

Hur skapar vi ett större brukarinflytande?

- Gränsdragningar och möjligheter

Erik Eriksson

Dagens presentation

1. Ett ramverk för olika sätt att jobba med brukarinflytande
2. Något om gränsdragningar och begränsningar
3. Att tänka utanför ramarna
4. Slutsatser
5. Diskussion/Diskussionsfrågor

Min studie

- En undersökning om brukarinflytande på verksamhetsnivå
- Två ”case”
 1. Landstingsbaserad psykiatri
 2. Kommunal socialtjänst
- Deltagande observation
 - Aktiviteter som definieras som brukarinflytande
 - Aktiviteter som syftar till att skapa brukarinflytande
- Frågor
 - Hur bedrivs brukarinflytande?
 - Vilka möjligheter att påverka skapas och vilka gränser finns för inflytandet?

Fem olika former av BI på verksamhetsnivå

Utvecklingsarbete	Meningsutbyte	Åsikts- inhämtning	Medskapande	Utbildning
<p><u>Exempel:</u> Arbetsgrupper Projektgrupper</p>	<p><u>Exempel:</u> Brukarråd Dialogverkstad Öppet hus Open space OPERA</p>	<p><u>Exempel:</u> Brukarstudier Enkäter Förslagslådor Brukarrevision</p>	<p><u>Exempel:</u> Stöd- och självhjälpsgrupper Handledare, konsulter och coacher "Brukarexpert"</p>	<p><u>Exempel:</u> Personalutbildning Diagnosutbildning Anhörigutbildning Attitydarbete</p>
<p><u>Inriktning:</u> - Inflytande över verksamhets- frågor via påverkan på styr- och ledningssystem - Intressepolitiskt argumenterande utifrån kollektiva erfarenheter</p>			<p><u>Inriktning:</u> - Inflytande över det dagliga arbetets utförande via påverkan på baspersonal - Skapa lärande utifrån individuella erfarenheter och berättelser</p>	

Hur jobbar man inte med brukarinflytande?

- Inflytande över personaltillsättning
- Representation i beslutsfattande organ
- Inflytande över upphandling av service
- Utvecklingsarbete och medskapande förekom jämförelsevis i begränsad utsträckning

Brukarinflytandets gränsdragningar

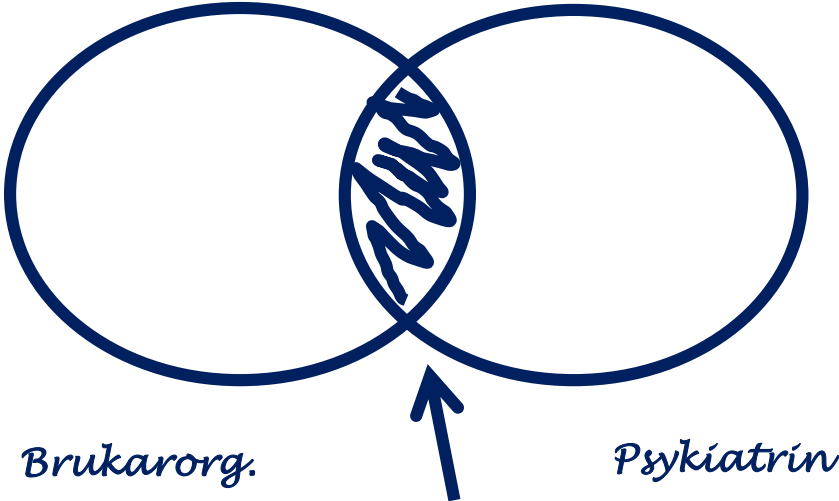
- Brukarinflytandet drivs *inifrån* det offentliga
- Begränsningar och kontroll är en organisatorisk nödvändighet
- Vissa gränsdragningar har vi redan sett exempel på
 - De sätt att jobba med inflytande som inte praktiseras
 - Förväntningar på hur deltagare ska prata/agera

Förväntningar på konsensus och samförstånd

Thomas (ansvarig chef) säger att han är glad att få hälsa välkomna till det här mötet mellan brukarrådets representanter och områdescheferna. Han säger att förmiddagen ska ägnas åt att diskutera frågor och tankar kring verksamheten och att han tänker att det finns många ”gemensamma intressen” som vi kan samlas kring. Han säger att han ser på träffen som en möjlighet att samla gemensamma krafter för att driva verksamhetsutvecklingen framåt genom en ”konstruktiv dialog”.

