

Psykisk arbejdsmiljø i velfærdsprofessionen

PERNILLE BAK

AALBORG UNIVERSITET – DET HUMANISTISKE FALTULTET

KANDIDATSPECIALE I LÆRING OG FORANDRINGSPROCESSER

VEJLEDER - KAREN EGEDAL ANDREASEN

Indhold

Abstract	3
Forord.....	5
Problemfelt	6
Stress i tal	7
Personlige egenskaber anvendes på job	8
Problemformulering	9
Hvad er psykisk arbejdsmiljø?	9
Hvad siger forskningen?	10
Specialets forståelsesramme af psykisk arbejdsmiljø	12
Opsamling	14
Velfærdsprofessioner og konkurrencestat	14
Undersøgelhedsdesign	17
Videnskabsteoretiske ståsted	17
Dekonstruktion og rekonstruktion	18
Tilgang	19
Forskningsmetode - Et casestudie	19
Overvejelser, inspiration og afgrænsning inden rekruttering	20
Praksis	21
Informanterne	22
Kvalitativt Interview	23
Etiske overvejelser	24
Pålidelighed og validitet	25
Analytisk generaliserbarhed	27
Metodekritik	27
Teori	28
En social teori om læring	28

Opsamling på teori afsnit	32
Analyse	34
Analysestrategi	34
Hvilken rolle spiller praksisfællesskabet	35
Et fælles udgangspunkt	38
Fagidentitet og privatidentitet i praksisfællesskabet	40
Et svækket fagligt praksisfællesskab.....	42
Hvilken rolle spiller organisatoriske forhold for det psykiske arbejdsmiljø?.....	44
Ændringer i arbejdsvilkår på botilbuddet	48
Sammenfatning og diskussion af analyse	49
Konklusion.....	55
Bibliografi	57
Webartikler	58
Formidlende artikel.....	59
Bilag.....	63
Bilag 1 – Interviewguide	63
Bilag 2 – Interview af medarbejder A	65
Bilag 3 – Interview af medarbejder B	77
Bilag 4 – Interview af medarbejder C	85
Bilag 5 – Interview af medarbejder D	95
Bilag 6 – Interview af medarbejder E.....	100

Abstract

This thesis deals with the mental work environment in a social and health profession context. The purpose of the thesis is to gain insight into the mental work environment in a social psychiatric residence where the employees are an interdisciplinary group within welfare professions.

Mental work environment can be difficult to define and often seems to be linked to individual and contextual conditions. This project contains a framework of understanding within individual, relational and organizational conditions and simultaneously discusses societal changes as influences on the on the mental work environment relating to welfare professions.

The thesis is based on a specific societal issue that deals with sick leave statistics caused by stress within welfare professions and attempts to concretize the factors playing a role in the mental work environment for employees in this particular place of residence.

Thus, this is a case study where the survey method is done through qualitative interviews of employees on site. This method has been chosen as the thesis wants to gain an understanding of the individual employee's world of life and an understanding of what plays a role in the mental work environment on site. With a focus on relationships between people along with a view that mental work environment is constructed in the social element, the thesis is therefore written with a with a social constructivist, science-theoretical point of view.

The qualitative interviews are conducted on the basis of a themed interview guide that covers the topic using investigative along with follow-up questions with main topics such as core assignment, well-being and professionalism.

The thesis views the topic of mental work environment from a learning theoretical perspective and the empirical data are therefore analyzed on the basis on Etienne Wenger's social theory of communities of practice.

It analyzes the role that the community of practice and organizational conditions play in the mental work environment in the workplace. Thus, the thesis demonstrates that factors such as self-

narratives, role distributions and identity constructions have an impact on the creation of the community of practice and hence the mental work environment.

Also, how working with the professionalism on site has an impact has an impact on the mental work environment. This in connection with a common professional foundation and language that creates development and commitment in the community of practice. However, professionalism and personal qualities also seem to have a close connection and significance for the individual employee's mental work environment.

Factors such as self-management and working conditions are also important for the employees learning framework, affecting the mental work environment.

The thesis concludes that the mental work environment is dependent on attention as well as active work with both community of practice and professionalism.

Forord

Det ligger mig meget på sinde at sige tak til min familie og veninder for den uundværlige opbakning, jeg har fået under denne uddannelse og i særdeleshed under dette speciale.

Tak for børnepasning, når det har været presset med tid. For interesse, konstruktive spørgsmål og for positive tilkendegivelser. Det har bidraget til min motivation og vedholdenhed.

Tak til veninder for korrekturlæsning, gåture og kaffeslabberas med plads til faglige diskussioner og problemstillinger, der i italesættelsen har bidraget til min lærings -og erkendelsesproces. Tak til min vejleder for god faglig sparring og konstruktiv feedback under hele specialeforløbet.

En særlig tak til min bror, der engageret har sat sig ind i emnet blot for at være min samtale- og sparringspartner.

Jeres faglige perspektiver og bidrag har holdt mig til ilden og bevaret mit fokus. Tak, fordi I ville lytte.

Drivkraften for dette speciale har rod i en nysgerrighed omkring processer og påvirkninger mennesker imellem i en arbejdsmæssig kontekst indenfor socialt og sundhedsfagligt arbejde.

En kontekst, hvor stress er blevet et fænomen i et samfund, der kontinuerligt forandres og kræver tilpasningsevne af den enkelte medarbejder.

Specialeskriver har en faglig baggrund som socialpædagog og 8 års erfaring i vejlederfunktioner, der i høj grad har krævet brug af personlige egenskaber såvel som konkret faglighed. Dette i udførelsen af kerneopgaver, men også i relationer til kollegaer. Psykisk arbejdsmiljø har altid været en interessant, men ukonkret underlægningsmusik i mit arbejdsliv og bevidsthed. Uddannelsen Læring og Forandringsprocesser har givet mig blod på tanden i forhold til at komme bagved den tavse viden og erstatte denne med et læringsperspektiv.

Problemfelt

Dette speciale handler om psykisk arbejdsmiljø i en social og sundhedsfaglig kontekst i Danmark. Jeg vil undersøge emnet ved at tage udgangspunkt i en konkret arbejdsplads sammensat af personer indenfor social og sundhedsfaglige professioner. Arbejdspladsen er et socialpsykiatrisk døgn-tilbud for psykisk sårbare mennesker.

I relation til psykisk arbejdsmiljø er netop denne type arbejdsplads af særlig udsat karakter. Dette ses tydeligt i fraværsregisteret fra Danmarks statistik 2015, som har dannet baggrund for undersøgelser foretaget af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Med en fraværsprocent på 6,5 fremhæver undersøgelse, at pædagoger og social og sundhedsfagligt personale i døgn-tilbud udgjorde den højeste fraværsprocent. (Thorsen S, 2018)

Undersøgelserne beskriver ydermere, at personale ansat i døgn- og dagtilbud i høj grad oplever, at det psykiske arbejdsmiljø er belastet. Næsten halvdelen oplever, at deres arbejdsindsats ikke hænger sammen med arbejdsglæden, og hver femte mener, at kvaliteten af arbejdet er lav. Ganske som ovenstående påviser undersøgelsen også, at personalet inden for døgn og dagtilbud har højere sygefravær end mange andre faggrupper. (Thorsen S, 2018)

Med dette ses en tydelig tendens til, at dette arbejdsområde placerer sig i en særlig sårbar position.

Relevansen for specialets undersøgelse har således rod i en stadig stigende samfundsmæssig problemstilling, der omhandler stresssygemeldinger i Danmark, hvoraf over halvdelen har baggrund i netop det psykiske arbejdsmiljø.

Stress betegnes altså i denne kontekst som en alvorlig konsekvens af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Stress er et komplekst fænomen og kan have rod i mange forskellige problemstillinger for det enkelte individ. Overordnet set kan stress forklares som en tilstand og kropslig reaktion på en belastning, forårsaget af en ubalance mellem krav og ressourcer. Der skelnes mellem kortvarig og langvarig stress, hvoraf den langvarige stress er den mest belastende. (Andersen, 2014)

For at opnå en forståelse af dimensionen på selve stressproblematikken vil jeg ganske kort

fremhæve konkret fakta og tal omkring, hvorledes det i skrivende stund forholder sig i Danmark. Tallene er dog kun vejledende, idet de vurderes kun at være toppen af isbjerget. Dette af den grund, at stress er en tilstand der er påvirket af individuelle forhold, og dermed kan være svær målbar.

Stress i tal

På stressforeningens hjemmeside oplyses det, at omkring 430.000 danskere oplever symptomer på alvorligt stress hver dag. 250.000-300.000 danskere lider direkte af alvorligt stress.

(StressForeningen, 2014 (Lokaliseret 05/04-2021))

Overordnet set bruges der 1,5 million ekstra sygefraværsdage på stressrelateret sygdom årligt i Danmark og det koster 27 mia. kr. ekstra i sygefraværskassen. Dertil kommer de mange millioner kr., der bruges på udgifter i forbindelse med stress relaterede sygdomsforløb.

Vi ser, at 50-60 % af stress sygemeldinger er forårsaget af et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Hver dag er ca. 35.000 danskere sygemeldt som følge af et dårligt psykisk arbejdsmiljø. (StressForeningen, 2014 (Lokaliseret 05/04-2021)) Dette understøttes af ph.d., psykolog Malene Friis Andersen, der forsker i stress, ledelse og sygefravær. Malene Friis Andersen konkluderer netop, at størstedelen af stressramte mennesker i arbejde ofte rammes i forbindelse med påvirkninger relateret til arbejdet. (Andersen, 2014)

Udover det samfundsøkonomiske aspekt af problemstillingen kommer dertil de mange organisatoriske omkostninger samt individuelle helbredsmæssige omkostninger, det har for det enkelte menneske, når tilværelsen rammes af stress.

Idet dette speciale afgrænser sig til det psykiske arbejdsmiljø på medarbejderniveau, vil jeg dog ikke komme nærmere ind på disse.

Det fremgår på StressForeningens hjemmeside, at det forholder sig mangelfuldt med nyere nationalt og international forskning og undersøgelser på området. Der er derfor både uenighed om og mangel på konkret viden om omfanget af problematikken. Konkrete handleplaner på generel plan er ligeledes mangelfulde. (StressForeningen, 2014 (Lokaliseret 05/04-2021))

Dette stemmer fint i overensstemmelse med min litteratursøgning på området, hvor det har været vanskeligt at finde nyere forskning.

Personlige egenskaber anvendes på job

Ifølge Malene Friis Andersens forskning om arbejdsrelateret stress anvendes der i stigende grad personlige egenskaber som fagligt redskab på arbejdsmarkedet.

Mange mennesker arbejder dagligt med kerneopgaver, der indbefatter omsorg, viden, rådgivning, pleje og undervisning.

Disse fag appellerer i høj grad til, at medarbejderen anvender personlige egenskaber som empati, fingerspidsfornemmelser, instinkt, kreativitet, engagement, kommunikationsevner osv. frem for f.eks. fysik og styrke til at løse arbejdsopgaver. (Ladegaard, 2017)

Der er altså tale om fag, hvor der arbejdes med mennesker og relationer, og hvor evner og kvaliteter i høj grad kan forbindes med personligheden.

Dårlige arbejdsbetingelser og rammer kan føre til stressreaktioner hos medarbejderen, medførende at denne ikke vil være i stand til at udføre kerneopgaven tilfredsstillende. Men i og med medarbejderen i stigende grad arbejder ud fra personlige egenskaber, er det svært at adskille arbejde og identitet for medarbejderen, og dermed mener Malene Friis Andersen, at medarbejderen ofte vil stå med en følelse af, at det er medarbejderen selv, der er problemet. Medarbejderen vil med dette have større tilbøjelighed til at vende problemet indad og se det som personlige mangler frem for f.eks. udefrakommende ændringer i arbejdsbetingelserne, som kan være ét eksempel på dårlige arbejdsbetingelser. (Andersen, 2014)

Dette kan føre til, at medarbejderen med tiden kan udvikle en følelse af utilstrækkelighed og inkompetence, hvilket er medvirkende til at kunne udvikle usikkerhed, utryghed og stresssymptomer for medarbejderen. En ond cirkel, idet dette påvirker arbejdsevnen og derved også kvaliteten af medarbejderens arbejde. (Andersen, 2014)

Med ovenstående problemstilling kortlagt ønsker jeg således at undersøge, hvad der er betydningsfuldt for den enkelte medarbejder i forhold til et godt psykisk arbejdsmiljø på en konkret arbejdsplads i velfærdsprofessionen. Jeg ønsker at tilvejebringe viden, der kan anses som værende

nyttig i forhold til at tænke forebyggende omkring stressrelaterede sygemeldinger på arbejdspladsen, hvor der arbejdes med relationer mennesker imellem.

Problemformulering

Med udgangspunkt i ovenstående lyder specialets problemformulering således:

Hvad spiller en rolle for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø på et social psykiatrisk botilbud?

Problemformuleringen tilgås med en åben og undersøgende tilgang og vil undersøges og fortolkes ud fra medarbejdernes fortællinger.

For at opnå en forståelse af, hvad der spiller en rolle for arbejdsglæden og trivslen for den enkelte medarbejder, formuleres følgende underspørgsmål.

- hvilken rolle spiller praksisfællesskabet?
- hvilken rolle spiller organisatoriske forhold?

Underspørgsmålene antager, at praksisfællesskab og organisatoriske forhold spiller en rolle for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø og peger indirekte på en hypotese om en problemstilling, der relaterer til dette.

Jeg vil i det følgende belyse begrebet psykisk arbejdsmiljø fra flere perspektiver og skabe specialets forståelsesramme for psykisk arbejdsmiljø.

Hvad er psykisk arbejdsmiljø?

I og med der er tale om påvirkninger i et socialt dynamisk perspektiv, synes det meningsfuldt, at definitionen, på hvad psykisk arbejdsmiljø er, er svær at finde. Der ses nærmere en forklaring om, hvad psykisk arbejdsmiljø handler om.

Dette ses også i bogen Arbejdsgruppens Psykologi, som netop beskæftiger sig med sociale perspektiver i det moderne arbejdsliv, hvor forfatterne skriver således om begrebet psykosocialt arbejdsmiljø: *"Begrebet er vanskeligt at indkredse og ikke helt let at definere."* (Axelson, 2006, s. 28)

Et direkte citat og bud på en begrebsdefinition på psykisk arbejdsmiljø fra arbejdstilsynets hjemmeside lyder således:

"Det psykiske arbejdsmiljø handler om psykosociale forhold på arbejdspladsen som i samspil med den enkelte kan påvirke både det psykiske og det fysiske helbred - såvel positivt som negativt."
(Arbejdstilsynet, Lokaliseret d. 05/04-2021)

Ifølge arbejdstilsynet handler det psykiske arbejdsmiljø om psykosociale forhold på arbejdspladsen, der i samspil med den enkelte medarbejder skaber det psykiske arbejdsmiljø.

Psykosociale forhold er altså de forhold, der går forud for det psykiske arbejdsmiljø, og dermed ligger de to begreber sig meget tæt op af hinanden. Det er forskelligt, om litteraturen og forskning på området bruger begreberne samlet eller hver for sig.

Jeg vil i dette speciale bruge en samlet betegnelse for psykosociale forhold og psykisk arbejdsmiljø i begrebet **psykisk arbejdsmiljø**.

Hvad siger forskningen?

Forskningen på området er meget kontekst bestemt, og der findes flere bud på, hvad et godt psykisk arbejdsmiljø er, og hvad det kan medføre af betydning for medarbejdernes trivsel. Ligeledes hvad et dårligt psykisk arbejdsmiljø kan medføre for medarbejdernes trivsel.

Mere vanskeligt er det, ganske som begrebsdefinitionen, at finde forskningsudredninger med en konkret definition på, hvad psykisk arbejdsmiljø er.

Jeg antager, dette kan skyldes dialektik mellem samfund og individ, når der tales om psykisk arbejdsmiljø, hvilket gør det vanskeligt at se bort fra kontekst og individuelle forhold i denne sammenhæng.

Jeg vil i det følgende kort redegøre for tre forskellige perspektiver på psykisk arbejdsmiljø.

Der fremhæves med dette altså ikke en fast definition, men perspektiver fra forskellige forskningsprojekter, der relaterer til problematikken og emnet stress og psykisk arbejdsmiljø.

Pelle Korsbæk Sørensen skriver i sin ph.d.-afhandling om moralsk stress, at det psykiske arbejdsmiljø handler om, *”at ens job passer til én, og at arbejdspladsen i det hele taget er god. Et godt psykisk arbejdsmiljø handler om både det individuelle og det fælles”*. (Sørensen, 2015) Ligeledes fremhæver Pelle Korsbæk Sørensen seks gennemgående temaer der har vist sig at have betydning for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø. *”Indflydelse på eget arbejde, mening i arbejdet, forudsigelighed, social støtte, belønning og krav i arbejdet.”* (Sørensen, 2015) Foruden disse nævnes tillid, samarbejde og retfærdighed.

Med dette som springbræt har Pelle Korsbæk Sørensen skrevet sin afhandling i 2015 om moralsk stress, hvor han lægger vægt på, at der er en forbindelse mellem den arbejdsrelateret stressproblematik og selvcensur af det frie ord, hvilket blandt andet skaber en tilstand af moralsk stress.

Malene Friis Andersen, som allerede er nævnt ovenfor, beskriver, at balance mellem krav og ressourcer er vigtigt for det psykiske arbejdsmiljø. Belastningen og stressen opstår, når der findes en ubalance mellem udfordringer, krav og de ressourcer der er til rådighed hos den enkelte medarbejder. Krav og ressourcer ses blandt andet som værende udfordrende at navigere i, når f.eks. selvledelse kræves af den enkelte medarbejder.

Kravene kan være forskelligartede og opdeles i tre kategorier: Kvantitative krav, kvalitative krav og komplekse krav.

Kvantitative krav omhandler tid og mængde af arbejdsopgaver. Komplekse krav omhandler sværhedsgraden af opgaverne og til sidst følelsesmæssige krav, hvor man på jobbet skal bringe personlige følelser i spil for at udføre sin kerneopgave.

Foruden at krav og ressourcer skal balancere for at opnå et godt psykisk arbejdsmiljø, fremhæves forudsigelighed, tryghed, mening, rolleklarhed, belønning (f.eks. anerkendelse og ros), støtte og retfærdighed som ressourcer, der styrker det psykiske arbejdsmiljø. (Ladegaard, 2017)

I vidensbanken på sl.dk findes en forskningsudredning fra 2013 om psykosocialt arbejdsmiljø i socialpædagogisk arbejde. Jeg finder også denne rapport brugbar i forhold til at skabe mig et teoretisk springbræt om psykisk arbejdsmiljø, idet konteksten er meget specifik indenfor socialpædagogisk arbejde.

Væsentlige faktorer i forhold til psykisk arbejdsmiljø er i denne rapport opdelt i arbejdets indhold og organisering som værende faktorer, der ofte er vanskelige at ændre på, idet de omhandler selve jobbet og jobfunktionen. Under dette felt fremhæves også de kvantitative og følelsesmæssige krav, indflydelse på arbejdets indhold og udførelse, udviklingsmuligheder, arbejdstempo - og ligeledes bliver mening i arbejdet også skitseret i denne rapport som værende en betydningsfuld faktor for det psykiske arbejdsmiljø. (Albertsen, 2013)

Faktorer, der lettere lader sig ændre på, er i rapporten kategoriseret under ledelse og relationer. Her nævnes faktorer som forudsigelighed, belønning, ledelseskvalitet, retfærdighed, rolleklarhed, respekt, rollekonflikter, social støtte fra kollegaer, social støtte fra overordnede, socialt fællesskab i arbejdet, troværdighed og tillid. Alle disse faktorer menes at kunne have både positive og negative effekter på den enkelte medarbejders psykiske arbejdsmiljø. Det kan f.eks. være både positivt og negativt at have for lidt eller for meget indflydelse på arbejdet og ligeledes for lidt eller for meget forudsigelighed. Individuelle forudsætninger og kompetencer afgør, hvorledes det påvirker den enkelte medarbejders psykiske arbejdsmiljø. (Albertsen, 2013)

Specialets forståelsesramme af psykisk arbejdsmiljø

De ovenstående begrebsdefinitioner beskriver en overordnet enighed om, hvilke faktorer der spiller en betydningsfuld rolle for det psykiske arbejdsmiljø. Der er små nuancer, der adskiller forskernes resultater og en del gengangere. Derved lægger jeg mig i forlængelse af dem alle tre og konstruerer, på baggrund af de tre forskningsprojekter samt inspiration fra øvrig litteratur, specialets definition på, hvad psykisk arbejdsmiljø er, således:

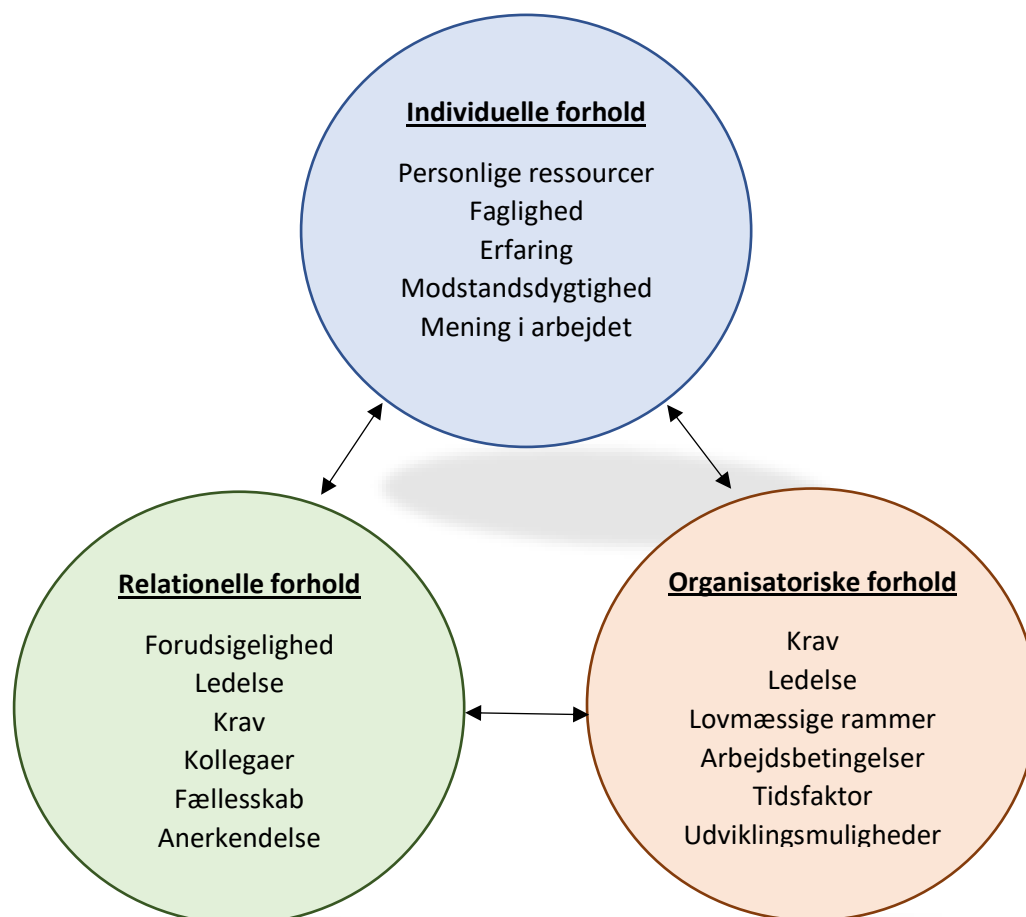
Psykisk arbejdsmiljø er når individuelle, relationelle og organisatoriske forhold påvirker trivsel og arbejdsglæde for den enkelte medarbejder og dermed det fællesskab og relationelle samspil, der forefindes på arbejdspladsen.

Dermed anskuer jeg psykisk arbejdsmiljø som værende en dialektisk social proces, hvor individuelle, relationelle og organisatoriske forhold konstrueres af hinanden.

En bred forståelse der kræver eksempler af de enkelte elementer, hvilket i nedenstående illustration er forsøgt.

Illustrationen skal forstås som en tre delt dialektisk proces, der i al sin enkelthed illustrerer, hvad der ud fra ovenstående forskning spiller en rolle for det psykiske arbejdsmiljø indenfor social- og sundhedsprofessionen.

Dette skal ses som en grov skitsering. Der er utvivlsomt flere væsentlige parametre, der spiller en rolle.



Opsamling

Som tidligere skrevet er det vanskeligt at finde nyere forskning omkring det psykiske arbejdsmiljø indenfor det sociale og sundhedsfaglige område.

Rapporten om psykosocialt arbejdsmiljø fra 2013 konkluderer ligeså, at det på daværende tidspunkt var sparsomt med forskning på området. I skrivende stund oplyses det på StressForeningens hjemmeside, at der er mangel på både national og international forskning og handleplaner på området.

At det er svært at finde en klar begrebsafklaring på, hvad psykisk arbejdsmiljø er, kan tolkes som, at dette er et svært-omgængeligt emne. Faktorer, der ligger til grund for, og påvirker, samt hvilke konsekvenser det kan have for den enkelte, er mere tydelige. Noget tyder på, at psykisk arbejdsmiljø i højere grad bliver individualiseret.

Med denne pointe in mente så lad os tage et kig på et samfundsperspektiv.

Velfærdsprofessioner og konkurrencestat

I tråd med dette vil jeg nævne Rasmus Willig, der forsker i begrebet kritik og har gjort dette i mange år. Willig bruger begrebet kritik, når han taler om en ny kultur på arbejdsmarkedet, der gør det vanskeligt for den enkelte medarbejder at ytre sig kritisk. Dette af den årsag, at kritik ikke på samme måde som tidligere handler om almene problemstillinger, men derimod gøres til et individuelt anlæggende, idet der i stigende grad ses en tendens af selvledelse hos de danske velfærdsprofessioner. (Willig R. , 2016)

Rasmus Willig er Ph.d., forsker og sociolog på Roskilde universitet. Han har udgivet flere bøger baseret på forskning om det moderne arbejdsliv.

Jeg fremhæver Willigs perspektiver som en samfundsmæssig forståelsesramme for det moderne arbejdsliv og udvikling. Dette idet den samfundsmæssige kontekst må tænkes at have stor betydning for min empiriske undersøgelse og dermed må tænkes ind som en væsentlig faktor for det psykiske arbejdsmiljø i social- og sundhedsfaglig praksis.

Rasmus Willig er optaget af netop dette praksisfelt, og dermed er hans bidrag interessant.

Willig bruger betegnelsen velfærdsprofessioner, når han taler om pædagoger, lærer, sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter, socialrådgivere, politibetjente osv. De beskrives som ryggraden i vores moderne samfund og er professioner, som ingen af os kunne forestille os en moderne hverdag uden. (Willig R. , 2016)

Jeg vil i dette speciale også anvende begrebet velfærdsprofessioner som en samlet betegnelse for disse faggrupper.

De sidste 20 år har velfærdsprofessionerne gennemgået massive krav om ændringer. Dette med den ene nye reform efter den anden. Konkurrencestaten kræver et konkurrencedygtigt samfund, og dermed underlægges velfærdsprofessionerne konstant nye reformer, der har til formål at optimere Danmark som stat i en konstant stigende global konkurrence. (Willig R. , 2016)

Willig taler om en samfundsændring der præger arbejdslivet og miljøet, hvor magt og ideologiske strømninger er blevet betydeligt svære at gennemskue. Dette idet de er pænt pakket ind i sprogets bløde tvetydighed, der har skabt en kultur for, at personlige egenskaber anses som faglige kompetencer. Med dette er det blevet svære for medarbejdere at ytre sig kritisk på arbejdspladsen, uden at kritikken bliver afvæbnet med et svar, der peger ind imod medarbejderens egen personlige ressourcer og egenskaber og dermed bliver til et individuelt anliggende. (Willig R. , 2016) Det sker både pga. en stigende grad af selvledelse i institutionerne, men også pga. koblingen af egne egenskaber og faglighed hos medarbejderne.

Rasmus Willig og Anders Ejrnæs påstår i bogen Flexisme, at der er sket en usynlig transformation af velfærdsstaten. Dette er sket gradvist og foruden de store protester, idet det er sket langsomt igennem nye reformer på arbejdsmarkedet.

Begrebet konkurrencestat karakteriseres ved *"at nationer konkurrerer med hinanden om at kunne tiltrække arbejdskraft og kapital i en global økonomi"* (Willig R. &, 2018, s. 62) Med dette opleves der for det første, at der konkurreres om den globale økonomi nationaltater imellem. Dette påvirker effektiviteten for velfærdsinstitutionerne i den offentlige sektor som med dette er i konkurrence med hinanden. Ikke mindst påvirker det medarbejderne i velfærdsprofessionerne, der

implicit havner i konkurrence med hinanden kollegaer imellem for at bevare deres ansættelse. Og det er her, det bliver praksisnært og relevant for min undersøgelse, idet Rasmus Willig hævder, at velfærdsprofessionerne underkastes og syres ved hjælp af teknikker, der kræver, at deres arbejde i højere grad skal dokumenteres. Dette med det formål at kunne evaluere og akkreditere den enkelte medarbejders arbejde. Ligeledes pointerer Willig, at der har indfundet sig et nyt sprog, der i den grad fordrer konkurrencestaten. En mere robust og positiv attitude gør medarbejderen konkurrencedygtig på arbejdsmarkedet pga. den større fleksibilitet, der er nødvendig for at kunne tilpasse sig de konstante ændringer i form af nye reformer og dermed nye arbejdsbetingelser. Dette menes at være opslidende for den enkelte, idet det tydeligt ses, at ændringerne aldrig får en ende. Dermed står medarbejderen i en evig forandringsproces, der indbefatter uforudsigelighed, hvilket er et af nøgleordene, når der tales om dårligt arbejdsmiljø, hvilket blandt andet kan resultere i en stresssygemelding.

Undersøgellesdesign

Videnskabsteoretiske ståsted

Idet jeg anskuer psykisk arbejdsmiljø som værende noget, der bliver til i en dialektisk social proces, hvor individ og organisation konstruerer hinanden i en gensidig afhængighed, er jeg således inspireret af den socialkonstruktivistiske videnskabsteori.

Dette synes ydermere meningsfuldt og inspirerende, idet jeg ønsker at tage udgangspunkt i de enkelte informanternes fortællinger for at skabe en specifik viden på området indenfor velfærdsprofessionerne.

Den socialkonstruktivistiske videnskabelige position har blandt andet sit fokus på det samfundsmæssige genstandsfelt, som, jeg mener, er af stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø inden for konteksten.

Der lægges vægt på, at det er relationer mennesker imellem, der konstruerer fælles mening. Socialkonstruktivismen har rod i begrebet social konstruktion, der netop omfatter de fælles samfundsmæssige forestillinger. Den udspringer af Piagets kognitivistiske teori, der taler for, at individet konstrueres i en gensidig læreproces med omverdenen. (Illeris K. , 2017)

Jeg vælger at tage afsæt i Peter L. Berger og Thomas Luckmann, der sammen har skrevet bogen den samfundsskabte virkelighed, hvori de undersøgte, hvorledes viden konstrueres i den almindelige hverdag. De betragter altså hverdagsviden som videnskabelig viden på baggrund af meninger og overbevisninger. Dette forstås som social konstruktion, der frembringer fælles samfundsmæssige forestillinger. Forestillingerne konstrueres i en læreproces, Berger og Luckmann beskriver som eksternalisering, objektivering og internalisering. (Ingemann, 2017)

Eksternalisering handler om den proces, hvor meninger og overbevisninger, der ellers kan betegnes som tavs viden, gøres klart og tydelig.

Objektivering er processen, hvor den eksternaliserede viden gøres til samfundsmæssige normer, rutiner og vaner. Dette betegnes også som common sense.

Det sidste begreb, kaldet internalisering, mener Berger og Luckmann, er en socialiseringsproces, hvorigennem de foregående forestillinger overleveres og reproduceres i et socialt samspil.

(Ingemann, 2017)

Ifølge Berger og Luckmann skal samfundet opfattes som en dialektisk proces, der er sammensat af disse tre begreber. At leve i en samfund vil med andre ord sige, at man deltager i begrebernes dialektik. (Berger & Luckmann 1972)

Socialkonstruktivismen indbefatter en grundlæggende antagelse om, at vi i det relationelle skaber vores virkelighed. Med dette menes både individ og samfund.

