



Höskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044 20 30 00
www.hkr.se

EXAMENSARBETE

Våren 2019

Sektionen för hälsa och samhälle
Sociologi

Samtal om organisation och förändring på ett universitetssjukhus – *en kritisk diskursanalys*

Författare

Susanna Latham

Handledare

Gudmund Jannisa

Examinator

Eduardo Naranjo

Abstract

Syfte med denna uppsats är att undersöka diskurser inom Sahlgrenska Universitetssjukhuset (SU) samt diskursernas relation till andra sociala fenomen.

SU i Västra götalandregionen (VGR) är ett av Sveriges största sjukhus och kan beskrivas som en människovårdande organisation. SU har cirka 17 000 anställda. Hälso- och sjukvården styrs av förtroendevalda politiker och i VGR tillämpas beställar- och utförarmodellen. SU:s budget för år 2018 höll inte, utan hamnade på ett kraftigt underskott. Ledningen menar att arbetsätten måste förändras utifrån de ekonomiska villkor som SU har fått. Medarbetare vänder sig till media och menar att sjukhuset inte satsar på arbetsmiljön, vilket leder till att det är svårt att rekrytera och behålla personal och det är med bristen på personal som det uppstår en brist på vårdplatser som tillsammans visar på att SU har fått en för liten budget.

Uppsatsens teoretiska ram utgörs av socialkonstruktionism, nyinstitutionell organisationsteori, New public management som fenomen och kritisk diskursanalys. Diskurs avser ett bestämt sätt att tala om men även ett bestämt sätt att förstå världen. En diskurs sätter gränser för vad som kan sägas vara sant respektive falskt. Genom intervjuer och producerat textmaterial fås tillgång till det språk och de diskurser som används inom och om SU.

Det framkommer av undersökningen att det finns gemensamma begrepp för att beskriva en organisation inom SU; inte minst är människovårdande ett sådant begrepp, samtidigt som målet för SU som organisation får olika betydelse för olika individer, en diskurs handlar om syftet för SU att vara en samhällsfunktion, en handlar om SU som en arbetsplats. Det framkommer även att det existerar olika diskurser om förändring, där en diskurs om förändring som ett verktyg för att öka effektivitet och legitimitet, en diskurs berör en mer intern förändring där det handlar om SU:s informella organisering. Diskurserna visar på att det finns flera berättelser om SU, detta återspeglar olika verkligheter. Uppsatsen analyserar och för en diskussion om diskurserna utifrån ett nyinstitutionellt organisationsteoretiskt perspektiv.

Nyckelord: Kritisk diskursanalys, organisation, sjukvård, förändring, Sahlgrenska Universitetssjukhuset

Innehållsförteckning

1	INLEDNING	3
2	PROBLEMFÖRMULERING OCH SYFTE	4
2.1	BAKGRUND	4
2.2	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	4
2.3	AVGRÄNSNING	4
3	METOD	6
3.1	KRITISK DISKURSANALYS	6
3.2	VAL AV METOD	6
3.3	DOKUMENTÄR FORSKNING	7
3.4	SEMISTRUKTURERADE INTERVJUER	8
3.5	ANALYSMETOD	10
4	TEORI	14
4.1	SOCIALKONSTRUKTIONISM	14
4.2	DISKURS SOM TEORETISKT BEGREPP	15
4.3	NYINSTITUTIONELL ORGANISATIONSTEORI	15
4.4	NEW PUBLIC MANAGEMENT (NPM)	18
5	RESULTAT	19
5.1	TEXT OCH DISKURSIV PRAKTIK	19
5.1.1	Diskurs om organisation	20
5.2	DISKURSER OM SU	23
5.2.1	SU som en organisation	23
5.2.2	SU som en samhällsfunktion	24
5.2.3	SU som en arbetsplats	24
5.3	DISKURSER OM FÖRÄNDRING	25
6	ANALYS	31
6.1	SOCIAL PRAKTIK	31
6.1.1	Organisation	31
6.1.2	New public management	31
6.1.3	Institutionalisering och krav	32
6.1.4	Legitimitet och effektivitet	33
7	DISKUSSION	34
8	SAMMANFATTNING	38
9	REFERENSER	40
10	BILAGOR	43
10.1	BILAGA 1 INTERVJUGUIDE	43

1 Inledning

Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30) anger att:

målet med hälso- och sjukvården är god hälsa och vård på lika villkor för hela befolkningen. Vården ska ges med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans värdighet. Den som har det största behovet av hälso- och sjukvård ska ges företräde till vården. Den offentligt finansierade hälso- och sjukvårdsverksamhet ska vara organiserad så att den främjar kostnadseffektivitet (Sveriges Riksdag, 2019).

Sahlgrenska Universitetssjukhuset (SU) skapar rubriker i Göteborgs-Posten (GP) var och varannan vecka, ord som ”kris”, ”larm”, ”konflikt”, ”vårdkris”, ”brist på vårdplatser” används i rubrikerna. Ord som kan associeras med risker. SU:s budget för år 2018 budget höll inte, utan hamnade på ett kraftigt underskott (Västra Götalandsregionen, 2019). SU:s ledning informerar om att arbetsätten på sjukhusen måste förändras utifrån de ekonomiska villkor sjukhuset har fått. Medarbetare går till media och rapporterar en annan bild. Man menar att på grund av att sjukhuset inte satsar på arbetsmiljön, som bland annat bättre löner, mer personal, så leder det till att det är svårt att rekrytera och behålla personal och det är med bristen på personal som det uppstår en brist på vårdplatser.

Jag är anställd på sjukhuset sedan flera år tillbaka och ställer mig undrande till den varierande bild som finns inom SU. Det är flera olika berättelser som konkurrerar om att befästa vad som är en objektiv sanning. Jag kan inte förstå vad det är som utgör problemet då jag tolkar att sjukhusets syfte är solklart, ett sjukhus är människovårdande; det ger vård till människor som är sjuka. Jag blev oerhört nyfiken på hur det kommer sig att människor som verkar inom ett och samma sjukhus kan ha så olika uppfattningar om ett och samma problem. Detta ledde in mig på att undersöka både vad som sägs men även vad som eventuellt kan ligga till grund för de olika utsagorna.

Enligt ett socialkonstruktionistiskt synsätt är sättet som vi talar om saker och ting på är avhängigt vilken social kontext vi befinner oss i. Till exempel så kan SU få flera olika betydelser. I ett sammanhang så är det en kritisk funktion för någon som är sjuk, i ett annat sammanhang är det en plats för egen utveckling och karriär. Är en utsaga mer legitim än den andra? Kan detta påverka organiseringen av sjukhuset och vad sjukhuset faktiskt gör?

Diskurs är ett begrepp som kommer att användas frekvent i denna uppsats. Diskurs avser ett bestämt sätt att tala om men även ett bestämt sätt att förstå världen. En diskurs sätter gränser för vad som kan sägas vara sant respektive falskt (Jørgensen & Phillips, 2000, s.15).

2 Problemformulering och syfte

2.1 Bakgrund

SU i Västra götalandregionen (VGR) är ett av Sveriges största sjukhus. Sjukhuset bildades år 1997 när tre akutsjukhus slogs ihop och sedan år 1999 är SU en del av VGR. SU har cirka 17 000 anställda. Hälso- och sjukvården styrs av förtroendevalda politiker och i VGR tillämpas beställar- och utförarmodellen (BUM) (Västra götalandregionen, 2019). SU:s budget för år 2018 budget höll inte, utan hamnade på ett kraftigt underskott (Västra Götalandregionen, 2019). Det råder delade meningar om vad SU behöver göra för att räta upp situationen. Ledningen menar att arbetssätten måste förändras utifrån de ekonomiska villkor som SU har fått, medarbetare menar att sjukhuset inte satsar på arbetsmiljön, vilket leder till att det är svårt att rekrytera och behålla personal och det är med bristen på personal som det uppstår en brist på vårdplatser som tillsammans visar på att SU har fått en för liten budget.

Sättet man pratar om saker är förutsatt av det sociala sammanhang det är en del av. Det sociala sammanhanget ger mening till de ord man använder (diskurs), och de ord man använder ger mening till det sociala sammanhanget. Utgångspunkten i en kritisk diskursanalys är att språkbruket står i ett dialektiskt förhållande till andra sociala praktiker (Jørgensen & Phillips, 2000, s.15, 25). I denna undersökning är den teoretiska utgångspunkten att språket skapar representationer av verkligheten.

2.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka diskurser inom SU samt diskursernas relation till andra sociala fenomen.

Uppsatsens frågeställning är; *vilka diskurser går att finna i beskrivning och tolkning av SU och vilken relation har diskurserna till andra sociala fenomen?*

2.3 Avgränsning

Det finns en full medvetenhet om att VGR utgör en mycket viktig aktör men då detta är en c-uppsats måste en avgränsning och begränsning ske. Uppsatsen kommer endast fokusera på *en utförare*: SU. Diskurser som avhandlas i denna uppsats är diskurser bland en stor variation av diskurser. Diskurserna i fråga skulle mycket väl ha kunnat analyseras med hjälp av annan teori, varför inte ur ett mer historiematerialistiskt perspektiv? Då omfattningen av denna uppsats är begränsad kommer endast diskurser som avser organisation och förändring att behandlas utifrån

valda teoretiska perspektiv; socialkonstruktionism, kritisk diskursanalys, nyinstitutionell organisationsteori samt New Public Management som ideologiskt fenomen.

2.3.1.1 Tidigare forskning

Då Sahlgrenska Universitetssjukhuset är en offentlig förvaltning som bedriver sjukvård har jag valt att söka efter tidigare forskning med nyckelord: kritisk diskursanalys, Sahlgrenska Universitetssjukhuset, sjukvård. Det finns en uppsjö av kritiska diskursanalyser men jag har inte hittat någon som motsvarar min undersöknings syfte och frågeställning. Nedan presenteras två studier som jag, dock, finner relevanta i sammanhanget.

Tidigare forskning som använt sig av kritisk diskursanalys inom hälso- och sjukvård är Ann-Charlott Norman & Lena Fritzén, *"Money talks" En kritisk diskursanalys av samtal om förbättringar i hälso- och sjukvård*. Studien syftar till att klarlägga diskursiva och sociala praktiker inom hälso- och sjukvård. Studien undersöker hur sjukvårdens diskurser kring kvalitet konstitueras. Som metod för insamling av data har de utfört deltagande observationer som gav forskarna möjlighet att studera språkbruket och därigenom analysera diskurserna. De identifierade fyra diskurser; marknad, vård för alla, medicin och värde. Sammanfattningsvis visade studien att de diskursiva mönster som framträtt visar att systemlogiken hamnar i förgrunden då monetära vinster kopplas till givna kvalitetsmål. Samtal om vad som skapar högre värde för patienten hamnar i bakgrunden. Studien visar samtidigt att om ekonomiska incitament inte inverkar på förbättringspraktiken finns det en balans mellan en systemrationalitet och en kommunikativ rationalitet i professionens tal om förbättringar (Norman & Fritzén, 2012).

Jag fann även en spännande magisteruppsats, en kritisk diskursanalys av SU:s instagramkonto. Studien *Goa patienter och kompetent personal? En innehålls- och textanalys av Sahlgrenska Universitetssjukhusets värdeord på Instagram* visar att det i enlighet med nyinstitutionell bild av organisation både fanns normativa och regulativa normativa regler för hur den externa kommunikationen på SU ska se ut, men att dessa inte helt efterlevs. Genom policydokument och värdeord försöker ledning och kommunikationsavdelning vägleda medarbetarnas professionella aktivitet i sociala medier, men i praktiken ser det många gånger ut på ett annat sätt (Engström, 2018).

3 Metod

3.1 Kritisk diskursanalys

Det finns olika riktningar inom diskursanalys. Det som är gemensamt för samtliga är att en diskursiv praktik är en social praktik som formar den sociala världen. Begreppet social praktik har en dubbel betydelse vad gäller människors handlingar. De är å ena sidan konkreta, kontextbundna och individuella och å andra sidan är de institutionaliserade och socialt förankrade där vi kan skönja en regelbundenhet. (Jørgensen & Phillips, 2000 s.25).

Denna uppsats utgår från Norman Faircloughs kritiska diskursanalys. Fairclough menar att det delvis är genom diskursiva praktiker som social och kulturell reproduktion och förändring äger rum. Diskursen bidrar inte bara med att forma och omforma sociala strukturer utan diskurser utgör även en spegelbild av de nämnda. I den kritiska diskursanalysen är språk som diskurs både en form av handling varigenom människor kan påverka världen, diskurs är även en form av handling som både är socialt och historiskt placerad där diskursen står i ett dialektiskt förhållande till andra aspekter av det sociala (Jørgensen & Phillips, 2000 s.67), det vill säga, att social praktik och diskursiv praktik förutsätter varandra.

