

Indhold

Forord 9

1. Struktur, kultur og proces 11
af Tina Bømler
 - Definition af en organisation 11
 - Struktur, kultur og proces 12
 - En systemmodel af en organisation 16
 - Case a: Omlægning af arbejdet i x-kommune 19
 - Case b: Manglende sammenhold i y-kommune 20

2. Bureaukratiet som organisationsform 23
af Tina Bømler & Janne Seemann
 - Om overgangen fra gammel til ny organisationsform 23
 - Webers idealtypiske bureaukratimodel 34
 - Nogle bureaukratifordele og problemer 36
 - Fra decentralisering til centralisering 46

3. Al den omstilling – hvorfor og hvordan 51
af Tina Bømler
 - Fra vækst til omstilling 51
 - New public management 60
 - Strukturændringer 62
 - Nye ledelsesformer 63
 - Brugerorientering og brugeren i centrum 67
 - Borger- og brugerundersøgelse 69
 - Valgfrihed 70
 - Kommunalreform og kvalitetsreform 72

4. De professionelle, fagbureaukratiet og omstilling i den offentlige sektor 75
af Peter Kragh Jespersen
 - Indledning 75
 - De professionelle 75
 - De professionelle magtposition 80
 - Fagbureaukratiet og de professionelle 86
 - De professionelle i omstillingstider 94

5. Organisation og omverden 99
af Tina Bømler
 - Situationsbestemt organisationsteori 99
 - Opgaveusikkerhed og behandlingsarbejde 104
 - Om at håndtere usikkerhed 106
 - Omverdenstypologier 109
 - Krydspres 111

6. Organisationsændringer 115
af Tina Bømler og Allan Christensen
 - OU-litteraturen 115
 - Menneskeopfattelse 116
 - Organisationsopfattelse 122
 - Fra human relations til human resource management 124
 - Forandringsstrategier i et beslutningsteoretisk perspektiv 127
 - De analytiske og politiske beslutningsmodeller 127
 - Anarkiske beslutningsmodeller 130
 - Forandringsagentroller 132
 - Alternative organisationsformer 133
 - Projektorganisering 133
 - Delvist selvstyrende grupper 139

7. De sociale institutioner og konceptet om den lærende organisation 143

af Allan Christensen

Indledning 143

Baggrunden for interessen for den lærende organisation 143

Den lærende organisation – nogle bidrag 144

Den lærende organisation – definitioner 145

Konceptet om den lærende organisation, og hvad det ikke er 145

Hvilke motiver er baggrunden for en virksomheds eller institutions arbejde under konceptet om den lærende organisation? 147

De udviklingsorienterede organisationer 149

Den lærende organisation som organisatorisk ændringsstrategi 150

Læring som udgangspunkt for en udvikling under konceptet om den lærende organisation 152

Den lærende organisation – begreber og modeller 153

8. Organisationskultur 161

af Allan Christensen

Organisationskultur, definition og elementer 161

Kultur – homogenitet eller heterogenitet 164

Organisationskultur og deltagerstyring 166

Organisationskultur og ledelse 167

Organisationen – en helhedsbetragtning 173

Organisationens kultur – helhed og dele 175

Tolkning og overlevelse 178

Vidensgrundlag og kommunikationsstruktur 179

Kommunalreformen og organisationskulturen 181

9. Interorganisatoriske perspektiver	184
<i>af Janne Seemann</i>	
Fra hierarki til netværk	184
Samarbejdsstrategier	186
Indkredsning af et netværk – et eksempel	188
En mini-institution og dens omgivelser	192
Beskyttelsesstrategier og dysfunktioner i netværket	197
Netværkets tværgående styringselementer	201
Netværksudfordringer	203
Litteratur	204

Forord

Gennem de sidste 20 år har udviklingen i den offentlige sektor været præget af et sandt bombardement af nye begreber og styringsredskaber, der påvirker vilkårene for socialt arbejde og stiller store krav til professionelle social- og sundhedsarbejdere. De professionelle har ikke længere den samme autonomi og magt. Deres faglighed bliver diskuteret, og der stilles hele tiden krav om effektivisering, samtidig med at sektoren ikke får tilført tilstrækkeligt med ressourcer. Den første januar 2007 fik vi en ny kommunalreform, der ændrede det kommunale landskab. 275 primærkommuner blev afløst af 98 storkommuner. De 14 amter blev nedlagt og afløst af fem nye regioner. Formålet med den nye kommunalreform har ifølge aftalen om strukturreformen bl.a. været at fremtidssikre den offentlige sektor og levere ydelser af høj kvalitet. Hovedtanken bag reformen er, at større kommunale enheder giver muligheder for bedre opgaveløsninger. På skrivetidspunktet er kommunalreformen stadig så ny og langt fra implementeret i alle kommuner, at det er for tidligt at sige noget om effekten, herunder hvordan reformen påvirker det sociale arbejdes praksis.

Sociale organisationer i en omstillingstid udsendes nu i en ny og revideret 3. udgave, hvor bogen af blevet ajourført med centrale ændringer fra 2003 og frem til i dag. Som i forrige udgave har vi bestræbt os på en gennemgående kobling mellem teori og eksempler fra praksis. Bogen er skrevet som en antologi, hvor de enkelte kapitler kan læses uafhængigt af hinanden.

Aalborg, februar 2008

Tina Bømler