
PÆDAGOGERS OPLEVELSER AF TRUSLER MOD VÆRDIGHED

Emilie Lundberg Bjarnskov

Specialeafhandling 10. semester
Kommunikation - Aalborg Universitet
2. juni 2020

Vejleder: Thomas Borchmann

Antal anslag: 191.972

Antal normalsider: 79.9



Abstract

The aim of this master thesis is to investigate how pedagogues experience and express threats against dignity at work. The research question arises from the notion that the number of pedagogues employed in the Danish daycares have been discussed in the media regarding the well-being of the children and the working conditions. Therefore, this study investigates pedagogues' experiences with threats against dignity at work through qualitative interviews conducted with five Danish pedagogues. The interviews were inspired by ten themes based on a theoretical account of different perspectives on the phenomenon *dignity at work* building on Randy Hodsons book *Dignity at Work* (Hodson, 2003), Sharon C. Boltons *Dimension of Dignity at Work* (Bolton, 2007), Andrew Sayers *Key Elements of Dignity* (Sayer, 2007) and Norbert K. Semmers *SOS-perspective* (Semmer et. al., 2007). The themes illustrate possible threats to one's dignity at work: *direct and indirect supervision, mismanagement, abuse, failure to comply with standards, overwork, limits on autonomy, contradictions of employee involvement, threats against equality, trust and respect, threats against meaningfulness and well-being, threats against the self, illegitimate behavior, illegitimate stressors and illegitimate tasks*. To analyze the gathered empirical data qualitative content analysis was used. The finding of the investigation shows that the pedagogues all experience threats against their dignity at work, but that not all of them are seen as direct threats since other aspects outweigh the negative impacts. However, the results indicate that the pedagogues experience threats consisting of limits on autonomy among other as a result of a low number of employees and having to stick to a time schedule. Another threat that can be derived from the low number of employed pedagogues is that it leaves the participants with too many children to handle at a time and, therefore, causes more pressure. Furthermore, as a side effect, the findings show that the participants experience not being able to fulfill what they wish as a result of the circumstances, and that another reason for that is preparation time and demands for documentation. Regarding abuse the findings show that all the participants have experienced abuse for example as a result of being demeaned, to be threatened and yelled at. In addition, two of the participants find themselves afraid of being either fired or moved to another daycare. Furthermore, the findings show that the pedagogues experience another threat against dignity arising from the managements failure to comply with standards. As to three of the participants it regards experiences with failure to provide a working system for distribution of vacation. Another of the participants requests guidelines for reporting of physical violations. Furthermore, it can be concluded that four of the participants experience good relations with their manager, but that some

of them previously have experienced a distinct hierarchy, while another participant describes the relationship to her manager as complicated. Moreover, the findings show that the pedagogues all experience some kind of contradictions of employee involvement, which manifest itself regarding to the hierarchy or is experienced being on condition of theoretical arguments. In addition, one of the participants describes a manager who urges the employees to raise objections and afterwards accuses them of showing resistance. Furthermore, the study shows that all of the pedagogues have experienced threats against trust and respect for example as a result of being a young employee or as being misunderstood. It can also be concluded that all the participants have experienced threats against meaningfulness and well-being which for example happens when they feel powerless if the children won't listen, if they are experiencing difficult demands from parents, if they can't fulfill the needs of the child, or if the system fails to help a vulnerable child. Moreover, some of the participants experience threats against the self when they, respectively, feel lack of knowledge, lacks writing skills or are too hard on themselves. Furthermore, one of the participants lack acknowledgement from her manager or colleagues while another experiences the acknowledgement as taking a scatter-gun approach. Regarding illegitimate behavior, all of the pedagogues have experienced bad feedback, for example when a colleague interfered with one of the participants ways of doing documentation or as other participants have experienced incidents with colleagues slandering. In addition, four of the participants have experienced loss of face when being contradicted, losing of support or when a manager has taken over a task. Moreover, the pedagogues have experienced illegitimate stressors in terms of flagging morale from colleagues or bad technology. In addition, the findings show that the participant all experience illegitimate tasks which for some of them involves cleaning, which two of the participants have experienced as unfair and unworthy. Other participants consider demotivation initiatives and the number of meetings as being unnecessary. Finally, the findings that arrive from a theme deriving from the empirical data show that two of the participants experience that their job is being seen as less worthy by the society.

Forord

Gennem min studietid på henholdsvis bacheloruddannelsen i Spansk og International Virksomhedskommunikation og nu kandidatuddannelsen i Kommunikation, har jeg fundet min store interesse i trivsel og psykisk arbejdsmiljø. Både i forhold til, hvilke faktorer, der i organisationer kan bidrage til at mindske trivslen og skabe dårligt psykisk arbejdsmiljø, men også i forhold til, hvordan det kan forbedres. Da medierne begyndte at sætte fokus på normeringerne i de danske daginstitutioner, fandt jeg det meget interessant – ikke mindst efter jeg selv er blevet mor og har et barn, der selv skal i institution. Dette speciale har givet mig mulighed for at udforske et nyt – og for mig ukendt – perspektiv på trivsel og psykisk arbejdsmiljø i form af værdighed på arbejdet, hvilket har været interessant at dykke ned i og har givet mig en ny og bredere forståelse for, hvad der kan bidrage til et henholdsvis godt og dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Jeg vil rette en stor tak til min vejleder Thomas Borchmann for god støtte og kyndig vejledning gennem skriveprocessen. Derudover vil jeg takke pædagogerne, der har deltaget i undersøgelsen, min veninde Mette for gode input og sparring samt min kæreste Kasper for at have taget sig godt af vores søn, mens jeg skulle skrive.

Emilie Lundberg Bjarnskov, Aalborg, juni 2020

Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	2
1.1. Problemformulering.....	2
1.2. Fremgangsmåde	3
1.3. Videnskabsteoretisk afsæt.....	3
Kapitel 2. Værdighed i arbejdet – teoretiske belysninger	5
2.1. Introduktion.....	6
2.1.1. Teoretiske rødder til Hodsons værdighedsbegreb.....	6
2.1.2. Værdighed ifølge Hodson	7
2.1.3. Udfordringer og trusler mod værdighed.....	8
2.1.4. Varetagelse af værdighed og agens.....	12
2.1.5. Sammenhænge mellem udfordringer mod og varetagelse af værdighed.....	16
2.2. Dimensioner af værdighed på arbejdspladsen.....	16
2.2.1. Forskellige dimensioner i værdighed.....	17
2.2.2. Værdighed set som respekt og social agtelse	18
2.3. SOS-perspektivet – Stress som krænkelse af selvet	21
2.3.1. Trusler mod personlig selv værdsættelse	22
2.3.2. Trusler mod social værdsættelse.....	22
2.3.3. Forstærkninger af social værdsættelse	24
2.4. Samlet opsummering.....	24
Kapitel 3 – Undersøgellesdesign	28
3.1. Dataindsamlings teknik – semistruktureret interview	29
3.1.1. Interviewguide.....	30
3.1.2. Anvendelse af vignetter	31
3.1.3. Videointerview som dataindsamlingsmedie.....	32
3.2. Udvalgelse af interviewpersoner.....	33
3.3. Efterbehandling og lagring af data.....	34
3.4. Analysemetode – Kvalitativ indholdsanalyse.....	35
3.4.1. Fremgangsmåde for den teoriinformerende indholdsanalyse.....	36
3.5. Ethiske overvejelser.....	38
3.5.1. Mikroetiske overvejelser.....	39
3.5.2. Makroetiske overvejelser	41
Kapitel 4 – Analyse.....	42
4.1. Dårlig ledelse	43
4.1.1. Direkte og indirekte tilsyn.....	43
4.1.2. Krænkelser	44
4.1.3. Manglende overholdelse af normer	46
4.1.4. Dårlig ledelse	47
4.2. Overarbejde.....	49
4.3. Begrænsninger af autonomi.....	50
4.4. Modsigelser i forbindelse med medarbejderinvolvering	52
4.5. Trusler mod ligeværdighed, tillid og respekt.....	53

4.6. Trusler mod meningsfuldhed og velbefindende.....	54
4.7. Trusler mod selvet.....	55
4.8. Illegitim adfærd	57
4.9. Illegitime stressorer	59
4.10. Illegitime opgaver	60
4.11. Samfundssyn på pædagoger.....	62
4.12. Opsummering af fund fra analysen	63
Kapitel 5 – Diskussion.....	67
5.1. Diskussion af fund ift. eksisterende forskning.....	68
5.2. Diskussion af undersøgelsens kvalitet	74
5.3. Implikationer	77
6. Konklusion.....	79
Litteraturliste	83

KAPITEL 1

INDLEDNING

1. Indledning

Gennem de sidste år har normeringerne i landets daginstitutioner været stærkt kritiseret og haft stor fokus i medierne. Dokumentarer om - og udtalelser fra - pædagoger om forholdene i institutionerne har rejst krav til politikerne om at indføre minimumsnormeringer, der skal sikre en bedre hverdag for børnene i institutionerne, hvilket en ny finanslov forsøger at efterkomme frem mod 2025 (Prytz, 2019; Pedersen, 2019). Forskning viser at udviklingstendenserne inden for pædagogfaget lægger et større pres på ressourcerne og normeringerne og dermed stiller større krav til pædagogernes effektivitet. Derudover er krav om dokumentation mv. steget, hvilket lægger endnu mere pres på pædagogernes formåen i en travl hverdag (Pedersen, Gravesen, Hansen & Lorentsen, 2013). Anden forskning viser desuden, at trivselsarbejdet i institutionerne påvirkes af de strukturelle betingelser, der udgøres af regler, rammer og manglende tid (Lind, 2019). Dette giver anledning til en undren over, hvilke implikationer det øgede pres har for pædagogers oplevelse af deres arbejdsliv. Fokus har i debatten ofte været på børnenes trivsel og udvikling, men hvad med pædagogernes trivsel? Hvad er meningen med at arbejde som pædagog, hvis ikke de har tid til at udføre et pædagogisk arbejde? Er det *værdigt* at arbejde under de forhold som pædagogerne gør?

1.1. Problemformulering

Ovenstående refleksioner giver i dette speciale anledning til nærmere undersøgelse af *værdighed* i pædagogarbejdet - nærmere bestemt hvilke faktorer og oplevelser, der kan udgøre *trusler mod værdighed* i arbejdet som pædagog. Derfor vil dette speciale sigte mod at belyse følgende problemstilling:

Hvordan oplever og italesætter pædagoger trusler mod værdighed i deres arbejde?

Jeg finder det relevant at undersøge denne problemstilling for at skabe indsigt i pædagogernes hverdag under de nuværende forhold og normeringer og for at sætte fokus på eventuelle mønstre i deres oplevelser af hvilke faktorer, der kan påvirke deres værdighed i arbejdet. Således vil undersøgelsen kunne belyse, hvilke elementer og faktorer, der opleves at bidrage til et øget pres i pædagogarbejdet og kan udgøre trusler mod værdighed i faget.

1.2. Fremgangsmåde

For at indløse sit forehavende indledes specialet med en gennemgang af forskellige teoretiske belysninger af værdighedsbegrebet og trusler mod samme med hovedafsæt i Randy Hodsons belysning af værdighed på arbejdspladsen (Hodson, 2003). Dernæst vil Sharon C. Boltons dimensioner af værdighed blive redegjort for (Bolton, 2007), hvorunder Andrew Sayers betragtninger vedrørende nøgleelementer i værdighed vil blive beskrevet (Sayer, 2007). Slutteligt vil Norbert K. Semmers SOS-perspektiv blive redegjort for som tillæg til Hodsons og Boltons belysninger af værdighed (Semmer, Jacobshagen, Meier & Elfering, 2007). Herefter udledes tematikker, der kan udgøre trusler mod værdighed på baggrund af den teoretiske gennemgang. Tematikkerne anvendes videre i en empirisk undersøgelse, der inddrager fem pædagoger fra forskellige institutioner med forskellig anciennitet. Analysen foretages som en kvalitativ indholdsanalyse, der er teoriinformeret og tematisk struktureret efter de af teorien fremhævede tematikker. Sidst i specialet vil resultaterne blive diskuteret op mod eksisterende forskning på området, og dernæst følger en diskussion af måden resultaterne er nået på samt hvilke implikationer undersøgelsen har. Afsluttende vil specialets problemformulering blive besvaret i konklusionsafsnittet.

1.3. Videnskabsteoretisk afsæt

I dette afsnit præsenteres og begrundes specialets videnskabsteoretiske fundering med afsæt i Jürgen Habermas' skel mellem erkendelsesledende interesser. Habermas opstiller tre forskellige erkendelsesinteresser, der adskiller hhv. natur-, human- og samfundsvidenskaben fra hinanden; *den tekniske erkendelsesinteresse*, *den praktiske erkendelsesinteresse* og *den frigørende erkendelsesinteresse*. Hovedpointen bag erkendelsesinteresserne er, at de forskellige videnskaber har forskelligt fokus og forfølger forskellige interesser. Den tekniske erkendelsesinteresse knytter sig til naturvidenskaben, der har som interesse at søge lovmæssigheder og forudsige sammenhænge for at kunne kontrollere naturen og omverdenen. Ved at teste hypoteser kan der skabes regler og udgangsbetingelser for bestemte resultater, hvorefter der kan handles teknisk på baggrund af disse. Den praktiske erkendelsesinteresse knytter sig til humanvidenskaberne, hvor interessen ligger i fortolkning og forståelse af menneskets sprog og kultur gennem subjektive tilfælde. Samfundsvidenskaberne tilegner sig den frigørende erkendelsesinteresse, der har som interesse at frigøre mennesker fra den tvang, der ligger i lovmæssigheder i samfundet og som ikke blot er fastfrosset ideologi. Således anlægges der en kritisk vinkel ved at søge indsigt i de love og latente

mønstre, der er indeholdt i samfundet, så de kan reflekteres over og eventuelt ændres. Den frigørende erkendelsesinteresse gør op med de vaneforestillinger, realiteter, roller og idealer, individet befinder sig i gennem selvrefleksion, kritik og analyse (Kjørup, 2008, s. 87-89).

Jeg tillægger mig i indeværende speciale en frigørende erkendelsesinteresse, idet jeg ønsker at undersøge og opnå indsigt i pædagogers oplevelser af trusler mod værdighed og dermed at skabe et indblik i, hvilke faktorer og eventuelle mønstre, der i deres arbejde kan opstille trusler mod deres værdighed. Gennem interviewene er det desuden hensigten at bevidstgøre pædagogerne om deres egne forståelser af trusler mod værdighed på arbejdspladsen, hvilket gøres gennem den (selv)refleksion, de formodes at gennemgå gennem interviewet. Ambitionen er desuden, at interviewet kan bidrage til fremtidig refleksion hos pædagogerne og måske endda lede op til ændringer i nogle af de bevidstgjorte praksisser og realiteter, deres arbejde indeholder.

KAPITEL 2

VÆRDIGHED I ARBEJDET - TEORETISKE BELYSNINGER

Kapitel 2. Værdighed i arbejdet – teoretiske belysninger

I dette kapitel vil en række teoretiske belysninger af værdighed i arbejdet blive gennemgået og diskuteret. Den første – og største – del af kapitlet vil koncentrere sig om Randy Hodsons pionerarbejde sådan som dette beskrives i værket *Dignity at Work* (Hodson, 2003). Derefter vil værdighedsbegrebet blive udfoldet yderligere ved inddragelse af pointer fra Sharon C. Boltons værk *Dimensions of Dignity at Work* (Bolton, 2007). Slutteligt vil jeg inddrage SOS-perspektivet af Norbert K. Semmer, der også kan siges at levere substantielle bidrag til en belysning af værdighed og introducere forskellige subformer af praksisser, der kan krænke værdighed (Semmer et. al., 2007).

2.1. Introduktion

Indeværende speciale tager, som nævnt, udgangspunkt i den amerikanske sociologiprofessor Randy Hodsons belysning af begrebet værdighed. Hodsons forskningsmæssige interesse omhandler bl.a. arbejde og organisatorisk adfærd i forbindelse med værdighed og bygger sin forskning på en kombination af statistiske og etnografiske undersøgelser (Hodson, 2003).

2.1.1. Teoretiske rødder til Hodsons værdighedsbegreb

Hodsons værdighedsbegreb er inspireret af tre pionerer inden for samfundsvidenskaben; Karl Marx, Emile Durkheim og Max Weber. Disse tre fremførte hver især banebrydende idéer vedrørende arbejde og menneskelig værdighed og har bidraget til at sætte rammen for de moderne samfundsteorier (Hodson, 2003, s. 22). Marx var af den opfattelse, at den største udfordring for værdighed i arbejdet var kapitalisternes kontrol af arbejdskraften og deres udnyttelse af selvsamme. Han anvendte begrebet *fremmedgørelse* til at beskrive de konsekvenser, disse forhold havde for arbejderne. Ifølge Marx, er kapitalismen skyld i, at arbejderne mister muligheden for at udføre de kreative og formålsbestemte aktiviteter, der definerer deres natur som mennesker, fordi kapitalisterne reducerer arbejderne til at være et middel til at skabe fortjeneste og profit (Marx, 1969; Hodson, 2003, s. 22 & 25). Durkheim mente derimod, at den største udfordring for værdighed var nedbrydningen af sociale normer og regler for, hvordan forholdene på arbejdspladsen skulle være. Disse normer blev nedbrudt grundet en stilen mod uendelig udvidelse af organisationerne som følge af den moderne industris pres på virksomhedernes produktionskapacitet. Ifølge Durkheim skal værdighed på

arbejdspladsen opnås gennem frivillig deltagelse i foreninger på arbejdspladsen, så der kollektivt kan skabes en retning for beskyttelse mod udnyttelse, krænkelse og overarbejde (Durkheim, 2014, s. 316-318; Hodson, 2003, s. 22 & 26-27). Weber anså indførelsen af bureaukratisk rationalitet og regler som den største udfordring for værdighed på arbejdspladsen. Disse regler og hierarkiske organisationsformer er, ifølge Weber, med til at dræbe menneskelig kreativitet, og ifølge Weber skal værdigheden på arbejdspladsen opnås gennem karismatiske lederes overskridelse af de grænser og normer, som ”kvælende” bureaukratier opstiller (Weber, 1964; Hodson, 2003, s. 22 & 28).

2.1.2. Værdighed ifølge Hodson

Foruden de tre nævnte inspirationskilder til arbejdet med værdighed, benytter Hodson sig af to forskellige udlægninger af værdighed, der baserer sig mere på, hvordan værdighed kan opstå (Hodson, 2003, s. 4). Den første udlægning er, at mennesket har en vis iboende og nedarvet værdighed, blot fordi det er et menneske. Den anden idé er, at mennesket skal optjene og opnå værdighed gennem deres handlinger (Castel, 1996, s. 621). Selvom et menneskes værdighed kan være iboende, kan den godt blive reduceret. Hodson forklarer som eksempel, at en døende persons værdighed kan blive reduceret, hvis dennes fysiske tilstand forværres i takt med, at livet unødigt forlænges. Derimod kan personen også få lov til at dø med sin værdighed i behold, mens han/hun stadig er sig selv. På samme måde kan den iboende værdighed hos en arbejder også blive krænkelse som følge af dårlig ledelse og krænkelse. Værdigheden kan, som nævnt, også opnås gennem handlinger – det kan være ædle handlinger, men også ved at gennemgå og udholde store lidelser. Ifølge Hodson kan denne form for værdighed blandt andre indbefatte moralske ledere, modige soldater og arbejdere, der udholder hårdt arbejde. På den anden side kan specifikke handlinger også give anledning til respekt og udgøre en værdighedshandling - fx en medarbejder, der går gennem svære udfordringer og stadig formår at udføre sit arbejde effektivt og således opnår værdighed gennem sit arbejde og sine resultater (Hodson, 2003, s. 4). Ifølge Hodson adskiller den hidtidige forskning ikke den iboende værdighed og den handlingsbestemte værdighed fra hinanden, men han mener, at man bør holde sig dette skel for øje og samtidig vide, at man ikke kan komme udenom at beskæftige sig med begge dele, når man arbejder med værdighed (Ibid., s. 22).

Hodson definerer værdighed som “(...) *the ability to establish a sense of self-worth and self-respect and to appreciate the respect of others.*” (Ibid., s. 3). Værdighed handler altså om selvværd og -respekt, men også om at kunne opnå og modtage respekt fra andre. Selvom medarbejderne i en given

organisation kan være underlagt mange benægtelser af - og trusler mod - deres værdighed i dagligdagen, er det vigtigt for dem at finde stolthed i deres arbejde og at beskytte og forsvare dem selv mod krænkelse af enhver art fra deres arbejdsgivere og eventuelt kolleger (Ibid.). Derudover mener Hodson, at arbejdet med værdighed er en essentiel og fundamental del af at leve et godt liv, men at arbejdspladsen ofte opstiller udfordringer mod medarbejdernes værdighed som følge af dårlig ledelse og ledelsesmæssigt misbrug. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne forsvare deres værdighed og opbygger selvrespekt gennem deres arbejde for, at de kan få et godt (arbejds)liv (Ibid., s. i). Ydermere er det, ifølge Hodson, vigtigt for arbejdsgiverne og organisationerne at sikre medarbejdernes værdighed for at kunne bruge deres menneskelige og sociale kapital på en effektiv måde (Ibid., s. 4). I forbindelse hermed understreger Hodson, at arbejdet med værdighed hele tiden står over for nye udfordringer som følge af markedets stadige ønske om profitoptimering samt den uundgåelige og kontinuerlige teknologiske og organisatoriske forandringsproces, organisationerne står overfor (Ibid., s. xiii).

2.1.3. Udfordringer og trusler mod værdighed

Hodson opstiller fire overordnede udfordringer, der kan anfægte medarbejdernes værdighed; *mismanagement and abuse, overwork, limits on autonomy og contradictions of employee involvement* (Hodson, 2003, s. 5) (da: *dårlig ledelse og krænkelse, overarbejde, begrænsninger af autonomi og modsigelser i medarbejderinvolvement*, min oversættelse). Opnåelsen af værdighed kan således udfordres af disse fire områder, der, ifølge Hodson, både kan forekomme hver for sig og samtidig og opstå i enhver form for organisation (Ibid., s. 20). De fire udfordringer vil blive beskrevet nærmere i de følgende afsnit.

2.1.3.1. Dårlig ledelse og krænkelse

Denne første udfordring mod værdigheden inddeles i fire underkategorier; *direkte og indirekte tilsyn, krænkelse, normer på arbejdspladsen og dårlig ledelse*. Disse vil blive beskrevet nedenfor.

2.1.3.1.1. Direkte og indirekte tilsyn

Ifølge Hodson er arbejdspladser, der baseres på en høj grad af direkte tilsyn, de steder, hvor dårlig ledelse og krænkelse forventes at være mest udbredt. Dette skyldes, at arbejdspladser, der bruger direkte personlig kontrol som organiseringsform ofte mangler stærke normer og regler, der skal beskytte medarbejderne mod krænkelse og overgreb. Disse forhold resulterer i, at medarbejderne

bliver mere udsatte over for krænkelser, idet deres arbejdsdag - og opgaver - baseres på ledernes og de tilsynsførernes humør og kontrol fra dag til dag. Hodson angiver desuden køn som værende en anledning til magtmisbrug som følge af direkte tilsyn og nævner, at det fx i nogle kulturer ikke er socialt acceptabelt, hvis en kvindelig medarbejder svarer en mandlig tilsynsførende tilbage på kritik og krænkelser. Hodson understreger dog, at selvom direkte tilsyn kan være et middel til dårlig ledelse og krænkende adfærd, er det ikke alle former for direkte tilsyn, der er krænkende (Hodson, 2003, s. 74-75). Ifølge Hodson kan tilsyn på arbejdspladsen også være indirekte og forekomme på alle slags arbejdspladser gennem normer og regler for, hvordan medarbejderne skal agere. Indirekte tilsyn ses bl.a. i håndværksvirksomheder, hvor der er visse standarder, der skal overholdes, men kan også indbefatte bureaukratiske regler (Ibid., s. 87).

2.1.3.1.2. Krænkelser

Krænkende ledelsesadfærd ses, ifølge Hodson, ofte i forbindelse med direkte tilsyn. Hodson fremsætter seks måder, en ledelse kan krænke medarbejdernes værdighed på. Dette kan være gennem *fysiske og verbale krænkelser, upassende fyringer, manglende jobsikkerhed, hyppige afskedigelser, nedsættelse af arbejdstimer og manglende uddannelse på jobbet* (Hodson, 2003, s. 93-94). Ifølge Hodson er direkte fysiske og verbale krænkelser samt upassende fyringer nogle af de hyppigste og lettest identificerbare former for krænkende ledelsesadfærd på arbejdspladsen. Han anser desuden jobsikkerhed som en vigtig faktor, idet det for medarbejderne, der er afhængige af at have deres job for at kunne opretholde en vis levestandard, kan være et stort problem, hvis ikke de er sikre på at kunne beholde deres job. Manglende uddannelse på jobbet kan desuden gå imod behovet for at udvikle sig og følge med tiden. Udover de seks nævnte krænkelsesformer, nævner Hodson også behandling af medarbejderne som objekter i stedet for som mennesker og behandling af selvsamme med disrespekt som eksempler på destruktiv ledelsesadfærd. Dertil nævnes også direkte fysiske overgreb og sexchikane (Ibid., s. 94-95). Konsekvenser af denne adfærd er ifølge Hodson, en øget antagonisme og nedsat følelse af organisatorisk medborgerskab (Ibid., s. 99).

2.1.3.1.3. Manglende overholdelse af normer på arbejdspladsen

På en arbejdsplads er der typisk nogle normer og regler, der gør sig gældende, hvilket fx omhandler produktionen. Hvis ledelsen ikke formår at leve op til de gældende normer kan det, ifølge Hodson, udgøre en helt central udfordring ift. medarbejdernes opnåelse af værdighed. En anden norm på en arbejdsplads kan være gensidig tillid mellem ledelse og medarbejdere. Hodson nævner, at for at kunne

etablere en sådan tillid, er normer, der vedrører *rekruttering, forfremmelser, jobsikkerhed, kompensationer, klager, ferie* osv. af afgørende karakter. Hodson understreger, at ved især normer, der vedrører klageprocedurer, spiller fagforeningerne en vigtig rolle ift. at begrænse krænkelser og ledelsesmæssigt misbrug. Hodson opstiller desuden arbejdsrelaterede normer i to forskellige sfærer. Den ene sfære drejer sig om, at arbejdsgiverne skal behandle medarbejderne med respekt og værdighed og samtidig anerkende og imødekomme de materielle fornødenheder, medarbejderne skal bruge i arbejdet. I den anden sfære skal arbejdsgiverne opretholde produktionen og sikre et arbejdsmiljø, der fordrer, at medarbejderne kan opfylde deres jobkrav. Ifølge Hodson vil arbejdspladser, der ikke opretholder normerne i de to sfærer, være karakteriserede ved at indeholde krænkelser og kaos (Hodson, 2003, s. 91-93).