Som redskab til dette har vi sproget, der sætter rammerne for den sociale aktivitet. Sproget former på denne måde både vores tanker og danner dernæst baggrunden for de handlinger, vi udfører i en given social kontekst. Dette sker i en dynamisk og dialektisk proces, hvor der sker en forhandling af det sociale indhold. (Ingemann, 2017)

Med dette antager jeg, at virkeligheden først opnår sin egentlige betydning og sandhed i italesættelsen, hvor det relationelle samspil finder sted i en situationsbestemt kontekst. Herefter sker internaliseringsprocessen hos individ og samfund.

Kulturelle betingelser og traditioner spiller en rolle for, hvilken forståelsesramme mennesket har rod i, og på denne måde hvad der er sandheden for den enkelte. Traditioner og kultur er også konstrueret i sociale sammenhæng. Dette i en bestemt tidsmæssig periode, hvilket har betydning for, hvad det enkelte individ er optaget af, og dermed hvordan verden konstrueres (Schnoor, 2015)

Dekonstruktion og rekonstruktion

I socialkonstruktivismen anvender man ydermere begreber som dekonstruktion og rekonstruktion som en del af det sproglige element. Kort og godt handler dekonstruktion netop om de forhandlingsprocesser af virkeligheden, der finder sted gennem de sociale aktiviteter vi bevæger os i. Når virkeligheden er til forhandling, er det dermed muligt at ændre på samfundsskabte begreber og sandheder. Dette gøres ved at nedbryde og at rekonstruere.

Man kan med andre ord sige, at sproget udgør rollen som redskab til at tilpasse virkeligheden i den aktuelle sociale kontekst. Dette gøres i italesættelsen med brug af fortællingens muligheder, også kaldet narrativer.

Det bliver med det fortællende element muligt at konstruere narrativer i en problemfyldt eller

mulighedsskabende og meningsfuld retning. (Schnoor, 2015)

Med dette anerkender socialkonstruktivismen, at mennesket konstruerer det narrativ, der ønskes og giver mening for individet. Dermed må det være ønskeligt at konstruere et meningsfuld narrativ, idet dette antages at skabe en meningsfuld virkelighed for den enkelte.

Tilgang

I forbindelse med specialets undersøgelse kan der tages afsæt i en deduktiv eller induktiv tilgang. Den deduktive tilgang er baseret på teori og tager dermed udgangspunkt i begreber og teorier der således er styrende for undersøgelsen.

Den induktive tilgang kendetegnes ved at tage afsæt i data. I dette tilfælde indsamlet empiri fra kvalitative interviews, hvor relevante teorier og begreber identificeres og inddrages i specialet. Det vurderes ikke muligt at foretage en undersøgelse, der er udelukkende induktivt baseret. Dette idet undersøgelser altid vil hvile på en vist grad af forforståelse for konteksten. Med disse trækkes på eksisterende forståelser og viden. (Brinkmann & Tanggaard, 2015)

Der vil altså altid indgå både deduktive og induktive elementer i en undersøgelse. Ligeledes er det tilfældet i dette speciale, men jeg vil dog overordnet set tage afsæt i den induktive tilgang, hvor jeg ud fra empiriens resultater vil udvælge og inddrage relevant teori.

Dette ligger i tråd med de kvalitative undersøgelsesmetoder, som det følgende vil belyse.

Forskningsmetode - Et casestudie

Min empiriske undersøgelse er designet som et casestudie med kvalitative interviews som metode. Da jeg ønsker at udvikle en kontekstnær viden indenfor emnet psykisk arbejdsmiljø i velfærdsprofessionerne, tager dette speciale udgangspunkt i empiri indsamlet fra et socialpsykiatrisk botilbud. Med udgangspunkt i en enkelt arbejdsplads og medarbejdergruppe er der dermed tale om et empirisk casestudie.

Et casestudie tillader netop en detaljeret undersøgelse af en enkelt arbejdsplads. Den detalje orienteret undersøgelse kvalificerer den kontekstnære viden, idet forbindelsen med virkelige situationer og erfaringer er betydningsfuldt for et nuanceret syn på virkeligheden, som den opfattes i

den konkrete kontekst. Dermed formers den kontekstuelle viden i samspillet mellem teori og praksis. Casestudiet er særligt velegnet til at belyse en konkret kontekstbunden viden. Erfaringer opnås her gennem nærkontakten af den studerede virkelighed, samt gennem den feedback som konteksten bidrager med. (Brinkmann & Tanggaard, 2015)

Et casestudie kan brede forskerens læreproces ud fra begynderstadiet til ekspertstadiet. Med dette menes, at når man som forsker laver et casestudie, opererer man således på grundlag af et intimt kendskab til mange konkrete tilfælde indenfor en bestemt kontekst, og kun igennem erfaring med enkelte cases er det muligt at bevæge sig fra et begyndelsesstadium til et ekspertstadium. (Brinkmann & Tanggaard, 2015)

Med dette så lad os starte ved begyndelsen.

Overvejelser, inspiration og afgrænsning inden rekruttering

Selve stressproblematikken har isoleret set ikke været vanskeligt at finde en del information omkring. Der hvor der er opstået vanskeligheder, er i søgningen på forbindelsen mellem stress indenfor velfærdsprofessionerne og det psykiske arbejdsmiljø i fokus. Dette er til trods for, at undersøgelser påviser, at det psykiske arbejdsmiljø spiller en væsentlig rolle for samfundets mange stresssygemeldinger. På StressForeningens hjemmeside anslås det som sagt, at 50-60% af stresssygemeldinger skyldes dårligt psykisk arbejdsmiljø. (StressForeningen, 2014 (Lokaliseret 05/04-2021)) Men hvad dette helt præcis indebærer, findes der ingen konkret viden om. Jeg antager, at der kan være mange grunde til dette. En af dem kan handle om, at stress er en svær, usynlig størrelse, der kan være vanskelig at koble op på en enkel problemstilling, og som er påvirket af mange individuelle forhold.

For at afgrænse og ligeledes blive inspireret til specialets målgruppe har jeg brugt en del tid på literatursøgning. Som beskrevet tidligere synes der ikke at være meget nyere forskning tilgængeligt, der netop behandler emnet stress i en socialfaglig kontekst helt konkret med det psykiske arbejdsmiljø i fokus. Fokus er nærmere en overordnet samfundsmæssig problemstilling forårsaget af det paradigmeskifte, vi står i, hvor vi er gået fra velfærdsstat til konkurrencestat.

Problemstillinger som tidspres, normering, effektivering og dokumentation er de oftest nævnte faktorer, der kan medvirke til en stresssygemelding.

Dette understøttes på StressForeningens hjemmeside, hvor det fremgår, at det er mangelfuldt med nyere nationalt og international forskning og undersøgelser på området, og der er derfor både uenighed, og mangel på konkret viden, om problematikken. Dermed findes der heller ikke konkrete handleplaner på generel plan. (StressForeningen, 2014 (Lokaliseret 05/04-2021))

Som beskrevet i problemfeltet er jeg optaget af blandt andre Rasmus Willigs perspektiver omkring konkurrencestatens påvirkning på velfærdsprofessionernes arbejdsliv overordnet set. Willig har inspireret mig i min videre litteratursøgning på området indenfor velfærdprofessionernes psykiske arbejdsmiljø.

Dette har, i relation med min egen faglige baggrund og interesse, samt manglen på den praksisnære forskning omkring psykisk arbejdsmiljø i socialt arbejde, gjort det tydeligt for mig, at det er en relevant problemstilling at behandle i socialfagligt sammenhæng på medarbejderniveau.

Jeg har delt mine tanker og refleksioner omkring specialeemne med alle, der måtte have interesse for at lytte. I denne proces har min egen italesættelse og ligeledes input fra andre været med til at danne rammen om mit udgangspunkt og interessefelt. Jeg har under litteratursøgningen identificeret huller i forskningen, hvilket har bidraget yderligere til min interesse og tydeliggjort, hvilken vej jeg ønsker at gå og dermed hvilket genstandsfelt jeg ønskede at undersøge.

Praksis

Helt konkret har jeg derfor taget kontakt til et kommunalt botilbud, der arbejder med psykisk sårbare mennesker i alderen 18-35 år. Jeg aftaler med lederen på stedet at sende en mail til medarbejderne, der meget kort beskriver emnet og spørger ind til, om nogle kunne have interesse i at deltage i undersøgelsen.

Lederen selv er meget positiv over emnet, og ligeledes virker det til medarbejderne er, idet jeg hurtigt får mange positive tilbagemeldinger om at deltage. Dermed er det ikke vanskeligt at lave en aftale med forskellige medarbejdere.

Beboerne på stedet er mennesker, der lider af forskellige, psykiatriske diagnoser. De bliver i

botilbuddet støttet i at træne blandt andet sociale færdigheder, støtte til aktivering som f.eks. skolegang, arbejde og fritidsaktiviteter. Botræning, der består i almindelige huslige og daglige opgaver som f.eks. rengøring, indkøb, madlavning osv.

Ligeledes arbejdes der aktivt med beboerens individuelle handleplaner og mål, der er udarbejdet i samarbejde med beboeren selv, bostedet og kommunale samarbejdspartnere (sagsbehandlere, uddannelsessystem, sygehusvæsen osv.)

Botilbuddet har haft sin eksistens i ca. 11 år, og flere af medarbejderne har været med fra opstart. Der har på de 12 år været ét lederskifte, som fandt sted for ca. 3 år siden.

Botilbuddet er tværfagligt og består af socialpædagoger, social og sundhedsassistenter og sygeplejersker. Der findes én leder på stedet, som også er daglig leder for tre lignende bosteder.

Der arbejdes i treholdsskift med flere faste nattevagter og faste vikarer tilknyttet huset. Der er i øjeblikket én medarbejder sygemeldt med stress.

Informanterne

Udvælgelsen af informanterne har grobund i et ønske om både diversitet og fællestræk.

Jeg ønsker at interviewe medarbejdere, der er uddannet indenfor en velfærdsprofession, og som er ansat i en fast stilling på stedet. Hermed fravælger jeg altså de ufaglærte samt vikarer på stedet, idet jeg ønsker at undersøge den daglige praksis med et blik for faglighedens betydning.

Vikarer er ikke en fast del af hverdagen, personalemøder osv., og er på den måde ikke med til at påvirke praksisfællesskabet i samme omfang som de fastansatte.

I forhold til diversitet udvælges både nyansatte medarbejdere og medarbejdere, som har været på stedet i mange år. Ligeledes udvælges medarbejdere fra alle uddannelsesmæssige baggrunde for at få alle faggrupper repræsenteret i undersøgelsen. For yderligere at opnå en diversitet vælger jeg både mænd og kvinder i forskellige aldre, selvom der ikke ses en stor aldersforskel i personalegruppen. De kan med hver deres erfaringer og baggrunde have forskellige indsigter i og forståelser af, hvad der spiller en rolle for arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø og kan dermed give et nuanceret billede af arbejdspladsen. En nuanceret hverdagsviden, jeg ikke kunne have læst mig til i litteraturen. (Kvale & Brinkmann, 2015)

Jeg har interviewet 5 fastansatte medarbejdere i alderen 35-45 år, og kønsfordelingen har været

to mænd og tre kvinder. En af medarbejderne er nyansat, en har været ansat i 3 år, og de tre sidste har alle været med siden botilbuddets oprindelse 2011.

Alle medarbejdere har meldt sig frivilligt og har derfor været motiverede for emnet. De har også været meget engagerede i interviewet og tilkendegivet, at emnet har en samfundsmæssig relevans.

Med opbakning fra deres leder har alle medarbejdere brugt tid på at lade sig interviewe i arbejdstiden.

Informanterne har ikke haft anden forhåndsviden om emnet, end at det omhandler psykisk arbejdsmiljø, og at interviewereren er specialeskrivende på kandidatuddannelsen Læring og Forandringsprocesser.

Informanterne bidrager til en forståelse af, hvilke elementer der spiller en rolle for den enkelte medarbejder i forhold til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

Deres position som velfærdsprofession "på gulvet" giver mig et nuanceret og dybdegående indblik i hverdagens psykiske arbejdsmiljø i en socialfaglig kontekst. Denne hverdagsviden og professionalisme bidrager således til videns skabelse og produktion med udgangspunkt i den enkeltes fortælling.

Med dette repræsenterer informanterne et konkret og indgående eksempel på arbejdsmiljøet i en velfærdsprofessionel kontekst.

Kvalitativt Interview

For at opnå en forståelse af den enkelte medarbejders oplevelse og livsverden har jeg benyttet mig af metoden semistruktureret kvalitative forskningsinterview. Dette med opfølgende spørgsmål.

Ifølge Kvale og Brinkmann karakteriseres et forskningsinterview som en udveksling af synspunkter imellem to mennesker, der taler om et givent emne ud fra en fælles interesse. (Kvale & Brinkmann, 2015) Ligeledes påpeger de, at et kvalitativ interview skaber mulighed for at opnå en personlig og nuanceret viden fortalt ud fra egen livsverden og perspektiv.

Medarbejderne på botilbuddet er med denne metode aktivt med til at konstruere viden i samspillet med interviewereren i en professionel samtale, baseret på medarbejdernes hverdagsviden.

Interviewviden er altså en kontekstuel, narrativ, sproglig og social produktion af viden.

Såfremt interviewer er i stand til at holde fokus på den viden, der ønskes frembragt i interview situationen, er denne metode at sidestille med et andet håndværk, der kræver omhyggelighed og faglighed for at opnå et godt resultat. (Kvale & Brinkmann, 2015)

Ligeledes pointerer Kvale og Brinkmann, at en dygtig interviewer og et godt interview medfører, at den interviewede også opnår en meningsfuld indsigt i egen livsverden og fortælling, og dette kan være med til at validere kvaliteten af både interviewhåndværket, men også empirien i sig selv.

Her tilføjer Kvale og Brinkmann ydermere, at forskerens troværdighed og person er afgørende for både validitet og kvalitet af interviewet. Det er her af betydning, om jeg som forsker udstråler en troværdig viden om emnet. (Kvale & Brinkmann, 2015)

Min interviewguide danner grundlag for faglige og teoretiske refleksioner, der i en tematiseret orden udmønter sig i konkrete spørgsmål med fokus på en bestemt retning, men hvor spørgeteknikken er af undrende og åben karakter.

Interviewguiden er udarbejdet indenfor tre temaer, der omhandler emnerne *kerneopgaven, psykisk arbejdsmiljø og faglighed*. Herunder har jeg med inspiration i relevante samfundsmæssige diskussioner, litteratur og teori konstrueret åbne spørgsmål, der har til formål at frembringe den hverdagsviden, informanten er i besiddelse af, og som er afgørende for min undersøgelse og videre specialeskrivning. For at opnå en naturlig balance i samtalen samt højne kvaliteten af min empiri vælger jeg at stille opfølgende spørgsmål, hvor det giver mening.

Alle interviews er direkte transskriberede og vedlagt som bilag i specialet.

Etiske overvejelser

Når interviewguiden tematiseres, er jeg bevidst om at jeg tillægger temaerne og spørgsmålene værdi og dermed præger informanternes besvarelser i retningen af min undersøgelses interesse. Jeg er ligeledes bevidst om, at der i interviewsituationen kan opstå et magtforhold af asymmetrisk karakter, og at første del af interviewet nemt kan komme til at omhandle etablering af kontakt imellem informanter og interviewer. Dette kan påvirke kvaliteten af både spørgeteknik og svar og dermed påvirke den viden, der skabes under interviewet. (Brinkmann & Tanggaard, 2015)

Der kan ligeledes være forhold uden for interviewsituationen, der påvirker forholdet informant og interviewer imellem. Køn, alder, status af social og økonomisk karakter kan være eksempler på, hvad der også kan påvirke interviewet. (Andreasen, 2018)

Ydermere kan interviewet anses som værende formålsbestemt idet det netop tager udgangspunkt i undersøgelsens interesse. (Brinkmann & Tanggaard, 2015)

Udover de etiske overvejelser i forhold til min rolle som interviewer har jeg ligeledes forholdt mig til etikken omkring indsamling og anvendelse af empirien. Herunder også bearbejdning af empirien.

Som nævnt er informanterne informeret omkring emne, inden de har sagt ja til at deltage. Jeg vælger alligevel inden interviewstart at opridse det overordnede emne, inden vi starter interviewet. Jeg informerer om datalovgivningen, som jeg er underlagt, og gennemgår skriftligt samtykke med hver informant, inden de underskriver denne.

Informanterne er spurgt inden opstart, om de vil audiooptages, hvilket alle har sagt ja til. De informeres om, at alle lydoptagelser slettes efter transskribering.

Alle informanter er hermed informeret om, at deres deltagelse er anonym. At hverken medarbejdere eller botilbud nævnes med navn, og at den indsamlede empiri behandles fortroligt. Dermed stilles medarbejderne ikke til personligt ansvar for deres udtalelser, der vil blive behandlet med respekt for den enkeltes deltagelse og integritet.

Selve interviewene foregår i botilbuddets mødelokale. Jeg lader det udelukkende være op til medarbejderne, hvornår det passer bedst ind i deres praksis at blive interviewet, med tanke på at den daglige praksis ikke skal forstyrres, og interviewet dermed ikke påvirkes af udefrakommende tidspress eller på anden måde konflikter med opgaver i huset.

Inden interviewstart gør jeg det klart, at det udelukkende er medarbejdernes fortælling, jeg ønsker fortalt, og at der derfor ikke findes forkerte svar på spørgsmålene.

Pålidelighed og validitet

Min pålidelighed i forhold til at anvende en kvalitativ metode skal findes i, om jeg som forsker har sikret mig en transparent fremgangsmåde. Med dette menes, om offentligheden kan gennemskue, hvilken fremgangsmåde der er anvendt til indsamling og analyse af data og dermed have tillid til,

at dette er foregår forsvarligt. (Brinkmann & Tanggaard, 2015)

Som redskab til validering af specialets undersøgelse anvendes dele af Kvale og Brinkmanns 7 faser for validering. (Kvale & Brinkmann, 2015)

Tematisering kan i dette speciale anses som værende holdbarheden af den fremlagte samfundsmæssige problemstilling, der indebærer et højt sygefravær indenfor velfærdsprofessionerne. Ligeledes koblingen mellem stressproblematikken, den fremlagte forskning, Rasmus Willigs samfundsperspektiv og Wengers læringsteori.

Tematisering af interviewguiden er med til at sikre gyldigheden af den viden, der ønskes undersøgt, idet den med opdeling af temaerne og forskningsspørgsmålene fremviser og afslører den ønskede viden på en gennemskuelig måde.

Validiteten af specialets *design* indeholder den producerede viden, der omhandler de undersøgelsesmetoder, der er anvendt set i et etisk perspektiv. Uopfordrede og positive tilbagemeldinger vidner om et konstruktivt efterspil for medarbejderne med mulighed for udvikling af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Flere af medarbejderne italesatte, at interviewet havde synliggjort faktorer i hverdagens praksis, der krævede opmærksomhed og forandring.

Validiteten af *Interviewet* skal ses i lyset af den frivillige deltagelse og store interesse fra medarbejdernes side. Deres fortællinger vurderes troværdige med mange konkrete hverdagseksempler.

Som allerede nævnt omfattede interviewet ligeledes opfølgende spørgsmål, der bidrog til uddybende svar. Min spørgetekniske kvalitet sikres i interviewene ved at stille opfølgende spørgsmål. Dette bidrager ligeledes til uddybende svar fra medarbejderne og højner dermed forståelsen for både medarbejder og interviewer.

Alle interviews er *transskriberet* i direkte talesprog. Således er der ikke direkte tolket på data inden anvendelse i analysen.

Analysens validitet skal ses i relevansen af de spørgsmål, der stilles undervejs i analysen, som har til formål at undersøge problemformuleringen. Ligeledes om empiriens fortolkninger med udgangspunkt i specialets teoretiske ramme er holdbare i forhold til teori og problemstilling.

Analytisk generaliserbarhed

På trods af at min undersøgelse er baseret på et enkelt casestudie, er det med eksemplets magt muligt at konkludere noget på et generelt plan og med dette bidrage til den videnskabelige udvikling inden for emnet psykisk arbejdsmiljø. (Brinkmann & Tanggaard, 2015)

Jeg antager, at empirien påviser et eller flere fællestemaer, som kan vurderes gældende indenfor andre kontekster og praksisser, idet der på landsplan arbejdes under den samme lovgivning og de samme samfundsmæssige vilkår. Der kan ses mange ligheder fra denne arbejdsplads og direkte over til en anden. Dermed kan denne undersøgelse antages som værende vejledende for, hvad der måtte ske på et andet botilbud og i en anden personalegruppe indenfor velfærdsprofessionerne. (Kvale & Brinkmann, 2015)

Metodekritik

Jeg er bevidst om, at jeg med det kvalitative interview som metode bygger min undersøgelse og empiri på sekundær viden. Undersøgelsen havde været af anden karakter, såfremt min metode eksempelvis havde være et antropologisk feltstudie, hvor jeg havde været deltagerobservatør. (Saltolfe, 2016)

Det havde givet mig en anden viden og dermed skabt et andet speciale.

På trods af at et interview ligeledes kan beregnes som en form for deltagerobservation, og giver mig privilegeret adgang til informanternes oplevelse af deres livsverden, kan det aldrig helt præcis overføre, hvordan informanternes oplevelser har været. Informanternes fortællinger vil altid konstrueres undervejs i den samtale interaktion, der finder sted under interviewet.

Ud fra specialets socialkonstruktivistiske tilgang er mit mål derfor at komme så tæt på informanternes hverdagsviden og oplevelser for herefter at kunne analysere og formulere ud fra et tredje persons perspektiv. (Brinkmann & Tanggaard, 2015)

Dermed anerkender jeg ligeledes, på trods af min generaliserbarhed, at mine besvarelser og forventede resultater kunne have været anderledes, såfremt jeg havde lavet et casestudie på en anden arbejdsplads, med en anden personalegruppe og dermed andre fortællinger.

Teori

En social teori om læring

For at tilvejebringe emnet psykisk arbejdsmiljø et nyt perspektiv ønsker jeg at tilføje en læringsteoretisk dimension på materialet. Dette i forlængelse af specialets socialkonstruktivistiske ståsted, hvor det sociale samspil er altafgørende for læringens tilblivelse og dermed en antagelse om, at psykisk arbejdsmiljø skabes i samspillet mellem mennesker. Ligeledes en forlængelse af min antagelse om, at der forefindes et praksisfællesskab på botilbuddet.

Med fokus inden for social læring ønsker jeg dermed at anvende Etienne Wengers læringsteori om praksisfællesskaber.

Wenger karakteriserer sig som en uafhængig tænkner, social-teoretiker, forsker, forfatter, foredragsholder og konsulent. (Illeris K. , 2014)

Wenger taler om, at læring sker i de forskellige fællesskaber, vi indgår i, som en uadskillelig del af vores hverdagsliv. Læring sker altså i social deltagelse. Det kan eksempelvis være i familien, på jobbet, i fritiden. Læring forstås dermed som værende afhængig af det sociale element for at kunne finde sted, og at det er her udviklingen og konstruktionen af mening og identitet forhandles. (Illeris K. , 2017)

Wenger fremhæver herunder 4 antagelser om, *hvad der har betydning for individets læring*.

Første antagelse omfatter at anskue mennesker som sociale skabninger. Dette er han bestemt ikke alene om at antage, og det er ikke ny viden, men en væsentlig kendsgerning at fastslå, idet det udgør et fundamentalt aspekt af hans læringsforståelse.

Anden antagelse handler om, at viden og kundskaber drejer sig om at have kompetencer indenfor områder, der tillægges værdi. Dette kunne f.eks. være kompetencer til at dokumentere en udviklingsproces i form af pædagogisk dokumentation på bostedet, som er specialets case. Denne kompetence er værdifuld i denne kontekst, men ville ikke give mening på eksempelvis en marmeladefabrik.

Tredje antagelse påpeger, at der kræves aktivt deltagelse og engagement i praksis for at kunne

opnå indsigt i netop praksis.

Sidste antagelse hævder, at den sidste instans i læringsprocessen er der, hvor deltagelsen og engagementet opleves som meningsfuldt for det enkelte individ. (Wenger, 2004)

At være aktive deltagere i forskellige sociale praksisser er med andre ord det, Wengers begreb *praksisfællesskaber* indbefatter. At konstruere identiteter i relation til praksisfællesskaberne er en del af en mere omfattende proces, hvori læringen finder sted for den enkelte.

At være på en arbejdsplads, i en medarbejdergruppe eller et bestemt team kan betegnes som både en handling, men også en tilhørsfølelse. En måde at "høre til" en bestemt kontekst på.

Det har ifølge Wenger betydning for vores læring på den måde, at deltagelsen former, hvad vi gør, og hvem vi er i det fællesskab, vi deltager i. Ligeledes hvordan vi fortolker og anskuer vores handlinger. (Wenger, 2004)

Med dette forstås, at identiteten konstrueres gennem deltagelse i praksisfællesskaber, hvorigen- nem læring finder sted og skaber mening for den enkelte.

Læringen er altså forudsat en interaktion af forskellige komponenter for at kunne finde sted.

Komponenterne består af mening, praksis, fællesskab og identitet.

For en dybere forståelse af den procesorienterede teori vil de 4 komponenter præsenteres yderligere i det følgende.

1. "**Mening:** En betegnelse for vores (skiftende) evne til – individuelt og kollektivt – at opleve vores liv og verden som meningsfuld." (Wenger, 2004, s. 15)

Wenger argumenterer for, at begrebet mening omfatter erfaringer. Og at meningen findes i en proces, han kalder *meningsforhandling*. Denne meningsforhandling indebærer et samspil mellem to processer, Wenger kalder *deltagelse* og *tingsliggørelse*. Lad os uddybe disse tre begreber for at få en dybere forståelse af begrebet mening.

Meningsforhandling sker i alle situationer, velkendte som ukendte. I velkendte situationer, som f.eks. at spise frokost med kollegaer i den samme kantine eller at udføre en rutineopgave, skaber vi alligevel nye oplevelser og nye indtryk, der udvider, omfortolker og genforhandler de hverdagsfortællinger, de er en del af. Med denne tanke er livet en stor meningsforhandlingsproces.

Sociale relationer spiller en rolle i meningsforhandlingen. Dette med eller uden at implicere samtale eller samspil med andre, men nærmere engagement og tilpasning i det relationelle. (Wenger, 2004)

Deltagelse og tingsliggørelse er grundlæggende for meningsforhandlingen og skal forstås som en dualitet. Deltagelse refererer til en aktivitet af både personlig og social karakter: At man har del i noget, eller at man er fælles med andre om noget. En aktiv proces, der kombinerer samtale, tilhørsforhold, handling, følelser og tænkning. Det er i deltagelsen af det relationelle, at muligheden for en identitetskonstruktion finder sted.

Tingsliggørelse er lidt mere abstrakt og henviser til en proces, hvori der skabes fokuspunkter for meningsforhandling. I praksis vil det kunne sammenlignes med symboler, pædagogiske værktøjer og procedurer, som kan anvendes til at organisere en bestemt forståelse og give den form.

At tingsliggøre noget vil sige at skabe et usynligt objekt i deltagelsen. En abstraktion, der kan bruges til at få vores meninger ud i verden med. Dette sker i deltagelsen i den dualistiske dynamik, der skaber grundlaget for meningsforhandlingen. (Wenger, 2004)

2. *"Praksis: En betegnelse for de fælles historiske og sociale ressourcer, rammer og perspektiver, som kan støtte et gensidigt engagement i handling."* (Wenger, 2004, s. 15)

Herved forstås, at praksis er, hvad medarbejderne har konstrueret for at kunne have en tilfredsstillende tilværelse, når de er på arbejde og dermed udfører deres job på bedste vis. Samarbejdet med andre, der arbejder under samme vilkår og rammer, er noget, de deler og har til fælles. Dermed er det også en faktor, der samler dem på arbejdspladsen. Alle skal forholde sig til de fælles vilkår som referenceramme. Medarbejderne er afhængige af hinanden i forhold til at skabe god atmosfære, ritualer og begivenheder, til at give situationer og arbejdet mening. Selve begrebet praksis betyder også handling i en historisk og social kontekst. En kontekst, der giver handlingen mening og struktur. Med dette menes dermed også, at begrebet praksis altid skal forstås i en social sammenhæng. (Wenger, 2004)

Praksis omfatter helt konkrete, håndterbare elementer som div. arbejdsredskaber, IT, specifikke krav og kriterier samt veldefineret rollefordeling.

Således også elementer som sprog. Den tavse viden og det eksplicite, det sagte og usagte.

Det omfatter common sense-begrebet, som har fremragende udviklingsmuligheder netop i praksis, idet der forefindes et gensidigt engagement. Med dette fremhæver praksis begrebet mulighederne for forhandling af både det tavse og det entydige i vores hverdag. Praksis handler om, at hverdags erfaringerne skaber en mening.

3. **"Fællesskab:** *En betegnelse for de sociale konfigurationer, hvor vores handlinger defineres som værd at udføre, og vores deltagelse kan genkendes som kompetence.*" (Wenger, 2004, s. 15)

Fællesskab sættes i Wengers teori i forbindelse med praksis. Det er definitionen af et særligt fællesskab, der indbefatter virksomhed, kultur og struktur. For at forbinde praksis og fællesskab taler Wenger om et gensidigt engagement af tre relationelle dimensioner, hvoraf praksis er sammenhængen til fællesskabet. De tre dimensioner indbefatter *gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire*.

Et praksisfællesskab er afhængig af et gensidigt engagement af praksisfællesskabets medlemmer indenfor en bestemt kontekst organiseret omkring en fælles aktivitet. I dette speciales tilfælde er praksisfællesskabet medarbejderne på det socialpsykiatriske botilbud.

Fælles virksomhed er resultatet af en forhandlingsproces, der finder sted i det gensidige engagement og defineres i selve udøvelsen af arbejdet. Den fælles virksomhed er til forhandling, idet den omhandler skabelsen af den arbejdsmæssige kontekst. Dette betyder ikke, at den kræver enighed eller f.eks. ens arbejdsbetingelser eller uddannelser. Men medlemmerne er forbundet, idet de er engageret i den samme virksomhed. (Wenger, 2004)

Et fælles repertoire konstrueres i kraft af rutiner, pædagogiske værktøjer, symboler, ord, begreber og handlinger, som fællesskabet har produceret eller indoptaget over en tidsmæssig periode.

Disse er alle blevet en del af praksis og omfatter den diskurs, hvor medlemmerne i praksisfællesskabet skaber meningsfulde hverdags fortællinger og udsagn. Med dette udtrykkes og konstrueres medlemmernes praksisidentitet. (Wenger, 2004)

Komponenterne praksis og fællesskab skaber altså tilsammen praksisfællesskabsbegrebet og vil i analysen betegnes som én samlet komponent.

4. **"Identitet:** *En betegnelse for, hvordan læring ændrer, hvem vi er, og skaber personlige tilblivelseshistorier i forbindelse med vores fællesskaber.*" (Wenger, 2004, s. 15)

Med dette forstås begrebet identitet som forbindelsen mellem det individuelle og det sociale i denne sociale læringsteori. Læring skal ses som identitetsudviklende i det sociale samspil og er derfor forenelig med den socialkonstruktivistiske videnskabsteori, der også argumenterer for, at det er i det relationelle samspil, identiteten konstrueres.

Identitet i sociale begreber betyder altså ikke, at individualiteten benægtes, men nærmere, at det er en del af de forskellige praksisfællesskaber, der interageres i. Der skal fokuseres på gensidigheden i den dualistiske proces, individ og fællesskab imellem.

Vores praksisfællesskaber, virkeligheds og verdens opfattelse, sprog osv. er alle konstrueret i sociale fællesskaber og selv i vores inderste private tanker gør vi konstant brug af disse konstruktioner. Dette i form af perspektiver, billeder, begreber som kun forstås af den enkelte, i kraft af den sociale deltagelse. (Wenger, 2004)

Identitet behandles i dette speciale i forbindelse med praksis. Praksis afkræver konstruktion af et fællesskab, hvor medlemmerne af dette fællesskab anerkendes af hinanden som deltagere. Dette betyder, at praksis bliver konteksten, hvor forhandlingen af identiteten finder sted. Forhandlingen kan sagtens være tavs. Den behøver ikke indbefatte direkte tale, deltagerne imellem. Uanset vil der i konteksten ske en forhandling i den måde, deltagerne forholder sig til hinanden og sig selv i det sociale samspil.