Fairclough menar att diskurs bidrar till att konstituera; sociala identiteter, sociala relationer samt kunskaps- och betydelsesystem. En diskurs har enligt detta tre funktioner; identitetsfunktion, en relationell och en ideationell funktion där varje fall av språkbruk är en kommunikativ händelse som har tre dimensioner: Den är en text. Den är en diskursiv praktik som innebär produktion och konsumtion av text. Det är en social praktik. För analys har Fairclough utarbetat en tredimensionell modell där man i analysen skiljer mellan text, diskursiv- och social praktik. Modellen är en analytisk ram som kan användas vid empirisk forskning om kommunikation och samhälle. Alla tre dimensioner ska dras in i en konkret diskursanalys av en kommunikativ händelse (Jørgensen & Phillips, 2000 s.73 f).

3.2 Val av metod

Syftet med denna uppsats är att undersöka diskurser i beskrivning och tolkning av SU, samt vilken relation diskurserna har till andra sociala fenomen. Den teoretiska utgångspunkten i uppsatsen är att språket skapar representationer av verkligheten där intervjuer och producerat textmaterial utgör delar av det språk som används om och inom SU och därigenom kan diskurser undersökas. Det är således inte människorna bakom utsagorna utan det är betydelsebildningen, diskurser, som ligger till grund för denna undersökning.

3.2.1.1 Metodkombination

Empiri består av förvaltningens offentliga handlingar, artiklar i GP och semistrukturerade intervjuer. Strategin är att med metodkombination bestående av dokumentär forskning samt kvalitativa intervjuer utröna vilka diskurser som råder på SU. Det kan anses vara fördelaktigt att inte endast förlita sig på en metod då användandet av fler än en metod kan nå eventuella fynd som ger en mer fullständig bild. De olika metoderna kan komplettera varandra, och det ger även en mer omfattande bild än om undersökningen endast innefattat en metod. Fördelarna med metodkombination är att fynden som fås vid respektive metod kan ge en utveckling av analysen (Denscombe 2014, s.211 ff).

Nedan redogörs för den dokumentära forskningen därefter följer redogörelse för semistrukturerade intervjuer sedan i en avslutande del sker en redovisning av tillvägagångsätt vid användandet av kritisk diskursanalys som metod.

3.3 Dokumentär forskning

May (2013, s.227) menar att dokument kan ses som sediment av sociala praktiker, det vill säga att dokumenten i sig präglar och strukturerar beslut som individer fattar på både lång som kort sikt. Dokument utgör även bestämda tolkningar av sociala händelser. Den dokumentära forskningen innebär genomförande av en social undersökning.

Undersökningens teoretiska utgångspunkt är att språket skapar representationer av verkligheten genom intervjuer och producerat textmaterial fås tillgång till det språk som används inom SU genom att använda mig av SU:s offentliga dokument fås tillgång till språket som används. Det textmaterial som ligger till grund för den dokumentära forskningen är sammanfattningen för SU:s årsredovisning för år 2018, SU:s officiella hemsida. Den dokumentära forskningen avser även tre debattartiklar, författade av sjukhusledning och medarbetare på SU, som publicerades i GP under den senare delen av år 2018. Artiklarna anses vara relevanta då det är individer som arbetar inom SU som är producenter av texterna. Syftet med dokumentär forskning som metod är att undersöka vad som beskrivs men även hur förvaltningen beskrivs i text. Metoden anser jag är genomförbar då data är lättillgängliga, ändamålsenlig och lämplig metod i detta avseende då syftet är att utröna vilka diskurser som går att finna i beskrivningen av SU. Dock, så blir det insamlade dokumentära materialet sekundärdata (Denscombe 2014, s.339).

3.4 Semistrukturerade intervjuer

För att undersöka vilka diskurser som går att finna i beskrivning och tolkning av SU samt vilken relation diskurserna har till andra sociala fenomen har semistrukturerade intervjuer med individer som arbetar inom och för SU på olika nivåer utförts. I en semistrukturerad intervju är frågorna specificerade men det öppnar upp för att den intervjuade kan gå utanför den specifika frågan, detta kan ge en större förståelse för hur den intervjuade skapar och använder sociala konstruktioner i det sociala livet (May, 2013, s.162) vilket är av stort intresse i denna studie.

3.4.1.1 Urval

Urvalet baserades på tillgänglighet. Ansatsen var att få ett så brett urval som möjligt, ett explorativt urval; såväl vertikalt som horisontellt inom fältet av anställda. Urvalet var i detta avseende ett subjektivt urval för att få en försäkran om ett explorativt urval. Att använda sig av ett explorativt urval lämpar sig speciellt vid utforskade ämnen, poängen är att dock att ge forskaren möjlighet att generera både insikter och information (Denscombe, 2014, s.75). Intervjuer hölls med individer på olika nivåer, det vill säga, hierarkiskt samt med olika utbildnings- och arbetsbakgrund. Vilket i detta fall lämpar sig väl då min utgångspunkt är att verkligheten endast är *en* representation av *en* verklighet.

Totalt 15 individer kontaktades. Elva individer kontaktades via mejl med en förfrågan om intervju. Individerna ansågs vara lämpliga då de har tillgång till den information som eftersöks genom att arbeta inom organisationen. Genom att undersökningens författare är anställd inom förvaltningen underlättades kontakt med individerna.

I mejlet förklarades syftet med intervju och studie. Fyra individer fick fråga och information muntligt. En individ valde att inte ställa upp på en muntlig intervju. Denne fick intervjufrågorna och svarade sedan via mejl. En individ avbokade. En individ svarade inte.

Sammanlagt genomfördes 13 intervjuer. Jag har valt att endast analysera tio intervjuer då tre av intervjuerna ledde till diskussion om den egna arbetsplatsens funktionalitet och dysfunktionalitet, de såg inte SU som deras arbetsplats, individerna kände sig inte "hemma" i att relatera till SU som en stor organisation utan ansåg att deras egen arbetsplats utgjorde en fristående enhet utan koppling till SU. Detta är mycket intressant i sig men då en avgränsning måste göras togs beslutet att inte inkludera deras utsagor i denna uppsats.

Respondenterna till de intervjuer som analyserades bestod av fem individer som identifierade sig som män och fem individer som identifierade sig som kvinnor. Tre av de intervjuade hade

utbildningsbakgrund inom medicinsk vetenskap, en inom vårdvetenskap, fyra hade annan akademisk examen, två individer hade ingen examina. Fem av respondenterna innehade någon form av chefsposition. Den äldsta var 65 år den yngsta 40 år. Medelåldern var 49,4 år. Samtliga identifierade sig som ”svensk”. Det var ett medvetet val att inte gå in på om roll på sjukhuset i förhållande till utbildning, ålder och kön för att bevara anonymitet. Då intervjuerna utgör data för en kritisk diskursanalys är information om deltagarna egentligen inte relevant då det inte är individer som utgör studien utan det är *vad* som uttalas som utgör objekt för undersökning. En diskursanalys har inte för avsikt att visa på vad människor verkligen menar eller att presentera en objektiv sanning utan det är diskursen som är föremål för analys inte människan.

3.4.1.2 Intervjuernas utförande

En pilotstudie som inkluderade två olika individer genomfördes där frågorna testades. En intervjuguide hade upprättats. Utgångspunkten med intervjuerna var att få utsagor om SU där frågor ställdes i olika form för att få utvecklade svar. Jag frågade exempelvis – Hur skulle du beskriva SU? Vad är syftet med SU? Vad är det viktigaste SU utför? (bilaga 1)

Intervjuerna ägde rum under januari, februari samt mars år 2019. Plats anges inte för att skydda integriteten hos de intervjuade. För varje intervju bokades två timmar där ingen av intervjuerna tog mindre än en timme. Vid intervjutillfällena fick respondenten ytterligare information om intervjuens och studiens syfte. Tydlig information om att deras utsagor inte skulle komma att bedömas som rätt eller fel utan att allt de hade att säga var intressant och relevant gavs vid intervjutillfällena.

Varje intervju har spelats in. Samtycke inhämtades innan diktafonen sattes igång. Det var ingen som avböjde. Man kan tycka att ljudinspelning av intervjuer både har sina för- och nackdelar. Nackdelen är att vissa människor kan känna sig hämmade men i detta fall var det ingen som uttryckte ett obehag. Fördelen med att spela in intervjun var att jag kunde koncentrera mig på intervjun (May, 2011 s.182). Kortare anteckningar fördes vid sidan av. Detta var framför allt för att kunna följa upp utsagor. Det noterades att flertalet sneglade på anteckningarna och vid ett tillfälle blev det uppenbart att individen som intervjuades upprepade exakt det som antecknades istället för att ge en utvecklad version av sin egen utsaga.

Information om att inspelningen förstörs efter transkribering lämnades, därtill ombads ingen att uppge sitt namn, detta främst för att skapa en trygghet och en möjlighet till att kunna prata fritt. Vid intervjuerna informerades om att samtycke ansågs vara inhämtat då respondenten tackat ja

till intervju, samtliga gav medhåll. Respondenterna erbjöds att få läsa igenom transkriberingen så fort den var klar. Åtta av tio tackade ja till detta. Ingen återkom med en önskan om att ändra sin utsaga efter att de erhållit intervjutexten.

Vid själva intervjun undveks frågor som endast kunde leda till ett ja eller nej-svar, intervjuerna försökte hållas i form av samtal där svar bekräftades svaren men även uppmaning till den intervjuade att utveckla sitt svar, eller ge exempel. Under intervjun speglades den individ som blev intervjuad genom en upprepning av det som sagts för att få den intervjuade att utveckla sin utsaga (May, 2011 s.182).

Efter den första intervjun lyssnades inspelningen av och upptäckt gjordes att intervjuaren själv pratade för mycket, detta var en värdefull insikt som togs med till nästkommande intervju. Intervjuerna lyssnades igenom och sedan transkriberades hela intervjuer ordagrant. Det har inte förkommit någon specifik mall för transkribering då detta skulle innebära en ökad tidsåtgång och uppsatsen skulle inte bli färdig i utsatt tid.

En intervju skedde via mejl, min intervjuguide skickades och efter ett tag fick jag svar på samtliga ställda frågor. Jag upplevde dock att svaren på frågorna följde närapå exakt det som uttrycks på SU:s officiella hemsida, det hänvisades även dit. Jag tror att jag hade fått mer värdefull information om jag hade träffat individen i fråga för en muntlig intervju.

3.5 Analysmetod

Analysen är en kritisk diskursanalys som bygger på tio intervjuer, en hemsida, en sammanfattning av årsredovisning samt tre tidningsartiklar. Intervjuerna utgör cirka 15 timmars inspelat material vilket resulterade i 180 A4-sidor. Sammantaget består empirin av cirka 60 000 ord. Analys av insamlade data ägde rum mars-maj år 2019.

I analys av material har *transivitet* undersökts, detta innebär en undersökning om hur händelser och processer förbinds (eller inte förbinds) med subjekt och objekt i språkbruket. Syftet är att klarlägga de ideologiska konsekvenserna som olika framställningar kan ha. Vidare undersöktes vilka figurationer som benämns som *agenter* (de som kan hållas ansvariga) men även vilka som uttrycks som passiva. Sociala processer och handlingar undersöktes genom att utröna om hur de görs till självständiga objekt där de uppfattas som självständiga företeelser, detta benämns *nominalisering*. Slutligen undersöks *modaliteten* i texterna. Modalitet som begrepp betyder ”sätt”. En analys av modalitet fokuserar på talarens grad av instämmande i en sats. Modaliteten som används får konsekvens för diskursens konstruktion av sociala relationer

men även för kunskaps- och betydelsesystem (Jørgensen & Phillips, 2000 s.87 f). För analys av den diskursiva praktiken finns även ett intresse av hur och varför texten är producerad och hur den konsumeras. Detta avser främst den dokumentära forskningen (ibid).

Vid analys av den sociala praktiken handlar det om att kasta ljus över relationen mellan den diskursiva praktiken och den diskursordning som den ingår i (Jørgensen & Phillips, 2000 s.90). En diskursordning är flera diskurser som existerar samtidigt inom en viss domän, exempelvis pågår det flera olika diskurser inom en organisation, dessa diskurser både skapas av och skapar organisationen (Jørgensen & Phillips, 2000 s.34).

Utöver analys av diskurser försöker man klarlägga de delvis icke-diskursiva sociala och kulturella relationer och strukturer som skapar ramen för den diskursiva praktiken, vilka institutionella och ekonomiska regler finns för den diskursiva praktiken? Dessa frågor kan inte besvaras med diskursanalys därför använder jag mig av nyinstitutionell organisationsteori och New public management som ideologiskt fenomen som belyser den ifrågavarande sociala praktiken (Jørgensen & Phillips, 2000 s.90). Samtliga data har tematiserats och kodats med hjälp av programvara för kvalitativ forskning (NVivo).

