



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

”Glappet”

-att arbeta som handläggare inom flyktingmottagning i förändring

Socionomprogrammet

C-uppsats

Författare: Kristina Hansson och Jessica Svensson

Handledare: Linda Lane

Abstract

Titel: ”Glappet” – att arbeta som handläggare inom flyktingmottagning i förändring

Författare: Kristina Hansson, Jessica Svensson

Nyckelord: organisationsförändring, flyktingmottagning, handlingsutrymme

Denna studie fokuserar på arbetssituationen för kommunens handläggare i samband med organisationsförändringar vid implementering av en ny reform. I studien behandlas frågeställningar som rör yrkesrollen, handlingsutrymme och organisationsförändringar i förhållande till reformen.

Studien är en kvalitativ undersökning där vi har genomfört intervjuer med handläggare inom området. För att analysera materialet har vi använt oss av nyinstitutionell organisationsteori samt psykosociala perspektiv på organisationsförändringar.

Studiens resultat visar att arbetssituationen för våra informanter varierar beroende på olika faktorer. Dels hur organisationen ser ut, chefens roll, personliga förhållningssätt till förändringar samt vilka möjligheter som finns att vara delaktig och att påverka i samband med förändringen. Slutsatsen är att även om man generellt är positivt inställd till målet för reformen så är man negativ till vissa inslag, exempelvis att barnperspektivet och helhetssynen går förlorad. Detta försvårar arbetssituationen för våra informanter då de anser att det är en viktig aspekt angående målgruppen.

Förord

Vi vill börja med att tacka våra informanter för sin medverkan i studien, utan er hade studien inte kunnat genomföras. Tack!

Vi vill också tacka vår handledare Linda Lane för alla tips, råd och vägledning i processen.

Det har varit en lång resa och ibland har vägarna varit snåriga men vi är glada för all kunskap vi fått.

Innehållsförteckning:

1. Inledning	5
1.2 Syfte	6
1.3 Frågeställning	6
1.4 Bakgrund och tidigare forskning	6
1.5 Tidigare forskning	7
2. Teori	10
2.1 Nyinstitutionell organisationsteori	10
2.1.1 Vår tolkning av den nyinstitutionella organisationsteorin	12
2.2 Psykosociala perspektiv på organisationsförändringar	13
3. Metod	16
3.1 Metodologiskt förhållningssätt	16
3.2 Vetenskapsteoretisk utgångspunkt	17
3.3 Förförståelse	17
3.4 Litteratursökning	18
3.5 Urval	18
3.5.1 Presentation av informanterna	19
3.6 Tillvägagångssätt	19
3.7 Analysmetod	20
3.8 Etisk reflektion	21
3.9 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet	21
4. Resultat och analys	22
4.1 Hur reflekterar handläggare kring sin yrkesroll i samband med förändringen?	22
4.2 Hur reflekterar handläggare kring sitt handlingsutrymme i samband med förändringen?	24
4.3 Hur reflekterar handläggare kring den pågående organisationsförändringen?	27
4.4 Sammanfattning resultat	29
5. Slutdiskussion	30
5.1 Avslutande reflektion och förslag till vidare forskning	31

Referenser

Bilagor

Inledning

”När vi stiger ner i en flod andra gången är det inte längre samma flod som första gången vi steg ner i den”.

Herakleitos, grekisk filosof.

Alla vill vi tro på förändringens goda krafter. Om något ska utvecklas och bli bättre krävs förändring. Även om vi tror på det goda i förändringar så gör det ont när ”knoppar brister”. Delaktighet i processerna kring förändringar skapar trygghet inför det nya, men vad händer med oss känslomässigt när besluten är fattade av andra och vi ska utföra uppdraget oavsett vad vi har för uppfattning. Om man ser förändring som hot eller som en utmaning, en sporre till utveckling, beror enligt Angelöw (2010) delvis på vilken erfarenhet man har av förändring. Detta medför också att vi har olika förhållningssätt till det.

Beslut som innebär en osäkerhet både för den egna framtiden och för den målgrupp man arbetat för och värnat om – hur upplevs det? Redan under utbildningen får vi verktyg för att hantera olika situationer i arbetslivet. Genom erfarenhet lär vi och utvecklas, vi skapar oss en bild av vad socialt arbete innebär. För att känna sig trygg i sin arbetsituation krävs enligt Kaufmann och Kaufmann (2010) att de yttre - och inre arbetsvärderingar man har överensstämmer. Det vill säga att det man tycker är rätt och som man tror på ska överensstämma med det praktiska dagliga arbetet.

”Glappet” – mellan det gamla och det nya – är ett passande ord som beskriver situationen för våra informanter. Vi vill med vår studie belysa en yrkesgrupp med många olika namn, integrationshandläggare, flyktingsamordnare, socialkonsulent. Detta är också en yrkesgrupp med vitt skilda organisatoriska förutsättningar men man har trots dessa olikheter ett gemensamt mål – att underlätta integrationen för nyanlända i Sverige. Som handläggare inom flyktningmottagning ska man ha kunskap om många olika saker, allt ifrån lagstiftning till kulturell psykiatri, migrationsprocesser. Man behöver ha en generalistkunskap och en helhetssyn. Vid organisationsförändring har man olika möjligheter att påverka, känna sig delaktig, att agera och handlingsutrymmet påverkas även vid samverkan med andra aktörer. Inom socialt arbete ställs man ofta inför olika organisationsförändringar, dels genom ny lagstiftning men också inom den egna organisationen. Vi önskar med vår uppsats ge inblick i den arbetsituation som det innebär att befinna sig mitt i en pågående förändringsprocess. Då förestående förändring inom området kan innebära att kunskap går förlorad, ingen kan med säkerhet säga vad som kommer att hända i framtiden anser vi det viktigt att situationen för yrkesgruppen uppmärksammas.

1.2 Syfte

Då vår önskan är att uppmärksamma en yrkesgrupp som går en osäker framtid till mötes är vårt syfte att beskriva, försöka förstå och förklara hur kommunens handläggare inom området flyktingmottagning reflekterar kring sin arbetsituation med utgångspunkt från förändringar i samband med att en ny reform implementeras.

1.3 Frågeställning

För att uppnå vårt syfte funderade vi på olika teman, vi kom fram till att frågor kring yrkesrollen, handlingsutrymmet samt organisationsförändring var relevanta att diskutera med våra informanter.

1. Hur reflekterar handläggarna kring sin yrkesroll i samband med förändringen?
2. Hur reflekterar handläggarna kring handlingsutrymme i samband med förändringen?
3. Hur reflekterar handläggarna kring den pågående organisationsförändringen och organisationsförändringar generellt?

Hur flyktingfrågan har hanterats och hur flyktingmottagande har sett ut har varierat genom tiderna. Även arbetsituationen inom socialt arbete och dess villkor ser olika ut beroende på organisationsform, detta önskar vi belysa i vår bakgrund och tidigare forskning.

1.4 Bakgrund

Hur man ska hantera flyktingfrågan har varit en diskussionsfråga ända sedan efterkrigstiden i Sverige. För att hantera flyktingströmmarna efter andra världskriget kategoriserade man flyktingar utifrån hälsa och ohälsa. De som var analfabeter och/eller sjuka sågs som socialt avvikande i förhållande till medborgarna i samhället. Detta ledde till att det sågs som naturligt att socialtjänst skulle ansvara för gruppen och härmed lades grunden till flyktingskap som ett utanförskap (Montesini 2008)

På 70-talet var kunskapen om integration i det närmaste obefintlig vilket ledde till att ”flyktingfältet” tvingades låna professionella kunskaper från en mängd områden. Det var framför allt från socialtjänst som metoder hämtades. Detta har gjort att det har varit en kontinuerlig kamp om kunskapen mellan olika professioner. De som jobbar med integration har ingen särskild utbildning och ingen examen för att specifikt arbeta med integrationsfrågor. De flesta som jobbar med integration är självlärda inom området, det är socionomer, arbetsförmedlare, lärare, personalvetare med mera, detta kan ses på två olika sätt; att kunskapen inte finns att tillgå eller att kunskapen inte värderas särskilt högt. Enligt det senare sättet att se på det kan man utläsa att det inte ställs några höga krav från kommunen på de som anställs för att jobba inom flyktingmottagning och att gruppen flyktingar har en svag ställning. Det skulle också kunna tyda på att kommunen vill utnyttja redan befintliga resurser inom socialtjänsten (Broomé et al. 2007)

I proposition 2009/10:60 beskrivs hur ansvaret för flyktingmottagningen har förändrats genom tiderna. Det system som gällt fram till första december 2010 gällande introduktion för invandrare infördes under 1980-talet. Kommunerna tog över ansvaret för mottagandet av

flyktingar och det var Statens invandrarverk, (SIV), som fick uppdraget att träffa överenskommelser med kommunerna om mottagandet. En ny förändring av lagen infördes i början på 90-talet som innebar att kommunerna fick möjlighet att bevilja ekonomiskt ersättning i annan form än socialbidrag. Under tio år fanns Integrationsverket, vars syfte var att utveckla och följa upp introduktionen. Efter att Integrationsverket lades ner fördelades deras ansvarsområden ut på andra huvudmän. Migrationsverket fick det övergripande ansvaret för att det fanns beredskap och resurser att ta emot flyktingar och andra som beviljats uppehållstillstånd. I snart tjugo år har insatserna för nyanlända invandrare i Sverige i stora drag sett likartade ut. Verksamhetens syfte har varit en snabb etablering på arbetsmarknaden och i samhället och insatserna ska vara individuella och passa den enskildes förutsättningar. Myndigheterna ska samverka och gemensamt hjälpa den enskilde med etableringen. Varje kommun har utformat sina egna program och man har dessutom valt att handlägga det under olika förvaltningar vilket har skapat olika resultat.

Många kommuner har gjort ett engagerat och bra arbete men vissa kommuner har haft stora svårigheter att få ett effektivt introduktionsarbete. De nyanländas etablering på arbetsmarknaden har varit långsam och innehåll i verksamheterna har inte levt upp till målen. Kommunerna har uppfattats som ensamt ansvariga för introduktionen vilket inneburit att andra samverkansparter inte tagit lika stort ansvar som de borde. Den nya lagen, lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare, ska tydliggöra det statliga ansvaret för att underlätta och påskynda de nyanländas etablering och insatserna ska göras mera entydiga för hela landet. En ny aktör, etableringslots införs, vilkens uppgift är att underlätta och påskynda etableringen för de nyanlända till arbetslivet. Kommunerna ska ha fortsatt ansvar för skola, äldreomsorg, bostadsförsörjning och svenskundervisning och den sociala integrationen. Målet med lagstiftningen är egenförsörjning genom arbete (prop 2009/10:60).

Integrationshandläggarens huvudsakliga arbetsuppgifter har varit att utreda, planera och utvärdera flyktingars stödbehov. Det har varierat mellan kommunerna på vilket sätt integrationshandläggaren mött och stöttat flyktingen, men syftet är att skapa så goda förutsättningar för den nyanlände som möjligt. Utifrån individens bakgrund görs en individuell planering, i detta ingår alltid studier i svenska och ofta praktik för att träna språket och få inblick i svenskt arbetsliv. Mottagandet och introduktionsarbetet innebär ett samarbete mellan flera olika myndigheter och organisationer. Integrationshandläggaren har haft en viktig uppgift i att samordna planering och insatser och det krävs en god kännedom om andra myndigheter, närsamhället och kommunens olika verksamheter. Allt för att kunna hänvisa flyktingen till rätt ställe.

Arbetsförmedlingen får från och med förste december 2010 ett utökat och samordnande ansvar för integrationen och integrationshandläggarens arbetsuppgifter kommer därmed att förändras (www.arbetsformedlingen.se).

1.5 Tidigare forskning

I länsstyrelsens rapport kan vi läsa om olika hinder och framgångsfaktorer för en effektiv implementering av reformen för nyanländas arbetsmarknadsetablering. Den övergripande slutsatsen är att det behövs en regional strategi för att säkerställa samarbete, utveckling och att tydliggöra rollerna för de berörda myndigheterna. Det krävs ett välformulerat uppdrag och gemensamma mål kring de nyanländas etablering. Många aktörers involvering i individens etablering gör den sårbar. En helhetssyn på familjen saknas vilket kommer att påverka barnen, därför bör konsekvenserna för tillhörande barn och ungdomar också belysas och beaktas. Då man arbetar under två parallella system, finns risker att det gamla systemet urholkas för tidigt. Detta kan leda till en kvardröjande ”gråzon”, det så kallade glappet, där psykisk och fysisk ohälsa inte uppmärksammas.