"Dannelsen af et praksisfællesskab er i den forstand også en forhandling om identiteter." (Wenger, 2004, s. 174)

Opsamling på teori afsnit

Med det ovenstående belyst har Wengers teori synliggjort, at menneskets læring er afhængig af det sociale samspil, hvor de fire komponenter mening, praksis, fællesskab og identitet skaber læreprocessen for den enkelte deltager.

I deltagelsen tingsligger vi usynlige objekter, der gør det muligt for os at meningsforhandle. Vi meningsforhandler konstant i alle de sociale kontekster, vi befinder os i.

Med begrebet praksis forstås også altid en social sammenhæng. En sammenhæng, hvor rammerne til at skabe hverdagserfaringer forefindes og skaber mulighed for meningsforhandling i et gensidigt

engagement medlemmerne imellem.

Netop det gensidige engagement forbinder begrebet praksis med fællesskab i tre relationelle dimensioner. De tre dimensioner omtales som gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire.

Identiteten beskrives som forbindelsen mellem det individuelle og det sociale i forhold til læringen for det enkelte medlem af praksisfællesskabet. Identiteten ses dermed som vores tilblivelseshistorie der forhandles i div. praksisfællesskaber.

Afslutningsvis på teoriafsnittet vil jeg også opsummere de samfundsmæssige og kontekstuelle forhold, som blandt andre Rasmus Willig diskuterer. Disse rammer er relevante at have in mente, idet de danner baggrund for arbejdsbetingelserne i praksis og dermed er medskabende i min analyse af praksis.

Willig taler netop om arbejdsbetingelserne for velfærdsprofessionerne og påpeger en konstant forandringsproces og optimering på området. Med det formål at fordre konkurrencesamfundet. Det er ifølge Willig nødvendigt for medarbejderne at erhverve sig en robust attitude og hele tiden være omstillingsparat for at kunne imødekomme de konstante ændringer. Ord og vendinger som netop omstillingsparathed og selvstændighed, at kunne se udfordringer frem for begrænsninger, at være konstruktiv og positiv indstillet osv. har i høj grad indfundet sig hos velfærdsprofessionerne som værende kompetencer, der skal findes hos den enkelte medarbejder for, at denne kan opretholde en konkurrencedygtig og attraktiv profil. (Willig R. , 2016)

Hvordan faktorer som dette påvirker det psykiske arbejdsmiljø, det vil den kommende analyse tage hul på.

Analyse

Analysestrategi

Analysen vil have blik for Wengers antagelser for, hvad der har betydning for medarbejdernes læring i forbindelse med psykisk arbejdsmiljø på botilbuddet.

Det vil dermed analyseres på, om Wengers komponenter er i spil ud fra medarbejdernes fortællinger, og hvilken betydning det har for det psykiske arbejdsmiljø på stedet.

Specialets forståelsesramme for, hvad der påvirker og skaber det psykiske arbejdsmiljø indenfor velværdsprofessionerne, vil også danne ramme for analysen, der dermed vil anskues ud fra individuelle, relationelle og organisatoriske forhold.

Analysen vil have øje for de faktorer, der er repræsenteret i problemfeltet som påvirkninger for psykisk arbejdsmiljø. Disse konkretiseres nærmere under sammenfatning og diskussion af analyse.

Med både socialkonstruktivismen og den sociale læringsteori som teoretisk ståsted skal de individuelle forhold altid forstås som resultatet af en forhandling, der udelukkende kan ske i en social sammenhæng.

Individuelle og relationelle forhold betragtes dermed som bagvedliggende i det første spørgsmål, hvor jeg, som spørgsmålet antyder, har en hypotese om et allerede etableret praksisfællesskab på botilbuddet.

De organisatoriske forhold er styrende for analysens sidste spørgsmål.

- Hvilken rolle spiller praksisfællesskabet for det psykiske arbejdsmiljø?

- Hvilken rolle spiller organisatoriske forhold for det psykiske arbejdsmiljø?

Trods spørgsmålenes opdeling skal analysen overordnet ses som en helhed. Dermed antydes det også, at opdelingen kan være flydende, og at elementer fra individuelle, relationelle og organisatoriske forhold kan fremkomme hele vejen igennem.

Spørgsmålene vil undersøges ved at inddrage empiri, der skal synliggøre, hvilke forhold der er

betydningsfulde for medarbejderne på bostedet.

Empirien vil analyseres og tolkes ud fra specialets teoretiske ramme samt samfundsperspektiv.

Dermed har Wengers læringsteori i det kommende afsnit til formål at analysere på, hvad der spiller en rolle for det psykiske arbejdsmiljø hos medarbejderne på bostedet.

Ligeledes er det mit håb at læringsteorien kan anskueliggøre, hvordan et psykisk arbejdsmiljø kunne tænkes ind som en social læring, der vil understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø.

Berger og Luckmanns tre begreber eksternalisering, objektivering og internalisering betragtes som en underliggende social konstruktion, men vil også anvendes direkte som analyse redskab.

Rasmus Willigs samfundsmæssige perspektiver vil ligeledes danne baggrund for kontekstuelle rammer gennem analysen, og hans perspektiver vil bringes i spil, hvor det giver mening.

Hvilken rolle spiller praksisfællesskabet

Wenger beskriver et praksisfællesskab som aktive deltagere i en praksis, hvor igennem individets identitet konstrueres. (Wenger, 2004)

I det følgende fremhæves direkte citater fra empirien, der har til formål at synliggøre medarbejdernes livsverden og hverdagsviden. Citaterne vil analysere på, hvordan medarbejderne oplever praksisfællesskabet på botilbuddet, og hvilken rolle dette spiller for det psykiske arbejdsmiljø.

Empirien viser med tydelighed, at praksisfællesskabet spiller en stor rolle, idet alle informanter italesætter, at kollegaskabet er af stor betydning for deres hverdag.

I nedenstående sætter medarbejder A ord på, hvad der giver en særlig glæde og tilfredsstillelse for medarbejderen på jobbet.

"Altså det at vi er tæt knyttet, at vi kender hinanden på både godt og ondt. Altså kender hinandens styrker og svagheder. Det er da altafgørende for en god hverdag sammen. Er ærlige omkring,

hvordan man har det, den dag man nu møder ind, og også sådan generelt. Det betyder utrolig meget for mig, at jeg ved, hvordan mine kollegaer de har det, fordi nogle gange bliver tingene sat lidt på spidsen herude, og så er det rart at vide, hvor man lige skal lægge sine kræfter.” (Medarbejder A1.27)

Praksisfællesskabet omtales her som værende meget betydningsfuldt for medarbejderen. Kendskab og føling med hinanden synes at være selvfølgelig og nødvendigt for medarbejderen. At der tales åbent og ærligt kollegaerne imellem tolkes her som værende en objektiveret common sense. Noget, der for medarbejderen hører hverdagen og arbejdslivet til.

Denne indforståethed og kendskab til hinandens følelsesmæssig tilstand bidrager til en opretholdelse af det gensidige engagement. Dermed en opretholdelse af praksisfællesskabet.

Det giver tilsyneladende medarbejderen en følelse af mening, at styrker og svagheder italesættes og afstemmes i denne kontekst, hvor ”tingene nogle gange bliver sat på spidsen”.

Dette tydeliggør ligeledes, at medlemmerne i dette praksisfællesskab er afhængige af hinanden for at få skabt en god hverdag på jobbet. Dette både i det faglige arbejde med borgerne i forhold til ressourcer hos den enkelte medarbejder, men også i form af en personlig afstemning af følelsesmæssige tilstand. Derved sker der en meningsforhandling i mødet med kollegaen.

Komponenten **mening** opleves her i den selvfortælling, medarbejderne præsenterer for hinanden, hvori de bringer private følelser i spil. Når der i deltagelsen af praksisfællesskabet tales om personlige følelser og om, hvordan man har det den dag, man møder ind, konstrueres der en identitetsforhandling og dermed en rollefordeling af opgaver. Dette i og med medarbejderen herefter ved, ”hvor man skal lægge sine kræfter”.

Kollegaernes arbejdsbetingelser kan derfor anses som værende afhængige af hinandens sindstilstande og ressourcer, hvilket også må antages at have betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Sagt med andre ord så er menings- og identitetsforhandlingerne i praksisfællesskabet noget af det, der har betydning for denne medarbejder i deltagelsen af praksisfællesskabet.

En anden medarbejder udtrykker, hvad der er betydningsfuldt for trivslen, således:

”At det er en tryk personalegruppe. Altså det er nogle jeg ved, at jeg kan stole på, og at jeg ved, at

hvis der er noget, ens kollegaer de er utilfredse med i forhold til, hvad jeg gør, at de så kommer til mig. At jeg kan stole på det. At vi har tillid til hinanden.” (citater: medarbejder C I. 95)

Der ses her et ønske om gensidigt engagement i en forståelse af tillid til f.eks. medarbejderens jobudførelse. Det gensidige engagement kan dermed forstås som værende forbundet med både egne og fælles kompetencer, idet der over tid er skabt social kompleksitet og relationelle forhold, der gør det muligt at italesætte utilfredshed og kritik. Om denne medarbejder vurderer, dette er muligt i dette fællesskab, er lidt svært at vurdere, men det er et ønsket faktor for medarbejderen.

Praksisfællesskabet udnytter medarbejdernes forskellige kompetencer og viden, hvilket skaber mulighed for videreudvikling af praksis i den meningsforhandling, der finder sted, når f.eks. utilfredshed bliver italesat i et praksisfællesskab, der er baseret på tillid. I sådan en kontekst må utilfredsheden kategoriseres som konstruktiv kritik.

Citatet synliggør også, at praksisfællesskabet her ikke nødvendigvis skal være homogent, men at forskelligheder kan være det, der gør engagementet produktivt og givende for den enkelte medarbejder og dermed også udvikler praksis.

Det gensidige engagement viser sig i form af tillid og tryghed til at italesætte både styrker, svagheder, utilfredsheder og lignende.

Faktorer, der igennem italesættelse forhandles og skaber medarbejdernes fælles virksomhed, - nemlig deres praksisfællesskab.

Dermed ses komponenterne *praksis og fællesskab* som påvirkninger på det psykiske arbejdsmiljø. Særligt medarbejder A tydeliggør i øverste citat, vigtigheden af at kende til, hvordan kollegaerne har det generelt.

Det kan antages som værende en internaliseret norm hos medarbejderne, at italesættelse og ærlighed er en ansvarlig måde at indgå i et praksisfællesskab på, hvilket må tolkes som værende et resultat af en kollektiv forhandlingsproces, der har skabt den fælles virksomhed.

Her har medarbejderne skabt en kontekst med plads til både faglige og personlige aspekter af deres liv.

Der er en indforståethed omkring - og en fortælling om -, at man som kollegaer skal have tillid til at kunne drøfte tingene med hinanden, og at dette betyder noget for hverdagen i

praksisfællesskabet.

Medarbejder D beskriver ligeledes nedenfor, hvordan praksisfællesskabet skaber en dialogpræget diskurs.

”Det her med, at man har nogen at drøfte tingene med, så man synes, at det er rart at komme på arbejde. At man har nogen at vende faglige problemstillinger med, når man synes at det er svært og man ikke lige kan gennemskue tingene.” (Medarbejder D l. 70)

Medarbejderen her har et udpræget fagligt fokus i modsætningen til medarbejder A, der italesætter vigtigheden af det personlige element.

Dermed ses en diversitet i det indhold, medarbejderne bringer i spil i menings- og identitetsforhandlingerne. Dette spiller en rolle for, hvilket praksisfællesskab der skabes - om det er med overvejende faglige eller personlige konstruktioner.

Et fælles udgangspunkt

En medarbejder beskriver, hvordan en fælles uddannelse har været med til at skabe et fælles repertoire i praksisfællesskabet og dermed et fokus på de faglige konstruktionsmuligheder.

”Til at starte med, der havde vi jo ikke vores systemiske uddannelse, og der synes jeg godt vi nogle gange kunne trække lidt i hver vores retning, fordi vi hver især holdt meget på vores fagidentitet. Pædagogerne mente én ting, sygeplejerskerne sagde noget andet, og ergoterapeuterne sagde noget tredje, og assistenterne mente noget helt fjerde. Men efter vi kom på systemisk uddannelse tilbage i 2012, var det, som om vi fik lidt et fælles sprog. Og vi faktisk fandt ud af, at det den ene kaldte for nærmeste udviklingszone, kaldte den anden habitus. Så vi var egentlig enige om, at det var det samme, vi snakkede om. Vi brugte bare nogle forskellige begreber. Så det at vi fik den systemiske uddannelse, så fandt vi ud af, at vi faktisk talte næsten det samme sprog,, som bare skulle diskuteres og tilpasses.” (Citat medarbejder C l. 250)

Komponenterne *praksis* og *fællesskab* ses også her, hvor en fælles uddannelse skaber grundlag for, at fagbegreber diskuteres og tilpasses i personalegruppen på botilbuddet. Uddannelsen skaber

rammen for, at forskellige begreber bliver italesat og diskuteret, hvilket medfører, at disse kan forhandles i et gensidigt engagement. Forhandlingen skaber et fælles repertoire i personalegruppen og anvendes i den fælles virksomhed. Den daglige praksis med beboerne.

Ligeledes ses komponenten *mening*. Dette idet deltagelse i uddannelsen medfører at diskussionerne og begrebsafklaringerne kan tingsliggøres og repræsenterer et redskab for medarbejderne til, at få meninger og holdninger om begreberne italesat. Dette fører til en meningsforhandling af f.eks. pædagogiske metoder og værktøjer, der efterfølgende anvendes i praksis.

Denne dynamik og læring udvikler både praksis, arbejdet med beboerne og praksisfællesskabet.

Komponenten *identitet* fremtræder ligeledes i forbindelsen mellem det individuelle og det sociale i meningsforhandlingen.

Praksis bliver konteksten for en identitetsforhandling. Der kan forhandles fagidentiteter og praksisfællesskabet kan med dette konstrueres som et praksisfællesskab med diversitet i form af de forskellige uddannelser og erfaringer, medarbejderne bringer i spil.

De kan også konstruere og forhandle sig frem til en fælles faglighed, hvilket kan antages at give en følelse af samhørighed og dermed tryghed for den enkelte medarbejder.

Identiteter konstrueres i fællesskaber og i meningsforhandlinger. Også i arbejdet med beboeren ses det, hvordan fællesskabet, (medarbejder og beboere imellem) giver mulighed for forskellige identitetskonstruktioner.

"Her i huset, det er sådan en familie. Mine beboere herude ved, hvad mine børn hedder, hvad min mand hedder, hvornår mine børn skal konfirmeres. Jeg tager "mig" med i mit arbejde og bruger det. Nogle gange når det er svært for mine borgere at finde ud af, hvad der er normalt, og hvad er en del af deres sygdom. Jeg bringer det hele i spil, jeg bringer mig i spil, jeg bringer dem i spil og bruger min privatperson til at komme med eksempler på, hvad der er normalen." (citater medarbejder B l. 199)

Komponenten *mening* beskrives af Wenger som evnen til at kunne navigere i skift, hvori vi oplever vores liv og verden som meningsfuld.

Medarbejder B beskriver i citatet, hvordan egen person og eget liv inddrages i det daglige arbejde,

fordi det synes meningsfuldt som pædagogisk metode. Dette i forhold til at vise beboerne, hvad der er "normalt" og hvad der *ikke* er "normalt".

Identitet er ifølge Wenger en betegnelse for, hvem vi er i forbindelse med forskellige fællesskaber. Fællesskabet udgør rammen, hvor medarbejderen i samspillet kan konstruere sin identitet og i denne sammenhæng også en virkelighed og verdensopfattelse. Med medarbejderens ord, en normalitetsopfattelse.

Denne opfattelse er også til forhandling i deltagelsen af fællesskabet. Forskellige fællesskaber, skaber forskellige verdensopfattelser og forskellige identitetskonstruktioner. Med denne forståelse er deltagelsen i et fællesskab altid en identitetsforhandling.

Fagidentitet og privatidentitet i praksisfællesskabet

Praksisfællesskabet behandles i dette speciale i en faglig kontekst. Empirien peger på at praksisfællesskabet på botilbuddet kendetegnes ved flere forskellige konstruktionsmuligheder for medlemmernes identiteter.

Adspurgt om sine faglige styrker svarer en medarbejder således:

"Jeg er omsorgsfuld på den faglige måde. Jeg bruger rigtigt meget af mig selv. Det, tror jeg, er en del af mig – at jeg har mig med." (Citat medarbejder B l.196)

Dette kan anses som værende en tilblivelseshistorie, der også er en del af komponenten *identitet*. Men hvad betyder det for medarbejderen at bruge meget af sig selv, at have sig selv med?

Der er noget modsætningsfuldt i citatet, idet medarbejderen omtaler sig selv som værende omsorgsfuld på den faglige måde, men samtidig fremhæver at anvende sin egen personlighed i arbejdet.

At yde omsorg på arbejde er en af de faktorer, der er nævnt i problemfeltet som værende en personlig egenskab, der i stigende grad anvendes som en faglig kompetence, og det lader også til, at denne medarbejder anser det som værende en kvalitet for sit arbejde. Jf. Malene Friis Andersens forskning om arbejdsmiljø er det en af årsagerne til stresssygemeldingerne indenfor velfærdsprofessionerne.

Adspurgt hvad kerneopgaven er på dette botilbud svares:

"At yde omsorg". (Citat medarbejder E l. 14)

En anden medarbejder supplerer:

"Opgaven bliver, at vi som personale også skal agere lidt en form for moralsk kompas." (Citat medarbejder A l. 44)

Med dette kan tolkes, at kerneopgaven på botilbuddet kræver, at medarbejderen anvender personlige egenskaber som faglighed i form af både omsorg og personlige værdier.

At agere et moralsk kompas må kræve, at man som medarbejder trækker på egne personlige erfaringer og dermed rådgiver ud fra personlige overbevisninger og tilegnede værdier.

Men på trods af at brug af personlige egenskaber, ifølge forskningen, kan være medårsag til overbelastninger for den enkelte medarbejder, synes det samtidigt at være en af de faktorer, der skaber mening i arbejdet for medarbejderne.

"Jeg kan godt lide at gå i dybden med den enkelte relation. På den måde, hvor jeg bruger mig selv. Åbner mig op for beboeren og lader dem vide jeg vil dem. Det er den relation, der er spændende for mig og udgør en stor del af min glæde og trivsel ved at gå på arbejde." (citater medarbejder A. l. 18)

Men hvorfor giver det mening, når det samtidig er belastende? Ud fra Wengers læringsteori og komponenterne for læring forstår jeg denne meningsfulhed som et udtryk for, at praksis bliver konteksten, hvor identitetsforhandlingen finder sted.

Denne forhandling er en måde for deltagerne at forstå sig selv og hinanden på i det sociale spil.

Det faktum, at det giver mening for medarbejderne at bringe sig selv i spil, kan tolkes som et udtryk for, at praksisfællesskabet, organisationen og medarbejderen selv ikke har fokus på, eller er bevidste om, den konkrete faglighed, der er i spil. Dermed kan det synes meningsfuldt at trække på personlige egenskaber i det daglige arbejde frem for konkrete, faglige redskaber.

Hvis dette er tilfældet, vil den faglige italesættelse sættes i baggrunden og ikke udvikle det fælles repertoire i faglig retning. Dermed udvikles den fælles virksomhed ikke med fagbegreber til forhandling og fortolkning, men med personlige egenskaber i stedet, da det er disse, der anvendes i det daglige arbejde.

En velfærdsprofession, hvor der arbejdes med mennesker, relationer og følelser, kræver måske, at man som medarbejder bruger sine instinkter og personlige egenskaber.

Bliver der skabt en kultur, hvor dette hovedsageligt er tilfældet, kan det dog antages at have en påvirkning på medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø. Med dette menes, at det er personlige egenskaber, der således bliver forhandlet i den fælles virksomhed og ikke fagbegreber. Når personlige egenskaber er til forhandling, kan evt. kritik af det arbejde, der udføres, overføres til egen privatperson, hvilket må tænkes at gøre den enkelte medarbejder sårbar.

Dette praksisfællesskab kendetegnes ved et ønske om tillid til hinanden, omsorg for hinanden i det daglige samspil. Medarbejderne sætter pris på at kende hinanden. Og det forhold, at man deler personlige følelser, sidestilles med trivsel.

Ligeledes så vi i de forrige citater, hvordan medarbejderne også tænker personlige egenskaber ind som værende faglige kompetencer i deres arbejde med beboerne. Det ene behøver ikke nødvendigvis at udelukke det andet, men en bevidsthed, om hvad der er i spil, må antages som værende givtigt for den enkelte medarbejder, praksisfællesskab og organisation.

Et svækket fagligt praksisfællesskab

Som belyst tydeliggør empirien, hvordan praksisfællesskabet spiller en stor rolle i forhold til medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø på botilbuddet. Alle medarbejdere er enige om vigtigheden af at være en god sammentømret gruppe, der kender hinandens styrker og svagheder. Men adspurgt om efterrefleksioner på interviewet om psykisk arbejdsmiljø tilføjer en medarbejder følgende:

”Vi er måske ikke længere der, hvor vi var engang i forhold til psykisk arbejdsmiljø og det skal vi måske til at have noget mere fokus på. Det er en lang proces, og vi har måske negligeret den i så lang tid at nu. Ja, vi har en sygemelding lige nu, som ikke er af fysisk karakter. Så vi har jo negligeret den for længe. Og det er sådan, at når man selv lige får det sagt, så begynder det at betyde lidt mere for en, synes jeg. Det kan jeg godt mærke nede i maven.” (Medarbejder A l. 363)

Udtalelsen fra medarbejderen kan tolkes som et udtryk for, at noget har ændret sig. Den fortælling, der er konstrueret om praksisfællesskabet, kan pludselig anses som værende til forhandling i

interviewsituationen. Medarbejderen anvender det fællesskab og sociale samspil, der er skabt i interviewsituationen, til at finde mening i den aktive proces, det er at samtale. Dette på trods af, at den kvalitative interviewform ikke tillader direkte samtale. Derfor må udsagnet også antages at have rod i en følelse hos medarbejderen, der således forhandles i det gensidige engagement med interviewer.

Netop det gensidige engagement, som er forbindelsen mellem praksis og fællesskab, kan anses som værende forringet over en tidsmæssig periode.

Et praksisfællesskab kræver opmærksomhed, således nye konstruktionsmuligheder bliver skabt for at kunne danne en fælles virksomhed med fokus på faglighed og ligeledes skabe rum til fagidentiteter.

"Dannelsen af et praksisfællesskab er i den forstand også en forhandling om identiteter" (Wenger, 2004, s. 174)

En anden medarbejder beskriver følgende ud fra et spørgsmål omkring mening i arbejdet:

"Der har været en periode, hvor jeg skulle finde ud af, om det var det her, jeg skulle ... hvor jeg har tumlet med en masse tanker om, hvorvidt man hørte til på den her arbejdsplads, eller hvad det var, der rørte sig, kunne jeg ikke rigtig definere." (citater: medarbejder B I. 237)

En følelse af ikke at høre til vidner også om et svækket gensidigt engagement. Også på trods af, der tidligere er beskrevet et tæt sammenhold, praksisfællesskabets medlemmer imellem. Dette er den samme medarbejder, som tidligere beskrev, hvordan medarbejderen inddrog sig selv og familien og private forhold som arbejdsredskab. *"Jeg bringer det hele i spil"*. (Citater: Medarbejder B I. 202)

Hvis der forhandles personlige egenskaber frem for faglige metoder i den fælles virksomhed, må det som sagt anses som værende betydningsfuldt for den enkelte medarbejders psykiske arbejdsmiljø. Dette i forhold til, at medarbejdernes identitetskonstruktion bliver af personlige karakter, men skal anvendes i faglig kontekst.

Ligeledes hvis den fælles virksomhed i højere grad skabes i et gensidigt engagement med beboere og ikke fagligt fokuserede kollegaer, må dette også anses som værende betydningsfuld for den

enkeltes identitets konstruktion og dermed psykiske arbejdsmiljø. Særligt i det tilfælde hvor medarbejderen anvender personlige egenskaber i arbejdet med beboeren og ikke har fokus på anvendt faglige metoder.

Hvis det relationelle samspil består af, at praksisfællesskabet er deltagende i en læringsramme med fokus på faglighed, hvori medlemmerne aktivt italesætter og forhandler de tingsliggjorte fagbegreber, vil de udvikle praksis. Dette var tydeligt i citatet med den fælles uddannelse. Ligeledes må medarbejderne på botilbuddet også formodes at udvikle deres egen fagidentitet i sådan en læringsramme, hvilket må siges at være fordrende for både medarbejder og arbejdsplads.

I og med den omtalte uddannelse fandt sted i 2012, og der sidenhen har været udskiftning i personalegruppen, er det angiveligvis værd at overveje en ny ramme for læring i praksisfællesskabet.

Dette leder os ned til sidste del af analysen, der skal se nærmere på, hvilke organisatoriske og samfundsmæssige rammer der præger medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø på botilbuddet.

Hvilken rolle spiller organisatoriske forhold for det psykiske arbejdsmiljø?

Empirien fra de kvalitative interviews tegner et overordnet billede af, at det relationelle forhold til lederen på stedet er begrænset i den daglige praksis, men nærmere omhandler organisatoriske forhold. Dette begrundes med, at medarbejderne refererer til, at det er ledelsen, der sætter rammerne for arbejdet og ikke er fysisk til stede på botilbuddet i hverdagen.

Derfor vil analysens sidste del analysere på ledelsens rolle og rammer, der spiller en rolle for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø.

Der vil ligeledes perspektiveres til de samfundsmæssige problemstillinger, der er belyst i specialets problemfelt.

Jeg er bevidst om, at der under organisatoriske forhold også hører lovmæssige og politiske rammer, som bostedet og medarbejderne er underlagt. Idet dette speciale tager udgangspunkt i medarbejdernes fortællinger og livsverden, behandles dette dog ikke direkte i det følgende.

Nedenstående citat beskriver, hvordan en leder på bostedet kan påvirke i den ene eller den anden retning.

Det er her vigtigt at påpege, at den forrige leder kun havde sin daglige gang på dette ene botilbud, og at nuværende er leder for tre bosteder. Lederens arbejdsbetingelser er altså ændret.

Adspurgt til hvilken betydning ledelsen har for medarbejdernes trivsel, svarer en medarbejder således:

Jeg har afskrevet vores leder [griner] – Nej, det har jeg ikke. Men. Altså, det botilbud, som jeg synes, vi var engang, da havde vi en anden leder, som nogle gange vidste, at vi havde det skidt, inden vi selv vidste det. Med fornemmelse for os helt ud til fingerspidserne. Det skabte ro og tryghed på hele arbejdspladsen. Det botilbud har vi ikke mere. Vores nuværende leder ser ikke en skid, men er lokummet så væltet – og det kan jeg jo se, når der sker noget i huset eller ved beboerne, men også hos mine kolleger – sker der noget i huset, så er lederen der også. Vi skal bare lidt langt ud, før vedkommende melder sig på banen. Og så er lederen ikke synlig i hverdagen. Det har været frustrerende for mig på et tidspunkt, men nu har jeg bare taget – fået nogle arbejdsopgaver i huset, som gør, at så bestemmer jeg bare selv. (Citat medarbejder B I. 99)

At være en del af et praksisfællesskab kræver, at man er aktiv deltager i praksisdimensionerne. Det lader ikke til, at lederen på stedet kan placeres i arbejdspladsens praksisfællesskab. Den forrige leder, der må siges at have haft andre arbejdsbetingelser, var ”med fingerspidsfornemmelser” for medarbejderne, tilsyneladende opfattet som værende en del af praksisfællesskabet.

Det forhold, at lederen er en del af praksisfællesskabet, kan ud fra ovenstående citat tolkes som værende af betydning for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø. Dette idet der beskrives at have været en ro og tryghed til stede for medarbejderen. Den tidligere ledelse menes af denne medarbejder at have haft føling med den sociale kompleksitet i praksisfællesskabet. En fornemmelse, der kræver et engagement og deltagelse i praksisfællesskabet.

Dette spiller en rolle for medarbejderens psykiske arbejdsmiljø i den forstand, at der har været en forudsigelighed og direkte relation til lederen, hvilket også kan anses som en anerkendelse af både medarbejdernes faglighed og hele person.

Forudsigeligheden kan også anses som værende til stede under nuværende ledelse. Medarbejderne ved, hvor de har lederen, såfremt de har brug for ham.

En medarbejder siger:

"Det er vigtigt for mig, at jeg har en synlig leder, som anerkender det arbejde, som jeg og mine kollegaer udfører. Man behøver ikke nødvendigvis altid vide, hvor han er, men det der med, at jeg ved, at jeg altid kan få fat i ham i forhold til, hvis jeg har brug for råd om et eller andet." (citater medarbejder C I. 98)

Det lader til, at en synlig leder ikke nødvendigvis behøver betyde, at en leder er fysisk til stede i hverdagen, hvilket havde frustreret medarbejder B i en periode jf. forrige citat, at leder ikke var. Her beskrives nærmere en forventning om, at man som medarbejder skal kunne komme i kontakt med sin leder.

Medarbejdernes relationelle forhold til lederen kan anses som værende forandret og gået fra, at leder er en aktiv deltager af praksisfællesskabet til at være en kontakt, der kan benyttes, såfremt der er brug for råd og vejledning.

Dette kan tolkes som, at medarbejderne har eksternaliseret den gamle ledelsesmetode for herefter at have objektiveret de nye, relationelle forhold til lederen via et nyt normsæt. En ny common sense, der er blevet internaliseret i hele praksisfællesskabet på arbejdspladsen over en årrække. Dette ses også, idet medarbejder B i forrige citat beskriver frustrationen om manglende tilstedeværelse af lederen i datid. Noget, der er drevet over. Medarbejderen har dermed indordnet sig de nye forhold.

Det faktum, at lederens arbejdsbetingelser er ændret til at skulle lede flere bosteder og personalegrupper, har med tiden udviklet og erstattet utrygheden og frustrationen hos medarbejderne. Erstatningen ses i form af en accept og tilpasning af, at leders og dermed deres egne arbejdsbetingelser er ændret.

Med tiden har det skabt en ny virkelighedsopfattelse og fortælling om, hvad en tydelig leder er og skal kunne. Nemlig at man skal kunne komme i kontakt med vedkommende og regne med opbakning og sparring efter evt. konflikter eller problemstillinger.

"Vores leder går efter princippet om at hellere få tilgivelse end tilladelse, tror jeg, det plejer at hedde sig. I forhold til sådan nogle ting så er der rigtig god opbakning." (Citat: medarbejder C I. 108)

Medarbejderen beskriver en følelse af tillid fra lederen omkring det at træffe selvstændige beslutninger. Tillid beskrives i problemfeltet som en af de vigtige faktorer, der påvirker det psykiske

arbejdsmiljø positivt. Sådan beskriver medarbejderen det også ovenfor. Tillid kan dog også ses som værende et udtryk for sprogets tvetydighed, i og med ansvaret kan reflekteres tilbage til medarbejderen selv, som en del af det at drive selvledelse på en arbejdsplads.

Citaterne fra empirien kan tolkes som værende eksempler på, at dette praksisfællesskab har kunne mærke en samfundsmæssig forandring. Med dette menes, at konkurrencestaten har krævet optimering og besparelser på lederen. Dette påvirker de relationelle forhold praksisfællesskab og leder imellem, og kan i sidste ende frygtes at påvirke den enkelte medarbejders psykiske arbejdsmiljø, idet lederen ikke er fysisk til stede i samme grad som tidligere.

Dermed vil selvledelse i højere grad anses som forventeligt i det daglige social- og sundhedsfaglige arbejde på bostedet.

Selvledelse kan jf. problemfeltet medfører en overbelastning for den enkelte medarbejder, idet der stilles højere krav til den enkelte medarbejder.

Ikke desto mindre er selvledelse blevet normen på mange arbejdspladser inden for velfærdsprofessionerne og italesættes også ofte som værende positivt medarbejdere imellem, ganske som med ovenstående citat.

Med konkurrencestaten in mente kan dette dog tolkes som værende et udtryk for netop konkurrence internt i praksisfællesskabet. For hvem vil være den medarbejder, der oftest giver udtryk for ikke at være selvstændig og robust nok? Hvem vil være den medarbejder, der oftest ringer og forstyrre sin leder, når lederen befinder sig på en af de andre bosteder og dermed har fokus på andre opgaver og kollegaer?

