

Arbejdsrelaterede belastninger hos ungdomsklubpædagoger

Et studie af arbejdet med unge på almenområdet

Rapportens samlede antal tegn: 158.873
Svarende til antal normalsider à 2400 tegn: 66,2

Anne Juel Larsen, Studienummer: 20203779

Vejleder: Thomas Borchmann

10. Semester, Psykologi,
Kandidatspeciale
Aalborg Universitet
Dato: 30.05.2025

Abstract

This thesis explores work-related stressors and potential intervention strategies among youth club pedagogues in general municipal youth clubs in Denmark. The study addresses the research question: *What work-related stressors are experienced in the role of a youth club pedagogue, and how do employees perceive these stressors can be mitigated?* The aim was to gain insight into the specific challenges faced by pedagogues and to identify possible solutions based on their own perspectives. In collaboration with a municipal youth club organization, the study adopted an action research approach, emphasizing context-specific, practice-based understandings.

The Stress-as-Offense-to-Self (SOS) framework guided the conceptualization of stress, highlighting how perceived disrespect or injustice in work tasks, behaviors, or structures can pose threats to self-esteem. Two literature reviews were conducted to map existing research on SOS-related stress and occupational strain in pedagogical professions. Empirical data were gathered through four focus group interviews with nine youth club pedagogues.

The findings suggest that work-related stressors are linked to illegitimate behaviors, illegitimate stressors and illegitimate tasks. These stressors were found to affect both personal and social self-esteem through mechanisms of stress as insufficiency and stress as disrespect. Participants proposed three key interventions: increased managerial support, professional supervision and upskilling, and greater employee involvement in decision-making. These align with existing research on protective factors and stress prevention in pedagogical work.

Overall, the study concludes that the pedagogues' experiences of stress are closely tied to threats to self-worth, particularly a perceived lack of recognition. Interventions that enhance recognition, professional support, and participation may contribute to a safer and more supportive work environment. Future research should explore the efficacy of such measures and further map the work conditions of youth club pedagogues to promote their well-being and prevent occupational stress.

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	1
1.1 FORMÅL OG PROBLEMFORMULERING	2
1.2 BEGRUNDELSE FOR VALG AF SPECIALEEMNE	2
1.3 FREMGANGSMÅDE OG OPBYGNING.....	3
2. BELASTNING UDGÅENDE FRA KRÆNKELSER AF SELVET	5
2.1 STRESS-AS-OFFENSE-TO-SELF.....	5
3. HJDTIDIG FORSKNING	7
3.1 LITTERATURSØGNING	8
3.2 REVIEW AF FORSKNING MED UDGANGSPUNKT I SOS	8
3.2.1 Udløsende faktorer for oplevelsen af selvværdstrusler	9
3.2.2 Konsekvenser ved oplevelsen af selvværdstrusler	11
3.2.3 Beskyttende faktorer og interventioner mod selvværdstrusler	12
3.3 REVIEW AF FORSKNING OM BELASTNINGER HOS PÆDAGOGISK PERSONALE.....	14
3.3.1 Årsager til belastning hos pædagogisk personale	14
3.3.2 Konsekvenser af belastninger hos pædagogisk personale.....	17
3.3.3 Håndteringsstrategier og forebyggelse af belastning hos pædagogisk personale	18
4. METODOLOGI OG METODE	20
4.1 VIDENSKABSTEORETISK FORANKRING	20
4.2 AKTIONSFORSKNING	22
4.3 UNDERSØGELSESDSIGN	23
4.3.1 Fokusgruppeinterview	23
4.3.2 Interviewguide og vignetter	25
4.4. INFORMANTER	28
4.4.1 Funktionen som klubmedarbejder	28
4.5 KVALITATIV INDHOLDSANALYSE	29
4.6 ETISKE OVERVEJELSER	30
5. ANALYSE.....	32
5.1 ÅRSAGER TIL BELASTNINGER	32
5.1.1 Illegitim adfærd	32
5.1.1.1 Mødet med grænseoverskridende unge	32
5.1.1.2 Organisationsstruktur	35
5.1.2 Illegitime Stressorer.....	38

5.1.2.1 Kapacitetsudfordringer	38
5.1.2.2 Udvælgelse af målgruppe	40
5.1.2.3 Ansættelsesforhold.....	42
5.1.3 <i>Illegitime opgaver</i>	44
5.1.3.1 Forskydning i forventet rolle	45
5.1.3.2 Rollen som uofficiel konfliktmægler	47
5.1.3.3 Dysfunktionelt registreringssystem	48
5.2 INTERVENTIONSFORSLAG	50
5.2.1 <i>Ledelsesstøtte</i>	51
5.2.2 <i>Supervision og opkvalificering</i>	53
5.2.3 <i>Øget medarbejderinddragelse</i>	54
6. DISKUSSION OG TRIANGULERING	55
6.1 RESULTATER	55
6.1.1 <i>Fund vedr. årsager til belastninger</i>	55
6.1.2 <i>Fund vedr. interventioner mod belastninger</i>	59
6.2 UNDERSØGELSENS KVALITET	61
6.2.1 <i>Troværdighed</i>	61
6.2.2 <i>Pålidelighed og bekræftelighed</i>	63
6.2.3 <i>Overførbarehed</i>	64
6.3 PRAKSISIMPLIKATIONER.....	65
7. KONKLUSION	67

Bilag

Bilag 1: Interviewguide

Bilag 2: Samtykkeerklæring

1. Indledning

”Får I Løn for at være her!?”

Dette spørgsmål blev ofte stillet af de unge i den ungdomsklub, hvor jeg selv arbejdede gennem flere år. Det var ikke et spørgsmål jeg dengang tænkte yderligere over, men jo flere gange de unge blev chokeret over, at de voksne i klubben ikke var frivillige, skabte det en undren i mig. Hvorfor bliver klubarbejdet ikke betragtet som et arbejde? Kommentaren kom altid helt instinktivt fra de unge, men vidner om en opfattelse af klubpædagoger som ildsjæle, der først og fremmest er drevet af engagement og omsorg for de unge. Langt hen ad vejen er der nok også sandhed i denne opfattelse, og som med meget andet pædagogisk arbejde kunne det tænkes, at motivationen for arbejdet til dels udspringer i medarbejderens engagement for andre mennesker. Opfattelsen og kommentarerne fra de unge har dog gjort mig nysgerrig på, hvad arbejdet som klubpædagog også er forbundet med. Som felt har fritidspædagogikken længe været præget af en stærk passion for relationsarbejde, og et fokus på at skabe trygge og meningsfulde fællesskaber. Det er et område, hvor pædagogerne ofte opfattes som voksne, der ”bare er der” – som en naturlig forlængelse af det sociale liv i klubben snarere end professionelle fagpersoner, hvilket kan give indtrykket af, at jobbet ikke rummer de samme belastninger som andre former for pædagogisk arbejde.

Men arbejdet i ungdomsklubber er et arbejde, og det findes relevant at betragte klubarbejdet med alt, hvad det indebærer af ansvar, krav og udfordringer. I den uformelle tilgang og det stærke engagement findes også et arbejdsliv, der tænkes at indebære en række udfordringer. Hvordan navigerer man f.eks. som klubmedarbejder i en kompleks hverdag af relationsarbejde, uforudsigelighed ift. de unges adfærd og måske begrænsede ressourcer både hvad angår mandskab og økonomi? Samtidig møder klubmedarbejderne de unge i deres fritid, hvor rammerne er langt mere uformelle end i skolen eller daginstitutioner, bl.a. fordi de unge kommer der frivilligt, men hvor behovet for støtte, struktur og nærvær ikke nødvendigvis er mindre. Deres arbejdsliv må også bestå i at balancere pædagogiske idealer med de praktiske vilkår, som de arbejder under, som ligeledes tænkes at have betydning for deres trivsel og arbejdsmiljø. Arbejdsrelaterede belastninger hos ungdomsklubpædagoger kan ofte lede

tankerne hen på specialpædagogiske tilbud og tage udgangspunkt i pædagogisk uddannet personale, men flere ungdomsklubtilbud opererer inden for almenområdet, hvor pædagogfaglig uddannelse ikke nødvendigvis er et krav. I takt med en udbredt opfattelse af, at flere og flere unge mistrives, finder jeg det centralt også at være nysgerrig på, hvordan det pædagogiske arbejde på almenområdet kan være forbundet med udfordringer. Derfor er omdrejningspunktet for dette speciale et fokus på de arbejdsrelaterede belastninger, som klubpædagoger på almenområdet oplever. Gennem et ideal om aktionsforskning vil undersøgelsen både forsøge at identificere de arbejdsrelaterede udfordringer, samt i tæt samarbejde med ungdomsklubpædagoger at afsøge mulige forandringer og løsninger.

1.1 Formål og problemformulering

Ud fra ovenstående er formålet med specialet at opnå et indblik i de arbejdsrelaterede belastninger, som klubpædagoger på almenområdet oplever, samt at afsøge mulige løsninger og interventioner. Ved at anvende aktionsforskning som tilgang er målet både at belyse belastninger in situ, samt at undersøge konkrete forandringsmuligheder. Formålet med specialet er derfor både at belyse og potentielt afhjælpe konkrete udfordringer i en specifik organisation, samt bidrage til en bredere faglig diskussion af klubpædagogers arbejdsvilkår. Dette leder frem til følgende problemformulering:

Hvilke arbejdsrelaterede belastninger ses i jobbet som klubpædagog i aleorienterede ungdomsklubber, og hvordan ser medarbejderne at disse kan søges reduceret?

1.2 Begrundelse for valg af specialeemne

I mine overvejelser om specialeemne har jeg taget udgangspunkt i de interesser, jeg har fået både gennem psykologiuddannelsen og mine egne erhvervserfaringer. Gennem uddannelsen er jeg blevet orienteret mod og fundet en interesse for arbejds- og organisationspsykologi, især aspekter forbundet med arbejdsmiljø og arbejdsrelaterede belastninger. I mit eget arbejdsliv har jeg i knap 10 år, både før og under uddannelsen, selv arbejdet med unge på almenområdet, og opbygget en stor interesse for området. Det er også herigennem, at kontakten til dette speciales samarbejdspartner er etableret.

I den årrække, hvor jeg har arbejdet med unge, har jeg oplevet en udvikling i ungegruppen på almenområdet. En udbredt diskurs om unge i dag omhandler den såkaldte *mistrivelseskrise*, hvilket også gav anledning til overvejelser, om at skrive om selve ungegruppen. Dog oplevede jeg i takt med udviklingen i ungegruppen, at arbejdsopgaverne også ændrede karakter. Jeg finder det særligt interessant, hvilken betydning dette har fået medarbejderne og deres virke. Mit indtryk er, at det ofte er det specialpædagogiske område, der diskuteres og prioriteres i undersøgelser og budgetter. Dette er ligeledes bekræftet i specialets litteraturreview om pædagogisk personale under kapitel 3. Derfor finder jeg det relevant at udforske, hvad der er på spil for klubpersonalet på almenområdet.

Min oplevelse er, at den generelle diskurs om ungdomsklubber omhandler, at det er et sted for unge, hvor de kan tilbringe deres tid efter skole, og at medarbejderne er tryghedsskabende voksne, der er til stede i det fysiske rum. Ud fra min egen erfaring er klubpersonalet meget mere end dette, men deres arbejde og tilhørende arbejdsbelastninger, samt deres pædagogiske tilgang, er sjældent forstået. Valget af dette specialeemne er derfor både ud fra egne interesser, men også i forsøget på at belyse og forstå, hvad der er på spil for en ellers underbelyst faggruppe, der i flere sammenhænge ser ud til at gå lidt under radaren.

1.3 Fremgangsmåde og opbygning

Specialet indledes med en redegørelse for dets teoretiske afsæt om arbejdsrelaterede belastninger. Her anvendes perspektivet *Stress-as-Offense-to-Self* som udgangspunkt. Centrale aspekter ved teorien anvendes herefter som temaer i dataindsamlingen, og inspirere både metodologiske valg og den senere analyse. For at belyse genstandsfeltet om arbejdsrelaterede belastninger hos ungdomsklubpædagoger udarbejdes to litteraturreviews, som giver overblik over eksisterende forskningstendenser på området. Det ene review består i forskningstendenser og fund under Stress-as-offense-to-self-perspektivet, mens det andet review belyser tendenser inden for det hidtidige forskningsfelt om arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale. Den teoretiske redegørelse og gennemgangen af genstandsfeltets litteratur leder frem til specialets egen undersøgelse. Denne består i et samarbejde med en kommunal organisation, som varetager ungdomsklubordningen, og udmønter sig i fokusgruppeinterviews med fire medarbejdergrupper. Interviewene danner grundlag for en analyse af, hvilke

arbejdsrelaterede belastninger klubpædagogerne oplever i deres arbejde samt hvilke mulige interventioner herimod, som medarbejderne kan se. Undersøgelsens resultater og metode diskuteres slutteligt op mod genstandsfeltets forskningstendenser, hvorefter problemformuleringen besvares i specialets konklusion.

Specialet består herved af 7 kapitler:

Kapitel 1 *Indledning*, er dette ovenstående kapitel, som giver en introduktion til specialets anliggende, samt præsenterer og afgrænser specialets problemformulering og dets bevæggrundene for emnevalg.

Kapitel 2 *belastninger som krænkelse af selvet* præsenterer specialets forståelse af arbejdsrelaterede belastninger, der udspringer af et teoretisk perspektiv på værdighed, hvorfor Stress-as-Offense-to-Self perspektivet anvendes.

Kapitel 3 *hidtidig forskning* belyser det etablerede forskningsfelt om undersøgelser med udgangspunkt i Stress-as-Offense-To-Self samt arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale. Kapitlet starter med en beskrivelse af litteratursøgningen.

Kapitel 4 *metodologi og metode* præsenterer specialets undersøgelse og de metodologiske overvejelser, der ligger til grund for den valgte metode. Her præsenteres det videnskabsteoretiske afsæt, valg af fokusgruppeinterviews og udarbejdelsen af interviewguide med tilhørende vignetter samt præsentation af specialets informanter.

Kapitel 5 *Analyse* er en gennemgang af undersøgelsens resultater, hvor klubpædagogernes udtalelser analyseres med udgangspunkt i specialets belastningsforståelse om Stress-a- Offense-to-Self.

Kapitel 6 *Diskussion og triangulering* diskuterer undersøgelsens resultater og sammenstiller dem med specialets litteraturreviews. Herudover diskuteres undersøgelses kvalitet med udgangspunkt i kvalitetskriterier for kvalitativ metode samt belyses praksisimplikationer ved resultaterne.

Kapitel 7 *Konklusion* samler specialets tråde og besvarer endeligt problemformuleringen.

2. Belastning udgående fra krænkelser af selvet

I dette kapitel præsenteres det teoretiske udgangspunkt, der informerer specialets belastningsforståelse. Denne udspringer af en forståelse af værdighed, og at nogle belastninger kan ses som en krænkelse af individets selv. Derfor præsenteres det teoretiske grundlag for Stress-as-Offense-to-Self perspektivet.

2.1 Stress-as-Offense-to-Self

Stress-as-Offense-to-Self- (SOS) er et nyere perspektiv indenfor stressforskning, der fokuserer på menneskelig værdighed, og har som grundantagelse, at stress og belastningsreaktioner kan opstå som følge af uværdig behandling på arbejdspladsen.

SOS-perspektivet, som beskrevet af Semmer et al (2007), er en teoretisk ramme, der fokuserer på selvet, hvilket ikke hidtil har været et fokus i arbejdsmiljøpsykologisk forskning. Perspektivet trækker på Lazarus (1999) i dets grundlæggende antagelse om, at individet risikerer at udvikle stress eller føle sig belastet, når det oplever, at vigtige personlige mål er truet. Et fundamentalt personligt mål for mange mennesker er at beskytte og opretholde deres selvværd, og opleves selvværdet truet eller krænket, belastes individet som følge heraf. Arbejdsrelateret belastning opstår herudfra bl.a. som følge af forhold, hvor individet ikke kan udføre arbejdsopgaverne på en måde, som de kan stå inde for, eller når individet udsættes for krænkende handlinger. I forståelsen af selvet skelnes der teoretisk mellem to selvværdskonstrukter, som i praksis er stærkt sammenflettede; *det personlige selvværd* og *det sociale selvværd* (Semmer et al., 2019). Sørensen (2008) beskriver processerne forbundet hermed som hhv. *personlig selvværdsættelse* og *social værdsættelse*.

Belastning forbundet med det personlige selvværd opstår, når individet ikke lever op til egen selvrepræsentation (Semmer et al., 2007; Semmer et al., 2019). Det personlige selvværd trues, når individet internaliserer fejl og attribuerer disse til manglende kompetence, manglende resiliensevne/mental robusthed e.l. Kriterierne for egen selvrepræsentation kan ikke udelukkende ses som et indre konstrukt, idet disse også er påvirket af sociale normer. Det omhandler grundlæggende personlige forhold som gør, at man ikke kan udføre sit arbejde til den kvalitet, man ønsker. Graden af hvor meget det personlige selvværd påvirkes afhænger af, hvorvidt kriterierne

internaliseres og accepteres af individet selv (Semmer et al., 2019). Opfyldes disse kriterier for selvrepræsentation ikke, føler individet sig utilstrækkelig, hvilket i SOS-perspektivet omtales som *Stress through Insufficiency* (SIN).

Belastning forbundet med det sociale selvværd sker, når individet ikke oplever respekt eller værdsættelse fra signifikante andre. Dette refereres til som *Stress as Disrespect* (SAD), og er forbundet med følelser af at være såret, vemodig eller vred (Semmer et al., 2019). Manglende respekt kan jf. SOS-perspektivet udtrykkes både direkte gennem *illegitim adfærd* og mere indirekte gennem *illegitime stressorer* og *illegitime opgaver* (Semmer et al., 2007). Illegitim adfærd kommer til udtryk ved direkte disrespekt i form af bevidst negativ adfærd mod andre f.eks. latterliggørelse, angreb, at få den anden til at tabe ansigt, at give grov og uforskammet feedback eller ved at tage æren for den andens ideer og succes. Det kan også tage form af en personorienteret oplevelse af disrespekt, f.eks. oplevelsen af manglende anerkendelse eller krænkelse af ens personlige og/eller faglige værdighed. Illegitime stressorer er en form for indirekte disrespekt, og er stressorer, der er forårsaget af adfærd som opleves hensynsløs eller uretfærdig. Det er ikke nødvendigvis intentionel adfærd og kan både tage form af konkrete handlinger eller manglende handling, der opleves som udtryk for manglende hensyntagen til ens interesser. Dette kan f.eks. indbefatte, at der ikke sørges for tilstrækkeligt og funktionsdygtigt materiel, eller mangelfuld information, der får konsekvenser for medarbejdernes opgaveudførelse. Illegitime opgaver er en opgave, som strider mod en medarbejders forventede opgaveportefølje. Det omhandler oplevelsen af at skulle udføre unødvendige eller urimelige opgaver, som implicit sender et signal om respektløshed. Opgaven opleves nedværdigende at udføre, fordi den bryder med den forventet arbejdsrolle, og udgør herved en trussel mod selvet.

SOS-perspektivets forståelse af belastningsoplevelser som krænkelse af selvet legitimeres af, at selvværd ikke hidtil har været medtaget som en faktor i etablerede teorier om stress og i arbejdsmiljøpsykologisk forskning. Selvværd anvendes i få tilfælde som en variabel blandt flere, men sjældent som selvstændigt kerneelement i teorier og forskning om belastningsoplevelser (Semmer et al., 2007; Sørensen, 2008). Semmer et al. (2007, 2019) peger på, at de mest fremtrædende arbejdsmiljøpsykologiske modeller sjældent har selvværd som fokus. Hidtil har teori og forskning baseret sig på modeller med fokus på arbejdsbyrde, tidspres, konflikter og rolleklarhed f.eks.

rolle-stress-teorien (Kahn et al., 1964) og *Krav-kontrol-modellen* (Karasek, 1979). Nogle aspekter ved illegitim adfærd kan sidestilles med andre sociale stressorer, der er blevet undersøgt i forskning, såsom mobning på arbejdspladsen, ligesom nogle modeller, f.eks. *anstrengelses-belønnings-modellen* (Siegrist, 2002), inddrager sociale stressorer. Det er dog graden af, hvilken vægt SOS-perspektivet lægger på, at sådanne sociale stressorer truer individets selvværd, der er central og adskiller det fra de hidtidige teoretiseringer.

Selvom SOS-perspektivet udspringer af, at trusler mod selvværdet er kilde til belastning, bør det ikke kun anskues som et perspektiv, der udelukkende fokuserer på identifikation af stressorer. Indeholdt i perspektivet ligger også en fordring om, at aspekter, der fremmer individets selvværd, er stærke ressourcer, som fremmer trivsel (Semmer et al., 2007; Semmer et al., 2019). Derfor fokuseres også på ressourcer, der er væsentlige for selvet, herunder især *anerkendelse*. Anerkendelse sender et klart signal om individets værdi, og er en direkte måde, at styrke menneskers selvværd på. Der peges på, at ros, taknemmelighed, tillid, autonomi, støtte og respekt, værdsættelse af samarbejde og konkret belønning eller forfremmelse er hyppigt anvendte former for anerkendelse (Semmer et al., 2019). Der kan her ses tydelige overlap mellem anerkendelse og *social støtte*, som længe har været et kernebegreb i arbejdsmiljøpsykologisk teori og forskning. SOS-perspektivet argumenterer dog for, at anerkendelse ikke kun er en af mange aspekter ved social støtte, men derimod en helt central komponent, der er afgørende for den sociale støttes positive indvirkning på individet (Semmer et al., 2019). Anerkendelse bør derfor ses som en selvstændig variabel, der har direkte påvirkning på individets selvværd.

3. Hidtidig forskning

I dette kapitel præsenteres forskningstendenser inden for specialets genstandsfelt. Der udarbejdes to selvstændige litteraturreviews, som belyser henholdsvis tendenser inden for forskning baseret på SOS, samt tendenser i undersøgelser af arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale.

3.1 Litteratursøgning

For at skabe et overblik over genstandsfeltets forskning tages der udgangspunkt i det narrative litteraturreview. Det narrative review adskiller sig fra det systematiske review ved at være en mere fleksibel og aktuel fremstilling af den eksisterende viden (Ferrari, 2015). Det er en mere deskriptiv end systematisk gennemgang af forskningsfeltet, der resulterer i en læsevenlig syntese af relevante tendenser. Det narrative review er valgt ud fra specialets tilgængelige ressourcer, som ville gøre det svært at favne og behandle en systematisk datamængde. Det narrative review muliggør et bredt og aktuelt overblik over forskningstendenser ved SOS og arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale. I kraft af en mindre systematisk udvælgelse, bør man dog være opmærksom på bias i den udvalgte og præsenterede litteratur. Dette kan imødekommes af en kritisk vurdering af litteraturens relevans og kvalitet samt at være bevidst om denne risiko (Ferrari, 2015), hvilket er forsøgt i specialet.