2.1.3.1.4. Dårlig ledelse

Ifølge Hodson er dårlig ledelse, ligesom krænkende adfærd, tæt forbundet med direkte tilsyn og kan skabe store udfordringer for medarbejdernes opnåelse af værdighed og generelle velbefindende (Hodson, 2003, s. 99). Derudover kan dårlig ledelse inddeles i fire aspekter; *produktion, lederskab, kommunikation* og *reparationer*. Hodson forklarer, at "*The failure to provide an effective organization of production is perhaps the defining characteristic of mismanagement.*" (Ibid., s. 108). I tråd med de tidligere nævnte produktionsnormer, kan det således klassificeres som dårlig ledelse, hvis ikke arbejdsgiverne tilbyder et effektivt produktionssystem, idet det kan medføre fejl og ødelægge samarbejdet i produktionen. Den gode leder sætter standarder for produktionen og opstiller normer for, hvordan disse skal overholdes. Hertil kommer god kommunikation, der, ifølge Hodson, er en vigtig faktor for at kunne informere medarbejderne om mål, procedurer og forventninger i organisationen. Herunder kan det være fatalt, hvis en leder negligerer betydningen af godt udstyr og udskyder reparationer, da det kan gå ud over produktionen og medarbejdernes sikkerhed (Ibid., s. 98).

2.1.3.2. Overarbejde

Den anden udfordring mod værdighed på arbejdspladsen er udnyttelse af medarbejdernes arbejdskraft i form af overarbejde. Overarbejde kan, ifølge Hodson, udspille sig i mange sammenhænge, men indbefatter ofte arbejdspladser, der er underbemandede eller er presset til at producere en vis mængde produkter, idet der i sådanne sammenhænge er en stor grad af udnyttelse af arbejdskraften for at kunne nå produktionsmålene (Hodson, 2003, s. 75). Hodson tilskriver denne udvikling kapitalismen, hvor

øgning af profitten er central, hvilket kan presse medarbejderne til at arbejde hårdere og producere mere. Denne form for overarbejde behøver dog ikke være styret direkte af lederen, men kan også være initieret af medarbejderne selv, idet de føler sig nødsagede til at give sig ekstra på deres arbejde, fordi de ikke har økonomien til at være uden et job. *Udnyttelse* af medarbejderne definerer Hodson som, når arbejdsgivere bruger mere arbejdsværdi, end de betaler for. Denne form for udnyttelse kan dog begrænses i de situationer, hvor medarbejderne kan forhandle en højere løn for den ekstra værdi, de fører arbejdspladsen. Ifølge Hodson er det dog ikke altid muligt at begrænse udnyttelse af medarbejderne ift. rent overarbejde, idet nogle arbejdspladser – fx håndværksvirksomheder – ofte foretrækker at ansætte så få medarbejdere som muligt, hvilket lægger pres på de medarbejdere, der skal trække læsset for flere mands arbejde. Omvendt kan nogle medarbejdere også ønske selv at have overarbejde, hvis de får en bedre løn for de timer, de arbejder over, og de kan derfor ses som værende med til at skabe deres egen udnyttelse (Ibid., s. 36-38).

2.1.3.3. Begrænsninger af autonomi

Den tredje udfordring mod værdigheden er begrænsninger af medarbejdernes autonomi (Hodson, 2003, s. 20). I arbejdsammenhænge, hvor medarbejderen har en stor viden inden for udførelsen af selve arbejdet, fx håndarbejdere og ingeniører, vil der naturligt være en høj grad af autonomi tildelt medarbejderne, idet de ofte kender løsningerne og arbejdsprocedurerne og er uddannede i at mestre bestemte detaljer af arbejdet bedre end lederne. Når det omhandler investeringer og langsigtet planlægning, er det imidlertid ofte ledelsen, der alene tager beslutningerne (Ibid., s. 37). Hodson mener, at krænkelse og ledelsesmæssigt misbrug af medarbejderne vil være begrænset i arbejdsforhold, hvor medarbejdernes viden og færdigheder er essentielle for at arbejdet kan udføres, idet behovet for direkte tilsyn er mindsket, fordi medarbejderne selv er kvalitetsinspektører for deres eget arbejde. Ifølge Hodson kan der på arbejdspladser karakteriseret af bureaukratiske regler eller rent personlig kontrol være restriktioner ift. personlig fremtoning, og de vil indeholde en højere grad af direkte tilsyn, hvilket kan være en udfordring for medarbejdernes værdighed (Ibid., s. 76-77).

2.1.3.4. Modsigelser i forbindelse med medarbejderinvolvering

Den fjerde og sidste udfordring for arbejdet med værdighed er modsigelser i medarbejderinvolvering. Hodson forklarer, at der i det tredje årtusinde er sket en udvikling mod at medarbejderne involveres mere og mere på arbejdspladserne og får mere ansvar og autonomi i jobbet. Der etableres programmer og procedurer, hvor eksempelvis selvledende teams sættes til at varetage forskellige opgaver. Disse

programmer kan, ifølge Hodson, både være befordrende for ansvarsfølelsen og værdigheden hos medarbejderne, men kan også blive brugt til at manipulere arbejderne til at arbejde hårdere ved selvtilsyn og kollegialt pres for at øge resultaterne i teamet (Hodson, 2003, s. 20). Medarbejderinvolvering repræsenterer mange former for medbestemmelse og autonomi og strækker sig over mange slags arbejdspladser og organisationer (Ibid., s. 38). Ofte er initiativet til medarbejderinvolvering taget af ledelsen alene med det formål at øge produktiviteten fremfor med formålet at involvere medarbejderne for at de kan opnå en højere mening med arbejdet eller opnå større jobtilfredshed. Hodson fremhæver, at sådanne former for ledelsesinitieret medarbejderinvolvering ofte kan ses som en anden form for ikke-påtrængende kontrol af medarbejderne, idet ledelsen sætter målene og derefter efterlader medarbejderne til selv at finde ud af, hvordan de vil opfylde og nå disse mål (Ibid., s. 39). Hodson nævner desuden en anden form for medarbejderinvolvering, hvor ledelsen formelt konsulterer medarbejderne på ugentlige møder. Denne form for involvering er ofte ikke ment som et decideret talerør for medarbejderne og deres udfordringer, idet det er ledelsen, der sætter dagsordenen og bestemmer, hvad der skal drøftes (Ibid., s. 77).

2.1.4. Varetagelse af værdighed og agens

På baggrund af de fire hovedudfordringer i arbejdet med værdighed, er der forskellige handlinger og tiltag, medarbejderne kan foretage for at forsvare – og opnå - værdighed. Hodson nævner, at værdighed bl.a. kan opnås ved at finde stolthed i produktive arbejdsopgaver og ved at gøre modstand mod krænkelser og benægtelser af ens værdighed. Når medarbejderne forsvare deres værdighed, bliver de, ifølge Hodson, aktive agenter i deres eget arbejdsliv og opnår dermed en vis kontrol (Hodson, 2003, s. 4). Hodson mener, at mennesker bruger meget af deres voksenliv på deres arbejdsplads, hvilket giver dem muligheden for at udvikle deres evner ift. at arbejde med værdighed under udfordrende omstændigheder. Disse evner og handlinger kan ses som en del af, hvad samfundsforskerne kalder *agens*. Hodson definerer agens som: “(...) *the active and creative performance of assigned roles in ways that give meaning and content to those roles beyond what is institutionally scripted.*” (Ibid., s. 16). Således handler agens i sammenhæng med værdighed om, at medarbejderne aktivt, og på kreativ vis, udfører deres arbejde i de ”roller”, de har fået tildelt, men på en måde, der rækker ud over den normale jobbeskrivelse. Ifølge Hodson er det i menneskets natur at handle kreativt og med et formål, hvilket fordrer dets værdighedsfølelse ift. at se sig selv som et kreativt og uafhængigt menneske, der er i kontrol over sit eget liv (Ibid., s. 16). Ifølge Hodson skal

menneskelig agens dog ikke ses som en statisk størrelse med et bestemt mål, men i stedet som en proces (Ibid., s. 41). Hodson nævner desuden, at det er gennem aktiv agens, at medarbejderne kan opnå værdighed på jobbet, idet de ikke er passive ”ofre” af sociale strukturer (Ibid., s. 50).

2.1.4.1. Fire adfærdsdomæner

Hodson skelner mellem fire adfærdsdomæner, som medarbejderne kan bruge til at forsvare deres værdighed; *resistance, citizenship, the creation of alternative meaning systems* og *coworker relations* (Hodson, 2003, s. 42) (da: modstand, medborgerskab, skabelsen af uafhængige meningssystemer og udviklingen af sociale relationer på arbejdet, min oversættelse). Disse fire domæner vil blive beskrevet nærmere i de følgende afsnit.

2.1.4.1.1. Modstand

Ifølge Hodson underminerer krænkelse den iboende værdighed hos medarbejderne, hvorfor det er vigtigt for medarbejderne at kunne yde modstand mod krænkelse for at forsvare deres iboende værdighed (Hodson, 2003, s. 42). Modstand foregår på alle slags arbejdspladser, men forventes at være mest udbredt på arbejdspladser, hvor ledelsen ikke overholder de gældende normer for en sammenhængende og funktionel produktion samt steder, hvor overarbejde og udnyttelse af arbejdskraften er en normal del af hverdagen. Hodson nævner adskillige måder, hvorpå medarbejderne kan yde modstand mod ledelsen, hvilket kan foregå på både passiv og aktiv vis. Passiv modstand kan fx være at tilbageholde entusiasme, spille dum og undgå at arbejde. Aktiv modstand kan være ødelæggelse af maskiner og ved gentagne gange at kritisere lederne bag deres ryg (Ibid., s. 60). I forbindelse hermed anvender Hodson begrebet *effort bargain* (da: indsatsforhandling, min oversættelse), som han karakteriserer som en af de mest anvendte former for modstand. I indsatsforhandlinger tilbageholder medarbejderen sin fulde indsats og/eller tilbageholder sin samarbejdsvillighed og yder dermed ikke maksimalt på arbejdspladsen og overtager således magten over, hvad lederen får ud af arbejdskraften (Ibid., s. 62). Hodson beskriver indsatsforhandlingerne som “(...) *a key behavioral indicator of the level of worker commitment to their jobs.*” (Hodson, 1996, s. 724), og kan således være en vigtig indikator for, hvor stor en grad af tilknytning og tilfredshed, medarbejderne har i deres arbejde. I modsætning til ikke at tilbyde sin fulde indsats, kan medarbejderne også sabotere arbejdsprocedurerne, hvilket, ifølge Hodson, kan bruges som en strategi til at omgå de sædvanlige procedurer for til gengæld at udføre arbejdet på en mindre opslidende måde (Hodson, 2003, s. 63). Derudover kan modstanden også indebære ikke at møde op på arbejde

(Ibid., s. 62), at distancere sig selv fra arbejdet ved fx at opfinde lege for at kunne gøre arbejdet mere tilfredsstillende og personligt samt at skabe større mening i arbejdet ved at skabe alternative statushierarkier på arbejdspladsen, hvor medarbejderne gør modstand mod fornærmelser mm. fra ledelsen (Ibid., s. 65-66). Hertil kan nævnes sladder om ledelsen som en modstandsadfærd, der, ifølge Hodson, er meget udbredt (Ibid., s. 89). Medarbejdere kan desuden agere som en *smooth operator*, som Hodson kalder det, hvor de på en udspekuleret måde kan manipulere ledelsen til at opnå ekstra frynsegoder og belønninger (Ibid., s. 67). De arbejdspladser, der er mest disponerede for en høj grad af modstand fra medarbejderne er, Ifølge Hodson, dem, der baserer sig på en høj grad af direkte tilsyn og kontrol, idet medarbejderne vil gøre modstand for at kunne udligne magtforholdet (Ibid., s. 42-43).

2.1.4.1.2. Medborgerskab

Det andet adfærdsdomæne, Hodson nævner, er medborgerskab. Begrebet kan forklares ved, når medarbejderne på kreativ og målrettet vis orienterer deres handlinger mod at gøre en ekstra indsats for at nå i mål med arbejdsopgaver på en måde, der rækker ud over de organisatoriske krav (Hodson, 2003, s. 18). På den måde kan medborgerskab have indflydelse på effektiviteten og kvaliteten af arbejdet, men også på oplevelsen af værdighed på arbejdspladsen (Ibid., s. 68). Hodson nævner, at hvor modstand er meget udbredt på arbejdspladser med høj grad af direkte tilsyn, så er medborgerskab mere udbredt, hvor der hersker indirekte tilsyn (Ibid., s. 87). Ifølge Hodson er en af de vigtigste grundlag for at opleve værdighed på arbejdspladsen at sætte en ære – og finde stolthed – i sit arbejde og sine resultater. Når medarbejderne udfører handlinger, der kan øge deres stolthedsfølelse ved deres arbejdsindsats, tager de aktive handlinger for at opnå en handlingsbestemt værdighed (Ibid., s. 44). Foruden stolthed, er meningsfuldt arbejde også en grundsten i menneskets værdighed. Hodson definerer meningsfuldt arbejde som: "*Work that satisfies a person's need to grow while feeling respectable is meaningful work.*" (Ibid., s. 45). For at være meningsfuld skal arbejdet således tilgodese et menneskes behov for at udvikle sig, mens han/hun føler sig respekteret. Hvis arbejdet ikke imødekommer disse krav, vil medarbejderne, ifølge Hodson, selv begynde at skabe mening i deres arbejde og skabe måder, hvorpå disse kan gøre arbejdet mere værdigt (Ibid.). En anden vigtig faktor ift. medborgerskab er kollegial træning, hvor medarbejderne oplærer hinanden og videndeler kompetencer, hvilket, ifølge Hodson, både har en positiv effekt på effektiviteten på arbejdspladsen, men også kan udgøre en central byggesten for kollegiale relationer. Derudover kan en medarbejder vælge at være det, Hodson kalder en *good soldier*, hvilket indebærer, at medarbejderen er villig til at

give sin fulde indsats på trods af udfordringer (Ibid., s. 70). Hodson nævner desuden, at ledelsen også kan udføre ledelsesmæssigt medborgerskab ved at overholde normerne for behandling af medarbejderne og ved at facilitere et effektivt produktionssystem, hvilket kan være en afgørende faktor for, hvorvidt medarbejderne vil udføre medborgerskab (Ibid., s. 93). Når dårlig ledelse og krænkelse er udbredt på en arbejdsplads, vil det, som nævnt, udløse en vis grad af modstand fra medarbejderne og påvirke graden af medborgerskab på arbejdspladsen negativt (Ibid., s. 83).

2.1.4.1.3. Uafhængige meningssystemer

Det tredje adfærdsdomæne, Hodson nævner, er skabelsen af uafhængige meningssystemer. Disse meningssystemer adskiller sig fra behovet for meningsfuldt arbejde som beskrevet under medborgerskab. Uafhængige meningssystemer omhandler i højere grad medarbejdernes behov for at udføre meningsfulde aktiviteter, der ikke knytter sig til magtdynamikken og produktionsagendaen på arbejdspladsen. Sådanne aktiviteter kan, ifølge Hodson, fx være at hænge tegneserier op på sit skab, fortælle vittigheder med sine kollegaer eller at have familie billeder til at stå på sit skrivebord. Hodson nævner, at disse aktiviteter spiller en vigtig rolle ift. at holde kedsomheden stangen i et job, der ellers kan være præget af gentagelser og trivielle handlinger, men han nævner også, at selv i jobs, der ikke nødvendigvis er præget af gentagelser som fx samlebåndsarbejde, kan medarbejderne have brug for uafhængige meningssystemer (Hodson, 2003, s. 46).

2.1.4.1.4. Sociale relationer

Det fjerde og sidste adfærdsdomæne omhandler sociale relationer på arbejdspladsen, som Hodson anser som fundamentale for realiseringen af de øvrige tre adfærdsdomæner. Sociale relationer spiller, ifølge Hodson, en vigtig rolle for arbejdspladsens sociale klima, hvilket er vigtigt ift. oplevelsen af arbejdet og relationerne til ledelsen (Hodson, 2003, s. 47). Ydermere kalder Hodson kollegaer for det sociale stof, der er af afgørende betydning for meningsskabelse på arbejdspladsen (Ibid., s. 18). Sociale relationer består af uformelle grupper, såsom venskabsklier og arbejds teams, der kan udgøre en samlet front mod de mange krav, der kan være på en arbejdsplads. De kan skabe en kollektiv identitet og få medarbejderne til at stå stærkere sammen og kan samtidig udvise gruppesolidaritet ved at forsvare hinanden over for udfordringer fra ledelsen eller fra kunder (Hodson, 2003, s. 47-48; Hodson, 1996, s. 724). Ifølge Hodson udgør sociale relationer på arbejdspladsen desuden en vigtig funktion ift. at menneskeliggøre arbejdspladsen og for arbejdet med værdighed (Hodson, 2003, s. 49). Hodson understreger desuden, at *“Solidarity can mitigate feelings of alienation that arise from*

performing meaningless work.” (Hodson, 1996, s. 724). Solidaritet kan altså mindske følelsen af den fremmedgørelse, der kan opstå ved at udføre meningsløst arbejde. Således kan sociale relationer rumme positive aspekter som solidaritet, støtte og sammenhold ift. modstand, men kan, ifølge Hodson, også ende ud i konflikter, sladder og uvenskab (Hodson, 2003, s. 73).

2.1.5. Sammenhænge mellem udfordringer mod og varetagelse af værdighed

Hodsons arbejde med værdighed viser, at kaotiske og dårligt ledede arbejdspladser ofte opstiller barrierer for kvaliteten af arbejdet og påvirker de sociale relationer og effektiviteten på arbejdspladsen i en negativ retning. Omvendt kan en effektiv produktionsorganisering med passende udstyr og teknologi danne grundlag for stolthed og tilfredshed i arbejdet (Hodson, 2003, s. 109-110). Desuden understreger Hodson, at dårlig ledelse og krænkelser er de grundlæggende årsager til modstand fra medarbejderne, og at en arbejdsplads, der karakteriseres herved også vil underminere medarbejdernes udvisning af medborgerskab. Derfor mener Hodson, at ledelsens fornemmeste rolle er at sikre gode forhold for arbejdsudførelsen for på den måde at opnå tilfredshed og stolthed hos medarbejderne, der dermed ofte vil være villige til at gøre en ekstra indsats for arbejdspladsen og udvise medborgerskab (Ibid., s. 113). Ifølge Hodson kan disse ovenstående pointer imidlertid ikke ses så sort/hvidt, idet det er sandsynligt, at medarbejderne gør modstand mod visse elementer af ledelsens kontrol, mens de i andre områder af arbejdet finder stolthed og udviser medborgerskab (Ibid., s. 49). Ikke desto mindre har Hodsons undersøgelser vist, at samarbejde, kreativitet, stolthed, meningsfuldt arbejde, tilknytning og tilfredshed alle er faktorer, der opleves i markant lavere grad i arbejdsforhold med høj grad af direkte tilsyn, end i andre arbejdsammenhænge (Ibid., s. 90).

2.2. Dimensioner af værdighed på arbejdspladsen

I indeværende gennemgang inkluderes videre Sharon C. Boltons senere arbejde med værdighedsbegrebet, der udvider og supplerer Hodsons version. Bolton er professor i organisationsanalyse og har i sin bog *Dimensions of Dignity at Work* samlet forskellige professorer og forskere, der bidrager med input og flere dimensioner ift. værdighed på arbejdspladsen i de forskellige kapitler bogen igennem (Bolton, 2007).

Ifølge Bolton er værdighed på arbejdspladsen et fænomen, der er meget mere komplekst end den måde, det ofte bliver beskrevet og eksemplificeret på. Hun mener, at værdigt arbejde har en tendens til at blive deduceret til, at medarbejdere skal undgå ”beskidt” arbejde og at de skal have plads til at aktualisere sig selv, hvortil billedet af en håndværker med stor autonomi ofte bliver fremhævet som et eksempel på, hvor værdighed på arbejdspladsen kan finde sted i sin reneste form (Ibid., s. 9). Derudover mener Bolton, at mange studier alene har fokuseret på elementer af værdighed såsom selvværd, autonomi, meningsfuldt arbejde og krænkelse og mobning fra intimiderende ledere eller kolleger (Ibid., s. 17-18). Modsat Hodson, der som nævnt beskriver værdighed som noget, der kan reducere og ”ødelægge” medarbejderes værdighed på grund af dårlig ledelse og krænkelse, mener Bolton, at værdigheden kan opleves på forskellige måder (Ibid., s. 10). Bolton skelner desuden mellem værdighed *i* og *på* arbejdet. Værdighed *i* arbejdet omhandler værdigheden, der ligger i selve arbejdet og arbejdskarakteristikaene, mens værdighed *på* arbejdet relaterer sig mere til oplevelserne på arbejdet og til, hvordan vi bliver opfattet og værdsat som menneske på arbejdspladsen (Ibid., s. 9).

2.2.1. Forskellige dimensioner i værdighed

Bolton mener ligesom Hodson, at værdighed er det, der gør os menneskelige, og at værdighed er iboende og nedarvet i mennesket (Bolton, 2007, s. 19). Hun mener imidlertid ikke, at værdighed, set som en menneskelig kerneegenskab, der kan opfyldes gennem arbejdet, kan stå alene og undersøges som den er, idet forskellige organisatoriske strukturer og praksisser uomtvisteligt vil have indflydelse på, hvordan værdighed realiseres. Derudover vil organisationerne, og deres måde at organisere/operere sig på, blive påvirket af kapitalismens økonomiske præmis om at organisationer skal præstere og producere for at overleve (Ibid., s. 20). Således foreslår Bolton, at værdighed har en multidimensional karakter, og at der både er objektive og subjektive faktorer, der gør sig gældende og kan ses som dimensioner af værdighed. De objektive faktorer kan være sikkerhed, retfærdig belønning, ligeværdighed, stemme (medbestemmelse) og velbefindende, mens de subjektive faktorer i menneskelig værdighed kan være moral, politisk overbevisning, autonomi, meningsfuldhed og respekt. Dertil beskriver Bolton, at værdighed gennem meningsfuldt og interessant arbejde, med anerkendt social agtelse og respekt samt en grad af autonomi kan forstås som værende værdighed *i* arbejdet, mens strukturer, der giver lige muligheder for medarbejderne, sikre arbejdsvilkår, sikre ansættelsesvilkår, retfærdig belønning og en kollektiv og individuel stemme kan være med til *opnåelse* af værdighed på arbejdet hos medarbejderne. Ifølge Bolton er det opdelingen af værdighed i forskellige dimensioner, der gør det muligt at arbejde med den og forstå dens kompleksitet. Bolton

forklarer, at mange mennesker kan nyde godt af værdighed i arbejdet, hvis de har en vis grad af autonomi og medbestemmelse og finder mening i deres arbejde, men at de samtidig – på andre områder - kan mangle værdighed, hvis de fx har dårlige arbejdsvilkår eller mangler respektfulde sociale relationer på arbejdet. Ved eksemplet understreges det, at værdighed ikke blot er noget, man kan have eller ikke have, men at der er flere nuancer end som så: *“Combined, dimensions of dignity represent a useful opportunity for a holistic analysis of work in its blend of the inherent dignity of the human person with the political economy and conditions that may deny this basic human right.”* (Ibid., s. 20). Bolton forklarer således, at der ved brug af dimensionerne af værdighed kan anlægges et mere holistisk perspektiv på arbejdet med værdighed, og at værdighed skal ses som værende en blanding mellem menneskets iboende og nedarvede værdighed og de politisk-økonomiske omstændigheder, der kan anfægte værdigheden, som hun anser som en menneskerettighed.

2.2.2. Værdighed set som respekt og social agtelse

Andrew Sayer er professor i social teori og politisk økonomi og har skrevet sit bidrag til arbejdet med værdighed i Boltons bog under kapitlet ”What dignity at work means”, hvori han uddyber nogle af de dimensioner, Bolton åbner op for. Jeg finder det relevant at inddrage Sayers input til værdighedsbegrebet, idet han bl.a. dykker dybere ned i de bagvedliggende aspekter ift., hvordan respekt og social agtelse kan være signifikante bidragere til menneskelig værdighed. Derudover forklarer han også, hvorfor værdighed på arbejdet er af stor betydning for både medarbejdere og arbejdsgivere (Sayer, 2007). En af Sayers hovedpointer er, at forudsætningen for værdigt arbejde kræver mere end blot eksklusion af mobning og krænkelser fra arbejdspladsen. Det handler om at medarbejderne skal respekteres som mennesker og ikke blot som et middel til at nå andres mål. At de oplever tillid til, kan arbejde ansvarligt, bliver tildelt autonomi, bliver taget seriøst og lyttet til og ikke bliver udnyttet for deres svagheder (Ibid., s. 28). Derudover opstiller Sayer nogle nøgleelementer til at forklare, hvad værdighed på arbejdspladsen betyder for det enkelte individ. Disse elementer vil blive beskrevet i nedenstående afsnit.

2.2.2.1. Nøgleelementer i værdighed

Sayer opstiller forskellige scenarier for at eksemplificere, hvad værdighed indebærer og betyder for den enkelte medarbejder. Han lægger ud med at understrege, at det, fra et normativt synspunkt, er vigtigt at notere, at det, der respekteres hos en anden person, ikke kun er det, man har tilfælles med personen, men også hvad der er anderledes end hos en selv – hvis en arbejdsplads fx ikke respekterer

kulturen eller religionen hos en muslimsk medarbejder, der skal holde Ramadan, så vil det være en anfægtelse af medarbejderens værdighed (Sayer, 2007, s. 29). Sayer beskriver desuden det at have værdighed som følger:

“To have dignity and to have one’s dignity recognised is to be treated as an end in oneself, at least in part, and not merely as a means to someone else’s ends, or as substitutable for someone else. It is hard to respect someone who has no autonomy, no distinctiveness or individuality, no will of their own and who passively obeys the will of others. They lack dignity.” (Ibid., s. 29)

Således anser Sayer et menneskes værdighed, og det at få anerkendt sin værdighed - som værende en måde, hvorpå det kan siges at være et mål for - og i - sig selv fremfor at være et mål for andres behov. Derudover kan det være svært at respektere nogen, der passivt adlyder andres vilje og ikke selv besidder autonomi, egen vilje og individualitet. Ifølge Sayer mangler sådanne mennesker værdighed. Han forklarer desuden det at mangle værdighed, som når en person ikke er i stand til at udføre de handlinger, der forbindes med at være et voksent menneske som fx at styre sin egen krop. Ens værdighed kan således være svær at opretholde gennem sygdom og alderdom. Derudover nævner Sayer, at en person kan anse en opgave som værende ”under ens værdighed”, fx hvis opgaven indebærer ulækre elementer og frembringer lede ved udførelsen. Når en person hæver sig over at udføre sådanne opgaver, er det, ifølge Sayer, en kilde til værdighed (Ibid., s. 29). Denne pointe vil blive udfoldet yderligere under gennemgangen af SOS-perspektivet under afsnittet ”illegitime opgaver” (jf. 2.3.2.3.).

