tar till, det vet man inte. /.../ men samtidigt är det hierarkiskt här. I slutändan det känns det som att det är väl inte vi som hade bestämt det.

Susanna uttryckte samma åsikt. Att de på arbetsplatsen hade getts möjlighet att lämna synpunkter under utredningens gång då socialförvaltningen skulle skicka in sitt remissvar, men hon trodde inte att deras åsikter och synpunkter i slutändan hade någon inverkan på missbruksutredningen. Deras inflytande i processen hade varit begränsat även om ämnet diskuterats på arbetsplatsen:

Susanna: Vår chef har pratat med oss, och enhetschefen som jag tror var den som skrev ihop yttrandet härifrån, har pratat med sina underställda. Så att på det viset, har det hämtas upp information och synpunkter. Sen i vilken mån den till slut beaktas och kommer fram, det har vi inte inblick i.

Kerstin eller Pernilla upplevde inte heller att de haft något inflytande i under utredningens gång. Kerstin uttryckte att de på arbetsplatsen blivit tillfrågade då remissvar skulle lämnas men hon upplevde det som att beslut togs på en högre nivå och att de åsikter som uttrycktes på den ”lägre nivån” där hon och hennes kollegor arbetar inte nämnvärt hade något inflytande i slutändan. Detta trodde hon var fallet inte bara på den socialförvaltning där hon jobbade utan även på andra socialförvaltningar. Hon trodde att detta i missbruksutredningens fall primärt berodde på dess storlek och antalet individer som omfattas av de förändringar som föreslås men att det också berodde på ett ointresse för vad socionomer som arbetar med missbruk inom socialtjänsten anser om de föreslagna förändringarna.

Ingen av intervjupersonerna ansåg sig besitta någon typ av makt för att påverka något i utredningsprocessen eller de förslag som framläggs i slutbetänkande. Den makt som fanns på socialförvaltningen att påverka något under utredningens gång fanns på en högre nivå hos enhetschefer och kommunens andra beslutsfattande organ, som t.ex. stadsfullmäktige. Samtliga intervjupersoner var överrens om att den verkliga makten låg hos regeringen och utredarna. Utredningen och den planerade omorganiseringen ansågs vara en del av ett större politiskt maktspel där politikerna med sin delegation är besitter den största makten och i slutändan är det högsta beslutsfattande organet.

För att koppla detta till organisationsteori och teorier om makt i organisationer kan man se denna typ av maktutövning, där ett högre beslutsfattande organ förslår förändring baserat till största delen på sina egna åsikter och synpunkter rörande och där socionomer sig själva ha väldigt liten möjlighet till inflytande, som tvångsmakt (Jacobsen & Thorsvik 2010). Författarna uttrycker att ett användande av makt förekommer i en relation mellan olika aktörer och ett maktbruk har framgång då aktörer får igenom sina synpunkter även om en annan part inte håller med (ibid.). Utifrån det politiska perspektivet (Bolman & Deal, 2005) kan vi se de som är positivt och de som är negativt inställda till det nya lagförslaget och en omorganisation som två olika grupper inom organisationen vilka har olika intressen och mål, men också olika värderingar, åsikter, intressen och tolkningar av verkligheten (ibid.). I det här fallet handlar det kanske i grund och botten om hur man ser på missbruk- och beroende, vad som orsakar det och hur det bör behandlas.

Det uppstår i organisationer konflikter mellan olika intressegrupper och i slutändan är det den grupp som besitter makt som kan driva igenom sina intressen (ibid.). I det här fallet kan vi se att den grupp som ställer sig negativt till en omorganisation menar sig inte ha haft något direkt inflytande under utredningsprocessen och har således inte heller någon möjlighet till att driva igenom sina intressen med hjälp av maktutövning av något slag inför den planerade omorganisationen. Användande av makt förekommer i relationer mellan olika aktörer och maktbruket har framgång då aktörer får igenom sina synpunkter trots att andra inte håller med dem. Dessa förhållanden kan finnas i den här situationen, av de åsikter som framkommit under de genomförda intervjuerna blir det tydligt att ingen av intervjupersonerna är direkt positivt inställda till förändringen. De har inte fått någon möjlighet att framföra dessa åsikter eller så har de upplevt att deras åsikter har ett minimalt inflytande. Utredarna har därmed presenterat en utredning med förslag som direkt går emot de åsikter och synpunkter uttryckta av de yrkesverksamma socionomerna, ett exempel på tvångsmakt (Jacobsen & Thorsvik 2010).