Det er selv sagt mindst ressourcekrævende for lederen at have medarbejdere på gulvet, der er i stand til at træffe selvstændige beslutninger og dermed være selvledende. Tillid til medarbejderne kan altså også forstås som en form for opgave og ansvarsfralægning.

På denne måde bliver flere opgaver uddelegeret til medarbejderne selv, og lederen kan dermed stå i spidsen for flere opgaver. Dermed en samfundsmæssig optimering.

Således ses det, at en leder, der ikke er engageret deltager i praksisfællesskabet, fordrer konkurrencestaten, men ikke det psykiske arbejdsmiljø i dette praksisfællesskab.

Jf. problemfeltet påvirkes det psykiske arbejdsmiljø negativt, når der opstår en ubalance imellem krav, udfordringer og ressourcer til rådighed hos medarbejdere.

De 3 kategorier af krav, som Marlene Friis Andersen har identificeret som betydningsfulde for det psykiske arbejdsmiljø, må alle tolkes som værende i spil, når vi taler om selvledelse. De kvantitative krav, som omhandler tid og mængde arbejdsopgaver, er forøget, i og med arbejdsopgaverne i højere grad er uddelegeret til medarbejderen selv. De komplekse krav, der handler om sværhedsgraden af opgaverne, kan også anses som værende i spil, idet medarbejderen oftere selv må træffe beslutninger uden en leder i huset.

Ændringer i arbejdsvilkår på botilbuddet

Adspurgt om ændringer i arbejdsvilkårene svarer en medarbejder således:

"Selvfølgelig er der jo blevet mere pres på. Altså, dengang vi startede her på bostedet, der var jo 14 medarbejdere ansatte. Det er vi bestemt ikke i dag. Og man kan sige, de arbejdsopgaver, vi har, er jo af samme karakter, og jeg vil endda sige, at beboerne er blevet dårligere på nogle områder, fordi de har det her forbrug af den ene eller anden art oveni. Så jeg vil sige, tiden er blevet mindre." (citater: medarbejder C I. 42)

Dette citat belyser også en samfundsmæssig udvikling, der peger i en retning af effektivisering af medarbejdernes tid og ressourcer. Medarbejderen beskriver en forringelse af normering samt en sværere arbejdsopgave i form af beboere, der kræver mere af medarbejderne.

Ligeledes ses det, at samfundets forventning til beboerne kræver mere af medarbejderne, idet beboerne er pålagt daglig beskæftigelse.

"Men forventningerne til bostedet er også lidt en anden i forhold til, da vi startede op. For man kan sige, da vi startede op, der skulle det forestille at være et sted, hvor de skulle forestille at være alle døgnets timer. Og det var her, de skulle aktiveres; de skulle ikke ud af huset, i skole og i praktikker og sådan noget, og der er også noget der har ændret sig her. For nu er det sådan, at jamen, nu skal de ud i noget aktivering. Nu skal de i skole, nu skal de et eller andet i dagtimerne som udgangspunkt." (citater: medarbejder C I. 45)

Det er dermed ikke kun arbejdsbetingelserne for lederen, der er ændret. Medarbejderne skal som lederen også kunne rumme mere i form af en bredere og mere omfattende arbejdsopgave og

færre ansatte. Beboerne på bostedet skal ligeledes imødekomme samfundsmæssige ændringer og krav, hvilket påvirker medarbejdernes arbejdsbetingelser og kerneopgave.

Sammenfatning og diskussion af analyse

Psykisk arbejdsmiljø er som før skrevet et abstrakt begreb, der kan være vanskeligt at definere, idet det ofte beskrives i forbindelse med kontekst og påvirkninger. Det kan ligeledes være vanskeligt at identificere og kategorisere.

Ser vi tilbage på problemfeltets mange dimensioner af påvirkninger på psykisk arbejdsmiljø, er der ud fra empirien flere gange i denne case:

Det drejer sig blandt andet om faglighed, mening i arbejdet, fællesskab, anerkendelse forudsigelighed, krav, ledelse, udviklingsmuligheder m.fl.

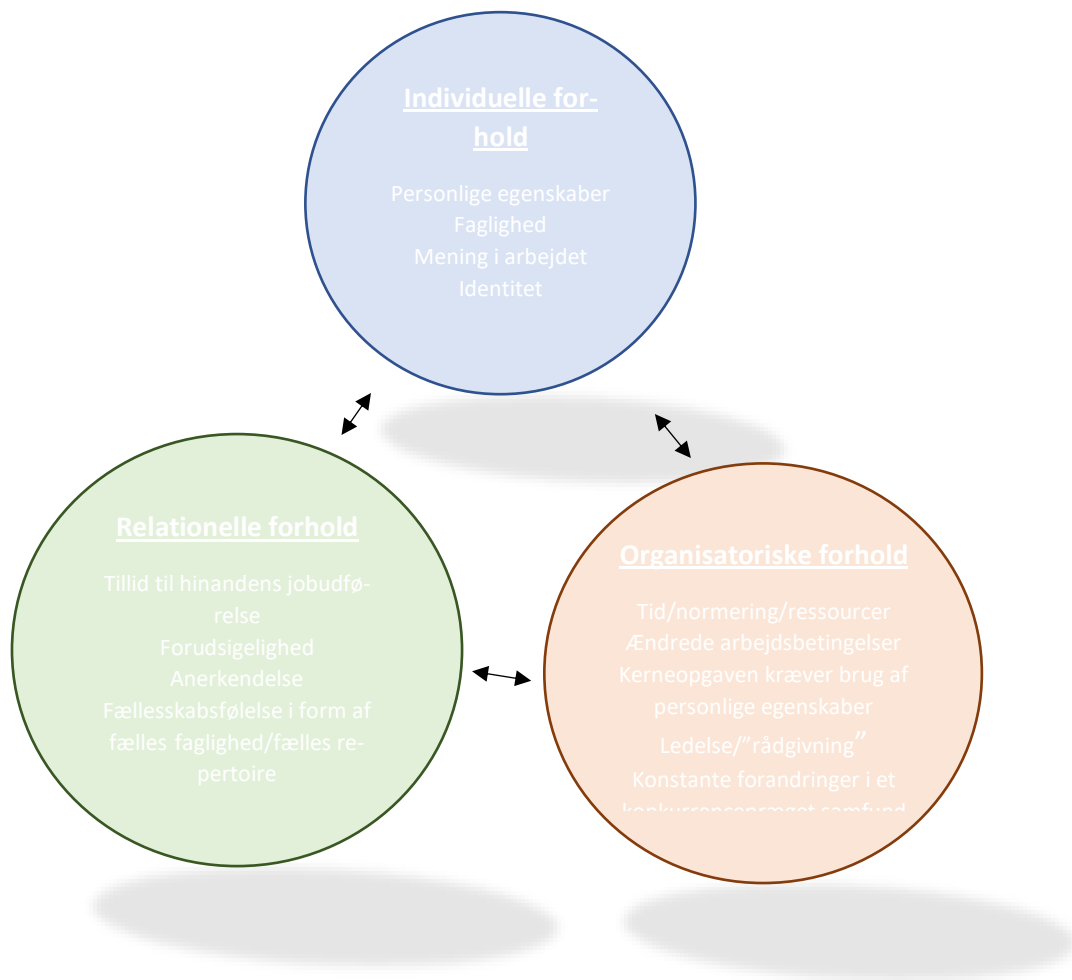
De faktorer, der har betydning for den enkelte medarbejders psykiske arbejdsmiljø, har ligeledes betydning for praksisfællesskabet som helhed, idet den enkelte medarbejder bidrager til de praksisdimensioner, der skaber fællesskabet. Dette i form af gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire.

Enkelte faktorer fra specialets forståelsesramme havde ikke en åbenlys betydning for denne undersøgelse.

Erfaring udgjorde ikke en åbenlys faktor i medarbejdernes fortællinger, men anses alligevel som værende underliggende for medarbejdernes mulighed for identitetskonstruktioner. Ligeledes nævnes ikke de lovmæssige rammer som påvirkninger på det psykiske arbejdsmiljø direkte, men ses nærmere indirekte under kategorien arbejdsbetingelser.

For at tydeliggøre, hvad der spiller en rolle for netop dette praksisfællesskab, vil jeg konkretisere de individuelle, relationelle og organisatoriske forhold der påvirker det psykiske arbejdsmiljø i en illustration herunder.

Idet elementerne ses dialektiske og med flydende grænser, inddrages de nærmere i det efterfølgende som en sammenhængende, analyserende og diskuterende tekst.



Læringsteorien påstår, at al deltagelse i en social aktivitet er grundlaget for en identitetskonstruktion. Identitetskonstruktionen er på den måde kontekstafhængig, hvilket vil sige, at medlemmerne i praksisfællesskabet påvirker hinandens konstruktionsmuligheder i det relationelle samspil. Identiteten har dermed forskellige muligheder, alt efter om der lægges vægt på personlige egenskaber eller faglige kompetencer.

Analysen har belyst, at praksisfællesskabet på dette botilbud består af en personalegruppe, der anvender personlige egenskaber som en del af deres faglighed. Medarbejderne arbejder med omsorg som kerneopgave og drager ligeledes omsorg for hinanden i fællesskabet.

Praksisfællesskabet kendetegnes af en fælles fortælling om, at tillid og kendskab til hinanden er betydningsfuldt for medarbejdernes trivsel.

Medarbejderens fortællinger peger dog også i en retning af ”noget, der var engang”, og de er tilsyneladende inde i en proces, hvor gamle og nye kollegaer skal finde hinanden.

At skabe et praksisfællesskab kræver aktiv deltagelse i forhold til at vedligeholde det gensidige engagement. Et aktivt arbejde med skabelsen af en fællesskabsfølelse bør derfor være til stede, således at praksisfællesskabet opretholdes og på denne måde fordrer det gode psykiske arbejdsmiljø. Empiriens eksempler giver udtryk for, at medarbejderne oplever en fællesskabsfølelse, når der tales om faglighed, både individuel og fælles faglighed. Vi belyste blandt andet, hvordan en fælles uddannelse synliggjorde fagidentiteter og skabte en følelse af, at ”tale samme sprog”. Wengers læringsdimensioner med fælles engagement, fælles repertoire og fælles virksomhed var i spil og skabte et praksisfællesskab i den læringsproces, medarbejderne var deltagende i.

Er der ikke tid og ressourcer til at fokusere nok på faglighed, bliver praksisfællesskabet svækket og rollerne uklare. Dette kan være utrygt for medarbejderne på stedet, idet de er afhængige af hinandens identitetskonstruktioner i praksisfællesskabet.

Det kræver som sagt aktiv deltagelse at indgå i – og at udvikle et praksisfællesskab.

Praksisfællesskabet udvikles tilsyneladende på baggrund af både faglighed, roller og personlige elementer i medarbejdernes liv. Dette kan være et udtryk for, at der netop ikke bliver skabt en faglig ramme for engagement og udvikling.

Praksisfællesskabet konstrueres dermed med det indhold, rammerne og arbejdsbetingelserne tillader, hvilket på denne arbejdsplads indeholder mange personlige egenskaber og følelser.

Det at bringe egen person i spil i sit arbejde kan dog medføre mismatch med tanke på selvledelsen og det psykiske arbejdsmiljø. Dette i forhold til kritik eller svære situationer og dilemmaer, der med den personlige involvering og selvstændige arbejdsbetingelser antages at kunne pege tilbage på medarbejderens egen personlighed og identitet.

De personlige egenskaber kan tolkes som værende en del af medarbejdernes tilblivelseshistorie og identitet. Dermed er medarbejdernes identitet ikke kun til forhandling i praksisfællesskabet, men også i konkurrence med hinanden. At ytre sig kritisk på sin arbejdsplads medfører på denne måde, at man både blotter sin identitet og personlige ressourcer, men også sin konkurrenceevne.

Med antagelsen om, at identitet er en betegnelse for, hvem vi er i forskellige fællesskaber, skal rammen for faglig identitetskonstruktion være til stede for at tilgodese det psykiske arbejdsmiljø. Dette så der ikke hovedsageligt trækkes på personlige identitetskonstruktioner.

Den høje sygemeldingsstatistik i branchen synes ikke unaturlig, såfremt der ikke er fokus på faglighed i den daglige praksis, hvor kerneopgaven kræver brug af personlige egenskaber og høje følelsesmæssige krav.

En opmærksomhed på fagidentiteter og fælles faglighed må dermed anses som værende betydningsfuld, når vi behandler emnet psykisk arbejdsmiljø i denne kontekst.

Specialet har belyst at det moderne arbejdsliv kan lægge et stort pres på den enkelte medarbejder, og dette stemmer bestemt overens med empirien fra botilbuddet, hvor selvledelsen er indtruffet, og opgaverne er blevet flere og tungere.

Praksisfællesskabet skal hele tiden forholde sig til forandringer, hvilket må siges også at være gældende for mange andre praksisser indenfor velfærdsprofessionerne. Og med konkurrencestaten in mente ser det ikke ud til at ændre sig foreløbig.

Spørgsmål, som hvad kan den enkelte praksis gøre for at forebygge sygemeldinger, der opstår på baggrund af de belastninger, medarbejderne står overfor i arbejdsmæssig kontekst, melder sig.

Hvad kan den enkelte medarbejder gøre for at passe på sig selv i en branche, hvor det er svært at opdele personlige egenskaber og faglige kompetencer? Branchen kræver en omstillingsparathed, idet samfundet kræver optimering og konkurrence. Det kan den enkelte medarbejder ikke lave om på.

Analysen synliggør, at praksisfællesskabet på botilbuddet kræver opmærksomhed for at styrke både fællesskabet medarbejderne imellem, men også den enkelte medarbejders bevidsthed omkring egen faglighed. Dette for at kunne adskille fagperson og privatperson, der jf. problemfeltet kan være medårsag til en stressbelastning særligt indenfor velfærdprofessionerne, der arbejder med omsorg.

En forebyggende tanke kunne eksempelvis være at arbejde direkte med medarbejdernes selvindsigt med det formål at skabe et nuanceret billede af, hvad der styrker og udvikler den enkelte medarbejder, men også forsøge at synliggøre, hvad der dræner.

Mere specifikt: hvilke situationer og arbejdsopgaver er udviklende for den enkelte og dermed for praksisfællesskabet som helhed, og hvilke situationer og opgaver slider på den enkelte og dermed praksisfællesskabet. Medarbejderne kunne f.eks. føre en arbejdslogbog i det daglige arbejde med fokus på det ovennævnte. Det kræver bevidsthed at forandre.

Hvis vi antager, at de kontekstuelle rammer fortsat vil være konstant foranderlige, må det ligeledes antages at være nyttigt for både den enkelte medarbejder, praksisfællesskabet, og i sidste ende organisation og samfund, at lære at navigere i disse forandringer helt konkret.

En forudsætning for dette antages først og fremmest at omhandle en bevidsthed omkring, hvordan forandringerne påvirker medarbejderne. Herefter er det muligt at anskue og anvende forandringerne fordelagtigt og f.eks. arbejde med forandringerne i praksis som en aktiv del af en organisationsudvikling.

Vi kan alle bryste os af at være omstillingsparate og robuste. Det er ord og selvfortællinger, der i øjeblikket er buzz ord og noget, der skal italesættes for at opretholde konkurrencedygtigheden. Men er ordene i virkeligheden ikke lige så diffuse begreber som psykisk arbejdsmiljø?

Ved at arbejde aktivt med selvindsigt må evnen til at værdsætte og udnytte arbejdslivets fordele antages at opbygge en modstandsdygtighed overfor de belastninger, det moderne arbejdsliv medfører.

De organisatoriske rammer har et stort ansvar for at arbejde med medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø, men det bliver desværre på denne arbejdsplads så tvetydigt, at medarbejderne har svært ved at gennemskue, om og hvordan de arbejder med det psykiske arbejdsmiljø.

Det beskrives som et punkt på dagsordenen, der senest er taget op for et par måneder siden som en del af personalemøderne.

Ved at arbejde med at blive bevidst, om hvad der gør medarbejderne godt, giver energi og motiverer dem i det daglige arbejde, må det antages at have betydning for medarbejdernes selvfortællinger, identitetskonstruktioner og dermed praksisfællesskab - og i sidste ende psykiske arbejdsmiljø. Medarbejderne er optaget af det meningsfulde i deres arbejde. Arbejdet med beboernes mål og udvikling. Dette er betydningsfuldt for alle medarbejderne og må antages at virke motiverende, idet medarbejderne kan se den større mening med formålet. Altså meningen med, hvorfor der arbejdes i den retning. Medarbejderne motiveres altså af at kunne se det større billede.

Det kan derfor tyde i retningen af, at det gælder om at udfordre medarbejdernes egne fortællinger, arbejde med egne udviklingsmål. Se det større billede i deres egne faglige fortællinger og dermed konstruere flere fortællinger om, hvorfor man gør, som man gør. Blive bevidst om og synliggøre deres fagidentiteter.

Praksisfællesskabet på denne arbejdsplads skabes af selvfortællinger og identitetsforhandlinger. En videreudvikling af dette kunne antages at fordre det psykiske arbejdsmiljø samt skærpe fagligheden, såfremt det blev en aktiv del af en organisationsudvikling. F.eks. med en narrativ organisationsudvikling, hvor der aktivt og meget bevidst arbejdes med at rekonstruere fortællinger i en mere positiv og brugbar retning. Et eksempel herpå kunne være fortællingen om forandringerne og det moderne arbejdsliv.

Den narrative organisationsudvikling kunne være et bud på at omgås den kritik, Rasmus Willig har af vores konkurrencesamfund. En metode til at styrke egen modstandsdygtighed i velfærdsprofessionen evige forandringer samt en metode til at styrke praksisfællesskabet og dermed organisationen ved bevidst at arbejde med fortællinger.

Konklusion

Dette speciales konkrete undersøgelsesramme er et social psykiatrisk botilbud, der indeholder medarbejdere indenfor velfærdsprofessionerne, hvor psykisk arbejdsmiljø således er undersøgt i praksis.

Undersøgelsen tager udgangspunkt i interviews af 5 medarbejdere med forskellige uddannelser og erfaringsgrundlag, der alle er fastansatte på botilbuddet.

Med disse interviews har formålet været at skabe en forståelse af, hvad der påvirker det psykiske arbejdsmiljø indenfor denne konkrete velfærdsprofessionelle praksis og med udgangspunkt i medarbejdernes fortællinger og hverdags viden.

De organisatoriske forhold spiller en rolle for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø i forbindelse med påvirkninger fra et konkurrencesamfund, hvor optimering er i fokus.

Undersøgelsen viser, at lederen på stedet ikke er et aktivt medlem af praksisfællesskabet og dermed ikke har direkte indsigt i den sociale kompleksitet, der omfatter det psykiske arbejdsmiljø. En årsag til dette skyldes de samfundsmæssige optimeringsforhold, der gør, at lederens arbejdsbetingelser er ændret. Således har lederen ikke ressourcer til fysisk tilstedeværelse og deltagelse på samme måde som for år tilbage. Lederen fungerer i stedet som en rådgivende funktion, der kan kontaktes pr. telefon, såfremt dette er nødvendigt.

Selvledelse spiller derfor en rolle for det psykiske arbejdsmiljø, i og med flere krav til den enkelte medarbejder om selvstændighed er indtruffet.

Medarbejdernes arbejdsbetingelser er ligeledes ændret i form af væsentlig færre personaler, udskiftninger i personale, ændringer i og forøgelse af arbejdsopgaverne med beboerne i form af krav om daglig beskæftigelse. En forværring af beboernes psykiske tilstand og øget misbrug spiller ligeledes en rolle for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø i form af højere krav til kerneopgaven.

Medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø ses forbundet med det praksisfællesskab, der finder sted. Det kendetegnes ved gensidige fortællinger om tillid og tryghed til hinanden i forhold til både personlige forhold, faglige opgaver og problemstillinger. Ligeledes bærer arbejdsmiljøet præg af

fortællinger om det sammenhold, der engang var og ikke det, der aktuelt forefindes.

Praksisfællesskabet på bostedet står i en ny forhandlingsproces med nye medlemmer og nye identitetskonstruktioner, der skal genforhandles/forhandles for igen at skabe et stærkt praksisfællesskab. Denne forhandling ville med fordel kunne være af faglig karakter, idet der ud fra analysen tegner sig et billede af, at et aktivt arbejde med fagligheden i personalegruppen vil være en metode til indirekte at arbejde med og at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Dette med Wengers læringsdimensioner som redskab til således at skabe en ramme for en faglig identitetskonstruktion.

Ud fra denne undersøgelse konkluderes det dermed, at et aktivt arbejde med både praksisfællesskab og faglighed spiller en rolle for at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Tre forhold der påvirker hinanden, og som kræver opmærksomhed i forhold til at opretholde trivsel og faglig kvalitet samt forebygge sygemeldinger.

Lad spille hinanden gode.

Bibliografi

- Andersen, M. F. (2014). *Sygemeldte med Common Mental Disorders* . København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø .
- Andreasen, K. E., Rasmussen, P. Mfl. (2018). *At undersøge læring* . Frederiksberg : Samfundslitteratur .
- Arbejdstilsynet. (u.d.). *Arbejdstilsynet (AT)*. Hentet fra www.at.dk: <https://at.dk/arbejdsmiljoeproblemer/psykisk-arbejdsmiljo/om-psykisk-arbejdsmiljo/et-godt-psykisk-arbejdsmiljo/>
- Axelson, B. T. (2006). *Arbejdsgruppens psykologi - det psykosociale arbejdsmiljø* . København : Forfatterne og Hans Reitzels forlag .
- Berger, L. & Luckmann, T. (1972). *Den samfundsskabte virkelighed*. Vojens : Lindhardt og Ringhof.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2015). *Kvalitative Metoder*. Latvia: Forfatterne og Hans Reitzels forlag.
- Illeris, K. (2014). *Læringsteorier 6 aktuelle forståelser* . Frederiksberg : Roskilde Universitetsforlag .
- Illeris, K. (2017). *49 tekster om læring* . Frederiksberg : Samfundslitteratur .
- Ingemann, J. H. (2017). *videnskabsteori for økonomi politik og forvaltning* . samfundslitteratur .
- Karen Albertsen, Mfl. (2013). *Psykosocialt arbejdsmiljø i socialpædagogisk arbejde* . TeamArbejdsliv.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Interview. Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. København: Hans Reitzels forlag.
- Ladegaard, Yun. Rasmussen, P., Mfl. (2017). *Kort og godt om stress* . Danmark : Dansk psykologisk forlag .
- Saltolfe, M. (2016). *Pædagogisk Antropologi - et overblik*. Latvia: Hans Reitzels forlag.
- Schnoor, M. (2015). *Narrativ Organisationsudvikling - at forme fælles mening og handling*. Michala Schoor og Dansk psykologisk forlag A/S.
- Sørensen, P. K. (2015). *Moralsk stress - en arbejdslivsanalyse af psykisk arbejdsmiljø, deltagelse og retfærdighedsprocesser blandt højtuddannede vidensarbejdere i Danmark*. Roskilde : Institut for samfund og globalisering.

- Thorsen S, F. M.-A. (2018). *Fraværsrapport 2017 - Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark- Belyst ud fra register - og spørgeskemadata*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Wenger, E. (2004). *Praksisfælleskaber* . København : Hans Rietzels forlag .
- Willig, R. & Ejrnæs, A. (2018). *flexixme*. forfatterne og Hans Reitzels forlag.
- Willig, R. (2016). *Afvæbnet kritik* . Viborg : Hans Reitzels forlag .

Webartikler

- Arbejdstilsynet. (u.d.). *Arbejdstilsynet (AT)*. Hentet fra www.at.dk:
<https://at.dk/arbejdsmiljoeproblemer/psykisk-arbejdsmiljoe/om-psykisk-arbejdsmiljoe/et-godt-psykisk-arbejdsmiljoe/>
- StressForeningen. (2. Maj 2014). *Stress og Statistik*. Hentet fra www.stressforeningen.dk:
<http://www.stressforeningen.dk/stress-og-statistik/>

Formidlende artikel

Psykisk arbejdsmiljø – Hvad rør sig?

Denne artikel udspringer fra et casestudie, jeg for nylig har foretaget på uddannelsen Læring og Forandringsprocesser, der ser på det psykiske arbejdsmiljø indenfor velfærdsprofessioner. Artiklen vil synliggøre, hvad der spiller en rolle for en gruppe tværfaglige medarbejdere på et social-psykiatrisk botilbud og ønsker at danne grobund for en diskussion og opmærksomhed på emnet psykisk arbejdsmiljø med blik for faglighed, identiteter og selvledelse.

Hvad ligger til grund for undersøgelsen?

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø foretog i 2018 en undersøgelse, der synliggjorde, at pædagoger og social- og sundhedsfagligt personale i døgntilbud udgjorde den højeste fraværsprocent. Ligeledes beskriver undersøgelsen, at personalet i døgntilbud oplever et psykisk belastet arbejdsmiljø, hvor arbejdsglæde og arbejdsindsats ikke stemmer overens. Personale i døgntilbud er dermed en særlig udsat gruppe, når der tales om psykisk arbejdsmiljø og stressproblematikken. (Thorsen, 2018)

StressForeningen oplyser i skivende stund, at ca. 50-60 % af stresssygemeldinger har

baggrund i dårligt psykisk arbejdsmiljø.

(StressForeningen, 2014 (Lokaliseret 29/05 2021))

Stress, der kan betegnes som en overbelastning grundet ubalance imellem krav og ressourcer, er dermed en alvorlig konsekvens af psykisk arbejdsmiljø.

Det har være ønsket at tilføje emnet psykisk arbejdsmiljø en læringsdimension for at kunne bidrage med et blik for, hvordan psykisk arbejdsmiljø kan tænkes ind som en organisationsudvikling.

Psykisk arbejdsmiljø på "gulvet"

Psykisk arbejdsmiljø kan være vanskeligt at begrebsafklare. Dette skyldes, at psykisk arbejdsmiljø som oftest beskrives som værende påvirkninger på den enkelte medarbejder og personalegruppen som helhed.

Dermed har det været undersøgelsens ønske at se nærmere på, hvad der influerer medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø på en konkret social- og sundhedsfaglig arbejdsplads, hvor personalegruppen består af socialpædagoger, sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter. Dette er undersøgt ved at foretage kvalitative interviews af en håndfund medarbejdere på stedet, hvor alle faggrupper

er repræsenteret.

Et praksisfællesskab

En væsentlig påvirkning på medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø peger i retningen af det kollegiale samspil og samarbejde. Det spiller en stor rolle for medarbejdere, at der f.eks. er tillid og kendskab til hinanden. Et fællesskab.

Et fællesskab i en faglig kontekst er det, som lærings teoretiker Etienne Wenger kalder for praksisfællesskab. (Wenger, Praksisfællesskaber, 2004)

Arbejdspladsen har gennemgået mange forandringer siden dets oprindelse. Forandringerne har blandt andet bestået af ændrede arbejdsbetingelser og udskiftninger i personaler, hvilket har påvirket og svækket praksisfællesskabet. Når praksisfællesskabet svækkes, påvirkes det psykiske arbejdsmiljø. Og dermed bør et aktivt arbejde med praksisfællesskabet altid være til stede.

De ændrede arbejdsbetingelser handler blandt andet om normering og tidsfaktorer, men også ændringer i arbejdet med borgerne, der kræver at medarbejderne skal favne bredere i forhold til blandt andet misbrugsproblematikker og beskæftigelsesindsats.

Skabelse og opretholdelse af et praksisfællesskab kræver aktivt og bevidst arbejde. Det kræver et *gensigtligt engagement* af medarbejderne, således et *fælles repertoire* kan skabe en *fælles virksomhed*.

Med andre ord handler et praksisfællesskab om at opnå en følelse af samhørighed og fællesskab i en faglig kontekst.

En måske faglig læringsramme

Et praksisfællesskab er med til at skabe rammen for den sociale kompleksitet på stedet. Med dette menes både de relationer der er på spil, men også, i hvor høj grad fagligheden tages i brug.

Et praksisfællesskab er rammen for italesættelse, og det er medarbejdernes opgave at "fylde på" og dermed skabe indholdet af deres praksisfællesskab. Det indhold, en medarbejder bidrager med, påvirker den anden medarbejders mulighed for at bidrage. Dvs., alle påvirker hinanden og er med til at skabe den arbejdsmæssige kontekst. Flere af medarbejderne ligger vægt på at man afstemmer med hinanden "*hvordan man har det, den dag man møder ind*", hvilket påvirker arbejdsbetingelserne i den forstand, at medarbejderne indordner sig efter hinandens ressourcer. Det er derfor afgørende for praksisfællesskabet, hvad man "bringer i spil" og

lader fylde idet praksisfællesskabet er ramme for identitetskonstruktioner og dermed rollefordeling af opgaver.

Privatperson eller faglighed til forhandling?

Forskning viser, at en af de bagvedliggende problemstillinger til stresssygemeldinger for velfærdsprofessioner er anvendelsen af personlige egenskaber på jobbet. Dette skyldes også, at man indenfor denne branche arbejder med en kerneopgave, der består af at yde omsorg og vejledning. Egenskaber som blandt andre empati, situationsfornemmelser og indlevelsesevne anvendes. Relationelle evner, der kan være svære at italesætte som direkte faglige kompetencer, men mere som noget, der hører personligheden til. Medarbejderens fagidentitet kan dermed være svær at gennemskue for både medarbejderen selv og i praksisfællesskabet. At anvende personlige egenskaber som faglighed kan dermed være skrøbeligt for både medarbejderen selv, men også for arbejdspladsen som helhed. Dette skyldes, at der altid, ifølge Wengers læringsteori, vil være en forhandlingsproces til stede i personalegruppen. Dermed forhandles der om det, der italesættes i samspillet med hinanden. Personlige egenskaber eller faglige kompetencer.

Organisatoriske påvirkninger

Det moderne arbejdsliv ligger et stort pres på medarbejdernes psykiske arbejdsliv. Det ses i både de førnævnte ændrede arbejdsbetingelser og ligeledes i ledelsesændringerne på stedet. Alle betingelser, der udspringer af det konkurrenceprægede samfund, vi alle er en del af, der kræver optimering.

Det er tydeligt, at ledelsesforholdet på arbejdspladsen, lederens arbejdsbetingelser, er ændret fra at være en fast leder på stedet til at skulle dække over tre bosteder. Det udgør en væsentlig forskel for medarbejdernes psykiske arbejdsmiljø, idet ledelsen ikke er nærværende i den daglige praksis på samme måde som tidligere. Dermed kan lederen ikke have samme føling med den sociale kompleksitet i medarbejdergruppen og heraf viden om og direkte adgang til medarbejderens praksisfællesskab. Det stiller selvsagt højere krav til selvledelse hos medarbejderne, når den daglige leder ikke er til stede. Dette harmonerer fint med konkurrencesamfundet, der efterspørger omstillingsparate, selvstændige og robuste medarbejdere. Ord, der har fundet sig til rette i velfærdsprofessionerne som værende positive for medarbejderne. De samfundskritiske øjne kunne kalde anklage dette som ansvarsfralæggelse - og uddeling af opgaver - fordækt som medbestemmelse.

Sproget er tvetydigt og kan have stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Medbestemmelse er godt, selvledelse er bedre. En overvejelse i relation til stressproblematikken kunne være: Hvor lander kritikken?

En fælles fortælling - fokus på faglighed

Denne personalegruppe har en fælles fortælling om deres personalegruppe, der omhandler "noget, der var engang". Et tegn på, at praksisfællesskabet er svækket og kræver opmærksomhed. Fokus på udvikling af fælles faglighed og fagidentitet ville med fordel kunne anvendes som redskab til styrkelse af praksisfællesskabet. Ganske som før set under processen med indførelse af en systemisk uddannelse på stedet.

Ligeledes kan arbejdet med faglighed anses som forebyggende indsats mod stress reaktioner, idet personlige egenskaber dermed

ville træde i baggrunden for konkrete, faglige kompetencer og redskaber, der kan videreudvikle og forbedre praksis uden at have personlig forbindelse til den enkelte medarbejders identitet.

Den nuværende "der var engang" fortælling skal dekonstrueres (nedbrydes) og rekonstrueres (genopbygges) med en ny og mere positiv fortælling.