Sayer nævner også dét at blive taget seriøst som et element, der hænger tæt sammen med værdighed. Hvis en person aldrig bliver taget seriøst af andre, kan det være svært for denne at opretholde sin selvrespekt og værdighed. Indeholdt i dette aspekt er også at have mulighed for at blive lyttet til og blive taget seriøst ift. ens synspunkter i en given kontekst, og at det skal være tilladt at være uenig med andre på en respektfuld måde, uden at det skal underminere nogle af parterne. Når den ene part indrømmer at tage fejl, så skal det gøres på en måde, hvorpå denne person ikke mister ansigt, for at de kan opretholde deres værdighed (Ibid., s. 29). Ydermere pointerer Sayer det tvetydige forhold, der er mellem arbejdsgiver og lønmodtager, hvor han anser det som yderst vigtigt i arbejdet med værdighed, at en person bliver behandlet som et mål i og for sig selv og ikke for andre behov, som førnævnt, men at dette kan være en svær balancegang i praksis. Når en medarbejder ansættes af en arbejdsgiver, ansættes denne ikke ud af respekt for personen selv, men fordi medarbejderen findes

nyttig for arbejdsgiveren, men samtidig kan det at tjene sine egne penge ses som en kilde til værdighed, idet det illustrerer en vis autonomi og selv sikkerhed at tage hånd om sin egen økonomi og indtjening. Sayer mener imidlertid, at sådanne relationer, hvor der foregår en økonomisk udveksling, kan true medarbejderens værdighed, og at det derfor er vigtigt, at der udvises respekt for medarbejderen som person (Ibid., s. 30). Derudover er det for ledelsen essentielt ikke at springe til den konklusion, at medarbejderne altid kun udfører arbejdet for at få belønning, men at det også kan være for deres egen skyld og tilfredsstillelse at udføre et godt stykke arbejde:

“Of course, the point of employment for employees is to get an income, but it is not necessarily the only point. Their dignity also matters, and in being trusted to act well they are also being valued as persons, and not merely for carrying out some task properly.” (Ibid., s. 31).

Når medarbejderne bliver betroet at gøre deres arbejde på en ordentlig måde, vil de altså blive værdsat og anerkendt som de personer, de er, og ikke blot for at gøre arbejdet ordentligt. Som det fremgår af den hidtidige gennemgang af Sayers udlægning af værdighed, skabes værdighed i relationen mellem mennesker og kan blive bekræftet eller undermineret af andre, hvortil respekt spiller en vigtig rolle. Sayer understreger at der er et gensidigt afhængighedsforhold mellem mennesker, hvori ens selvrespekt er betinget af, hvorvidt andre behandler en med respekt. Sayer nævner imidlertid, at dét at respektere et menneskets værdighed omhandler at stille dem til ansvar for deres egne handlinger som de selvstændige mennesker, de er, og således kan ens reaktion på andres handlinger være både positiv eller negativ (Ibid., s. 30-31).

2.2.2.2. Værdighed og ligeværdighed

Sayer forklarer desuden, at det er sværere for nogle at opretholde deres værdighed end for andre. Dette skyldes, at der uundgåeligt vil være uligheder mellem mennesker som følge af deres stilling, magt og sociale position. Sidstnævnte mener Sayer er interessant, idet der er stor forskel på at få respekt for ens adfærd, eller blot at få den, fordi man er født ind i en arvelig fordelagtig position (Sayer, 2007, s. 32). Sayer forklarer desuden, at hvis ledelsen har engageret sig i – og erklæret – at behandle alle medarbejdere ligeværdigt, så er det vigtigt, at de overholder det og ikke behandler dem forskelligt gennem deres handlinger og medarbejdernes arbejdsforhold. Ellers kan ledelsen, ifølge Sayer, komme til at fremstå dobbeltmoraliske og hykleriske. Sayer nævner her, at medarbejderne i sådanne forhold vil gøre som Hodson foreslår – yde modstand for at opretholde deres værdighed (Ibid., s. 33). I forbindelse med ligeværdighed på arbejdspladsen, nævner Sayer, at arbejde kan ses

som værende mere eller mindre værdigt eller uværdigt, og at fordelingen mellem disse jobs ofte er betinget af samfundsklasse, køn og race. Arbejdet kan desuden anses som værende uværdigt for mænd at varetage, mens det anses for værdigt arbejde for kvinder, ligesom kompetencekrævende jobs ofte er mere respektfulde end arbejde som alle i princippet ville kunne varetage. I disse tilfælde er der, i samfundet, en skævvridning og en ulighed, der opstår på baggrund af disse antagelser og forskelle mellem køn, race og samfundsklasse, og som derfor ikke giver alle mennesker de samme betingelser for opnåelsen og opretholdelsen af værdighed (Ibid., s. 34).

2.3. SOS-perspektivet – Stress som krænkelse af selvet

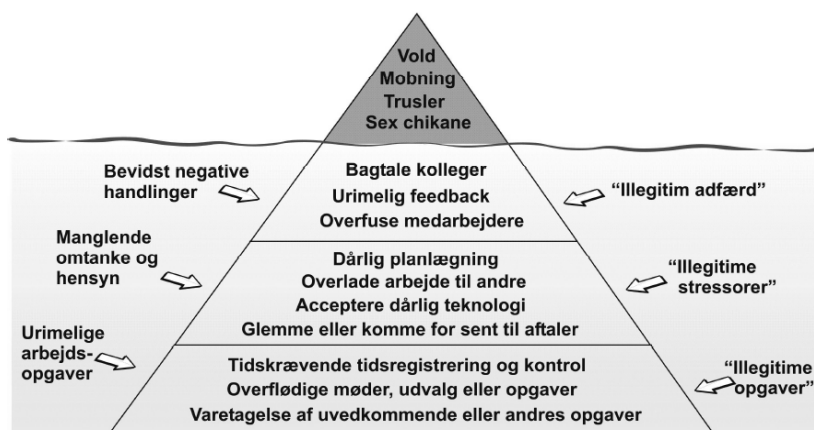
SOS-perspektivet vil i dette speciale inddrages som supplement til forskningen i værdighed, idet det konkretiserer og skelner mellem flere forskellige dimensioner, der kan udgøre trusler mod værdighed. Desuden kan perspektivet anses som værende et tillæg til kapitlets hidtidige udlægning af dimensionerne *dårlig ledelse*, *overarbejde* og de indbyrdes spændinger, der kan opstå medarbejdere og ledelse imellem. Professor i arbejdspsykologi Norbert K. Semmer er ophavsmanden bag SOS-perspektivet og har sammen med ligesindede udviklet den teoretiske ramme på baggrund af allerede eksisterende forskning inden for erhvervsmæssig stressforskning (Semmer et. al., 2007). *SOS* er forkortelsen af betegnelsen *Stress as Offense to Self*, der oversættes på dansk til *stress som krænkelse af selvet* (Sørensen, 2008), men for overskuelighedens skyld, anvendes forkortelsen *SOS* i indeværende speciale. Ifølge Semmer et. al., stræber mennesker efter at beskytte deres selvværd – både i form af ens egen selvevaluering, men også set som ens selvtillid, der udspringer af respekt og/eller agtelse modtaget fra andre mennesker (Semmer et. al., 2007, s. 43). SOS-perspektivet bygger på antagelsen om, at stress udspringer af trusler mod en persons vigtige mål, hvori opretholdelsen af eget selvværd udgør et vigtigt mål i sig selv og er et grundlæggende behov for mennesket. Trusler mod en persons selvværd anses som værende en belastning, mens forstærkninger af selvværdet er med til at fremme personens velbefindende (Semmer, Tschan, Jacobshagen, Beehr, Elfering, Kälin & Meier, 2019, s. 206). Trusler mod selvet deles op i to processer; 1) ens personlige selvevaluering - refereres til som *personlig selvværdssættelse* og 2) evalueringen fra andre mennesker – refereres til som *social værdssættelse* (Ibid., s. 205). Disse to processer er ikke nødvendigvis uafhængige af hinanden, idet det, ifølge Semmer et. al., er plausibelt, at andre menneskers evaluering influerer på en persons personlige selvværdssættelse (Semmer et. al., 2007, s. 46). Trusler mod hhv. den personlige- og sociale selvværdsættelse vil blive beskrevet nærmere i de følgende afsnit.

2.3.1. Trusler mod personlig selvværdsættelse

Ifølge Semmer et. al., kan trusler mod en persons selvværdssættelse fx opstå, når personen oplever at mangle kompetencer eller moralsk styrke, men kan også fremkomme, hvis personen føler at have fejlet ift., hvordan denne havde forventet at fremstå og repræsentere sig selv, hvilket Semmer et. al. kalder *Stress through Insufficiency*, forkortet *SIN* (da: *stress gennem uformåenhed*, min oversættelse) (Semmer et. al., 2007, s. 46). En persons personlige selvværdsættelse kan, som nævnt, blive negativt influeret som følge af trusler mod personens sociale værdsættelse.

2.3.2. Trusler mod social værdsættelse

Semmer et. al. anser det menneskelige behov for at høre til og for at være accepteret og respekteret af vigtige personer i ens liv som baggrunden for social værdsættelse, hvorfor manglen på anerkendelse og respekt fra andre udgør en trussel mod en persons sociale værdsættelse. Dette kalder Semmer et. al. for *Stress as Disrespect*, forkortet *SAD* (da: *stress som disrespect*, min oversættelse). Hvor Hodson og Bolton taler om krænkelse såsom vold, chikane og overgreb, opstiller Semmer et. al. tre krænkelsesformer, der går ud over denne traditionelle betegnelse; *Illegitim adfærd*, *illegitime stressorer* og *illegitime opgaver* (Semmer et. al., 2007, s. 46). Ekspert i psykisk arbejdsmiljø, Tage Søndergaard Kristensen, har illustreret SOS perspektivet i illustrationen nedenfor:



(Kristensen, 2008)

Ifølge Semmer et. al., kan manglende respekt blive udtrykt både på en direkte og en indirekte måde, hvilket afspejler sig i de tre illegitime krænkelsesformer (Semmer et. al., s. 2007, s. 46). De tre krænkelsesformer er ikke nødvendigvis uafhængige og kan derfor overlappe hinanden (Ibid., s. 48). De vil blive beskrevet nærmere i de følgende afsnit.

2.3.2.1. Illegitim adfærd

Illegitim adfærd betegner Semmer et. al. som en direkte måde at vise disrespekt på. Illegitim adfærd kan være at overfuse andre, give urimelig og ond feedback, få en person til at tabe ansigt over for andre samt tage æren for andres arbejde. Semmer et. al. anser illegitim adfærd som værende en central del af sociale konflikter (Semmer et. al., 2007, s. 46).

2.3.2.2. Illegitime stressorer

Modsat illegitim adfærd, betegner Semmer et. al. illegitime stressorer som værende en mere indirekte måde at vise disrespekt på. Illegitime stressorer omhandler en måde at handle – eller undlade at handle – på, der går ud over en anden. En sådan handlemåde er imidlertid ikke nødvendigvis specifikt rettet mod en person for at ramme denne, men kan også udføres på baggrund af manglende hensyntagen til den anden persons interesser. Et eksempel på illegitime stressorer kan, ifølge Semmer et. al., være at undlade at gøre sit arbejde ordentligt og dermed resultere i at en anden person skal arbejde mere. Det kan også være at tilbageholde information over for en anden, så de ikke kan forberede sig ordentligt på en svær situation. Semmer et. al. pointerer imidlertid, at illegitime stressorer, modsat illegitim adfærd, ikke nødvendigvis knytter sig til social interaktion, men også kan indeholde tekniske elementer såsom nedbrud i computere. En sådan situation kan udgøre en stressor, idet det kan forhindre udførelse af en arbejdsopgave, men der er forskel på, om det opfattes illegitimt eller ej. Ifølge Semmer et. al. kan nedbrud i computersystemer have en naturlig og teknisk forklaring, hvilket ikke bør opfattes som illegitimt, men hvis det skyldes ledelsens manglende evne til at sikre godt udstyr, kan det være illegitimt og tilegnes en social årsag (Semmer et. al., 2007, s. 47).

2.3.2.3. Illegitime opgaver

Den sidste, oftest indirekte, måde at udvise disrespekt på er gennem illegitime opgaver. Semmer, Jacobshagen, Meier, Elfering, Beehr, Kälén, & Tschan forklarer, at disse opgaver kan opfattes som værende enten *urimelige*, *unødvendige* eller *uværdige*. Illegitime opgaver knytter sig til de opgaver, der går ud over en medarbejders kerneopgave – og rolle, og som ikke opfattes som værende legitime for den enkelte medarbejder at varetage (Semmer et. al., 2015, s. 32). Semmer et. al. understreger dog, at der i enhver profession vil være arbejdsopgaver, der som udgangspunkt rækker ud over kerneopgaven, men som ikke opfattes illegitime: *"All professions imply elements that are potentially stressful, but if they define the very nature of the profession these elements may be very satisfying, constituting an intrinsic reward."* (Semmer et. al., 2007, s. 47). Således forklares det, at der kan være

stressfulde situationer i enhver profession, men at de, såfremt de opfattes som legitime, kan være tilfredsstillende og skabe en intrinsisk belønning, når de udføres. Som eksempel herpå anvender Semmer et. al. lignelsen om en sygeplejerske, der bruger meget tid og energi på at hjælpe en meget syg patient og hjælper denne på toilet m.m. I en sådan situation bekræfter sygeplejersken sin kernerolle – og identitet, og vil ikke have noget problem med at hjælpe patienten. Hvis sygeplejersken imidlertid sættes til at rende rundt og hjælpe patienter med alt muligt, selvom de ikke opfattes som værende syge nok til ikke at kunne klare det selv, anses det som værende opgaver som en anden burde udføre, hvilket kan opfattes som værende urimeligt og illegitimt (Ibid., s. 47-48). Af unødvendige opgaver kan nævnes at skulle skrive en tekst igen manuelt fra én computer til en anden, fordi de to systemer er inkompatible, hvilket igen knytter sig til ledelsens manglende varetagen af de tekniske arbejdsfaciliteter (Semmer et. al., 2015, s. 34).

2.3.3. Forstærkninger af social værdsættelse

Semmer et. al. fokuserer ikke blot på de tre kränkelsesformer og trusler mod en persons sociale værdsættelse, men også på, hvilken rolle forstærkninger af social værdsættelse spiller. Forstærkning af en persons sociale værdsættelse omhandler, ifølge Semmer et. al., at opleve anerkendelse af ens individualitet, resultater og kvaliteter, men også blive rost og udvist oprigtig interesse for ens person og bekymringer (Semmer et. al., 2007, s. 49-50).

2.4. Samlet opsummering

I dette afsnit fremhæves de vigtigste pointer og faktorer for værdighedsbegrebet gennem hele teorikapitlet indtil nu.

I Hodsons belysning af værdighedsbegrebet, fremstiller han fire udfordringer og trusler mod værdighed; *Dårlig ledelse, overarbejde, begrænsninger af autonomi og modsigelser af medarbejderinvolvering*. Dårlig ledelse indeholder yderligere fire kategorier. Den første kategori er *direkte og indirekte tilsyn*. Direkte tilsyn omhandler en overordnet, der ”holder øje” med medarbejderne og baseres dermed på ledernes og de tilsynsførernes humør fra dag til dag. Indirekte tilsyn er ikke personbunden, men indbefatter i stedet standarder, normer og/eller bureaukratiske regler, der skal overholdes. *Krænkelser* indbefatter bl.a. direkte fysiske og verbale krænkelser og overgreb, upassende eller hyppige fyringer samt manglende jobsikkerhed. *Manglende overholdelse*

af normer på arbejdspladsen opstår ved manglende tillid mellem medarbejdere og ledelse, manglende opretholdelse af en funktionsdygtig produktion, manglende overholdelse af normer inden for rekruttering, forfremmelser, jobsikkerhed, kompensationer, klager, ferie m.m. *Dårlig ledelse* omhandler bl.a. manglende kommunikation og informering af medarbejderne vedrørende mål, procedurer og forventninger samt hvis ledelsen negligerer udstyr og udskyder reparationer. Kategorien *overarbejde* kan opstå i klassisk form, men også som udnyttelse af arbejdskraften. Underbemandede arbejdspladser har ofte stor grad af udnyttelse af arbejdskraften. Overarbejde kan være initieret af både ledelsen og af medarbejdernes egne behov for at arbejde mere for at opfylde jobkravene, eller hvis der er økonomisk bonus forbundet hermed. *Begrænsninger af autonomi* er, ifølge Hodson, mest udbredt på arbejdspladser karakteriseret af bureaukratiske regler eller personlig kontrol/direkte tilsyn og indbefatter desuden restriktioner for personlig fremtoning. *Modsigelser i forbindelse med medarbejderinvolvering* opstår bl.a., når involveringen af medarbejderne bliver brugt manipulerende og til fx at få teams til at arbejde hårdere. Involvering af medarbejderne er ofte initieret af ledelsen med øget produktivitet for øje og foregår derfor som en slags ikke-påtrængende kontrol. Modsigelser af medarbejderinvolvering opstår også ved formelle invitationer til medarbejderne om at deltage og bidrage med input til møder, hvor ledelsen alligevel sætter dagsordenen.

Foruden de ovenstående udfordringer og trusler mod værdighed fremhæver Hodson desuden de fire adfærdsdomæner til varetagelse af værdighed; *modstand*, *medborgerskab*, *uafhængige meningssystemer* og *sociale relationer*. *Modstand* er et adfærdsmønster, der kan indebære indsatsforhandlinger, omgåelse af de normale arbejdsprocedurer, ødelæggelse af maskiner, bagtalelse og kritik af ledelsen, distancering fra arbejdet, opfindelse af lege samt det at manipulere sig til frynsegoder og belønninger (smooth operator). *Medborgerskab* opstår når medarbejdere målretter deres handlinger mod at gøre en ekstra indsats for at nå i mål med arbejdsopgaver på en måde, der rækker ud over de organisatoriske krav. Medborgerskab udgøres af aktive handlinger, der øger medarbejdernes stolthedsfølelser og som højner deres handlingsbestemte værdighed. *Uafhængige meningssystemer* omhandler medarbejdernes behov for at udføre meningsfulde aktiviteter, der ikke knytter sig til magtdynamikken og produktionsagendaen på arbejdspladsen, og kan eksempelvis være tegneserier på skabet, at fortælle vittigheder med kolleger og at have familie billeder på skrivebordet. *Sociale relationer* anses som værende fundamentale for realiseringen af de tre øvrige adfærdsdomæner. Sociale relationer spiller en vigtig rolle for arbejdspladsens sociale klima og udgøres fx af venskabsklier arbejdsteam. De kan desuden skabe kollektiv identitet og udvisning af gruppesolidaritet samt mindske følelsen af fremmedgørelse.

Bolton og Sayer repræsenterer et mere multidimensionalt fokus på værdighed. Bolton mener, at værdighed kan opleves på forskellige måder. Hun skelner desuden mellem værdighed *i* og *på* arbejdet. Værdighed *i* arbejdet indebærer værdigheden i selve arbejdet og tilhørende arbejds karakteristika, mens værdighed *på* arbejdet udgøres af oplevelserne på arbejdet samt hvordan vi bliver opfattet og værdsat som menneske på arbejdspladsen. Hun fremhæver desuden, at værdighed gennem meningsfuldt og interessant arbejde med anerkendt social agtelse og respekt samt en grad af autonomi kan forstås som værende værdighed *i* arbejdet, mens strukturer, der giver lige muligheder for medarbejderne, sikre arbejds vilkår, sikre ansættelses vilkår, retfærdig belønning og en kollektiv og individuel stemme kan være med til *opnåelse* af værdighed på arbejdet. Bolton anlægger et holistisk perspektiv på arbejdet med værdighed og anser værdighed som en blanding mellem menneskets iboende og nedarvede værdighed og politisk-økonomiske omstændigheder. Hun opdeler dimensioner af værdighed i objektive og subjektive faktorer. Objektive faktorer er faktorer såsom sikkerhed, retfærdig belønning, ligeværdighed, stemme (medbestemmelse) og velbefindende, mens subjektive faktorer udgøres af moral, politisk overbevisning, autonomi, meningsfuldhed og respekt.

Sayer underbygger Bolttons pointer og fremhæver følgende faktorer som vigtige nøgleelementer ift. værdighed: At være – og blive behandlet som – et mål i og for sig selv, at blive taget seriøst, at hæve sig over uværdige opgaver, at blive mødt med tillid, at blive mødt med respekt som person, at have et værdigt job samt at blive behandlet ligeværdigt.

Slutteligt konkretiserer Semmer med SOS-perspektivet nogle af de forskellige dimensioner, værdighedskrænkelsen kan have og kan samtidig ses som et tillæg til eksempelvis Hodsons belysning af overarbejde idet han bl.a. fokuserer på illegitime opgaver, der rækker ud over det, der ellers står i arbejdsbeskrivelsen. Ifølge Semmer stræber mennesker efter at beskytte deres selvværd – både i form af ens egen selvevaluering, men også set som ens selvtillid, der udspringer af respekt og/eller agtelse modtaget fra andre mennesker. Retfærdighed spiller desuden en vigtig rolle ift. en persons selvværd. Semmer opstiller to processer, der kan udgøre *trusler mod selvet*. Den første omhandler ens personlige selvevaluering i form af *personlig selvværdssættelse*, der udgør en trussel ved oplevelsen af at mangle kompetencer eller moralsk styrke samt ved følelsen af at have fejlet ift., hvordan denne havde forventet at fremstå og repræsentere sig selv. Den anden trussel mod selvet er evalueringen fra andre mennesker i form af *social værdssættelse*. Denne trussel mod selvet opstår ved manglen på

anerkendelse og respekt fra andre. Derudover fremsætter Semmer tre krænkelsesformer *illegitim adfærd*, *illegitime stressorer* og *illegitime opgaver*. *Illegitim adfærd* indebærer overfusning af andre, at give urimelig og ond feedback, at få en person til at tabe ansigt, tage æren for andres arbejde m.m. *Illegitime stressorer* er en måde at handle - eller undlade at handle - på, der går ud over en anden og kan ses som en manglende hensyntagen til en anden persons interesser. Illegitime stressorer kan også opstå ved at undlade at gøre sit arbejde ordentligt og resultere i at andre skal arbejde hårdere samt ved tilbageholdelse af væsentlig og vigtig information. Illegitime stressorer kan også være nedbrud i tekniske systemer. *Illegitime opgaver* kan karakteriseres som værende hhv. *urimelige* eller *unødvendige* og knytter sig til de opgaver, der går ud over en medarbejders kerneopgave, og som ikke opfattes som værende legitime for den enkelte medarbejder at varetage. Illegitime opgaver kan indbefatte unødvendigt skrivearbejde, fx som følge af dårlig teknologi, og kan desuden være arbejdsopgaver, der opfattes som decideret *uværdige* at udføre.

KAPITEL 3

UNDERSØGELSESDSIGN

Kapitel 3 – Undersøgelsesdesign

I dette kapitel vil specialets design for den empiriske undersøgelse blive beskrevet nærmere. Først vil den valgte dataindsamlingsteknik gennemgås, hvorefter der redgøres for specialets analysemetode. Derudover vil efterbehandlingen og lagringen af data samt udvælgelse af interviewpersoner blive beskrevet. Slutteligt vil jeg præsentere mine etiske overvejelser for tilrettelæggelsen og udførelsen af undersøgelsen og indsamlingen af empiri.

3.1. Dataindsamlingsteknik – semistruktureret interview

Som metode til at undersøge, hvordan pædagoger oplever og italesætter trusler mod værdighed på arbejdspladsen (jf. 1.1.), har jeg valgt at lave semistrukturerede interviews med fem forskellige pædagoger. Ifølge Brinkmann & Tanggaard, kan der opstilles et kontinuum ift. udførelsen og tilrettelæggelsen af et kvalitativt forskningsinterview. På den ene fløj er interviewet karakteriseret ved at være forholdsvist ustruktureret med få guidende spørgsmål, hvorimod den anden fløj repræsenterer en mere stram opbygning med mange spørgsmål, der er styrende for interviewet. Det semistrukturerede interview befinder sig i midten af kontinuummet og forløber som en interaktion mellem de spørgsmål, forskeren stiller og interviewpersonens svar herpå (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 35-36). I et semistruktureret interview vil der således være forberedte spørgsmål, men der vil også være plads til at afvige fra disse og forfølge den fortælling, der fylder hos og optager interviewpersonen. For at opnå denne balance mellem forberedte spørgsmål og plads til input fra interviewpersonen, udarbejdes der ofte en interviewguide med spørgsmål, der ikke nødvendigvis følges slavisk og konsekvent, men som skal sikre, at de valgte tematikker, der ønskes undersøgt, bliver gennemgået og adspurgt interviewpersonen gennem interviewet (Ibid., s. 38). I indeværende speciale vil interviewene således være semistrukturerede, idet jeg på forhånd udvikler nogle spørgsmål på baggrund af teorien og det overordnede undersøgelsesspørgsmål, og samtidig vil der være plads til afvigelser herfra og forekomsten af nye spørgsmål undervejs.

I en interviewguide er det, ifølge Brinkmann & Tanggaard, en god idé at skelne mellem forsknings- og interviewspørgsmål, idet forskningsspørgsmål i sin natur ikke egner sig særligt godt til at være interviewspørgsmål. Derudover søger forskningsspørgsmål ofte *forklaringer* på processer, fænomener og sammenhænge, mens interviewspørgsmål søger *beskrivelser* af selvsamme (Ibid., s. 40). Derfor vil jeg i nærværende speciale og i min interviewguide opdele spørgsmålene i hhv. forsknings- og interviewspørgsmål. Derudover vil interviewet initieres med en briefing, der ifølge

Kvale & Brinkmann går ud på at forklare og gennemgå forskellige praktikaliteter, hvorved interviewpersonen informeres om fortrolighed og formål med undersøgelsen. Slutteligt vil interviewet indeholde en debriefing, hvor interviewet afsluttes, og interviewpersonen adspørges om eventuelle afsluttende bemærkninger (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 89). Interviewguiden i dette speciale vil være opdelt i to dele; en *åben* og en *fokuseret* del. Den åbne del vil koncentrere sig om deltagerens umiddelbare erfaringer og forståelse af fænomenet *værdighed* og vil indeholde åbne og brede spørgsmål hertil med det formål at åbne op for deltagerens refleksion og påbegynde interviewet på en skånsom måde. Den fokuserede del vil indkredse spørgerammen ift. at undersøge, hvordan pædagoger oplever trusler mod værdighed på arbejdspladsen, og spørgsmålene heri vil således omhandle de forskellige former for trusler og dimensioner af værdighed, der udspringer af specialets teoretiske afsæt og gennemgang af værdighedsbegrebet.

3.1.1. Interviewguide

På baggrund af teorigennemgangen af værdighedsbegrebet, udleder og identificerer jeg følgende tematikker som værende potentielle trusler mod værdighed, og som jeg derfor vil tage med i min videre undersøgelse:

- Dårlig ledelse - direkte og indirekte tilsyn, krænkelser samt manglende overholdelse af normer på arbejdspladsen, herunder sikkerhed
- Overarbejde – udnyttelse af medarbejdernes arbejdskraft
- Begrænsninger af autonomi – begrænsninger af medbestemmelse
- Modsigelser i forbindelse med medarbejderinvolvering – oplevelsen af ikke at have en stemme og blive hørt
- Trusler mod ligeværdighed, tillid og respekt – at blive taget seriøst
- Trusler mod meningsfuldhed og velbefindende
- Trusler mod selvet – personlig selvværdsættelse og social værdsættelse
- Illegitim adfærd
- Illegitime stressorer
- Illegitime opgaver

Interviewguiden er således udledt af ovenstående tematikker, hvilket nedenstående eksempel fra interviewguiden illustrerer. Den fulde interviewguide kan findes i bilag 1.