Materialet til de narrative reviews er søgt gennem databaserne Primo AUB, Psychnet.apa.org og Google Scholar. For review af litteratur om SOS er der anvendt følgende søgeord: *stress as offense to self, illegitimate behavior, illegitimate stressors, illegitimate tasks* og søgning med samme søgestreng på dansk. Inddraget er videnskabelige artikler, som undersøger SOS-perspektivet både kvalitativt og/eller kvantitativt, eller som har mere teoretiske vinkler på perspektivet. Litteraturreviewet om pædagogisk personale er undersøgt med følgende søgeord: *stress/strain among youth workers AND pedagogue AND childcare workers, stress OG pædagoger, belastninger hos pædagoger OG ungdomsarbejdere*. Udover litteratursøgning gennem databaserne er der gjort brug af kædereference-søgning, hvor den fundne litteraturs referencer er anvendt for yderligere litteratursøgning.

3.2 Review af forskning med udgangspunkt i SOS

SOS-perspektivet er undersøgt i forskellige sammenhænge. I forskningen anvendes perspektivet både som selvstændigt undersøgelsesgrundlag, hvor dets teoretiske gyldighed undersøges og som teoretisk fundament for arbejdsmiljøpsykologiske undersøgelser. Forskningen peger samlet på, at belastninger oplevet som selvværdstrusler har særligt skadelige konsekvenser for medarbejderes trivsel, engagement og relation

til arbejdspladsen. I forskningen ses tre overordnede tendenser: udløsende faktorer for oplevelsen af selvværdstrusler, konsekvenser ved oplevelsen af selvværdstrusler samt beskyttende faktorer og interventioner for selvværdstrusler. De tre tendenser udfoldes i de følgende afsnit.

3.2.1 Udløsende faktorer for oplevelsen af selvværdstrusler

En af de tendenser, der gør sig gældende for forskning med udgangspunkt i SOS, omhandler hvilke forhold eller aspekter, der kan opleves som trusler mod individets selvværd, og herved hvilke konkrete faktorer, der kan manifestere sig som SIN og SAD.

I en undersøgelse af SOS-perspektivets teoretiske fundament, finder Semmer et al. (2021) gennem to dagbogsstudier, at belastning opleves selvværdstruende såfremt den findes uretfærdig, respektløs og/eller hensynsløs. Undersøgelsen fremhæver, at visse stressorer opfattes som en trussel mod individets selvopfattelse, hvis de signalerer en form for disrespekt. Dette stemmer overens med andre studier, som mere konkret undersøger, hvad denne trussel kan være udgjort af. Kern et al. (2023) undersøger tidspres som en specifik illegitim stressor. De beskriver, hvordan tidspres i nogle tilfælde kan være motiverende, hvis det opleves som fair og meningsfuldt. I andre tilfælde kan det opleves belastende og føles uretfærdigt og urimeligt. Det tidsmæssige pres opleves som selvværdstruende, hvis medarbejderen f.eks. føler tidspreset unødvendigt for de videre opgaver, eller har oplevelsen af, at arbejdsopgaverne kunne være planlagt bedre. De finder i studiet, at oplevelsen af tidspres som illegitim stressor forværrer presset og belastningen forbundet hermed, hvilket mindsker medarbejdernes motivation og engagement. En tilsvarende dynamik gør sig gældende ved sociale udfordringer i arbejdet, hvor Kern et al. (2021) introducerer begrebet *sociale udfordringsstressorer*. Disse dækker over, at sociale udfordringer på arbejdet, f.eks. konflikthåndtering, verbal eller fysisk aggression samt uoverensstemmelser mellem kollegaer og ledere, bærer potentialet til at være motiverende. Opleves de dog som respektløse eller urimelige kan de ligeledes udløse en trussel mod individets selv.

På samme vis kan tilgængeligheden til ens arbejde under bestemte forhold få en illegitim dimension og true medarbejdernes selvværd. Dettmers og Biemelt (2018) viser, at krav om tilgængelighed uden for normal arbejdstid uden reel nødvendighed, f.eks.

hvis en opgave kunne være givet i arbejdstiden eller have ventet til næste dag, kan opleves som en form for disrespekt. Undersøgelsen viser ligeledes, at medarbejdere, der oplevede høj disrespekt forbundet med en sådan udvidet tilgængelighed, også oplever højere følelsesmæssig udmattelse og mere kognitiv irritation. De negative effekter for medarbejdernes trivsel ved udvidet tilgængelighed kan dog dæmpes, hvis de oplever fordele ved høj fleksibilitet i arbejdet. I dansk kontekst undersøger Oppelstrup og Phil-Thingvad (2016) årsagen til stigende stress blandt danske universitetsforskere gennem et kvantitativt datasæt. De finder, at uoverensstemmelse mellem forskernes arbejdsrelaterede værdier, deres professionelle identitet og oplevelsen af deres arbejdsforhold kan opfattes som en trussel mod deres selvværd og hermed forårsage belastning. Dette gælder bl.a. uoverensstemmelse mellem medarbejdernes arbejdsforhold og deres værdier om frihed, jobsikkerhed og faglig/personlig udvikling. Trusler mod individets selvværd kan ud fra SOS-perspektivet også udspringe af illegitime opgaver. Fila et al. (2024) fremhæver imidlertid, at sådanne trusler også kan manifestere sig i et illegitim fravær af opgaver og altså forbundet med forventede arbejdsopgaver, der udebliver eller ikke tildeles.

En anden tendens, der kan anses som en udløsende faktor for selvværdstrusler, er social støtte. Social støtte ses ofte som havende en positiv effekt på medarbejderes trivsel, eller som en buffer for belastning. I forskningsfeltet inden for SOS-perspektivet er social støtte imidlertid undersøgt som en illegitim stressor. Semmer et al. (2025) undersøger potentialet for, at social støtte kan udgøre en trussel mod selvet, hvis ikke støtten leveres på en passende måde. Selvom støtten kan være velment, kan modtageren opleve den som krænkende. På baggrund af denne observation udvikles *Bern Dysfunctional Social Support Scale* (BDSSS) for den dysfunktionelle dimension af social støtte. Samme tendens findes i Hughes et al. (2022), der beskriver uhjælpsom støtte som en illegitim stressor. Her understreges, at det ikke kun er selve belastningen forbundet med en stressor, der påvirker individet, men at oplevelsen af belastningens manglende legitimitet kan forværre dens konsekvenser. Hughes et al. (2022) belyser, at der kan være individuelle forskelle i, hvordan uhjælpsom støtte opleves. Eksempelvis vil medarbejdere, som scorer højt på neuroticisme i Big Five være mere sårbare over for uhjælpsom støtte. Beehr et al. (2010) påpeger, at visse former for social støtte i arbejdet, til trods for deres hensigt, kan have en negativ effekt. Dette gælder f.eks. interaktioner, der: 1) lægger ensidigt vægt på arbejdets belastninger, 2)

hjælp som får medarbejderen til at føle sig utilstrækkelig eller inkompetent og 3) uønsket hjælp.

På baggrund af ovenstående kan udløsende faktorer for oplevelsen af selvværdstrusler være, hvis den arbejdsrelaterede belastning opleves som uretfærdig, respektløs eller hensynsløs. Jf. den præsenterede forskning kan det konkret dreje sig om aspekter som tidspres, sociale udfordringer i arbejdet, tilgængelighedskrav og uoverensstemmelse mellem medarbejderens arbejdsrelaterede værdier og de respektive arbejdsforhold. Samtidig kan social støtte være en udløsende faktor for selvværdstrusler, hvis denne findes uhjælpssom, uønsket og dysfunktionel.

3.2.2 Konsekvenser ved oplevelsen af selvværdstrusler

I de ovenstående nævnte undersøgelser om udløsende faktorer nævnes også flere konsekvenser ved oplevelsen af selvværdstrusler og især ved illegitime stressorer. F.eks. at de mindsker motivation og arbejdsglæde, fører til følelsesmæssig udmattelse og kognitiv irritation, samt en generel forværring af belastningsoplevelsen. En tendens i forskningsfeltet med udgangspunkt i SOS omhandler forskning med sådanne konsekvenser som fokus.

Flere studier undersøger f.eks. illegitime opgavers sammenhæng til andre psykologiske og/eller arbejdsrelaterede aspekter, hvor specifikke konsekvenser fremstår. Eksempelvis ses illegitime opgavers sammenhæng til forværret fysisk helbred, herunder generelt dårligt helbred (Madsen et al., 2014), højere stress- (Björk et al., 2013) og kortisolniveauer (Kottwitz, et al., 2013) samt højere grad af søvnforstyrrelser (Pereira et al., 2014). Illegitime opgaver ses også at have en sammenhæng til mere intrapersonelle aspekter såsom lavere selvværd (Eatough et al., 2016) og mere organisatorisk adfærdsændring (Semmer et al., 2010). Sidstnævnte i form af en sammenhæng til kontraproduktiv adfærd på arbejdet såsom unddragelse af arbejdet, negativ holdning til arbejdet og arbejdspladsen eller direkte modstand mod arbejdspladsen. På samme vis har Semmer et al. (2015) i tre studier fundet sammenhæng mellem illegitime opgaver og nedsat selvværd, øget afsky for arbejdspladsen samt udbrændthed. I en fagspecifik undersøgelse af psykologer finder Kottwitz et al. (2019), at psykologer føler deres fagidentitet påvirket af illegitime opgaver. En central pointe herfra omhandler, at i en globaliseret og forandrende arbejdskontekst, er ufuldstændige jobdesigns en

almindelig årsag til opgaveforskydning, hvor medarbejdere med tiden må udføre opgaver, der ikke er direkte forbundet med deres arbejdsrolle. Jf. Kottwitz et al. (2019) påvirker dette især personer med en klar forståelse af deres faglige rolle og ansvar, såsom psykologer, der i særlig grad opfatter sådanne som en trussel mod selvværdet.

I undersøgelser af konsekvenserne ved selvværdstrusler ser nogle studier også på konsekvenser ved illegitime stressorer. I den tidligere fremhævet undersøgelse af Semmer et al. (2021) finder de, at illegitime stressorer udløser stærkere negative konsekvenser end blot belastningen i sig selv. Dette får betydning for individets følelsesmæssige reaktioner, der manifesterer sig i bl.a. harme og hævnthirst mod arbejdspladsen. På samme vis har Stempel og Rigotti (2022) i et kønsspecifikt longitudinelt studie undersøgt krænkende ledelse som illegitim stressor, der har indirekte effekt på medarbejdernes depressive symptomer. Medarbejdere, som oplever krænkende ledelse, rapporterede øgede niveauer af depressive symptomer, og denne effekt var forstærket hos medarbejdere, som rapporterede deres arbejdsidentitet central for deres selvforståelse.

På baggrund af ovenstående kan konsekvenserne ved selvværdstrusler siges at spænde bredt og kan påvirke både personlige og arbejdsrelaterede psykologiske aspekter. Selvværdstrusler kan ses både at påvirke det fysiske og psykiske helbred negativt, samt have indflydelse på personlige aspekter såsom generelt lavere selvværd og oplevelsen af ens identitet. Samtidig får det betydning for medarbejderes forhold og holdning til deres arbejdsplads, hvor konsekvenserne af selvværdstrusler tager form af bl.a. kontraproduktiv adfærd på arbejdet, lavere motivation for arbejdet samt harme overfor arbejdspladsen.

3.2.3 Beskyttende faktorer og interventioner mod selvværdstrusler

I forskning med udgangspunkt i SOS undersøger flere studier, hvad der kan være medierende for oplevelsen af selvværdstrusler. Dette omhandler både beskyttende faktorer samt konkrete interventioner mod disse. Her trækker flere studier på SOS-perspektivets teoretiske fundament, hvor anerkendelse betragtes som en stærk ressource til at fremme individers selvværd og herved sikre højere grad af trivsel. Schlegel et al. (2024) beskriver anerkendelse som en "butterfly-effekt" for medarbejderes

generelle velvære, herunder mere sindsro ved sengetid og mere energi ved næste arbejdsdags start. Ligeledes ses anerkendelse som en generel medierende variabel for jobtilfredshed (Pfister et al., 2020), og for lange arbejdsdage (Stocker et al., 2010). Som en del af denne forskningstendens om anerkendelse under SOS-perspektivet findes også flere undersøgelser om ledelse. Her ses, hvordan anerkendende ledelse kan mediere de negative effekter ved illegitime opgaver (Apostel et al., 2018), og har betydning for medarbejderes generelle velvære (Stocker et al., 2014).

I Semmer et al. (2021) undersøgelse af illegitime stressorer og deres konsekvenser kommer de med konkrete anbefalinger for redueringen af disse. Her fremhæves, hvordan organisationer og ledere med fordel kan anerkende medarbejdernes arbejdsindsats samtidig med at udvise empati og forståelse for deres perspektiv i arbejdet. Herudover beskrives, at en sikring af retfærdige krav i arbejdet og overensstemmelse mellem medarbejdernes rolle og kompetencer kan være tiltag for forbedret arbejdsmiljø. Dette kan have positiv indflydelse på medarbejderes negative følelsesmæssige reaktioner gennem redueringen af illegitime stressorer. Dette stemmer overens med Kottwitz et al. (2019) som argumenterer for, at anerkendelse kan modvirke de negative effekter ved illegitime opgaver hos psykologer.

SOS-perspektivets antagelse om anerkendelse anvendes også af Kim og Beehr (2023) som teoretisk udgangspunkt for undersøgelsen af *Organization-based-self-esteem* (OBSE), som ses har en medierende effekt for jobusikkerhed sammen med mening i arbejdet og rolleklarhed. I to danske studier undersøges ligeledes, hvordan deltagelsesøgning kan være en konkret intervention mod selvværdstrusler og konkret, hvilken betydning deltagelsesbaseret organisationsintervention med fokus på kerneopgaven har for pædagoger i daginstitutioner. Her ses det, hvordan aktiv involvering af medarbejderne i interventioner med fokus på kerneopgaven reducerer illegitime opgaver og herved reducerer korttidssygefravær (Framke et al., 2016) og stress (Framke et al., 2018).

På baggrund af ovenstående kan anerkendelse ses som en udbredt undersøgt beskyttende faktor for selvværdstrusler. Herudover ses ledelsesadfærd, der tager form af empati og forståelse, samt rolleklarhed i medarbejdernes arbejde at have en beskyttende effekt. Interventioner mod at fremme disse aspekter ses som fordele i forsøget

på at reducere eller forebygge selvværdstrusler, hvor også øget deltagelse fra medarbejderne i interventionernes udformning tyder på at have positiv effekt.

3.3 Review af forskning om belastninger hos pædagogisk personale

Der er få studier, som undersøger arbejdsrelaterede belastninger hos ungdomsklubpædagoger, og derfor inddrages også studier med andet pædagogisk personale som vurderes relevant for specialets genstandsfelt. Der er lagt vægt på undersøgelser af børne- og ungdomsarbejdere, men for at give et retvisende billede af forskningsfeltet inddrages også studier med andet relevant pædagogisk personale. Idet der er anvendt et globalt søgekriterium, kan der være kulturelle forskelle i de undersøgte faggruppers arbejdsopgaver ift. dansk kontekst. Der er lagt vægt på at inddrage litteratur, hvor der kan være overlap mellem informanternes arbejdsopgaver og klubpædagogerne. Litteraturoverblikket indeholder derfor også studier af faggrupper, der i dansk kontekst ikke umiddelbart kategoriseres som pædagogisk personale, f.eks. socialrådgivere, men inddrages i kraft af deres arbejdsopgaver, som har pædagogisk karakter. Forskningen i pædagogisk personale berører overordnet tre tendenser: årsager til belastninger, konsekvenser af belastninger samt håndteringsstrategier og forebyggelse. De tre tendenser udfoldes i de følgende afsnit.

3.3.1 Årsager til belastning hos pædagogisk personale

Årsagerne til belastning hos pædagogisk personale spænder bredt og omfatter flere forskellige faktorer, hvilket også skyldes de forskelligartede arbejdsopgaver, som kendetegner erhvervsgruppen. I en kvalitativ udforskning af børne- og ungdomsarbejderes oplevelse med deres arbejde finder Yakhnich (2022) et belastningsbillede bestående af både fysiske og emotionelle krav. De fysiske krav omfatter håndteringen af uforudsigelig eller voldsom adfærd fra de unge, mens de emotionelle krav omfatter håndteringen af de unges traumer, balancering af professionel distance og følelsesmæssig involvering samt manglende ressourcer og støtte på arbejdspladsen. I valideringen af et stress-spørgeskema for medarbejdere på døgninstitutioner identificerer Santos et al. (2023) seks stressfaktorer. Disse omfatter: 1) omsorgen for børn og unge, 2) arbejdspresset, 3) karriereudvikling og løn, 4) relationer på arbejdspladsen,

5) uddannelsesaktiviteter og 6) balance mellem arbejds- og privatliv. Hos en lignende faggruppe finder Bickle (2021) gennem kvalitativ udforskning, at årsagerne til stress hos disse medarbejdere også indbefatter lange arbejdstimer, ingen pauser, lave lønninger og ulønnet arbejde, dårlig kommunikation, manglende træning, høje forventninger, håndtering af temperament og overfald fra de unge, samt angst over ikke at opfylde de unges behov. Ligeledes er vold mod de ansatte en udbredt årsag til belastningsreaktioner hos medarbejdere på døgninstitutioner (eg. Hansen et al., 2017; Smith et al., 2021). Arbejdet med udadreagerende eller udsatte unge er generelt en undersøgt tendens inden for forskningsfeltet. Romi (1999) finder i en undersøgelse af socialarbejdere højere niveauer af udbrændthed hos de medarbejdere, der arbejder med udsatte unge ift. medarbejderne, som arbejder med unge på almenområdet. I en dansk undersøgelse af fritids- og ungdomsklubpædagoger, der arbejder i ungdomsklubber i udsatte boligområder, finder Petersen (2021) også, at medarbejderne udfordres af såkaldte *ustyrlige problemer*. Disse er problemer, der opleves umulige at løse og konstant ændres og hele tiden kan diskuteres og udfordres. Ungdomsklubpædagogerne skal i forlængelse heraf håndtere problemer i praksis, som er indlejret i samfundsmæssige kontekster udenfor deres kontrol.

En central arbejdsrelateret belastning, som forskningsfeltet undersøger er udbrændthed. Druge et al. (2021) finder ved brug af krav-ressource teori, at høje arbejdskrav var forbundet med øget udbrændthed i et sample bestående af både lærer og pædagogiske socialrådgivere. På samme vis viser Travis et al. (2016), at ubalance og konflikt mellem arbejds- og familieliv er en udbredt belastningstype, der fører til udbrændthed for frontlinje socialarbejdere. Herudover er sekundær traumatisering en udbredt belastningstype for pædagoger, og flere studier undersøger, hvordan det at høre om traumatiske oplevelser fra børn og unge kan føre til psykologisk belastning. Eksempelvis finder Sprang et al. (2011) signifikante niveauer af sekundær traumatisk stress blandt socialarbejdere, børnebeskyttelsesarbejdere og pædagoger.

En udbredt tendens i forskningen om årsager til belastning hos pædagogisk personale omhandler emotionsarbejde. Her anvendes Hochschild (2019) teori om kommercialiseringen af følelseslivet som udgangspunkt. Eksempelvis præsenterer Tsang (2011) et review af studier omhandlende emotionsarbejde hos lærer. Her identificeres aspekter, der illustrerer, hvordan emotionsarbejdet for lærer også er reguleret af eksterne faktorer, herunder at fremvise entusiasme, passion og humor samt undgå

fremvisningen af ekstreme følelser. På samme måde viser Monrad (2017), at emotionsarbejde er en central del af daginstitutionspædagogers arbejde, men også at effektivisering, dokumentationskrav og højere grad af ansvarsindividualisering intensivere kravene for emotionsarbejde. En sådan tendens stemmer overens med Krøjer et al. (2017), der undersøger betydningen af *New Public Management* (NPM) hos danske daginstitutionspædagoger. De finder, at NPM har betydning for pædagogernes oplevelse af deres faglighed og ser generationsspecifikke forskelle i denne alt efter arbejdslivserfaring før eller efter udbredelsen af NPM. Samme dynamik gør sig gældende i Hingley-Jones og Gillian (2016) undersøgelse af socialrådgivere, hvor udbredelsen af NPM-praksisser får betydning for relationsarbejdet til borgerne. NPM er associeret med et pres for medarbejderne, der fremkalder ubevidste kollektive forsvar for at reducere ængstelighed og bidrager til et autoritært og fjendtligt borgersyn fremfor en omsorgsfuld relation til borgeren.

På samme måde ser andre studier på mere strukturelle årsager til arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale, f.eks. at uddannelse og træning ikke forbereder pædagogerne godt nok til deres arbejdsopgaver (Verhage et al., 2023). Samtidig kan deres arbejde ses som ikke fuldt forstået eller anerkendt, hvorfor politiske beslutninger kun delvist tager højde for de reelle arbejdsforhold (Spence, 2008). I en dansk undersøgelse af lærergerningen finder Kappelgaard (2019) både mere strukturelle og sociale årsager til belastning. De strukturelle årsager henviser til ændringer i samfundets forventninger til lærerne, mens de sociale årsager f.eks. omhandler, at det er vanskeligt at tale åbent om stress blandt sine kollegaer.

På baggrund af ovenstående kan årsagerne til arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale siges at spænde over både individuelle, relationelle og strukturelle faktorer. Belastningerne udspringer bl.a. af fysiske og emotionelle krav, såsom håndtering af voldsom adfærd, sekundær traumatisering og emotionsarbejde, men også af dårlige arbejdsvilkår som lav løn, lange arbejdstider og manglende støtte. Emotionsarbejde fremstår som en central belastningskilde, især i lyset af NPM. Samtidig forstærker sådanne strukturelle aspekter, som mangelfuld uddannelse og træning samt manglende politisk forståelse for arbejdets kompleksitet, belastningerne. Belastningsårsagerne for pædagogisk personale må derfor forstås som et komplekst samspil mellem krav i det direkte arbejde med børn og unge, interne kultur- og relationelle forhold på arbejdspladsen samt eksterne faktorer.

3.3.2 Konsekvenser af belastninger hos pædagogisk personale

Som nævnt i ovenstående er især jobstress, udbrændthed og sekundær traumatisering konsekvenser af arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale. Forskningen i genstandsfeltet fokuserer imidlertid også på, hvad disse belastninger medfører for medarbejderne. Griffiths et al. (2018) finder, at jobstress hos socialarbejdere i børnevelfærdsarbejde medfører en række uhensigtsmæssige vaner samt fysiske og psykiske sundhedsproblemer. Disse omfatter usund kost, stofmisbrug, søvnforstyrrelser, manglende motion og forhøjet irritabilitet. Det beskrives, at de uhensigtsmæssige vaner bl.a. er påvirket af medarbejdernes ansættelsestid. Medarbejdere med højere anciennitet, rapporterede flere usunde vaner, som tilskrives, at de har arbejdet under arbejdspresset længere, og de usunde vaner kan være udtryk for uhensigtsmæssig coping. Ligeledes undersøger Mathieu et al. (2020), om jobstress influerer medarbejdernes arbejdsmetoder på døgnbehandlingscentre og hvorvidt det fører til øget fastholdelse eller afsondring. Travis et al. (2016) finder også, hvordan udbrændtheden, forårsaget af ubalance mellem arbejds- og familieliv, fører til exit-søgende adfærd for socialarbejdere – altså ønsket om at forlade sit arbejde.