Många kommuner förändrar sin flyktingmottagning i grunden genom såväl neddragningar som genom byte mellan förvaltningar. Det innebär en risk att värdefull kompetens, erfarenhet och relationer förloras. Även olika organisationskulturer, olika grad av hierarkier och strukturer inom myndigheten kan skapa svårigheter i samverkansarbetet. Samverkan på både geografisk som organisatorisk nivå behövs präglas av en situationsanpassad frihet och en tydlighet hos berörda aktörer. I en del myndigheter är mycket av samverkansarbetet uppbyggt av enstaka ”eldsjälar”, vilket gör organisationen sårbar. Det fodras både enskilda individers engagemang som organisationers engagemang för att processen ska fungera. I genomförandefasen har man upptäckt att det funnits klara brister i kommunikationen dels mellan myndigheterna, dels från myndigheterna till kommunerna och andra aktörer.

Det nya systemet, med staten som huvudman, riskerar att skapa en klyfta mellan myndigheternas förändrade roller men även mellan introduktions- och etableringsinsatser i respektive system. Det blir ett glapp mellan de parallella systemens funktion (www.lansstyrelsen.se). Det sociala arbetet utvecklas enligt Perlinski (2010) alltmer i specialiserade organisationsformer. Ofta är det med hänvisning till fördjupad kompetens inom olika områden. Samarbete/samverkan är ett måste för att behålla kompetensen både på bredden och på djupet och för att inte förlora helhetsperspektivet. Här bör det finnas en vilja att ta del av varandras perspektiv och att insatserna utformas i personliga möten och diskussioner. Vilket handlingsutrymme man finner sig ha är också beroende på hur organisationen ser ut. I den integrerade organisationen är delegation på beslut långtgående och ger större beslutsrätt över frågor som rör klientarbetet.

Vid organisationsförändringar finns skillnader om huruvida man som socialsekreterare är involverad, både i idé och vid utförandet, beroende på organisations form. I specialiserade organisationer kommer förändringen primärt uppifrån, medans i integrerade organisationer har man som socialarbetare en mera aktiv roll i genomförandet. Perlinskis studie visar på att helhetsperspektivet är på väg att försvinna inom socialt arbete. Ändå är det just det som både lagstiftning, dess förarbete, socionomutbildningen och företrädare för yrkesgruppen påtalar behovet av. Helhetssyn är något som bara kan förverkligas på individnivå i det arbete som socialarbetaren utför tillsammans med en specifik klient. För att arbeta enligt

helhetsperspektivet måste socialarbetaren både ha väldigt stora befogenheter att fatta beslut och dessutom vilja jobba på det sättet. Att arbeta holistiskt är betydelsefullt, men innebär också en stor börda och sätter press på socialarbetaren. Arbetet innebär en stor frihet förenat med stort ansvar, som både skapar intressanta utmaningar och speciella påfrestningar. Man kan se att oberoende på vilken organisations form som råder så vänjer sig socialarbetarna vid de villkor som arbetsplatsen skapar. Man utför sitt arbete utifrån dessa givna villkor och man vänjer sig vid vardagen och dess rutiner även om man inte riktigt gillar den.

Med tilltagande utbredning av specialiserade organisationer kan man tänka sig att det blir svårare att etablera betydelsefulla relationer till klienterna. Speciellt då klienten möter flera olika socialsekreterare- en för varje problem- så försvagas betydelsen av en god relation som resurs. Risken är att andra resurser, som ekonomiska, hamnar i fokus och det i sin tur leder till att man eftersöker andra typer av kunskap hos personalen t.ex. personal med ökad juridisk kunskap. Det finns även en svårighet att finna tid till formell samverkan. I de integrerade organisationerna var fördelen att man hade helhetssynen och en långtgående delegation, vilket också medför ett större ansvar för den enskilde socialarbetaren (Perlinski 2010). Sveriges kommuner är självständiga från staten och har egen beslutanderätt. De har sina egna målsättningar för sin verksamhet, detta leder till olikheter vad gäller tillgänglighet och service. Trots detta ser Wörlén (2010) att socialtjänst är och uppfattas som en lagstyrd verksamhet. Politiker upplever att prioriteringsprocessen är komplicerad och det är svårt som enskild att påverka beslutsfattande. De anser också att statens regelverk gör att de har mycket litet handlingsutrymme att agera på. Politikerna anser sig sakna diskussioner kring prioriteringar och möjligen finns det en osäkerhet på vem som ska ta initiativ till diskussion eller hur former för diskussion skulle se ut.

Ur en demokratisk synvinkel åligger det politiker i kommunen att formulera riktlinjer och mål för socialtjänstens verksamhet. Detta kräver dock att det finns tydliga signaler som också når rätt mottagare. Flertalet tjänstemän i studien framhåller dock att de upplever en dålig insyn i det politiska arbetet, särskilt inom individ- och familjeomsorg. Både tjänstemän och politiker känner sig osäkra i frågan. Det saknas också former i den kommunala organisationen för möten mellan tjänstemän och politiker. En av de grupper som kontinuerligt hamnar i skymundan i prioriteringsdiskussioner är invandrare/flyktingar. Varför det kan tänkas förhålla sig som det gör för de lägre prioriterade grupperna kan vara att de betraktas som ”ovärdiga” mottagare av samhälleligt stöd. När det gäller nedskärningar i verksamheter blir tilldelning av resurser ett villkor för de insatser som tjänstemännen kan tillhandahålla och också avgörande för hur tillgängliga insatser blir också i avseendet kvalitet.

Generellt visar minskade resurser att behovsprövning hårdnar och att det ställs större krav på informella insatser genom frivilligorganisationer, familj och marknad. Genom att formulera klara alternativ för beslut skulle det finnas en mer enhetlig, tydlig och öppen bakgrund för prioriteringsbeslut (Wörlén 2010). Forskningen visar att det är viktigt med delaktighet och inflytande på alla nivåer i förändringsprocesser. Detta blir dock svårare i specialiserade

organisationsformer då det saknas utrymme för diskussion och formell samverkan. Vi kan också se hur viktigt det är med fungerande samverkan för att behålla helhetsperspektivet. Dock tar forskningen inte upp hur arbetsituationen är för de tjänstemän som arbetar inom flyktingmottagning vilket vi anser vara en brist då de arbetar med en mycket komplex målgrupp. Det finns ett behov av forskning kring yrkesgruppen då det saknas i förhållande till övrig socialtjänst och socialt arbete.

2. Teori

Hur organisationer är strukturerade och hur de påverkas av omvärlden spelar roll för hur organisationsförändringar genomförs. Det finns en mängd olika sätt att försöka förstå organisationer och för att sätta nyinstitutionellt perspektiv i förhållande till andra teorier så vill vi presentera en översikt. Blom och Grape (2006) har tagit fasta på W. Richard Scotts sätt att kategorisera olika organisationsteorier. Det finns slutna rationella systemmodeller där man fokuserar på hur organisationer kan utforma olika strukturer genom regler och principer för att maximera rationell och effektiv resursanvändning. Slutna naturliga systemmodeller innebär att organisationer är informellt strukturerade enheter vars medlemmars gemensamma intresse är att systemet överlever. De två slutna systemmodellerna kräver att gränser till omgivningen måste upprätthållas för att existera. Vid en övergång till öppna rationella systemmodeller börjar man visa intresse för hur omgivningen också påverkar organisationer. För att överleva behövs ett utbyte med andra system. I dagens organisationsteorier har fokus skiftat till öppna naturliga systemmodeller i vilken nyinstitutionell organisationsteori räknas.

2.1 Nyinstitutionell organisationsteori

Inom nyinstitutionalismen ser man både till de institutionella aspekterna men också på hur en vidare omgivning påverkar organisationer. Man försöker med nyinstitutionellt perspektiv att söka nya svar på gamla samhällsvetenskapliga frågor om hur sociala handlingar skapas, förmedlas och kanaliseras genom institutionella arrangemang. Fokus skiftas från struktur till process, från organisation till organisering (Blom och Grape 2006).

Enligt Johansson (2006) uppstod den nyinstitutionella organisationsteorin, ursprungligen inom den amerikanska sociologin, men har utvecklats till att användas inom socialt arbete i Sverige även om det från början främst var inom företagsekonomi teorin användes. Nyinstitutionalismen uppstod som en kritisk reaktion mot att organisationer inom andra teoribildningar sågs som rationellt målinriktade, aktiva och anpassningsbara sociala strukturer. Johansson (2006) hänvisar till Meyer och Rowans resonemang att olika institutionella regler får effekter på strukturer genom att det sker en anpassning till institutionella krav (aktiviteter anses bäst utförda enligt ett bestämt sätt inom en särskild organisatorisk struktur, härmed ses strukturen som legitim oberoende av effektiviteten).

Institutionaliserade organisationer anpassar sig även till föreställningen om att dessa institutionella krav fungerar även om det går tvärsamt tekniska effektivitetskrav. Detta

beskrivs som särkopplingar. Detta sätt att koppla loss strukturen från det praktiska handlandet gör att man kan fortsätta att ha en legitimerande struktur samtidigt som det dagliga arbetet utförs enligt praktiska överväganden. I början av 80-talet skiftas fokus inom nyinstitutionalismen. Istället för att se på inomorganisatoriska förhållanden och enskilda organisationer så riktas huvudintresset åt omgivningen. Johansson (2006) hänvisar till DiMaggio och Powell som inför ett nytt sätt att se på organisationer genom att studera organisatoriska fält istället för att se på enskilda organisationer som strategiska aktörer.

Organisationer kan dock ej ses som utan eget handlingsutrymme utan är också handlande aktörer med motiv och intressen som bidrar till förändringar inom de organisatoriska fälten och inom organisationerna. Detta ökande intresse för processer och dynamik bidrar till att man påverkas både genom en hierarkisk styrning uppifrån och också genom olika aktörers handlingsutrymme i ett ”nerifrån- och upp” perspektiv. Särskilt vid skapandet av nya institutionella mönster har aktörerna stort handlingsfrihet (Johansson 2006). Organisatoriska fält kan betraktas som sociala kontexter där enskilda organisationer skapar sin identitet inom en viss ram. Definitioner för fältet kan komma att förändras, gränser kan flyttas. Organisationer förknippas med en viss fälttillhörighet där man har en bestämd uppfattning om vem man är, vad man gör, vem man vill ha som förebild och vill efterlikna.

Enligt Jonsson (2006) är målet för fältet socialt arbete att motverka eller överkomma sociala problematik och härmed utvecklas ett organisatoriskt samspel mellan politik, forskning och människovård för att nå målet. De olika organisatoriska fälten bärs up av olika rationaler (rationalitet) och tillhörande legitima handlingsrepertoarer (praxis). Olika organisatoriska fält har olika rationaliteter, man har olika uppfattningar om verkligheten. Inom socialt arbete som ett organisatoriskt fält förekommer skilda rationaliteter både inom och mellan forskning, politik och människovård. Flera organisationer kan enligt Grape (2006) göra anspråk på samma verksamhetsdomän. En verksamhetsdomän kan till exempel vara: arbetsrehabilitering och inom denna domän kan sedan aktörer göra domänanspråk. Om dessa inte kommer överens uppstår domänkonflikter, kommer de däremot överens om vad som ska göras inom verksamhetsområdet uppstår domänkonsensus. När det gäller att samtrimma insatser inom något särskilt problematiskt område kan samverkan innebära flera fördelar.

En aktiv samverkan förutsätter att man arbetar för att uppnå en samsyn om mål och medel samt att man uppnår en samsyn kring gränser för kunskapsanspråk. Detta bör ske på flera nivåer organisatoriskt, både på handläggare- och ledarnivå för att öka sannolik domänkonsensus. Det behövs en samsyn också mellan olika yrkesgrupper och gärna också politiker. Institutionell logik handlar om olika föreställningsramar, utgående från kulturella och symboliska särdrag, som inverkar styrande på organisationer. Olika slags logiker kopplas till olika slags organisationer. De olika logikerna styr hur de organisatoriska fälten agerar. Det är ramar för vad organisationen bör göra, eller vad som kan eller inte kan ifrågasättas av andra inom ett verksamhetsområde. Dessa logiker är ”sanna” inom ett visst institutionellt sammanhang. Det är lätt att förstå att konflikter kan uppstå när samarbetet sker utifrån skilda

målsättningar, förutsättningar, önskemål och regelverk, det vill säga skilda institutionella logiker. Integrationsbegreppet används för att beskriva den dynamiska processen mellan samverkande aktörer. Begreppet syftar generellt på om de olika organisatoriska aktörerna har samstämmiga målsättningar eller ej och om de agerar som om de hade ett gemensamt syfte (Grape 2006).