Tema	Forskningsspørgsmål	Interviewspørgsmål
Overarbejde	Hvilke erfaringer og oplevelser har pædagoger med overarbejde og/eller udnyttelse af deres arbejdskraft?	▪ Hvordan vil du beskrive normeringen i din institution? ▪ Hvorvidt føler du, at du kan nå alt det, du gerne vil i dit job? ▪ Oplever du dage, hvor du er nødt til at arbejde ekstra hård, eller hvor du har overarbejde? ▪ Hvordan er din mulighed for at forhandle højere løn? ▪ Hvordan er din mulighed for økonomisk kompensation for overarbejde?
Begrænsninger af autonomi	Hvorvidt oplever pædagoger begrænsninger af deres autonomi i deres arbejde?	▪ Har du kendskab til restriktioner mod din personlige fremtoning på arbejdspladsen, hvis ja, hvilke? ▪ Hvorvidt bestemmer du selv over den måde, du udfører arbejdet på? ▪ Hvorvidt besidder du selv de kompetencer og den viden, der skal til for at udføre dit arbejde? ▪ Oplever du nogle gange at være begrænset i den måde, du ønsker og vælger at udføre dit arbejde på? Hvis ja – hvad kan det skyldes?

3.1.2. Anvendelse af vignetter

I forbindelse med tilrettelæggelsen af de semistrukturerede interviews, vil jeg kombinere den valgte dataindsamlingssteknik med inddragelsen af vignetter. Jeg er af den overbevisning, at det for nogen kan være tabuiseret og svært at tale om værdighed, hvorfor jeg vil udforme nogle vignetter, der kan inddrages i interviewet. Ifølge Barter & Renold er anvendelsen af vignetter en teknik til at udforske menneskers *opfattelser*, *overbevisninger* og *meninger* om specifikke situationer og fænomener. Vignetter er små historier og scenarier, der omhandler andre situationer og erfaringer end interviewpersonens egne. Derfor kan de være ekstra relevante i situationer, hvor forskeren ønsker at undersøge følsomme emner, idet rationalet er, at det kan være lettere at kommentere på en historie, der er mindre personlig end at snakke om egne erfaringer (Barter & Renold, 1999). Derfor kan inddragelsen af vignetter i dette speciale virke befordrende for refleksion hos interviewpersonerne og samtidig facilitere at personerne relaterer historierne til egne erfaringer og refleksioner vedrørende værdighed på arbejdspladsen. Således vil jeg anvende vignetter, hvis interviewpersonen lader til at have svært ved at tale om sine oplevelser med trusler af værdighed på arbejdet, men også hvis jeg finder det nødvendigt at bryde dynamikken i samtalen, såfremt interaktionen bliver for kunstig. Jeg

vil imidlertid undlade at anvende vignetterne, hvis samtalen forløber uden problemer, og hvis interviewpersonen selv taler sig ind i emnet. Nedenfor er en af specialets vignetter eksemplificeret. Den er opbygget således, at en fiktiv situation først bliver beskrevet, hvorefter interviewpersonen bliver bedt om at sætte sig selv ind i pædagogens sted og forklare sine umiddelbare tanker herom:

Du har gang i en sangleg med en pædagogisk tanke bag. Børnene skal lære at sidde stille, mens sangen varer, og imens skal de på skift sende en bold videre til hinanden. Det hele går op i hat og briller, fordi et af børnene ikke gider at høre efter og derfor får de andre med på at løbe rundt og kaste omkring sig med boldene i stedet for. Legen er ødelagt, og du kan ikke få dem til at finde tilbage til sanglegen igen. Hvad ville du føle i en sådan situation?

Denne og resterende vignetter kan ses i bilag 2.

3.1.3. Videointerview som dataindsamlingsmedie

Intentionen i indeværende speciale var at foretage ansigt til ansigt-interviews. Den aktuelle Corona-krise har imidlertid besværliggjort dette, idet al unødigt fysisk kontakt med andre personer på dataindsamlingstidspunktet frarådes. Derfor vil interviewene blive udført via videoplatformen Skype. Ifølge Lo Iacono, Symonds & Brown er dataindsamling via interviews på Skype næsten lige så godt som ansigt til ansigt-interviews. Der er dog nogle forskelle, der er vigtige at bemærke. For det første kan det faktum, at interviewer ikke fysisk kan være til stede sammen med interviewpersonen resultere i, at der mangler en del af den sociale kontakt og energi, der ellers ville være i interaktionen, hvis interviewer og interviewpersonen sad over for hinanden. Derudover kan det være en relationsskabende gestus fx at lave en kop kaffe til interviewpersonen, hvilket i sin natur ikke kan lade sig gøre i et videointerview. På den anden side nævner Lo Iacono et al. også, at et videointerview kan være en fordel ift. varigheden af interviewet, idet interviewpersonen ofte ikke vil være så optaget af tiden, idet de allerede sidder derhjemme. Derudover kan der forekomme tekniske problemer i videotransmissionen, men det anser Lo Iacono et. al. ikke som en udfordring, idet videoteknologien efterhånden er blevet så god, at det ofte ikke vil være noget problem (Lo Iacono et. al., 2016, s. 10-11).

De ovennævnte aspekter vil jeg naturligvis være opmærksom på i dataindsamlingsprocessen og vil understrege, at såfremt det var muligt at afholde ansigt til ansigt-interviews ville jeg gøre det. Når jeg

imidlertid vælger at indsamle data på video fremfor fx telefonisk eller via e-mail, er det netop fordi jeg vurderer, at denne form for dataindsamling kommer tættest på det fysisk tilstedeværende interview, idet det på video er muligt at interagere med og se interviewpersonen i øjnene og på den måde skabe et uformelt rum og en mere nærværende samtale. Jeg vil optage interviewene på Skype til videre behandling af dataene.

3.2. Udvælgelse af interviewpersoner

Grundet de samfundsmæssige omstændigheder, som Corona-krisen medfører, er det ikke muligt at rekruttere interviewpersoner som først intenderet. Under normale omstændigheder ville jeg have opsøgt forskellige børnehaver og fysisk adspurgte leder og pædagoger om at afholde interviews i den pågældende institution. Mit ønske var desuden at afholde 7-8 interviews, men som følge af situationen bliver mit segment mindre end jeg havde planlagt. Jeg vælger - på baggrund af ovenstående - at interviewe fem pædagoger, der enten er mine egne bekendte eller bekendtes bekendte. Således rekvireres deltagerne som en tillempet form for *snowball sampling*, hvor rekvirenterne findes via henvisninger fra mennesker, der kender andre, der har de egenskaber, der er af interesse for undersøgelsen. Denne metode er desuden velegnet til studier, der undersøger følsomme emner (Biernacki & Waldorf, 1981, s. 141). Jeg er opmærksom på, at idet nogle af personerne er bekendte, kan få indflydelse på objektiviteten og professionaliteten i dialogen, men dette anser jeg samtidig som en fordel, da en indledende relationsskabelse derfor ikke er nødvendig og at den fortrolighed, der allerede foreligger, kan være befordrende for samtalens forløb og for, hvad personerne vælger at dele med mig.

Grundet det lille sample forsøger jeg heller ikke at tage hensyn til, hvilke institutioner pædagogerne kommer fra, hvilken pædagogisk stilling, de er ansat i, eller om det er mænd eller kvinder. Jeg finder det dog relevant at selekttere interviewpersonerne ud fra *anciennitet*, idet det antages, at folks oplevelser af værdighed, og hvad der er trusler mod denne, knytter sig til erfaringsmasse. Formodningen bygger på, at der er forskel på, om man starter i faget og i jobbet med nogle betingelser, hvor man ikke ved, at tingene kunne have været anderledes, eller hvis man derimod har været i faget i længere tid og ved, hvordan tingene har været før, og at man derfor lettere bliver krænket end nyuddannede fx gør. Derfor vil jeg både inddrage pædagoger, der har arbejdet med pædagogisk arbejde i adskillige år og nogle, der kun har været der ganske kort tid. Mine interviewpersoner fordeler sig således:

Deltager 1: 31 års erfaring

Deltager 2: 3 års erfaring

Deltager 3: 29 års erfaring

Deltager 4: 22 års erfaring

Deltager 5: 2 års erfaring

Deltagernummer er tildelt tilfældigt. Interviewene er foretaget over fire dage via videoopkald fra Skype fra interviewpersonernes eget hjem. Interviewene varede fra 1 t. og 10 min. til 1 t. og 35 min. og blev optaget via Skype-tjenestens optagefunktion.

3.3. Efterbehandling og lagring af data

Interviewene i indeværende speciale blev, som nævnt, optaget på Skype, men jeg er imidlertid ikke interesseret i at undersøge videobilledet, hvorfor interviewene vil blive gennemlyttet for selve lyden og i denne proces transskriberet. Ifølge Kvale & Brinkmann kan det være udfordrende at omdanne det talte sprog til en skriftlig tekst, idet det talte sprog er dynamisk og knytter sig til en bestemt kontekst, der kan være svært at indfange på skrift, idet fx kropssprog og andre situationelle elementer ofte vil gå tabt i processen (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 200). Brinkman & Tanggaard anfører desuden, at det kan være svært at vurdere, hvornår en sætning begynder og slutter, idet det talte sprog ofte er en strøm af ufuldendte sætninger, hvorfor det kan være vanskeligt at vurdere, hvor komma og punktum skal sættes (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 43). Jeg vil transskribere interviewene umiddelbart efter afholdelse for at indfange mest mulig kontekst, mens interviewet stadig er i frisk erindring. Samtidig er det en fordel og kan højne transskriberingens pålidelighed, at det er mig selv, der både afholder interviewene for efterfølgende at transskribere dem. Ifølge Kvale & Brinkmann er det essentielt at transskribere på en konsekvent måde ift. nedskrivningen af de sproglige handlinger, hvis transskriberingen skal være vellykket og forståelig. For at opnå en så overskuelig og pålidelig transskribering som muligt, er det derfor vigtigt at opstille nogle regler for, hvordan man har tænkt sig at gribe transskriberingen an (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 203-204). Der findes forskellige konventioner for, hvor mange detaljer, der inddrages i transskriberingen og retningslinjerne hertil, hvilket, ifølge Brinkmann & Tanggaard, omhandler en udvælgelse af, hvad det er relevant for det, man ønsker at undersøge (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 43-44). Da fokus i indeværende speciale er at fastholde meningsindholdet i det sagte, vil jeg ikke koncentrere mig om elementer såsom *lyde, pauser, fejl, mimik* og *kropssprog*, der kan observeres i interviewet. Af samme grund, vil mine

transskriberingsregler tage udgangspunkt i det, Kirsten Gregersen kalder *minimale udskriftskonventioner* (Gregersen, 1992, s. 4). De udskriftskonventioner, der gør sig gældende i indeværende speciale beskrives i det følgende. Dem, der er udledt af Gregersen skrives i kursiv, mens egne tilføjelser skrives som normalt:

1. *Forkortelser (som "o.l."), tal (som "17") og tegn (som "%") skrives ud (som "og lignende", "syttten" og "procent").*
2. *Af tegnsætningstegn bruges kun punktum. Det bruges til at betegne ytringsafslutninger.*
3. *Uforståelige sekvenser og ord markeres "(uf)" (for "uforståelig").*
4. *Sekvenser der er vanskelige at forstå, men hvor man ved et vist element af usikkerhed mener at kunne høre det sagte, skrives inden for en parentes med et "?" umiddelbart uden for hver side af parentesen (fx "(taxakørsel)?").*
4. Udelades noget fra en talepassage, markeres det med "(...)"
5. Deltager- og tidsangivelse skrives efter hver passage eller sekvens. Eks: "Jeg har aldrig oplevet..."(D3.04:45)"
6. Nævnes der navne vil disse skrives i anonym form og angives som "navn", "institutionsnavn" osv.

Derudover er det vigtigt at overveje, hvor meget det er nødvendigt at transskribere ift. ens undersøgelse, og hvad der kan udelades, idet en fuld transskribering, ifølge Brinkmann & Tanggaard, er en meget omfattende og tidskrævende proces, der ikke altid giver mening at udføre, hvis ikke det vurderes nødvendigt. Vælges der kun at transskribere det nødvendige, er det imidlertid vigtigt, at transskribere de passager, der kommer til at fremgå som citater i analysen (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 44). I indeværende speciale vælger jeg derfor at transskribere de passager og citater, der er relevante for analysen, hvilket også indbefatter dem, der i kodningssystemet giver anledning til rapporteringerne i analysen. Transskriberingerne af interviewene kan findes i bilag 3.

3.4. Analysemetode – Kvalitativ indholdsanalyse

Analysen vil påbegyndes simultant med transskriberingsprocessen, idet den valgte analysemetode for specialet er *kvalitativ indholdsanalyse*. Kvalitativ indholdsanalyse giver den analyserende mulighed for systematisk at reducere data gennem kodning og fortolkning med det formål at undersøge og klarlægge de betydninger, temaer og mønstre, der fremkommer af en given tekst (Zhang &

Wildemuth, 2009, s. 318). Således vil kvalitativ indholdsanalyse anvendes i indeværende speciale for at undersøge og klarlægge pædagogers oplevelser og italesættelser af trusler mod værdighed.

Kvalitativ indholdsanalyse har som udgangspunkt en induktiv fremgangsmåde, idet temaer og kategorier udledes gennem omhyggelig undersøgelse og valide slutninger fra en given tekst og/eller indsamlet empirisk materiale. Analysemetoden kan dog også antage en mere deduktiv karakter ved inddragelse af teoretiske variabler og koncepter som udgangspunkt for analysen. Zhang & Wildemuth opstiller tre forskellige tilgange til kvalitativ indholdsanalyse; *den konventionelle tilgang*, *den teoriinformerende tilgang* og *den summerende tilgang*. I den konventionelle tilgang udledes kodningskategorier direkte fra den rå data og tillægger sig dermed en induktiv karakter. Den teoriinformerende tilgang tager typisk et deduktivt udgangspunkt, idet kodningskategorierne udformes på baggrund af en teoretisk ramme, men kan også kombineres og udlede tematikker ud fra den rå data, og dermed antager analysearbejdet en mere induktiv karakter. Den summerende tilgang har sit udgangspunkt i optælling af ord eller andet åbenlyst indhold, hvorefter analysen undersøger underlæggende betydninger og tematikker, der udspringer af brugen af ord, hvorfor denne tilgang har en induktiv karakter (Ibid., s. 319-320). I dette speciale anvendes den teoriinformerende tilgang, idet jeg ønsker at anvende den teoretiske ramme for at kunne undersøge interviewdeltagernes oplevelser af trusler mod værdighed på arbejdspladsen, og således udspringer mine kodningskategorier af specialets teoretiske grundlag og de tematikker, jeg udledte under afsnittet "Interviewguide" (jf. 3.1.1.).

3.4.1. Fremgangsmåde for den teoriinformerende indholdsanalyse

Den kvalitative indholdsanalyse har ofte sin procesopstart før dataindsamlingen finder sted, hvilket gør det muligt at bevæge sig frem og tilbage mellem kodningskategorierne og strategien for indsamling af data for at kunne tilpasse sine undersøgelsesspørgsmål bedst muligt til det, der ønskes undersøgt. For at kunne udlede valide og troværdige slutninger fra den rå data, opstiller Zhang & Wildemuth en trin-for-trin proces med otte trin for at sikre en transparent fremgangsmåde til behandling og analysering af dataen (Zhang & Wildemuth, 2009, s. 320). De otte trin vil blive beskrevet nærmere nedenfor.

Trin 1 – Forberedelse af data

Ifølge Zhang & Wildemuth, skal al data, der anvendes i kvalitativ indholdsanalyse konverteres til værende tekst-data, før analysen kan påbegyndes (Ibid., s. 320). Det første trin omhandler i

indeværende speciale således at omdanne den indsamlede empiri, i form af videointerviews, til tekst, hvilket vil foregå efter fremgangsmåden for transskribering, der er beskrevet under afsnittet vedrørende efterbehandling og lagring af data (jf. 3.3.).

Trin 2 – Definering af analyseenhed

Zhang & Wildemuth beskriver analyseenheden som værende den tekstenhed, der danner grund for selve den kvalitative indholdsanalyse. Trin nummer to omhandler således at definere, hvad analyseenheden er. Analyseenhederne kan udgøres af ord, sætninger eller passager af tekst - eller overlap af tekstpassager – der relaterer til de enkelte tematikker udledt fra teorien. Der kan dog også opstå nye og supplerende temaer ud fra dataene (Ibid., s. 320-321). I nærværende speciale udgør analyseenheden således de ord, udsagn, sætninger, længere passager af tekst eller overlap af flere tekstpassager, der repræsenterer et eller flere af de opstillede temaer. Jeg vil desuden tage højde for supplerende temaer, der kan udledes fra den indsamlede data.

Trin 3 – Udvikling af kategorier og kodningssystem

Trin nummer tre går ud på at udarbejde et kodningssystem med forskellige kodningskategorier. I den teoriinformerende tilgang udvikles kodningssystemet, som nævnt, på baggrund af specialets teoretiske ramme. Kodningskategorier og tematikker, der er udviklet på baggrund af teorier om trusler mod værdighed på arbejdspladsen er fx *krænkelser* og *manglende overholdelse af normer*. Det er imidlertid muligt, at der induktivt kan udledes nogle nye temaer af dataene, hvilket der i kodningssystemet vil blive taget højde for under kategorien *nye tematikker* (Ibid., s. 321). Nedenfor vil illustreres et eksempel på kodningssystemet. Det fulde kodningssystem kan ses i bilag 4.

Temaer Teoriudledte kodningskategorier	Undertematikker og mønstre Udledt af empirien	Deltager 1	Deltager 2	Deltager 3	Deltager 4	Deltager 5
Dårlig ledelse - Direkte og indirekte tilsyn - At blive kigget over skuldrene - At være underlagt en masse regler	- Føler sig ikke overvåget - Overordnet tæt på - Kollegialt tilsyn - Dokumentation - Tidsfrister - Politiske lovgivninger og retningslinjer, læreplaner - Ethiske regler - Værdier - Uskrevne regler					
Krænkelser - At opleve mange fyringer og frygte for at miste sit job - At blive overfuset eller krænket på andre måder	Fyringer pga. - Nedsikringer - Snyd - Ingen fyringer - Jobsikkerhed - Jobsikkerhed - Alder - Omrokeringer Krænkelser i form af - Trusler - Nedværdigende adfærd - At blive talt ned til - Upassende invitationer - Blive råbt af					

Trin 4 – 8 - Test af kodningssystem, kodning af hele teksten, vurdering, konklusioner og rapportering

I trin fire skal kodningssystemet testes på en lille tekstdel for at finde ud af, hvorvidt kodningssystemet har samme funktion som intenderet, eller om der skal justeres i det, før hele teksten og datamængden bliver afkodet. Dernæst kodes hele teksten i trin fem gennem nedbrydning af teksten i passager, der passer i de på forhånd udvalgte kategorier og tematikker. Ifølge Zhang & Wildemuth er det essentielt, at tjekke kodningen gentagne gange igennem processen, så der opnås størst mulig overensstemmelse med, hvad kodningskategorierne betyder gennem hele kodningsprocessen. Der kan desuden opstå nye tematikker ud fra kodningsprocessen af dataene. I trin seks vurderes konsistensen af kodningen endnu engang, hvorefter der i trin syv drages konklusioner og foretages slutninger ud fra de identificerede kategorier og temaer, der udspringer af dataene, hvorefter disses betydning og mening udledes. Ifølge Zhang & Wildemuth er det i dette trin, at tematikkerne og dataene sammenlignes for at kunne identificere, hvilke mønstre – eller uoverensstemmelser, der fremgår af de opståede tematikker. I det ottende og sidste trin skal de fund, der udspringer af analysen rapporteres. Ifølge Zhang & Wildemuth, er det vigtigt at opnå en balance mellem at være *beskrivende* og *fortolkende*, idet beskrivelse af fundene er med til at give læseren en bedre forståelse for baggrunden og konteksten (Ibid., s. 321-323).

Således vil jeg indlede med at teste mit kodningssystem på en lille del af den indsamlede empiri, og såfremt, der forekommer uoverensstemmelser, vil jeg justere i systemet. Derefter vil jeg kode hele teksten og gøre plads til at nye tematikker kan opstå, hvorefter jeg igen vil vurdere konsistensen af kodningen – nu på hele teksten. Efterfølgende vil jeg drage konklusioner fra kodningen af dataen for at kunne identificere, hvilke mønstre og tematikker, der opstår og for at kunne identificere, hvordan pædagoger oplever og italesætter trusler mod værdighed på arbejdspladsen, hvorefter jeg vil rapportere mine fund i analyseafsnittet og bestræbe mig på at skabe en balance mellem egne fortolkninger og beskrivelser af empirien.

3.5. Ethiske overvejelser

Det er, ifølge Brinkmann og Tanggaard, vigtigt som forsker at være opmærksom på, at kvalitativ forskning ofte omhandler subjektive og intime aspekter af menneskers personlige liv og erfaringer, og at disse oftest ender med at være offentligt tilgængelige, hvilket kan skabe nogle etiske udfordringer (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 463). De etiske overvejelser i indeværende speciale deles op i hhv. mikro- og makroetiske overvejelser og vil blive beskrevet nærmere i de følgende afsnit.

3.5.1. Mikroetiske overvejelser

De mikroetiske overvejelser i forskningssammenhænge indbefatter problematikker, der omhandler at tage vare på de personer, der er en del af forskningen – her interviewpersonerne – for at undgå at disse lider nogen form for overlast. Dette gøres bl.a. ved at behandle dem med respekt, at opnå *informeret samtykke* hos deltagerne og at sikre deres *fortrolighed*. Derefter skal *konsekvenser* ved at inddrage interviewpersonerne i undersøgelsen samt en forklaring af *forskerens rolle* overvejes som en del af de etiske dimensioner (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 473). Disse dimensioner vil blive beskrevet nærmere i de følgende afsnit.

3.5.1.1. Informeret samtykke

Informeret samtykke omhandler, at interviewpersonerne ved, hvad de går ind til, og hvad undersøgelsen omhandler. Derudover er det vigtigt at holde sig for øje, *hvem* der har givet samtykke til at deltage i projektet – er det fx lederen, der på medarbejdernes vegne har givet samtykke, eller er det medarbejderne selv, der frivilligt har indvilliget i at deltage i undersøgelsen (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 477). I indeværende speciale er det pædagogerne selv, der har indvilliget i at deltage, og de er på forhånd blevet informeret om undersøgelsens formål - enten mundtlig eller skriftligt. Desuden blev interviewdeltagerne briefet om interviewets formål i starten af interviewet og fik på den måde genopfrisket, hvad der skulle ske. Jeg gav desuden deltagerne mulighed for selv at vælge, hvornår det passede dem bedst at foretage interviewet, idet det skulle foregå som videointerview og derfor ikke var betinget af mit personlige fremmøde på deres arbejdsplads. Derudover bad jeg i briefing deltagerne om deres samtykke for deres frivillige deltagelse i interviewene samt at jeg må bruge deres udtalelser i specialet. Jeg informerede dem desuden om, at deres personidentificerende oplysninger bliver anonymiserede og om deres ret til når som helst at kunne trække sig fra undersøgelsen (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 89).

3.5.1.2. Fortrolighed

Fortrolighed i kvalitativ forskning omhandler, at deltagernes personidentificerende oplysninger ikke afsløres for offentligheden, hvis ikke der er et formål med dette. Derfor er det for det første vigtigt at gøre sig overvejelser om, hvilket oplysninger, der i det hele taget er vigtigt at inddrage i undersøgelsen og for det andet, hvordan en eventuel anonymisering skal foregå (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 91). I indeværende speciale vælger jeg som førnævnt ikke at skelne mellem pædagogisk stilling, institution eller om det er mænd eller kvinder. Derimod vil deltagernes anciennitet fremgå, mens

deres navne vil blive anonymiserede. Helt konkret vil den første deltager blive kaldt ”Deltager 1”, den næste ”Deltager 2” og så fremdeles (jf. 3.2.).

3.5.1.3. Konsekvenser

Forskeren bør overveje, hvilke konsekvenser en undersøgelse kan have for deltagerne, og hvordan uhensigtsmæssige konsekvenser kan undgås (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 478). Kvale og Brinkmann forklarer, at de potentielle fordele for deltageren ved at deltage i undersøgelsen skal overskygge de potentielle uhensigtsmæssige konsekvenser, det kan have at deltage, før at en undersøgelse har sin berettigelse (Kvale & Brinkmann, 2009, s.92). I indeværende projekt kan det være en fordel for deltagerne at få mulighed for at udforske elementer af deres arbejdsliv, de måske ellers ikke vil have sat ord på og reflekteret over på samme måde. De kan dermed blive klogere på dem selv, deres handlemønstre, grænser og tidligere eller nuværende arbejdssituationer. Disse aspekter anser jeg som en fordel for deltagerne, der kan siges at overskygge de potentielle uhensigtsmæssige konsekvenser for deltagerne. En af disse kunne fx være, hvis deltagerne i specialet bliver genkendt af deres leder, og hvis de i den forbindelse opfattes at have sagt noget kompromitterende for den pågældende institution og ansættelse. Dette vil jeg forsøge at undgå ved netop at anonymisere deltagernes navne og institutionsrelation. Derudover vil jeg forsøge at undgå at falde ind i det, Kvale og Brinkmann kalder *kvasiterapeutiske relationer*, hvor samtalen med deltageren bliver for personlig og åbner op for en samtale, der bedre egner sig til en session med en psykolog end til et kvalitativt interview (Ibid., s. 92). Ikke desto mindre kan det antages, at pædagogers oplevelser af trusler mod værdighed omhandler personlige emner og erfaringer. Derfor er det en balancegang på den ene side, med *åbenhed*, at kunne udlede netop deres erfaringer og oplevelser med trusler mod deres værdighed og på den anden side at holde en vis faglig *distance* og ikke åbne op for en for følelsesladet og dybdegående undersøgelse - eller det som Brinkmann og Tanggaard benævner at ”*undgå en terapeutisk udgravning af psyken.*” (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 476). Derfor er jeg opmærksom på at have fokus på undersøgelsens formål samt en fælles udforskning af interviewdeltagernes oplevelser af trusler mod værdighed undervejs i interviewene.

3.5.1.4. Forskerens rolle

Ifølge Kvale og Brinkmann er forskerens integritet, viden, ærlighed og retfærdighed af afgørende karakter for et vellykket forskningsprojekt. Derfor er det vigtigt at udvise gennemsigtighed ift., hvordan dataene og konklusionerne fra deltagernes svar er fremkommet, hvilket dette metodiske

kapitel af specialet forsøger at imødekomme. Derudover er det vigtigt som interviewer at forsøge at forholde sig så neutral som muligt og opretholde en vis professionel afstand for ikke at lade sig påvirke af deltagernes perspektiver, hvilket ifølge Kvale og Brinkmann kan være en svær balancegang, idet man som interviewer indgår i et samspil med interviewpersonen (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 93). I forbindelse med, at enkelte deltagere er nogle af mine bekendte, kan denne balancegang vise sig ekstra svær at håndhæve, idet jeg allerede kender personerne godt, og derfor ikke kan undgå at have nogle forudbestemte meninger og opfattelser af deres virkelighed. Derfor vil jeg være særligt opmærksom på at forholde mig så neutralt som muligt og opretholde en vis professionel distance og forsøge ikke lade mig påvirke af og tale mig ind i eventuelle holdninger og kontroverser, der kunne opstå i interviewet. Derudover vil jeg være opmærksom på at behandle deltagernes udsagn så objektivt som muligt uden at inddrage min egen forhåndsviden om dem i analysen og tolke på baggrund heraf.