3.5.1.1 Etiska ställningstaganden

Intervjuerna bygger på frivillighet och de är baserade på samtycke. Full anonymitet har garanterats. Inspelningar av intervjuer är förstörda, samtliga utskrivna intervjuer är avidentifierade men de kan dock i helhet relateras till person därför kommer de inte att finnas som bilaga till denna uppsats utan endast utsagor som är relevanta för de olika temana kommer att redovisas.

Allmänna handlingar finns bara i offentlig verksamhet. En allmän handling är antingen offentlig eller belagd med sekretess. Om en allmän handling är offentlig är myndigheten skyldig att vid förfrågan lämna ut den (Västra götalandregionen, 2019). Jag har dock inte behövt begära ut handlingar då samtligt material s har funnits tillgängliga via internet. De forskningsetiska huvudprinciperna anger att forskningen ska; skydda deltagares intressen, ett garanterat frivilligt deltagande som är baserat på samtycke, att det inte finns falska förespeglningar, samt så ska den följa den nationella lagstiftningen (Denscombe, 2014 s.428 ff) Dessa huvudprinciper anser jag har uppfyllts. Grundläggande är att forskning bara får godkännas om den kan utföras med respekt för människovärdet och att mänskliga rättigheter och grundläggande friheter alltid ska

beaktas. Människors välfärd ska ges företräde framför samhällets och vetenskapens behov (CODEX, 2018).

3.5.1.2 Tillförlitlighet och validitet

Den kvalitativa forskningens resultat är svår att bedöma vad gäller validitet och/eller tillförlitlighet i jämförelse med den kvantitativa forskningens resultat. Det går inte att upprepa forskningen för att kontrollera fyndkvaliteten. Den specifika forskaren som utfört den kvalitativa undersökningen är nära involverad i både insamlandet och analysen av data där möjligheten för en annan forskare att komma fram till identisk slutsats är väldigt liten, det går inte att kopiera en social situation (Denscombe, 2014 s.406).

För att kunna göra en bedömning av validitet och tillförlitlighet i undersökningens data har de intervjuade erbjudits att läsa igenom intervjuerna. Samtliga källor redovisas. Det presenteras utdrag ur materialet och i detta möjliggörs förutsättningar för läsaren att göra egna tolkningar. Det finns en medvetenhet om att det inte är möjligt för mig att presentera all data. Urval från materialet har utgått från en egen tolkning där de mest centrala delarna valts ut. Det som redovisas ut är *en representation* av något som framhålls (Denscombe 2014, s. 407 ff). Jag har i största möjligaste mån tagit med utdrag där både fråga och svar redovisas så att utsagorna inte är lösryckta ur kontext. Dock så utgör det socialkonstruktionistiska synsättet genom sin definition svår att diskutera i förhållande till validitet och tillförlitlighet. En diskursanalys har inte för avsikt att visa på vad människor verkligen menar eller att presentera en objektiv sanning då utgångspunkten är att det inte går att nå utanför diskursen (Jørgensen & Phillips, 2000 s.28). Det är således betydelsebildningen, diskurser, som ligger till grund för denna undersökning, det handlar inte om vad som är sant eller falskt.

3.5.1.3 Fördelar och nackdelar med kvalitativ analys

Fördelar med en kvalitativ analys är att analysen baserar sig på belägg från inramningar av den sociala verkligheten där möjlighet till att gripa teorier ur luften är små. En kvalitativ analys säger sig inte beskriva *den verkliga verkligheten* utan det finns en acceptans för att olika forskare skulle kunna komma fram till olika slutsatser trots användandet av samma metod. Nackdelar med en kvalitativ analys är att den är tidskrävande och dess objektivitet går att ifrågasättas mot bakgrund av att forskarens egen identitet och egna värderingar både påverkar insamlandet och analys. Det föreligger även en risk att data rycks loss från sitt sammanhang där båda delarna har en betydelse för betydelsebildningen (Denscombe 2014, s.417 f).

3.5.1.4 Jag

Då denna uppsats utgår från den socialkonstruktionistiska premissen att all kunskap är en representation av världen bland andra möjliga kunskaper (Jørgensen & Phillips 2000, s.11) är även forskaren själv en del i diskursen. Det finns en medvetenhet om att egna värderingar och övertygelser inte helt kan förbises vid analys där även den egna relationen till SU som samhällsfunktion men även inom SU som; arbetstagare, kollega och chef har format både insamlandet men även analysen. Vid intervjuerna framkom det ofta att jag refererade till de intervjuade som ett "vi", det vill säga, jag har sett mig och de intervjuade men även SU som ett "vi", de intervjuade har gjort likadant, de har inkluderat ett "vi" i deras utsagor. Detta innebär att jag har varit en fullständig deltagare vilket skulle kunna ge mer precis information men även att jag kan vara innehavare av en förförståelse för det som uttalats och därigenom en del av diskursen (May, 2011 s.205).

Att anta en helt neutral forskarroll i en diskursanalys utgör en utmaning då diskursen utläses utifrån den position som den enskilda individen har i diskursen. Förslag som lämnats av Jørgensen & Phillips (2000 s.28 f) och som har följts är att undersöka självklarheterna. Utgångspunkten för mig har varit - vad är det som tas för givet? Vad är det i texterna som utgör sanningar?

4 Teori

Då utgångspunkten i denna uppsats är att språket skapar representationer av verkligheten förläggs den teoretiska utgångspunkten i socialkonstruktionistisk teori. Nedan redogörs för socialkonstruktionism, därefter följer en redogörelse för diskurs som teoretiskt begrepp. Det sker redogörelse för nyinstitutionell organisationsteori då studien utförs inom en organisation som utgångspunkt för undersökning av diskurser. Det sker även en redogörelse för New public management för beskrivning av en social praktik som är av vikt att lyfta i detta sammanhang.

4.1 Socialkonstruktionism

Begreppet socialkonstruktionism utgör ett samlingsnamn för flera modernare teorier om samhället. Det som är gemensamt för fältet är idén om att människors kunskap om världen inte kan ses som en objektiv sanning då man menar att verkligheten görs tillgänglig genom olika kategorier. Människor är i huvudsak formade av både historia och kultur där även synen på och om både världen och kunskap är historiskt och kulturellt format. Genom detta synsätt blir all kunskap socialt konstruerad där man egentligen inte kan få en sann bild av verkligheten (Jørgensen & Phillips 2000, s.11). Man menar dock inte att det inte finns en verklighet, kriminalitet och sjukdom är verkliga, ett bord är verkligt, utan poängen är att människor tänker genom mönster, så kallade diskursiva mönster och därigenom tilldelas både subjekt, objekt och sociala processer mening och betydelser (Börjesson & Palmblad, 2007, s.9).

Michael Foucault, som var filosof och idéhistoriker, med särskild inriktning på psykologi och sociologi, följer den generella socialkonstruktionistiska premissen; att kunskap inte bara är en reflektion av verkligheten. Han menar att sanningen är en diskursiv konstruktion och olika kunskapsregimer anger vad som är sant respektive vad som är falskt. De flesta av dagens diskursanalytiska angreppssätt följer Foucaults idé om att diskurser är förhållandevis regelbundna och sätter gränser för vad som ger ”något” en mening. Vidare utvecklar Foucault en teori om makt och kunskap, där makt är något som tillhör bestämda agenter, till exempel staten, eller vissa grupper med bestämda intressen. Makt är spridd över olika sociala praktiker, den är inte endast förtryckande utan även produktiv, det vill säga, makt skapar diskurser och kunskap, därigenom skapas den sociala omvärlden (Jørgensen & Phillips 2000, s.19 f).

Kritik som riktas mot socialkonstruktionism påtalar om all kunskap är socialt konturerad blir konsekvensen att allt flyter fritt, all regelbundenhet upplöses. Men som svar på detta menar bland annat den kritiska diskursanalysen att det sociala fältet är reglerande och regelbundet,

även om kunskap i stort sätt alltid är socialt konstruerade så fixeras de i konkreta situationer, det är de konkreta sociala situationerna och processerna som utgör ramar för vilka utsagor som ger en betydelse och mening och vilka som inte gör det (Jørgensen & Phillips, 2000, s.12).

4.2 Diskurs som teoretiskt begrepp

Begreppet diskurs kan bäst beskrivas genom att *diskurs* avser ett bestämt sätt att tala om, men även ett bestämt sätt att förstå, världen (Jørgensen & Phillips, 2000 s.11). En diskurs sätter gränser för vad som kan sägas vara sant respektive falskt. En diskurs är gemensamma antaganden i en specifik kontext, exempelvis sjukvård, vilka är de dominerande sätten att tala om sjukvård, vad är det som ger betydelse till begreppet vård? Genom att titta på hur begreppet får sin mening kan man med hjälp av diskursanalys utröna hur begreppet får sin betydelse. Grundantagandet inom diskursanalys är att verkligheten inte finns tillgänglig utanför diskurserna därför är det *diskursen i sig som analyseras*. Verkligheten skapas i diskursen och genom analys av diskurser ses vilka förutsättningar som skapar utsagor (Jørgensen & Phillips, 2000 s.15 f).

Språket kan sägas skapa en representation av verkligheten men representationerna i sig är inte avspeglingar av en objektiv verklighet då representationerna bidrar till att skapa verkligheten. Man menar inte att det inte finns en fysisk värld, den existerar i allra högsta grad men den tilldelas betydelse genom orden vi använder (diskursiva handlingar). De diskursiva handlingarna utgör mönster för människors sätt att tala om och förstå världen. Diskurserna är både produktiva som reproduktiva, det vill säga, de både skapar och omskapar verkligheten. Det diskursanalytiska angreppsättet menar att; språket inte är en reflektion av en redan existerande verklighet, språket är konstruerat i diskurser, diskursiva mönster reproduceras och produceras i diskursiva praktiker där produktionen och reproduktionen av mönster kan undersökas i konkreta situationer där språket sätts i spel (ibid).

4.3 Nyinstitutionell organisationsteori

John Meyer och Brian Rowans artikel, *Institutionalized Organizations: Formal structure as Myth and Ceremony*, anses vara startskottet för nyinstitutionalism. De menar att *institutionalisering* är en social process där individer ingår i en gemensam definition av den sociala verkligheten (Meyer & Rowan, 1977). Genom en delad verklighetsuppfattning omsluts sociala handlingar av både formella och informella regler för vad som är godtagbart. Dessa institutionella regler ger effekt på organisationens struktur genom att organisationen anpassar

sig till institutionella krav. Kraven uppstår i organisationens omgivning genom att vissa verksamheter antas bli bäst utförda genom ett särskilt tillvägagångssätt inom en bestämd organisatorisk struktur, härmed blir strukturen legitim och oberoende av utvärderingar om *hur* effektivt arbetet utförs (Grape, et al., 2006 s.18 f). Artikeln riktar kritik gentemot bland annat mot contingency-teorin som betraktar organisationer som rationella där relationen mellan organisation och omvärld handlade om ett ömsesidigt tekniskt beroende. Man menade att organisationer agerar strategiskt och målinriktat i förhållande till omgivningen (Grape, et al., 2006 s.17 f). Det fanns således ett antagande om att effektiva organisationer var framgångsrika organisationer.

4.3.1.1 Legitimitet och särkoppling/lös koppling

Nyinstitutionell organisationsteori menar att organisationsförändringar inte endast handlar om att öka en organisations effektivitet utan vissa förändringar handlar om att öka dess legitimitet. Om det är legitimitet eller effektivitet som driver på en organisationsförändring beror på huruvida en organisation tillhör ett tekniskt eller ett institutionaliserat fält. Organisatoriska fält avser organisationer inom samma sektor, en specifik sektor såsom sjukvård innefattar således olika organisationer, producenter, konsumenter. Aktörerna kan vara olika stora och har olika målsättning som interagerar i någon mån. Det som kännetecknar ett institutionellt fält är att det som organisationen producerar är svåra att mäta både avseende kvalitet och kvantitet, genom detta blir det svårt att mäta så organisationerna konkurrerar genom att hantera institutionella krav. I ett institutionellt fält är legitimitet ett konkurrensmedel som säkrar organisationens överlevnad (Ahrne & Hedström, 1999 s.80 f.). Vad man menar är att det inte är den formella strukturen som får organisationen att fungera utan det är legitimiteten som har den effekten. En organisation kan inte bara sträva efter att vara effektiv utan den måste även legitimeras av både organisationens medlemmar som av omgivningen (Eriksson-Zetterquist, 2009 s.136).