6.3.2 Makt och inflytande vid den planerade omorganiseringen

Utöver frågor kring intervjupersonernas möjligheter till makt och inflytande under utredningens gång diskuterades under intervjuerna hur intervjupersonens såg på sina möjligheter till inflytande, delaktighet och makt vid en eventuell omorganisering.

Åsikterna kring detta skiljde sig inte avsevärt ifrån de åsikter som uttrycktes rörande möjligheter till inflytande under utredningsprocessen. På samma sätt som ett antal av intervjupersonerna ansåg att de synpunkter som lämnades från socialförvaltningen var åsikter som kom från en högre nivå i "hierarkin" trodde de inte att de skulle ha någon möjlighet att påverka omorganiseringens processen eller det slutgiltiga resultatet. När ett beslut väl tagits rörande missbruksutredningen ansåg de inte att det fanns något mer att göra än att göra så som de blev tillsagda, oavsett vad de ansåg om omorganiseringen. Lena uttryckte sig så här:

Lena: Som det känns på arbetsplatsen just nu så skulle vi nog bara bli tillsagda. Utan då får vi ju söka andra tjänster i så fall.

Intervjuare: Mm. Så du känner inte att ni har jättestor makt över egna arbetsuppgifter på det viset?

Lena: Nej, nej.

Vi kan även här se aspekter av en utövning av vad Jacobsen & Thorsvik (2010) benämner som tvångsmakt, åtminstone har ett par av intervjupersonerna uttryckt att så blir förmodligen fallet vid en eventuell omorganisering. Är man inte intresserad av att arbeta så som verksamheten är organiserad efter en eventuell omorganisering så finns det inte mer att göra än att helt enkelt söka sig till en ny arbetsplats.

En vidare uppfattning av möjligheten att ha någon makt eller inflytande vid en eventuell omorganisering beskrivs så här av Anna:

Jag vet inte riktigt, jag tror nog vi hade blivit tillfrågade. Vi hade fått sitta i grupper och diskutera vad vi tyckte och så, men till syvende och sist tror jag inte det är vi som hade beslutat det här. Utan jag ser det nog mer som att det hade varit ett val för mig själv, vilket jag då vill göra utifrån hur det organiseras här, om jag då väljer att stanna kvar, eller om jag väljer att flytta då över till regionen kanske.

Anna är av samma uppfattning som Lena, med den skillnaden att hon tror att det åtminstone hade funnits en möjlighet för de anställda att uttrycka sina åsikter, även om dessa inte troligt hade haft någon inverkan. Det är här värt att nämna att de är anställda vid olika socialförvaltningar, men har båda två samma uppfattning av en brist på makt över sin egen arbetssituation där beslut tas på en högre nivå. Vidare är Birgitta, Kerstin, Susanna och Pernilla även de av den åsikten att de inte har någon makt att påverka sin arbetssituation utan får göra så som de blir tillsagda och anpassa sig efter en högre instans beslut. De behöver anpassa sig så pass att de får finna sig i att arbeta så som beslutat eller söka sig till en annan arbetsplats.