3.5.2. Makroetiske overvejelser

Makroetiske overvejelser handler om at placere forskningen i en samfundsmæssig sammenhæng og ikke blot koncentrere sig om de aktører og deltagere, der i lokal kontekst indgår i forskningen. I forbindelse med dette, stilles spørgsmål ved, hvilke større interesser, forskningsprojektet tjener ift. en offentliggørelse af selvsamme, men også, hvem der eventuelt vinder og taber - hvem der har magten - når resultaterne deles med omverdenen (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 474). Ifølge Brinkmann og Tanggaard er mikroetiske overvejelser ikke nok, og man bør som forsker gøre sig begreb om, hvorvidt projektets resultater ville kunne (mis)bruges af andre interessenter såsom lovgivere og ledere (Ibid., s. 478). I dette speciale kredser de makroetiske overvejelser om et fokus på ikke at svække andre medarbejderes rettigheder og berettigelse på et samfundsmæssigt plan på baggrund af offentliggørelse af undersøgelsen. Da udtalelserne fra pædagogerne i indeværende speciale bygger på personlige oplevelser og erfaringer, kan de ikke sættes i sammenligning med alle andre pædagoger og deres livsverden, hvorfor alle verdens pædagoger ikke formodes at blive ramt eller sættes i lighed med netop denne undersøgelse. Derudover er fokus for undersøgelsen ikke på at belyse, hvilke specifikke institutioner eller arbejdsgivere, der truer medarbejdernes værdighed eller ej, men knytter sig fuldt og holdent til de enkelte pædagogers erfaringer, der desuden kan spænde over mange forskellige arbejdspladser. Idet interviewpersonernes identitet bliver anonymiseret, vil det desuden være svært for de respektive ledere at kunne anfægte deltagernes udtalelser og i det hele taget finde frem til dem.

KAPITEL 4

ANALYSE

Kapitel 4 – Analyse

I indeværende kapitel præsenteres specialets analyse. Analysen er tematisk struktureret, hvor følgende ti hovedtematikker, der er udledt af kapitel 2 vil være styrende for analysens udformning: *Dårlig ledelse, overarbejde, begrænsninger af autonomi, modsigelser i forbindelse med medarbejderinvolvering, trusler mod ligeværdighed, tillid og respekt, trusler mod meningsfuldhed og velbefindende, trusler mod selvet, illegitim adfærd, illegitime stressorer samt illegitime opgaver.* Foruden de ti nævnte hovedtematikker vil analysen gennemgå yderligere en tematik, der er udledt af empirien og opstået i analyseprocessen - *samfundssyn på pædagoger.*

4.1. Dårlig ledelse

Pædagogernes oplevelser med *dårlig ledelse* kan opdeles i fire undertemaer; *direkte og indirekte tilsyn, krænkelser, manglende overholdelse af normer samt dårlig ledelse.*

4.1.1. Direkte og indirekte tilsyn

Som det fremgår af teorien, kan trusler i denne kategori indebære at blive kigget over skuldrene samt at være underlagt en masse regler. Ingen af deltagerne oplever at føle sig direkte overvåget af en overordnet i dagligdagen, men flere af dem nævner dog, at de har en overordnet *tæt på* sig i form af en pædagogisk leder, men ingen af dem føler, at de bliver ført tilsyn med i dén forstand. Den form for tilsyn, der kan udledes af deltagerne svar kan karakteriseres som værende *kollegialt tilsyn*, hvorunder flere af deltagerne nævner, at de som kollegaer *holder øje med hinanden*, men at det ikke opleves som et unaturligt tilsyn, hvortil deltager 5 siger: *"(...) men det gør man jo man observerer hinanden i ens praksis så på den måde bliver der holdt øje. Men det er ikke sådan at der er nogen der kommer og siger kunne du ikke lige gøre sådan der i stedet for at gøre sådan der."* (D5.06:14). I den forbindelse nævnes også at tilsynet med hinanden også bruges til *sparring* og til at hjælpe hinanden.

Foruden det kollegiale tilsyn nævner deltagerne alle nogle regler, de er underlagt i deres arbejde, og som kan høre under en form for *indirekte tilsyn*. Disse regler indbefatter bl.a. *tidsfrister*, der kan omhandle *skriftlig dokumentation* såsom *handleplaner* (D1.10:05), men tidsfristerne kan også omhandle *dagsrytmen* for, hvornår der holdes *pauser* fx. Deltager 5 beskriver tidsfristerne som værende nogen, der arbejdes efter *slavisk* så det ikke går ud over resten af huset:

"(...) der hvor jeg arbejder (...) er man meget slavisk med hvornår man skal det og det og det og have madpakker og på toilet og sådan noget og der følger de virkelig den der tidslinje for at dagen kan hænge sammen. (...) Det er jo også en form for normer fordi det betyder jo også at hvis jeg træder ved siden af så går det jo ud over resten af huset." (D5.07:04)

Andre normer og regler, nogle af deltagerne nævner, kan tematiseres som politiske lovgivninger og retningslinjer, hvorunder læreplaner udgør en tematik. Deltager 3 beskriver retningslinjerne som følger: *"Altså vi har nogle værdier der siger at (...) jamen vi har jo en dagtilbudslov som vi skal sikre at vi opfylder og (...) så har vi jo også at vi skal være nærværende og vi skal være anerkendende og vi skal arbejde ud fra de (...) retningslinjer som bliver (...) lagt politisk."* (D3.08:11). Nogle af deltagerne nævner desuden etiske regler og værdier som værende underliggende for, hvordan de skal *agere* i dagligdagen, men disse regler kan også være uskrrevne og kulturelt betingede, hvortil deltager 4 siger: *"(...) Vi har jo også nogle regler og normer for hvordan vi (...) agerer hvordan vi er sammen med børn og forældre. Men det er jo ikke (...) noget vi har skrevet ned. (...) Jamen det er jo meget kultur (...)." (D4.12:37).* I forbindelse hermed nævner deltager 5 desuden, at det kan være svært at kende værdisættet i huset, når man er ny i jobbet, men at *"(...) man kan godt lige så stille mærke hvis man træder ved siden af. (...)" (D5.07:04).* Selvom værdier og uskrrevne regler udgør en del af pædagogernes dagligdag, anser de dem ikke som værende uhensigtsmæssige. Deltager 1 nævner bl.a. at det stemmer godt overens med dennes *menneskesyn* (D1.10:05), mens deltager 4 ikke ser det som værende regler (D4.12:37).

4.1.2. Krænkelser

Trusler inden for kategorien *krænkelser* kan fx være at opleve mange fyringer og frygte for at miste sit job og/eller at blive overfuset eller krænket på andre måder. Ift. *fyringer* har tre af deltagerne oplevet, at der har været fyringer i deres nærmeste arbejdsmiljø, men både deltager 1 og deltager 3 nævner, at det ikke har været uberettiget, fordi det har skyldtes nedskaeringer. Deltager 4 har oplevet fyring i forbindelse med snyd på arbejdet og siger hertil, at man så bliver *taget med bukserne nede* på grund af et brud på tilliden: *"(...) vi har haft en episode hvor der simpelthen var en pædagogmedhjælper som (...) meldte sig syg og havde et andet arbejde (...) så bliver man jo*

fuldstændig taget med bukserne nede fordi at vores arbejde jo bygger helt vildt meget på tillid til hinanden ikke. (...)” (D4.16:05).

Ingen af deltagerne nævner, at de føler sig decideret bange for at blive fyret, hvortil deltager 5 nævner at hun lige er blevet *fastansat* efter at have været i en orlovsstilling, hvilket har gjort hende mere sikker i sit job (D5.12:00), mens deltager 2 pointerer, at selvom han er vikar, så er han ikke bange for at blive fyret: *”(...) men jeg har indtrykket af at de er rigtig glade for mig og de vil gøre hvad de kan for at holde mig i huset.” (D2.11:20).* Deltager 4 nævner dog, at selvom hun ikke er bange for at blive fyret, så kan hun blive *omroket* til en anden institution i samme dagtilbud, hvortil hun siger: *”(...) Det er jo ikke rart fordi jeg er glad for min arbejdsplads (...) og hvis det skete for mig (...) så kan det godt være at jeg vil tænke så tror jeg egentlig heller jeg vil søge andet arbejde.” (D4.17:03).* For deltager 1 kan hendes oplevelser med fyringer på grund af nedskæringer godt få hende til at *tvivle* på, hvem der bliver fyret næste gang: *”(...) alligevel så kan jeg da stadigvæk gå og tænke altså gad vide. Det kunne jo lige så godt blive mig som så mange andre.” (D1.12:58).* Derudover er det for deltager 1 et spørgsmål om *alder* og fortæller, at det fylder meget hos folk der er kommet lidt op i alderen, fordi man er mere *sårbar* (D1.13:42).

Alle deltagerne har på et tidspunkt i deres tid som pædagoger oplevet *krænkelser* af den ene eller anden art. En af tematikkerne, der fremkommer i denne sammenhæng er oplevelser med *nedværdigende adfærd*. Dette har tre af deltagerne oplevet, hvorunder deltager 2 har oplevet det i forbindelse med en leder, der syntes deltager 2 var kommet med en dårlig idé, hvorefter hun selv til personalemøde fremlagde samme idé som sin egen: *”(...) Det syntes jeg var provokerende fordi hun snakkede ikke decideret grimt til mig men det var meget nedværdigende.” (D2.12:40).* Deltager 1 og 5's oplevelser knytter sig til det at blive *talt ned til*, når de har spurgt om hjælp. Deltager 5 forklarer:

”(...) Altså det her hvis man har spurgt om noget eller hvis jeg har nævnt (...) en problemstilling i forhold til et barn så har jeg nogle gange mødt kollegaer som (...) kommer til at være lidt nedladende i deres sprog. (...) Kommer til at sige jamen du skal da bare gøre sån og sån og sån. (...) Hvor det kan godt virke lidt nedladende på den måde det bliver sagt på. Som om man ikke sådan helt kan finde ud af det.” (D5.12:49)

For deltager 1 har den *nedværdigende adfærd* omhandlet en psykologkollega, hun havde søgt sparring hos i forbindelse med en opgave, og som hun opfattede som værende meget *arrogant* fordi hun ikke ville hjælpe: ”(...) Så jeg ringede til hende for at bede om noget rådgivning (...) siger hun meget arrogant og hvad vil du have jeg skal gøre ved det (...) det samarbejde var meget sådan altså hun gad næsten ikke at svare mig men det var jo egentlig hendes funktion. Og jeg følte mig meget sådan (...) nedgjort fordi jeg ringede (...)” (D1.19:34)

Foruden oplevelser med nedværdigende adfærd og at blive talt ned til, har to af deltagerne også oplevet krænkelse i form af *trusler*, der for deltager 4 har omhandlet *uenigheder* med en leder: ”(...)Vældigt ubehageligt og det kostede (...) en sygemelding og jeg skiftede job. (...) Og det var simpelthen fordi (...) der blev et mismask i rollerne. (...) Men ja men altså trusler i den (...) det var verbale rigtig rigtig trælse udtalelser og sådan noget.” (D4.19:39). For deltager 1 har truslerne omhandlet en leder, der ville have hende til at *pynte* på nogle statistikker: ”(...) Der følte jeg mig krænkede i det fordi jeg følte mig truet til at skulle sige noget der egentlig ikke helt passede eller jeg ikke kunne stå inde for. (D1.16:40). Deltager 3 har oplevet krænkelse i form af en leder, der var *upassende i sine invitationer* og har desuden oplevet at blive råbt af (D3.12:14).

4.1.3. Manglende overholdelse af normer

Trusler i denne kategori kan være i form af oplevelser af manglende procedurer for forfremmelser, klager, ferieafholdelse m.m. samt det at arbejde med dårlige faciliteter. Alle fem deltagere oplever normer, der fungerer efter hensigten, men ikke desto mindre nævner tre af deltagerne, at der fx er mangler i forbindelse med *ferieafholdelse*, hvor deltager 3 bl.a. nævner, at hun tidligere har været et sted, hvor ”(...) jeg havde kollegaer der tudede og alt muligt og ingen kunne få deres ønsker opfyldt og alle var sure.” (D3.15:18). Deltager 4 nævner her, at man ved ferie *er os selv nærmest*, fordi man gerne bare vil have sine ønsker opfyldt (D5.16:13), mens deltager 5 oplever at planlægning af ferie er blevet glemt lidt i forbindelse med Corona-situationen (D5.16:13). Deltager 2 oplever både problemer med *lønudbetaling* af ekstratimer (D2.17:12) og med *mødeplanen*, hvor der nogle gange er åbnet for institutionen, før der er pædagoger tilstede (D2.30:13). Derudover oplever han udfordringer ift. proceduren for *afspadsring*, der er overladt til pædagogerne selv:

”(...) i vores tilfælde der er det at vi skal selv finde ud af hvordan skal vi omstrukturere dagen for at jeg kan afspadsere. (...) Og det kan godt skabe meget

forvirring og meget utryghed (...). Det er sådan set souschefens arbejde at sidde og lave mødeplaner men hun vil ikke stå for afspadsering (...)" (D2.16:03)

Ifølge deltager 3 går hendes institution ikke altid *den rigtige vej* ift. rekruttering, men har i stedet valgt at headhunte medarbejderne (D3.14.11). Slutteligt efterspørger deltager 1 nogle klare retningslinjer for indberetning af slag og spark, hvor hun ikke føler sig *passet så godt på*, fordi det kan være svært at vide, hvornår og hvor meget man skal indberette. Hun siger i den forbindelse:

"(...) Og så er det jo også sådan at man skal faktisk indberette det når man er udsat for sådan noget ja slag spark og sådan nogle ting. Men de skemaer er ikke bare lige tilgængelige (...). Jeg er ikke selv god til heller at skelne den der med hvornår er det skal det her indberettes (...)" (D1.32:19).

Ift. de eksisterende redskaber og faciliteter på de respektive arbejdspladser, nævner alle deltagerne, at fejl og mangler udbedres løbende. Deltager 4 nævner dog, at det kommunale system kan gøre udbedringer af faciliteterne til en langsommelig proces "(...) og det må helst heller ikke koste noget. (...) Bare et åndssvagt eksempel på vores legeplads har vi nogle kæmpestore træer hvor rødderne de står efterhånden op (...). Så vi skal gøre noget ved de rødder ikke men vi er jo nødt til at skulle (...) have tre tilbud for at få den billigste løsning." (D4.25:51). Desuden oplever deltager 2 en problematik med selve husets opbygning, fordi vuggestuen befinder sig på første sal, hvilket gør det besværligt at komme ned af trapperne med vuggestuebørnene (D2.19:15).

4.1.4. Dårlig ledelse

Inden for kategorien *dårlig ledelse* kan trusler opstå i form af at mangle information fra ledelsen, hvis man har et dårligt forhold til sin leder eller hvis man ikke ved, hvad ledelsen forventer af en. Det kan udledes, at alle deltagerne generelt oplever, at de får nok information fra ledelsen om ændringer, dog er nogle af deltagerne lidt *i tvivl*, om de reelt får den information, de skal bruge. Deltager 1 forklarer fx, at hun indtil nu har været tillidsrepræsentant, men nu hvor hun ikke er det, kan hun blive *i tvivl*, om hun får samme information (D1.37:32), mens deltager 2 kan være i tvivl, om han får den relevante information, fordi der kan være mange *led* fra leder til medarbejder: "(...) så hvis jeg hører det fra en anden pædagog og ikke fra min leder så kan der være (...) modifikationer i (...) sandheden. (...)." (D2.24:10) Deltager 5 ønsker desuden at blive informeret mere nogle gange, men tilskriver det, at hun stadigvæk er *ny i huset* (D5.23:09).

Fire af deltagerne beskriver deres forhold til nærmeste leder som værende godt og anvender ord såsom *tillid* og *respekt* i den forbindelse. Deltager 3 forklarer fx: *"Det synes jeg er rigtig godt. Det er med respekt og det er ligeværdigt og det er både (...) til min pædagogiske leder men også til min dagtilbudsleder (...)." (D3.13:26)*. De steder, hvor forholdet til ledelsen kan være en udfordring nævner deltager 5 som tidligere oplevelser med ledere, hvor hun kunne mærke *et tydeligt hierarki* (D5.13:52), mens deltager 4 forklarer, at forholdet til den administrative leder ikke er nær så godt og *åbenhjertigt* som hos sin nærmeste leder, og at hun kan have lidt svært ved at *regne hende ud*. (D4.21:18). Deltager 1 har også svært ved at regne sin leder ud og beskriver forholdet som værende *kompliceret* og at hun kan have svært ved at have tillid til ham, når han inviterer medarbejderne til at sige, hvis de *undrer sig over noget* eller ikke er *enige* i, hvorefter han spørger, hvorfor der er *modstand på*:

"(...) Der blev jeg meget paf og jeg synes det er meget ubehageligt fordi det der (...) gjorde det ubehageligt det var at (...) han ville lige fortælle mig noget om hvad det var det handlede om det emne de andre diskuterede. Jeg havde ikke været der. Og så trak han mig til siden (...) har du ti minutter bagefter så kan jeg lige fortælle dig hvad det handler om. Ja ja fint nok. Og så kom han med den der med altså (...) hvorfor har du så meget modstand på. Alle dine kollegaer de synes jo det her er fint det vi har lavet. Det er faktisk kun dig der ikke synes det. Der kunne jeg bare mærke (...) det gik ind og blev sådan (...) det ramte mig på et eller andet privat (...) fordi det var sådan lidt at fordi det kun var mig der havde den oplevelse så var det næsten ligesom at sige det er jo dig der er noget galt med synes jeg."
(D1.22:58)

Deltager 1 forklarer desuden, at hun på baggrund af lignende oplevelser forsøger at *holde afstand* til sin leder og ubevidst forsøger at løse tingene på en anden måde end at tale med ham (D1.25:00).

Ingen af deltagerne er i tvivl om, hvad deres leder forventer af dem, og flere af dem nævner forskellige faktorer og *lovkrav*, der udgør et *pædagogisk grundlag*, de skal arbejde ud fra, og at *forældreinddragelse* også er noget, deres leder forventer af dem. Tre af deltagerne nævner desuden, at de oplever stor *tillid* fra deres leder til at de kan udføre deres arbejde.

4.2. Overarbejde

Overarbejde kan ifølge teorien omhandle at arbejde under dårlige normeringer, ikke at kunne nå det, man gerne vil i sit job, at skulle arbejde ekstra hårdt og/eller over samt ikke at kunne få økonomisk kompensation for overarbejde. I forbindelse med denne kategori nævner samtlige deltagere, at de mener at normeringerne er for dårlige, og at det er situationsbestemt, hvornår det gør sig gældende. Fx oplever tre af deltagerne situationer hvor de står alene med mange børn, hvilket deltager 3 forklarer på følgende måde:

”Hvis vores pædagogiske leder skal til møder (...) eller jeg skal have vejledermøde (...). Så går den studerende som også er en del af normeringen. Så går hende og jeg fra. (...) Og så kan der måske være en der er syg eller (...) nogle børn med støttepædagog hun ikke er der og man er nødt til at skærme et barn (...) eller hvis der er et barn der er meget udadreagerende og man er nødt til at skærme andre børn fra det barn. Jamen så er der måske kun sådan en eftermiddag (...) tre på arbejde til tres børn. Det er altså ikke ret meget.” (D3.22:13)

Således kan der opstå situationer, hvor nogen går fra til møder eller nogle er syge, hvilket resulterer i at de resterende pædagoger skal løbe ekstra stærkt. Dette anser deltager 5 også som et problem, idet hun mener der er for mange møder til at kunne skabe en god hverdag for alle børn: *”(...) Hvor jeg tænker hvordan kan det egentlig lade sig gøre at vi (...) skaber en god hverdag for de halvtreds andre børn som er ude på gulvet mens der er to personale der skal gå til side og holde møde. (...)”* (D5.21:06). I forbindelse med normeringen nævner deltager 1 desuden, at hun er afhængig af at kunne få hjælp fra de øvrige pædagoger i institutionen, så når normeringerne er som de er, kan det være en hæmsko for hendes arbejde (D1.38:28). Også deltager 3 oplever normeringen som en hæmsko og kalder det for brandslukning, når hun nogle gange står alene med 25 børn *”(...) Og så er det ikke sjovt. Så bliver det brandslukning og så bliver det ikke pædagogisk arbejde (...)”* (D3.21:32). Normeringen og presset herfra kan også ses som personalebestemt, hvilket har fået deltager 3's institution til kun at vælge at have uddannet personale fordi de mener, at fagligheden er bedre end blot flere hænder (D3.19:53). Denne pointe deler deltager 2, der har oplevet det som svært nogle gange at arbejde sammen med pædagogmedhjælpere, idet han oplever dem som værende mindre initiativrige: *”(...) Det kan godt (...) sætte en stopper for nogle af de ting man skal nå og i hvert fald gøre at man skal skynde sig lidt mere selv.”* (D2.22:22). Deltager 4 mener derimod, at det godt kan

være uddannet personale, der ansættes, så de uddannede kan være mere omkring de børn, der har det svært (D4.28:40).

Alle deltagere oplever, at de ikke kan nå det, de gerne vil i deres arbejde. Hertil nævner de at forberedelse og dokumentation er noget af det, der tager tiden væk fra arbejdet med børnene. Derudover nævner deltager 4, at mængden af dokumentering er steget i løbet af de 22 år, hun har været pædagog, hvortil hun siger: "(...) *Min nærmeste samarbejdspartner hedder Rambøll. (...) Alle de systemer vi skal svare på. (...) Så der er ekstremt mange udenomsfaktorer der tager tid fra mit arbejde.*" (D4.31:43). Grundet den store mængde af forberedelse og dokumentation føler tre af deltagerne sig nødsaget til at udføre noget af det som hjemmearbejde. Oveni presset fra normeringerne, dokumentation og forberedelse, anser deltager 3 og 5 også forældresamarbejde som værende en faktor, der kan lægge et yderligere pres på grund af de behov, nogle forældre forventer at pædagogerne varetager:

"(...) Hvor at man møder en forælder der har et behov hvor man egentlig måske imødekommer det positivt men også fortæller at det er altså ikke sikkert at vi vil kunne fuldføre det hundrede procent for vi har også nogle andre børn (...) som vi skal være der for. Hvor man så egentlig bliver mødt tilbage at nå vi kan da ikke bare lade være med (...) at fuldføre det behov. (...)" (D5.01:13:23)

I forbindelse med ikke at kunne nå det hele, nævner deltager 5 desuden, at hun tit føler sig utilstrækkelig, fordi hun ikke når at udføre sine idéer til aktiviteter sammen med børnene (D5.28:26). Slutteligt er deltager 2 ansat i en sådan position, at han er ansat under fleksible arbejdstider og dermed har overarbejde/ekstraarbejde ugentligt: "(...) *Så kan der godt være en dag hvor jeg lige får at vide "navn" du skal lige være her til klokken seksten i stedet for femten. (...) Nogle gange er det utrygt fordi jeg ved jo ikke helt hvordan min dag er i morgen (...)"* (D2.29:09). Deltager 2 får dog tillæg for at have fleksible arbejdstider, og de øvrige deltagere nævner, at de for det meste har mulighed for at få kompensation for deres hjemmearbejdstimer i form af afspadsering eller udbetalt som timer.

4.3. Begrænsninger af autonomi

Inden for denne kategori kan trusler på værdigheden komme til udtryk ved bl.a. at blive begrænset på sin personlige fremtoning, ikke at kunne bestemme over måden, arbejdet udføres og opleve

begrænsninger herved. Der er ingen af deltagerne, der oplever restriktioner mod deres personlige fremtoning, og derudover nævner de, at de i det store og hele selv kan bestemme, hvordan de vil udføre deres arbejde og besidder derfor høj autonomi. Et eksempel herpå er deltager 5, der oplever *frie rammer*, men også nævner, at der er nogle ting, man skal gøre såsom at lave *sprogtests*: ”(...) *Altså der er selvfølgelig (...) nogle faste ting man som pædagog skal og (uf) nogle sprogtests og sådan nogle ting (...) men selv det pædagogiske med (...) de didaktiske ting jeg forberede det er egentlig meget frit.*” (D5.34:49). Tre af deltagerne nævner, at der er nogle retningslinjer, de skal overholde, men at de derudover selv bestemmer. Både deltager 1 og 2 oplever høj autonomi, men nævner også at de skal samarbejde med kollegaer om de overordnede beslutninger.

Selvom deltagerne oplever høj autonomi, nævner de dog alle nogle begrænsninger, der for deltager 2 og 5 omhandler normeringen, hvortil deltager 2 oplever problemer ift., hvis han står alene sammen med en pædagogmedhjælper, som han oplever mangler initiativ:

”(...) Jeg skal bede medhjælperen om at tørre bordet af og feje (...) hvis jeg beder hende om at rydde op efter vi har spist så tager hun tallerknerne af bordet og så skal jeg derefter bede hende om (...) at feje og derefter skal jeg bede hende om at tørre bordet af. (...) Og det fjerner fokus fra børnene mere end man egentlig lige skulle forestille sig. (...) Jeg skal trække medhjælperen i dagligdagen for at få det til at køre rundt.” (D2.33:48)

Deltager 1 nævner tiden som værende en begrænsning – både ift. *at få etableret en god relation* til et barn, men også ift. de daglige tidsfrister for *pauser* og *spisning* ”(...) *Jamen så er man afhængig af at der skal holdes pauser og at der skal spises på bestemte tidspunkter (...) det kan også nogle gange hæmme mig i min praksis.*” (D1.46:02). For deltager 3, der altid arbejder udenfor, kan de fysiske rammer i uderummet være en begrænsning ift. *rammesætningen*:

”(...) Så hvis jeg (...) sætter en eller anden aktivitet i gang som er voldsom interessant så kan der lige pludselig stå femogtrediven børn i den aktivitet. Og hvis jeg så har et bål kørende også (...) så er der også noget sikkerhedsmæssigt samtidig med jeg har en pædagogisk aktivitet og jeg kan egentlig ikke rende ind og hente en voksen for jeg kan ikke gå fra bålet. (...)” (D3.33:48).

For deltager 4 er den største begrænsning i autonomien de evalueringsystemer, kommunen vil have, de skal bruge fra Rambøll, og som hun mener, de kunne gøre bedre selv: "(...) *Det synes jeg er pisse irriterende. (...) Det er selve systemerne. (...) Det irriterer mig at det bliver bestemt hvordan jeg skal evaluere (...) og overlevere. For det skal give mening for mit arbejde når det er noget jeg bruger så meget tid på. Og det gør det ikke altid for mig.*" (D4.39:30).