Särkoppling/lös koppling är ett begrepp inom nyinstitutionalism som visar på att det finns en diskrepans mellan vad organisationen säger *vad de gör* och *vad de verkligen gör*. En lös koppling innebär att den formella strukturen separeras från den informella strukturen. Resultatet kan då bli att en organisation består av två organisatoriska strukturer. Den formella strukturen kan ändras på grund av nya lagar eller regler, den informella strukturen används för att samordna det som görs inom en organisation. Då en organisation består av två organisatoriska strukturer kan det finnas en lös koppling där det finns ett samband mellan de två men det kan uppstå situationer där olika medel leder till samma mål men med en brist på samordning (ibid).

4.3.1.2 Olika orsaker till förändring

Organisatoriska förändringar handlar ofta om *rationaliserade myter*, vilket innebär att det finns föreställningar om vad som är effektivt. Myterna är inte baserade på opartiska utvärderingar av vad som faktiskt är effektivt. En rationaliserad myts effekt är något som tas för givet av organisationer och andra aktörer. Myter är institutionaliserade och ingår i föreställningen om hur organisationen ser ut (Ahrne & Hedström, 1999 s.81). Det som framför allt analyseras av den nyinstitutionella teorin är hur den institutionella likformigheten, isomorfismen, påverkar organisationer inom samma fält. Tvingande isomorfism är en process där en dominerande aktör inom det specifika fältet anger regler som andra organisationer blir tvingade att följa, ofta en stat där de tvingande reglerna är lagar och förordningar. Mimetisk isomorfism är en likformighetsskapande process där organisationer inom fältet börjar imitera varandra. Då ett fält upplever en osäkerhet försöker de efterlikna andra organisationer inom fältet som uppfattas som framgångsrika. Normativ isomorfism är en social process som skapar en likriktning inom ett fält framför allt genom samhällets professionalisering bland annat genom att organisationer inom samma institutionella fält tenderar att anställa individer med samma utbildningsbakgrund, vilket i sin tur leder till att individerna inom en och samma organisation har benägenhet till att ha liknande betydelsebildningssystem (Ahrne & Hedström, 1999 s.84 f).

Kritik som riktas mot teorin är bland annat att den tenderar till att leda till en studie i att benämna fenomen och inte nödvändigtvis förklara dem. Det som är en svårighet är att skilja på misslyckade organisationsförändringar och organisationsförändringar som endast syftar till att öka en organisations legitimitet (Ahrne & Hedström, 1999 s. s.89). I sammanhanget blir nyinstitutionell organisationsteori lämplig för undersökandet av diskurser inom en organisation då ansatsen inom teorin är att *institutionalisering* är en social process där individer ingår i en gemensam definition av den sociala verkligheten, med andra ord, en *diskurs*.

4.4 New public management (NPM)

De senaste decenniernas förändringar inom offentlig sektor karaktäriseras till stor del av NPM. Detta innefattar både hur offentliga organisationer ska styras men även vad de uppfattas ha för roll och syfte. Redan under 1980-talet införde flera OECD-länder förändringar som var i linje med det som NPM förespråkade. En vanlig uppfattning om NPM är att den har sin utgångspunkt i kritik gentemot den växande offentliga sektorn, samtidigt som det finns de som menar att det antagandet är ett förenklande och hänvisar till andra orsaker som till exempel att det gamla traditionella synsättet inom offentlig sektor inte hängde med i den snabba utvecklingen med nya typer av informationssystem. Därigenom finns det flera olika idéer om hur och varför NPM existerar Almqvist (2006 s.18 ff). Almqvist (2006, s. 23) väljer att göra sin analys utifrån att NPM inte är en reformidé utan NPM försöker förändra det sätt som aktörer inom offentlig sektor styr, kontrollerar och redovisar sina tjänster. NPM kan således ses ett uttryck för kritik gentemot (Progressive Public Administration) PPA. NPM skulle ersätta PPA där PPA har en hög grad av byråkrati med ett fokus på budgetering, ett förtroende för andra myndigheter och offentliga institutioner. Det som prioriteras är offentliga verksamhetsideal såsom likabehandling och en riskreducering av korruption detta står i kontrast till NPM vars fokus är bland annat målstyrning, konkurrens, marknadsmodeller, decentralisering och olika belöningssystem (Alvesson & Cizinsky, 2018 s.40).

Grundidéer inom NPM handlar om att omskapa offentlig förvaltning till en mer företagsliknade management. Detta innebär istället för de traditionellt sett viktiga styrmedeln såsom policydokument och regler för hur saker och ting ska utföras belyser NPM vikten av målformulering och noggrann uppföljning av måluppfyllelse. Detta innebär att offentliga verksamheter, inte längre ska fokusera på resurserna utan fokus ska ligga på vad som ska uppnås med verksamheten; det ska bland annat målsättas och mätas. Det som anses vara bra verktyg för att öka effektiviteten är; mål och resultatstyrning, mer värde för varje krona, jämförelser samt utvärderingar (Almqvist, 2006 s.25 f). Många förändringar av organisation och styrning som genomförts under de senaste åren kan sammanfattas under begreppet NPM. NPM är ett exempel på hur nya formella institutioner har uppkommit, ett exempel är beställarutförarmodellen (BUM) som tillämpas inom det organisatoriska fält som SU befinner sig inom (Hallin & Siverbo, 2003, s.183).

Det som undersökts är transivitet, modalitet och nominalisering. Det vill säga, hur begreppet knyts an till andra sociala processer, hur starkt individen håller med men även hur handlingar blir till substantiv, till exempel organisering blir till organisation. Vidare har det undersökts vilka figurationer som benämns som agenter (de som kan hållas ansvariga) men även vilka som uttrycks som passiva.

Det som framkommer i intervjuerna är att det existerar en diskurs om organisation som är ganska likriktad. Organisation är något som får en självklar betydelse och mening. Det finns ett vedertaget sätt att beskriva en organisation, ”det” är ”något” med ett eller flera uppdrag som ska koordineras på ”något” sätt. Det finns ett mål med organisationen. Det framkommer också två diskurser om SU som jag anser vara intressanta i sammanhanget; SU arbetsplats och SU samhällsfunktion. Det framgår också tydligt i materialet att det finns diskurser om förändring. I denna del kommer redovisning av diskurser som identifierades att presenteras, fokus ligger på organisation och förändring.

5.1.1 Diskurs om organisation

En organisation kan förstås som en mer eller mindre gemensam verklighetsuppfattning, då det är en socialt konstruerad struktur då utgångspunkten är att språket konstruerar verkligheten. En organisation kan ses som en social praktik men begreppet är betydelselöst om det inte fylls med andra betydelser som i sin tur får betydelse genom begreppet organisation.

5.1.1.1 Vad är en organisation?

Nedan redovisas två stycken utsagor från intervjuer om vad organisation är, dessa två beskrivningar anses illustrera hur samtliga intervjuade beskrivit begreppet organisation. ”S” betecknar intervjuaren och efterkommande bokstavskombination representerar den intervjuade.

Utsaga 1:

S: Men vad säger du... vad är en organisation? **IA:** hm... det är en ibland löst sammansatt gruppering som har ett gemensamt uppdrag... alltså man... en organisation kan ju se ut på massor av olika sätt... men en organisation... på nåt sätt gemensamma regler... gemensam kultur... gemensam ... alltså det finns likheter i ett släktskap... nån form av gemensamt uppdrag... så ser jag på en organisation men kan det se ut på massor av olika sätt.

Utsaga 2:

S: Nu kommer min sista fråga här... vad är en organisation? **IH:** Det var en bra fråga... verkligen... vad är en organisation? **S:** Ja... hur skulle du beskriva själva begreppet organisation? **IH:** Ja... jag

förstår... vad är det som kännetecknar en organisation? Den är ju definierad på nåt sätt... eller hur? Det finns en struktur... det finns en sammanhållande struktur... det finns oftast ett namn på det, en organisation som har förhoppningsvis definierade uppgifter som ett antal människor jobbar inom den här organisationen för att omhänderta och lösa de uppgifter som är definierade... det finns något som äger organisationen det kan vara alltifrån en stiftelse, privata ägare, offentliga ägare, alla möjliga men det finns någon som äger och någon som styr...

I utsagorna ovan beskrivs begreppet organisation genom att andra sociala processer knyts an till ordet organisation. Ett uppdrag är något som ges och utförs, det finns även gemensamma regler. Det sker en nominalisering genom att uppdragen utgör en organisation. Den första utsagan beskriver samtidigt en gemenskap där delarna har ett släktskap och vissa likheter med varandra: det finns alltså även olikheter och skillnader; organisationen är fragmenterad. Den andra utsagan anger det gemensamma i strukturen, ägarskapet och styrning. Någon äger och någon styr och skapar på så sätt en enhetlighet.

I samtal om begreppet organisation blir tolkningen att det blir tydligt att det finns en liknande betydelsebildning om vad en organisation är, det vill säga, att en organisation har uppdrag, det finns gemensamma regler för hur uppdragen ska hanteras.

5.1.1.2 Diskurser om Sahlgrenska Universitetssjukhuset som organisation

I denna del redovisas vad som framkommit från den dokumentära forskningen och intervjuer. I den första delen redogörs det för SU:s officiella hemsida där en beskrivning ges av vad SU är och vilket uppdrag det har. Därefter följer en redovisning av vad som framkom vid intervjuerna. I de tre första citaten, som är hämtade från SU:s hemsida. Denna sida har allmänheten tillgång till. Syftet kan tolkas vara att allmänheten ska kunna ta del av vad SU har för uppdrag och vision.

Utsaga 1

Sahlgrenska Universitetssjukhuset har tre huvuduppgifter: ge länssjukvård till invånarna i främst Storgöteborg, ge högspecialiserad vård till invånarna i Västra Götaland och i övriga riket, bedriva forskning, utveckling och undervisning” (Sahlgrenska Universitetssjukhuset, 2019)

Utsaga 2

Vision: Sahlgrenska Universitetssjukhuset ska bidra till ett gott liv för invånarna i Västra Götaland – för hälsa och trygghet i vardagen och för ett livskraftigt Västra Götaland. Det är alla verksamheters och alla medarbetares ansvar – oavsett roll, uppgift, uppdrag – att både se till den enskilda individens behov och till regioninvånarnas samlade behov (Sahlgrenska Universitetssjukhuset, 2019).

I utsaga 1, föregående sida, beskrivs att sjukhuset har huvuduppgifter; vård, forskning, utveckling och undervisning. Sjukhuset är agent då det uttrycks att *ge vård, bedriver forskning* detta i relation till invånare.

I utsaga 2, föregående sida, blir medarbetare agenter, det vill säga, de hålls ansvariga medan ”den enskilde individen” och ”regioninvånarna” kan ses som en passiv mottagare. Sjukhuset uttrycker även att det finns en vision. Detta är dock en vision, där vision kan kopplas till en betydelse som avser en framtidssyn. Visionen blir utifrån denna tolkning att SU i *framtiden* ska bidra med hälsa och trygghet och att alla medarbetare tar ansvar för detta. Meningen ”ska bidra till” är ett imperativ, en uppmaning detta kan anses ge en hög modalitet. Tolkningen kan bli att SU strävar mot ett idealtillstånd.

Utsaga 3

En patient på Sahlgrenska Universitetssjukhuset ska kunna förvänta sig: Patientfokus – att vi skapar möjlighet till delaktighet och värnar patientens integritet och rätt till självbestämmande. Trygghet – att vi arbetar på ett sätt så att patienten känner tillit i mötet med oss. Personlig omtanke – att vi ger vård anpassad efter patientens behov, präglad av respektfullt bemötande, empati och lyhördhet. Sakkunskap – att vi ger patienten vård, stöd och vägledning av hög kvalitet, grundat på den utbildning och erfarenhet vi gemensamt har (Sahlgrenska Universitetssjukhuset, 2019).

Det blir tydligare i utsaga 3 att SU är agenten, det sker en beskrivning av vad en patient kan förvänta sig. Det är SU som är aktivt. Det skapas ett ”vi” som är SU men där patienter blir en utomstående passiv grupp. Här sker även en nominalisering genom att ”vi” blir till SU men att SU är ett objekt med kunskap som blir överordnad individen i och med att det är SU som skapar *möjlighet och delaktighet* främst genom sakkunskap som är av kvalitet, detta är grundat på utbildning. Patienten uttrycks i singularis och blir en del av ett socialt system där systemet tilldelar patientens egenskaper, det kan tolkas som en relation mellan organisationen SU och patienten, två skilda isolat. Att vara en patient är en identitet som delas av flera (McFall, et al., 2008 s.30). Detta kan tolkas som förutbestämda egenskaper men dessa är konstruerade utan hänsyn till enkild individ. Om en individ ska få tillträde till organisationen ska hen bli identifierad som patient av organisationen. En individ själv kan inte bestämma om hen är en patient eller inte. I utsaga 2 hänvisas det till individ och invånare, i utsaga 3 har individen/invånaren fått en annan benämning; patient. En reflektion som görs här är att i det i utsaga 2 mer uttrycks som en lagtext med hänvisning till Hälso- och sjukvårdslagen.