Enligt HR-perspektivet är det viktigt för de anställda i organisationen att bli hörda och känna att de är en del av organisationen, de anställda är enligt HR-perspektivet organisationens främsta resurs och hur de anställda mår och arbetar avgör om organisationen är välfungerande eller inte (Bolman & Deal, 2005). Så hur socionomerna uttrycker i intervjuerna, att de upplever att de inte har någon möjlighet till inflytande eller möjlighet att påverka vid en omorganisation är inte positivt ur ett HR-perspektiv (ibid.). Vidare diskuterar Michael Devine i sin studie även han hur de anställdas möjligheter till inflytande och delaktighet påverkar deras inställning till en omorganisation och till verksamheten i sig (Devine, 2010). Man kan fråga sig om det möjligen är så att även de socionomer vi pratat med hade haft en mer positiv inställning till den planerade omorganisationen eller omorganisationer generellt om de känt att

de haft möjlighet till inflytande och en större delaktighet i omorganisationsprocessen. Det är intressant att se att både den studie som Devine (2010) gjort och den studie som Hugman och Hadley gjort (1993) visat samma resultat som vi har sett under våra intervjuer, att socialarbetarna känner att de inte har någon större möjlighet till inflytande i en omorganisationsprocess.

En efterfrågan efter ett större inflytande i arbetet och större möjligheter att påverka beslut kan relateras till de resultat som presenteras under avsnittet för tidigare forskning, i studien av Purcell och Chow (2011). Studien visade att många socialarbetare gärna vill behålla ett större självbestämmande och är inte alltid välvilligt inställda till en mer hierarkiskt ordnad verksamhet (ibid). Även om den omorganisation som gjordes i studien inte är fullt lik den planerade omorganisation som behandlas i denna studie kan man se liknande tendenser mellan de socialarbetare som benämns i Purcell och Chows studie och de tillfrågade socialsekreterarna i denna studie, inflytande och självbestämmande är något som efterfrågas, både vid en omorganisation och i det dagliga arbetet.

6.3.3 En kort kommentar om resultaten rörande makt och inflytande vid utredningen och vid en planerad omorganisation

Det är intressant att se hur pass samstämmiga intervjupersonerna har varit i sin uppfattning av huruvida de haft någon möjlighet till inflytande under utredningens gång samt huruvida de anser att de möjligen kan ha någonting att säga till om eller makt att påverka sin yrkessituation vid en eventuell omorganisering. Man kan fråga sig om detta är uppfattningar som är unika för just denna omorganisering i och med svårigheterna att påverka en sådan omfattande förändring där beslut tas på en sådan hög nivå eller om socionomer generellt känner sig maktlösa inför förändringar inom verksamheten.

Man kan även sammanfattningsvis säga att resultaten tyder på att det som spelar störst roll för huruvida intervjupersonerna har känt att de haft något inflytande i processen och om de kan ha någon makt över sin yrkessituation vidare vid den planerade omorganisationen är engagemanget hos den närmsta chefen. Om denna chef direkt har tillfrågat de anställda för att få en bild av deras åsikter t.ex. vid inskickandet av ett remissvar eller kan komma att ge en möjlighet att diskutera inför en omorganisation upplever intervjupersonerna en större möjlighet till inflytande, även om det då fortfarande råder visst tvivel hur pass mycket

inverkan deras synpunkter och åsikter har på slutresultatet. Engagemanget hos chefen som faktor för hur pass mycket man känner att man har något inflytande i en omorganisationsprocess är något som Hugman och Hadley tar upp i sin studie *Involvement, Motivation, and Reorganization in a Social Services Department* (1993). Deras studie visar hur en möjlighet till inflytande och delaktighet vid en omorganisation påverkar de anställdas motivation och deras eventuella motstånd till en omorganisation. Liksom i vår studie uttryckte socialarbetarna i deras studie att de inte hade någon möjlighet till inflytande och att beslut om omorganisationer är något som kommer ovanifrån och det är inte alltid ett resultat av de anställdas upplevda behov.