4.4. Modsigelser i forbindelse med medarbejderinvolvering

Inden for denne kategori kan trusler opstå ved manglende inddragelse i beslutningsprocesser samt det at blive involveret i noget, men ikke lyttet til og rigtigt inddraget. Det kan udledes fra deltagernes svar, at de generelt føler sig *involverede* på arbejdet, hvorunder tre af dem tilskriver det deres funktion som fx *tillidsmand*, *arbejds miljørepræsentant* eller hvis de er med i MED-udvalget¹. Hertil siger deltager 4:

"Meget men det er jo også (...) jeg ligger også højt i hierarkiet på min arbejdsplads (...) fordi jeg er den ældste. (...) Men så også fordi jeg er (...) arbejds miljørepræsentant og sidder i MED udvalget så er jeg jo også med i flere beslutningsprocesser eller i hvert fald processer hvor jeg kan påvirke beslutningerne. (...)" (D4.41:54)

Som det fremgår af ovenstående citat, nævner deltager 4 at der er et internt hierarki på arbejdspladsen, hvilket både deltager 2 og 5 også oplever. Deltager 5 siger bl.a.: "*Det har jeg nogle gange følt at det var de gamle hoveder i huset der har taget beslutningerne hvor man lige pludselig hører det fra en tredje mand at nå ja der er lige besluttet det her (...)*" (D5.24:12) og forklarer desuden, at det til personalemøder kan være lidt svært at komme til orde fordi de ældre pædagoger har *en større stemme* (D5.40:20). Deltager 2 oplever, at han bliver involveret så meget, som han selv vælger at blive det, men at der er nogen der *har mere at skulle have sagt* og siger hertil: "(...) *Hvis man er lavt i hierarkiet det der bare er opstået jamen så skal jeg bare have mit teori på plads fordi nogle af de højt rangerede pædagoger de kan (...) godt have mange synsninger. Og det kan godt sættes på plads af faglighed. Også selvom man er helt ny og grøn.*" (D2.35:55). Således kan involveringen ses som værende

¹ "MED-udvalget er en del af samarbejdsstrukturen i kommuner og regioner. (...) MED skal sikre medarbejdere i kommuner og regioner medindflydelse, medbestemmelse og medansvar." kost.dk

betinget af teoretiske argumenter, hvilket også deltager 1 har oplevet. Hun fortæller som eksempel, at ledelsen ikke forstod, at medarbejderne ønskede at vide det i god tid, når de skulle *skifte opgave* ”(...) Og det skulle næsten teoretisk begrundes hvorfor det var at man havde brug for så lang tid. Og det synes jeg var sådan lidt nå jo hvorfor kan man ikke få lov at have nogle personlig behov også.” (D1.51:28). Deltager 1 nævner desuden, at hun kan blive i tvivl om, *hvor åbent* det egentlig er, når ledelsen involverer medarbejderne og beskriver det som en pseudoåbenhed:

”(...) Altså den der med at blive hørt det er jo en ting men hvis det ikke lige passer ind i ledelsens tanke om hvad der skal ske så kan jeg godt nogle gange opleve at de stiller sig sådan lidt uforstående op og vil have en til at uddybe og uddybe og blive ved med at uddybe til man til sidst næsten har mistet fornemmelsen af hvad var det egentlig jeg startede med at sige. (...) Det er sådan lidt en pseudoåbenhed.” (D1.49:41)

4.5. Trusler mod ligeværdighed, tillid og respekt

Inden for denne kategori kan der, ifølge teorien opstå trusler, hvis man ikke bliver behandlet ligeværdigt med sine kollegaer, hvis ledelsen ikke udviser tillid til en eller hvis man ikke føler sig respekteret og taget seriøst. Ift. ligeværdighed oplever alle deltagerne at blive behandlet *ligeværdigt*, men deltager 2 og 5 har dog oplevet at blive behandlet mindre ligeværdigt ift. hierarkiet på arbejdspladsen. Hertil nævner deltager 2, at det kan være *svært* at være studerende i praktik og forklarer: ”(...) Det kan være du har nogle idéer (...) men man kan godt mærke at det ikke er dem der bliver vægtet højest. Heller ikke selvom du har teorien i orden. (...)” (D2.37:50). Deltager 3 nævner desuden en oplevelse, hvor hun ikke blev behandlet ligeværdigt af en *skingrende sindssyg leder* fordi hun var talerør i sin funktion som tillidsrepræsentant (D3.37:31).

Det kan desuden udledes, at alle deltagere generelt oplever tillid, respekt og at blive taget seriøst af deres leder, hvoraf tre af dem nævner, at de bliver lyttet til og inddraget. Hertil forklarer både deltager 2 og 4, at de kan mærke det gennem det ansvar lederen giver dem, mens deltager 1 er blevet *overrasket* over, hvor meget, de egentlig har lyttet til hende: ”(...) Nogle gange er jeg også blevet overrasket over at de har taget det så meget til sig det jeg har sagt (...)” (D1.56:20). Deltager 3 nævner dog, at hun har prøvet at arbejde et sted, hvor hun oplevede ikke at blive forstået, fordi hun mente, at når børn slog sig så var det erfaring og at *det dør man ikke af*: ”(...) Jeg tror nok at der var

respekt omkring mig men (...) man kunne ikke forstå mig. Jeg prøvede at argumentere pædagogisk og fagligt ud fra min (...) viden men det var ikke altid at det blev taget for gode varer.” (D3.42:01). Både deltager 1 og 5 har også oplevelser med ikke at blive taget seriøst og blive respekteret, hvor det knytter sig til at være ung pædagog, hvortil deltager 5 oplever, at der er en eller anden form for *magtbalance* mellem at hun er ny og de andre er *garvede* (D5.45:04). Deltager 1 oplever også nogle gange ikke at blive respekteret og at føle sig besværliggjort, hvis hun udviser skepsis over for noget:

”(...) Eller det kunne jo også godt være (...) hvis jeg har været skeptisk over for noget så er det blevet udlagt som at jeg var meget bekymret for noget og det tænker jeg ikke er det samme for mig. (...) Så vil jeg da respekteres for at have den skepsis eller være den der tør sige hvad med det og det (...)” (D1.55:06)

4.6. Trusler mod meningsfuldhed og velbefindende

Trusler mod meningsfuldhed og velbefindende kan bl.a. opstå, hvis man føler sig utilpas i sit job eller har svært ved at finde meningen i sit job. Alle deltagerne nævner situationer, hvor de har følt sig mindre tilpas i deres job. Disse situationer kan bl.a. indbefatte forældresamarbejde, hvilket både deltager 1 og 2 oplever som værende svært. For deltager 1 er det, når der opstår *mistillid* fra forældrene og *”(...) At de kan (...) blive sådan lidt arrogante og måske sådan nedgøre (...) mit faglige input på en eller anden måde og ligesom sådan jamen det har vi jo hørt før eller jamen det burde du jo vide. Du er jo pædagog. (...) Mistillid det dækker nok meget godt.” (D1.58:25).* Deltager 2 forklarer, at det kan gøre ham *utilpas*, hvis han skal diskutere med en mor om, hvorvidt et barn skal vækkes eller ej, fordi de har et normsæt om ikke at vække børn: *”(...) Og det er der nogle forældre der gerne vil have og det kan godt gøre en usikker når man så står der og skal diskutere med en forælder om det fordi det er jo deres barn. (...) Det kan godt være svært at balancere.” (D2.44:28)* Deltager 2 nævner desuden, at han bliver utilpas, når han oplever for mange synsninger fra sine kollegaer fremfor *faglige begrundelser* (D2.41:35).

For både deltager 3 og 5 kan utilpasheden opstå, når de føler afmagt, fordi tingene går op i *hat og briller*. Deltager 3 har oplevet det i forbindelse med nogle samlinger, hvor det var *gabende kedeligt*, hvortil hun siger: *”(...) Så det blev oftest en voksendomineret aktivitet hvor man irettesatte og skældte ud. (...) Og der tænker jeg at så må man jo finde noget som giver mening for børnene. (...)” (D3.45:38).* Deltager 5 nævner også samlinger som situationer, der kan gøre hende utilpas, når

børnene ikke hører efter: "(...) Og det har gjort at jeg kom helt oppe i det røde felt nogle gange (...)" (D5.47:50). For deltager 4 kommer utilpasheden til udtryk, når hun bliver underlagt topstyring og nævner hertil, at "(...) Det er når jeg føler at der er nogen ledere længere oppe i systemet (...) hvor de er nødt til at sætte v tegn ved noget. Så nu har vi gjort det. Altså og så det ikke giver mening på gulvet. Det irriterer mig grænseløst sådan noget." (D4.46:54).

Ydermere kan det udledes, at alle deltagerne af og til oplever at arbejdet mister sin mening. For deltager 1 opstår det, når man ikke kan opfylde barnets behov for fx at have hende på enmandshånd, hvortil hun forklarer: "(...) Hvis ikke jeg kan få tiden til at udføre det så mister det jo sådan set sin mening det jeg gør på en eller anden måde (...) hvis det barnet har behov for det er at (...) barnet kan have lov at have mig helt for sig selv hvis det er det der skal til og jeg ikke har mulighed for det." (D1.01:02:53). For deltager 2 kan arbejdet miste sin mening, hvis nogle af hans kollegaer har lavet en dårlig videreformidling af nogle informationer, fordi det ikke har været *spændende* eller *relevant* for denne (D2.42:41). For både deltager 3 og 5 mister arbejdet mening, hvis man er for presset, hvilket for deltager 5 resulterer i, at hun *føler sig alt for sur* og *irrettesætter børnene* (D5.50:26), mens deltager 3 forklarer det som når *man bare slukker ildebrande*: "(...) Det er ikke særligt meningsfuldt og det er frygteligt frustrerende. Og så oplever man at børn bliver modløse og forvirrede og begynder måske at slå hinanden og så noget fordi (...) hvad skal de lave. Det er meget meningsløst." (D3.49:11). Deltager 3 kalder det desuden *meningsløst*, når hun skal udføre sprogtests på børn, der *ikke kan et ord dansk* (D3.32:07). Deltager 4 oplever at det altid er *meningsfuldt at arbejde med børn*, men har dog svært ved at se meningen, når systemet ikke giver hjælp til udsatte børn og familier:

"(...) Og når man så har lavet underretninger på underretninger og der alligevel ikke sker noget. (...) Det er rigtig svært. (...) Det er ikke meningsfuldt at familien ikke får hjælp for eksempel. Når det er så himmelråbende for alle at der er en familie der har brug for hjælp men der er et system der ikke kan give det hjælp fordi de ikke har råd til det. (...) Det er hårdt." (D4.49:32)

4.7. Trusler mod selvet

Trusler mod selvet kan opstå på baggrund af at opleve at mangle kompetencer eller styrke til at udføre jobbet, ikke at kunne leve op til sin egen forestilling om, hvordan man gerne vil fremstå, eller ved manglen på kollegial og ledelsesmæssig anerkendelse. Det kan udledes, at alle deltagerne mener at

de som regel besidder de kompetencer, der skal til for at udføre jobbet, men at de godt kunne tænke sig noget mere viden og uddannelse. Fx oplever både deltager 1 og 4 at komme til kort, hvor deltager 1 fx nævner at hun nogle gange mangler viden "(...) for at kunne hjælpe problematikken videre (...) " (D1.01:06:32), mens deltager 4 ikke føler sig kompetent nok, når hun ikke kan hjælpe udsatte familier på grund af det *kommunale system*:

"Der hvor jeg mest kommer til kort det er jo igen når børn har det svært. Og når man igen er oppe mod et kommunalt system (...) for eksempel at søge støtte på et barn. Jeg søger kun støtte på børn når der virkelig er behov. Og så når det alligevel ikke får støtten. Det er fandme træls. (...) Så kan jeg godt føle mig (...) at så er jeg ikke kompetent. (...) " (D4.51:22)

Deltager 3 ser sine egne begrænsninger, når det omhandler skriftligt arbejde og nævner at hun bruger meget tid på det (D3.50:27), mens det for deltager 5 omhandler forældresamarbejde, hvor hun nogle gange kan være lidt hård ved sig selv:

"(...) hvis jeg skal videregive en information til forældrene så kan jeg godt sådan bagefter tænke den der information det var godt nok ikke særligt godt du fik videregivet den. Måske var du lidt for dømmende da du fortalte det til dem eller måske var du lidt ja sådan lidt for anklagende eller. (...) Jeg har været lidt hård ved mig selv tror jeg fordi jeg hele tiden har tænkt over hvordan min kommunikation er over for andre. " (D5.43:46)

Dette oplever deltager 5 desuden også som en hæmsko ift. om hun lever op til sine egne forventninger til, hvordan hun gerne vil være som pædagog, idet hun, når hun befinder sig i en presset situation kan komme til at sige noget lidt for hårdt til et barn (D5.44:26). Deltager 2 oplever også at have svært ved at leve op til den, han gerne vil være som pædagog, når han er i en *presset situation*, hvor der ikke er mange på arbejde og siger, at "(...) Så bliver det meget det rutine og meget det skal vi gøre praktik og så videre. " (D2.43:55). Deltager 1 godt kunne tænke sig at stole mere på sig selv og forklarer at det for hende handler om at være tryk i forhold til omgivelserne og nævner hertil: " (...) Altså den tryk er jo ikke altid til stede i en personalegruppe. Og hvis ikke den er det så kan jeg jo godt nogle

gange synes at jeg vil egentlig gerne have været en anden udgave af mig selv der. (...) Stølet lidt mere på mig selv og min faglighed.” (D1.01:07:25).

Ift. oplevelsen af anerkendelse på arbejdet, oplever både deltager 2, 3 og 4 en høj grad af anerkendelse på arbejdet. Deltager 2 oplever, at de er gode til at anerkende hinanden, men at anerkendelsen godt kan være personbetinget, fordi han *klinger* mindre godt med nogle af kollegaerne”(...) *Og dem man ikke klinger så godt med (...) det kan godt skyldes at man ikke helt har samme kommunikation. (...)”* (D2.46:41). Deltager 1 oplever dog, at anerkendelsen på arbejdspladsen godt kan blive lidt forloren, fordi der næsten bliver anerkendt *for meget* og *for bredt*:

”(...) Det er der hvor jeg nogle gange godt kan synes det bliver lidt for meget af det gode altså man skyder lidt med spredhagl (...) hvis man siger det til en gruppe på halvtreds mennesker. Kan det så virkelig være at det er dem alle sammen det handler om. (...) Altså vi kan vel ikke alle sammen have gjort det særligt på den samme dag (...). Det bliver sådan lidt forlorent. (...) Altså jeg tænker måske at det ville være bedre hvis man fik det at vide en til en.” (D1.01:09:52)

Deltager 5 oplever desuden anerkendelse som værende en mangelvare, fordi hun ikke mener, der er nok kommunikation om, *hvordan hinanden gør det* og nævner hertil: *”(...) Jeg er meget typen der siger til andre hold da op det var en fed aktivitet du lavede der og så godt lige kan (...) at man lige kan sparre lidt med hinanden men jeg synes ikke man får det så meget igen fra de andre. Så på den måde så har jeg måske også lidt brug for engang imellem at få noget tilbage.”* (D5.55:02). Hun nævner dog, at hun *lige nu* oplever stor anerkendelse, fordi hun har fået en fastansættelse i institutionen.

4.8. Illegitim adfærd

I forbindelse med tematikken *illegitim adfærd*, kan dette opstå, hvis man er underlagt en dårlig feedback kultur og/eller får urimelig eller ond feedback. Det kan også indebære situationer, hvor man har tabt ansigt eller fået taget æren for sit arbejde. Deltager 4 beskriver feedback-kulturen på hendes arbejde som værende *god*, mens de øvrige deltagere oplever at feedback-kulturen har nogle mangler, og at de ønsker mere feedback i dagligdagen. Både deltager 1, 3 og 5 mener, at den ikke fungerer i praksis, hvor deltager 1 fx oplever, at det er svært at give kritik, fordi man er bange for at støde

hinanden (D1.01:12:33). Deltager 2 nævner, at de i dagligdagen er gode til at give feedback til hinanden, og at det skal gøres i nuet i stedet for på stuemøderne, hvor det virker falsk: ”(...) *Det er lidt falsk når vi sidder til stuemøder eller personalemøder (...) og roser eller giver feedback og siger jeg synes du gik over stregen der. Det skal man gøre i nuet i vores fag.*” (D2.48:13).

Deltagerne nævner desuden situationer, hvor de har oplevet *dårlig feedback*. For deltager 1 har det været situationer, hvor hun har følt sig gjort lille (D1.01:15:39), mens det for deltager 2 har omhandlet en kollega, der blandede sig i at han dokumenterede så meget, hvortil han siger: ”(...) *Men jeg blev lidt provokeret når hun så sagde at (...) der var jo andre institutioner hvor der ikke var tid til det. Men det var jo ikke tilfældet i min institution på daværende tidspunkt (...)*” (D2.08:21). Derudover har både deltager 3 og 5 oplevet situationer med sladren og bagtalen, hvor deltager 5 oplevede at de andre pædagoger bagtalte en anden pædagog fordi han var klatret op i et gyngestativ:

”(...) Men i stedet for at sige det til ham så inde til personalepausen så sad de rigtig og snakkede om at det synes de godt nok ikke lige at han skulle gøre og det var da godt nok ikke så godt og sådan lidt bagtalen. Det synes jeg var ubehageligt hvor jeg var sådan lidt åh kan I så ikke sige noget til ham i stedet for at sidde og snakke om det her. Man kan jo ikke lade være med at tænke (...) hvad siger de så når jeg ikke er her.” (D5.58:34)

Deltager 5 opfattede således de andre pædagogers bagtalen som ubehagelig og blev i tvivl, om de også ville snakke om hende, når hun ikke var der. Fire af deltagerne har desuden oplevet at tabe ansigt i nogle situationer, der for deltager 1 fx har omhandlet en leder der tager over og har blandet sig i en konflikt med et barn, som hun selv var ved at løse: ”(...) *og så kommer lederen og pludseligt tager over der (uf) og skælder barnet ud og det ene og det andet og så står jeg jo der og tænker altså. Jeg er jo i gang her altså. Og det virkede bare som om at hun tænke (...) det kunne jeg bare ikke eller at hun synes at det kunne jeg bare ikke finde ud af det der. (...)*” (D1.01:17:54). I den situation blev arbejdet *taget ud af hænderne* på hende. Deltager 3 har også oplevet at *tabe ansigt* i en situation, hvor hun mistede opbakning fra en leder, hvilket hun forklarer som følger: ”*Vi har enige om at vi ville have (...) nogle krav opfyldt i forbindelse med en overnatning. Og så da vi sad til mødet så var der lige pludselig ikke opbakning. Så var det mig der sad og (...) anførte det krav og så spurgte hun om alle andre også var enige i det. Der var ikke nogen der sagde noget så der tabte jeg ansigt.*” (D3.55:54). For deltager 2 og 5 knytter deres oplevelser med at *tabe ansigt* sig til det at blive sagt

imod, hvor deltager 5 tilskriver det sin egen *usikkerhed*, mens deltager 2 oplever det som *provokerende* (D2.50:26).

Hverken deltager 1, 3 eller 4 har oplevet at andre har *taget æren for* deres arbejde, hvorimod både deltager 2 og 5 har oplevet at *få stjålet idéer* fra en overordnet eller kollega. For deltager 2 omhandlede det samme situation som før beskrevet, hvor lederen fremlagde hans idé som sin egen (jf. 4.1.2.). For deltager 5 var det en tidligere kollega, der *tog æren* for nogle af de ting, hun var kommet på og forklarer det med: "(...) *nogen gange sådan i de vendinger hun fik sagt der over for de andre pædagoger kunne man godt mærke at hun sådan lidt tog æren for nogle ting jeg måske havde kommet på.*" (D5.59:52).

4.9. Illegitime stressorer

Illegitime stressorer kan opstå, hvis man oplever at skulle trække et større læs, fordi andre mangler arbejdsmoral, at kollegaer og leder ikke tager hensyn til hinanden, at man mangler information om beslutningsprocesserne eller oplever dårlig teknologi. Det kan udledes af deltagernes svar, at de alle har oplevet *manglende arbejdsmoral* på deres arbejde. For deltager 1 kan det komme til udtryk, hvis der er en, der har en lidt *dårlig dag* eller har problemer derhjemme (D1.01:19:35), mens deltager 3 har oplevet en tidligere leder, der *tog hjem*, når hun ikke ville være på arbejdet mere (D3.57:26). Deltager 2 nævner igen, at pædagogmedhjælperne kan *mangle initiativ*, men har også oplevet at de *ældre pædagoger* godt kan mangle arbejdsmoral ift. at forny sig og *lave ændringer* og nævner at man skal *kæmpe* meget for det: "(...) *og det kan være rigtig rigtig svært når der kommer nogen og siger nu skal vi gøre det på en anden måde. (...) Det der med at der skal helst ikke laves alt for mange ændringer det skal der ikke ved de ældre pædagoger og dem er der overflod af. (...)*" (D2.54:01)

Deltager 4 nævner igen episoden med *snud* fra en pædagogmedhjælper, der meldte sig syg, men i virkeligheden havde et andet arbejde (jf. 4.1.2.) og siger hertil at det i hendes verden er *moralsk forkert*: "(...) *i min verden er det moralsk forkert men også (...) hvorfor bidrager du ikke så meget som alle os andre ikke.*" (D4.58:23). For deltager 5 har oplevelsen med manglende arbejdsmoral knyttet sig til situationer, hvor hun har skulle *åbne børnehaven*, hvor dem, der skulle lukke *ikke har ryddet op*, eller hvis der er nogle der *snakker for meget* og glemmer at lave noget: "(...) *Ja der er nogle gange nogle ting (...) hvor man tænker nogle (...) kollegaer generelt der står lige og snakker lidt for meget og lige glemmer at lave noget. Det synes jeg godt kan være lidt irriterende nogle*

gange.” (D5.01:01:22). Selvom deltagerne kan opleve manglende arbejdsmoral nævner de alle, at de oplever stor grad af hensyntagen til hinanden på arbejdet og at man *hjælper hinanden*.

En anden illegitim stressor kan være at *mangle information om beslutningsprocesserne*. Hertil er deltagerne svar er de samme som i afsnittet om *dårlig ledelse*, hvor deltagerne generelt føler sig godt nok informeret, men at deltager 1 og 2 kan blive i tvivl om de får den rette information, mens deltager 5 efterspørger at blive informeret mere (jf. 4.1.4.) Alle deltagere har desuden oplevelser med dårlig teknologi, hvorunder de beskriver de tekniske faciliteter som værende langsomme, hvilket resulterer i at de bruger for meget tid på det. Deltager 4 og 5 nævner bl.a. at det skyldes dårligt internet og at printeren ikke virker, hvortil deltager 4 forklarer: ”(...) Og det er irriterende af helvede til det er noget der er allermest frustrerende det er når man så endelig endelig har tid til at skal forholde sig til den der stak og så det ikke virker. Altså printeren ikke virker (...) det er virkelig frustrerende.” (D4.01:01:45) Deltager 2 og 5 oplever også problemer med printeren, hvortil deltager 2 siger: ”(...) Det er kun mig der kan printe ud for eksempel fra telefonen (...) det er jo sådan lidt ærgerligt. (...) Det er et problem jeg har mødt næsten alle de steder jeg har været. Printeren det virker fandme aldrig.” (D2.02:16.ETA²). Deltager 1 har bl.a. problemer med et *journaliseringssystem*, der er langsom til at starte op, men også at det sletter ting hun lige har skrevet (D1.01:20:58).

4.10. Illegitime opgaver

Illegitime opgaver kan være arbejdsopgaver, der rækker ud over ens kerneopgaver og som opfattes som urimelige, unødvendige eller uværdige. Det kan udledes, at alle deltagerne oplever at have opgaver, der rækker ud over deres kerneopgave. Flere af deltagerne beskriver deres kerneopgave som værende at sikre udvikling og trivsel, at skabe tryghed og yde nærvær til børnene. Det, der ifølge dem kan spænde ben for udførelsen af kerneopgaven kan for deltager 2, 3 og 5 være praktiske opgaver i form af fx rengøring, hvor deltager 5 bl.a. mener, at det tager nærvær og tid væk fra børnene: ”(...) og det gør jo at jeg ikke lige sidder med børnene og er nærværende læser en bog eller hygger med dem. Så render jeg og gør rent i stedet det synes jeg da det er irriterende. (...)” (D5.01:08:09). Hun nævner desuden, at det at have for travlt også kan spænde ben for, at hun kan udføre sin kerneopgave,

² Efter Teknisk Afbrydelse

hvis hun står med *tyve børn på en gang* (D5.01:09:21). Deltager 3 nævner, at hun i kraft af at hun yder vejledning til studerende ikke opfatter det som en del af hendes kerneopgave (D3.01:02:52).

Deltager 2 og 3 opfatter derudover nogle praktiske opgaver som værende decideret *unødvendige* eller *urimelige*, hvor deltager 2 har haft en oplevelse som studerende, hvor han blev sat til at *vaske vægge*: ”(...) *Det synes jeg så ikke er en pædagog der skal gøre hovedrent i institutionerne det synes jeg er en anden faggruppe der har kompetencer til det og har det som (...) arbejdsopgave. Jeg synes ikke det var retfærdigt som studerende at bruge sin tid på at vaske vægge ned. (...) jeg synes ikke det er en kerneopgave.*” (D2.05:16.ETA). Det kan desuden udledes, at både deltager 1, 3 og 4 har opfattet demotiverende tiltag og systemer som værende *unødvendige* eller *urimelige*. For deltager 1 og 4 har det omhandlet systemer, hvor tingene *kunne gøres bedre*, hvori deltager 4 igen nævner Rambøll-systemerne som værende *unødvendige* (jf. 4.3.), mens det for deltager 1 omhandler, at der bliver holdt for mange møder og der er for mange led ift. opstart af en opgave og forklarer:

”(...) Først så bliver der ansøgt om noget hjælp til denne her opgave. (...) Og der bliver beskrevet hvad man gerne vil have hjælp til (...) på forhånd. Så tager man ud og undersøger det. Uddybende. Er der flere ting vi ikke fik at vide og hvad handler det om og hvor mange timer (...) og så videre. (...) Næste skridt er at man så også laver en slags kontrakt hvad skal det så gå ud på og så spørger man igen ind til det her og har møder med forældrene igen i stedet for at slå det lidt mere sammen.” (D1.01:25:03)

Deltager 3 har oplevet, at flere systemer og tiltag gennem tiden er blevet *skrinlagt* og siger i den forbindelse: ”(...) *Og det har vi så brug så meget energi og så mange ressourcer på det. Og så blev det ligesom skrinlagt. (...) Og sådan har der nogle gange været smidt nogle bolde op i luften og så er de ikke rigtigt blevet grebet (...) det har været enormt frustrerende.*” (D3.01:07:06). Desuden nævner hun igen sprogtests som noget, der *ikke giver mening* for hende (jf. 4.6.). Hverken deltager 4 eller 5 har oplevet opgaver, der var været *uværdige* for dem, hvorimod både deltager 2 og 3 har opfattet situationer med rengøring som værende *uværdigt* at blive sat til. Deltager 2 anså det at blive sat til at vaske vægge ned som *uværdigt*, mens deltager 3 har oplevet en leder, der var efter dem med rengøringen, og hvor pengene blev brugt til *dyre kaffekander* frem for børneting:

"(...) Da jeg var i "institutionsnavn". Altså hun var jo gal den leder. (...) Det var sådan lidt Maude agtigt bestemte klude til bestemte borde og fodlister og de skulle altså alt skulle være så fint. Og jeg syntes det var uværdigt over for os (...). Alt skulle være så fint og der var ikke penge til børneting men der var penge til dyre kaffekander. Det syntes jeg var uværdigt." (D3.01:04:32)

Deltager 1 opfatter det som *uværdigt*, når hun føler sig *begrænset af systemet*, når forældre og børn ikke kan få den hjælp, de skal have og siger i den forbindelse: *"(...) Det synes jeg er uværdigt at man bliver ved med at trække nogle både forældre og børn igennem et system hvor man kan sige jamen de har bare brug for en anden form for hjælp (...)" (D1.01:27:01).*

4.11. Samfundssyn på pædagoger

En tematik, der er opstået i forbindelse med empirigennemgangen, omhandler deltager 2 og 4, der begge fremhæver *samfundssyn på pædagoger* som noget, de har på sinde. Fælles for deres udtalelser er, at de oplever, at det at være pædagog *bliver set som et mindre værdigt arbejde*. Deltager 4 mener fx at hendes fag *ligger lavt i hierarkiet*, fordi det er et *kvindefag* og siger hertil: *"(...) fordi vi er et kvindefag altså man kan blive trådt lidt på og føle sig trådt på sin værdighed. Det gør jeg ofte (...). Hvis jeg bliver krænket på min værdighed så er det faktisk mest på mit fags vegne." (D4.06:20).* Deltager 2 oplever, at pædagogfaget ikke bliver set *som en værdig funktion i samfundet* og mener desuden, der bliver set ned på pædagoger fordi *alle kan passe et barn*. Hertil nævner han at:

"(...) som pædagog der skal man kunne håndtere mange børn. Man skal håndtere mange forskellige fagligheder. Vi ved jo både noget om fysioterapi og vi ved noget om psykologi og vi ved noget om (...) forskellige slags sygdomme og diagnoser og så videre. Og sprog og motorik og alle de der ting. (...) Jeg synes ikke altid det bliver anerkendt at vi er en faggruppe som favner bredt og favner (...) samfundets fremtidige udvikling. (...) der er det meget sådan noget nåå ja men man kan jo altid blive pædagog. Det kan man også men der er altså også langt mellem de gode pædagoger vil jeg sige. (...) Der er nogen der ødelægger det for andre som så går meget ud over samfundsdiskursen omkring det at være pædagog. At alle bare kan blive pædagog." (D2.09:21.ETA)

Således oplever han, at der opstår en *ærgerlig samfundsdiskurs*, fordi der er nogle pædagoger, der ødelægger det for andre, og at det at være pædagog kræver meget mere end *bare at passe et barn*.