Det är den offentliga organisationens institutionella omvärld som är den pådrivande kraften för ökad samverkan. Politiska drivkrafter fattar beslut som påverkar lagar och regelverk. Integration handlar om att när politiska beslut skall implementeras praktiskt återfinns starka institutionella krafter i de organisationer som ska styra, övervaka och kontrollera operativa organisationer (Grape 2006). Jonsson (2006) beskriver hur aktörers handlingsutrymme är beroende av idéernas förpackning. En löst förpackad idé är abstrakt och därmed tolkningsbar. I dessa fall har aktören stor möjlighet att omtolka idén vilket leder till stort handlingsutrymme. Ju mer färdigförpackad och konkret en idé är, desto mindre handlingsutrymme får aktörerna. För idéspridaren är det viktigt att förmedla övertygelse, att förpacka idéer på ett tilltalande sätt. Om mottagaren visar motstånd behöver idén packas om så att mottagaren uppfattar ett värde (Jonsson 2006).

2.1.1 Vår tolkning av den nyinstitutionella organisationsteorin

För att åskådliggöra hur vi tänkt använda oss av den nyinstitutionella organisationsteorin använder vi oss av en modell, (se figur 1). Även om det är flera aktörer som ska samverka kring etablering kommer vi att koncentrera oss på arbetsförmedlingen och kommunen då det är huvudaktörerna. För att visa att det i de olika kommunerna kan skilja sig strukturellt nämner vi också två olika spår, vilket visar hur flyktingmottagning kan vara organiserad.

Figur 1. Analysmodell



I vår analys har vi valt att kalla det organisatoriska fältet för ” integration av nyanlända” då det är målet för alla aktörer. Vi menar att verksamhetsdomänen i analysen är ”etablering” då det är etableringen av de nyanlända som aktörerna i vår studie ska samarbeta kring. Vi har beskrivit de olika logikerna som kommunens logik: arbetar efter en helhetssyn på individer och familjer, utför ett socialt arbete i integrationen och de har ett starkt barnperspektiv. Arbetsförmedlingens logik: de har ett individuellt tänk med individuell planering, det saknas ett barnperspektiv och de arbetar enligt arbetslinjen.

2.2 Psykosociala perspektiv på organisationsförändringar

Det är alltid individer inom organisationen som ska utföra uppdragen och de påverkas inte bara av organisationens struktur utan också av psykosociala faktorer. Det finns alltså olika perspektiv att beakta angående arbetssituationen för våra informanter.

Som Angelöw (2010) beskriver, är livet en pågående förändringsprocess och hur vi reagerar på dem beror mycket på om de är självvalda eller påtvingade och därmed också om vi ser dem som positiva eller negativa. Faktorer som påverkar våra reaktioner på förändring kan vara tidigare erfarenhet av förändring, vilken kompetens man har att hantera förändringar, handlingsutrymmet i sin organisation och i vilken livssituation man befinner sig. En och samma förändring kan uppfattas olika från person till person beroende på hur vi tolkar situationen. Förändringar kan uppfattas som ett hot mot det invanda och vi vet inte vad det kan leda till i framtiden. Och det finns förstås en mängd omständigheter som påverkar hur vi reagerar i samband med förändringar. Dessa handlar om vad förändringarna leder till. Om vi kan se förbättringar med förändringen eller om vi anser den vara nödvändig, om vi har möjlighet att vara delaktig och komma med förslag, om det finns tydliga mål och vi blir väl informerade, lagom förändringstakt, om vi får stimulerande arbetsuppgifter och har tilltro till den egna förändringsförmågan blir förändringen till en positiv erfarenhet.

Om man ser förändring som ett hot eller som en utmaning beror, enligt Angelöw (2010), delvis på vilken erfarenhet man har av förändring vilket också gör att vi har olika förhållningssätt till det. Dessutom är vår stresskänslighet olika vilket också gör att vissa ser förändringar som en sporre till utveckling och andra ser det som hotfullt och reagerar med förtvivlan och hjälplöshet. Hur vi ser på oss själva och vår förmåga att hantera olika händelser spelar roll för hur vi upplever situationen. Ett bra eller vacklande självförtroende påverkar synen på sin egen kompetens och därmed också förmågan att anpassa sig till de nya direktiv som skapas i och med förändringen. Den inre tryggheten påverkar förmågan att hantera yttre påverkan. Den oro som kan uppstå vid förändringar ger sig också uttryck på olika sätt beroende på förmågan att hantera den. Den kan leda till passivitet och handlingsförlamning, man går och väntar på att något hemskt ska inträffa, eller så omvandlar man oron till en drivkraft vilket ökar handlingskraften till att göra något bra av den nya situationen .

Den stress som uppkommer kan leda till både kroppsliga, känslö- och beteendemässiga och organisatoriska stressreaktioner. Organisatoriska stressreaktioner ger sig uttryck i till exempel

minskad arbetsglädje, sjunkande arbetsprestationer, ökad sjukfrånvaro, kommunikationsproblem, missnöje och misstänksamhet, minskad motivation, konflikter och revirtänkande. Enligt Angelöw (2010) är Förändringens fyra rum, en teori om förändring och används för att analysera hur människor och organisationer reagerar i samband med förändringar. Angelöw refererar till Janssen som har utvecklat teorin och det är en modell som visar hur individen eller gruppen färdas genom de olika stadierna i en förändringsprocess. Den skildrar förändringen som en rörelse mellan fyra psykologiska rum. Den visar fyra olika livslägen som är lätta att känna igen och identifiera sig med. De fyra olika delarna är: Nöjdhet där allt känns bra som det är. Inspiration/Förnyelse där man känner sig delaktig och har en vilja att påverka. Censur/Förnekande situationen upplevs ansträngd och man känner en tveksamhet inför arbetsuppgifter. Förvirring/Konflikt där man upplever att något känns fel men beror det på mig eller andra.

Har man haft många förändringar kan det lätt leda till att man undrar vart det är på väg. Har all förändring lett till att jag tappat tilltron på mig själv och verksamheten? Drar man åt samma håll inom organisationen och arbetar mot samma mål? Vet vi vad uppdraget är och jobbar vi mot att nå målpåfyllelse? Det är några frågor som Angelöw (2010) påvisar att man kan fundera på i samband med organisationsförändringar. Många gånger är ovissheten det svåraste att hantera då förändringar sker i organisationen, vad som kommer att hända med oss och vår arbetssituation är en faktor som leder till oro. Att få riklig och direkt information är en betydelsefull faktor för hur förändringen förankras, men även graden av delaktighet.

Förutsättningarna för att förändringsarbetet ska lyckas och också minska stress och oro, är att de berörda involveras och görs delaktiga i processen. Det kan gälla allt ifrån att formulera målen, diskutera förslag till åtgärder och bestämma takten för förändringen. Ett förändringsarbete där många är involverade och medverkar är tidskrävande men viljan att förändra och engagemanget hos de berörda ökar. Alla är delaktiga i processen och måste därmed också ta ansvar. En viktig framgångsfaktor är att medarbetarna känner sig trygga i förändringsarbetet (Angelöw 2010). När man arbetar inom en organisation så märker man enligt Kaufmann och Kaufmann (2010) av organisationens ”inre liv” på stämningen i arbetsgruppen men även i organisationens ansikte utåt. Det kan kännas i atmosfären och visa sig i umgängestonen på raster och på möten. Vilka värderingar vi har, vilken kultur och klimat som råder inom organisationen påverkar den psykosociala miljön på arbetsplatsen. Värderingar handlar om våra grundläggande principer och generella övertygelser som visar sig i hur vi handlar och i vårt sätt att vara på. Det handlar mycket om vad vi anser vara rätt och fel. Värderingar har både ett innehåll och en intensitet. Man kan skilja mellan kärnvärderingar och perifera värderingar.

Kärnvärderingar är djupt rotade inom oss och är svårare att förändra medan perifera är mera ytliga värderingar och därmed lättare att förändra. I samband med en organisations förändring kan det därför vara viktigt att veta vilka värderingar ledning och medarbetare har. Många värderingar och normer är lätta att formulera, det kan vara mål och ideal som man är överrens

om t.ex. jämlikhet och rättvisa. Dessa värderingar ligger på ytan och är öppna värderingar. Dolda värderingar är inte så öppna, och kan också vara omedvetna, men som kan styra ens beteende. Alla har olika värderingar, som betyder mer eller mindre för en, som man har med sig in i organisationen.

Arbetsvärderingar är personliga önskemål om vad man vill ha ut av sitt arbete och hur man ska uppföra sig på arbetsplatsen. Det är ofta stabila värderingar och också en grund för det etiska arbetsbeteendet. Man kan dela upp arbetsvärderingarna på två grupper:
Inre arbetsvärderingar: med det avses värderingar som har med själva arbetet att göra. Det kan vara att få lov att lära sig nya saker och att få ta ansvar, önskan om utmaningar. Det kan vara en inre värdering om jämlikhet, t.ex. att kvinnor ska ha lika stor möjlighet att bli chef som män. Man kan bli besviken då man inser att inte alla har samma värdering som en själv.
Yttre arbetsvärderingar: de har med arbetets konsekvenser att göra. T.ex. att tjäna så mycket pengar som möjligt, att uppleva arbetstrygghet, få extra förmåner och uppnå status eller att ha möjlighet att få tid över till familj och fritid. Inre och yttre arbetsvärderingar kan komplettera varandra. Socialt arbete kan vara ett exempel. Drivkraften att hjälpa utsatta människor väger upp det faktum att det ofta är ett tungt arbete med relativ dålig lön.

Organisationskultur är enligt Kaufmann och Kaufmann (2010) en definition som talar om hur man gör saker på den aktuella arbetsplatsen. Det kan vara verklighetsuppfattningar, värderingar och normer som håller ihop en arbetsgrupp. De gemensamma värderingarna visar sig i den dagliga umgängestonen och atmosfären på arbetsplatsen. Värderingarna i organisationskulturen har betydelse för vilket klimat som råder. Värderingar som har betydelse för organisationskulturen kan till exempel vara människosyn, betoning av mål och inte bara medel eller konflikttolerans. Vilken kultur som råder beror mycket på om de grundläggande värderingarna är förankrade hos medarbetarna och att den delas av många i organisationen. Där en stark kultur råder finns det tydliga normer och värderingar, en karismatisk ledare, klara förväntningar och styrning och en betoning på mänskliga resurser. I små organisationer är det lättare att etablera en gemensam kultur som alla omfattas av och ju fler gemensamma upplevelser gruppen har desto lättare är det att upprätthålla en stark kultur. I en svag kultur är det de svagt förankrade värderingarna och antaganden som möjliggör en mer formell styrning.

Organisationskulturen kan bidra med att öka medarbetarnas identitetskänsla. Ju tydligare värderingar desto mer känner sig medarbetarna som en del av organisationen. Man känner sig delaktig, den ökar engagemanget och skapar mening och stabilitet. Att en bra organisationskultur råder beror på flera faktorer. Den bygger ofta på att ledarna har tydliga visioner med starka värderingar. Om dessa värderingar accepteras och upprätthålls kommer medarbetarna att identifiera sig med dem. En kultur uppstår också genom gemensamma erfarenheter och en gemensam förståelse som man får genom ett regelbundet samarbete på arbetsplatsen. Man skapar sig en gemensam förståelse för organisationens värderingar.

Förändringar av organisationskulturen blir ett naturligt steg vid organisationsförändringar. Förändringen kan till exempel bero på nya politiska beslut.

Kaufmann och Kaufmann (2010) diskuterar hur ledningen i organisationen har ett stort ansvar vid förändringar då de måste kunna hantera medarbetarnas reaktioner i omställningsfasen. Det är en ledares uppgift att arbeta med förändringar, både på det formella struktur och designplanet och i det samtidiga arbetet med att utveckla organisationskulturen och hantera problem knutna till samarbete, grupper och team. Man bör räkna med att alla förändringar i viss mån utlöser motstånd. Men det motståndet alstrar inte bara en negativ energi utan en energi som kan leda till engagemang och kreativ problemlösning i organisationen. Det gäller då att ha en ledare som kan identifiera den och ha kunskap om hur den kan tas tillvara. Ledaren ska kunna se var i förändrings faserna medarbetarna befinner sig för att inte bara kunna förstå reaktionerna som förändringen innebär, utan också skaffa sig en djupare förståelse för orsakerna till dem.

Det finns olika förklaringar till varför vi upplever förändringar så olika och varför visst motstånd uppkommer. Det kan bero på att man saknar tillit till ledaren, man tror förändringen är onödig, man tror förändringen är ogenomförbar, man befarar ett personligt misslyckande eller att man upplever förändringen som ett hot mot värderingar och ideal. Motstånd mot förändringar kan komma till uttryck som passivt motstånd, genom tystnad, eller som aktiv och avvisande eller upprorisk attityd, vilket ledaren bör vara uppmärksam på (Kaufmann och Kaufmann 2010).