Med andre ord så skal personalet finde hinanden og konstruere et nyt fagligt praksisfællesskab. Dette kræver en aktiv opmærksomhed og engageret deltagelse af alle. Belønning vil derimod bestå af både stress forebyggelse, organisationsudvikling, udvikling af praksisfællesskabet, styrkelse af fagidentiteter, fællesskabsfølelse og dermed et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Bibliografi

Thorsen, S. (2018). *Fraværsrapport 2017 - Deskriptiv analyse af lønmodtagernes sygefravær i Danmark - Belyst ud fra register - og spørgeskemadata*. . København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø .

Wenger, E. (2004). *Praksisfællesskaber* . København: Hans Rietzels Forlag .

Bilag

Bilag 1 – Interviewguide

Tema	Interviewspørgsmål
<p>Indledning</p> <p>Jeg er ved at skrive speciale om psykisk arbejdsmiljø inden for velfærdsprofessionerne.</p> <p>Mange tak for at bidrage med konkret viden på området.</p> <p>Obs! Husk samtykkeerklæringer</p>	<p>Stilling og evt. erfaring?</p> <p>Det er vigtigt at nævne, at jeg ikke har nogle rigtige svar på spørgsmålene, og derfor vil du ikke kunne svare forkert på noget. Det er udelukkende din hverdagsviden og oplevelse af emnet, jeg ønsker svar på.</p>
<p>Kerneopgaven</p> <p>Forskningsspørgsmål omkring person og fagperson (Bayer)</p> <p>Wengers læringsteori omhandlende identitet, mening og praksisfælleskab.</p> <p>Et samfundsmæssigt perspektiv på kerneopgaven.</p> <p>Stil evt. opfølgende eller sonderende spørgsmål) <i>Hvordan kommer det til udtryk? Kan du sige noget mere om det?</i></p>	<p>Hvad er din uddannelses og erfaringsmæssige baggrund?</p> <p>Hvorfor har du valgt netop sådan et arbejdsområde?</p> <p>Er der noget, der giver dig en særlig glæde eller tilfredshed ved dit arbejde?</p> <p>Hvad er kerneopgaven her på stedet?</p> <p>Har kerneopgaven ændret sig?</p> <p>Er der sket en ændring i arbejdsvilkårene?</p>
<p>Psykisk arbejdsmiljø</p> <p>Forskningsspørgsmål omhandlende psykisk arbejdsmiljø. Spørgsmålene har inspiration i wengers læringsteori samt faglig artikel om moralsk stress – mellem professionel dømmekraft og</p>	<p>Arbejdes der her på stedet med det psykiske arbejdsmiljø?</p> <p>Hvis ja, hvordan?</p>

<p>institutionaliseret kynisme. Ligeledes Rasmus Wil- ligs perspektiver.</p> <p>Stil evt. opfølgende eller sonderende spørgsmål) <i>Hvordan kommer det til udtryk? Kan du sige noget mere om det?</i></p>	<p>Hvis nej, hvorfor ikke?</p> <p>Hvad skal der til for dig for, at du trives på dit arbejde? (Evt. opfølgende spørgsmål om anerken- delse)</p> <p>Hvilken rolle spiller kerneopgaven for dit psykiske arbejdsmiljø?</p> <p>Hvilken rolle spiller kollegaerne?</p> <p>Hvilken rolle spiller ledelsen?</p> <p>Hvilken rolle spiller arbejdsvilkårene? (evt. ændringer)</p> <p>Oplever du nogensinde at stå faglige di- lemmaer? Hvis ja, hvornår?</p> <p>Oplever du nogle gange at stå i personlige dilemmaer på jobbet? (hvor personlige værdier ikke stemmer overens med opga- ven)</p> <p>Hvis ja, hvad gør det så ved dig?</p> <p>Hvis ja, taler du med kollegaer og eller le- der om dette?</p> <p>Kommer der nogle gange kritik på jeres praksis? (Opfølgende spørgsmål omkring egen per- son og generelt. Oplever du en allround åbenhed overfor kritik på arbejde?)</p>
<p>Faglighed i praksis</p>	<p>Har man forskellige fagligheder her? (fag- lighed: Det du kan via din uddannelse?)</p>

<p>Forsknings spørgsmål: omkring person og faglighed, wenger og moralsk stress - – mellem professionel dømmekraft og institutionaliseret kynisme</p>	<p>Har i en fælles faglighed her?</p> <p>Hvilken rolle spiller din faglighed for arbejdspladsen? Hvad er det for nogle opgaver, du løser?</p> <p>hvilken rolle spiller din faglighed for kollegaerne?</p> <p>Hvad er faglig stolthed for dig?</p> <p>Mærker du en faglig stolthed på dit job? Hvis ja, hvornår? Hvis nej, påvirker det dig og din faglighed?</p> <p>Finder du dit job meningsfuldt?</p>
<p>(Stil evt opfølgende eller sonderende spørgsmål) <i>Hvordan kommer det til udtryk? Kan du sige noget mere om det?</i></p>	<p>Er der en sammenhæng imellem det psykiske arbejdsmiljø og fagligheden? Hvis ja, hvordan?</p>
<p>Afrunding</p>	<p>Er der noget af det, vi her har været omkring, der har sat noget i gang hos dig?</p> <p>Er der noget du afslutningsvist mener vi skal have med?</p>

Bilag 2 – Interview af medarbejder A

INTERVIEWER: Først, din uddannelses- og erfaringsmæssige baggrund?

MEDARBEJDER A: Jamen jeg er uddannet pædagog, og blev det i 2013 og har siden da arbejdet her på bostedet. Også en smule inden da, som fast vikar siden 2010.

INTERVIEWER: Okay, så det har været meget fast?

MEDARBEJDER A: Meget fast her på stedet. Derudover så er jeg også en del af en idrætsforening der hedder IFS, hvor jeg har 6 timer om ugen.

INTERVIEWER: Hvorfor har du valgt lige præcis det her arbejdsområde?

MEDARBEJDER A: Jamen det er egentlig lidt kringlet. Egentlig stod jeg og troede at jeg skulle være i det private erhvervsliv. Men efter at have fundet ud af at det bestemt ikke var hverken noget for mig, eller kunne finde ud af det så tænkte jeg, okay, hvis ikke jeg kan finde ud af at pådutte folk en masse ting og fortælle dem hvad de har brug for, så kunne det være jeg skulle spørge dem i stedet for hvad de har brug for i stedet for. Og så, ja, pædagogen det blev... Jeg tror lidt det var et tilfælde også at jeg fik prøvet det af. Min kæreste på det tidspunkt hun var pædagog og fortalte en masse gode ting om det, og det var her i byen. Og ja, så tænkte jeg at jeg ville prøve det af og så hang det ved.

INTERVIEWER: Du har alligevel været her i mange år. Er der noget der gør, at det lige præcis er det her arbejdsområde indenfor det pædagogiske?

MEDARBEJDER A: Det jo nok sådan lidt typisk sådan det er. Altså nu er jeg jo i det her i psykiatrien og har prøvet lidt forskelligt i mine praktikker. Det var her jeg bedst kunne se mig selv. Jeg godt kan lide at gå i dybden med den enkelte relation. På den måde, hvor jeg bruger mig selv. Åbner mig op for beboeren og lader dem vide jeg vil dem. Det er den relation der er spændende for mig og udgør en stor del af min glæde og trivsel ved at gå på arbejde.

Og der synes jeg at jeg kunne se rundt på de forskellige felter, at hvis man skulle lande et sted hvor man havde den her dybe relationen med dem man arbejder med, så skulle man ikke have alt for mange. Og børnehaver og sfo'er og jeg ved ikke hvad, hvor pædagoger ellers er, er det rigtig mange til rigtig lidt tid så den var egentlig ret nem. At det så lige blev voksenpsykiatri, tror jeg egentlig var lidt et tilfælde. Altså jeg fik et vikarjob og synes det var et fedt sted at være.

INTERVIEWER: Er der noget der giver dig en særlig glæde eller tilfredshed ved dit arbejde?

MEDARBEJDER A: Relations arbejdet er en stor del af det. Men også relationen i personalegruppen. Altså det at vi er tætte sammen, at vi kender hinanden på både godt og ondt. Altså kender hinandens styrker og svagheder. Er ærlige omkring, hvordan man har det den dag man nu møder ind, og også sådan generelt. Det betyder utrolig meget for mig at jeg ved, hvordan mine kollegaer de har det, fordi nogle gange bliver tingene sat lidt på spidsen herude og så er det rart at vide hvor man lige skal ligge sine kræfter. Og det synes jeg også vi er rigtig gode til og få snakket om. Både få brugt vores styrker og være bevidst om vores svagheder i det her arbejde og være ærlig omkring det. Ikke bare sige, jamen jeg kan alt, du kan bare sætte mig til det hele fordi sådan er det typisk aldrig. Så relationen både borger og os personale og det at vi tør lukke hinanden i hinanden liv. Det betyder rigtig meget.

INTERVIEWER: Hvad er kerneopgaven her på stedet?

MEDARBEJDER A: Jamen den er jo. Man kan sige dybest set at vi modtager en håndfuld som vi skal forsøge at hjælpe med at komme tilbage til et eller andet der kunne minde om et liv der var noget værd for dem. Og nu siger jeg komme tilbage, for nogle har været der og røget lidt ud og skal tilbage igen. Nogle kommer stort set lige fra ungdomspsykiatrien eller hjemme fra mor og far og skal ud og skal ud og finde ud af, hvordan er det at være voksen og hvordan er det og have den her måske helt nye diagnose man lige har fået. Så det jo en blanding af, at lære sig selv at kende og lære de her samfundsmæssige krav og regler og normer og kende. Mange af vores borgere har jo heller ikke haft, det der vi kan kalde for en kernefamilie, hvor mor og far giver noget videre til en. Så opgaven bliver at vi som personale også skal agere lidt en form for moralsk kompas. Så det er mange ting vi skal omkring på forholdsvis kort tid. Der ligger jo en eller anden beskrivelse et eller andet sted hvad kerneopgaven helt præcist er, men det er sådan det, kan man sige, i det store hele at det handler om.

INTERVIEWER: Har du kunne mærket, om kerneopgaven har ændret sig?

MEDARBEJDER A: Det har den. Helt klart. Da jeg startede herude der handlede det meget om at vi skulle skabe den her bobbel omkring borgeren, så de kunne få ro og derved få det bedre. Og i den bobbel havde så fokus på mange af de samme ting som vi stadigvæk har i dag med recovery, at man skal komme tilbage igen, man skal få det bedste ud af sig selv, men nu er der mere en tese om, at for at få det bedre så skal man ud i samfundet. Man skal ud og måske have et job, have en uddannelse, ud og have nogle fællesskaber udenfor stedet her. Og det kan vi godt mærke det er en stor forskel. Vi har ikke vores borgere nær så meget hjemme som vi havde for, ja, 7-8 år siden. De er meget mere ude.

INTERVIEWER: Er der sket en ændring i arbejdsvilkårene?

MEDARBEJDER A: Jamen det er der også. Vi er blevet langt færre medarbejdere. Jeg tror nærmest vi er halveret. Fra for, hvis vi går helt tilbage til 8-9 år siden så er vi i hvert fald halveret. I hvert fald på den daglige del af huset kan man sige. Der er så også noget med at vi har fået faste nattevagter. Dem tæller jeg så ikke ind i den daglige opgave. Men det jo også som sådan en del af det på lidt en anden måde. Men rent personalemæssigt så er vi kortet noget af. I vores arbejde der har vi også, altså så meget har det ikke ændret sig. Ja vi har jo nogle af vores borgere der er lidt mere ude end de var før, men ellers er arbejdet jo noget nær det samme. Ehm ja.

INTERVIEWER: Arbejdes der her på stedet med det psykiske arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER A: Jamen det synes jeg der er. Måske ikke så aktivt som det har været engang, eller slet ikke så aktivt som det har været engang. Vi havde fra starten af og så indtil for 4-5 år siden, der har vi haft et meget aktivt fokus på hvad der var op og ned i personalegruppen og havde også en leder som gik op og havde rigtig meget føling med hvor er den enkelte medarbejder henne og var god til at spotte når der var noget. Det ændrede sig en smule for de der 4-5 år siden der vi fik en ny leder, der blev det lagt sådan lidt mere over til os selv, hvad der var hvad. Det hænger også sammen med at den leder vi fik havde flere områder, hvor hende

vi havde før kun havde det her og så et sted mere. Så der skulle også deles noget opmærksomhed ud på nogle forskellige steder, men han er også en anden type. Og den omskiftning den tror jeg vi har haft det lidt svær ved. For jeg tror lidt vi står lidt stille mht. psykisk arbejdsmiljø siden fra dengang. Altså vi står lidt på det samme plateau, vi er ikke sådan rigtig bevæget os videre. Der er blevet lagt nogle ting i støbeskeen og sådan. Og det ved jeg ikke om det er sådan lidt, om det er sådan det offentlige fungerer engang imellem. Men når man kan vinge en ting af når det er gjort, men hvordan det så bliver gjort, det er der måske så lidt mindre fokus på. Men altså vi har sat tid af til, at det kan gøres på papiret. Og sker det så i virkeligheden? Ja måske lidt, måske ikke helt. Det er ikke så vigtigt for nu er det tjekket af. Det er jo selvfølgelig sat skarp op, fordi alle vil det gerne. Man kan bare kigge på vores personalemøder, der er sådan et punkt der hedder noget i retning af tilbagevendende 3 måneders tjek ind på psykisk arbejdsmiljø. Jeg tror ikke vi har rørt det i 1,5 år, vi har ikke nået det.

INTERVIEWER: Okay, så når du siger i arbejder med det her på stedet er det så det punkt du nævner der? Eller hvordan synes du i arbejder med det?

MEDARBEJDER A: Jamen jeg synes vi arbejder med det internt i personalegruppen sådan at vi holder lidt tjek med hinanden og prøver at klare nogle af de ting der kommer hen ad vejen så godt som vi nu kan. Men det virker ikke helt. Altså lige nu har vi en sygemelding. Så det siger lidt sig selv. Jeg tror det virker for de fleste fordi vi havde skabt så godt en grundlag dengang og vi var så sikre på hinanden at det har været sådan et godt ståsted for os. Men aktivt er der ikke som sådan blevet pillet ret meget ved det. Desværre.

INTERVIEWER: Hvad skal der til for dig for, at du trives på dit arbejde?

MEDARBEJDER A: Jamen det hænger rigtig meget sammen med det vi snakkede om til at starte med. At jeg har en god føling med mine kollegaer. Jeg er sådan en, jeg kan godt befinde mig rimelig godt i en tilstand af kaos sådan rent arbejdsmæssigt. Det der med om man lige når det man skal i løbet af dagen, det er egentlig ikke så vigtigt for mig, hvis der opstår et eller andet undervejs som ændre på det hele. Altså jeg kan sagtens tage en bold og løbe med den, uanset om det er den retning vi har aftalt. Altså selvfølgelig skal jeg ikke have alt for mange opgaver på mit bord, det dur heller ikke så kommer man til at halse bagefter, men langt hen ad vejen kan jeg godt leve i det. Så det er mere den der... Selvfølgelig har jeg også brug for at blive hørt om jeg har det fornuftigt og at mine kollegaer interesserer sig for det, men vise verse – den anden vej rundt. Og så har jeg selvfølgelig også brug for en leder som ser mig, altså som går til mig og får prikket til mig inden det kommer så langt ud at vi har et problem. Det tror jeg sådan er. Det er i hvert fald hovedpunkterne. Og så selvfølgelig at man er glad for sit arbejde. At man får nogle opgaver der er spændende, og at man ikke føler sig tilsidesat i sin funktion. Det betyder også rigtigt meget.

INTERVIEWER: Hvad med sådan noget som anerkendelse for det du udfører?

MEDARBEJDER A: Jamen det betyder da rigtig meget. Det gør det jo for alt og for alle. Det er ikke nogen selvfølge, at man føler sig anerkendt. Det er sådan noget man skal holde øje med hen ad vejen. Og det er svært at sige om jeg synes jeg føler mig anerkendt. Jeg tror lidt det er sådan... Nu er der så også alt det her med corona og vi har en sygemelding så går man ned på et niveau hvor man siger nu overlever vi lige og så når vi er igennem det her så kan vi se hvordan vi blomstre der. Men jeg synes at vi prøver at se hinanden så godt vi nu kan lige nu. Det er blevet væsentligt hårde her det sidste års tid. Normalt plejer vi at være okay gode til lige at få klappet hinanden på skulderen og sige, ”det var fandme godt arbejde det der”. Men når jeg sidder og tænker over det, så kan jeg godt mærke at det er blevet mindre.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller kerneopgaven for dit psykiske arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER A: Ikke særligt meget. Det er igen, det betyder ikke så meget for mig hvad der står på et stykke papir, vi bør og skal hvad de borgere her. Det er en del af arbejdsopgaven og det kan også være hen ad vejen, at man ser noget hos borgeren, altså når borgeren har gavn af det at så kan det begynde at betyde noget for mig. Altså når jeg kan se at der er et eller andet der virker jamen så er jeg med på det. Så giver det mig glæde. Men det er ikke som sådan kerneopgaven. Kerneopgaven er et rigtig godt ståsted og en rigtig godt manuel for hvad det er vi skal tilbyde de her borgere. Og så er der jo... Vores borgere er jo forskellige ligesom vi er forskellige så der er nogle forskellige ting de bider på og dem synes jeg så, det er så der hvor jeg godt kan gribe dem og løbe lidt med dem. Det giver mig noget glæde. Så det er meget i forbindelse med hvad der sker derude. Det er det der kan give mig arbejdsglæde langt hen ad vejen.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller kollegaerne?

MEDARBEJDER A: Stor. Kæmpe, kæmpe stor. Det er helt vildt. De borger vi har, de er her jo 2-4 år af gangen eller noget i den retning. Og det ændrer sig jo hvem vi har i huset, og de ændrer sig også borgerne alt efter hvor langt de er nået i deres udvikling. Men det man ligesom har at støtte sig op af, jamen det er jo ens kollegaer og den måde vi kan få lov at have det sammen på. Vi er jo i sådan en omskiftelig periode lige nu fordi der er nogle medarbejdere der er smuttet og der er kommet en enkelt eller to nye til. Vi plejer jo at sige at vi er sådan en god fasttømret enhed der har arbejdet sammen i 10 år, men det er vi jo egentlig ikke. Det er jo kun det ene ben, det andet ben det er nye medarbejder. Så det skal vi også have fundet ud af, det nye vi skal have skabt sammen. Det betyder utroligt meget for mig hvordan vi kan få lov at være kollegaer på, og hvordan vi vil være kollegaer på. Fordi vi er meget tætte herude.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller ledelsen?

MEDARBEJDER A: Jamen lige så stor, men måske lidt i baggrunden af kollegaerne tror jeg. Jo lederen spiller en rigtig rigtig stor rolle. Det gør de altså. Det er jo dem der ligesom, de kan jo være kilden til både frustration og glæde alt efter hvad for nogle knapper der bliver trykket på og hvordan de bliver fremstillet og hvordan man føler sig hørt i personalegruppen og hvordan de der ting som bare er som de er, for sådan nogen

er der også de kommer jo ovenfra engang imellem, hvordan de bliver leveret. Fordi det er heller ikke nogen hemmelighed, at der kører sådan en, det virker i hvert fald sådan for mig som ansat, at der kører sådan en øvelse hvor man prøver ligesom at tage noget som egentlig er godt. Nu f.eks. noget som hedder arbejdsplads MED, altså sådan nogle forskellige udvalg man er med i, helt fra medarbejder niveau og så op til leder niveau, hvor at det virker lidt som sådan en kilde, en informationsvej der kører så man prøver at skubbe den over til medarbejderen. Nu skal du gå ind og fortælle det her fordi, det ved vi godt det er træls så får du lige lov til eller nu skal vi som gruppe være enige om det her når man sidder i MED udvalget uanset om man er det eller ej, så skal vi være enige når vi går ud til vores medarbejdere og tager den her beslutning videre. Og det skal vi, det er jo sådan det er. Når der kommer en besked ovenfra så skal man jo rette ind, men det er bare den der måde, at man prøver sådan. Jamen for faen hvorfor kan lederen ikke bare gå ind og sige det. Jeg har fået vide det er sådan her om jeg er enige eller uenig det er sådan set ligegyldigt, men det er sådan her det er. Så havde man sluppet for al den snak og fået ens kollegaer til at være talerør for noget man egentlig ikke gider. Altså. Det er heller ikke så tit det er sket, men det er sådan en gang imellem hvor man tænker... For fanden, sig det nu bare, altså. Vi kan godt tåle at hører at det her har været en beslutning du ikke har været en del af. Gå nu bare ned og sig det. Så en tydelig leder, der kan kalde en ske for en ske og nogle gange ikke ligge fingere imellem og bare sige det som det er, jamen det har meget at sige. For ellers så bliver det sådan noget mystisk noget man skal gætte sig til, og det er gift for arbejdsmiljø. Og der har vi haft et par "hickups" på det sidste, og det er fair for vi er jo alle mennesker, sådan er det jo. Så ja, lederen har stor betydning.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller arbejdsvilkårene?

MEDARBEJDER A: Jamen det er også en stor del af det. Det nok... Jamen både i, hvad kan man sige, helt front, altså hvorfor nogle opgaver der ligger på mit bord. Der skal selvfølgelig ikke være for mange, og jeg skal selvfølgelig kunne håndtere dem. Det er klart. Men også grundlaget for, hvis man kan sige, det er jo igen arbejdsmiljø man kommer ind og kigge på. Altså det har sgu rigtig meget at sige. Det er svært lige at sætte en finger på hvor det...

INTERVIEWER: Det kan jeg godt forstå! Næste spørgsmål. Oplever du nogensinde at stå faglige dilemmaer?

MEDARBEJDER A: Hm.. Ja det synes jeg nok. Jeg tror mere det er... Ja det jo igen, hvad ligger der i ordet dilemma fordi det kan være... Vi oplever rigtig tit at vi står i nogle faglige udfordringer, hvor man kan sige, der kunne man se på den her opgaver på forskellige måder med forskellig faglig. Også fordi det er sådan et diskussionsfag det her, og så er det jo godt mange gange at man kan se på det med forskellige øjne. Så man kan sige dilemmaer...? Jeg tror mere jeg vil sige udfordringer. Fordi det er tit vi får noget rigtig godt ud af det der, at vi har de her snakke omkring at vi ser forskelligt på det. Det kan man så sige det er den ene del af det. Sådan rent overfor borgerne, der synes jeg ikke det er så tit. Der tror jeg også lidt det er at vi på den ene side prøver at forskellig, men også på den anden side bare har arbejdet sammen rigtig længe. Så vi har også

sådan lidt en måde, og det kommer til at modsige det jeg sagde for lidt siden fuldstændigt, men sådan aktivt prøver vi at være forskellige. Men langt hen ad vejen er vi jo nok egentlig meget ens fordi vi har arbejdet sammen så længe. Så der er noget der. Og det er jo nok fagligheden kan jo gå ind og sige. Der kan vi snilt være forskellige når vi tager den kasket på, men grundstammen er nok egentlig meget ens, tror jeg.

INTERVIEWER: Oplever du nogle gange at stå i personlige dilemmaer på jobbet?, hvor personlige værdier ikke stemmer overens med opgaven?

MEDARBEJDER A: Ja jamen det gør vi også. Det er helt klart. Både med de beskeder vi får ovenfra. Og det er både min faglige og personlige der bliver udfordret der engang imellem. Ofte, til tider. Men også overfor vores borgere, altså fordi det er også rigtig forskellige borgere vi har med forskellig opvækst og forskellige habitus og forskellige moralske kompas og sådan lidt, fordi vi kan godt være vidne til der foregår nogen, jamen, man kan sige ulovlige ting. Altså vi havde en gut på et tidspunkt, han var rigtig meget online og var streamer og alt det der. Og i den verden er det åbenbart rigtig shady den måde man handler med ting på. Selv sådan nogle spil som egentlig er gratis, jamen der kan man så købe tilkøb til det, og dem kan man så handle med. Og der var han så en del af det game der, hvor han faktisk fik, (angivelig skal det jo siges, for vi har det jo kun fra ham), at han havde være en del af det og også blevet sigtet for meget af det og alt det der. Og der står vi jo i et moralsk dilemma fordi vi ved jo udmærket godt, at det er det der foregår, også, altså det er jo ikke kun det han laver, men det er også det han laver når han sad dernede og gamede igennem og skaffede sig en masse penge på ganske kort siden. Og være udadtil fuldstændig ligeglad med konsekvenserne. Og der var heller ikke konsekvenser, fordi ja, hvad vil man gøre. Det er jo beviser og alt det der. Men vi viste godt det foregik, og der stod vi jo i et moralsk dilemma fordi vi må... Vi må gerne sige noget hvis vi bliver spurgt, men vi må ikke gå ud og, hvad skal man sige at være en aktiv del af at få det til at ske. Eller må og må. Det må vi jo nok egentlig gerne. Vi har jo gjort det nogle gange for lang tid hvis vi f.eks. har vist at der nogle borgere der har været påvirket og så har skulle sætte sig ud i en bil. Og så har vi meddelt, jamen altså hvis du sætter dig ud i den bil så ringer jeg til politiet. Den har været sådan rimelig klar. Men der hvor der bliver sådan lidt mere shady, jamen har vi set ham gøre det, nej. Har han fortalt om det, ja. Men kan det bare være "Jeg skal være en svær kål historie", eller er det rigtigt. Men så bliver han politianmeldt på et tidspunkt, hvor man tænker så var der nok noget om snakken. Så der har vi været i et dilemma, f.eks. lige med ham. Vi prøver at finde en daglig vinkel på de dilemmaer vi står i, og det lykkes.

INTERVIEWER: Hvad gør det så ved dig?

MEDARBEJDER A: Jamen det frustrerer mig jo lige i øjeblikket. Men jeg synes vi er gode til at få den be- arbejdet, og om ikke andet så få den hunget på knagen inden vi går ud af døren. De personlige dilemmaer med borgerne, det tager jeg ikke med hjem og det får ikke lov at fylde særligt meget, udover lige når det opstår i snakken med borgeren måske. Når det er noget som er presset ned over hovedet ovenfra, det kan godt være lidt noget andet, hvis jeg har svært ved lige igen og finde en faglig knag og hænge det på. For det er

faktisk det, der er sværest – det er ikke så svært med borgeren. Det er værre når det kommer ovenfra. Det er i hvert fald en anden faglighed end min, og det kan jeg godt have det lidt svært med nogle gange.

INTERVIEWER: taler du så med kollegaer og eller leder om dette?

MEDARBEJDER A: Ja, det er det jeg synes vi er forholdsvis gode til. Vi får gjort nogle ting. Det der med frustrationer er jo også typisk, altså ”hvorfors gør de det”. Det er jo nemt bare at putte et klistermærke på og så bare sige, det er sådan. Men det har man jo ikke en ide om, om det er rigtigt. Så det er bedre at gå lidt undersøgende til værks, det hjælper i hvert fald på det og prøver at være lidt undersøgende med sin egen faglighed og sine kollegaers. Få det snakket igennem så du ikke tager det med hjem.

INTERVIEWER: Kommer der nogle gange kritik på jeres praksis?

MEDARBEJDER A: Ehm, sjældent. Det er det. Meget sjældent i huset faktisk. Der hvor vi nogle gange møder det faktisk... Det er jo ikke særlig tit at vi har et særligt godt forældresamarbejde op og kører. Nogle gange har vi. Når vi har det så kan det også godt være der, der kan komme noget. Og det er jo godt. Deres frustrationer skal jo også ud, og det skal jo gerne lande det rigtige sted som er hos os. Og så kan vi tage snakken om det. Så jo, den vej kan der godt komme lidt. Men det ender stort set altid godt. Altså det er meget meget sjældent, at vi ikke får skabt en eller anden fælles forståelse for hvorfor tingene går som de går.

INTERVIEWER: Oplever du en allround åbenhed overfor kritik på arbejde?

MEDARBEJDER A: Hm ja. Jo. Jamen både og. For jeg synes jeg nok vi kan være ærlige overfor hinanden. Og jeg ved ikke om det et forsøg på sådan at passe på hinanden, men nogle gange bliver der ikke talt lige ud af posen og nogle gange ender infoen heller ikke det helt rigtige sted, at det bliver sådan lidt af omveje. Især her på det sidste. Det sidste halve år til et år. Der har der været mere af det. Og det tror jeg egentligt det er skidt fordi i min verden så skal man gå til hestens mund, hvis der er et eller andet. Kritik kan hurtigt blive til noget mere som er værre, hvis ikke det lander det rigtige sted og får gjort noget ved det. Så kan det blive til frustrationer og noget der er svært at have med at gøre. Det er nok en 50/50 til dit spørgsmål. Jeg synes egentlig nok vi har det, men nogle gange så glider det i svinget.

INTERVIEWER: Har man forskellige fagligheder her?

MEDARBEJDER A: Ja. Vi har en 4 forskellige faggrupper. Jeg tror pædagogen er god til at gå i dybden med det relationelle og med det. I hvert fald med vores egen vinkel er vi gode til at gå i dybden. For det kan man sige det er SSA'erne og Ergoterapeuterne jo også. Pædagogerne har sådan en lidt mere, eller for mit eget vedkommende i hvert fald, en lidt mere løssluppen holdning til de rammer der indenfor den her opgave kan man sige. Hvor jeg synes jeg oplever, at hvis det er en af de andre faggrupper så er det lidt mere pakket ind i en ramme. Hvor jeg tror pædagogen er god til at agere i det der, med at gå med borgeren der hvor de gerne vil hen, og så se hvad der sker der. Det jo svært, for vi har jo også en fælles uddannelse her på stedet,

og det mudder jo også lidt vores faglige forskelligheder. Så det er lidt svært at sige lige, for vi gør jo meget af det samme – men på hver vores måde. Lidt. Jeg tror det er i detaljen, at man skal finde forskellene faktisk, hos personen også. For du kan jo godt finde assistenter som, jamen stort set ens som nogle pædagoger gør og visse verse. Så jeg tror det er lidt svært at sige helt præcis i det her felt hvad det egentlig er jeg bringer på bordet, som min kollega ikke gør. Men jeg synes vi rent, altså der er nysgerrighed, der er noget relationelt, der er noget selvfølgelig også noget samtale teknisk. Og så er der bare en rigtig rigtig god refleksionsevne, synes jeg. Det var noget jeg fik allermest med fra pædagoguddannelse. Altså evnen til at reflektere over sig og andre, den er stor.

INTERVIEWER: Så hvis du skal sige et par ting, hvor du kan sige ”det er jeg god til”, hvad vil det være så?

MEDARBEJDER A: Jamen der vil jeg sige, at jeg er god til at se borgeren og gå med borgeren, der hvor hen hvor de gerne vil være og turde være i det og se hvor det bringe os hen. Det er den ene af delene. Og så er jeg god til rent relationelt hurtigt at komme ind på folk. Tillidsvækkende. Og. Ja, jeg tror det er meget i mødet med borgeren. Jeg er ikke skarp til planlægningsdelen og handleplaner og opfølgninger, jeg er skarpere i mødet med borgeren, altså lige når det sker.

INTERVIEWER: Nu spørger sådan lige ud. Hvordan er du blevet god til det?

MEDARBEJDER A: Det ved jeg sgu ikke, jeg tror det er noget man har med helt fra lille bitte, helt fra barnestadie, som har fået lov at udvikle sig undervejs. Og så tror jeg den der nysgerrighed på andre mennesker det er nok.. Men det er jo også det, jeg troede jo jeg skulle jo ud og være sælger, men det gjorde jeg jo qua at jeg har 2 blå forældre, som altid har været i det private erhvervsliv, der altid har stemt Venstre, der altid har været i det. Men det skulle være noget med mennesker vidste jeg godt. Jeg har altid haft den der nysgerrighed på andre mennesker. Det har været en kæmpe hjælp, under seminariet og få tid til at kunne stille sig selv de spørgsmål. Det der med, hvem er man, og tage stilling til det. Det tror jeg egentlig jeg først fik gjort lidt sent i livet og først på pædagoguddannelsen fik stoppet op og blev tvunget til, for det gjorde man dengang, det tror jeg ikke man gør så meget mere. Det synes jeg ikke det lyder til når mine studerende kommer tilbage og fortæller hvor meget tid de har til at reflektere og diskutere. Jeg tror det er mindre, desværre. For det var klart det jeg fik mest ud af på Seminariet. Det var den der, at man fik lov at lærer noget om sig selv. Fordi det synes jeg jo, det bliver hurtigt meget firkantet hvis ikke man har prøvet det af på sig selv. Og så også at der er lidt barnlighed tilbage tror jeg. Vi har jo mange herude der på papiret er 26, 27, 23, hvad de nu er. Men det betyder jo ikke at de på alle udviklingsstadier er det oppe i hovedet. Og der tror jeg lidt at jeg har kunne holde fast i den der umiddelbarhed og lidt, jeg ved ikke om man kan kalde det barnlighed, men sådan noget i den retning. Det tror jeg i hvert fald gør en forskel.