I undersøgelser af konsekvenserne af sekundær traumatisering ses også indikationer på, at det kan få betydning for medarbejdernes videre arbejdsliv. Eksempelvis undersøger Hopwood et al. (2019), hvordan medarbejderne reagerer på sekundær traumatisering, og finder, at der er yderligere belastning forbundet med muligheden for fremtidige traumer, såkaldt *anticipatory traumatic reaction*. Muligheden for at blive udsat for sekundær traumatisering i fremtiden og skulle høre om unges egne traumer som en del af ens arbejde, ses at forstærke den sekundære traumatisering og øger samtidig risikoen for udbrændthed. Hertil finder Sprang et al. (2011), at sekundær traumatisering fører til lavere jobtilfredshed hos både socialarbejdere, børnebeskyttelsesarbejdere og pædagoger.

Det ses også, hvordan de strukturelle aspekter ved de arbejdsrelaterede belastninger har konsekvenser for medarbejdernes trivsel. Monrad (2017) påpeger, at NPM-praksisser, som intensiverer kravet om emotionsarbejde, får negativ indflydelse på medarbejdernes arbejdsmiljø og individualiserer ansvaret for børnenes trivsel. Det skaber risiko for belastningsreaktioner, idet medarbejderne internaliserer ansvaret uden nødvendigvis at have kontrol over de ydre vilkår. Det, at være uden kontrol over de ydre

vilkår, påpeger Vaaben et al. (2023), kan udmønte sig i moralsk stress for lærer og føre til exit-adfærd. Her beskrives skolen som et bevillingssystem, hvor ressourcerne tildeles udefra og ikke efter behovet i praksis, hvorfor arbejdet ikke organiseres i henhold til praksisbehovet. Derfor er mulighederne begrænsede og ufleksible, hvorfor lærerne ofte står i situationer, hvor de ikke kan handle i overensstemmelse med deres faglige og etiske kompas.

Herudfra kan konsekvenserne af arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale siges at spænde fra fysiske og psykiske sundhedsproblemer til jobstress, udbrændthed, sekundær traumatisering og moralsk stress. Disse belastningstilstande kan føre til usund og uhensigtsmæssig coping, lavere jobtilfredshed samt ønsket om at forlade arbejdet. Samtidig viser forskningen, at manglende kontrol over arbejdsvilkår og ansvarsforskydning forstærker belastningsreaktionerne og bidrager til at medarbejderne oplever deres arbejde som følelsesmæssigt udmattende.

3.3.3 Håndteringsstrategier og forebyggelse af belastning hos pædagogisk personale

Forskningen indenfor arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale omhandler særligt, hvordan medarbejderne udstår belastningerne, hvilke håndteringsstrategier de anvender i forsøget herpå, samt hvilke aspekter der kan være forebyggende for belastningsoplevelser. Steinlin et al. (2017) fremlægger f.eks. flere forslag til forebyggende tiltag for sekundær traumatisering og udbrændthed hos døgninstitutionspædagoger. De finder, at oplevelsen af sammenhæng i arbejdet, god selvomsorg og høj arbejdsglæde reducerer belastningen forbundet hermed, og foreslår flere ledelsesmæssige og organisatoriske forebyggelsestiltag. Herunder nævnes klare retningslinjer for håndteringen af kritiske hændelser, viden om psykopatologi, ledelsesopfordring til selvomsorg såsom pauser og regelmæssig motion, god balance mellem arbejds- og familieliv, investering i teambuilding og supervision samt tryk og behagelig indretning af arbejdspladsens fysiske rum. Ligeledes finder Wagaman et al. (2015), at empati som arbejdsværktøj kan forebygge og reducere sekundær traumatisering og udbrændthed. De foreslår derfor, at empati bør inddrages som en kompetence i uddannelse og træning gennem socialarbejderes arbejdsliv. Ift. den førnævnte belastning forbundet med udbredelsen af NPM påpeger Hingley-Jones og Gillian

(2016), at det er nødvendigt at få kortlagt og fjernet de ubevidste forsvarsværn, som disse medfører. Hertil foreslår de, at der gives mulighed for professionelle refleksionsrum, f.eks. supervision eller gruppediskussioner. I danske daginstitutioner foreslår Lykkegaard og Sørensen (2014) også, at psykologisk tryghed på arbejdspladsen kan være med til at sikre medarbejdernes vedvarende trivsel. De påpeger, at ledelsen med fordel kan arbejde med aspekter, der fremmer psykologisk tryghed herunder opgaveafgrænsning, deltagelsesøgning og anerkendende reaktioner.

Der ses en forskningsinteresse for, hvordan pædagogisk personale håndterer belastninger i deres arbejde. I undersøgelsen af, hvordan socialarbejdere håndterer ubalancen mellem krav og ressourcer finder Astvik et al. (2014) tre overordnede strategiprofiler: 1) en kompenserende og kvalitetsreducerende profil, 2) en protesterende og opsøgende af social støtte profil og 3) en selvtilstrækkelig profil. I en kvalitativ udforskning finder Yakhnich (2022) til de identificerede belastninger for børne- og ungdomsarbejdere, at kollegial støtte, selvomsorg, professionel distance samt fokusering på positive resultater og mening i arbejdet var anvendte håndteringsstrategier. Hertil undersøger Petersen (2020) ligeledes, hvilken betydning egenomsorg har for pædagoger i deres arbejde. Gennem fænomenologisk undersøgelse findes, at egenomsorg bl.a. gør pædagogerne bedre i stand til at stoppe op i situationer, hvorved de bliver bedre i stand til at ændre deres attitude i mødet med verdenen, så der opstod mere omsorgsfulde samspil med institutionens børn og pædagogernes kolleger. I et andet studie finder Boyas et al. (2012), at social kapital fungerer som håndteringsstrategi for børnebeskyttelsesarbejdere. Jobstress ses her som en prædiktor for udbrændthed og exit-adfærd, hvor ældre og mere erfarne medarbejdere reducerer stressbelastningen gennem arbejdsrelateret social kapital. Omvendt havde yngre medarbejdere ikke samme netværk og støtte og derfor sværere ved at håndtere belastningen. Derfor anbefales det, at organisationer og arbejdspladser målretter interventioner mod yngre medarbejdere for at etablere støttestrukturer for yngre ansatte, så de bedre kan håndtere arbejdspresset og kravene i børnebeskyttelsesarbejde.

På baggrund af ovenstående kan forskningen om håndteringsstrategier og forebyggelse af belastninger hos pædagogisk personale siges at pege på både individuelle strategier og organisatoriske rammer. Det fremhæves, at egenomsorg, empati, professionel distance og kollegial støtte kan være centrale beskyttelsesfaktorer. Herudover ses forskellige håndteringsstrategier, såsom kravreducering, protest og exit-adfærd,

som det pædagogiske personale gør brug af. Samtidig tyder forskningen på, at organisatoriske forhold såsom tydelig ledelse, supervision og psykologisk tryghed kan være forebyggende for sekundær traumatisering, jobstress og udbrændthed. Derudover påpeges, at alders- og erfaringsdifferentierede tilgange med fordel kan implementeres for forebyggelse.

4. Metodologi og metode

I dette kapitel præsenteres specialets metodologiske afsæt, samt metoden til empiriindsamling. Først beskrives specialets videnskabsteoretiske forankring, der udspringer af kritisk realisme, hvorefter der argumenteres for specialets ideal om at bedrive aktionsforskning. Dernæst præsenteres det anvendte undersøgelsesdesign, hvor de metodiske valg og empiriindsamlingens fremgangsmåde beskrives. Her introduceres fokusgrupper som dataindsamlingsmetode og der redegøres for udformet interviewguide med tilhørende vignetter. Herefter præsenteres informanterne, hvorefter kvalitativ indholdsanalyse præsenteres som anvendt analysemetode. Kapitlet afsluttes med en beskrivelse af de etiske overvejelser, jeg har gjort mig i forbindelse med gennemførelsen af undersøgelsen.

4.1 Videnskabsteoretisk forankring

Specialet forankres videnskabsteoretisk i kritisk realisme. Kritisk realisme er funderet i realismens virkelighedsopfattelse, hvor virkeligheden ses som eksisterende uafhængigt af den menneskelige erkendelse, og hvor den bagvedliggende virkelighed antages at kunne erkendes objektivt (Buch-Hansen & Nielsen, 2005; Wad, 2015). Roy Bhaskar ses som en nøglefigur, der funderede positionen i en kritik af naturalismens reduktion af virkeligheden til den oplevede og erfarede verden. Ud fra kritisk realisme er dette en naiv position, idet virkeligheden er mere end de fænomener, som lader sig undersøge af naturvidenskabelige metoder. Derfor er der behov for positioner, som tillader at undersøge kræfter og mekanismer, der er uden for den subjektive erfaringsverden.

Kritisk realisme er kendetegnet ved tre karakteristika; *ontologisk realisme*, *epistemologisk relativisme* og *metodologisk rationalisme*. Ontologisk realisme referer til den ovenfornævnte ”dybe” ontologi, hvor virkeligheden ikke kun eksisterer i kraft af det,

der er tilgængeligt for menneskelig erkendelse. Den består af flere ontologiske lag og har både transitive og intransitive dimensioner. Virkeligheden, som vi erkender den gennem vores oplevelser, erfaringer og fortolkninger, udgør derfor kun dele af det samlede billede (Wad, 2015). Der findes både lag, som er perceptuelt tilgængelige for os, men også kræfter og mekanismer, der ikke ændres med vores forståelse af dem (Buch-Hansen & Nielsen, 2005). Kritisk realisme opererer som videnskabelig position inden for dette reale domæne, og fortolkning ud fra en kritisk realistisk ontologi omfatter derfor en afdækning af både transitive og intransitive lag i en fyldestgørende forklaring af genstandsfeltet.

Epistemologisk relativisme referer til, at viden er skabt af mennesker, og er indsamlet i en historisk og social kontekst, som påvirker vores erkendelse af den. Derfor er vores viden om verden usikker og fejlbarlig (Wad, 2015). Det epistemologiske udgangspunkt bygger derfor på *kontekstuel generativ kausalitet*. Sociale fænomener ses som forårsaget af forskellige kontekstuel betingede mekanismer, hvor konteksten afgør, om årsagen til et fænomen får effekt. Ud fra et kritisk realistisk vidensideal består viden altid af lokal teori og kontekstbestemt viden om det lokale genstandsfelt (Wad, 2015). Vidensidealet må derfor ikke udelukkende være at skabe forklarende teori, men må have en praktisk anvendelighed, hvorfor praktisk vidensproduktion ses som betydningsfuld. I kritisk realistisk forstand omhandler det i højere grad at undersøge fænomeneres kausale mekanismer og interaktion i åbne systemer, fremfor forsøg på at formulere deterministiske teorier ud fra universelle lovmæssigheder (Wad, 2015).

Metodologisk relativisme, eller rationalistisk dømmekraft, dækker over en forståelse for, at al viden ikke har samme gyldighed og vi kan rationelt bedømme kvaliteten af den (Buch-Hansen & Nielsen, 2005; Wad, 2015). Dette gøres gennem abduktion (slutningen fra et fænomen til den bedst mulige forklaring) og gennem retroduktion (gentagen abduktion til en dækkende forklaring nås). I denne abstraktionsproces skelnes mellem nødvendige og tilfældige relationer i genstandsfeltet. For dette speciale er der ligeledes tale om en abduktiv tilgang. SOS-perspektivet danner en teoretisk ramme og forståelse for arbejdsrelaterede belastninger, men jeg er åben for informanternes erfaringer, der kan udbygge min forståelse af arbejdsrelaterede stressorer, samt give indblik i deres forslag til interventioner. På den måde tilstræbes en vekselvirkning mellem teori og empiri.

Kritisk realistisk forskning bør ikke agere neutralt beskrivende eller fortolkende, men bør sigte efter *eksplanatorisk kritik* (Wad, 2015). Dette omfatter fire faser i forskningsprocessen, som informerer specialets undersøgelsesstrategi:

1. Identifikation og beskrivelse af problemet.
2. Kilden eller årsagen til problemets eksistens kortlægges.
3. De relevante og kausale mekanismer, der fremkalder problemet abduceres og retroduceres.
4. De aktioner, der kan begrænse eller eliminere problemet designes.

Ud fra dette videnskabsteoretiske ståsted i specialet anvendes en metodisk forståelse i overensstemmelse hermed. Der skal derfor anvendes en metode, som muliggør undersøgelse og belysning af både klubbædagogers subjektive oplevelse, men også af de underliggende mekanismer, der kan bidrage til arbejdsrelaterede belastninger. Samtidig skal metoden understøtte den kontekstuelle generative kausalitet og tage genstandsfeltets kontekst i betragtning som led i fortolkningsprocessen. Specielt søger at etablere en praktisk vidensproduktion i en mikrosociologisk ramme, hvor bl.a. aktionsforskning anses som hensigtsmæssigt (Wad, 2015). Derfor danner principperne bag aktionsforskning fundament for specialets videre metode.

4.2 Aktionsforskning

Specialet tager udgangspunkt i et ideal om at bedrive aktionsforskning. Her ses Kurt Lewin som pioner gennem hans formulering af aktionsforskning som bestræbelsen på en socialteknologi til løsningen af sociale konflikter (Nielsen & Nielsen, 2010). Der findes forskellige grene af aktionsforskning, hvorfor en definition af tilgangen nemt kan blive for snæver. Der er dog fællestræk i de metodologiske principper bag aktionsforskning, som informerer dette speciale.

Aktionsforskning er kendetegnet ved at være en praksisform, der søger at bringe forskning og handling sammen gennem en deltagelsessøgende og cyklisk proces med et praksisrelevant forandringssigte (Nielsen & Nielsen, 2010; Rönnerman, 2013). Den cykliske proces opstår som led i den udførte undersøgelse, hvor en handling (aktion) mod et undersøgt problem, udføres og genreflekteres. Resultaterne ved

aktionsforskning bliver på den måde genstand for nye refleksioner, hvorved der opstår nye spørgsmål, der fører til nye handlinger (Rönnerman, 2013).

Aktionsforskning hylder et ideal om *refleksiv rationalitet*, der baserer sig på en grundlæggende antagelse om, at komplekse praktiske problemer kræver situations-specifikke løsninger (Altrichter et al., 2005). Dette omhandler, at løsninger bedst kan udvikles inden for den kontekst, hvori de opstår. Refleksiv rationalitet bygger ligeledes på en antagelse om, at der allerede eksisterer ressourcer i den lokale praksis. Derfor indtager de lokale praksisdeltagere også en udvidet informantrolle, hvor der tilstræbes deltagelsesøgning og samarbejde i en cyklisk forskningsproces med fokus på både forsknings- og handlingsaspekter.

Helt centralt for forskningsprocessen er således, at forskeren engagerer sig i praksisfeltets erkendelsesverden og har ambition om øget deltagelsesøgning fra de praktikere, der agerer i den arena, hvori problemet findes. Her opstår et møde mellem det generelle og det specifikke, hvor forskeren bidrager med kundskab fra sit fagområde i form af teori, metode og analyseredskaber, og praktikerer med sit unikke kendskab til den specifikke sammenhæng. Herigennem bliver forandringsprocessen, der sker som led i forskningen, et fælles tredje, hvor der er tale om en delt eller fælles erkendelsesproces (Nielsen & Nielsen, 2010; Rönnerman, 2013).

4.3 Undersøgellesdesign

I specialets empiriindsamling anvendes kvalitativ metode, idet der tages afsæt i en række fokusgruppeinterviews med klubpædagogisk personale. Nedenfor beskrives fokusgrupper som videnskabelig empiriindsamlingsmetode, samt rationalet for at anvende denne metode i dette speciale. Herefter præsenteres specialets interviewguide, der suppleres med brug af vignetter.

4.3.1 Fokusgruppeinterview

Fokusgruppeinterviews adskiller sig fra de klassiske individuelle interviews, og kræver både en anden form for forberedelse, og producerer anden slags data. Som med enhver anden videnskabelige metode bidrager fokusgruppeinterviewet med et sæt karakteristiske egenskaber, som påvirker dataindsamlingen. En fokusgruppe er ikke blot et udvidet individuelt interview, men en selvstændig undersøgelsesmetode, der

giver særligt indblik i processer og producerer data om sociale gruppers fortolkninger og interaktioner (Barbour, 2018; Halkier, 2010). Centralt for fokusgrupper er, at de bidrager til en dybere forståelse for sociale praksisser, og gruppeprocessen medvirker til at producere viden om kompleksiteten heri. Fokusgrupper eksisterer ikke uafhængigt af den kontekst, hvori de anvendes (Barbour, 2018). Derfor ses kritisk realisme også som et nyttigt ståsted for fokusgruppeundersøgelser, idet den epistemologiske relativisme anerkender de kontekstuelte betingede mekanismer for sociale fænomener. Fokusgrupper kan også ses som særligt anvendelige i undersøgelser, der ønsker at øge deltagelse og har et handlingsorienteret islæt, idet de muliggør en metode til både datagenerering og intervention (Barbour, 2018). Fokusgruppeinterviews kan argumenteres for at give informanterne magten, idet der brydes med forestillingen om, at forskeren er eksperten, og overlader rummet til diskussionen mellem informanterne. Herved stemmer fokusgruppeinterviewet godt overens med dette speciales ideal om aktionsforskning.

Der er flere tolkninger af, hvad der udgør en fokusgruppe. I dette speciale tages der udgangspunkt i, at en fokusgruppe er udgjort af en gruppediskussion, hvor forskeren tilskynder og er opmærksom på gruppeinteraktionen mellem informanterne (Barbour, 2018). Dette relaterer sig både til forberedelsen af interviewet og faciliteringen af det. I forberedelsen af et fokusgruppeinterview skal udvælgelsen af deltagere først og fremmest besluttes. Generelt ved kvalitative designs er samples ofte små, og for at sikre vigtige karakteristika ved problemstillingen kan udvælgelsen af deltagere ikke blot bygge på tilfældig udvælgelse. Hvis sådanne karakteristika går tabt, kan det vanskeliggøre analysen af de empiriske mønstre, og man er derfor nødt til at være analytisk selektiv (Halkier, 2010). Fokusgrupperne i denne undersøgelse er derfor udvalgt i forsøget på at gøre samplet repræsentativt ift. klubbernes geografiske lokation, medlemstal og antal dagligt besøgende medlemmer. Fokusgruppernes produktion af viden afhænger af informanternes interaktion med hinanden, hvorfor der er fordele ved at udvælge deltagere, som kender hinanden. Gruppesituationen har generelt den fordel at bidrage med en form for tryghed, der kan fremme en større åbenhed, hvor mere subtile, men væsentlige forståelser bliver gjort tilgængelige for undersøgelse (Barbour, 2018). Det kan samtidig bidrage med yderligere tryghed, hvis deltagerne har kendskab til hinanden i forvejen, hvor det kan være nemmere at tage del i samtalen om sværere emner. Samtidig kan deltagere fra samme sociale netværk uddybe

hinandens perspektiver i kraft af delte erfaringer og oplevelser (Halkier, 2010). Fokusgrupperne i dette speciale er derfor udgjort af medarbejdere ansat i de samme ungdomsklubber.

Ligeledes er faciliteringen af gruppediskussionen under interviewet central, hvor en grundig introduktion er vigtig. Deltagerne kan have en forventning om et klassisk interview med stor involvering af forskeren, og det er vigtigt at få afklaret, at et fokusgruppeinterview er anderledes. At bryde med denne forventning kan hjælpe til, at deltagerne diskuterer mere frit og kommer med varierede inputs (Halkier, 2010). Under interviewet skal forskeren agere moderator for at muliggøre den sociale interaktion i fokusgruppen. Moderatoren skal sikre at diskussionen foregår mellem informanterne og ikke kun gennem interaktion til moderatoren selv, samt håndtere de sociale dynamikker blandt informanterne (Barbour, 2018; Halkier, 2010). Jf. Puchta og Potter (2004) kræver dette bl.a. en uformel stemning i fokusgruppen, sikring af aktiv deltagelse fra hele fokusgruppen, så der produceres varieret viden, samt sikring af at samtalen holder sig til emnet. For at sikre en god facilitering er det en fordel at udvikle hjælpeværktøjer, der understøtter fokusgruppediskussionen. I specialet anvendes en tragtmodel for strukturering af fokusgruppeinterviewene, hvor en spørgeguide, der starter åbent og slutter mere specifikt, anvendes (Halkier, 2010). Den specifikke del af interviewguiden er udgjort af en række vignetter, der har til formål at fremme interaktionen mellem deltagerne og hjælpe med at fokusere diskussionen på specialets problemstilling.

4.3.2 Interviewguide og vignetter

Forberedelsen til udførelsen af specialets fokusgruppeinterviews har, udover formålsafklaring, tematisering og litteraturgennemgang af genstandsfeltet, bestået i udarbejdelsen af en interviewguide (se bilag 1). Jf. Kvale og Brinkmann (2009) er forberedelsen af interviewet afgørende for kvaliteten af vidensproduktionen, samt for den efterfølgende behandling af empirien. Interviewguiden skaber struktur over samtalen mellem moderatoren og informanterne, samt sikrer, at interviewet bliver på sporet af genstandsfeltet.

Interviewguiden er struktureret med en indledende introduktion. Den har til formål at sætte rammen for informanterne, præsentere interviewer og deltager, oplyse om

rettigheder i forbindelse med interviewet og forklare formålet med undersøgelsen, samt give informanterne mulighed for at stille indledende spørgsmål. En sådan introduktion er med til at skabe en god kontakt mellem informant og interviewer, og skabe grundlag for et trygt rum, hvor informanterne vil dele deres oplevelser med intervieweren (Kvale & Brinkmann, 2009).

Hoveddelen i interviewguiden består i de udarbejdede spørgsmål, som informanterne bedes diskutere. Dette speciales interviewguide består af både indledende reflekterende spørgsmål til informanterne, samt udarbejdede vignetter, der dækker specialets teoretiske fundament om SOS. Interviewguiden er inddelt ud fra SOS-perspektivets skelnen mellem SIN og SAD. De indledende spørgsmål omhandler klubpædagogerens nuværende arbejdsopgaver, samt deres glæder og motivation for arbejdet. Spørgsmålene er medtaget for at få informanterne i snak med hinanden om deres arbejde, og for at skabe en tryk overgang til at snakke om aspekter ved deres arbejde, der tænkes at være svære og mere udfordrende at italesætte. Hertil anvendes vignetter som et dynamisk værktøj under interviewet. Dette er i forsøget på at gøre det lettere for informanterne at tale om de arbejdsrelaterede belastninger, de oplever i deres hverdag.