7. Avslutande diskussion

Syftet med denna studie har varit att undersöka hur socionomer förhåller sig till den planerade omorganisationen till följd av missbruksutredningen, deras syn på omorganisationer generellt, deras möjlighet till inflytande under utredningen och vid en eventuell omorganisation samt deras syn på tillvaratagandet av socionomkompetensen. För att besvara våra frågeställningar genomfördes sex stycken semistrukturerade intervjuer. Vi hade inledningsvis sju intervjuer inbokade men en av dessa fick tyvärr ställas in. Vi upplevde dock under intervjuerna en hög samstämmighet och anser inte att en sjunde intervju skulle göra någon större skillnad för vårt resultat. Samtliga intervjupersoner arbetade i en större kommun i södra Sverige och arbetade på socialförvaltningar i olika stadsdelar i denna kommun. Vi valde att fokusera på en större kommun snarare än att intervjua socionomer från olika kommuner, detta för att vi ansåg att studiens omfattning inte är tillräckligt stor för att göra t.ex. en jämförande studie mellan olika kommuner. För att göra en jämförande studie hade vi behövt ha sex stycken intervjupersoner från två olika kommuner och vårt material hade då blivit för stort. Det hade möjligen varit intressant att se om socionomer i kommuner i olika storlekar besvarat våra frågor annorlunda, för man kan möjligen se att den planerade omorganisationen skulle påverka mindre kommuner mer än de större. Ett argument i missbruksutredningen för en överflytt av ansvar för missbruks- och beroendevården från kommun till landsting är att mindre kommuner har mindre möjligheter att erbjuda vård för sina klienter med tanke på t.ex. budgetfrågor. Vårt syfte med denna studie har inte varit att dra några slutsatser om huruvida de tänkta förändringarna presenterade i utredningen är rimliga och skulle vara positiva för den svenska missbruks- och beroendevården eller inte. Det går inte utifrån vårt resultat att dra några

slutsatser rörande missbruksutredningens förslag och hur dessa eventuellt skulle påverka den svenska missbruks och beroendevården, det vi vill belysa är sex socionomers tankar och funderingar kring våra frågeställningar.

Socionomerna anser sig besitta en stor kompetens som bör tas tillvara på, men uttrycker en rädsla för att denna kompetens möjligtvis inte skulle vara lika högt värderad inom landstinget. Samtliga intervjupersoner tror inte att socionomerna helt skulle uteslutas utan att det i så fall skulle behöva ”följa med” socionomer till landstinget, men de ser samtidigt att ett psykosocialt sätt att se på missbruks- och beroendeproblematik hamnar i skymundan inom sjukvården. Samtliga intervjupersoner uttryckte en rädsla för en helt medicinskt fokuserad missbruks- och beroendevård och ingen av dem ansåg att en total överflytt av ansvar från kommun till landsting varken var positivt eller genomförbart. Snarare efterfrågades ett bättre samarbete mellan kommun och landsting med en tydligare ansvarsfördelning.

Möjligheterna till inflytande, både under utredningens gång och vid den planerade omorganisationen upplevde socionomerna som begränsade. Även om några av dem under utredningens gång blivit tillfrågade och fått möjlighet att lämna synpunkter så var det inte klart hur mycket dessa synpunkter faktiskt togs i åtanke vid slutprodukten. Beslut om omorganisationer är beslut som tas på en högre nivå i en organisations hierarki. En omorganisation av den här storleken är något som beslutas om på riksdagsnivå och det är inte konstigt att man som anställd vid en enskild socialförvaltning känner att man inte har speciellt stora möjligheter till inflytande. Men det blev också tydligt under intervjuerna att dessa små möjligheter till inflytande inte är en engångsföreteelse, man är van vid att inte ha mycket att säga till om vid omorganisationer. Huruvida detta är något som endast är sant i just den kommunen där våra intervjupersoner arbetar eller om det är en upplevelse som socionomer känner generellt kan vi inte dra några slutsatser kring med tanke på vårt urval men det är något som vore intressant att studera vidare.