5.2 Diskurser om SU

I kommande del kommer redovisas tre diskurser som blev tydliga i vid intervjuer; sjukhuset som organisation, sjukhuset som en samhällsfunktion, sjukhuset som en arbetsplats. Två utsagor per identifierad diskurs redovisas.

5.2.1 SU som en organisation

I flertalet intervjuer benämns SU som en organisation med hänvisning till att SU har uppdrag.

Utsaga 1

S: Helt fritt, hur skulle du beskriva Sahlgrenska Universitetssjukhuset? **IJ:** Det är en stor organisation... den där väldigt kunskapsintensiv... det ställs höga krav på alla egentligen på alla som jobbar här att vara i framkant inom sitt område... I uppdraget så handlar det om att vara den här expertfunktionen som ska möta de riktigt... både möta de svåraste fallen som ingen annan klarar av och sen kunna möta en stor massa av människor också som kanske inte är svåra men som behöver oss lika mycket... jag tycker det är ett väldigt stort fokus på kunskap... skulle jag vilja säga... och specialisering... ett stort förtroende för forskning och evidens.

Utsaga 2

S: Om du skulle beskriva SU hur skulle du beskriva SU hur du vill... det första du tänker på? **IH:** SU, det första jag tänker på? **S:** Eller det andra? **IH:** Ja ... ja... absolut ... det första jag tänker på är att SU är en rätt komplex organisation ... den stor, den är komplex och den innehåller fullständigt gigantiskt mycket kompetens... här görs fullständigt fascinerade saker vad gäller hälso- och sjukvård, det är ett väldigt brett spektrum, som du vet vi gör ju alltifrån top of the line komplicerade, komplexa åtgärder av allehanda slag till den mest, jag ska inte använda ordet banalt för det ger fel associationer, men vardagssjukvård, det är hela detta spektrum, vilket är rätt fascinerande, det är helt kort när jag tänker på SU.

I texterna blir tolkningen att SU förenas med ordet organisation. Det sker en nominalisering av ”jobbar” till uppdrag där uppdragen är att vara expertfunktion, expertfunktionen består av kunskap och specialisering. Det sker även en kategorisering av ”fall”, de som är svåra och de som inte är svåra. I den första utsagan beskrivs organisationen som stor. Detta bekräftas i den andra utsagan men där beskrivs SU som komplex med ett brett spektrum och olika typer av produktion och i den första utsagan framgår en specialisering.

5.2.2 SU som en samhällsfunktion

En samhällsfunktion definieras av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap som:

[...] en samhällsfunktion av sådan betydelse att ett bortfall av eller en svår störning i funktionen skulle innebära stor risk eller fara för befolkningens liv och hälsa, samhällets funktionalitet eller samhällets grundläggande värden (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, 2011).

I intervjuer om SU framkommer att det finns en diskurs om SU som samhällsfunktion.

S: Hur skulle du då beskriva Sahlgrenska Universitetssjukhuset, det första du tänker på? **IS:** Det första som dyker upp... detta är det viktigaste jobbet jag haft någonsin... det är en samhällsfunktion... jag tänker att det är... jag var så enormt stolt över att få jobb här... det är sånt förtroende att få jobba på skattemedel... det är ett enormt ansvar... det är något som berör alla... från första andetag när man... på BB... till att när man tar sin sista suck... så det måste funka... på det sättet så känns det så oerhört viktigt det som jag gör... eller som jag är en del av!

S: [...] hur tänker du om jag benämner Sahlgrenska som företag? **IP:** Det är inte ... jag ser... då får jag liksom gå långt ner i tankehierarkin för att liksom komma till det att jag tänker på det som ett företag ... jag tänker det mer som en offentlig institution med ett samhällsuppdrag som består både i att ta hand om sjuka människor att utbilda nya till att kunna ta hand om dom och fylla en viktig samhällsfunktion [...]

I utsagorna förbinds SU med att vara en samhällsfunktion. En funktion i samhället som samhället inte skulle klara sig utan. Funktionen syftar till att ta hand om liv. Om SU inte finns så är samhället i fara. Samhället är i sig självt en socialt konstruerad verklighet, samhället utgör en helhet som åsyftas för att skapa en mening med SU:s existens (Jørgensen & Phillips, 2000 s.47). Det sker här även en jämförelse mot ett företag. I detta kan det tolkas att ett företag inte är en samhällsfunktion. Det sker en åtskillnad och en exkludering av begreppet företag.

5.2.3 SU som en arbetsplats

Sjukhuset existerar inte endast som en samhällsfunktion utan det ses även som en arbetsplats. En arbetsplats där man som individ kan utvecklas och få möjligheter men även som en källa till försörjning.

Utsaga 1

S: Det första du kommer att tänka på vad gäller Sahlgrenska Universitetssjukhuset? Hur skulle du beskriva oss? **IM:** Vi är väldigt stora... egentligen en bra arbetsgivare... en stor del av Göteborg med närområden... är på sitt sätt en väldigt trygg arbetsgivare, det är ju väldigt reglerat... jämför man med den privata marknaden som är upp och ner... här är ju ganska stabilt ändå.

Utsaga 2

S: Om du fick beskriva SU, vad säger du då? **ID:** Spontant utifrån hur jag tolkar frågan så skulle jag beskriva det som en super spännande arbetsplats med stora möjligheter ... men med en hel del förbättringsområden ... utvecklingsmässigt så är det häftigt att få vara en del av en sån alltså... man är del av något stort och man kan ju välja att jobba på såna enheter där man bara gör nya häftiga, spännande grejer som man kan få vara med om... och forska och utveckla och få testa... man kan också få göra det vardagsjobbet om det är det man är sugen på så det finns ju alla möjligheter.

I den första utsagan poängteras arbetsgivaren och anställningstryggheten, arbetsplatsens föreställda gemensamma förutsättning för samtliga anställda. I den andra utsagan läggs större fokus på individen och den anställdes valmöjligheter att uppleva något på arbetsplatsen som arena. Det framgår också en upplevelse av att valet av arbetsuppgifter ligger hos individen; *man kan välja att vara med om att göra något nytt och häftigt eller välja att göra vardagsjobbet om man är sugen på det*. Här framställs den anställda individens, inkluderad i ”man”, som självständig agent och med egenmakt att själv bestämma arbetsuppgift och uppdrag utifrån olika behov av självförverkligande. En arbetsplats som nöjesfält?

5.3 Diskurser om förändring

Nedan redogörs det för utsagor som knyter samman sociala processer för att bilda en betydelse i relation till begreppet förändring.

Utsaga 1

S: Du sa individuella intressen menar du politikernas individuella intressen? **IS:** Nej... inom organisationen... det finns rivalitet mellan sjukhusomter... det finns individuella intressen kring... det kanske finns en läkare som tycker att det här är roligt detta vill jag jobba med och vill jobba här med det och jag tycker att det är roligast att utvecklas inom det här... och då blir det... det... det är många starka individer som försöker bygga sina egna kungariken utifrån egna intressen... det tror jag... jag vet inte om det är unikt för Sahlgrenska... så kanske det är överallt men jag tycker att det är ganska få personer som har tillräckligt med styrka, pondus och förutsättningar att styra dom här individerna... det finns liksom ingen... upplever man... som bara kan säga att nej vi ska hit nu går vi hit vare sig ni vill eller inte det är det här som gäller utan det... man lyssnar ganska mycket på individer... att jag vill det här... ja men då är det klart att du ska få det fast man som utomstående kan känna att men herregud så kan man inte göra men nej då får dom sluta då...

Utsaga 2

S: Tycker du att Sahlgrenska Universitetssjukhuset är i behov av förändring? **ID:** Ja [...]sen finns det andra grejer som jag tycker att man som företag rent allmänt skulle tänka om... till exempel det här mer hierarkin... vilken jag tycker är konstigt att även om man är en fantastiskt duktigt chef inte kan

avancera mer än till första linjen om man är sjuksköterska... så är det inte på andra företag... det har jag svårt för... det finns läkare som är bra chefer det säger jag inget om men vad är det som gör det tar slut där för sköterskor... jag tycker det är konstigt... för man kan lösa det här med medicinskt ansvar det kan man lösa på annat sätt... det behöver inte falla på det... den tycker jag är konstig... på så sätt visst finns det mycket att jobba med och det finns garanterat väldigt mycket som jag inte har insyn in men min bild är så

I texterna framgår en mer processinriktad syn på förändring där man ifrågasätter nuvarande informella struktur. Det handlar således om *vad* man anser behöver förändras (Svenningsson & Sörgärde, 2014 s.121). I den första utsagan beskrivs individers sär- och egenintressen samt valmöjligheter av uppdrag och arbetsuppgifter som överordnade det gemensamma uppdraget vara problemet. I den andra utsagan framgår en kritik av upplevda orättvisor mellan yrkesgrupper.

I nedanstående utsagor beskrivs varför förändringar bör genomföras.

Utsaga 1

S: Så de största utmaningarna är externa faktorer? **IP:** Ekonomi... ja det skulle man kunna säga. **S:** Ser du någon intern faktor? **IP:** O ja en jättestor organisation måste hela tiden utmana sig själv och se nya möjligheter när det gäller både sätt att arbeta och organisera sig... det är det jag säger att man hela tiden måste fundera på är det här det bästa sättet vi kan göra...

Utsaga 2

S: Anser du att organisationen är i behov av förändring? **I:** Sahlgrenska Universitetssjukhusets organisering har funnits i sin nuvarande form i flera år. Det finns alltid anledning att med jämna mellanrum se över och värdera om vi är organiserade på bästa sätt för att möta de förväntningar och behov som finns nu och i framtiden. (e-postintervju)

I texterna tolkas orsaker till förändring utgåendes från *hur*, det vill säga, förändring av den informella strukturen som ett verktyg (Svenningsson & Sörgärde, 2014 s.93). Där det framför allt handlar om att öka effektiviteten med en ackumulativ kunskap, kunskapen ses som mer som något tekniskt som kan användas för att öka effektiviteten. I den första utsagan anges också förändring som givet positiv och som del av en stor organisations natur; man måste utmana sig själv och se nya möjligheter. I den andra utsagan anges förändringen främst som behövlig för att möta förändrade behov, med andra ord, hade det inte funnits ett externt tryck så hade organisationen inte behövt förändra sig.

5.3.1.1 Resultat från artiklar

Under den senare delen av 2018 pågick en öppen debatt mellan sjukhusledning och anställda i GP. Texterna nedan är utdrag från nämnda artiklar. Det som startade debatten var ett inlägg från två anställda som menar sig representera en grupp specialister (läkare) och överläkare på sjukhuset. Texten har producerats i syfte att konsumeras av allmänheten. I det första debattinlägget framgår det att de anställda riktar kritik gentemot den formella strukturen, de uttrycker ett missnöje gentemot sjukhusets ledning genom att hänvisa till att det är en brist på vårdplatser på grund av det är en brist på sjuksköterskor. De hänvisar även till forskning och studier för att hävda att deras beskrivning av verkligheten går att belägga med fakta, en hänvisning till en expertdiskurs. Det sker även en hänvisning till etik och moral för att ”vinna” verkligheten (Giddens & Sutton, 2013 s.315).

Nästan varje morgon är patienter kvar på akuten sedan dagen innan i väntan på plats. Flera studier visar att detta ökar risken för komplikationer och att dö under vårdtiden. Den forskning som finns visar stora patientrisker: Farligast är att bli kvar länge på akuten. Det är något som händer dagligen hos oss. Nästan varje morgon är patienter kvar på akuten sedan dagen innan i väntan på plats. Flera studier visar att detta ökar risken för komplikationer och att dö under vårdtiden. Framst drabbas äldre patienter eftersom det ofta är lättare att ordna plats åt yngre med mer specifika problem.

Ett annat problem uppstår när läkare på akuten ser att platserna är slut. Etiken och lagen säger att medicinska beslut skall tas oberoende av resurs, men i praktiken är det svårt. Vi ser att man gör allt för att undvika att lägga in patienter, trots risk för betydligt sämre vård. Patienter som borde läggas in får gå hem för att spara en plats. Även vi själva kommer på oss med att tänka på det viset.