3. Metod

Vi har valt en kvalitativ forskningsmetod för att få en fördjupad förståelse av fenomenet organisationsförändring och hur flyktinghandläggare reflekterar kring processen samt hur de hanterar sin situation. I den kvalitativa forskningen försöker man beskriva och förstå en annan persons upplevelser i ett helhetsperspektiv och det är personernas subjektiva upplevelser utifrån deras egen utsaga. Det är alltså både individens inre och yttre livsvärld vi ska försöka förstå (Larsson 2005).

Vi ansåg att intervju var en bra metod att använda då vårt syfte med undersökningen inte endast är av deskriptiv karaktär utan även att försöka förstå de inre processerna. Kvale och Brinkmann (2009) beskriver att man genom samtal kan producera kunskap genom interaktionen mellan informanten och intervjuaren. Intervjun är ett instrument för att utbyta åsikter där man samtalar om ett tema av gemensamt intresse. Vi inser att man genom en kombination med andra metoder exempelvis fokusgrupper eller observation skulle kunnat få mer kunskap om fenomenet vi valt att studera.

3.1 Metodologiskt förhållningssätt

Vi har för vår undersökning valt en abduktiv strategi. Vi anser det passa vårt syfte då vi dels vill fånga informanternas subjektiva upplevelse och också försöka förstå detta genom olika

teoretiska perspektiv. Enligt Larsson (2005) innebär en abduktiv strategi att kombinera induktiv och deduktiv strategi vilket gör att man som undersökare tillåter att både låta aktörerna komma till tals med sin egen beskrivning men att man som forskare kan ha med olika teoretiska perspektiv för att förklara olika mönster som uppenbarar sig i materialet. Den induktiva delen i vår studie består av att vi i intervjuerna försökt att lägga vår förförståelse och teoretiska referenser åt sidan. Detta för att skapa förutsättningar för att den studerade aktören tillåts med egna ord beskriva sina upplevelser. Den deduktiva delen i vår studie visar sig vid vår analys där vi använder teoretiska verktyg för att förstå vårt material. En deduktiv strategi innebär enligt Larsson (2005) att man utgår från teoretiska perspektiv för att förklara fenomen i forskningen.

3.2 Vetenskapsteoretisk utgångspunkt

Vår vetenskapliga utgångspunkt för studien är fenomenologisk-hermeneutisk vilket vi anser passa vårt syfte att försöka förstå och förklara hur flyktinghandläggare reflekterar kring sin arbetssituation i samband med förändringar. Vid våra intervjuer kommer vi att försöka ha en fenomenologisk ansats. Det fenomenologiska perspektivet innebär att sätta fokus på intervjupersonens subjektiva upplevelse eller livsvärld och att försöka tona ner sina egna förkunskaper (Larsson 2005).

Den hermeneutiska vändningen i vår studie blir i vår analys där vi använder oss av valda teorier för att förklara vårt material. Enligt Thomassen (2007) innebär tolkning i hermeneutisk anda att vi kan uppnå förståelse. Hermeneutiken innebär att man underbygger och motiverar sina påståenden i ett kommunikativt sammanhang, att all teori underbyggs av annan teori. Det finns ingen objektiv sanning som kan bygga på fakta. Den hermeneutiska spiralen visar på att vi lär och utvidgar vår förståelse av det främmande genom att betrakta delar, sedan helheten och därefter återigen delar. Detta gör att vi får förnyad förståelse genom att tolka och tolka om vårt material.

3.3 Förförståelse

En av oss har gjort praktik på en integrationsenhet en termin vilket gjort att vi intresserat oss för ämnet. Praktiken gav också en inblick i arbetet inför den nya reformens införande vilket gav en bild av att den nya reformen i praktiken inte skulle betyda någon större förändring i organisationen. Självklart var detta något som vi hade med oss som ingång i arbetet med uppsatsen. Vi har försökt att inte ta med oss vår förförståelse in i arbetet med uppsatsen och det har visat sig att vi fått svar som inte motsvarat vår förförståelse vilket vi ser som ett tecken på att vi klarat att hålla isär informanternas utsagor från våra egna uppfattningar.

Enligt Thurén (2008) kommer vårt sätt att uppfatta verkligheten att präglas av vår förförståelse. Förförståelsen är oerhört viktig, allt vi vet om världen bygger på förförståelse. Även de teorier som används har sitt ursprung från något enligt hermeneutiken, den hermeneutiska cirkeln, finns ett växelspel mellan förförståelse och verklighet, teori och

praktik samt mellan del och helhet. Vad man som forskare bör ha i åtanke är att det behöver inte vara just ens egen förförståelse som är den rätta.

3.4 Litteratursökning

För att hitta relevant litteratur inför vår undersökning gjorde vi datoriserade sökningar via universitetsbibliotekets databaser. Vi sökte igenom Swepub, Gunda, Libris och använde oss av sökorden: flyktingmottagning, flyktinghandläggare, integrationshandläggare, flyktingsamordnare, socialtjänst, implementering, organisationsförändringar, integration, socialt arbete, socialpolitik, offentlig förvaltning, lagen om etableringsersättning.

Vi fick en mängd träffar och hittade en hel del litteratur och har också använt oss av en del. Vi sökte även på www.scholar.google.se, www.uppsatser.se, samt i forsas bibliotek. I Forsas bibliotek använde vi en länk till www.socialvetenskap.se. Det fanns ett par studier gällande flyktingmottagandets historia, samt flyktingmottagande i Sverige som visade sig användbara till viss del men då det nu är nya regler och lagar som gäller på området ansåg vi de inte relevanta som forskningsöversikt. Vi genomförde också en databassökning för att kartlägga området internationellt men vi kunde inte hitta litteratur som tillförde vår studie något. Här använde vi oss av sökorden, social welfare, immigration, social service, social work, public welfare, socialpolitics. Vi har även sökt igenom olika offentliga hemsidor som, www.regeringen.se, www.lansstyrelsen.se, www.socialstyrelsen.se, www.skl.se, www.af.se. Vi har haft användning av material från regeringens hemsida samt arbetsförmedlingens och länsstyrelsens hemsida. Vid vår sökning efter tidigare forskning var det svårt att finna något som behandlade just flyktinghandläggarens arbetssituation och yrkesroll. Detta anser vi stärker valet av vårt undersökningsområde. Vi fann en rapport från Länsstyrelsen angående den nya reformen som vi anser stärka vår studie. Vi har också valt att ta med ytterligare två forskningar som vi anser belyser den situation våra informanter befinner sig i.

3.5 Urval

I det här kapitlet kommer vi att redovisa för vårt urval av informanter. För att komma fram till ett bra urval av informanter gick vi in på Länsstyrelsens hemsida då vi ville ha informanter från kommuner med ungefärligt liknande flyktingmottagande. Vi tittade då på antal nyanlända som mottogs i kommunerna år 2010. Vi ville undersöka mindre kommuner men eftersom det var viktigt med tanke på syftet att informanterna i studien skulle verka i en organisation där man idag har en flyktingmottagning så valde vi att även undersöka två medelstora kommuner. I de kommuner där antalet nyanlända är väldigt få finns oftast ingen komplett flyktingmottagning det kan då vara så att man istället träffar en socialsekreterare. Det var inte helt lätt att få informanter att vilja delta då många känner en osäkerhet angående den nya reformen och hur flyktingmottagandet kommer att se ut i framtiden. När vi förklarade att vårt syfte inte handlade om utvärdering av reformen var det sex informanter som kunde tänka sig att delta.

Vi anser att vi fått ett maximerat urval då vi har genomfört intervjuer med informanter som verkar inom olika typer av organisationer och som har olika psykosociala arbetsförhållanden. Ett maximerat urval beskrivs av Larsson (2005) som ett urval som beskriver vanliga fall som rimligen speglar de olika variationer som kan finnas av fenomenet.

Vårt urval anser vi passat vårt syfte och vi kände efter våra sex intervjuer att materialet var mättat. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) ska man intervjua så många personer som behövs för att ta reda på det jag behöver veta. I en kvalitativ studie tenderar urvalet att bli antingen för stort eller för litet. För stort urval gör det svårt att göra ingående tolkningar av intervjuerna medans för litet urval innebär svårigheter att generalisera eller göra jämförelser mellan grupper.

3.5.1 Presentation av informanterna

Kommun 1: Flyktingmottagningen ligger under Individ och familjeomsorgen och är sammankopplat med socialtjänst. Vår informant har tjänstebeteckningen socialsekreterare och har socionomutbildning.

Kommun 2: Flyktingmottagningen ligger under Individ och familjeomsorgen och är sammankopplat med socialtjänst. Vår informant har tjänstebeteckningen flyktingsamordnare och har arbetsförmedlarutbildning.

Kommun 3: Flyktingmottagningen ligger under Individ och familjeomsorg och är sammankopplat med socialtjänst. Vår informant har tjänstebeteckningen flyktingsamordnare och har socionomutbildning

Kommun 4: Flyktingmottagningen ligger direkt under Kommunstyrelsen. Vår informant har tjänstebeteckningen flyktingsamordnare och har socialpedagogisk utbildning med juridik.

Kommun 5: Flyktingmottagningen ligger under sociala omsorgen/arbetsmarknadsenheten och är sammankopplat med socialtjänst. Vår informant har tjänstebeteckningen socialkonsulent och har socionomutbildning.

Kommun 6: Flyktingmottagningen ligger under Kompetens och utveckling och är sammankopplat med Komvux. Vår informant har tjänstebeteckningen integrationshandläggare och har socionomutbildning.

3.6 Tillvägagångssätt

Efter att informanterna tackat ja per telefon skickade vi ut informations- och samtyckesbrev via e-post (se bilaga 1).

Vi startade nu med att utforma vår intervjuguide och valde att använda oss av den allmänna intervjuguiden. Vi formulerade teman som var kopplade till vår frågeställning så att det var möjligt att göra jämförelser av intervjuerna med de olika handläggarna. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) innebär den allmänna intervjuguiden att frågor som formulerats inte behöver ställas i en viss ordning men ändå täcker in de relevanta områden som kopplas till forskningsområdet. Vi har också kompletterat med informell konversationsintervju.

Vi gjorde en pilotintervju för att se om våra frågor var relevanta vilket var bra då vi fick ändra våra frågor något för att bättre passa vårt syfte. Vi har använt oss av vår pilotintervju då vi

ansåg att den tillförde resultatet viktiga fynd. Under resans gång ändrades intervjuguiden något efter varje intervju. Även syftet skiftade efter hand då vi insåg att det var informanternas arbetsituation och ej yrkesroll vi studerade.

Till vår intervjuguide (se bilaga 2) började vi med att göra olika teman utifrån vår frågeställning. Vi ville att det skulle vara öppet för informanten att tänka fritt varför de bara fick temaområdena i informationsbrevet. I frågeguiden hade vi utöver teman, frågor för att behålla fokus i linje med vårt syfte och frågeställningar. Vi bandade våra intervjuer och transkriberade dem i direkt anslutning för att inte missa något. Vi transkriberade allt material men utelämnade paus, suckar osv. En av oss förde också anteckningar under intervjuerna och vi hjälptes åt på så sätt att den som antecknade också kunde flika in frågor. Vi turades om att intervjua och transkribera för att vi båda skulle få prova på den erfarenheten.

Intervjuerna utfördes på informanternas arbetsplats av praktiska skäl. Detta kan ha inverkat på intervjuerna då informanterna är mer kopplade till sin professionella roll än vad de kanske hade varit på en mer neutral plats. Valet av plats innebar också att en del intervjuer avbröts av kollegor eller telefonsamtal. Intervjuerna tog allt ifrån en halvtimme till en timme. Vår undersökning har ej som syfte att ställas i relation till andra kommuner eller i förhållande till länet/regionen. Vi har inga ambitioner att undersöka verkningar/effekter av reformen i förhållandet till målgruppen nyanlända. Vi har ej heller några avsikter att diskutera integrationsfrågor.

3.7 Analyismetod

Socialt arbete är mångdimensionellt och kräver enligt Larsson (2005) en flerdimensionell teoretisk analys. Då socialarbetaren själv är ett redskap i sitt arbete finns flera dimensioner att beakta, dels den individriktade dimensionen men också omgivningens och tidsdimensionen. Att genomföra kvalitativ analys är en utmaning då det inte existerar några enkla och tydliga regler. Det gäller att hitta en strategi för att kategorisera sina data och identifiera mönster och viktiga kopplingar.

I vår analys har vi valt en abduktiv strategi. Den induktiva delen i analysen återfinns i beskrivningarna som informanterna ger, det vill säga ett inifrånperspektiv. Senare i analysen anlägger vi en deduktiv förhållningsätt där vi tolkar materialet med hjälp av våra teorier. Det var med en viss osäkerhet vi närmade oss analysen men efter olika prövningar beslutade vi oss för att ad hoc-metoden var lämplig för vår intervjuanalys. Kvale och Brinkmann (2009) beskriver ad hoc-metoden som ett eklektiskt sätt att skapa mening. Det innebär att söka efter mönster, teman, se rimligheter och sammanställa för att lättare se vad som hänger ihop med vad. Genom att skapa kontraster och göra jämförelser skärps förståelsen, syftet är att skapa en sammanhängande förståelse.