Något som varit tydligt under intervjuerna är att det socionomerna främst har tänkt på är hur vad en eventuell omorganisation skulle få för konsekvenser för klienterna. Deras fokus har inte legat på hur den planerade omorganisationen skulle påverka deras arbetssituation eller deras yrkesroll. Det blev för oss tydligt att socionomerna brinner för sitt yrke och för sitt arbete med klienter med missbruk eller beroende, det är för dem viktigast att det i slutändan blir bra för klienterna. Alla utom en av intervjupersonerna uttryckte att de vid en eventuell

omorganisation skulle kunna tänka sig att söka sig till en ny typ av tjänst, då möjligen inom landstinget, för att ha fortsatt möjlighet att arbeta med denna klientgrupp. Det kan argumenteras att nytt material inte bör tas upp under slutdiskussionen, men vi anser detta citat vara mycket relevant och har därmed beslutat att ta med det:

Anna: De tankarna har ju funnits, man jobbar ju kanske med detta av en anledning. Jag jobbar med detta av en anledning, att man brinner för målgruppen. Man vill ha tid och jobba med dem kanske på ett annat sätt, än vad jag känner att man har, när man bara jobbar med dem utifrån ekonomi, så hade jag kunnat tänka mig att kanske flytta på mig så fall.

Det viktigaste för socionomen är inte hur organisationen är strukturerad eller var i organisationen man arbetar så länge man får arbeta med det man brinner för och att arbetet gör en skillnad för klienten. Det är intressant att se att fem av sex intervjupersoner var intresserad av att lämna sin nuvarande arbetsplats och den trygghet man har där för att få arbeta med det man brinner för.

Slutligen vill vi kommentera att det vore intressant att, om den tilltänkta omorganisationen skulle ske, göra en studie av hur socionomer arbetande med missbruk inom socialtjänsten upplevde omorganisationen och hur den har påverkat dem i deras arbete. Även hur de kan se att den påverkat den svenska missbruks- och beroendevården. En sådan studie kan eventuellt göras med hjälp av ”Devine Questionnaire on Organizational Change Experiences” som nämndes i kapitel 3.1 (Devine, 2010). Vi anser det viktigt att vidare forskning sker på området för att möjliggöra så positiva framtida omorganisationer som möjligt, där socionomerna får känna sig delaktiga och kan få större möjlighet till inflytande i omorganisationsprocessen. Vi vill också framhäva vikten av att ta tillvara på socionomernas kompetens vid förändringar i den svenska missbruks- och beroendevården.

8. Referenslista

Andersson, Gunvor & Swärd, Hans (2008) ”Etiska reflektioner”. I Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans & Eliasson-Lappalainen, Rosmari & Jacobsson, Katarina (red) (2008).

Forskningsmetodik för socialarbetare. Stockholm: Natur och Kultur

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2011) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E. (2005) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*.

Lund: Studentlitteratur

Bryman, Alan (2008) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Devine, Michael (2010) Participation in Organizational Change Processes in Human Service Organizations: The Experiences of One Group of Frontline Social Workers. *Administration in Social Work*, 34:114-134.

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Kalling, Thomas & Styhre Alexander (2006) *Organisation och organisering*. Malmö: Liber

Farkas, Terese (2011) Fokus på medicinering ett övergrepp mot missbrukarna *Sydsvenska Dagbladet* (hämtad från svd.se 2011-12-18)

Hugman, Richard & Hadley, Roger (1993) Involvement, Motivation, and Reorganization in a Social Services Department. *Human Relations*, vol. 46 nr. 11 s. 1319-1348.

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2008) *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur

Jönson, Håkan (2011) *Sociala problem som perspektiv. En ansats för forskning & socialt arbete*. Malmö: Liber

Levin, Clas (2008) ”Att undersöka >>det sociala<< - några ingångar”. I Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans & Eliasson-Lappalainen, Rosmari & Jacobsson, Katarina (red) (2008).

Forskningsmetodik för socialarbetare. Stockholm: Natur och Kultur

Purcell, Carl & S. L. Chow, Danny. The reorganization of children's social services in England, *Public Money & Management*, 31:6, s. 403-410.