Ni måste anställa, och framför allt behålla personal. Inte minst sjuksköterskor. Här har ansvariga misslyckats fullständigt de senaste åren. Det krävs bättre arbetsmiljö, bättre scheman och bättre grundbemanning. Regionen vill bli ”Sveriges bästa offentliga arbetsgivare” och regiondirektör Ann-Sofi Lodin har fört fram vikten av en bra arbetsmiljö i media – då krävs mycket omfattande insatser för de största yrkesgrupperna sjuksköterskor och undersköterskor. Man behöver också diskutera löner för sjuksköterskor. Att löneläget är lägst i Sverige hjälper inte! (Göteborgs-Posten, 2018)

I problembeskrivningen av överbelastning anges den yttersta risken, med risk för livet, att som patient bli kvar länge på akuten. Situationen beskrivs, längre ned i texten, dels uppkomma i praktiken; i att ”man gör allt för att undvika att lägga in patienter” trots etik och lagstiftning. Dels anges arbetsmiljön, schemaläggning och organisering i form av grundbemanning utgöra avgörande faktorer för den situation som uppkommit och som riskerar människors liv samt svårigheten att anställa och behålla sjuksköterskor och undersköterskor. Ytterst ansvarig för detta anges Västra götalandregionens regiondirektör vara samt organisationens ledning. Det

som i intervjuerna har beskrivits i diskrepanser mellan informell och formell struktur, individens val och egenmakt att antingen uppleva något häftigt och spännande eller istället fokusera på vardagsarbetet framgår inte i denna utsaga och inte heller den fragmentariska organisationen i form av löst kopplade delar som agerar för sig med ett gemensamt uppdrag.

I texten nedan, författad av sjukhusledning, besvaras inte kritiken mot arbetsmiljön utan fokus är uppdraget, vårdplatserna. SU uttrycks ha mål och uppdrag, även de hänvisar till expertdiskurs, för att ”vinna” verkligheten. Vidare så blir SU ett självständigt objekt, ”vi” ställs i relation till SU. Tolkningen blir att det läggs en tonvikt vid att en förändring måste ske, förändringen handlar om att ändra arbetssätt, en förändring av den informella strukturen.

Sahlgrenska Universitetssjukhuset, SU, har som mål att vara landets ledande universitetssjukhus och erbjuda en akutvård i toppklass. Det är ambitiösa mål och chefer och medarbetare arbetar varje dag för att nå dem.

Antalet vårdplatser minskar totalt sett över tid, på grund av medicinsk utveckling. Det är en utveckling som fortsätter och accelererar. Tillstånd som tidigare krävde omfattande behandling och lång sjukhusvård, kan i dag utföras med lokalbedövning och väsentligt kortade vårdtider.

Men det finns också en negativ tendens att de stora akutsjukhusen har svårt att hålla en del vårdplatser öppna på grund av brist på sjuksköterskor. Vi delar alltså uppfattningen att Sahlgrenska Universitetssjukhuset behöver öppna fler vårdplatser av generell karaktär inom medicinområdet, för att bättre kunna omhänderta patienter som behöver läggas in. Just nu pågår det arbetet på SU.

För att fortsatt förbättra sjukvården krävs bland annat nya arbetssätt. För att kunna hjälpa de patienter vi har med de resurser och medarbetare vi har till förfogande, behöver vi arbeta annorlunda än vi gjort historiskt. Här arbetar vi med att ta in nya – eller nygamla – kompetenser i vården, som kan avlasta sjuksköterskor och läkare. Med hjälp av exempelvis sjukvårdsbiträden som sköter basal omvårdnad och farmaceuter som hanterar läkemedel, kan de medicinska professionerna arbeta på toppen av sin kompetens (Göteborgs-Posten , 2018).

Slutrepliken kommer från debattstartarna. De anser att de och ledningen har nått en konsensus – det är brist på vårdplatser. Men det verkar finnas delade meningar om vad lösningen är.

Vi beklagar att behöva debattera offentligt. Då vi och andra påtalat problemen i närmare två år utan att vi ser någon ändring ser vi dock inget alternativ. Det är bra att man på ledningsnivå ser problemen. Det vore konstigt annars. Det vi är ute efter är att det kommer upp på bordet och diskuteras. Vi tror även att det är viktigt att allmänheten känner till vad som händer. Ett steg framåt!

Hur tänker man göra SU till en attraktiv arbetsplats? Vi hör förslag om innovativa avdelningar, omfördelning av arbetsuppgifter, hembesöksteam med mera. Det kan vara av värde men räcker

knappast, dessutom har man sagt samma sak i ett par år utan resultat. En av oss sitter för övrigt med i arbetsgruppen för hembesöksteam och kan meddela att start troligen blir först mars 2019 och att en sjuksköterska och en läkare väntas kunna se 2-4 patienter per dag. Det ersätter inte många vårdplatser.

Det skrivs om att minska administration och att belöna dem som arbetar med patienter, låt gå för det. Bland den ökande personalstyrkan har man råd med några hundra administratörer samtidigt som vårdpersonal försvinner, kanske en möjlighet till besparing? (Göteborgs-Posten , 2018)

I det första stycket av ovanstående utsaga sker en redovisning av varför individer tvingats att driva en offentlig debatt, genom att hänvisa till ”offentligheten”. I debatten blev det konsensus kring att det föreligger en brist på vårdplatser. Men vad gäller hur man ska lösa problemet är tudelat. Tolkningen blir att sjukhusledningen menar att det framför allt är arbetssätt, den informella strukturen, det vill säga hur man arbetar som måste förändras för att uppnå måluppfyllelse, representanterna för specialistläkare och överläkare menar att det som är problemet är att det finns för lite resurser.

I de olika utsagorna framgår också hur den ena parten ”ledningen” av ”de anställda” anges som ansvarig för den situation som finns, att ledningen förväntas ta fram förslag på förändring som leder till att identifierade problem blir lösta, de riktar en kritik gentemot den formella strukturen. De anställda beskriver här inte önskemål om att tillsammans med ledning ta fram hållbara lösningar och inte heller sin egen delaktighet i den praktik som sker i form av schemaläggning, att skapa en hållbar arbetsmiljö eller att välja vem som ska bli inskriven. Hos ”ledning” finns en beskrivning av ”vi” som inkluderande ledning och arbetsgivare såväl som anställda arbetstagare. Ändrade arbetssätt lyfts fram som det som kan förändra situationen och även teknisk innovation som i sig minskar trycket på ökade vårdplatser. I en jämförelse med vad som framkommer i intervjuerna kan vi också se hur vissa problemområden som där framkommer överhuvudtaget inte benämns av någon av parterna. Diskrepansen mellan formell och informell struktur och praktik lyfts inte fram som ett problemområde och så t ex inte heller den tekniska utvecklingens eventuella baksidor av att skapa ökade behov och förväntningar både externt och internt.

5.3.1.2 Resultat från årsredovisning 2018

Det som redovisas nedan är resultat baserat på sammanfattning av årsredovisning år 2018 för SU.

Sahlgrenska Universitetssjukhusets (SUs) *strategiska arbete för att utveckla akutsjukvården* fortsätter. Söktrycket till akutmottagningarna har varit högt under hela året – med närmare 8 000 fler besök än under 2017, *samtidigt som sjukhuset kortat ledtiderna*. I slutet av året tillbringade patienterna totalt sett kortare tid på akutmottagningarna än under samma period föregående år. Sjukhuset når emellertid inte uppsatta mål för ledtiderna på akuten. Under året startade ett arbete som *syftar till bättre omhändertagande av den växande patientgruppen sköra äldre*.

Den kliniska forskningen i Västra Götalandsregionen med Sahlgrenska Universitetssjukhuset och vid Göteborgs universitet med Sahlgrenska akademien fick *högsta betyg i en utvärdering av Vetenskapsrådet*. Utvärderingen gjordes utifrån tre kriterier: den vetenskapliga produktionens kvalitet, forskningens kliniska betydelse och samhällsnytta samt forskningens förutsättningar. Samverkan mellan Sahlgrenska Universitetssjukhuset och Sahlgrenska akademien för att stödja den kliniska forskningen sker inom ramen för Avtalet om läkarutbildning och forskning (ALF) och det goda resultatet av utvärderingen har lett till ökade forskningsmedel.

Sahlgrenska Universitetssjukhusets (SU) styrelse har sedan hösten 2017 arbetat med åtgärder för att nå en ekonomi och verksamhet i balans. *Fokus är kvalitet och effektivitet i vården, tillgänglighet samt ekonomi*. Åtgärderna krävde kostnadsreducerande delar där personalanpassningar utgjorde en stor del. Styrelsen beslutade om en målnivå för hela sjukhuset för antalet nettoårsarbetare som uppgick till 14 363 nettoårsarbetare – en målnivå som sjukhuset i december 2018 når. Antalet nettoårsarbetare per december 2018 uppgick till 14 357 vilket dessutom var en minskning jämfört med 2017 om 120 nettoårsarbetare. Nya eller utökade uppdrag har inneburit en *volymökning* motsvarande cirka 115 nettoårsarbetare (Västra götalandregionen, 2019).

I utsagan görs en koppling mellan strategiskt arbete för att utveckla akutsjukvården och de resultat som uppnås; *att trots 8000 fler besök ändå kunna korta ledtiderna*. Här lyfts också strategiska initiativ och beslut i form av arbete om bättre omhändertagande av patientgruppen sköra äldre fram. Särskiljandet av ”strategi” och ”praktik” anger också här en distans mellan subjekt, vem som äger, styr och vem som utför.

6 Analys

6.1 Social praktik

Som framgår av resultatet går det att finna diskurser om organisation och förändring; organisationen SU samt förändring av SU. I denna del kommer nämnda diskurser behandlas i relation till social praktik och analyseras med nyinstitutionell organisationsteori.

6.1.1 Organisation

En diskurs om organisation som framkommer av resultatet som visar på hur individer knyter an begreppet till att det är ett objekt som har uppgifter som syftar till att nå ett mål. Detta är en vanlig syn på begreppet organisation, man beskriver organisationer som om de är medvetet skapade instrument för att uppnå mål. I detta synsätt på organisation finns det en tendens till att betrakta organisationen som ett objekt där det endast är organisationens mål som anses vara legitima. Målen är önskvärda tillstånd som organisationen önskar uppnå genom en kollektiv samordning men vem är organisationen? Detta är flytande och det finns inte en samsyn om detta då subjektet, organisationen, är flytande. Detta kan ge en föreställning om att så länge man har en måluppfyllelse så är organisationen framgångsrik och tjänar sitt syfte (Thompson & Mchugh, 2009 s.19 f). Inom nyinstitutionell organisationsteori menar man att organisationer befinner sig i institutionella ramverk, vilka i sin tur formar organisationens mål och medel. Med detta menas att organisationers mål och val av agerande (hur) för att nå måluppfyllelse är ett resultat av existerande institutioner, och för att förstå vad en organisation är och vad den gör ligger i hur omgivningen påverkar dem (Eriksson-Zetterquist, 2009 s.14.)

6.1.2 New public management

Sammanfattningen av årsredovisningen som SU görs i form av måluppfyllelse kan tolkas vara ett resultat av New public management (NPM), vars inverkan har medfört en medvetenhet men även skapat en större betydelse av ekonomi. NPM kan sägas vara en institutionaliserad (normativ) företeelse (Hallin & Siverbo, 2003 s.186 f) och är därigenom en form av tvingande isomorfism. Vi skulle också kunna kalla detta en slags mimetisk isomorfism, det vill säga, att genom beställar-utförare-modellen (BUM) som styrmodell för SU har man antagit NPM:s premisser för att efterlikna den privata marknaden (Almqvist, 2006 s.10). Där NPM i sin tur är en mängd idéer som är lånade från näringslivet; där grundidéer som till exempel målformulering och måluppfyllelse som i sin tur flyttar fokus från resurserna till vad som ska uppnås med organisationen (Almqvist, 2006 s.25).

Ett viktigt mål för organisationen SU är att visa att SU är legitim. Detta framkommer i hur SU redovisar resultatet för år 2018, där det bland annat framhålls att det var 8000 fler besök år 2018 än år 2017 samt att Vetenskapsrådet tilldelat SU högsta betyg som bland annat grundar sig på den vetenskapliga produktionens kvalitet men även samhällsnyttan. Detta är uttalanden i syfte att visa att SU agerar i linje med vad som förväntas men även att det finns kvalitet, det vill säga, SU är högpresterande, SU når mål som har tilldelats. SU ingår i flera olika organisatoriska fält, dels ställs SU i jämförelse med andra sjukvårdande instanser, dels befinner sig SU även i ett institutionellt fält där själva produktionen är svår att mäta både vad gäller kvalitet och kvantitet (Ahrne & Hedström, 1999 s.80f, Grape, Blom, & Johansson, 2006 s.83).

Inte minst i form av redovisningen, den officiella texten, men även i intervjuer kan man skönja synen på SU som en aktör på den privata marknaden då SU bland annat har utarbetat en vision, detta går i linje med NMPs idelogi om att bra verktyg för att öka effektiviteten är; mål och resultatstyrning, mer värde för varje krona, jämförelser samt utvärderingar. Men även krav på att vara en attraktiv arbetsgivare.