Den hermeneutiska vändningen innebär att vi tittar på de olika temans mening och på den helhetliga meningen när vi gör vår analys. Med denna analysmetod anser vi oss också kunna fånga och förstå de olika dimensioner som Larsson (2005) talar om, dels den individriktade

dimensionen men också omgivningens och tidsdimensionen. Utifrån den hermeneutiska spiralen fortsatte vi vår analys genom att se på de olika delarnas och helhetens mening där vi beaktade de olika teorier vi valt för vår undersökning, vilket är den deduktiva delen i vår analys.

3.8 Etisk reflektion

I vår undersökning har vi utgått från Vetenskapsrådets forskningsetiska principer för forskning i humaniora och samhällsvetenskap. Forskningsprinciperna är en kompromiss mellan individskyddskravet och forskningskravet. Individskyddskravet innebär att ingen individ får utsättas för psykisk eller fysisk skada, förödmjukelse eller kränkning. Individen har också ett självklart skydd mot otillbörlig insyn i exempelvis sina livsförhållanden. Samtidigt väger forskningskravet tungt, det vore oetiskt att inte bedriva forskning som kan förbättra människors hälsa och livsförhållanden. De forskningsetiska principerna har till uppgift att ge normer om förhållandet mellan forskare och informanter (www.vr.codex.se). Det handlar enligt Kvale och Brinkmann (2009) inte om att en gång för alla ”lösa” problemen med samtycke, konfidentialitet och så vidare utan att i hela processen förhålla sig öppen och reflexiv inför de dilemman och konflikter som uppstår i forskningsprocessen.

Något som vi ansåg var etiskt viktigt att tänka på i vår studie var att kunna säkra informanternas anonymitet. I en del av de studerade kommunerna finns endast en verksam flyktinghandläggare varför det skulle vara lätt att identifiera personen. Därför har vi valt att inte tala om antalet nyanlända som varje kommun tar emot. Vi hade tänkt att det skulle vara intressant att i undersökningen ange vilket län våra kommuner verkar i men av konfidentialitetsskäl gör vi inga kopplingar till geografiskt område.

Innan vi genomförde våra intervjuer skickade vi ut ett informations- och samtyckesbrev där vi redogjorde för de etiska riktlinjerna för vår studie (se bilaga 1). Vi informerade också våra informanter att de kommer att få ta del av den färdiga uppsatsen. Vidare har vi i forskningsprocessen försökt förhålla oss öppna och ha ett reflexivt etiskt förhållningssätt vilket gör att vi anser oss uppfylla de etiska kraven.

3.9 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Att validera innebär enligt Kvale och Brinkmann (2009) att kontrollera och ha en kritisk syn på sin analys. Genomgående i vårt arbete med uppsatsen har vi diskuterat vårt syfte och frågeställningar. Vi har förhållit oss kritiska till vårt resultat och vad resultatet faktiskt talar om för oss. Vi är medvetna om vår påverkan som forskare, dels i utformningen av studien som sådan och också hur vi utformat vår intervjuguide samt senare utfört vår analys. För att öka validiteten i vårt arbete har vi med vår allmänna intervjuguide kunnat ställa liknande frågor till våra informanter och vi har kunnat se att frågorna uppfattats ungefär lika vilket vi anser stärka validiteten i frågorna och därmed också resultatets validitet. För att öka validiteten vid transkriberingen av materialet bestämde vi att den som intervjuat inte skulle transkribera. Detta gjorde att vi efter utskriften kunde kontrollera att vi båda uppfattat samma sak.

Larsson (2005) diskuterar kring hur validiteten är beroende av om läsaren kan skapa sig en tydlig bild av det som studeras med hjälp av de kategoriseringar, analys och beskrivningar som forskaren presenterar. För att öka validiteten kan forskaren använda sig av triangulering, såsom att anlägga olika teoretiska perspektiv, studera i relation till annan forskning.

En svårighet i vår undersökning har varit att den yrkesgrupp vi studerat har mycket olik organisatorisk struktur vilket vi funderat mycket kring. Vi anser att vi genom den modell vi presenterar i teorikapitlet kommer att ge läsaren en tydlig bild av det studerade fenomenet. Vi har också valt att triangulera genom att anlägga två olika teoretiska perspektiv för att fånga nyanser i informanternas utsagor. Reliabilitet inom kvalitativ forskning handlar om resultatens konsistens och inre logik. Vi har för att öka reliabiliteten gjort sammanfattningar under intervjuens gång när vi har känt oss osäkra på om vi uppfattat informanterna rätt. Vi har inte haft några interna bortfall och våra informanter har svarat på alla våra frågor. En del frågor som informanterna upplevt varit otydliga och svåra att besvara har vi då formulerat om. Vi har hela tiden försökt vara tydliga med vårt syfte och vi har utöver vår allmänna intervjuguide kompletterat med informell konversationsintervju för att få ett förtydligt material.

Vid kvalitativa studier är möjligheten till generalisering begränsad eller obefintlig och då man använder sig av små och syftesbestämda urval. Larsson (2005) talar om begreppet extrapolering vilket innebär att man inom kvalitativ forskning kan göra försiktiga uttalanden om huruvida resultaten kan vara tillämpbara vid liknande men ej exakt samma förhållanden. Vi gör inga anspråk på att vår studie är generaliserbar i den bemärkelse som man talar om i kvantitativ forskning. Vi tycker ändå att vi kan dra vissa slutsatser som kan gälla vid andra liknande förhållanden då våra resultat stärks av annan forskning.

4. Resultat och analys

I detta kapitel kommer vi att redovisa våra resultat och analys utifrån våra frågeställningar. Syftet i förhållande till våra resultat kommer att diskuteras i vår slutdiskussion. Vi tänker presentera empirin med intervjuer då det enligt Kvale och Brinkmann (2009) ger läsaren ett intryck av intervjuens innehåll och ger exempel på vad som ligger till grund för forskarens analys. Detta överensstämmer också med vår fenomenologisk-hermeneutiska ansats där vi vill låta läsaren ta del av informanternas upplevelser och reflektioner. Det empiriska resultatet kommer att varvas med teoretisk analys enligt den abduktiva ansats vi valt för vår undersökning.

4.1 Hur reflekterar handläggare kring sin yrkesroll i samband med förändringen?

När våra informanter reflekterar kring sin yrkesroll i samband med förändringen är den genomgående största farhågan att barnperspektivet ska försvinna och även en rädsla för förlorat helhetsperspektiv. Våra informanter har en kunskapssyn gällande mänskliga behov där de genom erfarenhet i yrket och genom utbildning ser till människan i ett holistiskt perspektiv, det vill säga man ser till individens totala sociala kontext.

”Vi jobbar med samtal, vad har barnen varit med om, vad har de sett. Vi sysslar med stödande samtal och terapeutiska samtal tills de får tid på psykiatrin. Vi jobbar ju med behandlingsarbete, så vi har både försörjningsansvaret och behandlingsarbetet. Om man ska se det som behandlingsarbete, och det gör jag efter som vi har samtal. Vi är med om allt som rör barnen egentligen.”

”Barnperspektivet kommer att försvinna totalt men det är ingen som vill erkänna att det försvinner”

”Det känns som om man bara tagit bort det som var utan att ha tagit reda på hur det fungerar. Man har inget barnperspektiv till exempel, också finns inte helhetssynen, det sociala tänket hos de som är handläggare på arbetsförmedlingen”

”Helhetsperspektivet. Glöm det! Man ska hålla reda på alla sociala insatser, alla små insatser alltså ingen har den här överblicken”

Vi tolkar detta som att det föreligger en domänkonflikt som beror på skilda logiker. Inom socialt arbete finns en logik som handlar om just helhetsperspektivet och barnperspektivet. De skilda logikerna kommer ifrån att de olika aktörerna har olika rammar att agera utifrån. Dels har de olika uppdrag men det finns också skilda kunskapsanspråk mellan logikerna. Man har på grund av detta olika uppfattningar om verkligheten gällande det mänskliga behovet hos de nyanlända. Enligt Grape (2006) är det lätt att det blir konflikter när samarbete ska ske utifrån skilda förutsättningar, målsättningar, önskemål och regelverk. Båda organisationerna är statens förlängda arm och förväntas samarbeta men man har olika syn på vägar till integration av de nyanlända. Vi kunde i våra intervjuer också utläsa en oro för yrket som sådant. Att om kommunerna lägger ner sina flyktningmottagningar och/eller drar ner på tjänster finns en risk att kompetens försvinner, en viktig kompetens enligt informanter då de anser att det krävs kunskaper om kulturella perspektiv för att jobba med den här målgruppen. Enligt Grape (2006) kan vi tolka det som att vid en domänkonflikt av detta slaget, där någon annan aktör kan tänkas ta över verksamhetsdomänen, finns en oro för att den nya aktören inte har samma kompetens angående målgruppens problematik.

Det våra informanter uttrycker i intervjuerna tolkar vi enligt Angelöw (2010) som att de befinner sig i en pendelrörelse mellan inspiration/förnyelse och censur/förnekande. Med det menar vi att de känner sig delaktiga i förändringen och är överlag positivt inställda till förändringar generellt. Det finns energi och en vilja att påverka. Men de upplever också en ansträngd behärskning inför vissa moment där de känner sig tveksamma inför vad det nya ska leda till. Kaufmann och Kaufmann (2010) beskriver hur man påverkas av både yttre och inre arbetsvärderingar. De inre arbetsvärderingar som framför allt påverkas hos våra informanter är vikten av att ha en helhetssyn och barnperspektivet, men det handlar också om vilka vägar de anser är viktigast för integrationen. Detta är djupt rotat hos flera av informanterna då de haft ett uppdrag baserat på olika mål, rutiner och synsätt. Yttre arbetsvärderingar som

påverkas är till exempel arbetstrygghet, dels angående neddragning av tjänster men också frågan om yrkets framtida existens.

”Det är klart att vi blir mindre personal. Vi var sex handläggare och är nu tre kvar. Nästa höst kan det finnas risk för att det blir ytterligare nedskärningar. Det är lite diffust. Jag går snart i pension så jag är inte så orolig, det är värre för de yngre.”

”Vi ger de inte samma introduktion som vi gjorde tidigare. Där är en skillnad. Till exempel så hade vi barnhandläggare förut som jobbade mycket med både barnen och föräldrarna och mycket samverkan. Den tjänsten är borta. Så varken för de gamla eller de nya så gör vi så mycket för barnen.”

”Jag vet inte hur andra kommuner klarar det här när det inte är klart hur det ser ut, allt hänger i luften och ingen vet precis. Ingen frågar mig hur jag ska tackla övergångsperioden, men jag har bestämt mig för att stödja hjälpa till där det behövs.”

Yttre arbetsvärderingar handlar också om hur man praktiskt ska jobba med frågan. Det är viktigt som handläggare att känna att de inre och yttre arbetsvärderingarna stämmer överens annars kan man uppleva det konfliktfyllt. Hur man löser sådana konflikter är olika från person till person. Våra informanter är fokuserade på sitt uppdrag. Uppdraget innebär att underlätta integrationen för de nyanlända. Hur de tolkar det uppdraget beror på vad informanterna har för arbetsvärderingar. En del anser språket vara det viktigaste, medan andra anser att arbete är det som leder till en bra integration och en del talar om vikten av att kunna ta del av närsamhället. Enligt Angelöw (2010) så är det av vikt för att förändringsarbetet ska lyckas att de berörda är involverade och känner sig delaktiga i processen. Det kan vara att formulera mål, diskutera förslag och bestämma takten i förändringen. Att vara delaktig i processen innebär att ta ansvar och det är viktigt att medarbetarna känner sig trygga.

För att sammanfatta kan vi se att det föreligger en domänkonflikt mellan de olika aktörerna beroende på skilda kunskapsanspråk där den största farhågan hos våra informanter är ett förlorat barnperspektiv, helhetssyn och förlorad kompetens inom fältet. Det finns en oro för tjänsteneddragningar och omorganisation av flyktingmottagningar. Hur de tacklat denna situation är olika från person till person, en av våra informanter hade en uppfattning om att ha lika mycket att göra som innan reformen medan en annan som nu jobbar halvtid kombinerar sitt arbete med lotsuppdrag för arbetsförmedlingen.