SOU 2011:35 *Bättre insatser vid missbruk och beroende*. Stockholm: Socialdepartementet

SOU 2011:6 *Missbruket, Kunskapen, Vården: Missbruksutredningens Forskningsbilaga*
Stockholm: Socialdepartementet

SOU:2010 *Bättre stöd och vård för individen: om ansvar och tvång i den svenska missbruks- och beroendevården* Stockholm: Socialdepartementet

Sternbeck, Per (2011) *Missbruksutredningen missar målet – men lägger många bra förslag*
Riksförbundet för hjälp åt narkotika- och läkemedelsberoende (hämtad från rfhl.se
2011-12-23)

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom Humanistisk-Samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>, hämtat 2011-10-20

9. Bilaga A – Informationsbrev

Information om deltagande

Vi heter Maria Milutinovic och Hanna Bergsten och går sjätte terminen på socionomprogrammet på Socialhögskolan i Lund. Under denna termin ska vi skriva ett självständigt examensarbete, en s.k. c-uppsats. Utgångspunkten för det vi ämnar undersöka i vår uppsats är den offentliga utredningen *Bättre insatser vid missbruk och beroende: individen, kunskapen och ansvaret* (SOU 2011:35) och de i utredningen föreslagna lagförändringarna. Utredningen föreslår en förflyttning av huvudansvaret för den svenska missbruksvården från kommun till landsting. Denna förändring kommer leda till omfattande omorganiseringar för den verksamhet som bedrivs inom kommunen, dvs. inom socialtjänsten, i arbetet med missbruksvård. Vi vill i vår uppsats undersöka hur yrkesverksamma socionomer inom socialtjänsten tror att denna omorganisering kommer att påverka deras arbetssituation och yrkesroll.

För att undersöka detta ämnar vi utföra intervjuer med yrkesverksamma socionomer som arbetar med missbruksvård vid socialtjänsten. Frågor som kommer ställas under intervjuerna beror hur intervjupersonen ser på den eventuella omorganisationen och vad den kan få för konsekvenser för hans/hennes arbetssituation och yrkesroll.

Ingen individ eller arbetsplats kommer att kunna identifieras i uppsatsen. Intervjupersonerna garanteras total anonymitet under hela processen. Intervjupersonerna har även rätt att när som helst under processen dra tillbaka sitt samtycke till deltagande i studien utan att uppge skäl.

Vid frågor är Du välkommen att höra av dig, våra kontaktuppgifter finnes nedan.

Med vänlig hälsning,

Maria Milutinovic & Hanna Bergsten

Kontakt:

10. Bilaga B – Intervjuguide

Frågor om intervjupersonen

- När tog du din socionomexamen?
- Hur länge har du arbetat med missbruk inom socialtjänsten?
- Hur ser dina arbetsuppgifter ut idag?
- Känner du till missbruksutredningen? Om ja, hur har du fått informationen?

Frågor om den nuvarande arbetsplatsen

- Hur känner du inför en omorganisering?
- Talas det något om denna eventuella omorganisering på din arbetsplats? Om ja:
- På vilket sätt talas det om denna omorganisering? Som något positivt eller negativt? – På vilket sätt negativt resp. positivt?

Frågor om omorganisering och känslor kring detta

- Hur känner du inför en eventuell omorganisering? Både för missbruksvårdens utformning och för din egen arbetssituation?
- På vilket sätt tror du att omorganiseringen kan komma att påverka missbruksvårdens tillgänglighet?

Frågor om kompetens

- Hur tror du att denna förändring påverkar synen på socionomens kompetens rörande missbruksvård?

Frågor om yrkesroll

- Tror du att din yrkesroll kommer att förändras som ett resultat av lagförändringen? T.ex. att gå från att arbeta med behandling och en aktiv del i det arbetet till att arbeta med sociala frågor, så som ekonomi- och bostadsfrågor.
- Känner du att du vill arbeta kvar inom socialtjänsten på Individ och Familjeomsorgen efter en eventuell omorganisering? (Eftersom att arbetsuppgifterna kommer att förändras?)

Frågor om omorganisering/beslutsfattande, om makt och inflytande över arbetet

- Har du tidigare varit med om omorganiseringar på din arbetsplats/tidigare arbetsplatser?

- Hur ser du generellt på omorganiseringar?
- Vid en eventuell omorganisering av missburksvården, hur stort inflytande tror du att du och dina socionomkollegor kommer att ha?
- Vilken typ av inflytande?