Vignetter kan tage forskellige form, men består i specialet af korte hændelsesbeskrivelser af episoder, der kan opleves i arbejdet som ungdomsklubpædagog. Som videnskabeligt undersøgelsesværktøj kan vignetter beskrives som simulationer af potentielt virkelige hændelser udgjort af hypotetiske eller fiktive situationer (Jenkins et al., 2010; Reintoft Christensen et al., 2017; Wilks, 2004). De anvendes til at understøtte refleksion hos informanterne og kan medvirke til diskussion i en fokusgruppe. Samtidig har vignetterne en metodisk nyttig funktion, idet de bidrager til at strukturere empiriindsamlingen på en måde, der især er hensigtsmæssig for fokusgrupper, hvor samtalen nemt kan køre af sporet (Reintoft Christensen et al., 2017). Vignetten kan ses som en kontrakt, der skal holde samtalen på sporet af undersøgelsens genstandsfelt, og kan være en hjælp for intervieweren til at strukturere, rammesætte og præcisere interviewet.

Vignetter kan være et nyttigt værktøj i kvalitative interviews, idet de giver informanterne mulighed for at reflektere over komplekse eller følsomme emner uden oplevelsen af at være personligt fremstillet (Jenkins et al., 2010). De skaber rammen for at

tale om svære, forbudte eller farlige emner på en uforpligtende måde, idet de omhandler vignettens kontekst og ikke informantens oplevelser i direkte forstand. For specialet tænkes det særligt vigtigt at skabe en sådan ramme, hvor arbejdsrelaterede belastninger, der både kan tage form af personlige eller organisatoriske aspekter, skal belyses uden negative konsekvenser for medarbejderne. Gennem vignetterne bliver interviewspørgsmålene placeret i en kontekst, der gør dem mere håndgribelige og lettere at forholde sig til. På den måde tænkes de også at bidrage med kognitiv aflastning for informanterne, der kan svare mere umiddelbart. Vignetterne ses også at reducere social ønskværdighedsbias (Jenkins et al., 2010; Wilks, 2004). Ved følsomme emner kan man føle sig presset eller forpligtet til at svare på en moralsk og socialt accepteret måde. Vignetterne kan afhjælpe dette bias, idet samtalen tager udgangspunkt i en hypotetisk case og ikke direkte i informanternes erfaringer. Samtidig bidrager de til at bryde den forudgående forventning, som informanterne har til et interview. Vignetter fremstår som objektive artefakter, der eksisterer forud for interviewet og er uafhængigt af det relationelle samspil mellem interviewer og informant (Reintoft Christensen et al., 2017). På den måde er de med til at bryde interaktionen til intervieweren, og i stedet fokusere samtalen internt mellem informanterne.

Det er centralt, at vignetterne opfattes som troværdige på trods af deres fiktive karakter. En utroværdig vignette risikerer at påvirke informanternes svar, der kan udfordre den indsamlede empiris validitet (Reintoft Christensen et al., 2017). Indholdet til dette speciales vignetter er udarbejdet med inspiration fra litteraturreviewet og med brug af SOS-perspektivets teoretiske opdeling i illegitime stressorer, opgaver og adfærd. For at sikre deres troværdighed er de testet i et pilotinterview med klubpædagoger uden for det endelige sample og herefter tilrettet. De er suppleret med åbne interviewspørgsmål til informanterne i relation til vignettens indhold. Det samlede værktøj er udgjort af korte hændelsesbeskrivelser, én for hver illegitim belastningsfaktor ud fra SOS, samt tilhørende åbne interviewspørgsmål. Hver vignette skildrer en arbejdssituation, hvor klubpædagogen oplever en belastende situation, der kunne true selvværdet.

Interviewguidens afsluttende del består af en opsummering af de hovedpunkter, der er kommet frem under interviewet. Hertil har informanterne mulighed for at kommentere på opsummeringen, hvilket giver dem mulighed for at bidrage med yderligere perspektiver og/eller spekulationer (Kvale & Brinkmann, 2009). Afslutningsvist

spørges informanterne til, om de har andre bemærkninger, som ikke har været en del af samtalen, eller om de har afsluttende spørgsmål.

4.4. Informanter

Specialets informanter er fundet gennem en samarbejdsorganisation, som varetager den kommunale ungdomsklubordning. Der er afholdt et indledende møde med en repræsentant for organisationen, hvor specialets anliggende, præmisser og ressourcer blev præsenteret, samt udsendt en indledende infomail til alle klubber om specialet. De tilgængelige ressourcer for dette speciale tillader ikke en undersøgelse i alle organisationens klubber, hvorfor et repræsentativt udsnit af ungdomsklubber blev udvalgt. De enkelte ungdomsklubber står i forskellige situationer og varierer i både geografisk placering, medlemstal, bemandingsnormering mv. Der er udvalgt fire klubber til fokusgruppeinterviews, som varierer i disse karakteristika. Dette har resulteret i fokusgruppeinterviews med i alt 11 medarbejdere.

4.4.1 *Funktionen som klubmedarbejder*

Ansættelsen som klubmedarbejder kan have forskellige karakteristika, og der kan være både regionale, kommunale og helt lokale forskelle i, hvordan klubpersonale ansættes. I specialet tages der udgangspunkt i offentligt ansatte klubmedarbejdere, som ansættes med titlen ”klubpædagog”. Ansættelsen er en deltidsansættelse med en klubvagt om ugen, svarende til omtrent tre timer ugentligt. Der kan være mindre forskelle fra klub til klub, hvor nogle ansættelser svarer til mere eller mindre. Der er ungdomsklubber spredt i hele kommunen, men klubmedarbejder tilknyttes som udgangspunkt en klub. Den enkelte klubmedarbejder kan dog ansættes i flere ungdomsklubber. Klubpædagogens kerneopgave er at skabe et præstationsfrigørende rum for de unge gennem relationsarbejde og aktiviteter for fællesskabet.

Det centrale at have for øje ved dette klubpersonel er, at funktionen ikke nødvendigvis skal besættes af pædagogisk uddannet personale. Der er fra organisationens side et ønske om diversitet i medarbejdernes faglighed og kompetencer, hvorfor dette ikke stilles som krav for ansættelse. Derfor er der i den samlede medarbejdergruppe også indeholdt flere forskellige fagligheder, og i takt med den mindre ansættelsesgrad, er flere klubmedarbejdere også studerende. Her er der ofte tale om studerende i

pædagogiske fag, f.eks. lærerstuderende og pædagogstuderende, men ikke udelukkende disse. Der er altså ikke tale om fuldtidsansatte special- og socialpædagoger, som andre steder varetager ungdomsklubfunktionen.

Ungdomsklubberne er for 13-19-årige i kommunen, men varierer i medlemstal. Hver klub har åbent 2-3 aftener om ugen og består af en klubleder samt et antal klubmedarbejdere svarende til hver klubs normering, der baserer sig på klubbens medlemstal, kapacitet, placering og behov. Det er typisk mellem 4-8 ansatte. Klublederen i den enkelte klub har ansvar for den daglige drift af klubben, herunder administrativt ansvar i form af lønindberetning, regningsgodkendelse o.l., men fungerer herudover som klubmedarbejder på gulvet. Klubberne er organiseret efter et organisationsdiagram i forskellige ”områder” med hver deres teamleder. Teamlederen har det overordnede ansvar for klubberne i deres respektive område, hvorfor den enkelte klubleder i høj grad fungerer som almen klubmedarbejder på gulvet. Da specialet undersøger belastninger og mulige interventioner for klubmedarbejdere, og klublederens funktion ikke adskiller sig væsentligt fra de resterende klubmedarbejdere, inkluderes de også i interview-samplet.

4.5 Kvalitativ indholdsanalyse

I tråd med specialets videnskabsteoretiske position og den abduktive tilgang, anvendes en kvalitativ indholdsanalyse i overensstemmelse hermed til behandlingen af fokusgruppeinterviewene. En kvalitativ indholdsanalyse er en analysemetode til tekstbaseret data, der sigter efter at identificere mønstre, temaer og betydninger (Hsieh & Shannon, 2005; Zhang & Wildemuth, 2009). Specialet anvender en analysestrategi, hvor der arbejdes med forudbestemte kategorier givet af SOS-perspektivet. Dette betegnes af Hsieh og Shannon (2005) som en dirigeret indholdsanalyse, der giver mulighed for at anvende eksisterende teori. Undersøgelsen afgrænser sig dog ikke kun til disse forudbestemte kategorier, og forsøger også i identificeringen af interventionsforslag, at være åben for temaer, der udspringer af dataene.

En kvalitativ indholdsanalyse følger grundlæggende 4 trin, der omfatter forberedelse af data til analyse, kodning, temaidentificering og endelig analyse med fortolkning (Zhang & Wildemuth, 2009). I specialet involverer forberedelsen af dataene en transkription af relevante passager fra fokusgruppeinterviewene, samt en organisering af

noter fra dataindsamlingen. Kodningen af data fungerer som en ramme, der samler analysens temaer og undertemaer (Barbour, 2018). Kodningen af data består både af *in-vivo-koder* og *a-priori-koder*. A-priori-koder består af på forhånd sandsynlige temaer, mens in-vivo-koder er temaer, der er afledt direkte fra dataene (Barbour, 2018). I specialet består a-priori-koderne af SOS-perspektivet skelnen mellem SID og SAD, og tilhørende illegitime stressorer, illegitime opgaver og illegitim adfærd. Fokusgrupper er særligt velegnede til at udvikle in-vivo-koder, og derfor bør kodningsrammen også bør være fleksibel nok til at inkludere temaer, som deltagerne selv bringer op. Der er tale om en iterativ proces, hvor man går frem og tilbage mellem kodningen og dataene, og hvor temaerne underkastes løbende revision for at kunne acceptere en tilstrækkelig endelig kodningsramme (Barbour, 2018). Kodningsfasen og tematiseringen omhandler identifikation af mønstre i datasættet, som leder op til den endelige analysefase, hvor de fortolkes i relation til eksisterende teori og tidligere forskning (Zhang & Wildemuth, 2009).

4.6 Etiske overvejelser

I undersøgelser med brug af interview er det især centralt at overveje de etiske aspekter, der er forbundet med at få adgang til informanternes erkendelsesproces. Interaktionen mellem forskeren og informanten kan påvirke informantens udtalelser, og undersøgelsens produktion af viden påvirker vores forståelse af fænomenet og de menneskelige vilkår forbundet hertil (Kvale & Brinkmann, 2009). Derfor er det nødvendigt at udarbejde en etisk protokol, der tager højde for de etiske og moralske aspekter, der er forbundet med undersøgelsen. Der tages udgangspunkt i fire forhold i en etisk protokol for at beskytte informanterne og sikre en forsvarlig forskningsproces. Disse er henholdsvis *informeret samtykke*, *fortrolighed*, *konsekvenser* og *forskerens rolle*.

Det informerede samtykke er indhentet gennem en skriftlig samtykkeerklæring, som alle informanter har underskrevet (se bilag 2). Samtykkeerklæringen sikrer, at alle informanter deltager frivilligt og velinformeret om specialets anliggende (Kvale & Brinkmann, 2009). Ligeledes er alle ungdomsklubberne informeret om specialets formål og tilgang gennem den info-mail, der blev sendt ud indledningsvist.

Der er prioriteret en høj grad af fortrolighed i den indsamlede data, idet specialet efterfølgende vil læses af medlemmer af organisationen, hvori informanterne er ansat. Dette er gjort ved at anonymisere både informanternes navne, hvilken ungdomsklub de er ansat i, og hvilket område ungdomsklubben tilhører. Al data er desuden opbevaret sikkert og forsvarligt på medier godkendt af AAU til overholdelse af gældende GDPR-regler. Dette fremgik også tydeligt af samtykkeerklæringen.

Da der er tale om en undersøgelse af individers arbejdsforhold, er det centralt at overveje undersøgelsens konsekvenser. Jf. Kvale og Brinkmann (2009) bør kvalitative undersøgelser sigte efter et nytteetisk perspektiv, hvor den viden, som undersøgelsen bidrager med, opvejer potentielle risici. Undersøgelser af arbejdsrelaterede belastninger kan tænkes at medføre en risiko for at åbne for bevidstliggørelse af belastningsfaktorer, som informanterne potentielt har fortrængt eller ikke har været bevidste om. Det kan ligeledes tænkes, at informanterne kan føle sig udsatte ift. deres arbejdsgiver efterfølgende. Det er derfor væsentligt at sikre anonymitet og fortrolighed, så det er trygt at dele erfaringer uden frygt for negative konsekvenser. I understøttelsen af et nytteetisk perspektiv tilstræbes ligeledes at give en stemme til de involverede pædagoger, og bidrage med en vidensproduktion, der muliggør en potentiel forbedring af deres arbejdsvilkår.

Som led i en etisk protokol er det også væsentligt at overveje egen rolle som forsker. Her er det især forskerens integritet bestående af dennes viden, erfaringer, ærlighed og retfærdighed, der er afgørende faktorer (Kvale & Brinkmann, 2009). Jeg finder det derfor væsentligt at forholde mig til min tidligere ansættelse i den organisation, hvori undersøgelsen finder sted. Min forudgående tilknytning kan have både fordele og ulemper. På den ene side kan min erfaring med organisationen give mig en dybere forståelse af informanternes arbejdsvilkår og udfordringer. Det tænkes ligeledes at give mig større grad af adgang til ungdomsklubberne og bidrage til, at informanterne finder det mere naturligt at dele deres oplevelser og erfaringer med mig. Omvendt kan min tidligere rolle have indflydelse på informanternes svar, hvis de betragter mig som en del af organisationen frem for en uafhængig forsker. For at minimere dette potentielle bias har jeg været opmærksom på at indtage en reflektiv og åben tilgang under interviewene, samt understreget over for informanterne, at undersøgelsen udføres i en akademisk kontekst uden organisatoriske interesser.

5. Analyse

I dette kapitel præsenteres fundene fra de fire fokusgruppeinterviews, hvor SOS-perspektivet anvendes som udgangspunkt for en teoridirigeret indholdsanalyse af belastninger. Udover en analyse og karakterisering af klubpædagogernes oplevede belastninger, indeholder kapitlet også en analyse af klubpædagogernes forslag til interventioner mod en reducere af belastningerne.

5.1 Årsager til belastninger

I klubpædagogernes arbejde kan der identificeres belastninger relateret til både illegitim adfærd, illegitime stressorer og illegitime opgaver. I dataene ses overlap i nogle af SOS-perspektivets teoretiske skel, idet bestemte belastninger både kan tolkes som udtryk for SIN og SAD og som udtryk for samme illegitime konstrukter. Der er i identificeringen af belastninger lagt vægt på medarbejdernes oplevelser på tværs af de interviewede klubber. Der ses dog også lokale forskelle, hvorfor nogle belastninger beror på klubspecifikke karakteristika, f.eks. geografisk placering.

5.1.1 *Illegitim adfærd*

Klubpædagogerne giver udtryk for belastninger, der kan fortolkes som illegitim adfærd. Det er former for direkte disrespekt, hvor de oplever manglende anerkendelse eller krænkelse af deres faglige værdighed. Det kommer til udtryk i mødet med grænseoverskridende unge, samt indeholdt i organisationsstrukturen, hvor interpersonelle forhold udgør en hensynsløs belastningsoplevelse.

5.1.1.1 Mødet med grænseoverskridende unge

Et aspekt, hvor klubpædagogerne oplever en særlig form for belastning, er i mødet med unge, når adfærden overskrider, hvad der opleves som legitimt. Der er en generel forståelse for, at der i arbejdet i en ungdomsklub, selvom den operer på almenområdet, kan forekomme situationer med udfordrende unge. Selvom det til tider er en forventelig del af deres arbejde, oplever klubpædagogerne det som en stigende udfordring. Flere af medarbejderne beskriver situationer, hvor de bliver udfordret på deres autoritet og rolle, og hvor de unges adfærd opleves som grænseoverskridende og respektløs. Et eksempel herpå udtrykkes i følgende beskrivelse:

Når der er nogen, der har opført sig helt vanvittigt og så man siger 'du skal ikke stå herude og hænge', og så de kigger på en og siger 'det er muligt, men hvad vil du gøre ved det?' (...) når den der naturlige respekt den ikke længere er der og de bare siger 'det skal du ikke bestemme' og så kan man stå der og tage imod mens de ryger en op i hovedet.

Her udtrykkes en følelse af afmagt og manglende handlemuligheder i situationer, hvor medarbejderne ikke oplever, at deres position og autoritet anerkendt. Det handler ikke blot om, at de unge overskrider en konkret regel, men de udfordrer klubpædagogernes berettigelse til at sætte grænser for deres adfærd. De unges grænseoverskridende adfærd kan betegnes som illegitim ud fra SOS, idet den opleves som krænkende ift. medarbejdernes professionelle rolle.

Flere af klubpædagogerne beskriver, hvordan de i visse tilfælde vælger at trække sig fra konfrontationer med bestemte unge, fordi det på forhånd virker nytteløst:

Der er jo bare nogle unge, som jeg lader være med at diskutere med, fordi jeg ved godt, at jeg får den lige tilbage i hovedet igen.

Klubpædagogerne er i deres arbejde bevidste om, hvordan de skal gå til bestemte unge. Det gør sig også gældende for unge med udfordrende adfærd, hvor citatet belyser den resignation, som medarbejderne føler nødvendig for at tilgå sådanne unge. På samme vis kan det tolkes som et resultat af illegitim adfærd, hvor gentagne urimelige modreaktioner fra de unge skaber en oplevelse af, at de professionelle grænser og redskaber ikke længere er gyldige eller anvendelige. Samtidig har klubpædagogerne en oplevelse af at gældende regler og magtrestriktioner udnyttes på en måde, så det udfordrer deres handlerum:

De unge er blevet meget bevidste om, at vi ikke må tage fat i dem eller sådan (...) men nogle gange råber de jo så af en, at man har slået dem, hvis man stille og roligt har lagt en hånd på skulderen af dem for at få dem til at falde ned.

Selvom den fysiske kontakt er et konfliktløsende værktøj, som klubpædagogerne anvender i en konkret situation, bliver de gjort til genstand for mistanke og anklaget for det modsatte af deres hensigt fra dem, som de forsøger at hjælpe. Det er en

oplevelse af at blive fejltolket i sin professionelle intention, hvor handlingen ikke blot misforstås, men vendes imod dem. Klubpædagogerne udtrykker det som en glidebane, hvor deres faglige dømmekraft undermineres og skaber en usikkerhed om deres praksis. Det repræsenterer en form for illegitim adfærd, hvor klubpædagogerne oplever at blive frataget retten til at handle ud fra deres professionelle rolle. Det skaber en grundlæggende disrespekt for deres faglighed og autoritet.

Den illegitime adfærd, som mødet med de unge kan medføre, sætter sig også som en tvivl på egne kompetencer og kan tolkes som udtryk for SIN. I flere af ungdomsklubberne er medarbejderne selv unge mennesker, der enten holder sabbatår eller er under uddannelse. Et gennemgående belastnings-tema blandt disse medarbejdere omhandler oplevelsen af usikkerhed ift. egne evner, grænser og forventninger til arbejdet. En medarbejder udtrykker det således:

Når man selv har været sådan en 'bandit bandit' kan det faktisk være svært at forstå, hvor grænserne for reglerne går. Altså jeg er stadig i proces ift. at finde ud af, om det de unge gør, om det er slemt, fordi jeg var selv meget værre jo.

Her fremstår en ambivalens mellem medarbejderens egne erfaringer som ung og den professionelle rolle som relationsskaber og autoritetsperson. De egne erfaringer forstyrrer medarbejderens vurdering af, hvad der er grænseoverskridende eller problematisk adfærd. Det er her indre aspekter ved medarbejderens egen person, der gør det svært at navigere i grænserne for acceptabel adfærd i ungdomsklubben. Medarbejderen beskriver det som en personlig proces, der handler om at udvikle sin egen professionelle dømmekraft, men denne proces kan være forbundet med tvivl og selvkritik. Det handler ikke om mangel på vilje eller mod til at sige fra over for grænseoverskridende adfærd, men derimod oplevelsen af utilstrækkelighed i at kunne afkode og vurdere situationen og de unges adfærd korrekt. Usikkerheden kommer også til udtryk ift. medarbejderens alder:

Aldersforskellen mellem mig og de unge var for mig et opmærksomhedspunkt (...) de kan godt tænke, han er en af os og det er også godt nok, men jeg er jo stadig nødt til at holde reglerne og sådan. Så jeg har skulle huske at være autoriteten også.

Citatet viser, hvordan balancen mellem medarbejderens personlige selvforståelse og den professionelle autoritet udfordrer. Det kan ses som en følelse af at være fanget mellem opfattelsen som 'en af de unge' samtidig med at skulle påtage sig en autoritetsrolle. Den tvivl fra medarbejderen vidner om en usikkerhed ift. rollen som professionel fagperson. Medarbejderens oplevelse af, at egen person og egne erfaringer udfordrer udførelsen af arbejdsopgaverne, kan tolkes som udtryk for SIN. Her opstår belastningen som produkt af en tvivl om tilstrækkelighed ift. ens professionelle rolle. Det omhandler oplevelsen af ikke at udføre arbejdet til den kvalitet, man ønsker og en indre følelse af ikke at slå til i sit arbejde. Her kan dog også ses et praktisk overlap mellem de teoretiske konstrukter, og klubpædagogernes beskrivelse kan tolkes som udtryk for manglende tilstrækkelig påklædning til opgaven, og dermed udtryk for en illegitim stressor og SAD.

Samlet viser dette, hvordan klubpædagogernes oplevelse af illegitim adfærd fra de unge udgør en central belastning. Ikke kun fordi de unges adfærd kan være udfordrende, men fordi visse interaktioner opleves som urimelige, respektløse eller som bevidste forsøg på at underminere klubpædagogerne professionelle integritet. Når sådanne situationer opstår gentagne gange, kan det udgøre en vedvarende belastningsfaktor og bidrage til oplevelsen af utilstrækkelighed i arbejdet.

5.1.1.2 Organisationsstruktur

Et gennemgående tema blandt klubpædagogerne omhandler oplevelsen af at være en lille del af en stor og kompleks organisation. I medarbejdernes beskrivelser af deres motivation og glæder ved arbejdet gives der udtryk for, at det er en fordel at kunne trække på ressourcerne i resten af organisationen. På mange parametre bidrager det til en vellykket opgaveløsning, at ungdomsklubberne kan gøre brug af f.eks. friluft aktiviteter og kultur- og aktivitetshuse som understøttelse. Der udtrykkes dog også en række udfordringer forbundet med at skulle fungere og agere i en så kompleks organisation med mange led til toppen. At der er mange led gør, at klubpædagogerne i nogle tilfælde oplever, at forespørgsler går tabt i kommunikationskæden, og at det kan være svært at få den hjælp og støtte, der i sværere perioder er behov for:

Vi har snakket med toppen af poppen om det og sandheden er, at de lytter, men der sker intet som i ingenting. Det er bare sådan (...) vi skal løse det selv og alle forslag uden undtagelse er kommet fra os.