4.2 Hur reflekterar handläggarna kring sitt handlingsutrymme i samband med förändringen?

Vid intervjuerna kunde vi urskilja olika typer av handlingsutrymme i samband med förändringen. Dels det personliga utrymmet, hur mycket plats tar man, utrymmet inom den egna organisationen men också utrymmet i förhållande till andra aktörer inom fältet.

Det personliga utrymmet handlar om hur mycket plats man tar, det handlar om i vilken mån man upplever frihet att agera och att kunna påverka i olika arbetssituationer. Hur det personliga utrymmet upplevs uttrycks av våra informanter på olika sätt.

”Vi är nog lite speciella här i NN, vi har nog mer inflytande än i andra kommuner. Det beror nog på inställning. Våra politiker är kanske okunniga, vi ger dom information. Dom blir ju inte kunnigare om vi inte gör det”

”Jag går bara ner till min kommunchef och jag skriver själv förslag inför kommunstyrelsen. Jag ser till att jag får tid med kommunalrådet den dagen som dom sitter och då lägger jag fram mina förslag där.”

”Mitt handlingsutrymme handlar väl mer om att påpeka saker jag ser oavsett vad jag tycker.”

”Nej, jag känner mig absolut inte begränsad. Jag har ju väldigt stort handlingsutrymme utifrån att jag är den enda som jobbar med det. Jag har ju skrivit riktlinjerna, jag styr den lokala överenskommelsen genom att jag säger vad jag anser ska stå i styrdokumentet.”

Handlingsutrymmet gentemot andra aktörer inom fältet, till exempel arbetsförmedlingen, fungerar och upplevs olika. Hur man hanterar det skiljer sig från person till person. Detta märks på hur våra informanter reflekterar kring arbetssituationen när det gäller samverkan.

”Det känns bra. Chefen på arbetsförmedlingen tar det på allvar och det är överenskommelser och vi träffas. Det har gått smidigt.”

”Vi har ju tagit emot fyra stycken nu enligt den nya förordningen om man säger så efter den 1/12 och jag ser ju med en gång då på nåt sätt att man skulle kunna göra de mycket enklare för individen. Det ser jag va, men det är inte mitt uppdrag längre.”

”Vi har väl olika mål, alltså syftet här är att de ska bli självförsörjande inom 24 månader, det är viktigt och vi har alltid jobbat för det. Men ett problem är ju språket, det är ju det. Det ena är språket, det andra är samhällsorientering och det tredje är arbete. Det gäller att vi har de målen tillsammans och det tycker jag att vi har. Men barnperspektivet glömmar man. Får inte barnet barnomsorg eller är barnet sjukt så kan inte föräldrarna jobba. Det måste man ha med sig, barnets situation påverkar hela familjen.”

Handlingsutrymmet inom den egna organisationen är beroende av chefens tillgänglighet, närhet och delaktighet. Att ha en delaktig chef med insyn i det dagliga arbetet på handläggarnivå är en trygghet och ett stöd. Hur man upplever arbetssituationen i förhållande till handlingsutrymmet inom den egna organisationen är även det olika.

”Min chef var här inne precis innan ni kom och innan jag gick ut så skrek jag FAAAN! Så min kollega kom efter och undrade vad det var. Det är verkligen så, man bär det själv. Han är ändå den som för talan när han kommer upp i socialnämnden men timman innan han ska upp så kommer han till mig och frågar; har du statistik på det där och det där! Det är så tyvärr.”

”Nej det är jag som förklarar för honom. Vi har ett bra samarbete, så det är ingen fara med det.”

”Jag vet att chefen har förtroende för mig och jag har ett stort handlingsutrymme men jag kommunicerar alltid med honom. Även om de beslut jag har rätt att ta. Jag informerar honom rättare sagt löpande i allt vad som händer. Det anser jag vara viktigt.”

Grape (2006) beskriver hur integrationsarbete inom nyinstitutionell organisationsteori är en gränsdragning gentemot andra aktörer inom fältet. I integrationsprocessen har ledare och politiker en betydande roll, det är de som ska styra integrationen. En bra integration kännetecknas av att det finns tydliga gränser för vem som ska göra vad och hur samverkan kring den nyanlände ska se ut. Ibland kan det vara nödvändigt att för att uppnå tekniska mål frikoppla den praktiska handlingen från den formella strukturen. Det kan i en förändringsprocess vara så att formella regler är oförenliga med de tekniska mål som ska uppnås praktiskt, då måste aktörer ges handlingsutrymme.

Vi tolkar vårt empiriska material som att i de fall där cheferna är stöttande och har en tydlig roll så har det underlättat integrationsprocessen. Hur relationen till chefen ser ut kan också bero på strukturella faktorer. En del av våra informanter har en ”lång väg att gå” för att kunna ha ett nära samarbete med sin chef. Men vi kan också se att en del av de som inte har en insatt chef eller känner brist på stöttning ger sig själva handlingsutrymme genom frikoppling där de gör saker som egentligen inte är deras ansvarsområde. Vi kan också se att i många fall är den gränsdragning som Grape (2006) talar om otydlig och ingen vet riktigt hur samverkan ska se ut, eller vem som ska göra vad.

Den förändring som vi studerat är så pass ny att det inte finns några överenskommelser angående gränsdragning för den operativa personalens kompetensområden och regelverk. Detta kan enligt Grape (2006) leda till situationer där organisationer försöker ”muta in” det legitima ansvaret för en viss domän eller att slippa ta ansvar för en viss domän. Det finns en risk för överdriven detaljstyrning där individer riskerar att hamna mellan stolarna eftersom handlingsutrymmet krympt för mycket. Det krävs tillit och handlingsfrihet för att det ska bli smidigt. Detta är något vi kan se i vårt material att många brottas med, att antingen behöva gå över gränserna för individens bästa, eller att helt ta avstånd och lägga över ansvaret på arbetsförmedlingen. Kaufmann och Kaufmann (2010) beskriver hur organisationskulturen har betydelse vid förändringar. Där det finns en stark kultur finns tydliga normer och värderingar, tydliga ledare vilket ger klara förväntningar och styrning. Medarbetare ses som mänskliga resurser.

Något vi reflekterat över vid analys av vårt intervjumaterial är att de som har kollegor att rådfråga samt en engagerad chef känner tilltro till att det nya ska leda till förbättring. Det ökar medarbetarnas identitetskänsla och skapar mening och stabilitet. Organisationskultur uppstår genom gemensamma erfarenheter och en gemensam förståelse. Flera informanter beskriver dock sig själva som att de står ensamma inför det nya. Hur man tacklar det är individuellt.

”Jag springer inte och frågar någon och det finns ingen att fråga här i kommunen. Jag är ensam och tar hand om det så jag har ett stort handlingsutrymme. Jag är också coach nu vågar jag påstå för arbetsförmedlingen här i NN, så de ringer väldigt ofta när de har frågor kring vad de ska göra i integrationen.”

”Men vi jobbar ju med så olika saker. Men om vi har metod till exempel kan jag inte gå in på metodtiden på försörjningsstöd för de pratar om något helt annat, det är inte samma sak, inte samma pengar och inte samma lagstiftning. Inte samma riktlinjer och så där.”

”Man får något till sig från både politiker och chefen och det förväntas man göra. Jag trodde vi hade en platt organisation men den har visat sig vara spikrak. Den typiska hierarkiska styrningen.”

För att sammanfatta såg det väldigt olika ut för våra informanter, en del säger sig nöjda och anser sig ha stort handlingsutrymme medan en del känner sig styrda antingen av chefer eller av ekonomin. Att kunna påverka i förändringsprocessen upplevdes av de flesta informanterna som svårt då de inte har kontakt med politiker själva. Flera beskrev också hur deras chefer inte hade någon större insyn i praxis och en del upplevde även att chefen inte hade tillräcklig kunskap. Hur man upplever chefens roll är personligt, en del av informanterna var nöjda trots chefens dåliga insyn medan andra skulle önska att det fanns större kunskap hos chefen. I förhållande till andra aktörer inom fältet beskrivs samarbetet av flera som att det fungerar bra men trots detta finns ännu ingen samsyn angående praxis. Det fanns också flera informanter som uttryckte att de ansåg arbetsförmedlingen ha för lite kunskap och det fanns tveksamhet kring aktören privata lotsar, hur de ska hantera sekretessen, vilken kunskap lotsen har angående social problematik gällande målgruppen

4.3 Hur reflekterar handläggarna kring den pågående organisationsförändringen och organisationsförändringar generellt?

Generellt var alla våra informanter väldigt positiva till förändringar, de anser att förändringar måste ske för att det ska bli bättre. De har ett professionellt förhållningssätt och är vana vid förändringar. Det är inget de tänker mycket över då de är fokuserade på sitt uppdrag. När det gäller den förändring de är med om nu i samband med den nya reformen var det dock många som inte var lika positiva även om de ansåg att målet med förändringen är bra, det vill säga att de nyanlända snabbare ska komma ut i arbetslivet och bli självförsörjande.

”Nej jag tror väl på det här att nån måste göra nåt, nåt måste ske men man kanske drar på för stora växlar med det där att flyktingar kommer till Sverige och bara skriker –Jag vill ha jobb. Det är inte riktigt så, det är så mycket annat som ska få igång innan man ens kan tänka den tanken. Vissa kan direkt bara säga jag vill ha ett jobb omedelbart med det är så mycket andra belastningar som är med. Det är problem med familjen, anknytningar som inte får komma och så vidare och så vidare.”

”Ja det är klart om det inte är som jag sa genomarbetat från början och genomtänkt så är det ju vi som jobbar, som är handläggare som får ta mycket av de här stötarna då. Vi ska förverkliga något som kanske inte är realistiskt”

”Något jag reflekterade kring när vi fick reda på den nya reformen så kände jag att detta kommer att leda till en ökad segregation och det kommer att förstärka mycket ojämlikhet. Mellan den här målgruppen och andra i samhället.”

”Jag hoppas att de kommer snabbare ut på arbetsmarknaden. På lång sikt tror jag inte vi kommer få mindre arbete för ansvaret för integrationen är i samverkan med arbetsförmedlingen men dom riktar in sig på etableringen på arbetsmarknaden och vi riktar in oss på den sociala biten. På bosättningen, barnen, språket, samhällsorienteringen. Så jag kan inte se att vi får mindre arbete.”

Vi märkte hos våra informanter en önskan om att tänka positivt angående den nya förändringen. Vi kan dock se att många inte anser att det nya är förankrat i verkligheten och ej heller tillräckligt genomarbetat. Detta tolkar vi enligt det som Jonsson (2006) talar om när hon beskriver konflikt mellan olika rationaler. När en organisationsförändring ska ske på grund av politiska beslut är handlingsutrymmet i förändringen beroende på idéns förpackning. En idé kan översättas för att passa lokala förhållanden och beroende på hur färdigförpackad en idé är finns olika mycket utrymme att tolka innehållet. För att en idé ska förmedla övertygelse krävs en tilltalande förpackning. Vi kan i vårt material se att reformen inte betraktas som vad Jonsson (2006) kallar en väl förpackad idé. Det finns utrymme för omtolkning av kommunerna vilket tyder på att det finns handlingsutrymme att tolka innehållet. Flera informanter uttrycker skepsis till inslag i reformen och de kan se flera problematiska inslag på handläggarnivå.

Även om flera av informanterna känner tveksamhet inför delar av förändringen så tycker de flesta att den är nödvändig. De anser också att de blivit välinformerade, däremot var de flera som ansåg att de själva varit tvungna att söka information och hålla sig uppdaterade. Som vi redovisat ovan är det olika hur man uppfattar sin möjlighet att påverka och känna sig delaktig. I den här fasen av processen som vi studerat finns mycket osäkerhet kring många moment men de flesta är ändå övertygade om att det kommer att se bättre ut när rutiner satt sig och att lokala överenskommelser är klara. Enligt Angelöw (2010) kan förändringar uppfattas olika från person till person beroende på hur vi tolkar situationen. Faktorer som påverkar är om vi

kan se förbättringar med förändringen eller om vi anser den vara nödvändig. Som vi redovisat ovan är de flesta överens om en förändring är nödvändig men alla är inte lika säkra på att reformen kommer att innebära en förbättring på alla plan. Delaktighet och möjlighet att påverka, att det finns tydliga mål är andra inverkanse faktorer. Det är också viktigt att man som medarbetare känner sig väl informerad och att det är en lagom förändringstakt (Angelöw 2010). Den tveksamhet som en del av informanterna upplever uttrycks på olika sätt, dels när det gäller mål för verksamheten och hur reformen ska fungera i praktiken.

”Jag kan säga att jag aldrig sett några mål, jag menar allvar. Jag har aldrig sett några mål. Jag har aldrig sett att de här och de här målen har vi för verksamheten.”