4.12. Opsummering af fund fra analysen

Sammenfattende kan det konstateres, at deltagerne i forbindelse med kategorien direkte tilsyn ikke føler sig *overvågede* i deres daglige arbejde, men at nogle deltagere oplever, at der bliver ført *kollegialt tilsyn* med hinanden, hvori de kan *sparre* med hinanden. Ift. regler og normer, der udgør en form for *indirekte tilsyn*, nævner flere af deltagerne, at de skal overholde nogle *politiske retningslinjer* ift. dokumentation, læreplaner osv. Derudover er de fleste af dem underlagt nogle *etiske regler* og *værdier* samt *uskrevne regler* for, hvordan man skal agere over for børnene og hinanden. Deltager 5 nævner, at man godt kan mærke, hvis man træder forbi disse, mens deltager 1 mener, de forliger sig godt med hendes *menneskesyn*. Deltager 4 anser det ikke som værende regler. For de fleste deltagere har *fyringer* ikke været af upassende karakter, og har enten skyldtes *nedskæringer* eller *snyd*. De fleste af deltagerne er heller ikke bange for at blive fyret, men deltager 1 udtrykker en vis *usikkerhed* ift. sin *alder*, mens deltager 4 kan risikere at blive *omrokeret*. Alle deltagerne har desuden oplevelser med krænkelser på arbejdet. Nogle af disse oplevelser knytter sig til *nedværdigende adfærd* og at blive *talt ned til*, mens andre har været deciderede *trusler*, at *blive råbt af* eller har omhandlet *upassende invitationer*.

Ift. manglende overholdelse af normer på arbejdspladsen kan det udledes, at der for tre af deltagerne er nogle mangler ift. *ferieafholdelse*, mens deltager 2 oplever problemer med både *lønudbetaling*, *mødeplan* og *afspadsering*. Derudover efterspørger deltager 1 nogle klare retningslinjer for *indberetning af slag og spark*. Fælles for deltagerne er, at de oplever en *løbende udskiftning* af fejl og mangler på fysiske redskaber o.lign., men at det for deltager 4 fx kan være en *langsommelig proces* at have det kommunale system indover. For deltager 2 er *husets opbygning* en kæmpe udfordring, når vuggestuebørnene skal ned af trapperne. Ift. tematikken *dårlig ledelse* kan det endvidere udledes, at de fleste deltagere oplever at få nok information fra ledelsen, men at deltager 1 og 2 kan være *i tvivl* om de får den rette information. Fire af deltagerne oplever at have et godt forhold til deres leder, men deltager 4 har *svært ved at regne* den administrative leder ud og deltager 5 har oplevet tidligere ledere, hvor der har været et *tydeligt hierarki*. Deltager 1 beskriver forholdet til sin leder som værende *kompliceret* og forsøger at *holde afstand* til ham. Alle deltagerne udtrykker, at de ved, hvad deres leder forventer af dem og begrundet det bl.a. med, at de følger nogle *lovkrav* og har et *pædagogisk grundlag*.

Det kan desuden udledes, at alle deltagerne oplever *dårlige normeringer*, der kan være *situationsbestemte* ift., hvis der fx går flere *fra til møder*, hvilket kan resultere i, at pædagogerne *står alene med mange børn* og skal *løbe ekstra stærkt*. Dette oplever nogle af pædagogerne som en *hæmsko* for arbejdet, der kan ende ud i at være *brandslukning* fremfor pædagogisk arbejde. Opfattelsen af normeringerne kan også være *personalebestemt*, hvorunder deltager 2 og 3 ønsker mere uddannet arbejdskraft, mens deltager 4 ønsker flere hænder – uddannede eller ej. Alle deltagerne oplever desuden ikke at kunne nå alt det, de gerne vil i deres arbejde, hvorunder tematikker som *forberedelse* og *dokumentation* tager meget tid væk fra børnene. *Forældresamarbejde* kan desuden lægge et yderligere pres på situationen ifølge deltager 3 og 5, idet de ikke altid har tid til at imødekomme forældrenes krav. Flere af deltagerne ser sig desuden nødsaget til at lave *hjemmearbejde*, men alle har mulighed for kompensation af den ene eller anden art.

Derudover kan det konstateres, at deltagerne generelt oplever at de har *høj autonomi* i deres arbejde og den måde, de udfører det på. Samtlige deltagere oplever dog *begrænsninger på autonomien*, hvilket kommer til udtryk som følge af *normeringen, tiden* og de *fysiske rammer*, men for deltager 4 også på baggrund af *evalueringsystemer*, hun er pålagt at skulle følge.

Ydermere kan det konkluderes, at alle deltagere føler sig *involveret* i et eller andet omfang, og at det for tre af dem tilskrives deres *funktion*. Dog oplever flere af deltagerne, at der er et *internt hierarki* på arbejdspladsen ift. hvem der bliver involveret mest. Deltager 1 og 2 oplever nogle gange involveringen som værende *betinget af teoretiske argumenter*, og deltager 1 oplever desuden modsigelser af involveringen i form af en *pseudoåbenhed*. Det kan desuden udledes, at alle deltagerne oplever at blive behandlet ligeværdigt, men at det for deltager 2 og 5 kan kompromitteres på grund af *hierarkiet* på arbejdet. Derudover oplever alle deltagerne at blive taget seriøst og at blive mødt med tillid og respekt fra deres leder. Dog har både deltager 1 og 5 oplevet at blive mindre respekteret som *ung pædagog*, mens deltager 3 har oplevet en arbejdsplads, hvor hun *ikke blev forstået*. Slutteligt kan deltager 1 komme ud for ikke at blive respekteret og blive *besværliggjort*, hvis hun udviser skepsis. Det kan ydermere udledes, at alle deltagere oplever situationer, hvor de føler sig mindre tilpasse i deres job, hvilket kan komme til udtryk i forbindelse med fx *forældresamarbejde* eller ved følelsen af *afmagt*, når børnene ikke hører efter, eller for deltager 4, når hun oplever *topstyring*. Alle deltagere oplever desuden situationer, hvor arbejdet mister sin mening. For deltager 1 omhandler det, når *man ikke kan opfylde barnets behov*, mens det for deltager 2 sker, når kollegaer laver *dårlig videreformidling*. Både deltager 3 og 5 oplever at arbejdet kan miste sin mening, hvis *man er for presset*. Deltager 3 mener desuden, at *sprogtests* kan være meningsløse at udføre, hvis barnet ikke

taler dansk, mens deltager 4 oplever meningsløsheden, *når systemet ikke giver hjælp* til udsatte børn og familier. Ift. trusler mod selvet, kan det konkluderes, at deltagerne som udgangspunkt besidder de kompetencer, de skal bruge til at udføre deres job, men at de godt kunne tænke sig *mere viden og uddannelse*. Deltager 1 og 4 oplever dog at *komme til kort* når de fx *mangler viden* til at føre en problematik videre, eller ikke føler sig *kompetent nok* til at hjælpe et barn videre i det kommunale system. Deltager 3 mangler kompetencer inden for *skriftligt arbejde*, mens deltager 5 kan *være hård ved sig selv*. Pressede situationer oplever deltager 2 desuden også som en hæmsko for den måde, han gerne vil være på, mens det for deltager 1 handler om, at hun gerne *vil stole mere på sig selv*. Ift. *anerkendelse*, oplever deltager 2, 3 og 4 det i *høj grad*, mens deltager 1 anser den nuværende måde som lidt *forloren*, fordi det bliver for bredt og for meget. Deltager 5 oplever stor anerkendelse *lige nu*, fordi hun er blevet *fastansat*, men ser ellers anerkendelse fra sine kollegaer som en *mangelvare*. Ift. deltagernes oplevelser med *illegitim adfærd*, oplever flere af dem, at deres feedback-kultur på arbejdet kunne være bedre og at de *ønsker mere feedback*. For nogle af deltagerne *fungerer den ikke i praksis*, bl.a. fordi det kan være *svært at give kritik* eller virke *falsk*, hvis det bliver for formelt. Fire af deltagerne har desuden oplevet situationer med *dårlig feedback*, hvor deltager 1 har følt sig *gjort lille*, mens deltager 2 havde en *kollega der blandede sig* i hans dokumentation. For deltager 3 og 5 har det omhandlet en *sladren og bagtalen* på arbejdet. Fire af deltagerne har desuden oplevet *at tabe ansigt* i arbejdssammenhæng ved *at blive sagt imod*, *at miste opbakning* eller at have en *leder der tager over* på ens opgave. Det er kun deltager 2 og 5, der har oplevet, at andre har *taget æren for ens arbejde*, hvor de fik *stjålet idéer*. Det kan desuden konstateres, at deltagerne oplever *illegitime stressorer* i form af bl.a. oplevelser med *manglende arbejdsmoral* på baggrund af kollegaer, der har en *dårlig dag*, *mangler initiativ* eller som deltager 2 oplever det – at *de ældre pædagoger* kan være svære at få til at lave ændringer. Derudover har deltager 3 oplevet en leder, der *tog hjem* når det passede hende, mens det for deltager 4 har omhandlet en kollega, der har *snydt*. Deltager 5 kan opleve manglende arbejdsmoral fra kollegaer, der *ikke rydder op* efter sig eller *snakker for meget*. Alle deltagere oplever dog en stor grad af *hensyntagen* til hinanden. Ift. de *tekniske faciliteter* på arbejdet oplever alle pædagoger udfordringer med, at systemerne er *langsomme* og tager for meget tid at bruge, hvilket de bl.a. nævner kan skyldes *dårligt internet*, *at printeren ikke virker*, eller at systemet *sletter ting*. Ift. kategorien illegitime opgaver, nævner deltagerne, at *praktiske opgaver* såsom *rengøring* kan være med til at flytte fokus væk fra deres *kerneopgave*. Deltager 3 opfatter desuden ikke *vejledning* som værende en del af kerneopgaven, mens den for deltager 5 kan være svær at opfylde, hvis hun *har for travlt*. Både deltager 2 og 3 har desuden oplevet visse *rengøringsopgaver* som værende urimelige

og *uværdige*, mens det for deltager 1, 3 og 4 har været *demotiverende tiltag og systemer*, hvor tingene bliver for *gentagne* og *kunne gøres bedre*, som de mener har været urimelige eller unødvendige. For deltager 1 indbefatter dette bl.a., hvis der bliver *holdt for mange møder*, mens deltager 3 anser *sprogtests* for børn, der ikke kan dansk som *unødvendige*. Deltager 1 oplever det som værende *uværdigt*, hvis hun bliver *begrænset af systemet*, der ikke kan hjælpe børnene. Slutteligt kan det udledes af tematikken *samfundssyn på pædagoger*, at deltager 2 og 4 oplever, at faget *bliver set som et mindre værdigt arbejde*, hvor deltager 2 oplever, at der er opstået en *ærgerlig samfundsdiskurs*, hvor pædagoger bliver set som mindre værdige, fordi *alle kan blive pædagog*.

KAPITEL 5

DISKUSSION

Kapitel 5 – Diskussion

Dette kapitel vil indlede med en diskussion af analysens fund sammenlignet med eksisterende forskning, hvorefter der vil følge en diskussion af undersøgelsens kvalitet og implikationer.

5.1. Diskussion af fund ift. eksisterende forskning

I dette afsnit vil jeg undersøge, hvordan resultaterne fra analysen stemmer overens med andres fund i samme sammenhæng. Derfor vil Martha Crowleys forskning omhandlende kontrol og værdighed blive beskrevet for derefter at blive sammenlignet med fundene fra indeværende speciale. Crowley var elev af Hodson og bygger sin forskning på samme etnografiske studier som Hodson. Det konkrete studie, der inddrages i diskussionen undersøger forskellige typer af controls indflydelse på værdighed inden for tre typer af domæner; *vidensarbejde*, *produktionsarbejde* og *servicearbejde* (Crowley, 2012, s. 1384). Ifølge Crowley er der seks former for kontrol, der kan medføre værdighedskrænkelser; *direkte tilsyn*, *opgavesegmentering*, *automatisering*, *regler*, *jobtræning* og *involvering*. De ovennævnte seks former for kontrol vil kort blive beskrevet i det følgende. Direkte tilsyn omhandler tilsynsførendes tilsyn med medarbejderne og fx kundetilfredshedsundersøgelser, der kan bidrage til at *holde øje* med medarbejdernes præstation. Opgavesegmentering trækker tråde til Taylors idé om at forenkle arbejdsgangene for medarbejderne for at øge produktiviteten og adskiller således planlægning og udførelse fra hinanden. Automatisering omhandler en mekanisering eller automatisering af arbejdsgange, der efterlader medarbejdere til blot at være observatører af mekanikken. Regler udgør en mindre undertrykkende form for kontrol og kan ifølge Crowley bidrage positivt og være med til at øge forudsigeligheden ved arbejdet og dermed forbedre tilfredshed og meningsfuldhed i arbejdet, men kan også påvirke autonomien, kreativiteten og stoltheden i arbejdet negativt. Jobtræning kan bidrage til at medarbejdere via uddannelse og træning på jobbet kan udvikle deres faglighed og stige opad i graderne, men denne karrierevej som ”lærling” kan også bidrage til et øget pres, idet jobtræningen fremsætter en masse regler og præstationsmål, man skal overholde for ikke at blive afskediget eller forblive lavt i hierarkiet. Involvering kan ses som værende et middel til at kontrollere medarbejdere indirekte gennem fx anmodninger af medarbejdernes input eller ved at højne deres medbestemmelse og autonomi. Involvering kan have positive effekter på stolthed og arbejdsindsats, men kan også medføre negative aspekter såsom *stress* ift. at skifte roller og være underlagt en form for konstant re-positionering af de hierarkiske roller. Ifølge Crowley kan de seks former for kontrol forekomme i *bundter af kontrol*, hvoraf de første fire - direkte tilsyn,

opgavesegmentering, automatisering og regler - karakteriseres som værende *tvungen kontrol*. De restende to kontrolformer - jobtræning og involvering – karakteriseres som værende *overbevisende kontrol*. (Ibid., s. 1385-1387).

Fundene fra Crowleys studier viser, at vidensarbejdere sjældent udsættes for tvungen kontrol, men i stedet overvejende udsættes for bundter af *overbevisende kontrol*. Vidensarbejdere finder denne form for kontrol overvejende befordrende for deres engagement, kreativitet, autonomi, stolthed og arbejdsindsats. Fundene viser dog samtidig, at disse medarbejdere har en tendens til at udvikle stress og udbrændthed i forbindelse med stor identifikation med deres arbejde, et øget pres fra kollegaer, overordnede og dem selv til at præstere samt en sløring af de linjer, der ellers adskiller dem fra deres ledere. Denne sløring af identiteter gør desuden medarbejderne sårbare over for udnyttelse og overarbejde, fordi de mister beskyttelsesgrænsen mellem dem selv og deres arbejdsgivere (Ibid., s. 1396).

Samtidig viser studiet, at bundter af *tvungen kontrol* inden for produktionsarbejde begrænser disse medarbejdere i deres autonomi, kreativitet, indsats og stolthed i arbejdet, fordi denne form for kontrol kan dehumanisere medarbejderne og gøre dem ude af stand til at udvise egne evner og kan desuden føre til misbrug af medarbejderne og deres arbejdskraft. Fundene viser desuden, at medarbejdere under disse forhold ofte kun vil gøre en ekstra indsats, hvis der er en økonomisk bonus, og at de er tilbageholdende med forslag til at øge effektiviteten over for arbejdsgiverne (Ibid., s. 1396-1397). Til sammenligning viser resultaterne, at de *overbevisende* bundter af kontrol inden for produktionsarbejde viser flere positive udfald end ved tvungen kontrol inden for samme sektor, men stadig langt mindre fordelagtige resultater end de gør for vidensarbejderne. Ikke desto mindre formår produktionsarbejderne i modsætning til vidensarbejderne at opretholde en beskyttende afstand til arbejdsgiverne og undgår derfor i højere grad at blive udnyttet (Ibid., s. 1398-1399).

Studierne viser desuden, at bundter af *tvungen kontrol* inden for servicearbejde ikke påvirker nær så mange negativt som ved produktionsarbejde, men at stadig næsten halvdelen af de adspurgte oplevede lav stolthed og stor grad af ledelsesmæssigt misbrug. En overvældende brug af tvungen kontrol inden for denne sektor dehumaniserer desuden medarbejderne, og samtidig kan interaktionen med negative kunder give yderligere anledning til følelser af magtesløshed inden for serviceerhvervene. Crowley nævner desuden at medarbejdere i servicesektoren under den tvungne form for kontrol vil være påpasselige med at tilbageholde indsats, hvis det går ud over deres kollegaer, men at de godt kan finde på at 'glemme regler' og restriktioner for, hvordan de skal agere. I de tilfælde, hvor der ikke var opgavesegmentering og automatisering tilstede, viste studierne mindre negative effekter og

dehumaniserede ikke medarbejderne i samme omfang. Samtidig kunne kundeinteraktioner i disse miljøer give mulighed for at danne meningsfulde interaktioner, hvilket Crowley eksemplificer ved plejehjemsplejeres glæde og stolthed ved at gøre en forskel for beboerne og danne relationer til selvsamme. Ligesom ved produktionsarbejde viste *overbevisende* bundter af kontrol inden for servicearbejde minimale fordele for medarbejderne, idet der stadig viste sig at være begrænsninger for autonomien og kreativiteten, selvom miljøet på disse arbejdspladser bidrog til mere involvering og jobtræning. Selvom medarbejdere i denne form for arbejde vil yde en ekstra indsats for at hjælpe kollegaer, tilbageholdte de en vis indsats og opretholdte en beskyttende afstand til deres arbejdsgivere for at beskytte dem selv mod udnyttelse og krænkelser (Ibid., s. 1399-1401).

For at kunne sammenligne de to undersøgelsers resultater, findes det relevant at bestemme, hvilken slags arbejde pædagogerne kan placeres indenfor. I sin oprindelige form kan pædagogernes arbejde klassificeres inden for servicearbejde, idet de yder den service at *passe børn*, mens forældrene er på arbejde. Ikke desto mindre kan der også argumenteres for, at den øgede fokus på pædagogernes faglighed og kunnen samt pædagogernes udtalelser i dette speciale vedrørende de læreplaner, krav om didaktik samt øgede dokumentationskrav kan skabe et billede af, at pædagogisk arbejde også indeholder elementer af *vidensarbejde*, og at det ikke blot omhandler at ”opbevare” børnene i institutionerne som en *service* for forældrene. Derfor vil den følgende diskussion både fokusere på sammenligning med Crowleys fund inden for servicearbejde, men også inddrage perspektiver fra vidensarbejde. Udover at bestemme, hvilken slags arbejde pædagogerne kan klassificeres under, er det også relevant at diskutere, hvilke former for – og bundter af - kontrol, pædagogerne i indeværende speciale er underlagt. Der kan argumenteres for, at der ud fra pædagogernes udtalelser både er tegn på tvungen kontrol og overbevisende kontrol. Inden for tvungen kontrol nævner deltagerne, at de ikke oplever decideret direkte tilsyn, men at de i stedet fører *kollegialt tilsyn* med hinanden, hvorfor graden af direkte tilsyn kan anses som værende lav. Derudover er der ikke i deltagerne udtalelser tegn på hverken opgavesegmentering eller automatisering, men inden for den tvungne kontrol forekommer imidlertid også *regler*, der for deltagerne i indeværende undersøgelse kan argumenteres for at være den mest fremtrædende form for tvungen kontrol, deltagerne er underlagt. Ifølge Crowley kan regler, som førnævnt, bidrage positivt og være med til at øge forudsigeligheden ved arbejdet og dermed forbedre tilfredshed og meningsfuldhed i arbejdet, men kan også påvirke autonomien, kreativiteten og stoltheden i arbejdet negativt. Selvom flere af deltagerne nævner, at de kan forlige sig med de regler og retningslinjer, de skal overholde, kan det udledes af deres svar, at de også oplever

begrænsninger af deres autonomi som følge af disse regler. Dette er fx de tidsrammer, der er opstillet i institutionerne, som deltagerne skal overholde og dermed afbryde deres aktiviteter for at nå. Derudover kan dokumentationen for nogle af deltagerne også være begrænsende og give mindre mening for dem at udføre – fx evalueringssystemer som deltager 4 mener kunne gøres bedre, eller de sprogttest deltager 3 er tvunget til at udføre, selvom barnet ikke taler dansk. Ikke desto mindre er der intet i undersøgelsen, der tyder på, at deltagerne er underlagt en overvældende mængde af tvungen kontrol, og der kan således argumenteres for, at pædagogerne ikke oplever den *dehumanisering* som Crowley fandt ud af, at en overvældende brug af tvungen kontrol inden for servicearbejde kunne medføre, hvilket desuden stemmer overens med Crowleys fund om, at der i de tilfælde, hvor der ikke var opgavesegmentering og automatisering tilstede, viste studierne mindre negative effekter og dehumaniserede ikke medarbejderne i samme omfang. Dette kan bl.a. ses ift. den høje grad af autonomi som fundene i indeværende speciale viser at pædagogerne besidder. Crowley nævner desuden, at medarbejdere i servicesektoren under den tvungne form for kontrol vil være påpasselige med at tilbageholde indsats, hvis det går ud over deres kollegaer, men at de godt kan finde på at 'glemme regler' og restriktioner for, hvordan de skal agere. Ift. deltagernes svar, er der en vis divergens hertil, idet flere af dem har oplevet, at kollegaer har manglet *arbejdsmoral* og dermed har tilbageholdt deres indsats, så det går ud over andre kollegaer, der skal løbe lidt ekstra stærkt. Ingen af deltagerne nævner dog, at de selv tilbageholder indsats, og de oplever desuden en stor grad af *hensyntagen* til hinanden på trods af oplevelserne med manglende arbejdsmoral. Ift. at *glemme* regler oplever deltager 3 bl.a., at de omgås reglerne ift. sprogttest eller ift. rekruttering og dermed finder deres egen måde at gøre tingene på, hvilket stemmer overens med Crowleys fund. Derudover viser Crowleys fund, at interaktionen med negative kunder inden for den tvungne form for kontrol kan give yderligere anledning til følelser af magtesløshed inden for serviceerhvervene – og i denne sammenhæng kan de negative kunder anses som værende forældrene, der som kunder gør brug af daginstitutionernes service vedrørende børnepasning. Flere af pædagogerne nævner da også *forældresamarbejde* som noget, der kan være svært at balancere, fordi de netop gerne vil imødekomme forældrenes krav, men at de grundet normeringen, og at de dermed har ansvaret for mange børn, ikke kan imødekomme alle kravene og oplever, at det for nogle forældre ikke er acceptabelt. Samtidig viser fundene fra Crowleys studie, at kundeinteraktioner i servicesektoren kan give mulighed for at danne meningsfulde interaktioner, hvilket Crowley eksemplificer ved plejehjems-plejeres glæde og stolthed ved at gøre en forskel for beboerne og danne relationer til selvsamme. Denne lignelse kan desuden sammenlignes med indeværende speciales undersøgelse, idet *kunder* inden for pædagogfaget

også kan ses som værende børnene, idet de gør brug af den service, som pædagogerne yder dem. I denne sammenhæng kan der siges at være overensstemmelse med Crowleys fund og fundene fra indeværende speciale, idet flere af pædagogerne bl.a. nævner, at arbejdet giver mening for dem, når de kan give børnene den nærhed og tryghed, de skal have og når der er *tid nok* til hvert enkelt barn. Ikke desto mindre oplever pædagogerne at være begrænset ift. at være der nok for børnene, når normeringerne *spænder ben* og sætter dem i situationer, hvor der fx er 20 børn til en voksen. Derfor kan antallet og omfanget af *møder* desuden anses som værende en form for *regler* og tvungen kontrol, idet flere pædagoger oplever, at der er for mange møder, så der ofte skal gå nogle fra og dermed efterlader de andre pædagoger med et større ansvar for flere børn.

Som nævnt kan der også identificeres *overbevisende* kontrol hos deltagerne, men idet flere af deltagerne nævner, at de ønsker mere uddannelse og viden, men at det ikke blive prioriteret, så er kontrolformen *jobtræning* ikke til stede i pædagogernes beskrivelser af deres arbejde. Ikke desto mindre nævner alle pædagogerne at de føler sig involverede i processerne i større eller mindre grad, og derfor er pædagogerne på sin vis underlagt kontrolformen *involvering*. Fundene fra dette speciale viser dog også, at der er *modsigelser* i forbindelse med medarbejderinvolvering fx når deltager 1 oplever en *pseudoåbenhed* ift., når ledelsen inviterer til input og så alligevel anskuer det som værende *modstand*. Eller når nogle af deltagerne oplever, at der er et *internt hierarki* ift. hvem der bliver involverede. Ifølge Crowleys studie vil medarbejdere i denne form for arbejde yde en ekstra indsats for at hjælpe kollegaer, men samtidig også tilbageholde en vis indsats og opretholdte en beskyttende afstand til deres arbejdsgivere for at beskytte dem selv mod udnyttelse og krænkelse i forbindelse med medarbejderinvolvering. Denne pointe divergerer til dels ift. fundene i specialets analyse, da de fleste deltagere nævner at de har et godt og tillidsfuldt forhold til deres leder, og at de føler sig *lyttet til*. Det kan dog diskuteres, hvorvidt det har noget at gøre med, at flere af dem netop besidder funktioner som at være tillidsmand, at være involveret i MED-udvalget. Således kan der argumenteres for, at de på forhånd er involveret i kraft af deres funktion. Ift. at holde en beskyttende afstand til sin leder, er det eneste umiddelbare sammenfald i fundene fra de to studier deltager 1's oplevelse af at have et kompliceret forhold til sin leder, der gør, at hun forsøger at *holde afstand* til ham og finde på løsninger selv fremfor at gå til lederen, hvilket kan tolkes som et forsøg på at beskytte sig selv mod yderligere krænkelse. Som det fremgår af Crowleys studie, viste overbevisende bundter af kontrol inden for servicearbejde minimale fordele for medarbejderne, idet der stadig viste sig at være begrænsninger for autonomien og kreativiteten, hvilket kan argumenteres for at divergere med fundene fra indeværende speciale, idet pædagogernes oplevelse af *involvering* på arbejdspladsen og

den manglende tilstedeværelse af direkte tilsyn, giver dem en *høj grad af autonomi* i deres hverdag. Der kan derfor argumenteres for, at involveringen for pædagogerne i indeværende studie omhandler, at pædagogerne bliver involveret i deres egen måde at udføre arbejdet på.