På tværs af ungdomsklubberne beskriver klubpædagogerne en "flad kultur", hvor det er let at få fat på nærmeste leder, og hvor der ofte er hurtig støtte at hente ved kritiske hændelser i klubberne. Alligevel udtrykkes der blandt nogle af klubpædagogerne en frustration over manglende indgriben og hjælp, når det kommer til generelt svære perioder i ungdomsklubben. Som ovenstående citat indikerer, oplever de, at der lyttes men beslutningen om, hvad der skal ske, kommer fra klubberne selv. Der fornemmes en underliggende forventning om, at ledelsen burde have kommet med forslag, eller truffet en beslutning om, hvad ungdomsklubbens næste skridt skulle være. Denne oplevede passivitet fra ledelsens side kan tolkes som udtryk for illegitim adfærd. Klubpædagogerne har en oplevelse af at blive ignoreret og ikke få den nødvendige støtte. Når medarbejderne oplever, at "der lyttes men der sker intet" er det ikke blot udtryk for, at de mangler handling fra ledelsens side – det bliver et symbol på en manglende anerkendelse af deres situation. Den manglende handling udgør en form for disrespect, hvor klubpædagogerne oplever, at deres situation ikke er værd at handle på.

I organisationen er også ansat fuldtidsmedarbejdere, der ligeledes arbejder ind i de unges fritidsliv. De udarbejder f.eks. forskellige events, aktiviteter og hold som det er forventeligt at ungdomsklubberne bakker op omkring. Ungdomsklubberne er geografiske spredt og dette medfører udfordring ift. de yderst placerede klubber:

De issues, der er i midten af byen, de findes bare ikke herude og omvendt (...) plus at afstanden ind til byen er (...) der er så mange fede tilbud derinde, som de ikke kan forstå, vi ikke bruger, men det er altså en dagsrejse at komme derind (...) det kan jeg godt nogle gange føle, at man ikke helt har en forståelse for.

Mange af organisationens events og tilbud figurerer centralt i byen. Klubpædagogerne i ungdomsklubberne langt fra centrum har en oplevelse af at blive mødt med samme krav om deltagelse som de centrale klubber. De oplever en manglende forståelse for, at et sådan krav er mere krævende for dem at efterleve. Deres indsats måles på samme parametre som de centrale klubber, og de oplever ikke en anerkendelse

for, hvad det kræver for dem at efterleve kravet. Klubpædagogerne udtrykker ikke blot en frustration over en praktisk udfordring, men snarer en følelse af ikke at blive set, forstået og anerkendt i deres realitet og arbejdsvilkår. Det er en form for disrespekt, hvor klubpædagogerne i de yderst placerede ungdomsklubber ikke føler deres situation taget alvorligt og taget til eftertragtning af resten af organisationen.

Denne oplevelse med manglende forståelse fra resten af organisationen kan dog også ses som et generelt aspekt, der udfordrer klubpædagogerne. Det drejer sig bl.a. om en skævvridning i samarbejdet mellem klubpædagogerne og de fuldtidsansatte i hovedorganisationen, hvor events også planlægges uden for ungdomsklubbernes åbningstider:

Altså nu har vi det jo sådan, at vi følger skolen, så er der lukket på skolen, så har vi også lukket i klubben, men alligevel så bliver vi nødt til at stille med folk derinde til det jo. Og det prøver vi selvfølgelig rimelig loyalt at støtte op om, men det udfordrer også vores administrative plan vi har lagt som klub.

Ungdomsklubberne operer i praksis med en uformel struktur, hvor rammerne kan blive uklare. Derfor følger flere af klubberne skolernes kalender for at give medarbejderne overblik og struktur over deres arbejdstider. Derfor opleves det som en form for disrespekt, at der planlægges events uden for deres planlagte arbejdstider. I perioder med spidsbelastning i ungdomsklubberne bidrager det ligeledes med en uensigtsmæssig dynamik, hvor klubpædagogerne ikke oplever at der bliver taget hensyn til deres situation:

Det er så bare, når maskinen kører videre, og det gør den jo, når man er en del af noget større, så tænker man sådan lidt (..) jamen man kan da ikke sende et eller andet latterligt ud om et eller andet event, når vi står i lort til halsen. Men det er jo fordi, vi bare er en del af det også.

Ovenstående citat viser den underliggende frustration og afmagt som oplevelsen af manglende anerkendelse kan medføre. Det giver en fornemmelse af, at klubpædagogerne ikke føler, at deres arbejde tages alvorligt, når de skal stille til events selvom de "står i lort til halsen". Det er oplevelsen af, at de skal tilsidesætte deres arbejde i ungdomsklubben til fordel for organisationens centrale indsatser, og derfor føler de

ikke deres arbejde anerkendt eller deres situation hørt. Det skaber en følelse af at være sekundær ift. organisationens øvrige aktiviteter, når klubpædagogerne pålægges et ansvar uden at have været inddraget i processen. Det er en form for disrespekt, der kan tolkes som illegitim adfærd, og hermed en potentiel trussel mod deres selvværd.

Samlet viser dette, at den måde, som organisationen er struktureret på, bidrager til oplevelser af illegitim adfærd for klubpædagogerne. Den illegitime adfærd ift. organisationsstrukturen udgår særligt fra klubpædagagernes samspil med ledelsen og de fuldtidsansatte kollegaer. Klubpædagogerne oplever, at deres virkelighed og arbejdsvilkår ikke tages alvorligt og føler som resultat heraf deres arbejde hverken forstået eller respekteret.

5.1.2 Illegitime Stressorer

Der er flere belastende forhold ved klubpædagagernes arbejde, der kan tolkes som udtryk for illegitime stressorer. Det drejer sig om kapacitetsudfordringer, nødvendigheden i at udvælge blandt ungdomsklubbernes målgruppe samt oplevelsen af ambivalente aspekter ved ansættelsesforholdet. Fælles for disse stressorer er, at de skaber en oplevelse af at skulle løse kerneopgaven under urimelige rammer og uden den nødvendige støtte, hvilket fører til belastning.

5.1.2.1 Kapacitetsudfordringer

Et tema, som klubpædagogerne udtrykker, knytter sig til kapacitetsudfordringer i ungdomsklubberne. Flere af klubpædagogerne peger på en dissonans mellem de tilgængelige ressourcer og de krav, som forventes løst. At løse kerneopgaven kræver, at medarbejderne kan være tilgængelige for de unge, og på trods af initiativer, der skal forbedre dette i perioder med større besøgstal, oplever medarbejderne sig hæmmet af rammebetingelser. Som en af medarbejderne udtrykker det:

Fidusen går jo lidt af relationsarbejdet, hvis ikke man er nok på arbejdet til at kunne skabe det.

I nogle af ungdomsklubberne er der så høje besøgstal, at personalenormeringen ikke kan rumme og løse kerneopgaven. Grundlaget for udførelsen af det pædagogiske arbejde svækkes, når der ikke er medarbejdere nok og derved kommer

opgaveløsningen til at virke urimelig. Klubmedarbejderne er ansat til at danne relationer til de unge, men oplever, at rammerne for deres opgaveløsning forhindrer dem i at løse opgaven tilfredsstillende og med faglig kvalitet:

Det kan godt være at tallene har været gode og høje, men kvaliteten i det arbejde vi kunne levere, har bare ikke været der vel.

Det er et spændingsfelt mellem kvantitet og kvalitet. Et øget fremmøde giver ”gode tal” og fremstår på papiret som en organisatorisk succes, men betyder en faglig forringelse af den kvalitet, medarbejderne kan levere. Flere af klubpædagogerne beskriver også, at stigningen i besøgstal også må skyldes deres indsats, men med de samme ressourcer, kan de ikke opretholde kvaliteten i arbejdet. Succesen bliver en selvforstærkende belastning, for jo bedre det lykkes at tiltrække de unge, desto mere presses rammerne, hvilket forringer medarbejdernes mulighed for at fastholde kvaliteten. Klubpædagogernes rammebetingelser gør, at deres succes paradoksalt bliver en yderligere belastning for dem.

Normeringen i ungdomsklubberne forbindes også med risikoen for at svigte de unge:

For di det faktisk er vigtigt, at vi er den rette mængde, når vi også skal have fokus på, hvordan egentlig barnet har det (..) om der er sket en ændring og om barnet går fra at have pænt tøj på og se ren ud og til at have røde øjne og ligne ja (..) det modsatte ikke. For hvis man nu har misset det, så vil man virkelig få det dårligt.

Klubmedarbejdernes evne til at følge de unges trivsel forringes, når der ikke er personale nok. Det skaber ikke blot en risiko for, at klubmedarbejderne ikke efterlever arbejdskravene, f.eks. underretningspligten, men også en frygt for at svigte det relationelle og omsorgsmæssige ansvar de føler. Dette kan ses som udtryk for SIN i kraft af, at medarbejderne ikke oplever at leve op til den kvalitet, de ønsker at udføre arbejdet til. Dog udspringer oplevelsen af utilstrækkelighed i dette tilfælde fra krav og ukontrollerbare faktorer uden for medarbejdernes kontrol, og ikke fra deres egne kompetencer. Derfor anses det som en illegitim stressor, hvor medarbejderne ikke oplever, at der tages hensyn til deres interesser iht. opgaveløsningen. Medarbejderne oplever ikke kun dette iht. personalenormeringen i ungdomsklubben, men også iht. de fysiske rammer, hvor en medarbejder udtrykker:

På et tidspunkt nåede vi jo også et stadie, hvor vi kunne have sat 10 personer på, men det fysiske rum her kan jo ikke bære det. Det var en krudt-tænde, der venter på at sprænge i luften.

Her bliver det tydeligt at kapacitetsudfordringerne ikke kun dækker ekstra hænder, men også plads, og hvordan den pædagogiske opgave undermineres, når de to ikke hænger sammen. Flere af klubpædagogerne giver udtryk for, at organisationen forsøger at finde ekstra hænder i perioder med spidsbelastning. Citatet viser dog, at hvis ikke det fysiske rum kan kapere belastningen, er det uden betydning. Der opstår en følelse af at være placeret i en umulig situation, hvor engagement eller faglighed ikke kan kompensere for strukturelle mangler. Det giver medarbejderne en oplevelse af, at de skal håndtere en hensynsløs opgave og løse deres arbejdsopgaver under urimelige forhold, hvilket belaster dem.

Samlet viser dette, hvordan kapacitetsudfordringer i ungdomsklubberne udgør en illegitim stressor, idet medarbejderne oplever, at de forventes at løse kerneopgaven under urimelige rammevilkår. Belastningen udspringer af organisatoriske krav, der synes umulige at efterleve. Uoverensstemmelsen mellem krav og ressourcer gør, at medarbejderne føler sig ansvarlige for kvaliteten af deres arbejde, men presses af organisatoriske forhold, de ikke har kontrol over.

5.1.2.2 Udvalgelse af målgruppe

Et af de aspekter, som flere klubpædagogerne oplever som en udfordring, er, når det er nødvendigt at udvælge hvilke unge, der må benytte sig af tilbuddet. Det gør sig især gældende, når klubbens kapacitet er presset. Selvom der blandt medarbejderne er en forståelse for, at ungdomsklubberne formelt operer på almenområdet, opleves det som et modsætningsfyldt vilkår, når klubberne samtidig fremstår som et åbent tilbud for alle:

Så begynder man også at tænke på, hvilke unge vi er her for, for der er et eller andet i os alle, der jo brænder for dem, som har det svært og ikke har andre steder at gå hen. Skal vi gå ind og understøtte de typer også (...) og det resulterer jo i at vi er nødt til at filtrere i de grupper, vi sådan sigter efter, når hele formålet er, at man ligesom gerne vil være åben for alle, men der er ikke nok ressourcer til rådighed for at man kan det.

Ovenstående citat viser en uoverensstemmelse mellem ideal og virkelighed. Der er en dobbelthed forbundet med, hvem ungdomsklubberne er til for, og det bliver en vedvarende belastningsfaktor for klubpædagogerne. Selvom det er et udbredt ideal, at alle unge skal kunne komme i klubberne, betyder begrænset kapacitet, at medarbejderne i praksis må vurdere, hvem der kan rummes i tilbuddet. Det er forbundet med en oplevelse af at være moralsk og emotionelt belastet:

Man har da mega afmagt, fordi man er bange for, at man bare er endnu en voksen, der svigter det unge menneske som har det svært og man er i tvivl om, de bliver grebet andre steder.

Flere af medarbejderne beskriver denne følelse af afmagt, når de er nødsaget til at prioritere mellem unge – en prioritering, der står i kontrast til deres faglige ideal om at være en tryk og relationsskabende voksen. Denne afmagt ledsages af en bekymring for de unge, som ekskluderes og en frygt for at være ”endnu en lukket dør” som en anden klubpædagog udtrykker det. Klubpædagogerne oplever, at de i praksis må tilsidesætte deres pædagogiske værdier pga. strukturelle begrænsninger, hvilket kan tolkes som en illegitim stressor. Det er en oplevelse af, at der ikke afsættes nok ressourcer til at efterleve idealet om, at alle er velkomne i ungdomsklubberne.

Selvom belastningen udspringer af en illegitim stressor, er der nogle af klubpædagogerne, der internaliserer frustrationer over de organisatoriske vilkår som en personlig følelse af utilstrækkelighed:

Så føler man sig lidt ussel. Man føler lidt at ens mission den mislykkes.

Udsagnet fremviser det indre pres, som medarbejderne oplever i vurderingen af, hvem de skal prioritere. Nogle medarbejderne tolker det ikke som urimelige vilkår, men vender følelserne forbundet hermed indad og tolker det som en fejltagtig håndtering af deres arbejdsopgaver. De oplever at føle sig usle og mislykkede i opgaveudførelsen. På baggrund af klubpædagogernes udtalelse, kan der argumenteres for, at denne konstante balancegang ift. ungdomsklubbernes målgruppe truer medarbejdernes personlige selvværd. De internaliserer den manglende succes med at rumme alle unge og attribuerer det til, at de ikke lykkes og derved til manglende kompetence. I henhold til SOS-perspektivet kan det ses som udtryk for SIN, og medarbejderne oplever belastning grundet en personlig oplevelse af at være utilstrækkelig i arbejdet.

På den måde forstærker den illegitime stressor ikke blot arbejdsrelateret belastning, men sætter sig for nogle som en personlig tvivl på egne kompetencer.

Samlet viser dette, at klubpædagogens udvælgelse af ungdomsklubbernes målgruppe i praksis opleves som en illegitim stressor. Uoverensstemmelsen mellem ideal og virkelighed sætter dem i en svær balancegang ift. at efterleve deres arbejdsopgave. Den strukturelle mangel på ressourcer betyder, at medarbejderne må tilside-sætte deres faglige og personlige værdier, hvilket opleves moralsk og emotionelt belastende. Nogle klubpædagoger internaliserer denne konflikt som personlig utilstrækkelighed, hvor de er bange for at svigte de unge. Belastning udgår fra uklare organisatoriske forventninger, hvor medarbejderne i praksis står med ansvaret for at omsætte modsatrettede krav til konkrete handlinger. Det skaber en oplevelse af uretfærdighed, hvor klubpædagogerne føler sig stillet over for en opgave, der hverken er meningsfuld eller legitim i lyset af de givne rammer.

5.1.2.3 Ansættelsesforhold

Et af de aspekter, som opleves ambivalent for klubpædagogerne, omhandler deres ansættelsesgrad. Som beskrevet tidligere er medarbejderne som udgangspunkt ansat til 1 vagt om ugen svarende til ca. 3 timer. Informanterne giver på tværs af ungdomsklubberne udtryk for, at ansættelsesgraden ikke opleves som en belastning for dem. Som flere påpeger, er det jo, hvad de har indvilliget i, og flere har også taget jobbet netop pga. de få timer qua deres anden primære arbejdsfunktion eller status som studerende. Til trods for at ansættelsesgraden er et fordelagtigt vilkår, oplever klubpædagogerne at det kan vanskeliggøre kerneopgaven:

Det er jo lidt bagsiden af medaljen (...) det er svært så netop også at komme i dybden med de unge, når man kun er her 3 timer om ugen.

Medarbejderne oplever, at relationsarbejdet udfordres af, at de kun er i ungdomsklubben 3 timer om ugen. Deres primære arbejdsopgave er at være der for de unge, og det kræver tilstedeværelse. Klubpædagogerne beskriver det som en balancegang, hvor de skal navigere i grænserne for, hvor meget de skal gå ind i relationerne ift. de ressourcer, de har tilgængelige for at vedligeholde den. Det medfører nogle negative følelsesmæssige aspekter, hvor en medarbejder udtrykker:

Det er en afmagt, at så har man set en af de unge om mandagen have det svært og så går der en uge, før man kan følge op på det.

Klubpædagogerne oplever, at de skal løse en krævende arbejdsopgave med meget få tildelte timer. Selvom de på mange måder accepterer og rationaliserer deres indsats med udgangspunkt i, at de gør deres bedste med de timer, de har, så medfører det alligevel negative følelser såsom afmagt. Den begrænsede arbejdstid mindsker klubpædagogernes mulighed for at løse kerneopgaven og opbygge bæredygtige relationer til de unge. Når muligheden for at følge op på bekymringer begrænses, oplever medarbejderne en følelse af utilstrækkelighed ift. at løse den arbejdsopgave, de er ansat til. Her trækker medarbejderne på deres kollegaer som ressource, men den kollegiale støtte, de føler behov for, er ligeledes ambivalent:

Der er da mange gange, hvor man er blevet lang tid efter ens arbejdstid egentlig er slut og klubben er lukket, fordi det var nødvendigt at snakke med sine kollegaer bagefter og får ventileret de episoder, der havde været i løbet af aftenen. Det var jo bare interesselimer.

I løbet af en klubaften kan der ske hændelser, som medarbejderne har behov for at vende med deres kollegaer. Det er forventeligt i arbejdet med mennesker, at de kan reagere på en måde, hvor man kan have behov for sparring og støtte. Dog viser ovenstående citat, at der er en ambivalens forbundet med at trække på denne ressource, idet det overskrider klubpædagogernes arbejdstid. Ventileringen af episoder fra en klubvagt sker som regel med kollegaerne, når klubben lukker, hvor medarbejdernes timer samtidig slutter. Den arbejdstid, som klubpædagogerne får løn for stemmer derfor ikke altid overens med de timer, de er afsted. Flere af medarbejderne giver udtryk for, at der hurtigt kommer ”små ekstra minutter”, når man brænder for sit arbejde. Det kan for nogle være vanskeligt at afgrænse sin indsats, hvilket kan føre til en glidning i arbejdstid uden compensation. Det er en risiko som i nogle tilfælde forstærkes af, at der ikke er en klar procedure for medarbejdernes arbejdstidsregistrering. En af klubpædagogerne giver udtryk for en usikkerhed omkring, hvorvidt de arbejder mere end deres ansættelse fastlægger:

Der var på et tidspunkt tidligere, hvor jeg tit var i tvivl om jeg arbejdede for mange timer (..) jeg følte ligesom aldrig, vi havde lukket heroppe (...)

når jeg så spurgte så blev det sådan 'det ved jeg ikke lige' men altså hvem ved det så? (..) det blev bare vanvittigt provo (..) irriterende.

Hver af ungdomsklubberne arbejder ind i den større hovedorganisation, men er i praksis selvkørende på flere områder. Derfor fastlægger der ikke en procedure for, hvordan klubpædagogernes arbejdstid registreres, idet både ansættelser og praksisgange kan variere fra klub til klub. Derfor værdsætter og behøver ungdomsklubberne også denne frihed, men i få tilfælde opleves en usikkerhed ift. balancen mellem timer på gulvet og lønberettigede timer. I kraft af citatets følelsesmæssige karakter, hvor det næsten opleves provokerende, kunne det ses som udtryk for illegitim adfærd. Dog oplever medarbejderen det ikke som intentionel adfærd, men mere som manglende hensyntagen til deres interesser. Derfor tolkes denne belastning som en illegitim stressor, der er forårsaget af manglende handling om klare organisatoriske retningslinjer for arbejdstidsregistrering. Det får karakter af en form for symbolsk disrespekt, hvor medarbejdernes indsats ikke modsvares af anerkendelse.

Samlet viser afsnittet, hvordan aspekter ved klubpædagogernes ansættelsesforhold, på trods af dens fordele, også kan udgøre en illegitim stressor. Klubpædagogerne føler sig presset af en ubalance mellem arbejdskravene og timerne til rådighed. Opgavens karakter kræver mere end de tilgængelige timer, hvilket udfordrer muligheden for at udføre arbejdet til den ønskede faglige kvalitet. Klubpædagogerne udtrykker det som en belastning, der udgår fra de organisatoriske krav, hvor en uoverensstemmelse mellem kravene og deres ansættelse skaber en oplevelse af utilstrækkelighed. Samtidig overgår behovet for sparring ofte ansættelsesgraden og udløser ekstra arbejde uden kompensation, hvilket forstærker oplevelsen af disrespekt.

5.1.3 Illegitime opgaver

Et aspekt ved arbejdet, som udfordrer klubpædagogerne, er håndteringen af opgaver, som ligger uden for deres jobbeskrivelse. De illegitime opgaver for klubpædagogerne indebærer oplevelsen af at skulle håndtere arbejdsopgaver, som går imod den forventede rolle som klubpædagog, samt konfliktmægling for andre end klubbens unge. Ligeledes opleves anvendelsen af ungdomsklubbernes registreringssystem som en illegitim opgave, idet det er teknisk utilstrækkeligt og medfører en række ekstraopgaver

for medarbejderne. Disse ekstraopgaver tager også form af illegitime stressorer, og der ses et praktisk overlap mellem de to teoretiske konstrukter.

5.1.3.1 Forskydning i forventet rolle

Et centralt aspekt i klubpædagogernes oplevelse af illegitime opgaver kommer til udtryk, når ungdomsklubben er presset ift. plads, besøgstal og mandskab. Når klubben bliver ”rendt over ende” oplever klubpædagogerne, at deres rolle forskydes fra relations- og tryghedsskabende voksen til en slags uformel ordensmagt. Flere af medarbejderne beskriver, hvordan det pædagogiske arbejde glider i baggrunden til fordel for at agere ”politimand” eller ”vagt”:

Jeg er jo sådan en ildslukker nu i stedet for at danne relationer fordi vi faktisk skulle passe på med at sætte os ned og spille ludo, fordi det kunne ødelægge klubben for alle de andre.

Ovenstående citat viser, hvordan den primære arbejdsopgave med at skabe trygge, relationelle fællesskaber bliver underkendt af situations krav om kontrol og brandslukning. Når ungdomsklubberne i perioder står i sådanne situationer, opstår der en form for kampklar stemning blandt medarbejdergruppen, hvor de konstant har øjne i nakken:

Der var jo sådan lidt soldaterkammerater over det (..) altså ikke for at sammenligne det med krig eller noget, men der var lidt skyttegrav over det, hvor vi altid havde en kollega i ryggen og pumper os selv op til at åbne hoveddøren.

Det tyder på en form for kollektivt alarmberedskab, hvor medarbejderne altid er på vagt og altid forventer, at situationen kan eskalere. Klubpædagogerne har en oplevelse af at gå på arbejde for at løse konflikter, og de beskriver, hvordan de opbyggede rutiner for, at der altid var en løs medarbejder, som hurtigt kunne træde til, når situationer eller konflikter spidsede til. En medarbejder, som ofte havde denne position udtrykker:

Når man kunne mærke at det eskalerer, så kunne man godt mærke adrenalin (..) man kan godt få følelsen af at være lidt bange, og det undertrykker man bare og så går man ud i konflikten.