6.1.3 Institutionalisering och krav

I redovisning av resultatet framkom diskursen om SU som en arbetsplats framför allt i utsagor från intervjuer, där SU är en arbetsplats som används för att uppnå egna individuella mål för att bejaka egna intressen, som till exempel få forska, vara med om spännande saker. SU bedriver även forskning och utbildning, detta i sig bidrar till en mängd olika egenintressen av förklarliga skäl. Anställda ser sig som självständigt agerande agenter och med egenmakt att själv bestämma arbetsuppgift och uppdrag utifrån olika behov av självförverkligande, detta skulle kunna tyda på en institutionalisering vilket innebär att flera individer ingår i en gemensam uppfattning om vad SU är. Genom en delad verklighetsuppfattning omsluts sociala handlingar av både formella och informella regler för vad som anses vara legitimt (Meyer & Rowan, 1977).

Utifrån artiklarna i GP fås utsagor med hänvisning till forskning och expertis, i detta skulle en tolkning kunna vara att det finns ett normativt system som en del i institutionaliseringen, det vill säga, professioner strider mot de idéer som försöker implementeras av den formella strukturen (Grape, Blom, & Johansson, 2006 s.79) då det existerar krav från omgivningen att redovisa vad man faktiskt gör där effektiviteten kan mätas. Det som kan ske är att medlemmar i organisationen då har egna mål som inte är i linje med organisationens mål som i sin tur skapar diskrepans mellan de officiella målen och de informella målen (de operativa målen). Till exempel så tenderar akademiker vara mer hängivna sina arbetsuppgifter än organisationens mål.

Det är även vanligt att subgrupper inom en organisation utvecklar egna ”liv” vilket kan resultera i att målen inte uppnås (Thompson & Mchugh, 2009 s.19 f).

Det rådande synsätt som finns på organisation innebär också ett antagande om att verksamheter planeras (av någon) och att verksamheterna följer dessa planer (utförs av någon). På samma sätt hanteras förändringar, de planeras (av någon) och sedan verkställs de (av någon). Ett sådant synsätt kan leda till att man endast ser delar av organisationen och inte till dess helhet (Eriksson-Zetterquist, 2009 s.9), det vill säga att fokus ligger på att redovisa en effektivitet men det säger inget om att sättet det utförs på är effektivt eller inte.

6.1.4 Legitimitet och effektivitet

Utifrån intervjuerna och det insamlade materialet tolkas två diskurser kring förändring. Den ena diskursen tolkas handla om organisationens informella struktur där uttalande pekar på en kritik på hur det operativa arbetet organiseras, den andra handlar om förändring där den formella strukturen använder den informella strukturen till att försöka samordna de krav som ställs på organisationen. Den informella strukturen ses som en innehavare av ackumulerad kunskap som kan användas för att genomföra förbättringar och därigenom även bidra till effektivisering. Det riktas ett fokus mot att ändra arbetssätt på grund av att SU inte klarar av att effektivt ta hand om det vårdbehov som växer samtidigt som ekonomin inte räcker till. Detta framkommer tydligt från artiklarna i GP men även från intervjuer. Den formella strukturen finner rationella lösningar i relation till omgivningen för att öka effektiviteten, men detta skulle även kunna hänvisas till att organisationen behöver legitimitet från omgivningen. Vad som är den rationella lösningen kan sägas komma från BUM via NPM. Där ett sätt att upprätthålla legitimiteten och samtidigt se till att få resurser är att separera på vad man gör från hur man gör det, en så kallad lös koppling.

Detta blir relevant för SU som agerar på skilda förväntningar inom flera organisatoriska fält, det vill säga, både vara en kunskapsintensiv, spännande arbetsplats, en organisation som bedriver verksamhet baserat på evidens och forskning, samtidigt bevara sin legitimitet både inåt och utåt, därtill ska SU visa på effektivitet och uppfylla det växande vårdbehovet genom att redovisa kvantifierad kvalitet som visar på en måluppfyllelse (Ahrne & Hedström, 1999 s.20).

7 Diskussion

In an old Soviet joke, a listener asks Radio Erevan: “Did Rabinovitch win a new car in the state lottery?” “Radio Erevan replies: “In principle yes – he did. Only it was not a car but a bicycle, it was not new but old, and he did not win it, it was stolen from him! (Žižek, 2014, s.102)

Bland annat Stacey (2013, s.87) menar att det i varje situation kommer uppstå konflikterande betydelsebildningar, i detta fall vad SU har för mål eller vad ett beslut innebär, om målet är att det är en plats för egen utveckling eller om målet är att möta samhällets behov. Mål eller beslut kan i detta fall bli något som ska undvikas, manipuleras. Jag tolkar att det finns ett vedertaget sätt att betrakta SU som organisation som ett objekt, ett självständigt objekt. Ett objekt som autonomt kan sträva efter att vara och bli så effektivt som möjligt. Det styrsystem som i dag präglar den offentliga sektorn skapar denna syn på organisationer som ting, detta systemtänk bortser från att organisationer består av relationer mellan människor. Bortser man från att det är organiseringen av människor som skapar organisationen blir ett beslutsfattande endast en tom gest eller ett socialt objekt som ska omsättas operativt (Stacey, 2013 s.85).

Olika individer och olika grupper kommer att tolka målet eller beslutet på olika sätt och vilja välja olika alternativ, vilket av alla alternativ som genomdrivs är egentligen en förhandlingsfråga och där påstår jag att det är en fråga om makt, de val som görs kommer att spegla maktrelationer där vissa individer och grupper gynnas, detta innefattar medarbetare och ledning såväl som vårdsökande individer där sättet som SU och dess medlemmar väljer att agera på, sett ur socialkonstruktionistiskt synsätt, egentligen är en kategorisering som inte alls är en objektiv sanning utan en konsekvens av både historia och kultur (ibid). En historia och kultur som enligt min uppfattning borde ifrågasättas om och om igen, inte med en gång tas för givet rationell.

Det finns diskurser som är under ett starkt inflytande av NPM:s ideologi där NPM skulle kunna ses som en rationaliserad myt. Vad som menas med detta är att NPM kan tolkas vara en föreställning om att mäta och sätta mål är effektiva medel för att utvärdera om SU är en effektiv organisation eller att SU skulle drivas bäst om de antog en mer företagsliknande image, att vara ”säljande” både vad gäller vård men även arbetstillfällen. Samtidigt sker det hänvisning till professionella expertdiskurser som ställer sig i konflikt till den effektivitet som efterfrågas, det vill säga, ändrade arbetssätt, utan man menar att effektivitet uppnås genom att bejaka en god arbetsmiljö och vad som utgör en god arbetsmiljö blir då också en fråga om förhandling och tolkning. Hallin & Siverbo (2004, s.185) menar bland annat att de professionella inom hälso-

och sjukvården har ett specifikt betydelse- och kunskapsystem som står i kontrast till NPMs betydelse- och kunskapsystem. Hur är det då med de som inte innehar en hälso- och sjukvårdsutbildning? Blir deras tolkning underordnad? Detta skulle jag vilja ställa i relation till normativ isomorfism som benämns som en social process inom nyinstitutionell organisationsteori där det visar sig att organisationer inom ett fält tenderar att anställa individer med samma utbildningsbakgrund vilket i sin tur leder till att individerna inom en och samma organisation har benägenhet till att ha liknande betydelsebildningssystem (Ahrne & Hedström, 1999 s.84 f). Krasst uttryckt, om det exempelvis endast finns sjukvårdsutbildad personal på samtliga positioner kan det med andra ord bli ett likriktat perspektiv på organisation, organisering och förändring.

Dessa rationaliserade myter vågar jag påstå är institutionaliserade och ingår i föreställningen om SU, det blir förgivettaget att så länge SU visar att de har ett ökat besöksantal eller håller budget, eller har pågående spännade forskning så uppfyller SU sitt syfte och antas vara effektiv och legitim, det vill säga, uppfyller det vårdbehov som finns. Sett ur vidare kritiskt perspektiv, som bland annat även lyfts av Alvesson & Cizinsky (2018 s.41) är att NPM har medfört ett fokus på målstyrning som kräver ett mätande och kontrollerande som i sin tur har lett till en övertro på att allt kan mätas, och måtten ger en indikation på huruvida allt går rätt till eller inte. Till exempel; 8 000 fler besök än under 2017. Vad säger dessa siffror? Att man tagit emot 8000 fler besök än år 2017 säger egentligen ingenting, vi kan inte ställa detta i relation till hur många som faktiskt var i behov av akutsjukvård under år 2018. Vi kan inte heller veta om vårdbehovet uppfylldes, vilket är sjukhusets uppdrag. Men, vi kan heller inte veta om människor har fått den vård de anser sig behöva då det är SU, den informella strukturen, som bestämmer och avgör vem som är i behov av vård eller inte men även vilken typ av vård en individ kommer att få. Konsekvensen blir att det blir svårt att veta om organisationen uppnår sina mål och syfte och faktiskt gör det den ska. Därmed inte sagt att kopplingen inte fanns när nyckeltalet först togs fram men detta framgår inte längre och den logik som eventuellt, om någonsin, var gällande är inte givet gällande nu.

Krav som ställs på SU handlar dels om att vara en effektiv och legitim organisation gentemot samhället, det vill säga, genomföra åtgärder för att möta det vårdbehov som både prognosticeras och beräknas, dels krav från organisationens medlemmar där det mer handlar om att vara legitim och effektiv gentemot individuella önskemål som till exempel egen utveckling. Om SU inte tillgodoser kraven föreligger det risk att förlora legitimitet, anseende och resurser, både

ekonomiska men även resurser i form av kunskap och kompetens, humankapital. Med 17000 anställda föreligger det ju även där ett visst samhällsansvar, SU är en stor arbetsgivare, det handlar således inte endast om att bedriva vård utan även om att tillfredsställa sitt humankapital, det vill säga, medarbetare som utför den vård som samhället har behov av, lyckas man inte med detta finns det risk för kapitalförlust.

Många forskare menar att dagens arbetsliv präglas av en mer uttalad byråkratisering, det vill säga, det läggs ett stort fokus på styrning och kontroll vilket är särskilt synligt inom offentliga verksamheter. Vidare menar man att denna form av styrning och kontroll delvis har sina rötter i NPM. Inte minst i krav på att göra olika kriterier jämförbara, som bland annat nämns av sjukhusledningen, i årsredovisning där det framhålls att SU tilldelats *högsta* pris av Vetenskapsrådet, det har således skett en jämförelse mellan olika instanser. Vidare menar de att då denna typ av styrningsform som blivit tongivande inom människovårdande organisationer, organisationer som är komplexa och ska hantera ett skiftande behov kan leda till en sämre arbetsmiljö men även en arbetsrelaterad ohälsa. Även de menar, att styrningen fokuserar på att göra saker på rätt sätt snarare än att göra rätt saker (Gillberg, 2018 s.46 ff).

Detta kan ställas i relation till den ökade individualiseringen som ses i samhället. Denna trend har bidragit till att informella kriterier såsom personliga egenskaper och rätt inställning får större betydelse i rekryteringsprocesser, samma trend syns i kompetensförsörjningen där det mer talas om talanger. Det blir här relevant för arbetstagaren att marknadsföra sig själv som produkt, detta kan ses i den individualiserade arbetslivsdiskursen där var och en är sin egen lyckas smed, det vill säga, att från att arbetet varit en källa till försörjning är arbetet nu ett självförverkligande projekt. Att ett arbete både är *spännande och roligt* blir konstruerat som en norm. Att få blomstra på sitt arbete kan framställas som en rättighet. Så rent konkret förutom att en individ ska ta ansvar för att ett arbete utförs, det vill säga, vara produktiv, effektiv och av hög kvalitet, ingår här även ett ansvar för den egna utvecklingen. Tillsammans utgör detta krav på individen att både identifiera, definiera och strukturera arbetsuppgifter där det även ställs krav på att snabbt kunna ställa om utifrån förändrande villkor. Själva förmågan att kunna hantera dessa motstridiga krav beror delvis på arbetsmiljön, i vilken mån medarbetaren själv har kontroll över arbetets utförande, men även om de krav som arbetet medför faktiskt står i proportion till resurserna som ges (och finns) för att kunna leva upp till dessa krav (Gillberg, 2018 s.22 ff).

Kanske borde vi vara mer angelägna om att *samordna* människor än hur vi *kategoriserar, underordnar och sorterar* arbetsuppgifter och individer? Men även ständigt bära med oss tanken om vad vi eventuellt exkluderar och vilka konsekvenser det kan ha, det vill säga, att vi ser till helheten och inte endast till delar. Bauman (2011, s.7) uttrycker att en bro knäcks inte och kollapsar i det ögonblick belastningen överstiger brospannens genomsnittliga stryka; den kollapsar mycket tidigare, i samma stund som lastens vikt blir större än bärförmågan hos ett av spannen – det svagaste. Det handlar alltså inte om att det finns svaga länkar, utan det handlar om hur vi tar hand om de ”svaga länkarna”.