Nils (mötesledaren) går vidare till att rita en figur på tavlan (två cirklar som möts och går in i varandra). Han säger att han ser på den här diskussionen som två parter som möts, att man kommer från olika håll med olika agendor. Men att det finns ett utrymme där agendor och intressen överlappar varandra (han pekar på det markerade fältet), och det är i det utrymmet som diskussionerna ska ligga. Försök att hålla er där, säger han, i det utrymme där man kan göra någonting tillsammans som båda parter är intresserade av. Jag menar inte att ni ska vara tysta, tillägger han (han pekar på föreningarnas cirkel i bilden), uttryck vad ni tycker. Men försök att hålla fokus på denna del där vi faktiskt kan göra någonting (han pekar åter på det markerade fältet där cirklarna går ihop).

(Fältanteckning, möte mellan brukarföreningar och verksamhetschefer)



Lärdomar

- En hel massa försvinner!
- Vid tillfällen som ska handla om påverkan och medbestämmande så styrs brukarnas röst (vad de ska prata om).
- Risk att konsensus i realiteten blir ett upprätthållande av nuvarande struktur, förändring kräver i en mening konflikt.
- Risk att ojämlikhet och verkliga intresseskillnader finns, men osynliggörs.

Försöka: Uppmuntra och tillåta så mycket oliktankande som möjligt.

OBS: Goda exempel finns!

Fler gränsdragningar

- Ämnen som ”passar” organisationen
- Inte socialpolitiska diskussioner
- Med befintliga resurser
 - Den förväntade kopplingen mellan brukarinflytande och ekonomisk effektivitet
- Socialpolitiska begränsningar utanför organisationens kontroll

Begränsningar i den socialpolitiska kontexten

Shanna (socialarbetare) gestikulerar och pratar med driv i rösten. Hon säger att förtroendet mellan brukare och socialarbetare är det viktigaste. Men som tjänsteman har man ofta bakbundna händer, för det finns helt enkelt inga resurser. Om det bor en familj med sex barn i en tvåa, de vet vad de vill, vi vet vad de behöver, det är uppenbart för alla vad de behöver. Kommer vi då och pratar om inflytande utan att ha andra lägenheter att erbjuda, då finns det inga möjligheter till inflytande. Om du har sex barn som kryper omkring på golvet och blir sjuka för att de bor så trångt, då tappar de tilltron, det leder till revolt! /.../ Jens (socialarbetare) säger att det blir dubbla budskap. Vi säger till familjen att så som ni har det ska det inte vara, men när vi gjort den bedömningen har vi inga resurser att åtgärda problemet. Shanna flikar in: Nej, vi sticker en enkät i handen på dem istället; vad vill du?! Vad ska det tjäna till? Det är klart att de svarar ”Kommunen kan dra åt helvete!” Jens fortsätter: om det inte finns några möjligheter att hjälpa blir det bara dubbla budskap; du ska få ha inflytande men det finns inga möjligheter att få något. Som socialarbetare hamnar vi mitt i det och vet inte vad vi ska göra. Hur ska vi agera, vad ska vi säga?

(Fältanteckning, Diskussion om brukarinflytande)

Exempel: Att tänka utanför ramarna

Diskussion kring verksamhetsmål på en öppenvårds- verksamhet inom missbruksområdet

- Förslag från brukare:
 - Stöd i kontakt med socialtjänsten, stöd i förhållande till arbetsförmedlingen, stöd på bostadsmarknaden
- Verksamhetens självuppfattning:
 - Terapeutisk/psykosocial samtalsbehandling
 - Skapade ”motstånd” till förändring: ”Detta är inte vad vi jobbar med”
 - Men några anställda tänkte utanför ramarna: ”Varför inte!?”
 - Skapades nya aktiviteter inom verksamheten med praktisk inriktning mot arbetsmarknad.

Några slutsatser

- **De större och mer övergripande begränsningarna sätts på den politiska nivån**
- **Vad gäller det som kan göras inom organisationen**
 - Uppmuntra oliktankande för att möjliggöra förändring
- **Ofta framstår gränserna som onödigt snäva**
 - Organisatorisk tröghet, inte ovilja från enskilda anställda att tillmötesgå
 - Medvetenhet om brukarinflytandets gränsdragningar ger möjlighet att vidga gränserna och öka möjligheterna för brukarna att påverka
- **Det finns inte ett ”rätt” sätt som fungerar**
 - Om arbetet ger resultat (skapar inflytande) beror bara delvis på metoden: organisationens öppenhet för förändring är den avgörande faktorn
 - Vikten av att koppla inflytandearbete till förändringsarbete

Diskussionsfrågor

1. Varför jobbar vi med inflytandearbete och hur ska vi jobba för att arbetet ska bli framgångsrikt?
2. Vilka former för brukarinflytande ägnar vi oss åt idag och vilka kan vara aktuella hos oss?
3. Var går våra gränser för inflytandet? Vad är våra ramar?

Erik Eriksson

Postdoktor

Centrum för kommunstrategiska studier

erik.m.eriksson@liu.se