Samtidig med at dette opleves som en urimelig og illegitim opgave, viser ovenstående citat, at medarbejderne er i en mental tilstand, der kræver betydelig emotionsregulering. Hochschild (2019) begreb om emotionsarbejde omhandler medarbejderes kontrol af egne følelser og ydre fremtoning i arbejdet for at inducere en bestemt følelsesmæssig tilstand hos modtageren. Ud fra klubpædagogens beskrivelse er der i dette tilfælde især tale om at undertrykke den frygt, der kan være forbundet med at gå ud i en eskalerende konflikt i forsøget på at afværge den. Den konstante alarmberedskabstilstand og krævende emotionsregulering er ikke blot en midlertidig belastning, som klubpædagogerne oplever i perioder med spidsbelastning. Det er et aspekt ved arbejdet, som på sigt rækker ved medarbejdernes oplevelse af arbejdets indhold og formål:

*Jeg kan huske, at jeg i starten tænkte, dengang vi var 3-4 til 80 unge, okay
(..) det kan vi da være stolte af, men på et tidspunkt tænkte jeg bare, jamen
det er jo ikke det her arbejde, der stod i jobbeskrivelsen.*

Når det pædagogiske arbejde, og kerneopgaven, systematisk må vige for kontrol, brandslukning og overvågning begynder medarbejderne naturligt at sætte spørgsmålstegn ved, hvad arbejdet egentlig består i. Her opleves arbejdsopgaven tydeligt urimelig og strider med den rolle, som medarbejderne forventede at skulle have ved ansættelse.

Samlet viser dette, at klubpædagogerne oplever en forskydning i deres professionelle rolle, hvilket fører til oplevelsen af illegitime opgaver. Her udgår belastningen primært fra udfordrende unge, men kan også argumenteres for at udgå fra organisationen og ledelsen, som ikke afgrænser opgavefeltet for medarbejderne. I stedet for at arbejde relationelt, tvinges de til at agere vagter og konfliktlødere, der fører til konstant kollektivt alarmberedskab. Denne rolle stemmer ikke overens med deres forventninger til arbejdet og skaber følelsen af, at udføre opgaver, der er urimelige og uden for jobbeskrivelsen. Den nødvendige emotionsregulering i pressede situationer forstærker belastningen og bidrager til en oplevelse af, at arbejdet har mistet sit formål.

5.1.3.2 Rollen som uofficiel konfliktmægler

En anden form for illegitim opgave, som flere klubpædagoger fremhæver som belastende, er rollen som uofficiel konfliktmægler for det omkringliggende lokalområde. Det er en opgave, som ligger uden for det formelle ansvar som klubpædagog, og opleves både urimelig og uretfærdig. Klubpædagogerne har en oplevelse af, at de bliver holdt ansvarlig for de unges adfærd i lokalområdet uden for klubbens åbningstid og matrikel:

Jeg føler lidt at fordi vi har en ungdomsklub, så er vi ansvarlige for alle unge i området. Og så bliver man lidt vred.

Det er en oplevelse af et urimeligt ansvar, som klubpædagogerne pålægges, men uden reel handlingsmagt til at gøre noget ved det. De kan ikke styre, hvordan de unge agerer i lokalområdet, men de er lokalområdets eneste middel til aflastning. Det er en belastning, der er forbundet med afmagt og vrede, hvor de skal håndtere kritik for noget, de reelt ikke har mulighed for at imødekomme. Flere af klubpædagogerne beskriver, hvordan de føler sig ”oversete i deres arbejde” i sådanne situationer, fordi de bliver symbol på de unges uhensigtsmæssige adfærd. Deres indsats for at opbygge relationer og et trygt rum for de unge overses, og de føler ikke deres arbejde anerkendt. Ligesom ved konflikthåndteringen beskrevet i ovenstående afsnit er det forbundet med krævende emotionsregulering:

Man står jo i en situation, hvor de ikke er i humør eller tilstand til at snakke om det, og hvor man bare skal tage imod.

Klubpædagogerne står i en ambivalent situation, hvor de gerne vil opretholde et godt ry for klubben, men skal være passive modtagere af andres vrede – en arbejdsopgave de ikke forventede. Flere af klubpædagogerne beskriver, at de oplever støtte fra ledelsen, som forsøger at afhjælpe belastningen ved at bede klubpædagogerne om, at viderestille borgerne til dem. Selvom dette er en aflastning, er det stadig klubpædagogerne, som naturligt møder lokalområdets borgere, og de oplever at bruge deres ellers sparsomme tid på andet end det, de er ansat til. Samtidig har de oplevelsen af at miste noget af deres faglige integritet:

Det er sådan en afmagt fordi (..) de ser jo ikke hele billedet vel.

Klubpædagerne føler sig misforstået i deres arbejdsopgaver, og føler de bliver vurderet for deres arbejde på et uretfærdigt grundlag. Det er en følelse, der tænkes at påvirke medarbejdernes oplevelse af mening i arbejdet og udfordrer deres kompetencer, idet de ikke er ansat til at håndtere denne opgave.

I medarbejdernes beskrivelser af sådanne situationer med lokalområdet, tegner der sig et billede af, at de i nogle tilfælde eskalerer og medarbejderne kan have svært ved at lægge situationen fra sig, når de kommer hjem:

Når der virkelig har været en, som er sur, så selvom man ikke er på arbejde mere, så bobler det sådan stadig i kroppen, og det er virkelig svært at lægge sig til at sove (...) det er noget andet med konflikter med de unge (..) selvom de kan være svære, så føles det i hvert fald mere som ens opgave.

Ovenstående citat understreger, at håndteringen af lokalområdet opleves som en illegitim opgave. Samtidig peger citatet på, at kroppen, også efter endt arbejde, er i alarmberedskab og påvirker medarbejdernes søvn. Det påvirker ikke blot i øjeblikket, men får også betydning for medarbejdernes restitution.

Samlet viser håndteringen af denne opgave, at klubpædagerne, udover de interne belastninger, der er forbundet med deres arbejde, også belastes af eksterne faktorer. De møder et pres fra det omkringliggende lokalområde, og opgaverne, som opstår i dette krydsfelt, falder uden for den legitime arbejdsramme og derfor opleves belastende og udgør en trussel mod deres sociale selvværd.

5.1.3.3 Dysfunktionelt registreringssystem

I ungdomsklubberne er det et krav, at de unge bliver tilmeldt i organisationens registreringssystem og trykker sig ind på en tablet, når de er i ungdomsklubben. Medarbejderne er forpligtet til at anvende registreringssystemet og sørge for, at de unge bliver tilmeldt klubben for at understøtte den skærpede underretningspligt, samt have overblik over hvem der færdes i klubben og dokumentation af klubbens besøgstal. Dog kan medarbejdernes oplevelse med systemet i praksis tolkes som en illegitim opgave. I flere af ungdomsklubberne udtrykkes en frustration over, at systemet ikke virker:

Det var et problem i lang tid, at vi ikke kunne få det der system til at virke og vi fik at vide flere gange, at 'nu skulle det virke' og det gjorde det ikke.

Til sidst skrev vi det bare ned på et stykke papir (..) man tænker bare 'whatever'.

Klubpædagogerne føler sig opgivende i anvendelsen af systemet og finder det meningsløst, at skulle anvende det. De har en oplevelse af, at ressourcerne, de bruger på registreringssystemet, tager tiden væk fra de unge og væk fra kerneopgaven. Flere af medarbejderne fortæller også, at internetforbindelsen i klubberne er dårlige, og de internetdeler fra deres private telefoner for at kunne efterleve registreringskravet. Der er ligeledes en ekstraopgave forbundet med, at registrerer de unge manuelt:

Og det er jo så det jeg gør nu, hvor jeg går ind bagefter og registrere dem, men det er bare et lortearbejde, når det kunne være gjort ved at ungerne bare kunne trykke på deres ikon.

Ovenstående citat viser, at der er en forståelse for vigtigheden af, at de unge bliver registreret, hvorfor klubpædagogerne gør det manuelt efter vagterne. Systemets utilregnelighed giver dog registreringsarbejdet en illegitim dimension. Det betyder, at en simpel opgave bliver tidskrævende og forstyrrende for kerneopgaven. Det skaber ikke blot en følelse af meningsløshed, men også en oplevelse af at opgaven reelt kunne være undgået, hvis systemet fungerede. Det bliver derfor en unødvendig ekstraopgave, der ikke er forventelig med arbejdet, de er ansat til.

Det er dog ikke kun oplevelsen af at skulle udføre en meningsløs opgave, der er forbundet med registreringssystemet. Systemet opleves også som et utilstrækkeligt værktøj for det pædagogiske arbejde:

Det kunne gøre en forskel for kvaliteten i vores arbejde, at vi kunne kende dem i systemet med billeder (..) Så det ikke bare bliver 'nåh ja ham der med dynejakken' eller sådan (..) det kan lade sig gøre i alle dusserne, så hvorfor kan vi ikke?

Når de unge har registreret sig, figurerer de ikke med billeder i systemet. Hvis ikke medarbejderne kan genkende, eller ikke kender de unge, ved de reelt ikke, om de har tilmeldt sig, er trykket ind for dagen eller har trykket sig ind som sig selv eller en anden. En anden medarbejder udtrykker:

Det begrænser mig i relationsarbejdet, hvor mange gang jeg kan blive ved med at spørge, hvad de hedder, fordi jeg gerne vil videre til at vide, hvem de er og vi får at vide oppefra, at det ikke er muligt med billeder i systemet pga. GDPR.

Flere af medarbejderne udtrykker, at et væsentligt element i at skabe relation til de unge er at kunne deres navn. Det er et simpelt værktøj, som får dem langt i løsningen af deres opgave, og de oplever forringet kvalitet i deres opgaveløsning ved fraværet af det. Når der ikke er billeder på de unges navne i systemet, figurer de blot som ikoner, og klubpædagogerne kan ikke bruge systemet til at koble navnet til ansigtet. Det er en frustration for medarbejderne, at de har et system, som har potentialet til at tilføje denne kvalitet til deres opgaveudførelse, men som ikke udnyttes. Der er en underliggende oplevelse af hensynsløshed over, at det er muligt andre steder at have et registreringssystem, som kan understøtte det pædagogiske relationsarbejde ved hjælp af billeder i systemet, men det er ikke muligt for ungdomsklubberne. Det kan ses som en illegitim stressor, idet medarbejderne ikke oplever at deres redskaber for opgaveudførelse er tilstrækkelige, hvilket begrænser dem og forringer deres opgaveudførelse.

Samlet kan anvendelsen af det dysfunktionelle registreringssystem betragtes som en illegitim opgave, der udmønter sig i en oplevelse af illegitime stressorer. Det er en belastning, som udgår fra et organisatorisk krav om registrering og utilstrækkeligt tilgængeligt materiel til efterlevelse af kravet. Denne belastnings opstår ikke som resultat af arbejdsmængde, men ud fra de strukturelle rammer, som forstyrrer en meningsfuld opgaveløsning. Det er en meningsløs oplevelse at de systemer, som skal understøtte meningsfuldt arbejde, ender med at underminerer det.

5.2 Interventionsforslag

Som led i specialets ideal om at bedrive aktionsforskning analyseres også mulige interventionsforslag, der kunne reducere klubpædagogernes belastninger. Det var i interviewene vanskeligt for medarbejderne at svare konkret på, hvad der kunne reducere deres belastningsoplevelser. Derfor foreslår de heller ikke mulige løsninger til alle de udtrykte belastninger, men peger alligevel på aspekter, som muligvis kunne understøtte dem i arbejdet eller afhjælpe nogle af belastningsoplevelserne. Da der i

tillæg hertil ses overlap mellem klubpædagogernes forslag til interventioner ift. illegitime opgaver, stressorer og adfærd, struktureres analysen med udgangspunkt i interventionerne.

5.2.1 Ledelsesstøtte

En væsentlig faktor, som flere klubpædagoger fremhæver, om end ikke altid direkte, som betydningsfuld ift. at håndtere arbejdets udfordringer, er ledelsesstøtte. Som vist i analysen ovenfor oplever flere af klubpædagogerne belastninger, der synes at knytte sig til fraværet af støtte fra ledelsen. I perioder, hvor arbejdet opleves særligt udfordrende, giver flere klubpædagoger udtryk for et behov for, at ledelsen i højere grad tager ansvar og sætter en tydelig retning for ungdomsklubbens videre udvikling. I klubpædagogernes samtaler under fokusgruppeinterviewene kommer denne efterspørgsel både til udtryk implicit gennem beskrivelser af usikkerhed og frustration, samt mere eksplicit i form af ønsket om en støttende og ansvarsfuld ledelse. Medarbejderne fremhæver betydningen af at kunne henvende sig til en leder, der udviser tillid til deres kompetencer og som anerkender de oplevelser, observationer og vurderinger, de foretager i arbejdet. En af klubpædagogerne udtrykker det således:

For mig handler det især om kulturen mellem os der er ansat i klubben og til vores ledere, hvor man er ikke bange for at komme og sige det. De er meget åbne for, at vi har nok ret i det vi siger.

Ovenstående citat peger på, at en støttende ledelse kan spille en væsentlig rolle i at understøtte klubpædagogerne i deres arbejde og mindske oplevelsen af belastning. Klubpædagogen beskriver en oplevelse af gensidig tillid mellem medarbejdere og ledelse, hvor det både er muligt at gå til ledelsen med udfordringer, og hvor ledelsen anerkender medarbejdernes faglige vurderinger og oplevelser fra praksis som reelle. Denne form for tillid og anerkendelse ser ud til at styrke klubpædagogens oplevelse af støtte og faglig opbakning. Dog kan der argumenteres for, at materialet også indikere, at ikke alle klubpædagoger deler denne oplevelse af en støttende ledelse. Særligt i udfordrende perioder beskrives et behov for tydeligere ledelsesmæssig støtte, når det gælder om at træffe konkrete og praksisnære beslutninger. Det tyder på, at graden af ledelsesopbakning varierer mellem ungdomsklubberne, og at der i nogle

tilfælde kan være behov for at styrke ledelsesstøtte – både i konkrete situationer og mere systematisk på tværs af ungdomsklubberne.

Lignende gør sig gældende for oplevelser med f.eks. illegitim adfærd eller illegitime opgaver, hvor klubpædagogerne efterspørger muligheden for at kunne give ansvaret videre. Ved sådanne situationer beskriver flere af klubpædagogerne, at de forsøger at håndtere dem ift. det høje kvalitetsønske de generelt har for deres arbejde, selvom der er tale om opgaver, der ikke er indeholdt i deres jobfunktion. Nogle af klubpædagogerne beskriver det ift. oplevelser som uofficiel konfliktmægler, hvor de stadig ønsker at tage ansvar for situationen, og tænker at den rette håndtering er gennem konfliktmægling med de eksterne interessenter. Her fremhæves ledelsesstøtte, som en væsentlig faktor i at kunne videregive ansvaret i situationer, der ligger uden for den oplevede kerneopgave:

Når vi brænder for det, som vi gør og rammerne er så uformelle, er det vigtigt, at der er nogle andre, som siger ”det der er ikke noget I skal gøre”. Så det hjalp virkelig at vi til et personalemøde fik at vide, at vi bare kunne give vores leders telefonnummer videre til dem.

Ovenstående citat viser, at klubpædagogerne oplever, at ledelsesstøtte kan afhjælpe den belastningsoplevelse, der er forbundet med sådan illegitim adfærd og illegitime opgaver. Her bliver medarbejderne bekræftet i, at den rette håndtering af situationen ikke nødvendigvis er at indgå i mægling med de eksterne borgere, men derimod rent faktisk at undsige sig opgaven og videregive ansvaret til ledelsen.

På tværs af klubpædagogernes beskrivelser tegner der sig et billede af, at støtte fra ledelsen kan have betydning for, hvordan belastninger i arbejdet opleves og håndteres. Det, at blive mødt med tillid, anerkendelse og opbakning fra ledelsen, skaber en tryghed i det daglige arbejde, og den findes særligt betydningsfuld i situationer præget af kompleksitet og grænseoverskridende adfærd. Samtidig peger nogle af klubpædagogerne på, at fraværet af tydelig ledelsesmæssig støtte kan forstærke følelsen af belastning. På baggrund af ovenstående kan det overvejes, om en tydeligere og mere tilgængelig ledelsesopbakning i praksisnære situationer kunne bidrage til at understøtte klubpædagogerne i deres arbejde og afhjælpe potentielle belastninger.

5.2.2 Supervision og opkvalificering

Flere af klubpædagogerne giver udtryk for, at de ofte skal håndtere illegitim adfærd. Dette beror som beskrevet ofte på mødet med grænseoverskridende unge. I nogle tilfælde ses det også fra naboer, som er overfusende, udadreagerende eller konfliktoptrappende, der for medarbejderne, som også opleves som en illegitim opgave. Den illegitime adfærd beskrives i flere tilfælde som voldsom og kan være forbundet med svære negative konsekvenser, f.eks. forhøjet alarmberedskab, som får betydning for bl.a. medarbejdernes søvn. På tværs af ungdomsklubberne gives der udtryk for et stærkt kollegaskab internt i klubberne, som klubpædagogerne trækker på efter kritiske hændelser. Selvom flere af klubpædagogerne beskriver den sociale støtte som et værktøj, der afhjælper at tage hændelserne med hjem, er det ikke altid tilstrækkeligt. De negative konsekvenser, der følger oplevelser af illegitim adfærd, påvirker flere af medarbejderne i det efterfølgende arbejde. Dette aspekt går på tværs af ungdomsklubberne og på tværs af erfaring, men påvirker især de yngre medarbejdere uden pædagogfaglig uddannelse. Hertil efterspørger klubpædagogerne efterfølgende støtte:

Det kunne være virkelig fedt med noget supervision af en art (...) når vi står med så hård konflikthåndtering og nogle gange kan være i mega alarmberedskab, så kunne det være en god læring at få andre øjne på.

Der udtrykkes et ønske om at have muligheden for at vende disse episoder og få talt dem igennem. Dette gør klubpædagogerne allerede med deres kollegaer, men, som tidligere nævnt, sker dette ofte efter endt arbejdstid. Ved konfliktfyldte episoder tænker medarbejderne selv, at efterfølgende supervision kunne afhjælpe de negative konsekvenser, samt opkvalificerer dem i deres videre arbejde.

På trods af et stærkt kollegialt fællesskab viser klubpædagogernes erfaringer, at den uformelle sociale støtte i nogle tilfælde ikke er nok til at bearbejde hændelser, der sætter dem i forhøjet alarmberedskab. Supervision og faglig opkvalificering fremstår derfor som centrale interventionsmuligheder. Ikke blot for at mindske og forebygge efterreaktioner, men også til at styrke klubpædagogernes professionelle handleberedskab. Det at ”få andre øjne på” oplevelserne skaber ikke kun rum for aflastning, men også mulighed for faglig refleksion, der kan omsætte sig til læring. I et arbejdsmiljø

præget af uforudsigelighed og grænseoverskridende interaktioner, kan supervision fungere som mulig investering i klubpædagogernes trivsel og faglige robusthed.

5.2.3 Øget medarbejderinddragelse

Et gennemgående tema i klubpædagogernes samtaler under interviewene er ønsket om i højere grad at blive inddraget i de organisatoriske beslutninger, der har indflydelse på deres arbejde. Ønsket udspringer især af en oplevelse af, at beslutninger ofte træffes fra den centrale del af organisationen og implementeres uden hensyntagen til de lokale forhold eller udfordringer. Dette kobler sig tæt til oplevelsen af illegitim adfærd knyttet til organisationsstrukturen. Når opgaver og krav lægges ”ned over hovedet” på klubpædagogerne uden forudgående dialog, opleves de ofte som meningsløse eller uhensigtsmæssige i praksis og får en illegitim dimension. En af klubpædagogerne udtrykker det således:

Jeg ville virkelig gerne, at tingene ikke altid kommer oppefra og lagt ned over hovedet på os i klubberne (...) inddrag os nu, så det er nemmere for os at bakke op.

Denne efterlysning af inddragelse handler ikke blot om øget medindflydelse, men også om ejerskab og faglig legitimering og anerkendelse af ens arbejde. Når klubpædagogerne ikke bliver adspurgt, før beslutninger træffes, undermineres deres professionelle dømmekraft og deres rolle i organisationen reduceres til at skulle udføre og ikke medskabe opgaven. Det giver ikke alene frustration, men bidrager til oplevelsen af at udføre opgaver, der er meningsløse og uhensigtsmæssige i deres kontekst. Gennem inddragelse er der mulighed for at fjerne dette meningsløse og uhensigtsmæssige aspekt, som kunne gøre det lettere for klubpædagogerne at understøtte de centrale tiltag.

Klubpædagogerne giver udtryk for, at sådan øget medarbejderinddragelse kunne være en meningsfuld intervention, som muligvis kunne reducere oplevelsen af illegitimitet ved organisationsstrukturen. Det ville styrke oplevelsen af anerkendelse i arbejdet og have positiv indvirkning på deres oplevelse af faglig værdi for organisationen. Det tænkes ligeledes, at når medarbejdernes viden fra praksis bringes i spil i beslutningsprocesserne, kan det skabe mere realistiske og bæredygtige løsninger. Det

kan være med til at mindske den dissonans, der er blandt medarbejderne i en så bred organisation. Øget medarbejderinddragelse kunne således argumenteres for både at bidrage til mere samhørighed internt i organisationen, samt være en forebyggende arbejdsmiljøindsats, der øger oplevelsen af anerkendelse for klubpædagogerne.

6. Diskussion og triangulering

I dette kapitel diskuteres specialets resultater ift. genstandsfeltets hidtidige forskningsfund. Herefter diskuteres undersøgelsens kvalitet på baggrund af opstillede kvalitetskriterier fra Lincoln og Guba (1985, jf. Zhang & Wildemuth, 2009). Slutteligt diskuteres mulige implikationer af specialets fund både ift. implementering af interventioner samt videre forskning.

6.1 Resultater

Formålet med specialets undersøgelse var at identificere arbejdsrelaterede belastninger og mulige interventioner mod redueringen af belastninger for ungdomsklubpædagoger. De identificerede belastninger og interventionsmuligheder diskuteres nedenfor med reference til anden forskning beskrevet i den tidligere foretagne litteraturgennemgang.

6.1.1 Fund vedr. årsager til belastninger

Klubpædagogernes arbejdsrelaterede belastninger kan på flere parametre kobles til den hidtidige forskning. Både aspekter ved anden forskning om pædagogisk personale samt fra undersøgelser med udgangspunkt i SOS kan sammenstilles med specialets fund.