Det kan desuden diskuteres, hvorvidt Crowleys fund inden for servicesektoren ift. både tvungne og overbevisende bundter af kontrol kan sammenlignes fuldt ud med fundene i specialet, da disse netop viser, at pædagogerne ikke er underlagt en voldsom mængde af kontrol – hverken i form af en tvungen eller overbevisende form. De oplever hverken tvungen kontrol i forbindelse med automatisering, opgavesegmentering eller direkte tilsyn, og er 'kun' underlagt nogle regler. Derudover afslører fundene ikke nogen form for jobtræning og baserer sig altså kun på overbevisende kontrol i form af involvering. Ifølge Crowley skulle involveringskontrollen dog have minimale fordele for medarbejderne inden for servicesektoren, idet der stadig vil være begrænsninger af autonomien og kreativiteten i arbejdet, men da pædagogerne i indeværende studie oplever en høj grad af autonomi, kan der argumenteres for at denne divergens kan skyldes at pædagogarbejdet, som før nævnt, kan siges at indeholde en grad af vidensarbejde også. Crowleys fund viser nemlig, at overbevisende kontrol i denne form for arbejde overvejende er befordrende for medarbejdernes engagement, kreativitet, autonomi, stolthed og arbejdsindsats, hvilket kan argumenteres for at være mere sammenligneligt med deltagerne i dette speciales udtalelser. Desuden viser Crowleys resultater, at medarbejderne i denne sektor og denne form for kontrol kan opleve ekstra pres fra kollegaer, overordnede og dem selv til at præstere samt at den sløring af de linjer, der ellers adskiller dem fra deres ledere kan gøre medarbejderne sårbare over for udnyttelse og overarbejde. Der kan i den sammenhæng siges at være et sammenfald i fundene, idet flere af deltagerne i indeværende speciale har oplevet at have en leder, der ikke har troet på dem eller som har *efterspurgte teoretiske argumenter* i forbindelse med involveringen af medarbejderne, hvilket potentielt kan opbygge et vist pres på deltagerne ift. at kunne 'præstere' og sige de rigtige ting, når de bliver involveret. Desuden kan det diskuteres, hvorvidt den store grad af involvering – og medbestemmelse i – sit eget arbejde kan være med til at udsætte pædagogerne for mere overarbejde, når normeringerne, dokumentationskravene eller den dårlige teknik tvinger flere af pædagogerne til at tage arbejde med hjem.

Ud fra diskussionen kan det konkluderes, at der både er divergens og sammenfald i de to studier, men at det kan være svært at sammenligne, da Crowleys fund bygger på *bundter af kontrol* inden for hhv. tvungen og overbevisende kontrol, og at kontrolgraden i indeværende speciale ikke kan anses som værende høj eller som værende mange bundter af kontrol sat sammen og derfor ikke udgør så stor en

'byrde' for deltagerne i deres dagligdag. Derudover divergerer resultaterne også som følge af, at pædagogarbejdet kan betegnes som værende en hybrid mellem servicearbejde og vidensarbejde.

5.2. Diskussion af undersøgelsens kvalitet

I dette afsnit diskuteres måden, hvorpå resultaterne er nået samt kvaliteten af selve undersøgelsen. Diskussionen vil tage udgangspunkt i de kvalitative kvalitetskriterier; *gyldighed*, *transparens* og *genkendelighed* (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 522).

En undersøgelses *gyldighed* bygger på det, der inden for kvantitativ forskning betegnes som *validitet*, der omhandler sandheden og styrken ved de udsagn, der er fremkommet. Der sættes i den forbindelse spørgsmål ved, om den metode, der til formålet er valgt, rent faktisk undersøger det, der var hensigten (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 272). Ift. valget af undersøgelsesmetode i indeværende speciale, er der gennem opgaven løbende blevet redegjort for, hvilken metode, der er blevet anvendt og til hvilket formål. Alligevel er der fremkommet nogle aspekter, der lægger op til diskussion. Det kan fx diskuteres, hvorvidt deltageres svar på spørgsmålene var præget af den situation selve interviewet udgjorde. Jeg oplevede fx, at et par af deltagerne spurgte '*var det et svar, du kunne bruge til noget*', hvilket kan vidne om, at de ved nogle af deres svar tænkte over, hvad jeg ville kunne bruge i min undersøgelse, hvilket de som interviewdeltagere ikke burde tænke over, da det kan anses som værende min egen bekymring. Derfor kan det være, at nogle af deltageres svar kunne have været anderledes, hvis ikke de havde tænkt på, om jeg kunne bruge de enkelte udsagn til noget og dermed havde talt mere frit. Derudover bar enkelte af deltageres udtalelser præg af at være teoretisk begrundede og talte sig dermed mere ind i deres pædagogfaglige baggrund snarere end deres egen livsverden og egne erfaringer. I disse sammenhænge forsøgte jeg at adspørge deltagerne om deres egne konkrete erfaringer med anliggendet, hvilket frembragte mere nuancerede og erfaringsbaserede svar. Det kan desuden diskuteres, om deltageres inddragelse af teoretiske betragtninger samt hensyntagen til, om jeg kunne bruge deres udtalelser kan være opstået i forbindelse med, at interviewet blev optaget og at de derfor skulle være 'på' og fremstå professionelle. Ift. at foretage videointerviews, oplevede jeg en del tekniske afbrydelser og 'kurrer på tråden', der forstyrrede interviewets dynamik. Derudover kunne det være svært at vide, hvorvidt jeg havde øjenkontakt med deltagerne, idet kameraet sidder højere end billedet af deltageren på skærmen.

Derudover kan anvendelsen af vignetter diskuteres, ift., om disse har påvirket deltageres svar i en bestemt retning eller om de – som intenderet – åbnede op for en bredere refleksion. Gennem

interviewene vurderedes det kun relevant at inddrage vignetter i to af interviewene, hvoraf den samme vignette blev anvendt til begge interviews. Til spørgsmålet om hvorvidt deltagerne oplever situationer, der kan gøre dem mindre tilpas, havde både deltager 3 og 5 svært ved at komme på noget, hvorefter jeg introducerede dem for vignette nr. 9, der skildrede en situation, hvor en planlagt pædagogisk aktivitet gik i vasken, fordi børnene ikke hørte efter (jf. bilag 2). Begge deltagere nævnte efter denne vignette, at det har de oplevet noget lignende og kommer med hver deres eksempel. Spørgsmålet er så, om vignetten har tvunget deltagerne til at tænke i en bestemt retning, eller om den reelt har åbnet op for en refleksion, der går ud over selve situationen i vignetten. Ikke desto mindre nævnte begge deltagere, at de oplever lignende utilpashed i forbindelse med *samlinger*, hvilket ikke var nævnt i vignetten. Derfor kan der argumenteres for, at vignetten må have åbnet op for refleksion ud over den situation, der blev beskrevet heri. Et andet diskussionspunkt i forbindelse med anvendelsen af vignetter kan være, hvorvidt jeg for sammenlignelighedens skyld burde have adspurgt alle deltagere om de samme vignetter for at give dem samme baggrund og spørgeramme til deres svar og oplevelser. Eller om jeg skulle have lavet flere vignetter til hver tematik, så der ikke blot var én situation beskrevet, så flere nuancer måske var fremkommet. Såfremt jeg havde introduceret deltagerne for vignetter inden for hver kategori, kunne det dog have bremset deltagernes egen refleksion og umiddelbare svar på mine spørgsmål, så det at jeg anvendte vignetter i et så begrænset omfang vidner om, at deltagerne i høj grad kunne fremkomme med egne refleksioner.

Derudover kan det på baggrund af empiriens omfang diskuteres, hvorvidt jeg med fordel kunne have udvalgt færre kategorier og tematikker, så der havde været færre spørgsmål, da der i så fald havde været plads til mere uddybende svar og at svarene derfor havde været lettere at kode og finde mønstre og tematikker i ift. opgavens omfang. Derudover blev jeg bedre til at stille frie og opfølgende spørgsmål, som interviewene skred frem, hvorfor jeg måske skulle have foretaget nogle pilotinterviews, inden de rigtige interviews påbegyndtes.

Kvalitetskriteriet *transparens* kan ses i lyset af den kvantitative målestok for *reliabilitet*, der undersøger troværdigheden og kvaliteten af resultaterne og adspørger, hvorvidt andre forskere vil kunne foretage en tilsvarende undersøgelse (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 271). For at en undersøgelse indeholder *transparens*, er det derfor essentielt, at undersøgelsen metodiske afsæt og fremgangsmåde er redegjort for i et sådant omfang, at det er gennemsigtigt for læseren, hvordan resultaterne er nået. Derudover vil en høj grad af transparens muliggøre at reproducere undersøgelsen i en anden sammenhæng til en vis grad (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 523-524). For at kunne

opnå størst mulig grad af transparens, er specialets metodiske fremgangsmåde deltaljeret redegjort for i kapitlet om specialets undersøgelsesdesign. Herunder er både dataindsamlingsteknikken, rekruttering af interviewpersoner samt analysemetoden redegjort for. Derudover kan hele interviewguiden, vignetterne og kodningen af dataene forefindes i bilagene, hvorfor læseren har mulighed for at følge processen og kritisk vurdere studiets fund. Det kan dog diskuteres, hvorvidt en anden person vil kunne reproducere specialets undersøgelse fuldt ud, da der fx kan argumenteres for, at deltagernes svar er fremkommet på baggrund af den måde, jeg har spurgt ind på, og at det er sandsynligt, at svarene ville være anderledes, hvis andre foretog samme interview, eller hvis jeg selv stillede spørgsmålene på en anden måde. Derudover kan det diskuteres, hvorvidt der er forskel på de svar, der kom fra de deltagere, jeg selv kendte personligt ift. dem, der er bekendte af bekendte. Varigheden i interviewene afspejler imidlertid, at interviewene var nogle minutter kortere hos dem, jeg ikke kendte så godt end hos dem, jeg kendte godt, hvilket kan være et tegn på en større tryghed hos dem, der kendte mig i forvejen, så de kom med mere uddybende og længere svar. Det kan desuden diskuteres, hvorvidt en anden person ville kunne opnå samme fortrolighed og svar fra netop disse deltagere, idet denne ikke har samme relation til dem, og i denne sammenhæng også, om jeg ville kunne have fået lige så uddybende svar fra deltagerne, hvis de var helt ukendte for mig.

En undersøgelses *genkendelighed* bygger på det kvantitative begreb *generaliserbarhed*. I de kvalitative studier giver det dog ikke mening at diskutere, hvorvidt resultaterne fra interviews kan generaliseres ud til alle mennesker af samme profession fx, men koncentrerer sig i stedet om en undersøgelses resultater og evne til at illustrere *genkendelige* udsagn og tematikker, der kan overføres til andre situationer (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 287-288). Ift. indeværende studies genkendelighed må det være op til andre pædagoger at vurdere, hvorvidt de kan nikke genkendende til deltagernes udsagn og resultaterne af analysen. Ikke desto mindre kan der argumenteres for, at da pædagogerne i indeværende speciale kommer fra forskellige institutioner, så kan deres udsagn udgøre en bredere referenceramme, end hvis de kom fra den samme, hvorfor det vurderes, at deltagernes oplevelser har en vis bredde og eventuelt vil kunne genkendes og relateres til i andre pædagogiske sammenhænge og af andre pædagoger. Ikke desto mindre skal det understreges, at fundene fra dette speciale kun kan sige noget om deltagernes oplevelser og erfaringer med trusler mod værdighed, og at det ikke blot vil kunne overføres til alle andre pædagoger.

5.3. Implikationer

I dette afsnit vil implikationer for hhv. fremtidig forskning og for pædagogerne blive diskuteret.

Idet indeværende speciales undersøgelse bygger på pædagogers oplevelser af trusler mod værdighed i deres arbejde ift. deres referenceramme i 2020, hvor normeringer som nævnt i specialets indledning vurderes som værende for lave, kunne det være interessant for fremtidig forskning at undersøge samme forhold om fem år, hvor minimumsnormeringerne skulle være indført i Danmark for at se, hvorvidt pædagogernes svar er anderledes under bedre normeringer. Ydermere, da dette speciale undersøger oplevelser med *trusler* mod værdighed, ville undersøgelsen kunne udvides til at undersøge pædagogers reaktioner og ageren på de forskellige trusler mod deres værdighed - det som Hodson opstiller som værende adfærdsdomæner i forbindelse med beskyttelse af værdighed (jf. 2.1.4.). Derudover ville det være interessant at udvide undersøgelsen generelt og indsamle en større mængde udtalelser fra en bredere pædagogskare for at kunne undersøge, hvilke tematikker og mønstre, der er de mest fremtrædende trusler for flere adspurgte pædagoger.

Ift. implikationer for pædagogerne, kan det ud fra undersøgelsen konkluderes, at alle deltagerne ikke anser normeringerne som værende gode nok, og at der er mange udenomsfaktorer, der gør det svært at udføre deres kerneopgave, fordi de ender med at stå i situationer med alt for mange børn. Derfor kan der argumenteres for, at minimumsnormeringer har sin berettigelse og at disse vil kunne bidrage til et mindre pres på pædagogerne og en bedre mulighed for nærvær og arbejde med det enkelte barn. Ift. forberedelsestid nævner pædagogerne også, at de ikke har meget forberedelsestid, og at den ofte bliver brugt på at få teknologien til at starte op eller at printeren til at virke. Derfor kan det diskuteres, hvorvidt dagtilbudsområdet skal tildeles flere penge til forbedring af teknologi, eller om der skal ansættes flere hænder, så der er mere tid til forberedelse og dokumentation for den enkelte pædagog. Ydermere kan det diskuteres, hvorvidt pædagogerne har tid til de øgede krav ift. dokumentering, når det betyder, at tiden bliver taget væk børnene. Derudover kan det, ifølge Hodson, være en ekstra arbejdsbyrde værd, hvis bare der er mulighed for en ekstra økonomisk bonus, men da pædagogerne i indeværende speciale alle oplever at de har opgaver, der rækker ud over og som tager tid væk fra deres kerneopgave, kan det diskuteres, hvorvidt en ekstra økonomiske bonus ville kunne gøre dem tilfredse, idet denne ikke giver dem mere tid til kerneopgaven og til børnene. Derfor vil bedre normeringer kunne give pædagogerne mere tid til kerneopgaven. Derudover kan det, på baggrund af tematikken *samfundssyn på pædagoger*, diskuteres, hvorvidt pædagoger skal have mere i løn for at

blive anerkendt mere som profession, og om pædagoguddannelserne burde selektere mere i ansøgere, så det ikke blot er *alle*, der kan blive pædagog som deltager 2 oplever det.

KAPITEL 6

KONKLUSION

6. Konklusion

Formålet med dette speciale er at undersøge følgende problemstilling; *hvordan oplever og italesætter pædagoger trusler mod værdighed i deres arbejde*. For at undersøge dette startede jeg med at undersøge, hvilke faktorer og tematikker, der kunne udgøre trusler mod værdighed, hvilket på baggrund af en teoretisk gennemgang af forskellige belysninger af værdighed ledte mig frem til følgende tematikker; *dårlig ledelse, direkte og indirekte tilsyn, krænkelser, manglende overholdelse af normer, overarbejde, begrænsninger af autonomi, modsigelser i forbindelse med medarbejderinvolvering, trusler mod ligeværdighed, tillid og respekt, trusler mod meningsfuldhed og velbefindende, trusler mod selvet, illegitim adfærd, illegitime stressorer samt illegitime opgaver*. Disse tematikker anvendte jeg i min videre undersøgelse, hvor jeg interviewede fem pædagoger på skift om deres erfaringer og oplevelser inden for disse tematikker. Herefter analyserede jeg empirien gennem en teoriinformeret indholdsanalyse og udledte pædagogernes oplevelser og italesættelser af trusler mod værdighed i deres arbejde.

Ovenstående undersøgelsesdesign og analyse viser, at pædagogerne i dette speciale oplever trusler mod deres værdighed i flere henseender. Fundene viser, at deltagerne er underlagt indirekte tilsyn i form af *politiske retningslinjer* ift. dokumentation, læreplaner m.m. samt etiske regler og værdier. Det kan dog konkluderes, at ingen af deltagerne oplever de nævnte regler som værende besværlige at efterleve. Deltagerne oplever desuden at have *høj autonomi* i deres arbejde, oplever også begrænsninger på deres autonomi, hvilket bl.a. skyldes normeringerne, tiden og de fysiske rammer. En anden trussel, deltagerne er underlagt, er at arbejde under dårlige normeringer. Alle deltagerne mener at normeringerne er for lave og oplever, at det især kommer til udtryk i bestemte situationer, hvor der fx går flere fra til møder, så pædagogerne står alene med mange børn og skal løbe ekstra stærkt. Det kan ydermere konkluderes, at alle pædagogerne oplever ikke at kunne nå alt det, de vil i deres arbejde og tilskriver det bl.a. forberedelse og dokumentation, der for dem tager meget tid væk fra børnene. To af deltagerne nævner desuden, at forældrenes krav kan være svære at imødekomme. Flere af deltagerne er nødsaget til at have overarbejde i form af hjemmearbejde, men har mulighed for at få compensation herfor. Ift. trusler i form af krænkelser kan det konkluderes, at deltagerne ikke har oplevet upassende fyringer, men at to af deltagerne hhv. er usikre på at blive fyret ved næste nedskæringsrunde eller at blive omroket til en anden institution. Ydermere kan det konkluderes, at alle deltagerne har oplevet at blive krænket på arbejdet – enten i nuværende eller tidligere stillinger. Nogle af disse oplevelser knytter sig til nedværdigende adfærd, at blive talt ned til, at få trusler, at

blive råbt af eller at få upassende invitationer fra en leder. En anden trussel mod værdighed er manglende overholdelse af normer. Herunder nævner tre af deltagerne manglende producerer ift. ferieafholdelse. En af deltagerne oplever desuden mangler mht. lønudbetaling, mødeplan og afspadsering, mens en anden efterspørger klare retningslinjer for indberetning af slag og spark. Det kan dog konkluderes, at alle deltagerne oplever, at der er en løbende udskiftning af fejl og mangler på fysiske redskaber o. lign. Derudover kan det konkluderes, at fire af deltagerne oplever at have et godt forhold til deres leder, men at en af deltagerne har svært ved at regne den administrative leder ud, mens en anden har oplevet tidligere ledere, hvor der har været et tydeligt hierarki. En tredje deltager beskriver desuden forholdet til sin leder som værende kompliceret og forsøger at holde afstand til ham.

Det kan ydermere konkluderes, at alle deltagere føler sig involveret i et vist omfang, men at de også oplever trusler mod værdighed i form af modsigelser i forbindelse med medarbejderinvolvering, der bl.a. kan komme til udtryk ved et internt hierarki ift. hvem der bliver involveret mest, eller at involveringen er betinget af teoretiske argumenter. En af deltagerne oplever desuden en pseudoåbenhed fra sin leder, der inviterer til modtagelse af kritik, men bagefter anfægter det som værende modstand. Ift. trusler mod tillid og respekt, kan det konkluderes, at selvom alle deltagere oplever at blive taget seriøst og blive mødt med tillid og respekt fra deres leder, har flere af dem oplevet det modsatte - eksempelvis som unge pædagoger, der er blevet respekteret mindre. I forbindelse med trusler mod meningsfuldhed og velbefindende, kan det konkluderes, at alle deltagere har oplevet situationer, der har fået dem til at føle sig mindre tilpasse ved deres job, hvilket bl.a. har skyldtes forældresamarbejde, afmagt når børn ikke hører efter eller at være underlagt topstyring. Alle deltagere oplever desuden situationer, hvor arbejdet mister sin mening, hvilket kan opstå, når de ikke kan opfylde barnets behov, hvis man er for presset, hvis kollegaer laver dårlig videreformidling eller når systemet ikke giver hjælp til udsatte børn og familier. Ift. trusler mod selvet, kan det konkluderes, at deltagerne som udgangspunkt besidder de kompetencer, de skal bruge til at udføre deres job, men at de godt kunne tænke sig mere viden og uddannelse. Nogle af deltagerne oplever desuden at mangle viden til at føre en problematik videre, mens en deltager mangler kompetencer inden for skriftligt arbejde og en anden kan være hård ved sig selv. Derudover kan det konkluderes, at tre deltagere oplever stor anerkendelse fra kollegaer og ledere, mens en af deltagerne betegner anerkendelsen som forloren, fordi den bliver skudt med spredehagl, mens en anden deltager efterspørger mere anerkendelse.

Ydermere kan det konkluderes, at deltagerne har oplevelser med illegitim adfærd, der bl.a. knytter sig til oplevelser med dårlig feedback, fx at en kollega blandede sig i dokumentationsarbejdet eller at opleve sladder og bagtalen på arbejdet. Fire af deltagerne har desuden oplevet at tabe ansigt på arbejdet, hvilket har omhandlet at blive sagt imod, at miste opbakning eller at have en leder, der tager over på ens opgave. Det kan desuden udledes, at to deltagere har oplevet, at andre har taget æren for deres arbejde ved at få stjålet deres idéer. Derudover kan det konstateres, at deltagerne oplever illegitime stressorer i form af oplevelser med manglende arbejdsmoral bl.a. på baggrund af kollegaer, der har en dårlig dag, mangler initiativ, har svært ved at forny sig, snyder ved sygemelding eller ikke rydder op efter sig selv. Deltagerne oplever desuden illegitime stressorer i form af dårlig teknologi, der er for langsomt og tager tid væk fra børnene. Derudover kan det konkluderes, at alle deltagere har illegitime opgaver, der rækker ud over deres kerneopgave, hvor deltagerne nævner praktiske opgaver såsom rengøring eller vejledning. To af deltagerne har desuden opfattet rengøringsopgaver som værende decideret urimelige og uværdige, mens andre beskriver demotiverende tiltag og systemer eller afholdelse af for mange møder som værende unødvendige. En af deltagerne anser sprogtests for børn, der ikke kan dansk som unødvendige, mens en anden oplever det som værende uværdigt, hvis hun bliver begrænset af systemet, der ikke kan hjælpe børnene. Slutteligt kan det konkluderes af den empiriudledte tematik *samfundssyn på pædagoger*, at to af deltagerne oplever at faget bliver set som et mindre værdigt arbejde og har en ærgerlig samfundsdiskurs.

Litteraturliste

- Barter, C., & Renold, E. (1999). The use of vignettes in qualitative research. *Social research update*, 25(9), 1-6.
- Biernacki, P., & Waldorf, D. (1981). Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological methods & research*, 10(2), 141-163.
- Bolton, S. C. (2007). *Dimens of Dignity at Work*. Oxford: Elsevier.
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2015). *Kvalitative metoder: En grundbog* (2. udg.). København: Hans Reitzels Forlag.
- Castel, R. (1996). Work and Usefulness to the World. *International Labour Review*, 135(6), s. 615-622.
- Crowley, M. (2012). Control and dignity in professional, manual and service-sector employment. *Organization Studies*, 33(10), 1383-1406.
- Durkheim, E. (2014). Conclusions. I *The Division of Labor in Society* (s. 309-320). New York: Free Press.
- Gregersen, K. (1992). Dansk standard for udskrifter og registrering af talesprog. 5(2). Institut for Sprog og Kommunikation, Odense Universitet. , s. 1-6.
- Hodson, R. (2003). *Dignity at Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hodson, R. (1996). Dignity in the Workplace under Participative Management: Alienation and Freedom Revisited. *American Sociological Review*, 61(5), s. 719-738.

- Kjørup, S. (2008). *Menneskevidenskaberne Bind 1: Humanioras historie og grundproblemer*. Frederiksberg C: Roskilde Universitetsforlag
- Kristensen, T. S. (2008). Virksomhedens sociale kapital - en ny indfaldsvinkel til det psykiske arbejdsmiljø? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(2), s. 30-45.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). Interview: Introduktion til et håndværk (2. udg. ed.). København: Hans Reitzels Forlag.
- Lind, U. (2019). Trivsel i daginstitutionens hverdagsliv: et spørgsmål om det kropslige, kollektive og konflikтуelle. *Roskilde Universitet. Afhandlinger fra Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi*. Tilgået d. 23.05.2020, fra <https://forskning.ruc.dk/da/publications/trivsel-i-daginstitutionens-hverdagsliv-et-sp%C3%B8rgsm%C3%A5l-om-det-krops>
- Lo Iacono, V., Symonds, P., & Brown, D. H. (2016). Skype as a tool for qualitative research interviews. *Sociological Research Online*, 21(2), 1-15.
- Pedersen, D. M. (2019). *Minimumsnormeringer fra 2025: Sådan bliver de ført ud i livet i din kommune*. Dr.dk. Tilgået d. 21.05.2020, fra <https://www.dr.dk/nyheder/politik/minimumsnormeringer-fra-2025-saadan-bliver-de-foert-ud-i-livet-i-din-kommune>
- Pedersen, P. M., Gravesen, D. T., Hansen, M. A., & Lorentsen, B. H. H. (2013). Om pædagogers sociale strategier i et arbejdsliv under forandring. *Tidsskrift for Nordisk barnehageforskning*, 6(4), s. 1-10
- Prytz, M. (2019). *Historisk vendepunkt: Minimumsnormeringer sætter stopper for besparelser*. Bupl.dk. Tilgået d. 21.05.2020, fra <https://bupl.dk/artikel/historisk-vendepunkt-minimumsnormeringer-saetter-stopper-for-besparelser/>
- Sayer, A. (2007). What dignity at work means. I S. C. Bolton, *Dimensions of Dignity at Work* (s. 28-36). Oxford: Elsevier.

- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29(1), 32-56.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L. & Elfering, A. (2007). Occupational stress research: The stress-as-offense-to-self perspective. *Occupational Health Psychology*, 2, s. 43-60.
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, & Meier, L. L. (2019). Stress as Offense to Self: a Promising Approach Comes of Age. *Occupational Health Science*(3), s. 205-238.
- Sørensen, O. H. (2008). Stress som krænkelse af selvet - illegitime stressorer eller legitim ledelsesret. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4), s. 76-91.
- Zhang, Y., & Wildemuth, B. M. (2009). Qualitative Analysis of Content. I B. M., Wildemuth, *Applications of Social Research Methods to Questions in Information and Library Science*. (s. 318-329). Santa Barbara, California: Libraries Unlimited