”Det är inte bara den inflyttade som ska integreras, det måste också vara från andra hållet. De måste ha en möjlighet att integreras. Och jag tror, det kan vara så att det blir bra att arbetsförmedlingen i ett tidigt skede är med så de kommer in... Meritportföljen är ju det som är nytt och det är en fördel. Den har funnits för några år sedan men då var du tvungen att vara på C-D nivå, alltså utan tolk, men då har ju redan tre år gått. Nu går det fortare och så ska det ju vara.”

”Det vi har märkt nu med det nya är väl att, ja egentligen vet vi ju vem som ska göra vad, men då jag tidigare har gjort det arbetsförmedlingen nu ska göra så går vi lite omlott. Det blir lite gråzoner. Båda gör samma saker, drar i samma papper och ringer samma samtal. Men det är nog något som blir mer renodlat senare när det blir tydligare.”

För att sammanfatta har våra informanter ett professionellt förhållningssätt till förändringar man ser det som en del av sitt uppdrag. De är positivt inställda till reformens mål men ser problem med olika moment på handläggarnivå samt en oro för klienter som riskerar att falla mellan stolarna. En del informanter uttryckte en oro för att hedersrelaterade problem inte kommer att uppmärksammas, att kvinnor som är hemma med barnen inte kommer att få samma stöd som tidigare samt att många i målgruppen kommer att behöva mer stöd än arbetsförmedlingen ger i sitt uppdrag. Det fanns också informanter som uttryckte att det krävs rätt person på rätt plats även på arbetsförmedlingen för ett gott samarbete.

4.4 Sammanfattning resultat

Vårt syfte med studien har varit att beskriva, förklara och försöka förstå hur handläggare inom området flyktningmottagning reflekterar kring sin arbetssituation med utgångspunkt från förändringar i samband med implementering av en ny reform. Vi kan se att våra informanter är överlag positivt inställda till förändringen även om de kan se vissa delar/moment som de är oroadade över. Informanterna är fokuserade på sitt uppdrag som består i att underlätta integrationen för de nyanlända. De är oroliga för att barnperspektivet och helhetssynen på individen kommer att försvinna. Samverkan upplevdes överlag fungera bra men det fanns en viss skepsis angående de nya aktörernas uppdrag. Alltså en oro för att förändringen kan innebära att individer inte får den hjälp de behöver. Då nya rutiner ännu inte ”satt sig”

upplevdes också samarbetet som rörigt, ingen vet riktigt vem som ska göra vad. Det finns ingen tydlig gränsdragning.

Förhållandet till chefen såg olika ut mest beroende på hur organisationen är strukturerad vilket också visade sig i vilken grad informanterna upplevde chefens engagemang och insyn i det dagliga arbetet. Närhet till chefen skapar bättre villkor för en tät kontakt och ömsesidig förståelse/kunskapsutbyte vilket informanterna anser underlätta förändringsprocessen. Graden av delaktighet i utformningen av organisationen i samband med förändringen ser olika ut i de olika kommunerna. En del informanter anser sig ha stor delaktighet och att de blir lyssnade på dels av andra aktörer men också av politiker. Här spelar också chefens roll in då de som inte själva hade kontakt med politiker är i behov av en insatt chef som för talan inför kommunstyrelsen och också är duktiga på att förmedla budskap från politiker till handläggare.

5. Slutdiskussion

I detta kapitel har vi för avsikt att försöka uppnå vårt syfte genom att besvara våra frågeställningar. Vi kommer också att föra en diskussion där vi sätter våra resultat i relation till tidigare forskning. Vårt syfte med studien var att beskriva, försöka förstå och förklara hur kommunens handläggare inom området flyktmottagning reflekterar kring sin arbetssituation med utgångspunkt från förändringar i samband med att en ny reform implementeras.

Vår slutsats av studien är att det finns många faktorer som påverkar hur man upplever sin arbetssituation. Det kan vara organisatoriskt strukturellt betingat, där det är både geografiskt och hierarkiskt betingat. Där flyktmottagningarnas placering geografiskt inneburit en närhet till chefer och andra samverkansparter underlättas arbetssituationen då det är nära till stöd, styrning och samarbete. När det strukturellt är lång väg att gå för att föra fram sina synpunkter försvåras arbetssituationen. Det finns också en psykosocial aspekt på hur man upplever sin arbetssituation. Osäkerhet angående framtiden, tjänsteneddragningar samt vad förändringen kommer att innebära för klienten försvårar arbetssituationen. Vi kan se att våra informanter har en professionell inställning till sitt uppdrag vilket gör att arbetssituationen ändå upplevs som hanterlig då de som tjänstemän är vana vid förändringar vilket skapar en kompetens där man ser förändring som nödvändigt för att inte stagnera.

Vi kan se att vår undersökning överensstämmer med Länsstyrelsens rapport. Länsstyrelsen beskriver att det finns brister då barnperspektivet inte beaktas i den nya reformen. De ser också en viss oro över att helhetssynen på familjen saknas vilket kommer att påverka barnen. I rapporten diskuteras även kommunernas neddragning av personal vilket de tror kan leda till att värdefull kompetens, erfarenhet och relationer förloras. Detta stärker vår undersökning som visar att våra informanter just nu upplever neddragningar, omorganiseringar och beskriver en oro för att kompetens kommer att gå förlorad. Enligt Länsstyrelsens rapport finns en oklarhet i mandat och roller inom organisationerna vilket försvårar samverkan. Detta var

något som flera av våra informanter beskrev, att det upplevs rörigt man vet inte var gränsdragning går (www.lansstyrelsen.se).

Vi väljer att se flyktingmottagning som en integrerad organisationsform vilket enligt Perlinski (2010) innebär att det finns en helhetssyn där organisationen arbetar med alla delar kring en individ/familj. Det är så man har arbetat med flyktingmottagning inom kommunen. Perlinski (2010) beskriver hur flera hinder uppstår vid en specialisering av socialtjänst, där formell samverkan inte kan bli lika effektiv som i den integrerade organisationen. I avhandlingen beskrivs hur en integrerad organisation är sårbar då endast en handläggare har kunskap om familjen/individ och hur vid specialisering det är viktigt att arbetsledning upprätthåller en gränsdragning för en effektiv formell samverkan (Perlinski 2010).

Vår undersökning visar liksom Perlinskis studie att det är just helhetssynen som våra informanter upplevt vara positivt, att de haft en samordnande roll och kunnat ha insyn i alla aktiviteter/insatser kring individen. Flera informanter upplever också svårigheter vid formell samverkan både på grund av logistiska skäl och på grund av otydlig gränsdragning. De är ändå positiva till huvudmålet i reformen, det vill säga att snabbare bli egenförsörjande och komma ut i arbete, och att en specialisering kan öka möjligheterna då de nyanlända tidigt kommer i kontakt med andra aktörer som har den specialistkunskapen.

Wörlén (2010) beskriver hur kommunerna är självständiga från staten och är fria att själva styra hur deras organisationer ska se ut. Hon beskriver hur politiker upplever prioriteringsprocessen som komplicerad och att det saknas en diskussion. Detta beror på avsaknad av former för diskussion och osäkerhet på vems initiativ man ska ha diskussion. Ur en demokratisk synvinkel är det viktigt att politiker i kommunen formulerar tydliga riktlinjer och mål för sina verksamheter. Då krävs ett samspel mellan tjänstemän, chefer och politiker, tjänstemännen upplever dock att de har dålig insyn i det politiska arbetet och även politikerna känner sig osäkra i frågan. Politiker i sin tur prioriterar de grupper som anses viktiga att satsa på där invandrare/flyktingar är en grupp som kontinuerligt hamnar i skymundan. När det gäller vilka insatser som tillhandahålls inom verksamheten är tilldelning av resurser ett villkor. Wörlén (2010) beskriver också hur det generellt ställs större krav på informella insatser genom frivilligorganisationer, familj och marknad (Wörlén 2010). Vi anser att Wörléns studie stärker vår undersökning där vi ser hur olika kommunerna hanterat den nya reformen. Vi såg också hur olika våra informanter upplevde sin delaktighet gentemot politikerna. En del informanter ansåg sig ha en stor delaktighet och skrev själva styrdokument och skrivelser till kommunstyrelsen, medans andra upplevde i princip ingen delaktighet alls då de själva inte hade kontakt med politiker och de ansåg att deras chef hade för dålig insyn i det dagliga arbetet för att korrekt kunna ge rätt information vid möten med politiker.

Vi anser att vi besvarat våra frågeställningar och därmed uppnått vårt syfte. För att tillfullo undersöka alla aspekter av våra informanters arbetsituation behövs dock ytterligare forskning då det finns andra faktorer som påverkar än de vi valt att belysa i vår studie.

5.1 Avslutande reflektion och förslag till vidare forskning

Vid en reform av det här slaget är det oerhört viktigt med en tydlig förankring hos de handläggare som ska genomföra uppdraget. Våra informanter var mycket samstämmiga när det gällde rörighet i gränsdragning angående praktiska detaljer. Genomgående fanns också en oro över ett förlorat barnperspektiv och att helhetssynen försvinner. Ingen vet ännu vad detta kommer att innebära i framtiden. Att befinna sig i en arbetssituation som våra informanter, det så kallade ”glappet” där man är mellan det gamla och det nya, är påfrestande även om man har ett professionellt förhållningssätt och är positiv till förändring.

Här har ledningen ett stort ansvar både gentemot sina handläggare men också i kontakten med politiker. Hur det ansvaret ser ut beror i många fall på organisatorisk struktur, det vill säga möjlighet till dialog. Det finns stora möjligheter att påverka vid implementering av en reform men det förutsätter att det finns ett forum för berörda parter att diskutera. Målgruppen nyanlända invandrare är en sårbar grupp och att det finns en risk för förlorat barnperspektiv och också förlorad helhetssyn på familjen anser vi mycket allvarligt. Här måste det finnas en god kontakt och ett forum för att diskutera sådana frågor. Men tanke på barnkonventionen anser vi att barnperspektivet måste lyftas fram och att barn är en del av en familj varpå helhetssynen måste beaktas. Hur ska till exempel en förälder kunna delta i en etablering om det finns en oro för barnen?

Vi anser att det skulle vara intressant med mer forskning om hur organisatorisk struktur påverkar möjligheten till effektivt samarbete mellan olika aktörer men också inom den egna organisationen. Vi tycker det är viktigt att forskning också fokuserar på de sociala konsekvenser/vinster som framkommer och inte bara statistiska bilder vid utfallet av den nya reformen. Vi anser det också viktigt att fortsätta ha uppsikt över vad som händer med yrkesgruppen i vår studie då flera befarar förlorad kompetens med anledning av nedskärningar av personal.

Referenser:

Angelöw, Bosse (2010). *Framgångsrikt förändringsarbete: om individ och organisation i förändring*. Stockholm: Natur & kultur

Grape, Ove, Blom, Björn & Johansson, Roine (2006)(red): *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Grape, Ove (2006) : *Domänkonsensus eller domänkonflikt?-integrerad samverkan mellan myndigheter*. I: Grape, Ove, Blom, Björn & Johansson, Roine (2006)(red): *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Johansson, Roine & Grape, Ove (2006): *Ytterligare en svensk nyinstitutionalism?* I: Grape, Ove, Blom, Björn & Johansson, Roine (2006)(red): *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Johansson, Roine (2006): *Nyinstitutionell organisationsteori-från sociologi i USA till socialt arbete i Sverige*. I: Grape, Ove, Blom, Björn & Johansson, Roine (2006)(red): *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Jonsson, Kajsa (2006): *Idéspridning och kunskapskultur-exemplet socialt arbete i Sverige*. I: Grape, Ove, Blom, Björn & Johansson, Roine (2006)(red): *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Kaufmann, Geir & Kaufmann, Astrid (2010). *Psykologi i organisation och ledning*. 3., rev. uppl. Lund: Studentlitteratur

Kvale, Steinar (2009): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, Sam, Lilja, John & Mannheimer, Katarina (red)(2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, Sam (2005): *Kvalitativ metod – en introduktion*. I: Larsson, Sam, Lilja, John & Mannheimer, Katarina (red)(2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, Sam (2005): *Teori, metod och empiri*. I: Larsson, Sam, Lilja, John & Mannheimer, Katarina (red)(2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Thomassen, Magdalene (2007): *Vetenskap, kunskap och praxis: introduktion till vetenskapsfilosofi*. Malmö: Gleerups Utbildning.

Thurén, Torsten (2008): *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber.

Avhandlingar, rapporter, tidskrifter

Montesini, Norma (2008): *Flyktingkap, ett handikapp*. FORSA; Socialvetenskaplig tidskrift;(1):37-51.

