

En professionell förändring har en annan tidtabell än en omorganisation

Som ett led i en studie av hur personal inom vårdsektorn upplever sin arbetssituation genomfördes djupintervjuer med personal inom psykiatrin. De tillhörde en organisation som då var föremål för en omorganisation av såväl huvudmannaskap som behandlingsstrategier. Materialet analyserades med »grounded theory« som metod.

Informanterna, som alla hade långa grund- och specialutbildningar, beskrev hur de upplevde krav och förväntningar från olika håll. De upplevde konflikter mellan yttre krav på förändrade arbetsuppgifter, arbetsmetoder och snabb patientgenomströmning å den ena sidan och inre åtaganden av en etisk och/eller ideologisk karaktär å den andra. Dessutom tillkom en omorganisation.

De nya yttre kraven stämde inte med

den egna inre övertygelsen om arbets- och förhållningssätt. Det som varit yrkets själva kärna kom i gungning. Deras professionella auktoritet blev hotad när de förlorade status och respekt för sitt arbete. Den tidigare organisationskulturen slogs sönder. Deras teoretiska referensram och kompetens var inte längre en tillgång utan en barlast.

Studien visar att det tar mycket längre tid att förändra en inre övertygelse eller den inre bilden av arbetet än att förändra en organisation rent tekniskt – processerna har två helt olika tidtabeller. Vid en kontroll efter några år framkom att flera av informanterna hade bytt arbete. De berättade att många andra lämnat organisationen eller var sjukskrivna. Studien belyser tydligt vikten av att ge utrymme

för personalens behov av egen omorientering – sådan förändring och utveckling kan inte forceras. Särskilt viktigt blir detta om man vill behålla den äldre personalens erfarenhet och kompetens.

En förutsättning för att ny kunskap och nya förutsättningar för arbetet ska tas emot av personalen är att de möts med respekt för sin yrkesutövning och har bibehållen auktoritet i patientarbetet. Undergrävs auktoriteten blir patienten förloraren.

Elsmari Bergin
leg psykolog, LIME/MMC,
Karolinska institutet, Stockholm

Bergin E, et al. Different timetables for change: understanding processes in reorganizations. *J Health Organ Manag.* 2005;19:355-77.

Annons