De arbejdsrelaterede belastninger for klubpædagogerne kan overordnet siges at udgå fra fire forskellige forhold: 1) fra arbejdet med de unge, 2) fra eksterne interessenter, 3) samspil til ledelse og kollegaer samt 4) organisatoriske krav og forventninger. Sidstnævnte er især en udbredt årsag til belastningsoplevelser for klubpædagogerne, som særligt kommer til udtryk ved illegitime stressorer, men også ved illegitime opgaver. Hertil kan en overordnet betragtning være, at klubpædagogerne generelt oplever belastninger, der kan udfoldes og forstås gennem SOS-perspektivets teoretiske

udgangspunkt om SIN og SAD. Der kan argumenteres for, at klubpædagogernes belastningsoplevelser stemmer overens med Semmer et al. (2021) og antagelsen om, at belastninger kan få en selvværdstruende dimension, hvis de findes uretfærdige, respektløse eller hensynsløse. Analysen vedr. belastningsårsager hos klubpædagogerne viser, at flere af de oplevede belastninger tager form af dette og bidrager i flere tilfælde til oplevelsen af utilstrækkelighed. Dette sker f.eks. i mødet med grænseoverskridende unge eller indeholdt i klubpædagogernes ansættelsesforhold, hvor en ubalance mellem krav og ressourcer fører til oplevelsen af, ikke at kunne udføre arbejdet til tilstrækkelig kvalitet. Det understøtter Semmer et al. (2021) pointe om, at selvværdstrusler kan udløse stærkere negative konsekvenser end blot belastningen i sig selv. Ansættelsesforholdet og de grænseoverskridende unge er i sig selv en belastning, men den illegitime dimension ved dem forstærker belastningsoplevelsen for klubpædagogerne.

De udløsende faktorer for selvværdstrusler og årsager til belastning for anden pædagogisk personale stemmer på flere måder overens med klubpædagogernes oplevelser. Eksempelvis kan klubpædagogernes belastningsbillede ses at være forenelig med fundene fra Yakhnich (2022). Her ses, at belastningerne kan være udgjort af håndteringen af voldsom adfærd fra de unge, som klubpædagogerne giver udtryk for i mødet med grænseoverskridende unge og i rolleforskydningen mod at være mere ”ordensmagt” end relationel voksen. Yakhnich (2022) finder også belastninger forbundet med balanceringen af professionel distance. Lignende udtrykker klubpædagogerne om deres ansættelsesforhold, hvor de kan være usikre på, hvor meget de skal gå ind i relationen til de unge ift. de ressourcer, de har tilgængelige for at løfte den. Dette harmonerer også med Kern et al. (2023), som finder tidspres som en specifik illegitim stressor, hvis presset f.eks. kunne undgås gennem bedre opgaveplanlægning. For klubpædagogerne handler dette især om en mangelfuld opgaveafgrænsning, som giver dem oplevelsen af utilstrækkelighed i arbejdet.

Yakhnich (2022) påpeger ligeledes at belastninger kan udgå fra manglende ressourcer og støtte på arbejdspladsen, hvilket ligeledes er i tråd med klubpædagogernes belastningsoplevelser. F.eks. beskriver klubpædagogerne udfordringer forbundet med manglende ressourcer i form af utilstrækkelig fysisk kapacitet og til tider i form af arbejdskraft, hvor de mangler medarbejdere på gulvet. Samtidig opleves manglende støtte, der beskrives som indeholdt i organisationsstrukturen, hvor ledere og andre

kollegaer føles langt væk fra klubpædagogernes praksis. Herudover ses også sammenfald til Bickle (2021), som finder, at arbejdet som døgninstitutionspædagog er forbundet med bl.a. ulønnet arbejde og manglende træning. Klubpædagogerne giver udtryk for, at deres arbejde kan være forbundet med interesselimer, grundet behovet for ventilerende af kritiske hændelser og svære episoder. Samtidig kan oplevelsen af manglende træning argumenteres for udtrykkes implicit i klubpædagogernes beskrivelser af håndteringen af grænseoverskridende adfærd fra de unge og eksterne interessenter samt ved rolleforskydning ift. deres forventede rolle, hvor de i højere grad skal anvende konflikthåndtering.

En interessant betragtning synes at være, at Romi (1999) finder højere niveauer af udbrændthed hos børne- og ungdomsarbejdere, som arbejder med udsatte unge end hos medarbejdere på almenområdet. Som tidligere beskrevet arbejder klubpædagogerne formelt på almenområdet, men kan ses i praksis, at møde unge, som kan have behov for ekstra støtte. Dette ses især i klubpædagogernes beskrivelser af at skulle udvælge ungdomsklubbenes målgruppe, hvor de oplever en uoverensstemmelse mellem idealet for målgruppen og virkeligheden af, hvem der opsøger tilbuddet. Nødvendigheden af at afvise unge, som udfordrer arbejdet, men som virker udsatte, udfordrer medarbejderne. Om dette fører til udbrændthed, vides ikke, men det skaber en form for moralsk belastning hos klubpædagogerne. Dette kan ses i lyset af Oppelstrup og Phil-Thingvad (2016) som finder, at uoverensstemmelse mellem arbejdsrelaterede værdier og arbejdsvilkår kan udgøre en udløsende faktor for selvværdstrusler. Når klubpædagogerne forhindres i at handle ud fra deres værdier om, hvem ungdomsklubben er til for, presses de og kan opleve det som en illegitim stressor. Dette fører også til en bekymring over, hvorvidt klubpædagogerne blot er ”endnu en lukket dør” (se afsnit 5.1.2.2). Det stemmer overens med Bickle (2021), som finder angsten over ikke at opfylde de unges behov som en belastning hos døgninstitutionspædagoger. På samme måde kan der ses overlap til Tsang (2011), der finder emotionsarbejde som en central arbejdsrelateret belastning hos lærer. I klubpædagogernes beskrivelse af den rolleforskydning, de oplever qua udvikling i klientellet i ungdomsklubberne, ses også nødvendigheden af emotionsarbejde for opgaveudførelsen.

Det kan ses som vanskeligere at holde specialets fund op imod forskningstendensen om konsekvenser ved SOS og belastninger for pædagogisk personale. Hertil findes det dog centralt, at dette heller ikke er specialets anliggende, som derimod omhandler

identificeringen og karakteriseringen af arbejdsrelaterede belastninger og mulige interventioner. Det er derfor ikke muligt for specialet at kommentere på, hvorvidt belastninger f.eks. fører til udbrændthed, der er en gængs konsekvens jf. litteraturoverblikket. Desuden udtrykker klubpædagogerne ikke belastninger forbundet med sekundær traumatisering, som ellers kan tænkes, er en del af deres arbejde. Til trods for dette giver klubpædagogerne udtryk for aspekter, der kan tyde på sammenfald med andre studiers fund af konsekvenser herved. F.eks. nævner klubpædagogerne, at de efter konflikthåndtering kan være i højere alarmberedskab og have svært ved at sove, der er i tråd med i Pereira et al. (2014) og Griffiths et al. (2018). Ligeledes kan der ses en uoverensstemmelse mellem krav og ressourcer, som Druge et al. (2021) finder er forbundet med øget udbrændthed. Hvorvidt udbrændthed er en konsekvens for klubpædagogerne, kan specialet ikke fastslå, men de identificerede belastningsfaktorer kan ses som potentielt risikofremmende. På samme måde kan der ses indikationer på, at klubpædagogerne i nogle tilfælde er udfordret på at handle i overensstemmelse med deres faglige og etiske kompas. Dette ses særligt ved klubpædagagernes udvælgelse af målgruppe, hvor det opleves som svært at skulle lukke døren for unge, som reelt har behov for støtte. Det kan tænkes at være i tråd med Vaaben et al. (2023) fund om moralsk stress blandt lærer som resultat af en ressourcefordeling, der minder om et bevillingssystem. Hvorvidt klubpædagogerne oplever moralsk stress, kan specialet dog ikke fastslå, men der fremstår indikationer på, at de er udfordret i at handle i overensstemmelse med deres moralske vurdering. Der kan argumenteres for, at klubpædagogerne i visse aspekter af deres arbejde oplever at skulle modarbejde deres intuition pga. ressourcer eller strukturelle omstændigheder.

Herudfra kan årsagerne til klubpædagagernes arbejdsrelaterede belastninger på flere parametre siges at stemme overens med forskning af andet pædagogisk personale. Ligeledes kan flere af årsagerne til belastningerne ses i lyset af, hvad andre har fundet som udløsende faktorer for selvværddrusler og SOS. Noget af det som kan siges at være unikt for klubpædagogerne, omhandler konflikthåndteringen til lokalområdet beskrevet i afsnit 5.1.3.2. Det tænkes, at pædagogisk personale som erhvervsgruppe ofte står i situationer med konflikthåndtering – også til eksterne interessenter som f.eks. forældre. Det er dog ikke et fokus i de fundne studier om pædagogisk personale eller som udløsende faktor for SOS.

6.1.2 Fund vedr. interventioner mod belastninger

Ud fra klubpædagogernes udtalelser og oplevelser kan der identificeres tre interventionsforslag, som kunne reducere nogle af deres belastningsoplevelser: 1) ledelsesstøtte, 2) supervision og opkvalificering samt 3) øget medarbejderinddragelse. Flere aspekter ved disse kan sammenstilles med undersøgelser af beskyttende faktorer for selvværdstrusler og forebyggende initiativer hos pædagogisk personale.

Selvom klubpædagogernes ønske om ledelsesstøtte ikke eksplicit formuleres som et behov for anerkendelse, kan det med fordel ses i lyset af forskningen inden for dette. Anerkendelse anses ud fra SOS-perspektivet som en stærk ressource, der fremmer trivsel og beskytter mod selvværdstrusler. Jf. Semmer et al. (2019) kan fraværet af anerkendelse bidrage til oplevelsen af f.eks. illegitime stressorer, mens tilstedeværelsen af anerkendelser kan virke som en buffer mod selvværdstrusler og bekræfter medarbejdernes værdi og faglige integritet. Ønsket om en mere støttende ledelse fra klubpædagogerne kan forstås som et ønske om at blive set, hørt og taget alvorligt, hvilket kan tolkes som udtryk for et behov for anerkendelse. Jf. Apostel et al. (2018) handler anerkendende ledelse ikke blot om ros eller belønning, men også om, at medarbejdernes arbejde samt faglige vurderinger og oplevelser mødes med værdsættelse, respekt og tillid, og at medarbejderne støttes i deres opgaveudførelse. Denne form for anerkendende ledelsesadfærd medierer de negative effekter ved illegitime opgaver. Klubpædagogerne fremhæver, at de i tilfælde, hvor ledelsen støtter dem og anerkender deres faglige skøn, oplever sig bedre understøttet i håndteringen af f.eks. illegitime opgaver. En støttende ledelse kan herved tænkes at have nogle af de samme indvirkninger, som forskningen finder for anerkendelse. Dette fordi en støttende ledelse tænkes at bidrage til oplevelsen af anerkendelse. En større grad af ledelsesstøtte for klubpædagogerne ses herved som en intervention med potentialet til at reducere selvværdstrusler gennem større grad af anerkendelse.

Klubpædagogernes efterspørgsel på supervision og opkvalificering kan ud fra hidtidig forskning vurderes som en intervention med potentialet til at afhjælpe eller reducere belastningsoplevelserne. I kraft af fund fra Bickle (2021) og Verhage et al. (2023) om, at pædagogisk personale mangler træning og ikke forberedes godt nok til deres arbejdsopgaver gennem uddannelse, virker opkvalificering af klubpædagogernes kompetencer som en relevant intervention. Samtidig kan supervision i

forskningen ses at have flere positive indvirkninger på arbejdsmiljøet. Hingley-Jones og Gillian (2016) beskriver, at supervision og gruppediskussioner kan være professionelle refleksionsrum til kortlægningen af ubevidste forsvarsværn, der følger udbredelsen af NPM-praksisser. Selvom specialet ikke klart kan sige om sådanne praksisser gør sig gældende for klubpædagogerne, tyder det på, at supervision kan være en måde, hvorpå ubevidste strategier og forsvar blandt medarbejderne kan identificeres.

Endvidere efterspørger klubpædagogerne supervision for at have et rum til at ventilere og lære af kritiske hændelser og svære episoder, hvilket både kan tage form af ekstern eller kollegial støtte. Kollegial støtte beskrives af klubpædagogerne at afhjælpe belastninger forbundet med kritiske hændelser i ungdomsklubben. Dette stemmer overens med Yakhnich (2022), der finder kollegial støtte som håndteringsstrategi for børne- og ungdomsarbejdere. Selvom specialet ikke direkte undersøger klubpædagogernes håndteringsstrategier, tyder det på, at deres kolleger er væsentlige aktører i håndteringen af arbejdsrelaterede udfordringer. Derudover indikerer forskning også, at graden af medarbejdernes sociale kapital kan have indflydelse på arbejdsrelateret belastning. Som beskrevet tidligere finder Boyas et al. (2012), at yngre medarbejdere blandt børnebeskyttelsesarbejdere kan være mere udfordret i håndteringen af belastninger grundet manglende social kapital på arbejdspladsen. I ungdomsklubberne, hvor flere af medarbejderne bl.a. er yngre studerende, ses det derfor som relevant at målrette interventioner mod disse medarbejdere for at etablere bedre støttestrukturer for dem, som Boyas et al. (2012) foreslår. Her ses kollegial supervision som en potentiel mulighed. Det, at skabe professionelle rum for denne støtte og skabe muligheden for ventilerung gennem supervision, kan derfor tolkes som en relevant interventionsmulighed for redueringen af klubpædagogernes belastningsoplevelser.

Klubpædagogernes ønske om øget medarbejderindflydelse kan ud fra forskningen ligeledes tolkes som en mulig intervention mod arbejdsrelateret belastning. Framke et al. (2016, 2018) undersøgelse af deltagelsesbaseret organisationsintervention for daginstitutionspædagoger viser, at deltagelsesøgning med fokus på kerneopgaven er en positiv intervention, der reducerer selvværdstrusler. Dette fordi medarbejdernes indflydelse på ændringer i arbejdsforhold mod sikring af kerneopgaven reducerede illegitime opgaver, hvilket både reducerede kortidssygefravær og jobstress. En sådan intervention tænkes herved at kunne få positiv indflydelse på klubpædagogernes

oplevelse af illegitime opgaver, f.eks. det dysfunktionelle registreringssystem eller den rolleforskydning, de oplever ved spidsbelastninger i ungdomsklubberne. Øget medarbejderindflydelse med fokus på kerneopgaven kunne netop tænkes at bidrage til en opgaveafgrænsning ift. hvad der er klubpædagogernes primære arbejdsopgaver. Samtidig viser Lykkegaard og Sørensen (2014) at deltagelsesøgning kan være med til at fremme psykologisk tryghed på arbejdspladsen, der kan være forebyggende for medarbejdernes trivsel.

Herudfra kan klubpædagogernes interventionsforslag om ledelsesstøtte, supervision og opkvalificering samt øget medarbejderindflydelse ses som relevante mulige interventioner for oplevelsen af arbejdsrelaterede belastninger og selvværdsrusler herved. Disse tre interventionsforslag er understøttet i forskningen og kan ses som afhjælpende for flere af de konkrete belastninger, som klubpædagogerne beskriver i interviewene.

6.2 Undersøgelsens kvalitet

Specialets undersøgelse bygger på en kvalitativ indholdsanalyse, og det findes centralt, at vurderer undersøgelsens kvalitet med afsæt i kvalitetskriterier, der omhandler kvalitativ metode. Derfor tages der udgangspunkt i Guba og Lincoln (1985 jf. Zhang & Wildemuth, 2009) fire kriterier: *credibility* (troværdighed), *debendability* (pålidelighed), *confirmability* (bekræftelighed) og *transferability* (overførbarehed).

6.2.1 Troværdighed

En undersøgelses troværdighed omhandler, hvorvidt der er overensstemmelse mellem informanternes oplevelser og forskerens fremstilling af dem (Zhang & Wildemuth, 2009). I undersøgelsen af klubpædagogernes arbejdsrelaterede belastninger og mulige interventioner herimod, er troværdigheden forsøgt sikret ved netop at tage udgangspunkt i deres direkte erfaring i praksisfeltet. Dette har muliggjort en dybdegående forståelse for de kontekstuelle udfordringer, klubpædagogerne står i, og de praksisnære interventioner, der er behov for. En fremhævet måde at øge troværdigheden af en undersøgelse på er f.eks. gennem faglig sparring. Dette kunne i specialet være højnet ved at skrive i samarbejde med en medstuderende eller ved samarbejde med en anden forsker, så fortolkningen var baseret på mere end én person. Hertil er

dog prioriteret løbende sparring og vejledning med specialets vejleder, for at sikre mere nuancering og troværdighed. En undersøgelses troværdighed kan ligeledes øges gennem langvarigt engagement og vedvarende observation. Her kan argumenteres for, at mit eget dybdegående kendskab til klubpædagogernes arbejde og organisationen bidrager til dette. Med flere tilgængelige ressourcer kunne den vedvarende observation af klubpædagogernes arbejde have været højnet, f.eks. gennem feltobservationer i ungdomsklubberne. Dog har mit langvarige engagement og interesse for arbejdet med unges fritidsliv gjort mig bedre i stand til at forstå og tolke klubpædagogernes oplevelser.

Undersøgelsens interne troværdighed kunne have været øget, hvis specialets havde haft flere tilgængelige ressourcer. I så fald havde det været muligt at øge både data- og metodetrianguleringen. Der er forsøgt at skabe nuanceringen i dataene ved at lave fokusgruppeinterviews i ungdomsklubber med forskellige karakteristika, f.eks. forskellig geografisk placering og forskelle i besøgstal. Med mere tilgængelig tid kunne det være muligt også at nuancere dataene ift. tid, og f.eks. genbesøge klubpædagogerne for at få indblik i, om de arbejdsrelaterede belastninger udvikler sig eller afsøge mulighederne for implementeringen af interventionsforslagene. På samme måde kunne flere ressourcer have øget troværdigheden ved at give mulighed for respondentvalidering, hvor klubpædagogerne kunne blive præsenteret for undersøgelsens resultater. Dette kunne have givet indsigt i klubpædagogernes reaktioner på tolkningerne, og bidraget til undersøgelsens troværdighed. I kraft af specialets ideal om at bedrive aktionsforskning kunne dette ligeledes have understøttet det demokratiske og cykliske aspekt ved metoden.

Undersøgelsens troværdighed er således forsøgt sikret ved at tage nært udgangspunkt i klubpædagogernes egne erfaringer fra praksisfeltet. Specialets begrænsede ressourcer har reduceret mulighederne for metode- og datatriangulering, som kunne have øget nuanceringen og den interne troværdighed yderligere. Dog har det dybdegående kendskab til og engagement i feltet samt arbejdet med tværgående fokusgruppeinterviews bidraget positivt til undersøgelsens troværdighed.

6.2.2 Pålidelighed og bekræftelighed

For at sikre pålidelighed og bekræftelighed i specialets undersøgelse er der sigtet efter gennemsigthed i forskningsprocessen. Pålidelighed og bekræftelighed omhandler nemlig, hvorvidt datene er stabile og objektive (Zhang & Wildemuth, 2009).

Dette sikres især gennem transparent dokumentation, hvorfor specialets fremgangsmåde og tilgang også præsenteres i specialets indledende kapitel. Ligeledes er undersøgelsens metode, analysestrategi og karakteristika ved informanterne beskrevet for at sikre åbenhed for læseren og andre forskere. For at kunne undersøge og få en dybdegående forståelse for klubpædagogernes arbejdsrelaterede belastninger og interventioner til reducere af disse, fandtes det centralt at anvende en teoretisk forståelse, der kunne guide analysen. Denne teoretiske forståelse informerer ligeledes specialets interviewguide, som naturligt vil være farvet af den teoretiske præmis. Derfor var det også vigtigt, at den teoretiske præmis for specialets forståelse af arbejdsrelaterede belastninger blev præsenteret før analysen af dataene. Dette for at tydeliggøre, at dataene er fortolket i overensstemmelse med den teoretiske præmis, der informerer specialet.

Denne tydelighed er ligeledes forsøgt gjort i analysen af dataene for at sikre undersøgelsens bekræftelighed. I brugen af kvalitative data kan det være svært at opnå objektivitet, og tolkningerne vil naturligt være farvet af forskerens forståelser. Dette kan dog mindskes gennem systematisk dokumentation, hvor det tydeligt vises, hvad informanternes udtalelser anvendes til. Derfor inddrages der i analysen løbende citater fra klubpædagogerne, så eksterne læsere også selv kan danne egne konklusioner. Der er i specialets indledning forsøgt at give indblik i min egen forforståelse af klubpædagogernes udfordringer. Sammen med inddragelsen af løbende citater er dette for at give læseren mulighed for selv at vurdere, hvordan tolkninger og konklusioner er nået. Specialets pålidelighed og bekræftelighed kunne tænkes øget ved at give endnu dybere indblik i min forforståelse eller udforme et såkaldt revisionsspor, der giver tydelig dokumentation for undersøgelsens beslutninger og valg. Dette er dog forsøgt gjort løbende i specialet og gennem præcisering i specialets metodologi og metode i kapitel 4.

Specialets pålidelighed og bekræftelighed er således forsøgt sikret gennem transparens i hele forskningsprocessen. Dette gennem tydelig dokumentation af metode,

teoretisk ramme, analysestrategi og informantkarakteristika. Den teoretiske forståelse præsenteres ligeledes tidligt for at vise, hvordan den påvirker dataindsamlingen og analyse. Hertil er citater fra informanterne inddraget, så læseren selv kan følge og vurdere fortolkningerne.

6.2.3 Overførbarhed

Overførbarhed henviser til undersøgelsens generaliserbarhed (Zhang & Wildemuth, 2009). Det omhandler, hvorvidt specialets resultater kan sige noget om andre kontekster end hos klubpædagogerne. I modsætning til kvantitativ generaliserbarhed bygger dette kvalitative kriterie på at give læseren mulighed for at vurdere relevansen af resultaterne ift. til en ny kontekst. For at muliggøre dette er det centralt, at undersøgelsen leverer så fyldige beskrivelser som muligt af informanternes kontekst og undersøgelsens rammer. Dette er forsøgt realiseret i specialet gennem detaljerede beskrivelser af klubpædagogernes arbejdsvilkår, organisatoriske placering, oplevede belastninger og interventionsforslag. Disse beskrivelser giver læseren mulighed for selv at vurdere, hvorvidt og hvordan specialets resultater kan overføres til en anden ønsket kontekst.

Det er dog væsentligt hertil at påpege, at specialets metodiske tilgang var inspireret af et ideal om at bedrive aktionsforskning, der kan påvirke graden til, hvorvidt undersøgelsen af overførbar. Formålet med specialets undersøgelse var netop at undersøge en konkret og praksisnær sammenhæng, hvor klubpædagogernes kontekstuelle aspekter var i centrum. I kraft af at specialets resultater er af kontekstuel karakter og interventionerne især omhandler praksisnære interventioner, kan overførbarheden tænkes svær. Det er klubpædagogernes oplevelser og egne forslag til interventioner, som inddrages aktivt i specialets analyse netop i forsøget på at styrke undersøgelsens relevans og anvendelighed i den konkrete praksissammenhæng. Gennem aktionsforskning, med fokus på produktionen af lokal viden og meningsfulde forandringsprocesser i samarbejde med praksisdeltagerne, er resultaterne tæt knyttet til den specifikke kontekst. Der kan dog argumenteres for, at specialets aktionsforskningsdimension kunne have været styrket yderligere, og at undersøgelsen overvejende blev eksplorativ og analyserende. En mere konsekvent anvendelse af aktionsforskning kunne have iværksat konkrete forandringsprocesser i samarbejde med praksisdeltagerne. Gennem en mere cyklisk proces med f.eks. afprøvning og evaluering af

interventionsforslag kunne der være blevet skabt indsigter med potentialet for mere overførbarhed til andre kontekster. Dette kunne have dokumenteret, hvordan specifikke interventioner fungerer i praksis, og dermed have givet andre praksisfællesskaber et tydeligere grundlag for vurderingen af overførbarheden til deres kontekst.