INTERVIEWER: Har i en fælles faglighed her?

MEDARBEJDER A: Jamen det har vi. Vi har den der hedder systemisk coachinguddannelsen. Og den fik for. Vi startede i 2012 tror jeg. Den har vi alle sammen. I hvert fald indtil for ganske nylig, vi fik jo ansat en

ny her i december og hun har den jo selvfølgelig ikke. Men alle os der har været her i over 10 år, vi har den.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller din faglighed for arbejdspladsen?

MEDARBEJDER A: Hm, ja. Jamen jeg tror vi er alle sammen med til at holde hinanden lidt i skak, med vores forskellige fagligheder. Jeg tror mest, jeg tror man kan dele det ud så man er 70% fællesfaglige og så er vi måske 30% hver vores faglighed qua vores uddannelse vi tog sammen og at vi har været sammen så længe. Jeg tror igen at det er i detaljerne, at man skal finde forskellen, fordi den er ikke helt så tydelig.

INTERVIEWER: Okay, så du kan ikke sige at der f.eks. nogle opgaver du løser, som du bare løser, som du er rigtig god til at løse?

MEDARBEJDER A: Altså man kan sige, det tror jeg ikke det er så meget bundet op på min faglighed, at de er lige er de opgaver jeg får. Der tror jeg mere, at hvis man kigger på assistenten, jamen så har de jo, der er noget medicin og det må vi jo som pædagoger ikke pille ved. Det samme med sygeplejerskerne de må nogle ting de har en autorisation, som vi ikke har og det gør jo at de må nogle ting som vi ikke må. Det er ikke så meget den anden vej. Der er det pædagogiske lidt mere, jeg ved ikke om du kan kalde det mudderet, men alsidigt. Men der er mange der kan byde ind på det pædagogerne kan, men til gengæld så kan pædagogerne så også sprede sig over rigtig meget forskelligt.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller din faglighed for kollegaerne?

MEDARBEJDER A: Jeg tror at min faglig igen er med til at holde hinanden lidt i skak. Om det så er fagligheden eller om det er mere over i den personlige del af det, at få forskellige vinkler på de forskellige ting vi ser. Det tror jeg det er rigtig vigtigt. Jeg oplever tit at jeg sidder i den, lidt mere, eller nogle gange ihvertfald, at jeg sidder i den position at jeg ligesom i diskussionen skal prøve at tale tingene lidt ned og prøvet at få dem drejet i en eller anden retning i stedet for at det sådan fortsætter udad en tangent. Der er nogle af mine pædagogiske kollegaer, især fra førhen, som er rigtig gode til at tage det modsatte argument bare for at gøre det, for at få bredt diskussionen ud. Det er jeg ikke helt så god til. Men jeg prøver at trække den i den retning at jeg synes vi skal starte med lige at få ro på snakken og så skal vi tage den et sted hen rent fagligt. Det er vi i hvert fald gode til at gøre på tværs af fagligheder. Nogle gange kan det godt sagtens være to assistenter der får det til at lykkes. Men jeg synes tit man sidder i den position, hvor man på tværs lige skal have ro på, og skal jeg ikke lige prøve at gøre noget så vi bytter ud. Om det så er fagligheden eller personen der skifter der gør forskellen, det er ikke til at vide.

INTERVIEWER: Hvad er faglig stolthed for dig?

MEDARBEJDER A: Det er, som mandlig pædagog, at blive taget alvorligt. At folk ikke bare negligerer det, og sige at man bare tørre røv eller bare laver mad eller bare spiller guitar, eller hvad fa'en man nu gør. At der faktisk er for det første en uddannelse bag, som ikke sådan er lige at sige "ski" til. Og dernæst også at man faktisk udføre en opgave der er enormt vigtig rent samfundsmæssigt. Både, hvis man skal se på det

sådan med etiske øjne, altså vi prøver at skabe et liv for de her unge mennesker her sammen med dem. Men også sådan samfundsøkonomisk, hvor ville de ellers være hvis ikke de var hos os. Jamen så var der nok nogle andre, der var blevet sat i arbejde, som heller ikke kunne løse, eller ikke kunne løse opgaven. Det synes jeg da for mig er vigtigt, og det er det der med, så kan man sige jeg er blevet taget alvorligt. Det er sådan en, jeg ved ikke om det er floskel eller hvad det er. Men det indeholder i hvert fald mange af de her ting med, at vi faktisk udføre et vigtigt stykke arbejde. Og vi er et nyt fag, et forholdsnyt fag i hvert fald. Som hvor der også er nogen rigtig mange fordomme omkring. Især omkring kaffedrikning, især omkring at det er sådan lidt "la-la". Det kan også godt være, at vi selv er lidt en del af skylden fordi pædagoger har også, jeg har i hvert fald svært ved... Det jo det der med at sætte en finger på, "hvad er det vi gøre?" Det sgu ikke bare lige sådan. Det er en kombi af rigtig mange ting. Og det hele er ikke uddannelse. Meget af det er, men det hele er ikke, så det er måske også lidt vores egen skyld. Men jeg føler ikke at pædagoger får den cadeau, de fortjener. Slet ikke. Det samme gælder SSA'er, det samme gælder sygeplejersker. Altså sygeplejersker har et lidt bedre ry, måske også qua at det er et fag der har været der meget længere.

Min faglige stolthed bliver ramt, ret tit.

INTERVIEWER: Mærker du en faglig stolthed på dit job? – og hvis ja, hvornår?

MEDARBEJDER A: Det synes jeg, bestemt. Ja.

Det kan jeg i at vi som, altså det er igen ind og ud af huset. Ud af huset bliver vi rost rigtig meget for det arbejde vi gør. Blandt sagsbehandlere og længere oppe i systemet. Men endnu vigtigere, internt. At vi som kollegaer prøver at ser hvor det er vi shiner hver især og får skabt plads til det. Men også et klap på skulderen, når man synes at der var noget den anden der gjorde, der var godt. Og så støtte op omkring hinanden. Altså det der med at når man føler sig under, hvad kan man sige, når man ikke føler sig anerkendt og eller man er frustreret eller et eller andet. Jamen så prøver vi og bakke op om hinanden. Og så også at vores faglighed bliver taget forholdsvis alvorligt synes jeg.

INTERVIEWER: Finder du dit job meningsfuldt?

MEDARBEJDER A: Ja, bestemt. Det gør jeg. Ellers havde jeg heller ikke været her i 10 år. Haha.

Jeg er rigtig rigtig glad for mit arbejde. Jeg synes vi gør en stor forskel for de her unge mennesker. Mest fordi, at det fortæller de at vi gør. Vi kan også mærke det i hverdagen. Og især det der med at finde de der små musehuller man kan prøve at kravle ind i sammen med borgeren, som måske ikke nødvendigvis har noget at gøre med det helt store. Et eksempel kunne være i går, hvor vi havde en borger, som havde sovet rigtig dårligt og det giver så ham enormt meget, ikke energi, men han skal gøre noget. Det skal ske et eller andet, ellers så springer han i luften. Sådan føler han det i hvert fald. Så det der med at kunne sige, godt. Nu slipper vi lige alt hvad der var, eller giver det videre til en kollega og så er det bare lige ham det handler om. Og vi fik gået nogle ture og fandt nogle gamle paller og byggede en sofa ud af det. Fordi så kunne dem der ryger, så kunne de også sidde ude i solen. Så nogle små ting og give ham nogle opgaver ud til ham. Så at kunne se

at han nød det, at der skete noget ud over det sædvanlige og det gav ham sådan en gnist, kunne man godt se. Og en glæde af også at kunne vise frem bagefter ”se hvad jeg har skabt med mine to hænder”. Det var fuldstændig ligegyldigt om det var min eller hans ide. Men kunne mærke at det her det gav ham noget på kontoen, og det er pisse fedt. Altså, shit så har det været en god dag på arbejdet. Det har det virkelig.

INTERVIEWER: Så det betyder meget for dig, at det er meningsfuldt at gå på arbejde?

MEDARBEJDER A: Ja. Virkelig. Selvfølgelig er det også mening i, at vi skal sørge for at de får deres medicin og vi skal have styr på de aftaler de har ud af huset og vi skal have styr på at de rent mentalt er et godt sted, og hvis ikke de er, hvor kan vi så prøve at påvirke det ligeså stille så de kommer det. Men altså kronen på værket, det er de her små musehuller, hvor man så kan kravle ned i dem og bare være der i en time eller to.

INTERVIEWER: Er der en sammenhæng imellem det psykiske arbejdsmiljø og fagligheden?

MEDARBEJDER A: Det synes jeg der er. Både det jeg nævnte, det der med at blive taget alvorligt som faggruppe. Det har rigtig stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. At man også føler der bliver afsat tid til fagligheden og afsat penge til fagligheden altså med videreuddannelser og med opfølgninger og med sparring, intern sparring. At vi kan sætte os ned og tage tid ud af kalenderen i løbet af en dag, og sætte os ned og snakke om det vi lige har oplevet. Ja, det påvirker det rigtig rigtig meget. Jeg tror hvis ikke man gjorde alt det, selvfølgelig kunne man altid ønske sig flere kurser, men den der med tiden i hverdagen den tror jeg har stor betydning. At vi har tid til at, de fleste dage, at kunne sætte os ned i løbet af en vagt og lige få snakket en ting igennem, som måske gik os på eller et eller andet. Så det betyder rigtig rigtig meget. Og der bruger vi jo vores faglig til at tage den sparring og prøver at bringe den der har en frustration et andet sted hen så man kigger på situationen på en anden måde. Så det har rigtig stor sammenhæng.

INTERVIEWER: Er der noget af det vi her har været omkring, der har sat noget i gang hos dig? Er der noget du afslutningsvist mener vi skal have med?

MEDARBEJDER A: Jeg synes i hvert fald undervejs, at den der med hvor gode vi var til at få sagt tingene de rigtige steder. Der jeg fik snakket mig varm. Vi er måske ikke længere der, hvor vi var engang i forhold til psykisk arbejdsmiljø og det skal vi måske til at have noget mere fokus på. Det er en lang proces og vi har måske negligeret den i så lang tid at nu. Ja, vi har en sygemelding lige nu som ikke er af fysisk karakter. Så vi har jo negligeret den for længe. Og det sådan, at man selv lige får sagt, så begynder det at betyde lidt mere for en synes jeg. Det kan jeg godt mærke nede i maven, at det er fandme noget lort. Det dur sgu ikke. Også fordi, det er ikke bare at rette op på. Med et knipseslag. Der er jo mange ting man skal være opmærksom på for at det kommer til at køre igen. Så det vil jeg da prøve at tage med videre. Jeg synes da, det har givet mig lidt fokus på det. Så tak for det.

Bilag 3 – Interview af medarbejder B

INTERVIEWER: Først, din uddannelses- og erfaringsmæssige baggrund?

MEDARBEJDER B: Jeg er social- og sundhedsassistent. Her på botilbuddet har jeg været de sidste 11 år. Jeg kom til Botilbuddet, da det var nogle måneder gammelt. Der var ikke engang fyldt op med beboere eller noget. Før dét var jeg faktisk en tid i det private, på et privat botilbud, efter endt uddannelse som social- og sundhedsassistent.

INTERVIEWER: Hvorfor har du valgt lige præcis det her arbejdsområde?

MEDARBEJDER B: Det, tror jeg egentlig, kom helt af sig selv. Det tror jeg, det gjorde under min uddannelse – at psykiatrien var bare spændende. Som ny og grøn var jeg egentlig ret vild med det der private, jeg var i. Lige indtil jeg blev gravid, så var det ikke der, man skulle være. Det var nogle hårdføre unge mennesker, dem jeg var sammen med. Der var mange ting, hvor jeg tænkte, at det var ikke her, hvor man skulle gå og være gravid. Så fik jeg barn, og så startede jeg egentlig på et plejehjem som aftenvagt. Det, kunne jeg godt mærke, var bare et springbræt til noget andet. Der havde jeg fundet mig fuldstændigt til rette med, at det var psykiatrien og de her unge menneskers liv, der var spændende. Så blev jeg ringet efter, så jeg har aldrig søgt herop. Så havnede jeg her.

INTERVIEWER: Er der noget, der giver dig en særlig glæde eller tilfredsstillelse ved dit arbejde?

MEDARBEJDER B: Det er relationerne til mine beboere. Helt klart. At man kan se, at man rykker med dem. At de rykker i deres liv, og de opnår nogle af de ønsker og drømme, som de har for dem selv og deres liv. At de lærer at have en sygdom og ikke at være en sygdom. At jeg kan være en del af deres proces.

INTERVIEWER: Kerneopgaven her på stedet, kan du beskrive den?

MEDARBEJDER B: Det er hjælp til selvhjælp. Recovery-orienteret. Det er det, vi arbejder ud fra – det er jo Hjørring kommunes værdigrundlag. Det er den, vi har for øje altid, i periferien. De unge mennesker kommer jo også ind med nogle andre mål, som er vigtige for dem, men alle deres mål ligger jo ind i vores kerneopgave, som er sat fra Hjørring kommune. Så det er bestemt ikke hver dag, jeg læser, hvad min kerneopgave er, men vi arbejder med kerneopgaven i huset indimellem. Lige hiver den frem og siger hvad er det lige, vi er, og hvad er det, vi gør.

INTERVIEWER: Har du kunne mærket, om kerneopgaven har ændret sig?

MEDARBEJDER B: Det har den. Jeg ved ikke, hvor mange andre ord, der er kommet på, men botilbuddet fra 2015 til 2021 er blevet et andet hus. Kerneopgaven, da jeg blev ansat her – da havde vi arbejdsopgaven med beboerne i huset. Det var her, vi arbejdede. Det var deres idealopgave. Det her var deres arbejde fra 09.00-

15.00 hver dag. Den dag i dag vil man jo gerne have dem ud på arbejdsmarkedet. De bliver skubbet rigtigt meget i retning af at komme ud på arbejdsmarkedet, og det er de jo bare ikke altid rustet til. Så det er blevet anderledes. Der er noget andet, der rykker i dem.

INTERVIEWER: Det ligger lidt op ad det, men er der sket en ændring i arbejdsvilkårene?

MEDARBEJDER B: Ja. Vi er blevet... Man talte jo så meget om i starten, at man rørte ikke ved psykiatrien og medarbejderstaben og sådan nogle ting, men det har vi i den grad gjort. Jeg kan huske, vi ikke engang kunne være i det her mødelokale, så mange var vi ansat på et tidspunkt. Så det har det gjort.

INTERVIEWER: Så selve normeringen har ændret sig?

MEDARBEJDER B: Normeringen har rigtigt meget ændret sig, og det er jo i kraft af, at man gerne ser, at de unge mennesker arbejder ude og ikke her i huset.

INTERVIEWER: Så går jeg ned til psykisk arbejdsmiljø. Er det noget, der bliver arbejdet med her på stedet?

MEDARBEJDER B: Sig lige noget mere om det.

INTERVIEWER: Arbejder I med psykisk arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER B: Ja. Altså i personale delen, ja. Vi har i hvert fald forsøgt at arbejde med psykisk arbejdsmiljø. Vi har både en kollega, som sidder som AMR og alle de her ting, som har det på vores dagsorden indimellem. Så er der ting, der gør, at det ikke lige får plads eller kommer til, bliver slettet eller... Ja. Så har vi haft nogle dage, hvor vi har gjort noget i personalegruppen. Vi har haft arrangeret trivselsdage og teambyldningsdage og sådan nogle ting. Så kom corona, så var det ligesom også... Så det er snart halvandet år – vi nærmer os nok 2 år, fordi det jo var et stykke tid før, vi skulle have haft. Så det har vi, engang vil jeg sige, arbejdet med.

INTERVIEWER: Er det noget, der er på dagsordenen eller? Når I holder teammøder?

MEDARBEJDER B: Hver tredje måned har vi... Jeg kan ikke engang huske, hvad hun kaldet det... Men der er et punkt med arbejdsglæde og psykisk arbejdsmiljø, alle de her ting. Og så har vi vores årlige APV, dem har vi jo også hverandet år. Vi har et trivselspunkt på dagsordenen, hver gang vi mødes, hvor man kan få lov at ytre sig, både som privatperson, men også som fagperson.

INTERVIEWER: Hvad skal der til for dig for, at du trives på dit arbejde?

MEDARBEJDER B: Passende arbejdsopgaver. Der er mange dele i det. Jeg tror tit, jeg kommer til at dele det op, fordi et er, hvordan jeg har det ude sammen med mine beboere og de mål og arbejdsopgaver, jeg har sammen med mine beboere. Det er en stor del af glæden ved mit arbejdsliv. Og så har jeg jo mine kolleger, min leder og alle de her ting – det er jo også en sag for sig. Jeg vil gerne dele de 2 ting. Ude hos beboerne er

jo at se, at de rykker, og de arbejder med det, de skal, og at de har en god hverdag. Det er jo helt sikkert det, der giver mig arbejdsglæde derude. Det giver mig bestemt ikke arbejdsglæde, at vi har corona, og at alt er lukket ned derude. Det kan nærmest trigge mig lidt i stedet for. Det skal jeg jo bare arbejde med. Så er der jo personalelederen. Jeg trives med at få nogle arbejdsopgaver. Jeg kan godt lide, at der er noget at rykke i, og at der er nogen, der har brug for mig. Det giver mig trivsel, og at jeg kan være med til at udrette noget. Så kan jeg godt lide, hvis der er stabilitet. Der har været noget udskiftning nu her ... Jeg ved ikke, om jeg har en eller anden barriere... Jeg kan godt sådan... Nu gør jeg bare det her, fordi jeg kan ikke holde ud af være i det der, og det gider jeg ikke nørde i, så nu gør jeg bare noget andet... Så kan jeg godt beslutte mig for... Der har været uro i personalegruppen, og vi har gjort noget andet her det sidste stykke tid, og nogen er taget herfra, og man skulle have ansat nogen... Vi er blevet pillet ind til en mindre gruppe, og man har valgt, at vi ikke skal have nattevagter – det er eksterne nattevagter, der har dem. Alt sådan noget gør noget ved min trivsel, og så kan jeg godt beslutte mig for, at det ikke skal have lov at bestemme, om jeg er glad for at gå på arbejde eller ej. Så gør jeg noget andet. Så besluttet jeg mig for, at det ikke skal have lov at fylde.

INTERVIEWER: Hvordan gør du det?

MEDARBEJDER B: Lægger låg på. Det er der jo stadigvæk. Jeg ved udmærket godt, at kisten er der, og jeg lukker låg på, men så er det sådan, det er lige nu. Jeg accepterer det bare langt hen ad vejen, og så en gang imellem kommer der hul på et eller andet, og så skælder jeg ud, brokker mig... Jeg er heller ikke bange for at brokke mig, når jeg har noget at sige. Så kan jeg få taget ventilen, så kan jeg lidt igen.

INTERVIEWER: Hvem brokker du dig til så?

MEDARBEJDER B: Min leder. Jeg vil ikke ret gerne have, at mine kolleger synes, jeg brokker mig til dem. Jeg vil gerne levere brokken der, hvor den skal leveres. Eller et punkt på dagsordenen, hvis jeg har noget, jeg tænker, der er vigtigt at få drøftet i fælles, så er det der. Men jeg ved også godt med mig selv, at jeg kan godt lægge låg på, og så giver jeg mig nok bare til at køre med 380 i timen. Det bliver det jo ikke bedre af, det ved jeg godt, når jeg begynder at mærke efter. Da jeg tænkte over, at jeg skulle herind og sidde med dig i dag, tænkte jeg det var ligegodt fandens, for så kommer jeg til at tænke på nogle af de ting, hvor jeg tænker arh... øv....

INTERVIEWER: Der sker jo noget i italesættelsen.

MEDARBEJDER B: Lige præcis.

INTERVIEWER: Nu har du næsten svaret på – det næste spørgsmål, jeg ville stille dig, det var, hvilken rolle din kerneopgave spiller for dig psykiske arbejdsmiljø? Det har du jo lidt svaret på – at det er borgerne, der giver dig glæde.

MEDARBEJDER B: Det er det. Det er dem, der er her – dem, der er indskrevne. Dem, det hele handler om. Jeg vil også rigtig gerne, hvis jeg har en kollega, der sidder og er ked af det i et hjørne, men jeg vil rigtig gerne, at mit primære fokus er ude hos mine borgere.

INTERVIEWER: Og det næste – dit psykiske arbejdsmiljø, hvilken rolle spiller kollegerne for det?

MEDARBEJDER B: Kollegaerne de spiller en stor rolle for mig. Er der ikke dynamik i vores gruppe, og er der ikke tillid og tryghed og at turde at sige ting højt, hvis ikke den er der, så har det indflydelse på mig også. Så begynder det at have indflydelse på mig som privatperson næsten.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller ledelsen for dit psykiske arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER B: Jeg har afskrevet vores leder. (griner) – Nej, det har jeg ikke. Men. Altså, det botilbud, som jeg synes, vi var engang, da havde vi en anden leder, som nogle gange vidste, at vi havde det skidt, inden vi selv vidste det. Med fornemmelse for os helt ud til fingerspidserne. Det skabte ro og tryghed på hele arbejdspladsen. Det botilbud har vi ikke mere. Vores nuværende leder ser ikke en skid, men er lokummet så væltet – og det kan jeg jo se, når der sker noget i huset eller ved beboerne, men også hos mine kolleger – sker der noget i huset, så er lederen der også. Vi skal bare lidt langt ud, før vedkommende melder sig på banen. Og så er lederen ikke synlig i hverdagen. Det har været frustrerende for mig på et tidspunkt, men nu har jeg bare taget – fået nogle arbejdsopgaver i huset, som gør, at så bestemmer jeg bare selv.

INTERVIEWER: Du indordner dig?

MEDARBEJDER B: Ja, det tror jeg godt, man kan sige.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller arbejdsvilkårene og eventuelle ændringer for din arbejdsglæde og for din trivsel?

MEDARBEJDER B: Det spiller en megastor rolle. Det her med, at vi har skåret i personalegruppen... Vi har fået de her nye nattevagter ind... Det styrer rigtig meget, kan jeg mærke. Mere end jeg havde tænkt. Jeg var modstander af det, det har jeg været hele tiden, men det er, som om at der er en gruppe, der hedder Nattevagter og en gruppe, der hedder Dagvagter/Aftenvagter, og det bryder jeg mig ikke om. Det har betydet en del

INTERVIEWER: Oplever du nogensinde at stå i nogle faglige dilemmaer?

MEDARBEJDER B: Ja. Det gør vi ofte i det her felt, nærmest hver dag i en eller anden udstrækning. Så kan det være store eller små dilemmaer. Jeg har stået i et fagligt dilemma nu her, hvor jeg har en ung pige, som er fladet tilbage i noget misbrug – hvad er det, jeg gør? VI har en aftale om, at her på botilbuddet har man ikke et aktivt misbrug, det har hun så alligevel, men jeg kan ikke stille mig i døren og sige, at du må ikke gå herfra. De der sanktionsmuligheder, der er ... Vi vil ikke have det, men gør I det, så kan jeg ikke gøre en skid alligevel.

Så det bliver et fagligt dilemma for mig, som jeg er nødt til, når jeg ikke selv kan handle på det, må jeg jo ty til min leder. Så synes jeg også, at han er der, når man står i sådan noget. Kolleger ligeså.

INTERVIEWER: Oplever du nogensinde at stå i nogle personlige dilemmaer? Hvor din personlige værdier egentlig strider lidt imod fagligheden eller den opgave, du nu står overfor?

MEDARBEJDER B: Ja, helt sikkert. Og igen tilbage til corona, fordi jeg synes, at med min og hele husets faglighed taber vi noget af, når vi skal stå herude og lege det, vi kalder Hotel D'Angleterre. Fordi vi i den her tid bare er serviceorganer. Vi gør rent dag ud og dag ind. Gør vi ikke det, laver vi mad til beboerne og disker op med ditten og datten. Den tid går fra vores beboere. Jeg kan godt blive helt vildt bekymret for, når vi skal skrue tilbage – hvordan bliver huset så? Fordi beboerne bliver også vænnet til det her serviceniveau. Der kommer jeg helt vildt i konflikt med mig selv, når jeg kan se, når vi fx sidder ved morgenbordet, og kulturen er blevet sådan, at alle rejser sig for at gå ud at ryge, eller hvad de nu gør, er der ingen, der lige tager mælk eller havregryn med hen til kogeøen, så det bliver nemmere for os at sætte på plads.

INTERVIEWER: Det strider imod alt...

MEDARBEJDER B: Ja lige nøjagtig. Hvor jeg tænker og I skal ud at bo for jer selv en dag, hvordan hjælper vi jer bedst muligt på vej med det? – for serviceniveauet flytter jo ikke med.

INTERVIEWER: Når du står i det, hvad gør du så? Hvad gør det ved dig?

MEDARBEJDER B: Jeg mærkede det rigtigt meget i sidste uge, hvor jeg tog det med ind til mine kolleger og den studerende, som siger Det snakkede vi om i går på vejleder. Hun havde mærket det samme, og det var også kommet til overfladen. Jeg tror også meget, det handler om, at vi finder os i det i et stykke tid, og til sidst bliver man så fyldt. Det der med at sige, så skal man lige have lettet ventilen. Og da havde hun så haft det med på vejleder, og det gjorde faktisk, at nu kommer det på. De har lavet nogle tiltag, og det kommer på en dagsorden i næste uge, når vi har teammøde. Hvordan er det, vores beboere vil have det med hinanden, og hvordan er det, vi alle vil have det med hinanden? Corona skal jo ikke have lov til at styre alt. De har haft fat i den liter mælk – om de lige flytter den derover eller ... Alle har rørt ved den alligevel. Hvordan er det, vi skubber lidt tilbage igen på en ordentlig måde, og uden vi bryder ind over alle de her restriktioner?

INTERVIEWER: Det næste er, om du taler med dine kolleger eller din leder om, når du står i personlige dilemmaer?

MEDARBEJDER B: Det gør jeg bestemt. Der er nok ikke noget folkefærd, der snakker så meget som os.

INTERVIEWER: Kommer der nogensinde noget kritik på jeres praksis her?

MEDARBEJDER B: Det synes jeg, vi oplever rigtigt lidt af. Jeg tror, vi har mærket det nu her... Jeg kan faktisk ikke huske... Jeg synes faktisk altid, at botilbuddet er blevet rost til skyerne, og vi har et godt hus. Det

ved vi godt, og det har vi eddermame brystet os af i mange år. Der har ikke været udskiftninger i os, og vi har vidst, hvad vores kerneopgave var, og vi har vidst, hvad vi skulle og den retning, vi går i. Det kan godt være, at vi som personer ikke deler holdning, men vi arbejder ud fra samme holdning. Det har vi været gode til. Nu har vi så fået nogle personaler, der er rejst og nogle nye ind, så den der dynamiske gruppe er gået lidt fløjten. Kritikken kommer i, at vi skulle lige lære at finde hinanden igen. Og vi får en ny studerende, som både peger fingre ad os og peger fingre ad sig selv og stiller en hel masse spørgsmål. Det kan jeg godt mærke, at det tog jeg som kritik. Virkelig. At ... hvad var det for noget? Hvad var det lige? Fordi det er vi ikke vant til. Vi er vant til, at vores studerende falder lige ind, at de ... det er det her, vi skal; det er det, vi gør. Det her er dine mål, og det gør vi ... Sågar bare sådan som i køkkenskabene. Man vidste bare, at skålene stod der. Nu kan de stå 4 forskellige steder. Altså sådan meget splittede er vi blevet i den der dynamik, som vi plejede at have. Vi skal bruge noget energi på at finde hinanden. Og det giver jo manglende trivsel. Eller – det er ikke, fordi jeg ikke trives, men jeg trives ikke, som jeg gjorde for 1 år siden.

INTERVIEWER: Kritik er jo et vidt begreb, men oplever du sådan en hel all round åbenhed omkring kritik? Kolleger imellem, lederen, dig? Kan man komme til sine kolleger; kan man komme til sin leder, hvis man har noget kritik?

MEDARBEJDER B: Jeg tror altid, at det kan man ...

INTERVIEWER: Er der en åben kultur?

MEDARBEJDER B: Ja. Det er der. Der er bestemt ... Men man går til hovedet og ikke til halen. Det har vi altid gjort. Vi får alle sammen noget konstruktiv kritik. Vi går ikke hinanden i bedene, men er der noget, så har det altid været sådan, at man kan gå til hinanden. Og når jeg siger det, så er det ... Det har jo selvfølgelig også ændret sig. Førhen var det sådan, at havde jeg et issue, eller havde jeg noget ... Det er fordi, jeg kan ikke lide ordet kritik. Jeg tror, det er derfor, jeg dvæler ...

INTERVIEWER: Fordi du opfatter det negativt?

MEDARBEJDER B: Ja. Det gør jeg faktisk lidt.

INTERVIEWER: Det tror jeg også, de fleste gør, men kritik er jo – som du siger – det kan også være konstruktiv kritik. Men jeg tænker, det kan jo også være, hvis du synes, du fx har for mange arbejdsopgaver. Hvis du synes, du ikke kan nå tingene. Er det så okay, at du snakker med din leder om det?

MEDARBEJDER B: Ja. Bestemt. Og har jeg noget til mine kolleger, så ville jeg stille mig undrende over for det. Jeg vil hellere kalde det at være undrende, end at være kritisk. Og jeg vil altid kunne gå til mine kolleger. Det har jeg virkelig en oplevelse af, at jeg kan. Hvis en kollega har gjort noget, hvor jeg undrer mig, så vil jeg vælge at gå til dén kollega i stedet for at snakke med en anden om, hvad det var, der skete dér. Sådan vil jeg

altid gøre det. I forhold til arbejdsopgaver ... Det tror jeg altid, man kan få justeret på. Nogle gange mærker man jo pludseligt, at hov, nu har jeg for meget om ørerne, og det har der været plads til, at man siger højt.

INTERVIEWER: Sådan noget som faglighed, der har I forskellige fagligheder her. Hvad er det, du kan med din uddannelse? Hvad er det for nogle opgaver, du løser?

MEDARBEJDER B: Der er helt klart den administrative del i medicin håndtering og sådan nogle ting. Alle de her sundhedsfaglige ting, jeg går og gør. Jeg observerer på en anden måde, end en pædagog gør. Jeg tænker i medicinen, hvis en beboer ikke sover så godt eller har ondt, og handler så ud fra min faglighed. Jeg er den handlende fag-del, og så snakker pædagogerne ad helvede til. Jeg er nok også den hvirvlende, den der har gang i ting hele tiden. Jeg ved ikke, om det kommer ud fra min faglighed, men det tror jeg, det gør. Jeg er ikke god til at sidde stille.

INTERVIEWER: Kan du sige, hvad det er, du er god til? Din faglige styrke?

MEDARBEJDER B: Jamen ... Jeg tror, jeg er ... Det var da ubehageligt griner. Jeg tror, jeg er god til at have et overblik. Det håber jeg, at mine kolleger ville sige om mig. Og at jeg kan være med til at skabe en god atmosfære herude, hos mine borgere. Min styrke? At jeg er omsorgsfuld på den faglige måde. Jeg bruger rigtigt meget af mig selv. Det, tror jeg, er en del af mig – at jeg har mig med.

INTERVIEWER: At du har dig med. Kan du sige lidt mere om det?

MEDARBEJDER B: Her i huset, det er sådan en familie. Mine beboere herude ved, hvad mine børn hedder, hvad min mand hedder, hvornår mine børn skal konfirmeres. Jeg tager ”mig” med i mit arbejde og bruger det. Nogle gange når det er svært for mine borgere at finde ud af, hvad der er normalt, og hvad er en del af deres sygdom. Jeg bringer det hele i spil, jeg bringer mig i spil, jeg bringer dem i spil og bruger min privatperson til at komme med eksempler på, hvad der er normalen.