7.1.1.1 Vidare forskning

Under författandet av denna uppsats har många frågor uppstått men som även lett till ett större intresse för och ett ifrågasättande av hur just sjukvård organiseras. Jag upplever att det finns många olika faktorer som påverkar både vad och hur (och av vem) saker bestäms inom SU, vad som är mål, hur det ska nås. I undersökningen framgår också hur olika människor tolkar målen på olika sätt och utifrån detta konstruerar sin egen tillvaro.

Det hade varit ytterst intressant att undersöka hur olika kunskapstraditioner inverkar på den informella strukturen, och hur olika kunskapstraditioner kan komma att stå i konflikt till varandra men även vem som ges tolkningsföreträde och vilka konsekvenser detta kan tänkas få. Det hade även varit av intresse att undersöka diskurserna kring byråkrati, makt, arbetsdelning, individualisering, avprofessionalisering, professionalisering, specialisering och organisationsidentitet och hur dessa kan tänkas påverka och påverkas av förändring och ageranden inom en organisation men även av samhället i stort. För vidare undersökning av den formella strukturen hade en mer omfattande undersökning behövt göras bland annat inom lagstiftning för att undersöka hur exempelvis hälso- och sjukvårdslagen eller, varför inte, hur arbetsmiljölagen både tolkas och tillämpas och därigenom undersöka vilka konsekvenser tolkningen och tillämpningen har. Föreligger det någon diskrepans även här?

We do not move towards absolute truth, but we do move towards better ways of coming to understand ourselves through our relations with others and the social contexts we inhabit (May & Perry, 2017).

8 Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är att undersöka diskurser som går att finna i beskrivning och tolkning av den människovårdande organisationen Sahlgrenska Universitetssjukhuset (SU) samt vilken relation diskurserna har till andra sociala fenomen. Undersökningen utgår från socialkonstruktionism, kritisk diskursanalys, nyinstitutionell organisationsteori och New public management (NPM) som ideologiskt fenomen.

SU:s budget för år 2018 budget höll inte, utan hamnade på ett kraftigt underskott (Västra Götalandsregionen, 2019). Ledningen menar att arbetssätten måste förändras utifrån de ekonomiska villkor som SU har fått. Medarbetare vänder sig till media och menar att sjukhuset inte satsar på arbetsmiljön, vilket leder till att det är svårt att rekrytera och behålla personal och det är med bristen på personal som det uppstår en brist på vårdplatser som tillsammans visar på att SU har fått en för liten budget.

Enligt socialkonstruktionistisk teori menar man att människors kunskap om världen inte kan ses som en objektiv sanning då man menar att verkligheten görs tillgänglig genom olika kategorier då både människor och synen på kunskap och världen i huvudsak formade av både historia och kultur (Jørgensen & Phillips, 2000 s.11). Begreppet diskurs kan beskrivas genom att *diskurs* avser ett bestämt sätt att tala om, men även ett bestämt sätt att förstå, världen (Jørgensen & Phillips, 2000 s.11). Diskurs ses i kritisk diskursanalys som en form av social praktik som både formar och formas av sociala fenomen, en diskurs ingår således i ett system, den är en del av både struktur och praktik (Jørgensen & Phillips, 2000 s.76). Grundantagandet inom diskursanalys är att verkligheten inte finns tillgänglig utanför diskurserna därför är det *diskursen i sig som analyseras*. Verkligheten skapas i diskursen och genom analys av diskurser ses vilka förutsättningar som skapar utsagor (Jørgensen & Phillips, 2000 s.15 f).

Den nyinstitutionella organisationsteorin menar att *institutionalisering* är en social process där individer ingår i en gemensam definition av den sociala verkligheten (Meyer & Rowan, 1977). Genom en delad verklighetsuppfattning är sociala handlingar gränssatta av formella och informella regler. Dessa regler ger effekt på organisationens struktur genom att organisationen anpassar sig till institutionella krav. Kraven uppstår i organisationens omgivning genom att vissa verksamheter antas bli bäst utförda genom ett särskilt tillvägagångssätt inom en bestämd organisatorisk struktur (Grape, et al., 2006 s.18 f).

New public management har omskapat offentlig förvaltning till en mer företagsliknade management där. NPM belyser vikten av målformulering och noggrann uppföljning av måluppfyllelse. Det som anses vara bra verktyg för att öka effektiviteten är; mål och resultatstyrning, mer värde för varje krona, jämförelser samt utvärderingar (Almqvist, 2006 s.25 f). NPM är ett exempel på hur nya formella institutioner har uppkommit, ett exempel är beställar-utförarmodellen (BUM) som tillämpas inom det organisatoriska fält som SU befinner sig inom (Hallin & Siverbo, 2003, s.183).

Metod för datainsamling har skett i form av tio semistrukturerade intervjuer med individer som arbetar inom och för SU, samt dokumentär forskning. Den dokumentära forskningen består av SU:s hemsida, tre tidningsartiklar från GP författade av medarbetare och ledning för SU, samt sammanfattningen av SU:s årsredovisning för 2018. Tillsammans utgör materialet cirka 60 000 ord. För analys av material har kritisk diskursanalys använts.

Det som framkommer är att det finns flera olika diskurser inom och om SU. En diskurs bygger begreppet organisation till ett självständigt objekt som kan tyckas agera på eget bevåg men samtidigt verkar diskurser som dels tyder på att SU är en samhällsfunktion som måste tjäna sitt syfte, dels är det en arbetsplats där det finns utrymme för personlig utveckling. Diskurs om förändring handlar om den formella strukturen som står i motsättning till diskurs som uppkommer i intervjuer och i debattartiklar, där diskursen verkar ha sin bas i en arbetslivsdiskurs. Detta skulle kunna tolkas som om det finns en diskrepans mellan den informella och den formella strukturen, det vill säga, en skillnad mellan vad man faktiskt gör och vad man säger att man gör. Detta skapar i sin tur olika praktiker för både vad och hur man ska göra för att uppnå kraven men där det även sker en tolkning av vad kraven är.

Diskurserna är delar av en social praktik som i detta fall härleds till New public managementideologin där konsekvensen blir att det blir svårt att veta om organisationen uppnår sina faktiska mål och faktiskt är effektiv.

9 Referenser

- Ahrne, G. & Hedström, P., 1999. Nyinstitutionell organisationsteori . i: *Organisationer och samhälle. Analytiska perspektiv*. 13 red. Lund: Studentlitteratur, pp. 77-89.
- Almqvist, R., 2006. *New Public Management - om konkurrensättning, kontrakt och kontroll*. 6 red. Stockholm: Liber AB.
- Alvesson, M. & Cizinsky, S., 2018. *Organisation och ledning i sjukvård. En reflekterande ansats*. 1 red. Studentlitteratur AB: Lund.
- Bauman, Z., 2011. *Collateral damage. Social ojämlikhet i en global tidsålder*. Göteborg : Daidalos AB.
- Börjesson, M. & Palmblad, E., 2007. *Diskursanalys i praktiken*. 4 red. Stockholm: Författarna och Liber AB.
- CODEX, C. f. f. o. b., 2018. *CODEX regler och riktlinjer för forskning*. [Online]
Available at: <http://www.codex.vr.se/forskningshumsam.shtml>
[Använd 24 Maj 2019].
- Denscombe, M., 2014. *Forskningshandboken. För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 3 red. Lund: Studentlitteratur AB.
- Engström, E., 2018. *www.ub.gu.se*. [Online]
Available at: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/58030/1/gupea_2077_58030_1.pdf
[Använd 14 Maj 2019].
- Eriksson-Zetterquist, U., 2009. *Institutionell teori - idéer, moden, förändring*. 1 red. Malmö: Liber AB.
- Giddens, A. & Sutton, W. P., 2013. *Sociologi*. 5:3 red. Lund: Studentlitteratur .
- Gillberg, N., 2018. *Nya sätt att organisera arbete - betydelsen för arbetsmiljö och hälsa*, u.o.: Arbetsmiljöverket.
- Grape, B., Blom, B. & Johansson, R., 2006. *Organisation och omvård - nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. 3 red. Lund: Studentlitteratur.
- Göteborgs-Posten , 2018. *God vilja räcker inte för att lösa SU:s problem*. [Online]
Available at: <https://www.gp.se/debatt/god-vilja-racker-inte-for-att-losa-su-s-problem->

1.10638610

[Använd 20 April 2019].

Göteborgs-Posten , 2018. *Hur tänker ni göra SU attraktivt för personalen?*. [Online]
Available at: <https://www.gp.se/debatt/hur-tänker-ni-göra-su-attraktivt-för-personalen-1.10296725>

[Använd 20 April 2019].

Göteborgs-Posten , 2018. *Vi ser problemen på SU och agerar för att lösa dem*. [Online]
Available at: <https://www.gp.se/debatt/vi-ser-problemen-på-su-och-agerar-för-att-lösa-dem-1.10375484>

[Använd 20 April 2019].

Hallin, B. & Siverbo, S., 2003. *Styrning och organisering inom hälso- och sjukvård*. 12 red. Lund : Studetlitteratur .

Jørgensen, M. W. & Phillips, L., 2000. *Diskursanalys som teori och metod*. 20 red. Lund: Studentlitteratur .

May, T., 2011. *Samhällsvetenskaplig forskning*. 2:1 red. Lund: Studentlitteratur AB.

May, T. & Perry, B., 2017. *Reflexivity, The essential Guide*. London: SAGE Publications Ltd.

Mcfall, L., du Gay, P. & Carter, S., 2008. *Conduct. Sociology and Social Worlds*. Manchester and New York : Manchester University Press.

Meyer , W. J. & Rowan, B., 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, September, 83(2), pp. 340-363.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, 2011. *Ett fungerande samhälle i en föränderlig värld. Nationell strategi för skydd av samhällsviktig verksamhet*, u.o.: u.n.

Norman, C. & Fritzen, L., 2012. "Money talks" En kritisk diskursanalys av samtal om förbättringar i hälso- och sjukvård. *Utbildning & Demokrati*, Volym 21, pp. 103-124.

Sahlgrenska universitetssjukhuset, 2019. *Organisation*. [Online]
Available at: <https://www.sahlgrenska.se/om-sjukhuset/organisation/>

[Använd 3 Maj 2019].

Sahlgrenska Universitetssjukhuset, 2019. *Uppdrag och vision*. [Online]
Available at: <https://www.sahlgrenska.se/om-sjukhuset/uppdrag-och-vision/>
[Använd 30 April 2019].

Stacey, R., 2013. Sätt att se på styrning i den offentliga sektorn. i: I. Ainalem, B. Lindström & J. Garsèn, red. *Tänk om*. Lund: Författarna och Studentlitteratur, pp. 63-90.

Svenningsson, S. & Sörgärde, N., 2014. *Organisationsförändring - hur, vad, varför?*. 2 red. Lund: Studentlitteratur .

Sveriges Riksdag, 2019. *Hälso- och sjukvårdslag (2017:30)*. [Online]
Available at: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/halso--och-sjukvardslag_sfs-2017-30
[Använd 4 Maj 2019].

Thompson, P. & Mchugh, D., 2009. *Att arbeta i organstioner - ett kritiskt perspektiv på organisation och arbete*. 2 red. Malmö: Liber AB.

Västra götalandregionen, 2019. *Diarium*. [Online]
Available at: <https://www.vgregion.se/om-vgr/diarium/>
[Använd 3 Maj 2019].

Västra götalandregionen, 2019. *Så styrs hälso- och sjukvården*. [Online]
Available at: <https://www.vgregion.se/halsa-och-var/d/sa-styrs-halso-och-sjukvarden/>
[Använd 3 Maj 2019].

Västra Götalandregionen, 2019. *Årsredovisning 2018 Sahlgrenska Universitetssjukhuset*. [Online]
Available at:
<https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/1dd72c03-e985-4f9a-814d-ae22f410b6ab/Sahlgrenska%20Universitetssjukhuset%20Årsredovisning%202018.pdf?a=false&guest=true>
[Använd 30 April 2019].

Žižek, S., 2014. *Žižek's jokes (Did you hear about the onte about Hegel and negation?)*. London: The MIT press.

10 Bilagor

10.1 Bilaga 1 Intervjuguide

Intervjuguide

1. Kön, ålder, etnicitet, utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet, civilstatus
2. Hur skulle du beskriva din roll/funktion i SU/organisationen?
3. Hur skulle du beskriva SU/organisationen?
4. Vad står SU/organisationen för?
 - a. Vad är syftet?
 - b. Anser du att det är det som kommuniceras ut till omgivning och medarbetare?
5. Vad är det viktigaste SU/organisationen utför?
6. Anser du SU/organisationen är i behov av förändring?
 - a. Om ja, vilken typ?
 - i. Vilken effekt/konsekvens tror du förändringen skulle ha?
 - b. Om nej, berätta varför inte?
7. Vilka tror du är SU/organisationens största utmaningar?
8. Vad är en organisation?