6.3 Praksisimplikationer

Specialets resultater peger på en række faktorer, der er centrale i klubpædagogernes arbejdsrelaterede belastninger. Udover belastninger forbundet med selve det pædagogiske arbejde med de unge og håndteringen af eksterne interessenter, tegner der sig især et billede af mere strukturelle og organisatoriske belastningsfaktorer. I klubpædagogernes oplevelse af både illegitime stressorer, opgaver og adfærd udgår flere af belastningsoplevelserne fra organisatoriske aspekter og fremstår som kerneproblematikker ved klubpædagogernes arbejde. Det giver anledning til perspektiver ift. praksisudvikling i den konkrete kontekst samt for videre forskning.

I forlængelse af afsnit 6.2.3 kunne man med fordel arbejde hen imod en praksisforankring af klubpædagogernes interventionsforslag i organisationen. Dette aspekt fremstår både på praksisniveau og for mulig videre forskning. Der ses flere fordele ved disse interventioner, og på praksisniveau findes de relevante at implementere. Samtidig kunne videre forskning med fordel undersøge evalueringen af denne implementering i en undersøgelse af deres effekt for klubpædagogernes arbejdsmiljø. Her ses det også som relevant at have for øje, hvad der f.eks. kan være af barrierer for implementeringen på både organisatorisk niveau og i de enkelte ungdomsklubber. I forlængelse heraf findes det relevant at påpege, at selvom flere af klubpædagogernes oplevelser minder om hinanden, så står hver ungdomsklub i unikke situationer. Hver ungdomsklub har hver deres karakteristika og opererer i praksis forskelligt. Derfor kunne en større undersøgelse med flere ressourcer med fordel inddrage flere eller alle organisationens klubber. Dette ville give dybdegående indblik i, hvad der er fælles, og hvad der er unikt for de enkelte ungdomsklubber og medarbejdere.

I kraft af de fundne konsekvenser ved selvværdsstrusler og arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale i specialets litteraturreview, findes det ligeledes nærliggende at fremtidige studier mere specifikt kunne undersøge psykologiske konsekvenser ved klubpædagogernes arbejdsmiljø. Som tidligere beskrevet tyder en del

af forskningen på, at de arbejdsrelaterede belastninger, som klubpædagogerne også oplever, kan medføre f.eks. moralsk stress eller sekundær traumatisering. Dette kan specialet ikke præcisere og videre forskning i emnet findes nærliggende.

Udover den specifikke videreførelse af dette speciales resultater i den konkrete kontekst af klubpædagogernes belastninger og interventionsmuligheder, ses også et behov for mere viden om ungdomsklubområdet generelt. Der tegner sig et billede af, at forskningen ofte fokuserer på, hvilken betydning ungdomsklubberne har for de unge, eller et fokus på andre pædagogiske arbejdspladser og områder. Specifikke undersøgelser af klubpædagogerne på almenområdet er ikke udbredt og mangler belysning. Selvom flere af forskningens resultater fra anden pædagogisk personale stemmer overens med klubpædagogernes oplevelser, har området nogle særegne strukturelle og kulturelle karakteristika, som kalder på selvstændig opmærksomhed.

7. Konklusion

Dette speciale har beskæftiget sig med arbejdsrelaterede belastninger og interventionsforslag for redueringen af disse i arbejdet som klubpædagog på almenområdet og har undersøgt problemformuleringen:

Hvilke arbejdsrelaterede belastninger ses i jobbet som klubpædagog i almenorienterede ungdomsklubber, og hvordan ser medarbejderne at disse kan søges reduceret?

Specialet havde til formål at opnå indblik i de arbejdsrelaterede belastninger, som klubpædagoger på almenområdet oplever, samt at afsøge mulige løsninger herpå med udgangspunkt i klubpædagogernes egne forslag. For at opnå dette indblik blev der indgået samarbejde med en organisation, som varetager den kommunale ungdomsklubordning, hvorigennem det var muligt at skaffe informanter. Som led i dette samarbejde havde specialet et ideal om at bedrive aktionsforskning. Her var antagelsen om at praktiske problemer kræver situationsspecifikke løsninger central, og der blev derfor taget udgangspunkt i klubpædagogernes praksisnære oplevelser. For at karakterisere klubpædagogernes arbejdsrelaterede belastninger har *Stress-as-Offense-to-Self*-perspektivet informeret specialets belastningsforståelse. Her har forståelsen af, at belastninger kan udgøre en trussel og potentiel krænkelse mod individets selv-værd, hvis den findes uretfærdig, respektløs og/eller hensynsløs, understøttet dataindsamlingen og den efterfølgende analyse. Indledningsvist blev der udarbejdet to litteraturreviews for at belyse genstandsfeltet hidtidige forskningstendenser – henholdsvis forskning med udgangspunkt i *Stress-as-Offense-to-Self* og forskning om arbejdsrelaterede belastninger hos pædagogisk personale. Her blev identificerede centrale udløsende faktorer, årsager og konsekvenser ved selvværdstrusler og arbejdsrelaterede belastninger samt beskyttende faktorer, interventionsmuligheder og gængse håndteringsstrategier for disse.

Gennem fire fokusgruppeinterviews med i alt ni klubpædagoger peger specialet på, at de arbejdsrelaterede belastninger kan være udgjort af både illegitim adfærd, illegitime stressorer og illegitime opgaver. Den illegitime adfærd udgik fra mødet med grænseoverskridende unge, samt indeholdt i aspekter ved organisationsstrukturen. De illegitime stressorer var udgjort af kapacitetsudfordringer ift. mandskab og fysiske rammer, udvælgelse af ungdomsklubbens målgruppe i praksis samt af aspekter ved

klubpædagogernes ansættelsesforhold. De illegitime opgaver var udgjort af en forskydning i klubpædagogernes forventede arbejdsrolle samt af rollen som uofficiel konfliktmægler for beboer i lokalområdet. Belastninger kan ses både at påvirke medarbejdernes personlige og sociale selvværd gennem *stress through insufficiency* og *stress as disrespect*. På baggrund af denne identificering kan klubpædagogernes arbejdsrelaterede belastninger siges at udgå fra både unge, eksterne interessenter og især fra organisatoriske krav, forventninger og interne relationer på arbejdspladsen.

Der blev udover identificeringen af klubpædagogernes arbejdsrelaterede belastninger undersøgt mulige interventionsforslag mod en reducere af belastningsoplevelserne. Der blev gennem klubpædagogernes samtaler under interviewene identificeret tre mulige interventioner, som bestod i ønsket om yderligere ledelsesstøtte, supervision og opkvalificering samt øget medarbejderindflydelse. Disse ønsker stemmer overens med tidligere forskning om forebyggelse af arbejdsrelaterede belastninger for pædagogisk personale og beskyttende faktorer for selvværdstrusler. De vurderes derfor som relevante indsatser i forsøget på at reducere klubpædagogernes arbejdsrelaterede belastninger.

Sammenfattende viser specialets fund, at klubpædagogernes arbejdsrelaterede belastninger er knyttet til selvværdstrusler, hvor især oplevelsen af manglende anerkendelse i deres arbejde udgør et centralt aspekt. Interventioner som kan fremme dette og fremme faglig støtte, inddragelse og kompetenceudvikling kan være skridt mod et mere trygt arbejdsmiljø i ungdomsklubberne. Fremtidig forskning kan med fordel undersøge effekten af sådanne tiltag og bidrage til en yderligere kortlægning af klubpædagogernes arbejdsmiljø for at fremme trivsel og forebygge belastning for faggruppen.

References

- Altricher, H., Feldman, A., Posch, P., & Somekh, B. (2005). *Teachers investigate their work: An introduction to action research across the professions*. Routledge.
- Apostel, E., Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2018). Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leadership. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 234.
- Astvik, W., Melin, M., & Allvin, M. (2014). Survival strategies in social work: A study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research*, 4(1), 52–66.
- Barbour, R. S. (2018). *Doing Focus Groups*. SAGE Publications, Limited.
10.4135/9781526441836
- Beehr, T. A., Bowling, N. A., & Bennett, M. M. (2010). Occupational Stress and Failures of Social Support: When Helping Hurts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 45–59. 10.1037/a0018234
- Bickle, K. (2021). Staff Experiences of Stress and Coping in a Residential Treatment Facility for Youth. *Journal of Child and Youth Care Work*, 2710.5195/jcycw.2021.17
- Björk, L., Bejerot, E., Jacobshagen, N., & Härenstam, A. (2013). I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. *Work and Stress*, 27(3), 262–277.
10.1080/02678373.2013.818291
- Boyas, J., Wind, L. H., & Kang, S. (2012). Exploring the relationship between employment-based social capital, job stress, burnout, and intent to leave among child protection workers: An age-based path analysis model. *Children and Youth Services Review*, 34(1), 50–62. 10.1016/j.childyouth.2011.08.033
- Buch-Hansen, H., & Nielsen, P. (2005). *Kritisk realisme*. Samfundslitteratur.

-
- Dettmers, J., & Biemelt, J. (2018). Always available – the role of perceived advantages and legitimacy. *Journal of Managerial Psychology*, 33(7), 497–510.
10.1108/JMP-02-2018-0095
- Druge, M., Schladitz, S., Wirtz, M. A., & Schleider, K. (2021). Psychosocial burden and strains of pedagogues—using the job demands-resources theory to predict burnout, job satisfaction, general state of health, and life satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 7921.
10.3390/ijerph18157921
- Eatough, E. M., Meier, L. L., Igic, I., Elfering, A., Spector, P. E., & Semmer, N. K. (2016). You want me to do what? Two daily diary studies of illegitimate tasks and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 108–127.
10.1002/job.2032
- Ferrari, R. (2015). Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing*, 24(4), 230–235.
- Fila, M. J., Franzen, A., Semmer, N. K., Thakre, N., & Reddy, B. U. (2024). Illegitimate Absence of Tasks: A New Concept of Offense to The Self. (1st ed., pp. 125–150). Apple Academic Press. 10.1201/9781003400172-6
- Framke, E., Sørensen, O. H., Pedersen, J., & Ruglies, R. (2016). Effect of a participatory organizational-level occupational health intervention on short-term sickness absence: a cluster randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(3), iii+192–200. 10.5271/sjweh.3559
- Framke, E., Sørensen, O. H., Pedersen, J., & Rugulies, R. (2018). Can illegitimate job tasks be reduced by a participatory organizational-level workplace intervention? Results of a cluster-randomized controlled trial in Danish pre-schools. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44(2), 219–223. 10.5271/sjweh.3683
- Griffiths, A., Royse, D., & Walker, R. (2018). Stress among child protective service workers: Self-reported health consequences. *Children and Youth Services Review*, 90, 46–53. 10.1016/j.childyouth.2018.05.011
-

-
- Halkier, B. (2010). Fokusgrupper: Den fokuserede socialitet. *Kvalitative metoder: En grundbog* (pp. 121–135). Hans Reitzels Forlag.
- Hansen, A. M., Weber, S. S., & Nielsen, K. T. (2017). Mellem sikkerhed og faglighed – arbejdsmiljøarbejde med vold i relationsarbejde. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(2), 74.
- Hochschild, A. R. (2019). Exploring the Managed Heart. (kap. 1, 6). University of California Press. 10.1525/9780520951853-004
- Hopwood, T. L., Schutte, N. S., & Loi, N. M. (2019). Stress responses to secondary trauma: Compassion fatigue and anticipatory traumatic reaction among youth workers. *The Social Science Journal (Fort Collins)*, 56(3), 337–348. 10.1016/j.soscij.2018.08.008
- Hsieh, H., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277–1288. 10.1177/1049732305276687
- Hughes, I. M., Freier, L. M., & Barratt, C. L. (2022). “Your help isn’t helping me!” Unhelpful workplace social support, strain, and the role of individual differences. *Occupational Health Science*, 6(3), 387–423. 10.1007/s41542-022-00115-x
- Jenkins, N., Bloor, M., Fischer, J., Berney, L., & Neale, J. (2010). Putting it in context: the use of vignettes in qualitative interviewing. *Qualitative Research : QR*, 10(2), 175–198. 10.1177/1468794109356737
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Kappelgaard, L. H. (2019). Stressdiskurser i det senmoderne lærerliv. *Studier i Læreruddannelse Og -Profession*, 4(1), 228–248. 10.7146/lup.v4i1.117989
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, , 285–308.
- Kern, M., Heissler, C., & Zapf, D. (2021). Social Job Stressors can Foster Employee Well-Being: Introducing the Concept of Social Challenge Stressors. *Journal of Business and Psychology*, 36(5), 771–792. 10.1007/s10869-020-09702-7
-

-
- Kern, M., Semmer, N. K., & Baethge, A. (2023). Energized or distressed by time pressure? The role of time pressure illegitimacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(4), 575–598. 10.1080/1359432X.2023.2198708
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2023). My Self: The Key to Job Insecurity Predicting My Occupational and General Well-Being. *International Journal of Stress Management*, 30(3), 249–261. 10.1037/str0000298
- Kottwitz, M. U., Meier, L. L., Jacobshagen, N., Kälin, W., Elfering, A., Hennig, J., & Semmer, N. K. (2013). Illegitimate Tasks Associated with Higher Cortisol Levels among Male Employees When Subjective Health Is Relatively Low: An Intra-Individual Analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 39(3), 310–318. 10.5271/sjweh.3334
- Kottwitz, M. U., Pfister, I. B., Elfering, A., Schummer, S. E., Igic, I., & Otto, K. (2019). SOS—Appreciation overboard! Illegitimacy and psychologists’ job satisfaction. *Industrial Health*, 57(5), 637–652. 10.2486/indhealth.2018-0008
- Krøjer, J., Nielsen, S. B., & Mogensen, K. (2017). Generationsspecifikke forskelle mellem pædagogers faglighed. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 19(4), 74–88. 10.7146/tfa.v19i4.109053
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interview : introduktion til et håndværk* / (2nd ed.) (kap. 4,6). Hans Reitzel.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion : a new synthesis* (1st ed.). Springer.
- Lykkegaard, E., & Sørensen, B., S. (2024). Psykologisk tryghed blandt pæagoger i dagtilbud. *Paideia*, (25), 58–67.
- Madsen, I. E. H., Tripathi, M., Borritz, M., & Rugulies, R. (2014). Unnecessary Work Tasks and Mental Health: a Prospective Analysis of Danish Human Service Workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(6), 631–638. 10.5271/sjweh.3453
- Mathieu, C. A., Plusquellec, P., Giguère, C., Lupien, S., & Geoffrion, S. (2020). Acute and chronic stress among workers in residential treatment centers for youth: Effects on restraint and seclusion. *Children and Youth Services Review*, 118, 105411. 10.1016/j.chidyouth.2020.105411
-

-
- Monrad, M. (2017). Emotional labour and governmentality: Productive power in childcare. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 18(3), 281–293.
10.1177/1463949117731022
- Nielsen, B. S., & Nielsen, K. A. (2010). Aktionsforskning. *Kvalitative metoder: En grundbog* (pp. 97–120). Hans Reitzels Forlag.
- Opstrup, N., & Pihl-Thingvad, S. (2016). Stressing academia? Stress-as-offence-to-self at Danish universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), 39–52. 10.1080/1360080X.2015.1126895
- Pereira, D., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2014). Illegitimate Tasks and Sleep Quality: An Ambulatory Study. *Stress and Health*, 30(3), 209–221.
10.1002/smi.2599
- Petersen, F. F. (2020). Hvordan oplever pædagoger Professionel Egenomsorg i institutionslivet?: En eksplorativ undersøgelse af, hvordan Professionel Egenomsorg viser sig i pædagogers arbejde i dagtilbud. *Psyke & Logos*, 41(1), 177–194.
10.7146/pl.v41i1.121514
- Petersen, K. E. (2021). Fritids- og ungdomsklubber i udsatte boligområder: pædagogers arbejde med ustyrlige unge, eller unge i ustyrlige problemer. *Nordiske Udkast*, 49(1)
- Pfister, I. B., Jacobshagen, N., Kälin, W., & Semmer, N. K. (2020). How does appreciation lead to higher job satisfaction? *Journal of Managerial Psychology*, 35(6), 465–479. 10.1108/JMP-12-2018-0555
- Puchta, C., Potter, J., & Potter, J. (2004). *Focus Group Practice* (1st ed.). SAGE Publications. 10.4135/9781849209168
- Reintoft Christensen, H., Kielland Brandt, M., Løvstad Brodersen, K., Kjær Flyvholm, C. R., & Sönnichsen, A. (2017). Fra vignetter til displays: Stringens i kvalitative forskningsprojekter. *Klinisk Sygepleje*, 31(3), 208–221.
10.18261/issn.1903-2285-2017-03-05
- Romi, S. (1999). Youth care workers' burnout. A comparison with youth workers working with normative youth and the implications of coping with it. An Israeli point of view. *International Journal of Child & Family Welfare*, 4(2), 101–111.
-

-
- Rönnerman, K. (2013). *Aktionsforskning i praksis : erfaringer og refleksjoner* (1st ed.). Klim.
- Santos, L., Ferreira, A., Silva, D. R. d., Pinheiro, M., & Rijo, D. (2023). Assessing Occupational Stress in Residential Youth Care Settings: Validation of the Stress Questionnaire for Residential Youth Care Professionals. *Residential Treatment for Children & Youth*, 40(2), 217–237. 10.1080/0886571X.2022.2073940
- Schlegel, L., Kleszewski, E., & Otto, K. (2024). The Butterfly Effect of Appreciation at Work: An Impulse for Daily Perfectionistic Cognitions and Well-Being Beyond the Workday. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(6), 431–444. 10.1037/ocp0000390
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work and Stress*, 29(1), 32–56. 10.1080/02678373.2014.1003996
- Semmer, N. K., Kälin, W., Amstad, F. T., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Lehmann, M., & Elfering, A. (2025). Dysfunctional Social Support: Delivering Social Support at Work in an Unappreciative Way. *Occupational Health Science*, 10.1007/s41542-024-00215-w
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W., & Meier, L. L. (2019). Stress as Offense to Self: a Promising Approach Comes of Age. *Occupational Health Science*, 3(3), 205–238. 10.1007/s41542-019-00041-5
- Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior. *Applied Psychology*, 59(1), 70–96. 10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Keller, A. C., & Meier, L. L. (2021). Adding insult to injury: Illegitimate stressors and their association with situational well-being, social self-esteem, and desire for revenge. *Work & Stress*, 35(3), 262–282.
- Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L., & Elfering, A. H. (2007). Occupational stress research: The stress-as-offense-to-self perspective.
-

-
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. *Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261–291). Emerald Group Publishing Limited.
- Smith, Y., Colletta, L., & Bender, A. E. (2021). Client violence against youth care workers: Findings of an exploratory study of workforce issues in residential treatment. *Journal of Interpersonal Violence*, 36(5-6), 1983–2007.
- Spence, J. (2008). What do you youth workers do? Communicating youth work. *Youth Studies Ireland*., 2(2)
- Sprang, G., Craig, C., & Clark, J. (2011). Secondary Traumatic Stress and Burnout in Child Welfare Workers: A Comparative Analysis of Occupational Distress Across Professional Groups. *Child Welfare*, 90(6), 149–168.
- Steinlin, C., Dölitzsch, C., Kind, N., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, J. M., & Schmid, M. (2017). The influence of sense of coherence, self-care and work satisfaction on secondary traumatic stress and burnout among child and youth residential care workers in Switzerland. *Child & Youth Services*, 38(2), 159–175. 10.1080/0145935X.2017.1297225
- Stempel, C. R., & Rigotti, T. (2022). Threatening the Self: The Conditional Indirect Effect of Abusive Supervision on Well-Being. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), 3. 10.16993/sjwop.124
- Stocker, D., Jacobshagen, N., Krings, R., Pfister, I. B., & Semmer, N. K. (2014). Appreciative Leadership and Employee Well-Being in Everyday Working Life. *German Journal of Human Resource Management (Online)*, 28(1-2), 73–95. 10.1177/239700221402800105
- Stocker, D., Jacobshagen, N., Semmer, N. K., & Annen, H. (2010). Appreciation at Work in the Swiss Armed Forces. *Swiss Journal of Psychology*, 69(2), 117–124. 10.1024/1421-0185/a000013
- Sørensen, O. H. (2008). Stress som krænkelse af selvet — illegitime stressorer eller legitim ledelsesret. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10(4), 76.
- Travis, D. J., Lizano, E. L., & Barak, M. E. M. (2016). 'I'm So Stressed!': A Longitudinal Model of Stress, Burnout and Engagement among Social Workers in Child
-

-
- Welfare Settings. *The British Journal of Social Work*, 46(4), 1076–1095.
10.1093/bjsw/bct205
- Tsang, K. K. (2011). Emotional labor of teaching. *Educational Research*, 2(8), 1312–1316.
- Vaaben, N., Olesen, K. G., & Gylling, M. (2023). Should I stay or should I go?: Moralsk stress som push-faktor i politi, folkeskole og ældrepleje. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 25(1), 10–27.
- Verhage, V., Jansen, D. E. M. C., Wunderink, C., Alma, M. A., Reijneveld, S. A., & Grietens, H. (2023). How the Bachelor of Social Work (BSW) Prepares One for Working in a Residential Youth Care Setting: A Thematic Analysis of Youth workers' Experiences in the Netherlands. *Residential Treatment for Children & Youth*, 40(4), 407–426. 10.1080/0886571X.2023.2243211
- Wad, P. (2015). Realistisk Videnskabsfilosofi og kritisk realisme. In Jacobsen, Michael Hviid, Lippert-Rasmussen, Kasper, Nedergaard, Peter (Ed.), *Videnskabsteori i Statskundskab, Sociologi og Forvaltning* (pp. 365–391). Hans Reitzels Forlag.
- Wagaman, M. A., Geiger, J. M., Shockley, C., & Segal, E. A. (2015). The Role of Empathy in Burnout, Compassion Satisfaction, and Secondary Traumatic Stress among Social Workers. *Social Work (New York)*, 60(3), 201–209.
10.1093/sw/swv014
- Wilks, T. (2004). The Use of Vignettes in Qualitative Research into Social Work Values. *Qualitative Social Work : QSW : Research and Practice*, 3(1), 78–87.
10.1177/1473325004041133
- Yakhnich, L. (2022). “I Did a Lot of Good Today”: Child and Youth Care Workers’ Perceptions of Their Work. *Child & Youth Care Forum*, 51(6), 1175–1194.
10.1007/s10566-022-09672-2
- Zhang, Y., & Wildemuth, B. M. (2009). Qualitative analysis of content. *Applications of Social Research Methods to Questions in Information and Library Science*, 308(319), 1–12.
-