INTERVIEWER: En fælles faglighed – synes du, I har det her, selvom I er forskellige faggrupper?

MEDARBEJDER B: Ja. Jeg synes altid .. Jeg kan godt høre, at jeg snakker i ”altid”. Jeg snakker ikke i ”lige nu”, men i altid. Det er svært at snakke i ”lige nu”, fordi vi lige skal finde hinanden igen. Men det har det altid været. Jeg var én af dem, der havde svoret, at det der med at være sammen med andre fagprofessioner skulle jeg slet ikke, fordi hold nu kæft. Men hvor er det fedt. Altså, når jeg kommer til kort og står i et dilemma eller en problemstilling, at jeg kan gå til min kollega og sige jeg står i det her, hvad tænker du om det – og at være nysgerrig på, hvad de kan med deres faglighed. Det er vi gode til at bruge.

INTERVIEWER: Hvad er faglig stolthed for dig?

MEDARBEJDER B: Det er, at jeg lykkes. At når vi går til ro om aftenen, behøver man ikke nødvendigvis at have haft verdens bedste dag, men at vi har taget på det, som har været svært i løbet ad dagen. At alle har følt

sig mødt og set og hørt. Det gælder også for mine kolleger, men i særdeleshed for mine beboere. Så har jeg en følelse af, at jeg lykkes. Det er det korte svar.

INTERVIEWER: Hvordan ved du så det? Er det en fornemmelse, eller?

MEDARBEJDER B: Det ved jeg jo heller ikke ... Det er det der inden i sig, at man har snakker med sine beboere. Vi lærer jo også hinanden at kende, så jeg ville jo også kunne kigge på mine beboere og sige Hvad rører sig i dig, du ser så glad ud, trist ud. At jeg føler, at jeg har set dem og anerkendt dem i løbet ad en dag i det, de nu står i. Så det går helt sikkert på en følelse.

INTERVIEWER: Mærker du en faglig stolthed, når du er på job?

MEDARBEJDER B: Ja. Især lige nu, selvom der er rod i gelederne og de her ting. Jeg har sat en hel del med vagtplaner lige nu, og det interesserer mig. Det er en fed arbejdsopgave, som jeg gerne vil have mere af, så det er rart. Fordi vi ikke har kunne være sammen til møder og ikke har fundet den der dynamik, har jeg svært ved at fornemme, hvad mine kolleger synes om, at det er mig, der har den opgave. Så det er lidt splittet. For mig er mine opgaver fede lige nu, og dem ønsker jeg flere af, men når vi ikke kan mødes alle sammen, har jeg svært ved at finde ud af, om mine kolleger synes, at jeg gør det så godt, som jeg gerne ville.

INTERVIEWER: Så den der feedback og anerkendelse er lidt svært at spore?

MEDARBEJDER B: Ja, den mangler jeg lige nu. Rigtig meget. Fordi jeg er jo glad og synes, alt er fedt – jeg ved bare ikke, om mine kolleger er glade på mine vegne eller mener, jeg lykkes med det.

INTERVIEWER: Hvad betyder det for dig?

MEDARBEJDER B: Faktisk ret meget, mærker jeg efterhånden. Jeg går og dobbeltlytter i det der med, om det, de siger, er det fordi, jeg ikke gør mit arbejde godt nok, eller synes de, det er okay, eller hvad tænker de om det, jeg udøver rent administrativt lige nu. Det går jeg og måler på lige nu, og det kan godt give lidt knuder en gang imellem, for det spiller også ind på deres trivsel.

INTERVIEWER: Finder du dit job meningsfuldt?

MEDARBEJDER B: Det gør jeg lige nu. Der har været en periode, hvor jeg skulle finde ud af, om det var det her, jeg skulle ... hvor jeg har tumlet med en masse tanker om, hvorvidt man hørte til på den her arbejdsplads eller hvad det var, der rørte sig, kunne jeg ikke rigtig definere. Så fik jeg fingrene i de her administrative ting, og det har givet mig en arbejdsglæde. Så lukker jeg lige den kasse der, hvor det hele er lidt svært, og dykker ned i det andet.

INTERVIEWER: Hvad betyder det for dig, at det er meningsfuldt, det du laver?

MEDARBEJDER B: Jamen det gør, at det giver tilfredsstillelse for mig. At jeg synes, jeg udøver noget på mit arbejde.

INTERVIEWER: Synes du, der er en sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø og fagligheden her på stedet?

MEDARBEJDER B: Det er der nok. Jeg tror på – og kan jo se –, at nogen tumler med noget, og det går jo ud over deres faglighed, ud over de opgaver de har, og bunken på skrivebordet bliver højere og højere. Så ja, det har det.

INTERVIEWER: Er der noget af det, vi har været omkring, der har sat nogle tanker i gang?

MEDARBEJDER B: Det der med at jeg ikke altid kan mærke, hvor jeg har mine kolleger – altså i forhold til mine opgaver, hvad mine kolleger synes om det. Men det vidste jeg godt i forvejen; jeg ved bare ikke helt, hvordan jeg skal håndtere det. Hvad der skal til – jo, at corona skrider. Sådan så vi kan mødes. Nu har vi møder over Teams, og det er svært. Jeg aflæser rigtig meget, og jeg kan ikke aflæse, når kolleger sidder på den anden side af skærmen, ikke se deres kropssprog eller kigge på dem, mærke dem på nogen måde. Det er mega-frustrerende, det hader jeg. Også andre ting ... De der fede, faglige diskussioner vi får omkring vores beboere – det samme gør sig gældende dér. Jeg kan ikke mærke dem, og det er svært at komme til orde igennem en skærm alle sammen.

INTERVIEWER: Er der ellers noget, du synes, der skal med; noget, der skal siges?

MEDARBEJDER B: Nej ... Det ved jeg ikke, fordi ... Jo, der er da masser af ting, der rører sig i forhold til psykisk arbejdsmiljø. Jeg kan jo høre ting, der ikke kommer rundt lige for tiden. De der lag, vi ligger – så er der arbejdspladsmøde, hvor man kan læse et referat, men man får ikke diskuteret tingene igennem ned i de forskellige lag, så der er ting, der smutter. Ting på dagsordner, der forsvinder. Beskeder, der ikke gives videre. Sådan noget ting. Det, synes jeg, er svært. Ting, der ikke bliver sagt og aldrig når herud – også omkring vagt-planlægning og planlæggerfunktionen. Det skulle skrives ud til os alle sammen, og det er aldrig kommet rundt. Der kunne det have været fedt, hvis man var blevet spurgt, om man ville have det sidste med. Ellers nogle mega-gode spørgsmål, og man får reflekteret efterfølgende.

Bilag 4 – Interview af medarbejder C

INTERVIEWER: Først, din uddannelses- og erfaringsmæssige baggrund?

MEDARBEJDER C: Jeg er uddannet sygeplejerske, og det blev jeg i 2008. Så startede jeg egentlig op på somatisk sygehus hvor jeg var i en måned indtil jeg så kom ud i Brønderslev psykiatri, og der var jeg i halvandet år indtil jeg så blev ansat her på bostedet i januar 2010, og der har jeg så været ansat lige siden.

INTERVIEWER: Hvorfor har du valgt netop sådan et arbejdsområde?

MEDARBEJDER C: Jeg vil sige i kraft af min uddannelse, der fandt jeg egentlig hurtigt ud af at psykiatrien tiltalte mig, fordi man kom meget omkring det hele menneske. Jeg startede som sagt op i Somatisk Sygehus, og grunden til jeg gjorde det, det var faktisk fordi der ikke var andet arbejde til at starte med. På den afdeling jeg var, der var rigtig mange der fik cancer diagnoser og som sygeplejersker, ens funktion i det, det var egentlig bare at gå på stuegang med lægen og levere den her information til den her patient om at vedkommende havde kræft og så blev der spurgt om, har du nogle spørgsmål til det, og det havde vedkommende som regel ikke i situation. Og så så man egentlig ikke den patient mere. Det fandt jeg ret hurtigt ud af, at det kunne jeg ikke holde til at være i. Det vigtigste, det var ikke for mig at vedkommende fik den behandling han/hun skulle have. Det var egentlig mere at hører og spørge ind til, hvordan vedkommende havde det med at få den her diagnose. Så det her med at komme omkring det hele menneske, og komme ind bagved, det var faktisk noget af det der tiltalte mig allermest. Så dengang der kom en åbning i psykiatrien, så slog jeg til med det samme.

INTERVIEWER: Er der noget der giver dig en særlig glæde eller tilfredshed ved dit arbejde?

MEDARBEJDER C: Jamen det er jo når jeg kan se, at borgeren de lykkes med de mål som de selv har sat sig. Altså det at være med at støtte dem i at nå de mål der er vigtige for dem i livet, det er noget af det der gør mig rigtig glad, det er at se at de lykkes med det der for dem er rigtig vigtigt.

INTERVIEWER: Hvad er kerneopgaven her på stedet?

MEDARBEJDER C: Kerneopgaven det er at yde en rehabiliterende psykosocial indsats, og det vil sige det her med at gå ind og støtte den enkelte, der hvor han/hun er, så han/hun kan begå sig i det samfund der nu engang er i dagens Danmark. Selvfølgelig med det støtte og den hjælp der er brug for.

INTERVIEWER: Har kerneopgaven ændret sig?

MEDARBEJDER C: Ehm, nej. Det tror jeg ikke den har. Der er kommet mere fokus på det at arbejde med kerneopgaven. Vi har altid arbejdet ud fra de samme kerneværdier, vil jeg sige, det her med at hjælpe til selvhjælp, ADL opgaver, egenomsorg og alle sådan nogle ting. Men jeg tror det er blevet mere sådan, at der er kommet nogle flere fine ord på i forhold til da vi startede op, hvor det bare var det der omkring ADL opgaver og social træning og sådan nogle ting.

INTERVIEWER: Er der sket en ændring i arbejdsvilkårene?

MEDARBEJDER C: Altså jeg vil sige, tidligere der var det jo sådan at de her dobbelt diagnoser dem med psykiske diagnoser og misbrug, at de... Det var slet ikke aktuelt, at de blev indskrevet på Bostedet. Men det ser vi bare mere og mere af, at mange af dem der har en diagnose, de har også et misbrug ved siden af. Så jeg vil sige, at både Bostedet og socialt psykiatrien sådan generelt er blevet mere, hvad siger man, "large" i forhold til det at have et forbrug. Så noget af det der er i det, det er jo det der med, at vi arbejder ikke bare med diagnoser, men vi arbejder også med nogen der så har et forbrug eller et misbrug ved siden af. Og det kan

nogle gange være lidt svært at arbejde med det psykiatriske når at man samtidig er påvirket. Så sådan har det ændret sig, i forhold til tingene til det synes jeg.

INTERVIEWER: Men ikke overordnet? Altså, sådan, arbejdsvilkår?

MEDARBEJDER C: Selvfølgelig er der jo blevet mere pres på. Altså dengang vi startede her på Bostedet, der var jo 14 medarbejdere ansatte. Det er vi bestemt ikke i dag. Og man kan sige, de arbejdsopgaver vi har er jo af samme karakter, og jeg vil endda sige, at beboerne er blevet dårligere på nogle områder fordi de har det her forbrug af den ene eller anden art oveni. Så jeg vil sige tiden er blevet mindre. Men forventningerne til Bostedet er også lidt en anden i forhold til da vi startede op. For man kan sige da vi startede op, der skulle det forestille at være et sted, hvor de skulle forestille at være alle døgnets timer. Og det var her de skulle aktiveres de skulle ikke ud af huset i skole og i praktikker og sådan noget, og der er også noget der har ændret sig her. For nu er det sådan at jamen, nu skal de ud i noget aktivering. Nu skal de i skole, nu skal de et eller andet i dagtimerne som udgangspunkt.

INTERVIEWER: Okay. Hvem bestemmer det?

MEDARBEJDER C: Det er jobcenteret.

INTERVIEWER: Arbejdes der her på stedet med det psykiske arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER C: Eh... Jeg vil gerne sige ja. Men ehm... Der er fokus på det, og jeg synes personalet gør en stor indsats for at have fokus på det, fordi det altid er noget vi har prioriteret rigtig rigtig højt og have et godt arbejdsmiljø. Vi har været en fast gruppe de sidste 12 år næsten. Men den gruppe er blevet brudt op sidste år, for et års tid siden, hvor der blev lavet om på arbejdstider sådan at vi skulle have faste nattevagter. Og det betød dengang, at dem der var vant til at have aften/natte timer, at de kun overgik til at have dag/af-ten. Og dem vi fik ansat til at være nattevagter, det var primært ufaglærte. Så jeg vil sige kvaliteten af det arbejde der bliver udført, det har selvfølgelig ændre sig og så er personalegruppen blevet anderledes. Både i kraft af det, men også i kraft af at så er der jo nogle af de faste personaler der har flyttet og har søgt nye udfordringer, og derved er der jo så blevet ansat nogle nye. Og det gør jo selvfølgelig noget ved en gruppe, i forhold til når man tidligere har været en gruppe, hvor man nærmest har kendt hinanden ind og ud og man skulle nærmest bare kigge på hinanden i forhold til at vide hvad hinanden tænkte. Så jeg vil sige, at vi skal til at finde hinanden igen nu, og det håber jeg vi skal til at have fokus på. Der har været mange tiltag sat i værk faktisk hele sidste år, i forhold til trivsel og i forhold til at finde hinanden. Men pga. coronaen så er det hele mere eller mindre blevet aflyst.

Så har vi haft yderligere fokus på, her på Bostedet, fordi at der har været rigtig meget ”fnidder i krogene”, som man kalder det. Det der med at, ikke at gå til hovedet, men gå til halen og snakke i krogene, og lidt opdelt grupper. Derfor blev vi egentlig enige om, at arrangere en trivselsdag sidste år, hvor vi ligesom kunne få snakket ud og prøve at se om ikke vi kunne finde et fælles fodslag igen. Men den blev så også aflyst, få

dage inden den skulle afholdes. Og det var egentlig derefter, at der var to medarbejdere der valgte at søge andre udfordringer.

INTERVIEWER: Okay, så der bliver ikke arbejdet, sådan helt konkret, med psykisk arbejdsmiljø i det daglige?

MEDARBEJDER C: Hm, nej. Det gør der ikke. Altså vi har vores teammøder. Vi har team møder hver måned. Og der har vi et punkt der hedder trivsel. Vi havde også et punkt der hed 'samarbejde på gruppen', men det er egentlig forsvundet – hvorfor det ved jeg faktisk ikke. Det var egentlig til at starte med et punkt der omhandlede det, om der havde været noget i løbet af, altså et eller andet man var irriteret over eller var der noget der ikke fungerede eller var der noget man havde brug for at få talt om. Men så overgik det meget til samarbejde på, sådan lidt højere plan, altså samarbejde med jobcenter og samarbejde med myndighed og de her andre instanser. Og så er egentlig ligeså stille udgået, og nu ligger det på dagsordenen når vi har p-møder. Vi har så heller ikke haft p-møder hele sidste år, næsten, tror jeg ikke. Men vi har et punkt på vores team møderne, der hedder trivsel, hvor vi alle sammen, ikke skal sige noget, men meget gerne må sige noget i forhold til hvordan vi trivsel både på arbejdspladsen og også i det private.

INTERVIEWER: Okay, så er det sådan de to punkter der hører ind under det punkt? Det er arbejdsplads og privat?

MEDARBEJDER C: Ja. Og der er det selvfølgelig op til den enkelte hvor meget man har lyst til at sige og hvad man har lyst til at sige. Det er jo ikke alle der har lyst til at dele, og det kommer selvfølgelig også an på om man er tryk i gruppen.

INTERVIEWER: Hvad skal der til for dig for at du trives på dit arbejde?

MEDARBEJDER C: For mig er det vigtigt, at... Altså jeg vil sige noget af det der er allermest vigtig det er det der med at der er tid til de opgaver jeg har, altså at der er tid til at være sammen med borgeren og have tid til at de funktioner og arbejdsfunktioner man har. At man ikke føler man er i tidspres og altid er 2 skridt bagud. At det er en tryk personalegruppe. Altså det er nogle jeg ved, at jeg kan stole på og at jeg ved, at hvis der er noget ens kollegaer de er utilfredse med i forhold til hvad jeg gør, at de så kommer til mig. At jeg kan stole på det. At vi har tillid til hinanden.

Det er vigtigt for mig at jeg har en synlig leder, som anerkender det arbejde som jeg og mine kollegaer de udfører. Man behøver ikke nødvendigvis altid vide hvor han er, men det der med at jeg ved, at jeg altid kan få fat i ham i forhold til hvis jeg har brug for noget råd om et eller andet, at der skal tages stilling til et eller andet, som kun en leder kan tage stilling til. Det betyder meget for mig, at vide, at jeg ved hvor han er.

INTERVIEWER: Ja. Og gør du det?

MEDARBEJDER C: Jeg ved ikke altid hvor han er rent fysisk.

INTERVIEWER: Men du kan altid få fat i ham?

MEDARBEJDER C: Jeg kan altid få fat i ham vil jeg sige. Og så vil jeg så også sige, at den leder vi har han er meget... Det er ikke sådan, at når man så vælger at tage en eller anden selvstændig beslutning om et eller andet, at man så er bekymret for at få høvl efterfølgende. Han er meget large i forhold til at man har taget en beslutning og han tror på, at så har man taget den bedst faglige vurdering af tingene. Vores leder går efter princippet om at, hellere få tilgivelse end tilladelse, tror jeg det plejer at hedde sig. I forhold til sådan nogle ting så er der rigtig god opbakning.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller kerneopgaven for dit psykiske arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER C: Jamen jeg vil sige, det spiller en stor rolle fordi det ligesom er den der er udgangspunkt af hvilket stykke arbejde jeg skal udføre. Det er en god rettesnor efter, hvad er det jeg skal arbejde med, med den enkelte. Og det er jo også ud fra det her at vi laver delmål osv. Det gør det nogle gange nemmere i forhold til følelsen af at man har udført det arbejde man er bestilt til på en eller anden måde. Fordi jeg ved, jamen hvad er det jeg skal med den her borger. Inden at vi arbejdede så meget med delmål og et med kerneopgaven og at vi havde den der røde tråd igennem det med indsatsmålene, der synes jeg godt man nogle gange kunne gå hjem og tænke ”hvad fanden har jeg egentlig lavet i dag?” Men det at jeg ved hvad den enkelte arbejder med, det gør et eller andet for min trivsel fordi jeg ved, at jeg har udført det jeg skal og det der er aftalt.

INTERVIEWER: Okay, så der er noget synlighed over det?

MEDARBEJDER C: Det er der, ja.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller kollegaerne?

MEDARBEJDER C: De spiller jo en kæmpe rolle vil jeg sige. Altså det er vigtig for mig at en personalegruppe er en tryk gruppe, og det er nogle jeg kan regne med. Og også i forhold til det, at jeg kan jo ikke være her hele tiden og jeg synes det at arbejde med unge psykisk sårbare er et kæmpe privilegie at få lov til det. Og så synes jeg også at det er vigtigt at man gør sit arbejde 110%. Så for mig er det rigtig vigtigt at vide, at når jeg går hjem herfra så er der nogle andre kompetente mennesker der tager over. Og hvis jeg har lavet en aftale med en, om det er en kollega eller beboer, så er det vigtigt for mig at vide, at kollegaen arbejder videre med det her.

Det er vigtigt for mig, det der med at man er tro mod de der trufne beslutninger. Også selvom at man måske sådan rent personligt ikke er helt enig. Så tillid og respekt for hinanden det synes jeg er noget af det aller aller vigtigste, og også det at man kan have det sjovt med hinanden og at man kan være sociale med hinanden. Man behøver ikke være bedste venner, men at man har det godt i hinandens selskab og at man kan lave lidt sjov med hinanden, det er vigtigt for mig.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller ledelsen?

MEDARBEJDER C: De spiller jo en rolle i kraft af at det er deroppefra og ned, at de retningslinjer vi skal arbejde udfra, at de bliver udstukket. Og for mig er det jo vigtigt at en leder og dem ovenover min leder er bevidst om hvilket stykke arbejde vi som fodfolk udfører, og nogle gange kan der godt blive udstoppet nogle ting, hvor man tænker ”har du nogle sinde været på det her tilbud fordi det her det giver simpelthen bare ikke mening”.

Det spiller jo den rolle, at man kan sige at der er igen den der røde tråd ned igennem. At der er noget vi som fodfolk pointerer, at det er vigtigt for mig at det sådan bliver taget med længere op. Og også at de ting der kommer oppe fra og ned, at de giver mening.

INTERVIEWER: Gør de det som regel?

MEDARBEJDER C: Nej. Det gør de ikke. Altså jeg synes det sidste stykke tid, der har det handlet rigtig meget om økonomi. Og specielt her på Bostedet har der været nedskæringer på nedskæringer og omrokinger på omrokinger. Og så har vi haft en periode her i corona-tiden, hvor at der ikke har været så stor tilslutning af borgere. Og det har betydet, at de pakker der jo så var med de borgere der var her, de var ikke særligt store. Det betød jo også at der ikke var så mange timer til rådighed på Bostedet. Så det betød at der var nogle der skulle flyttes. Der var ikke nogen der blev fyret, men der var nogle der blev flyttet, bare sådan ud af den blå luft. Og det der med at man ikke fik italesat de ting til den medarbejder der skulle flyttes, det blev fremlagt bare på et teammøde... Det gjorde ikke noget godt for trivslen.

Så den der usikkerhed, om, jamen hvad er det næste og hvornår... Altså jeg vil sige, vi har talt om flere gange med ledelsen, min nærmeste leder, at nu kan der ikke skæres længere ind i forhold til bemanning på Bostedet. Fordi vi er et døgn dækket tilbud og vi prioriterer at der altid er to på arbejde. Det er svært at udføre de arbejdsopgaver vi har, hvis ikke der minimum er to i dagtimerne og også i aftentimerne i hverdagen.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller arbejdsvilkårene?

MEDARBEJDER C: Det spiller en kæmpe rolle. Altså den her usikkerhed om, er der folk der skal fyres? Og også den her, nu bliver man lovet, nu sker der ikke mere, nu er der ro på personalegruppen, og nu kan vi ikke skære længere ind... Og så bliver der alligevel lige skåret lidt længere ind. Det skaber en eller anden usikkerhed og en dårlig stemning og det er bare ikke rart.

INTERVIEWER: Oplever du nogensinde at stå i faglige dilemmaer?

MEDARBEJDER C: Ja. Det gør jeg. Det er jo igen det her med, når vi som personalegruppe laver nogle aftaler i forhold til nogle af vores borgere og at man via vores faglige og personlige holdninger skal tage en beslutning. Vi har bl.a. haft en problemstilling, hvor vi havde en ung pige, som ofte tog en overdosis af piller. Og i den situation har vi forsøgt mange forskellige metoder og vinkler i forhold til at støtte hende bedst

muligt. Og på et tidspunkt blev der så lagt en metode ud, der hed at hun skulle have ansvaret tilbage. Og det var en metode som de ude fra Brønderslev Psyk. havde anbefalet at hun selv skulle tage ansvaret, fordi man havde prøvet så meget andet efterhånden, og det fungerede ikke. Så det betød, at når hun tog en overdosis, og vi egentlig i mange tilfælde var bevidst om at hun havde gjort det, så skulle vi ikke handle på det før hun selv kom og bad om hjælpen. Så det var op til os, altså hver vores faglighed, man kan sige der er forskel på hvornår man handler som sygeplejerske og hvornår man handler som pædagog. Men det var op til enkelte at vurdere ”okay, hvornår er hun i en tilstand, hvor jeg er nødt til at ringe 112, hvis ikke hun selv kommer og siger noget. Og det skaber nogle dilemmaer, må man sige. Både rent fagligt, men også rent etisk og personligt. Hvor langt tør man gå før at man er nødt til at handle? Så sådan nogle dilemmaer kommer man til at stå i nogle gange, som ikke er så behagelige.

INTERVIEWER: Hvad gør det så ved dig?

MEDARBEJDER C: Som sundhedsfaglig så vil jeg sige, at jeg tror jeg havde mere is i maven omkring det, end en pædagog ville have, fordi jeg med min faglighed ved hvilke observationer jeg skal gøre mig og hvornår jeg er nødt til at gøre noget og skride ind og så tage ansvaret, simpelthen. Og der var jeg mere bekymret for mine pædagog-kollegaer, fordi de ikke har den samme faglighed. Der kunne jeg være bekymret for, hvad det gjorde ved dem. Jeg vil ikke sige, at jeg ikke havde ondt i maven nogle gange, fordi det havde jeg, selvfølgelig havde jeg det. Altså det er jo en pige der havde det rigtig rigtig svært, og som højst sandsynligt ikke selv kunne tage ansvar for det her. Men der står man altså bare i et dilemma i forhold til at være tro mod trufne beslutninger og ens personlige holdning og værdier.

INTERVIEWER: Taler du med kollegaer og eller leder om dette?

MEDARBEJDER C: Ja, altså selvfølgelig så tager vi det op til team-mødet. Men der går jo en måned fra gang til gang. Og vi forsøger jo også at have de her lidt faglige sparring, bl.a. ved overlap og også i løbet af dagen, hvis der er brug for det. Men jeg vil sige i kraft af, at vi er blevet reduceret så meget i personalegruppen som vi er, så ser man jo bare ikke ret mange mennesker mere. Når vi er to på arbejde, så er der egentlig rigeligt at lave til tider, og det er ikke altid vi har mulighed for at sætte os ned og have den her sparring.

INTERVIEWER: Gør det en forskel og italesætte ting?

MEDARBEJDER C: Det gør det for mig. Både det at få det lidt belyst fra flere vinkler og fra andre personer og andre faggrupper. Men også bare sådan rent personligt og kunne ligge det på jobbet når jeg så går hjem, at det er her det hører til og når har jeg fri og har jeg givet det videre på en eller anden måde. Nu har jeg sagt det højt. Så synes jeg nemmere, at jeg kan tage hjem og give slip på den dag jeg har haft.

INTERVIEWER: Kommer der nogle gange kritik på jeres praksis?

MEDARBEJDER C: Hm. Kritik.

Jeg oplever egentlig mere at der kommer positive tilbagemeldinger. Der kommer altid nogle frustrationer fra forældre f.eks., som måske ikke er enig i den måde vi går til deres søn eller datter på. Og ikke har forståelse for at deres datter eller søn er myndig og vi derved ikke altid kan informere mor eller far om nogle ting. Så selvfølgelig kommer der nogle kritikpunkter fra forældre nogle gange.

Jeg synes vores samarbejde med jobcenter og myndighed er blevet bedre med årene. Specielt efter de også har fået en systemisk uddannelse. Fordi tidligere havde vi nok lidt problemer med dem også i forhold til forståelse for det arbejde vi udføre, og det de gerne ville have os til at udføre.

INTERVIEWER: Oplever du en allround åbenhed overfor kritik på arbejde?

MEDARBEJDER C: Ehm, ja. Det vil jeg jo gerne sige, at vi kunne. Det kunne vi også engang. Men som jeg også har sagt, det sidste års tid har været hårdt. Både i personalegruppen, beboermæssigt. Jamen generelt trivsel hele vejen rundt. Og når man ikke er i gruppe, hvor man føler sig tryk så er det bare ikke særligt nemt, hverken at modtage eller give kritik på en konstruktiv måde. Så jeg vil jeg gerne sige ja, men det bliver nok et nej.

INTERVIEWER: Okay. Hvad med i forhold til lederen, det nærmeste leder?

MEDARBEJDER C: Hm. Jeg synes ikke rigtig jeg oplever kritik oppefra og ned på den måde. Jeg synes egentlig han er meget støttende i det omfang, han nu engang kan være. Altså personligt så kan jeg godt komme med kritik til min leder, også hvor jeg føler det bliver hørt og uden det bliver modtaget på en træls måde. Jeg havde bl.a. en episode her for ikke så lang tid siden, hvor jeg via et online team-møde via teams følte jeg på en eller anden måde havde sat min leder en lille smule på plads, altså faktisk talt lidt ned til ham fordi han havde taget en episode op og talt om nogle ting, hvor jeg tænkte ”det her det er bare ikke passende at gøre når vi nærmest ikke kan se hinanden. Han talte om en anden kollega, hvor han ikke mente at den kollega kunne nå de ting, som vedkommende skulle. Det er den her kollega så uforstående overfor, hvor Søren som leder så siger ”jamen det må du jo så spørge dine kollegaer efter, for det er dem der siger at de har en oplevelse af, at du ikke kan nå de ting du skal”. Og der kunne jeg mærke, at det var bare ikke et passende sted at skulle tage den her diskussion. Jeg kunne godt have sagt nogle ting til den her kollega, hvad jeg oplever at vedkommende ikke når, fordi vedkommende er ikke altid så organiseret, som jeg godt kunne tænke mig at vedkommende var. Men jeg synes ikke det var et passende sted at tage den her diskussion op, når man nærmest ikke kan se hinanden. Så derfor siger jeg til min chef ”det her det synes jeg ikke et passende sted at tage den her samtale. Jeg tænker det må vi gøre på et tidspunkt hvor vi kan se hinanden, hvis der er nogle ting som skal italesættes. Det synes jeg det er bedre vi gør ansigt til ansigt. Det er ikke via det her”. Og så blev den egentlig lukket ned der. Og så kunne jeg godt mærke lidt dengang jeg gik hjem, ”aarh, det var måske ikke sådan helt passende”. Så et par dage efter der var jeg så på arbejde med min chef, og så siger jeg til ham om han lige havde 2 minutter for jeg ville egentlig gerne lige vende den her med ham. Og så får jeg sagt

til ham, at det var ikke for at nedgøre ham på nogle måder, men jeg synes bare ikke det var det rigtige sted at tage den her. Og det tog han heldigvis på en meget meget positiv måde og sagde, at han var egentlig glad for at jeg havde fået lukket den ned, for han havde ikke selv formået lige at få den lukket igen, eller hvordan han lige fik den lukket af. Så jeg han modtager kritik på en ordentlig måde. Det synes jeg.

INTERVIEWER: Hvad er det du kan via din uddannelse?

MEDARBEJDER C: Jamen jeg bidrager jo med alt vedr. kerneopgaven i forhold til borgerne. Så arbejder jeg rigtig meget tværfagligt i forhold til psykisk sygehus, somatisk sygehus, hos team y, læger, osv. Jeg er også den der står for at indberette utilsigtet hændelser, når der har været sådan nogle, og også dermed tage stilling til hvis der skal gøres noget, hvis der er nogle der ikke har fået det medicin de skulle eller fået noget forkert medicin og tage stilling til om der skal rettes henvisning til læge. Så varetager jeg alt vedr. medicin dokumentation og opbevaring af det forsvarligt. Så skriver vi også i forhold til, nu har jeg jo bl.a. lige fået det her med de 12 sygeplejefaglige problemstillinger. Og det inde i Cura, hvor der er noget omkring helbredstilstande, hvor man skal gå ind og evaluere hver enkelt borger ud fra nogle forskellige parametre ud fra de her 12 sygeplejefaglige problemstillinger. Og det er kun sundhedsfagligt personale, der kan det.

INTERVIEWER: Har i en fælles faglighed her?

MEDARBEJDER C: Ja det synes jeg vi har i kraft af vores systemiske efteruddannelse. Til at starte med, der havde vi jo ikke vores systemiske uddannelse og der synes jeg godt vi nogle gange kunne trække lidt i hver vores retning, fordi vi hver især holdt meget på vores fagidentitet. Pædagogerne mente én ting, sygeplejerskerne sagde noget andet, og ergoterapeuterne sagde noget tredje og assistenterne mente noget helt fjerde. Men efter vi kom på systemisk uddannelse tilbage i 2012, var det som om, vi fik lidt et fælles sprog. Og vi faktisk fandt ud af, at det den ene kaldte for nærmeste udviklingszone, kaldte den anden habitus. Så vi var egentlig enige om, at det var det samme vi snakkede om. Vi brugte bare nogle forskellige begreber. Så det at vi fik den systemiske uddannelse, så fandt vi ud af, at vi faktisk talte næsten det samme sprog som bare skulle diskuteres og tilpasses.

INTERVIEWER: Så igen, italesættelse?

MEDARBEJDER C: Yes!