Perlinski, Marek (2010): *Skilda världar : specialisering eller integration i socialtjänstens individ- och familjeomsorg*. - Umeå : Umeå universitet - (Studier i socialt arbete vid Umeå universitet : avhandlings- och skriftserie ; 6

Wörlén Marie (2010): *Att prioritera i socialtjänsten - om kommunalt handlingsutrymme och beslutsfattande*. Umeå: FORSA; Socialvetenskaplig Tidskrift;(1):28-45.

Broomé, Per, Rönnqvist, Sofia & Schölin, Tobias (2007):. *Vita fläckar – om integrationspolitik, ledning och mångfald i Malmö stad*. Malmö: Malmö Universitet, Imer Research;(7)

Internetreferenser

www.lst.se/lst/sv/amnen/Integration/.110312

<http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsokande/Yrke-och-framtid/Yrkesinformation/Yrken-A-O.html;jsessionid=FC04392ABBD9BB558F512E98D15B27D6?url=>

www.lansstyrelsen/integration.se110315

www.regeringen.se110310

www.vr.codex.se110320



Bilaga 1.

GÖTEBORGS UNIVERSITET INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

Information och samtyckesbrev

Hej!

Vi är två studenter vid namn Jessica och Kristina som läser termin sex på socionomprogrammet. Det har nu blivit dags för oss att skriva vår C-uppsats och vår önskan är att få göra intervjuer med handläggare inom kommunens flyktingmottagande.

Syftet med studien är att undersöka hur handläggare inom kommunens flyktingmottagande reflekterar kring sin yrkesroll med utgångspunkt från förändringar i samband med att en ny reform implementeras.

Vi vill i studien belysa reflektioner som handläggare har kring; professionen, förändring, samverkan samt handlingsutrymme.

Studien genomförs under sekretess och det är frivilligt att delta. Vi kommer inte att ange vilka kommuner som deltagit i studien utan bara att det är kommuner inom NN län samt att det är likartade kommuner vad gäller antalet nyanlända som tas emot. Handläggarna kommer att avidentifieras och citat kommer att uttryckas på ett sådant sätt att anonymitet kan garanteras. Deltagandet kan när som helst avbrytas och deltagaren har rätt att avstå från att svara på frågor.

Insamlat material kommer endast att användas i forskningssyfte och kommer att förvaras på ett sådant sätt att ingen obehörig kommer att få tillträde till råmaterialet. Inspelade band kommer endast att avlyssnas av oss och kommer att destrueras efter transkribering. Vi har tänkt genomföra intervjuer med minst fyra olika handläggare.

Intervjuerna kommer att äga rum under mitten av mars månad och varje intervju beräknas ta ca 1 timme. Vi är ytterst tacksamma att Ni kan hjälpa oss genom att medverka i vår studie. Intervjuerna skulle med fördel kunna äga rum på Er arbetsplats.

Du som deltar i vår studie är varmt välkommen att kontakta oss för eventuella frågor.

Med vänliga hälsningar

Jessica Svensson

Kristina Hansson

Bilaga 2.

Frågeguide

Tema 1: Förändringar

- Hur ser organisationen ut idag/hur kommer organisationen att förändras?
- Arbetsuppgifter i dag/hur kommer det att förändras?
- Hur tänker du kring denna förändring, (som reformen kommer att innebära)?
- Hur tänker du kring begreppet organisationsförändringar?
- Har du varit med om många organisationsförändringar under din yrkesverksamma tid?
- Hur tänker du kring det faktum att som socialarbetare ständigt vara beredd att förändra sin yrkesroll beroende på organisationsförändringar?
- Vad upplever du kan vara svårigheter vid organisationsförändringar?
- Finns det enligt dig något som skulle kunna göra organisationsförändringar bättre genomförda? Delaktighet? Mer stöd, information från kontrollerande myndigheter?

Tema 2: Handlingsutrymme

- Hur tänker du kring begreppet handlingsutrymme?
- Är handlingsutrymme något du reflekterat/reflekterar över?
- Har du under din yrkesverksamma tid upplevt att ditt handlingsutrymme begränsats av det dubbla uppdraget dvs. att du är tvungen att styra ditt arbete på ett sätt som du själv hade valt att göra annorlunda?
- Hur upplever du ditt handlingsutrymme gentemot den egna organisationen?
- Hur upplever du ditt handlingsutrymme gentemot den ekonomiska styrningen?

Tema 3 Samverkan

- Hur tänker du kring begreppet samverkan?
- Samverkar du/organisationen med andra myndigheter i stor eller liten utsträckning? Vilka är samverkanspartners för din organisation?
- Upplever du samverkan som något positivt eller negativt?
- Vad upplever du kan vara svårigheten vid samverkan?
- Vilka vinster ser du att det finns i att samverka?

Tema 4: Yrkesrollen

- Hur tänker du kring din yrkesroll som ...inom socialt arbete? Vad innebär det för dig? Vad fick dig att vilja arbeta som socialarbetare?
- Hur tänker du kring det dubbla uppdraget som det innebär att arbeta som socialarbetare inom offentlig sektor?
- Har du upplevt att det varit svårt att hantera den dubbla rollen i din yrkesroll?
- Hur tänker du kring att socialarbete ses som en semiprofession?
- Ser du några vinster med att allt mer socialarbete blir specialiserat?

Bilaga 3.

Lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (2010:197).

Lagen om etableringsinsatser (2010:197) för vissa nyanlända invandrare trädde ikraft 1 december 2010 och syftar till att ge nyanlända bättre förutsättningar för att lära sig svenska, komma ut i arbete och klara sin egen försörjning. I och med lagen förändras ansvarsfördelningen mellan myndigheter och kommuner och individens egenmakt och valfrihet ökar(www.lansstyrelsen.se). Etableringsinsatserna ska stärka deras aktiva deltagande i arbets- och samhällsliv(Regeringens proposition 2009/10:60). Lagen omfattar nyanlända i arbetsför ålder(20-64år) samt nyanlända i åldern 18-19 år utan föräldrar i Sverige med uppehållstillstånd eller med skyddsbehov. Lagen omfattar också anhörig som sökt uppehållstillstånd inom en två års period från det att den person han/hon har anknytning till togs emot i en kommun (www.lansstyrelsen.se). Lagen(1992:1068)om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar har härmed slutat att gälla(www.regeringen.se).

Ansvariga myndigheter.

3§Arbetsförmedlingen ska samordna etableringsinsatserna och vara stödjande och pådrivande till berörda parter.

4§Länsstyrelsen ska främja samverkan mellan berörda kommuner och myndigheter, företag och organisationer som anordnar aktiviteter för nyanlända.

5§ Varje kommun är skyldig att se till att nyanlända erbjuds samhällsorientering. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om samhällsorienteringens innehåll och omfattning.

Arbetsförmedlingens ansvar:

Staten ska ta ett större ansvar än tidigare då det gäller de nyanländas etablering och deras ansvar för vuxnas arbetsmarknadsetablering förstärks. Arbetsförmedlingen har det samordnande ansvaret.

Arbetsförmedlingen ska upprätta en individuell etableringsplan som den nyanlände har rätt att få inom ett år efter det att hon/han folkbokfördes i kommunen. Etableringsplanen gäller den som är arbetsför och inte redan har ett arbete. Etableringsplanen ska utformas i samverkan med berörda kommuner, myndigheter, företag och organisationer. Planen ska innehålla utbildning i svenska för invandrare, eller motsvarande enligt skollagen, samhällsorientering och aktiviteter för att underlätta eller påskynda etableringen i arbetslivet. Etableringsplanen upphör att gälla när tiden löpt ut, 24 månader efter att den upprättades, när den nyanlände får ett arbete på heltid, minst sex månader, eller om den nyanlände börjar studera på högskolenivå och därmed får studiemedel(Notisums lagbok).

(<http://www2.notisum.com/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20100197.htm>).

Länsstyrelsens ansvar:

Länsstyrelsen ska verka för att det finns beredskap och resurser i länets kommuner att ta emot vissa nyanlända invandrare, flyktingar och deras nära anhöriga. De 21 länsstyrelserna i landet

ska tillsammans med migrationsverket och arbetsförmedlingen bidra till att underlätta förutsättningarna för kommunernas mottagande av nyanlända.

Då länsstyrelsen har god kunskap om arbetsmarknadssituationen i länet och kommunernas bostadsbestånd lämpar det sig bra att de har en samordnande roll för mottagandet av nyanlända invandrare(RP). Länsstyrelsen ska främja regional samverkan mellan berörda kommuner, myndigheter, företag och organisationer som anordnar aktiviteter för nyanlända. De ska stödja kommunerna i samordningen av kommunal verksamhet såsom svenska för invandrare och samhällsorientering och göra uppföljningar på regional och kommunal nivå (www.lansstyrelsen.se)

Kommunernas ansvar:

Kommunerna ska ha en central och viktig roll när det gäller de nyanländas etableringar bl.a. genom bostadsförsörjning, svenskundervisning för invandrare och insatser för barn och ungdomar. Samhällsorienteringen ska kommunen ansvara för och de ska ansvara för att kommunal service och verksamhet kommer de nyanlända till del. För att Sverige ska kunna ta emot flyktingar och andra skyddsbehövande krävs att det finns bostäder som motsvarar behovet. Nyanlända ska kunna bosätta sig i alla kommuner i landet men en förutsättning är att det finns möjligheter till arbete och försörjning i regionen. Kommunerna är en stor arbetsgivare och kan erbjuda praktikplatser, som ett steg på vägen till egen försörjning, inom den egna verksamheten. Kommunen är också ansvarig för andra insatser av social karaktär. För de som inte kan ta del av den nya lagen om etableringsinsatser kommer försörjningskällan sannolikt att utgöras av ekonomiska bistånd enligt socialtjänstlagen(www.regeringen.se).

Försäkringskassans ansvar.

Försäkringskassan har i uppdrag att samordna rehabiliteringsinsatser för de som är i behov av rehabilitering. De som inte har möjlighet att ta del av insatser enligt den nya lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare är en målgrupp för samverkan mellan olika aktörer. Försäkringskassans uppdrag innefattar att samverka med Arbetsförmedlingen för att underlätta övergången från ersättning via sjukförsäkringen till ett aktivt arbetssökande och ett nytt arbete. Försäkringskassan är den myndighet som betalar ut etableringsersättning, etableringstillägg och bostadsersättning(www.regeringen.se).

Landstingets ansvar.

Alla nyanlända invandrare har samma rätt till hälso- och sjukvård och ska erbjudas hälsoundersökning. Bristande hälsa är en av de vanligaste orsakerna till att nyanlända invandrare avbryter sina etableringsinsatser. Det är därför viktigt att under den första tiden arbeta med hälsofrämjande insatser så att socialstyrelsens allmänna råd om hälso- och sjukvård för asylsökande och flyktingar får genomslag(www.regeringen.se).

Migrationsverkets ansvar:

Migrationsverket ska anvisa plats i kommunerna för nyanlända invandrare som omfattas av lagen om etablerings insatser, kvotflyktingar, nyanlända som fyllt 65 år och ensamkomna barn. Migrationsverket ska ansvara för det praktiska arbetet vid utflyttning från verkets anläggningar till en kommun efter att uppehållstillstånd beviljats. De ska också vara behjälpliga med att ansöka om hemutrustningslån. De som inte kan ta del av etableringsinsatserna, och inte omfattas av arbetsförmedlingens ansvar vad gäller bosättning,

ska migrationsverket anvisa bosättning för. Det kan gälla de som på grund av sjukdom inte kan ta del av etableringsinsatserna och som därför inte har rätt att få en etableringsplan. Migrationsverket beslutar också om statlig ersättning till kommunerna(www.regeringen.se).

Kommunernas ersättningar.

Även om arbetsförmedlingen övertar samordningsansvaret från kommunerna för etableringsinsatserna har kommunerna ett fortsatt stort ansvar för de nyanländas etablering. Därför får kommunerna ersättning från staten. De kommuner som tar emot nyanlända för bosättning får en årlig grundersättning som motsvarar tio basbelopp. Dessutom får kommunerna en schablonersättning för varje nyanländ för de kostnader som uppstår kring bosättning, särskilda introduktionsinsatser inom skola, förskola, fritidshem, svenska för invandrare, samhällsorientering och tolk. Även ersättning för andra kommunala kostnader för ekonomiskt bistånd ingår i schablonersättningen. Schablon ersättningen för 2011 är, för personer som inte fyllt 65 år, 80 000 kr, och 50 000 för personer som fyllt 65 år. Grundersättningen motsvarar tre schablonbelopp för vuxna. Kommunerna får även ersättning för de kostnader som kan uppstå innan etableringsersättningen betalas ut till den nyanlände. För de som på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan inte kan delta i etableringsinsatser på heltid, betalas ersättning för. Även vissa kostnader för stöd och service samt hälso-sjukvård ersätts om kommunens kostnad uppgår till lägst 60 000 per individ under en tolv månaders period (www.lansstyrelsen.se).