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller din faglighed for arbejdspladsen? Hvad er det for nogle opgaver du løser?

MEDARBEJDER C: Jamen jeg tror den spiller en stor rolle. Bl.a. fordi, at jeg er jo den eneste sygeplejerske der er her. I forhold til komplekse medicingivninger f.eks. eller komplekse sygdomsforløb, der er det kun en sygeplejerske der må gå ind og varetage de opgaver. Så der kan man sige der ligger min uddannelse lidt anderledes i forhold til de andres.

INTERVIEWER: Hvad er faglig stolthed for dig?

MEDARBEJDER C: Det er når jeg føler, at jeg får lov til at bruge de sygeplejefaglige redskaber, som jeg er uddannet til at udføre. Når jeg virkelig føler, at her har jeg virkelig fået lov til at bruge noget af det jeg kan, som sygeplejerske. Der er der, hvor jeg mærker rigtig meget arbejdsglæde. Det er når jeg kan mærke det.

INTERVIEWER: Finder du dit job meningsfuldt?

MEDARBEJDER C: Jeg synes det er meget meningsfuldt. Det betyder rigtig meget for mig, det der med at være med til at hjælpe unge mennesker, der har det svært. Og det kan godt være i situationen mens de er her, at de synes man er et kæmpe røvhul, men det der med så at opleve efterfølgende at de kommer tilbage efter de er flyttet herfra og siger ”det der du sagde dengang der, hvor jeg synes du var så pisse træls... Jeg kan jo godt se i dag, at det giver mening nu.”. Så det der med at opleve, at de udvikler sig og at de kommer til at kan begå sig i vores samfund, det synes jeg er rigtig rigtig meningsfuldt at kunne være med til at præge dem på den måde.

INTERVIEWER: Gad vide hvorfor du synes det?

MEDARBEJDER C: Ja, det ved jeg ikke. Jeg tror det ligger lidt til mig, det der hjælper-gen. Jeg har egentlig tit reflekteret over det, om det er noget der ligger til mig som person eller det er noget i kraft af min uddannelse, eller hvad det er. Men jeg tror egentlig altid det har ligget til mig, den der empati for andre og det at gøre noget for andre. Være noget for andre. Det er vigtigt for mig. Ligeså meget som det at give noget... Jeg får også en masse igen synes jeg, ved det. Selvfølgelig er det et hårdt at arbejde indenfor det her fag, og det er hårdt for psyken, men jeg synes også man får rigtig meget positiv tilbage på mange fronter.

INTERVIEWER: Hvis du sådan skal sige med et par ord eller tre. Hvad er det så du er god til i dit arbejde?

MEDARBEJDER C: Det er relationsarbejde. Så er jeg rigtig god til at være objektiv. Jeg er rigtig god til at være sygeplejerske når jeg er på arbejde, og være privat når jeg er derhjemme. Altså det der med at skille tingene ad.

Så er jeg god til, synes jeg selv at gå til hovedet og ikke til halen i forhold til trivsel. Fordi det for mig er så vigtigt at andre de gør det, hvis der er et eller andet de synes jeg har gjort forkert eller noget de er træt af ved mig, så vil jeg heller de kommer til mig og siger det, end at bliver snakket i krogene. Men generelt at italesætte ting. Jeg er ikke bange for at få høvl for at italesætte ting. Jeg tror at det kommer man altså bare længst med.

INTERVIEWER: Er der en sammenhæng imellem det psykiske arbejdsmiljø og fagligheden?

MEDARBEJDER C: Ja, helt sikkert. Vi snakker jo tit om det, at når vi føler at der er lidt fnidder i beboergruppen, at så nogle gange så skal vi lige prøve at kigge på personalegruppen. Hvordan er det lige den ser ud lige nu?... Og tit så finder vi jo faktisk ud af, at det hænger sammen. Så det har helt sikkert en indflydelse. Og også i det arbejde vi udfører, fordi vi kommer til at bruge for meget energi på alt muligt irrelevant end det det egentlig handler om.

INTERVIEWER: Er der noget af det vi her har været omkring, der har sat noget i gang hos

dig?

MEDARBEJDER C: Nej. Ikke nogen ting, som jeg ikke var bevidst om i forvejen.

Bilag 5 – Interview af medarbejder D

INTERVIEWER: Hvad er din uddannelses- og erfaringsmæssige baggrund?

MEDARBEJDER D: Jeg er uddannet pædagog, jeg har været ansat i socialpsykiatrien siden 2003, og har været forskellige steder i botilbud, som bostøtte og opsøgende medarbejder. Og er nu her. Har ikke været her så længe. Jeg kom i december.

INTERVIEWER: Hvorfor har du valgt netop sådan et arbejdsområde?

MEDARBEJDER D: Det er fordi, at jeg fra starten har syntes, at det var rigtig interessant. Jo mere jeg har været i det, jo gladere er jeg blevet for det. Jeg synes jeg fungerer fint med at arbejde med voksne mennesker, også voksne – almindelig begavede, - ka' man sige. Men altså med psykiske udfordringer.

INTERVIEWER: Er der noget der giver dig en særlig glæde eller tilfredshed ved dit arbejde?

MEDARBEJDER D: Jamen, det er vel det her med, at man kan opnå nogen rigtig gode relationer, og derigennem få hjulpet nogen mennesker med at få en tålelig tilværelse. Komme videre, eller få det rigtig godt. Det er lidt forskelligt, alt efter hvorfor nogen grupper jeg har været sammen med.

INTERVIEWER: Hvad er kerneopgaven her på stedet?

MEDARBEJDER D: Jamen det er jo at støtte de her unge mennesker i at blive så selvhjulpne som muligt. Det her med at få dem inddraget i alt hvad der foregår omkring dem, som er en del af deres. Hjælpe dem videre til et andet sted, f.eks. hvor de kan klare sig bedre, på egne vilkår.

INTERVIEWER: Ja nu spørger jeg om kerneopgaven har ændret sig. Det ved jeg ikke om du kan svare på nu du ikke har været her så længe. Så i det hele taget indenfor psykiatrien?

MEDARBEJDER D: Jeg synes at kan mærke, - nu kan jeg selvfølgelig ikke sige noget i forhold til stedet her, men generelt synes jeg kunne mærke, at der er meget mere fokus på hvor vigtigt det er, at de bliver inddraget i det hele. Også når vi laver mål og sådan. Der er enormt vigtigt, for at de kan få ejerskab af tingene, at de er inddraget og får mere ansvar.

Så er det også blevet lidt mere firkantet, i forhold til hvis *ikke* de vil arbejde med det. Jamen, så er det måske ikke det tilbud her de skal ha. Det er blevet sådan lidt mere *målrettet* synes jeg. Hm, ved ikke hvad man vil kalde det, ”mindre omsorg lidt mere udvikling” måske.

Omsorg er det måske ikke helt - men det her med, at der er blevet meget mere fokus på, at man skal ville arbejde med nogen ting.

INTERVIEWER: Og hvorfor skal man det mon. Hvad er det man gerne vil rykke hen imod??

MEDARBEJDER D: Jamen det er jo at blive så selvhjulpnen som mulig. At få det så godt som muligt, tænker jeg.

INTERVIEWER: Er der sket en ændring i arbejdsvilkårene?

MEDARBEJDER D: Det synes jeg er lidt forskelligt, alt efter hvor man er. Det jeg kom fra, er anderledes end det jeg er i nu. Jeg ved ikke om du tænker i forhold til det her, eller?

INTERVIEWER: Jamen, nu tænker jeg egentlig, nu når du ikke har været her så længe, sådan arbejdsvilkårene i det hele taget. Men nu har du selvfølgelig været mange forskellige steder, så det er måske lidt svært at svare på?

MEDARBEJDER D: Jeg tænker der hvor man køre hjem til folk, der er det jo meget mere presset end det har været. Der er meget mindre tid.

Hvorimod her, jeg ved ikke. Det er noget helt andet.

INTERVIEWER: Arbejdes der her på stedet med det psykiske arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER D: Det tænker jeg da det gør. Som sagt har jeg kun været her nogle få måneder. Jeg synes da der er fokus på, at vi har det godt. Lige nu er vi selvfølgelig lidt presset af alt det her Corona, restriktioner, nødplaner og alt det her.

INTERVIEWER: Så du har ikke, et helt konkret eksempel på hvordan man arbejder med det her? Hvordan der er fokus på det, eller om der er fokus på det?

MEDARBEJDER D: Med arbejdsmiljø. Hmm. Det ved jeg ikke lige hvordan jeg skal sige, som sagt det er nogen få, og jeg tror det er noget anderledes nu, end det almindeligvis er. Jeg synes vi har stor indflydelse på planlægning af vores opgaver og hverdag. Det synes jeg der er. Det er selvfølgelig med til at give en noget.

INTERVIEWER: Hvad skal der til for dig for at du trives på dit arbejde?

MEDARBEJDER D: Der skal være passende mængde af arbejde, og så skal der være et godt arbejdsmiljø. Altså det her med at man har nogle kollegaer man trives med og hvor tingene fungerer. Som man kan bruge til at udvikle sig selv, men også i forhold til at støtte de mennesker vi nu arbejder med, og blive bedre til det. Fordi vi jo er flere til at se på det. Det er i hvert fald noget af det som er rigtig vigtigt.

INTERVIEWER: Hvad med sådan noget som det, at du blive anerkendt for det arbejde du laver. Betyder det noget for dig?

MEDARBEJDER D: Det er jo altid rart, også. Selvfølgelig også blandt kollegaer, men selvfølgelig også der hvor det er rart, er hvor man kan se, at ved beboerne, at det man gør, at det virker. Det der med at få at vide fra min leder eller mine kollegaer, at man er fantastisk. Det har jeg måske ikke helt så meget brug for. Selvfølgelig er det da rart en gang i mellem at nogen lægger mærke til, at ”hold da op” det var da meget fint det der.

INTERVIEWER: Så det er mest, så fra beboerne??

MEDARBEJDER D: Ja, og så også det her med, at det er rart når ens kollegaer også gerne vil høre ens mening om nogen ting. Og på den måde få anerkendelse. Det synes jeg er godt.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller kerneopgaven for dit psykiske arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER D: Jamen, det er det her med, at jeg kan godt lide, at det er så struktureret. Fordi det jeg kommer fra, er meget mere ustruktureret. Det at det er så struktureret, og man har de her planer man arbejder ud fra. Det kan jeg godt li'. Det trives jeg godt med. Og at man sådan lige støtter hinanden, på trods af alt det der sker ellers. Det skal man også lige huske at holde fokus på, så den ene dag ikke bliver som den anden.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller kollegaerne for dit psykiske arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER D: Det er rigtig vigtigt. Det synes jeg det er. Det her med, at man har nogen at drøfte tingene med, så man synes, at det er rart at komme på arbejde. At man har nogen at vende tingene med, når man synes at det er svært og man ikke lige kan gennemskue tingene.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller ledelsen?

MEDARBEJDER D: Jamen, nu er jeg her så i en tid, hvor jeg ikke lige har haft så meget at gøre med ham (lederen) endnu, i de få måneder jeg har været her. For han har jo meget travlt med alt muligt andet. For mig er det vigtig, at man har en leder hvor man kan få læstet nogen ting af og som kan holde noget ansvar, som man har brug for hvis der sker noget voldsomt. Så er det især det jeg har brug for.

INTERVIEWER: Kan du sige lidt mere om det? At han sådan går ind og ligesom tager ansvaret for dig, eller hvad mener du med det?

MEDARBEJDER D: Jamen, hvis nu har jeg sådan ikke lige har været udsat for noget. Men hvis der er en opgave. Der er jo mange opgaver. Hvis der en, "*det kan vi ikke styre*". Hvis der sker nogle trælse ting, hvis en beboer eller borger der beslutter en eller anden ting som har nogle voldsomme konsekvenser for dem, eller et eller andet. Der er det rart at have en leder man kan læsse det af på og som så siger. "Jamen vores opgave er sådan og sådan". Så kan jeg sige, "ok, jamen det har jeg gjort", og kan så tage trykt hjem. Det der med, at man har et sted hvor man kan sige, er det er sådan at serviceniveau eller vores opgave er, og kan jeg så sige, at nu har jeg gjort mit, og ka gå hjem og holde weekend med god samvittighed. Det synes jeg er deres (ledelsens) primære ansvar.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller arbejdsvilkårene?

MEDARBEJDER D: Jeg kommer jo fra et sted hvor der noget mere pres på end der er her, så selvom der er helt anderledes vilkår her, synes jeg det rigtig fint. Selvfølgelig er det svært hvis der bliver lavet alt for meget om hele tiden.

INTERVIEWER: Det jeg hører dig sige er, at du er sådan rimelig omstillingsparat?

MEDARBEJDER D: Ja, det synes jeg.

INTERVIEWER: Oplever du nogensinde at stå faglige dilemmaer?

MEDARBEJDER D: Ja, det gør jeg da.

INTERVIEWER: Hvornår gør du det?

MEDARBEJDER D: Jamen, ja, det ved jeg ikke, ”faglige dilemmaer”, jo men et eller andet sted hvor man kommer lidt sådan i forhold til, hvad der godt for en eller anden relation eller hvad der måske mest er faglig korrekt. Altså, det er nogle gange sådan lidt nogen gråzoner, hvor man nogle gange måske giver lidt køb på et eller andet for at opnå noget andet, en relation eller..., jeg ved det ikke lige.

INTERVIEWER: Oplever du nogle gange at stå i personlige dilemmaer på jobbet? Der hvor du sådan lidt kan mærke at dine egne personlige værdier går lidt i clinch med den opgave du nu skal udføre, at der ligesom kan komme et eller andet dilemma der?

MEDARBEJDER D: Det er faktisk meget sjældent synes jeg. Jeg har også været opsøgende medarbejder for SKP. Hvor det er nogen af de allermest dårligt stillede. Der er jo et stor spring fra ens egne værdier. Det synes jeg ikke sådan...

INTERVIEWER: Det er du god til at holde adskilt?

MEDARBEJDER D: Ja, det synes jeg faktisk jeg er.

INTERVIEWER: Hvordan gør du det?

MEDARBEJDER D: Jamen, det der med at have fokus på at det er nogen mennesker der er selvstændige og har deres eget liv og deres egen måde at tænke om tingene. Noget af det kan jeg støtte dem i, ændre på, hvis der er en eller anden ide, og andre gange kan jeg ikke. Det er jo med dem som udgangspunkt. Det er jo min opgave at støtte dem, der hvor *de* er. Jeg skal jo ikke pådutte dem noget, have en eller anden bedreviden om hvad det gode liv er.

INTERVIEWER: Kommer der nogle gange kritik på jeres praksis? Du må også gerne tale ud fra dine tidligere erfaringer.

MEDARBEJDER D: Jamen, det synes jeg da. Det gør det da ind i mellem. Det kan være fra dem man er sammen med. Men det kan også være fra nogen pårørende, samarbejdspartnere eller myndigheder ift. den opgave de har bestilt. Så det kan man da godt.

INTERVIEWER: Oplever du, sådan her fra stedet, at der er en åbenhed overfor kritik. F.eks. at man kan komme til hinanden, kollegaer eller leder, med kritiske eller undrende spørgsmål.

MEDARBEJDER D: Som mit umiddelbare indtryk er. Det ville man kunne. Også fordi jeg synes folk gør det så ordentlig her. Vi er jo alle sammen forskellige, og det er jo nogle gange man gør noget og måske ikke altid lige har tænkt sig 100 procent om. Så er det fint nok, at nogen lige kan sige "hov-hov". Så det har jeg en forestilling om.

INTERVIEWER: Har man forskellige fagligheder her?

MEDARBEJDER D: Pædagoguddannelsen er vel meget sådan med fokus på udvikling og støtte til mennesker, men det er der selvfølgelig også i mange af de andre uddannelser. Det er i hvert fald vores primære. Her er der jo også sundhedsfaglig personale. Det har der jo ikke været i de andre steder jeg har været, og de har måske et lidt andet fokus, tænker jeg, end man som pædagog har. Det jo rigtig rart der er de forskelligheder. Det kan godt være vi er sammen med beboerne sådan lidt forskelligt, men sådan i diskussionerne, der bidrager det i hvert fald. Kan det gøre..

INTERVIEWER: Kan du sige, sådan et par ting som du er god til? Hvad skulle det så være?

Jeg ved godt det er et rigtig svært spørgsmål.

MEDARBEJDER D: Det er nok det der med at prøve at holde mig på egen banehalvdel. Det handler ikke om hvad jeg synes om alt mulig. Det handler om hvad de synes der er vigtigt i deres liv. Det tror jeg måske at jeg er OK til. Det her med, at man ikke lige synes man skal fortælle alle andre om hvad de skal gøre.

INTERVIEWER: Hvordan tror du, at du er blevet god til det?

MEDARBEJDER D: En del af det, er jo at der har været fokus på det i uddannelsen. Og hele tiden i jobbet her har kurser og efteruddannelse. Altså udviklingen i, at man hele tiden skal støtte andre mennesker i at blive så selvstændige som muligt. Det jo også noget der flytter, at man hele tiden bliver gjort bevidst om, at huske sig selv på det.

INTERVIEWER: Har i en fælles faglighed her? På trods af mange forskellige uddannelser?

MEDARBEJDER D: Jamen der er det jo så det her med, at de her i huset har haft nogle fælles uddannelser. Dem har jeg jo så ikke været en del af. Det tror jeg så er rigtig godt. Ikke, at jeg ikke har været en del af det, men det at det har man her. Så har man et fælles sprog og en masse diskussioner om tilgang og hvad der er vigtigt. Det tror jeg de har her. Det er så også meningen, at jeg skal have den samme uddannelse som de har.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller din faglighed for arbejdspladsen? Hvad er det for nogle opgaver du løser?

MEDARBEJDER D: Jeg tror måske jeg har sagt det, Noget af det der gjorde at jeg kom herind, var det, at man har en del erfaring. Deltager i diskussionerne. Tør at sige sin meninger og holdninger. Det tror jeg er godt. I forhold til at en personalegruppe udvikler sig.

INTERVIEWER: Hvad er faglig stolthed for dig?

MEDARBEJDER D: Det vel det her med, at jeg har en god selvindsigt i forhold til hvad jeg kan og hvad jeg har brug for, at skal blive bedre til, og at jeg er engageret i mit arbejde.

INTERVIEWER: Mærker du en faglig stolthed på dit job? Hvis ja, hvornår?

MEDARBEJDER D: Der hvor man synes man har fat i dem man arbejder med. Hvor der er en god kontakt. De er gode til at samarbejde. Jeg er god til at samarbejde, - om det der fælles mål der er for dem. Så er det, at jeg synes at det er rart, at det lykkes.

INTERVIEWER: Finder du dit job meningsfuldt?

MEDARBEJDER D: Det synes jeg bestemt.

INTERVIEWER: Hvad gør det for dig, at du synes det er meningsfyldt?

MEDARBEJDER D: Det er jo rart, at man ved at man støtter nogen i at nå det de gerne vil. At man ved at det har noget gavn for andre mennesker.

INTERVIEWER: Er der en sammenhæng imellem det psykiske arbejdsmiljø og fagligheden?

MEDARBEJDER D: Helt sikkert. Det helt klart, at hvis man føler at man ikke rigtig har styr på det. At det er noget man er i tvivl om eller ikke rigtig kan overskue. Så trives jeg ikke nær så godt. Hvorimod hvis jeg føler jeg fagligt er godt klædt på, så trives jeg, rigtig godt. Det er meget vigtigt.

INTERVIEWER: Er der noget af det vi her har været omkring, der har sat noget i gang hos dig?

MEDARBEJDER D: Det skal jeg nok lige summe lidt over, tror jeg.

INTERVIEWER: Er der noget du afslutningsvist mener vi skal have med?

MEDARBEJDER D: Ikke sådan lige.

Bilag 6 – Interview af medarbejder E

INTERVIEWER: Hvad er din uddannelses og erfaringsmæssig baggrund?

MEDARBEJDER E: Jeg er uddannet socialpædagog og har været på bostedet i tre år. Der før var jeg i handicapområdet før.

INTERVIEWER: Hvorfor har du valgt netop sådan et arbejdsområde?

MEDARBEJDER E: Det var faktisk et tilfælde, for jeg troede faktisk at jeg skulle være i handicapområdet. Men så i min sidste praktik under uddannelsen kom jeg så indenfor socialpsykiatrien og det fangede bare. Jeg kunne skabe gode relationer med beboerne ja fra dag et af var jeg bare låst fast i det. Så jeg har været på stedet som vikar og derefter blev jeg så tilbudt en fastansættelse. Så jeg er bare hængt ved kan man sige.

INTERVIEWER: Er der noget der giver dig en særlig glæde eller tilfredshed ved dit arbejde?

MEDARBEJDER E: Det er helt sikkert relations arbejdet. Selvfølgelig det der med at dykke ned i beboerne og se bort fra deres psykiske sygdomme og kan se ind til personen det er virkelig noget af det der betyder noget for mig i mit arbejde. Gode kollegaer som jeg har her på stedet betyder virkelig også meget for mig personligt og for min motivation og arbejdsglæde. **INTERVIEWER:** Hvad er kerneopgaven her på stedet?

MEDARBEJDER E: Jamen kerneopgaven det er jo at yde omsorg. Udvikling. Men altså til at starte med når de kommer ind så er jeg helt overbevist om at det er omsorg. Fordi når beboerne lige flytter ind så har de det jo ikke godt. For ellers ville de jo ikke være kommet. Og så derefter begynder udviklingen jo igennem den systemiske tænkning vi bruger.

INTERVIEWER: Har kerneopgaven ændret sig?

MEDARBEJDER E: Ikke i den tid jeg har været der. Altså der er da ændret på noget i forhold til enkelte beboer og deres handleplaner men ikke selve grundprincipperne. Det synes jeg ikke.

INTERVIEWER: Er der sket en ændring i arbejdsvilkårene?

MEDARBEJDER E: Neej.. øhh.. jamen jeg har måske også lidt svært ved at se det fordi jeg har det godt i mit arbejde. Jeg kan ikke lige komme i tanke om andet end at vi har mere travlt og at der er blevet skåret en medarbejder ned. Og det er selvfølgelig altid træls. **INTERVIEWER:** Arbejdes der her på stedet med det psykiske arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER E: Det gør der. Og jeg synes faktisk vores leder er meget opmærksom på det og man kan altid komme hvis der er noget. Fordi vi har nogle borgere hvor man godt kan føle sig lidt truet af dem. Og der har vores leder været kold og kontant og sat to ind på en vagt i stedet. Og vi har en god arbejdsmiljørepræsentant der tager hånd om tingene hvis der er en sag der skal tages hånd om.

INTERVIEWER: Tænker du der bliver arbejdet med det i det daglige? Er det noget der er fokus på?

MEDARBEJDER E: Jamen altså jeg ved f.eks. at lige nu der skal vi til og have tre måneder hvor vi skal have fokus på det. Hvor at arbejdsmiljø repræsentanten kommer til os og vi skal sætte os ned og laver en ny plan med os. Så jeg ved der kommer noget akkurat nu.

INTERVIEWER: Hvad skal der til for dig for, at du trives på dit arbejde?

MEDARBEJDER E: Det er simpelthen gode kollegaer, god sparring, god ledelse. Borgerne det er fuldstændig underordnet for dem skal man nok bruge sin uddannelse til at arbejde med. Men arbejdsforholdene med gode kollegaer, god stemning. Det er det vigtigste.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller kerneopgaven for dit psykiske arbejdsmiljø?

MEDARBEJDER E: Det er alt afgørende. At vi har en leder der går ind og sørger for vi får den sparring med og sørger for vi trives i det hele taget.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller kollegaerne?

MEDARBEJDER E: Jamen dem kunne jeg ikke være foruden. Det hænger sammen, for hvis ikke du har det godt med kollegaerne, så er det bare en træls dag på arbejde jo.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller ledelsen?

MEDARBEJDER E: Det er altafgørende igen. At vi har en leder der går ind og påtager sig det ansvar og hvis der er konflikter at han går ind og sætter fokus på det. Også det her med at han sammen med arbejds miljørepræsentanten går ind og sætter fokus på det den kommende tid.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller arbejdsvilkårene?

MEDARBEJDER E: Jamen en del. Altså vi er jo mennesker så hvis der er ændringer kan vi jo godt stejle en del. Men der synes jeg så det er vigtigt at man i vores arbejde er omstillingsparat. Men jeg har det ligesom alle andre. Man kan måske ikke se ideen med ændringer lige i starten men som regel så bliver det jo bedre.

INTERVIEWER: Oplever du nogensinde at stå i faglige dilemmaer?

MEDARBEJDER E: Ja det synes jeg. Altså jeg har det nogle gange sådan at hvis der f.eks. er kommet noget nyt som vi skal læse op på, der må jeg indrømme at jeg nogle gange kommer til at springe lidt over det fordi jeg synes tiden med borgerne er vigtigere er prioriterer. Så der kan jeg godt komme til kort nogle gange.

INTERVIEWER: Oplever du nogle gange at stå i personlige dilemmaer på jobbet?,

MEDARBEJDER E: Jaa.. altså vi har et eksempel lige nu, hvor der er flere beboere lige nu der lider af stofmisbrug. Og de fleste af dem skal aflevere urinprøve hver mandag. Men en af dem skal ikke, og jeg ved han også tager stoffer når han er væk herfra. Og der kan jeg virkelig mærke at min egen personlige holdninger og meninger den spiller en rolle der. Jeg synes simpelthen ikke det er fair at han ikke skal når de andre skal. Bare fordi de har forskellige handleplaner. Så det påvirker min arbejdsdag og jeg havde en lang diskussion med min leder her for nylig. Men som han siger. Hver enkelt person er jo forskellig og hver enkelt sagsbehandler er forskellig og det er så det de har taget udgangspunkt i og det som vi så skal efterleve. Men personligt der kan jeg virkelig mærke at det irriterer mig. **INTERVIEWER:** Hvad gør det så ved dig?

MEDARBEJDER E: Det irriterer mig og det er frustrerende, men jeg kan stadigvæk også godt se hvad de mener. Men jeg synes det er total unfair. Men der er det sparring med gode kollegaer der er altafgørende for sådan et dilemma.

INTERVIEWER: Kommer der nogle gange kritik på jeres praksis?

MEDARBEJDER E: Ja det synes jeg der er. Jeg har oplevet andre steder hvor det ikke var så nemt. Men lige her synes jeg. At stille spørgsmål synes jeg er en af de vigtigste ting. "hvorfør gør du det?" Fordi der er nogle de har været der i mange mange år så på et eller andet tidspunkt der begyndte vi jo at undre os begge

to. Så jo det synes jeg.

Jeg synes også det er muligt at være kritisk overfor ledelsen.

INTERVIEWER: Har man forskellige fagligheder her? (faglighed: Det du kan via din uddannelse?)

MEDARBEJDER E: Det er nok at dykke ned i relationsarbejdet. Fordi det ligger til mig og fordi det er en del af vores arbejde som pædagoger. Assistenterne f.eks. de er skarpe i sundhed og på den måde passer vi godt sammen. Altså alt pædagogisk arbejde har sundhedspersonalet jo selvfølgelig også men vi har uddannelsen til at kunne gå mere i dybden og se mennesket mere synes jeg.

INTERVIEWER: Har i en fælles faglighed her?

MEDARBEJDER E: Det er der. Altså vi har jo helt grundlæggende pædagogisk arbejde alle forskellige kollegaer. Så jo vi bygger jo op fra det og så tilføjer vi alle med noget forskelligt som til sidst gå op i en højere enhed. Og vi arbejder sammen.

INTERVIEWER: Hvilken rolle spiller din faglighed for arbejdspladsen? Hvad er det for nogle opgaver du løser?

MEDARBEJDER E: Jamen det er komme ind ved borgeren og få et godt forhold til mig og få dem til at stole på mig. Jeg har aldrig oplevet at der var en der var afvisende. Så det med nogle gange at sætte sygdommen til side og bare tale til mennesket inde bagved. Det tror jeg er en af mine stærke sider. Og en af de ting vi sætter højest ved vores faglighed som social pædagog. Og derfor tror jeg også at jeg blev så fanget af det.

INTERVIEWER: Hvordan tror du at du er blevet god til det?

MEDARBEJDER A: Altså jeg kommer selv fra nogle vilkår der ikke var de bedste. Så jeg kan sætte mig ind i det. Jeg har selv lidt af angst som mange af vores beboere gør. Og jeg er kommet videre. Så jeg har selv prøvet stoffer, at blive svigtet og følt ensomhed. Så jeg kan se det fra deres side af. Og er stadig så ung at jeg kan se det fra deres perspektiv. Så på den måde kan jeg bruge mine egne erfaringer til at hjælpe dem videre.

INTERVIEWER: Hvad er faglig stolthed for dig?

MEDARBEJDER E: Jamen jeg er så stolt af min uddannelse som socialpædagog. Jeg synes vi udfører så vigtigt et stykke arbejde. At videreudvikle dem for mange af dem har en udvikling. Men videreudvikle det de er gode til. Så pyt med at alle ikke er gode til alt men vi tager fat i det den enkelte netop er god til og videreudvikler det. Det synes jeg er en af vores spidskompetencer

INTERVIEWER: Mærker du en faglig stolthed på dit job? – og hvis ja, hvornår?

MEDARBEJDER E: Tit når jeg går hjem. Lige i øjeblikket arbejder jeg med en borger som flytter sig helt vildt. Hver dag når jeg går hjem har jeg et smil på læben for jeg havde aldrig troet at han skulle flytte sig sådan. Så når jeg kan se en udvikling på borgeren så føler jeg faglig stolthed. Der er selvfølgelig også dårlige dage som ved alle jobs. Men de fleste dage er gode synes jeg.

INTERVIEWER: Finder du dit job meningsfuldt?

MEDARBEJDER E: Fuldstændig. Jeg har altid vidst at jeg skulle arbejde med mennesker, men lige hvordan gik der en del år før jeg fandt ud af, jeg begyndte først uddannelsen som pædagog da jeg var 30. Men jeg kan virkelig mærke at det er her jeg skal være som socialpædagog.

INTERVIEWER: Hvad betyder det for dig at dit job er meningsfuldt?

MEDARBEJDER E: Åh jamen hvis du spørger min omgangskreds så ville de sige til dig at jeg er ti gange gladere end jeg var før. Jeg kan slet ikke lade være med at tale om mit arbejde når jeg er sammen med dem og nogle gange beder de mig simpelthen om at holde in mund fordi de er trætte af at høre på det. Så der kan jeg virkelig mærke en forskel i det med at jeg har glæde i mit arbejde. og det har jeg måske manglet i tidligere jobs. **INTERVIEWER:** Er der en sammenhæng imellem det psykiske arbejdsmiljø og fagligheden?

MEDARBEJDER E: Altså. Jeg synes ikke altid man behøver at være faglig dygtig for at kunne udføre et godt stykke relations arbejde. Du får bare mere mening på, hvorfor det er et godt stykke arbejde hvis du er faglig bevidst. Men selve arbejdet behøver ikke nødvendigvis at være bedre udført overfor borgeren mener jeg ikke.

INTERVIEWER: Så hvis ikke det er faglighed, hvad er det så der gør at man er god til sit job?

MEDARBEJDER E: Jamen jeg tror det er mennesket i sig selv. At man har fundet noget man brænder for. Det finder man hurtigt ud af. Altså hvis man f.eks. er bange for beboerne så hjælper det ikke at være faglig dygtig. Hvis du er god til mennesker så tror jeg det er det vigtigste.

INTERVIEWER: Okay. Hvad er det der gør at man er god til mennesker?

MEDARBEJDER E: Ja, ja det er jo 1000 kr spørgsmålet. Men det er jo hvordan du er som person. Om du er et åbent menneske eller om du er tilbagetrukket. Så er nok ikke så smart at have sådan et arbejde. Det kan måske også være de vilkår man selv kommer fra. Ja, det er sgu et svært spørgsmål. Det kan jeg ikke lige give dig et klart svar på.

INTERVIEWER: Nej, det er heller ikke sikkert der findes det.

INTERVIEWER: Er der noget af det vi her har været omkring, der har sat noget i gang hos dig?

MEDARBEJDER E: Det skal jeg vist først til at projekterer nu.

INTERVIEWER: Er der noget du afslutningsvist mener vi skal have med?

MEDARBEJDER E: Det kan jeg ikke lige samle tankerne om lige nu.

