
FAGLIGHED OG ARBEJDSMILJØ – HVORDAN HÆNGER DET SAMMEN?

agenda

- Faglighed og Arbejdsmiljø – hvordan hænger det sammen?
- Fra faglighed til kunnen
- Fra kerneopgave til kerneopgavER
- Standardisering, faglighed og arbejdsmiljø
- Hvad kan man gøre?

præsentation

Lektor, Ph.d. Afdelingsleder i afdeling for
uddannelsesvidenskab, DPU, Aarhus Universitet (KBH)

DPU siden 2010

NFA til 2010

CBS 1996-2006

Forsker i: Moderne arbejdsliv, organisation og ledelse –
selvledelse, arbejdsmiljø og trivsel



Faglighed og arbejdsmiljø

- I synes jeres arbejde er vigtigt og interessant!
- Men der er også høj udsættelse for krænkende adfærd, belastende arbejdstider og massive fysiske og psykiske symptomer!
- Og der er overraskende meget mobning på jeres arbejdspladser!
- Men de almindelige undersøgelser siger meget lidt om faglighed og vigtigheden heraf for et godt arbejdsmiljø.

Albertsen, Mogensen og Thörnfeldt, 2013

Socialpædagogerne, 2014

Hvad er faglighed?

Når vi siger, faglighed er vigtigt er de fleste intuitivt enige
– men hvad betyder det?

Faglighed handler om at kunne anvende sin professionelle viden og kompetence i arbejdet, således at de bidrager til høj kvalitet i opgaveløsningen – set i et professionelt perspektiv.

Det vil sige: man skal kunne bruge det man ved og kan, så det gør en forskel!

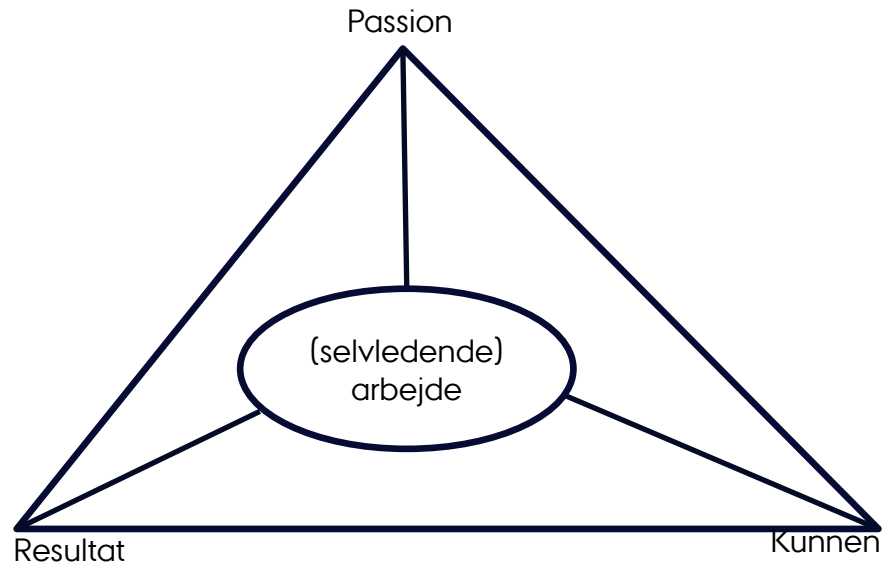
Fra faglighed til kunnen

Faglighed på jobbet spiller sammen med andre faktorer:

PASSION (lidenskab og lidelse)

KUNNEN (det man kan og kan komme til at kunne)

RESULTAT (at løse opgaver efter bogen og efter forholdene)



KUNNEN

Kunnen handler om anvendelse af den viden og de faglige skøn, der er nødvendige i løsningen af arbejdet til en særlig kvalitet.

Når medarbejderne ikke kan få kunnen og kvalitet i opgaveløsningen til at hænge sammen mister de motivation (boomerang-effekt)

Hvis medarbejderne insisterer på urealistiske høje kvalitetsnormer ift. rammerne mister kunnen relevans for organisationen

KUNNEN

Learning by doing/situeret
læring

Erfaringsbaseret læring

Uformelle vurderingsformer

Kompetencevurdering

Situationsspecificitet

Kompetence (implicit)

Learning by 'study'/kognitiv
læring

Kurser, uddannelser

Formelle vurderingsformer

Videnvurdering

Generisk

Kompetence (eksplicit)

MELLEM KORREKTHED OG FUNKTIONALITET

	Korrektthed	Funktionalitet
Positive aspekter	<p>Kun den HELT rigtige måde er god nok!</p> <p>Sammenligner sig altid med det bedste.</p> <p>Det ufuldendte betragtes som fejl og en bevæggrund til at begynde forfra.</p> <p>Højt engagement, som viser sig i høj faglig stolthed over veludført arbejde og et godt produkt.</p>	
Negative aspekter		

MELLEM KORREKTHED OG FUNKTIONALITET

	Korrekthed	Funktionalitet
Positive aspekter	<p>Kun den HELT rigtige måde er god nok!</p> <p>Sammenligner sig altid med det bedste.</p> <p>Det ufuldendte betragtes som fejl og en bevæggrund til at begynde forfra.</p> <p>Højt engagement, som viser sig i høj faglig stolthed over veludført arbejde og et godt produkt.</p>	<p>Får tingene til at fungere. Det, der er godt nok bliver målet.</p> <p>Ser vanskeligheder og fejl som en del af læreprocessen for at løse opgaven.</p> <p>Vanskelighederne anses som noget der kan udnyttes.</p> <p>Besættelsen af det perfekte/korrekte anses som en opskrift på nederlag.</p> <p>Accepterer rammerne og stiller ikke spørgsmål ved de givne ressourcer.</p>
Negative aspekter		

	Korrektthed	Funktionalitet
Positive aspekter	<p>Kun den HELT rigtige måde er god nok!</p> <p>Sammenligner sig altid med det bedste.</p> <p>Det ufuldendte betragtes som fejl og en bevæggrund til at begynde forfra.</p> <p>Højt engagement, som viser sig i høj faglig stolthed over veludført arbejde og et godt produkt.</p>	<p>Får tingene til at fungere. Det, der er godt nok bliver målet.</p> <p>Ser vanskeligheder og fejl som en del af læreprocessen for at løse opgaven.</p> <p>Vanskelighederne anses som noget der kan udnyttes.</p> <p>Besættelsen af det perfekte/korrekte anses som en opskrift på nederlag.</p> <p>Accepterer rammerne og stiller ikke spørgsmål ved de givne ressourcer.</p>
Negative aspekter	<p>Kan besættes af perfektionisme.</p> <p>Opgaven bliver aldrig færdig, den kan altid gøres bedre.</p> <p>Forventer at opgaven skal udtrykke hele ens personlighed og faglighed.</p> <p>Perfektionismen kan føre til selvbevidst demonstration – medarbejderen er fast besluttet på at demonstrere, hvad han eller hun kan og ikke hvad arbejdsopgaven skal kunne.</p> <p>Forventer uendelige ressourcer i organisationen (mere tid, flere penge, flere ressourcer).</p>	<p>.</p>

	Korrekthed	Funktionalitet
Positive aspekter	<p>Kun den HELT rigtige måde er god nok!</p> <p>Sammenligner sig altid med det bedste.</p> <p>Det ufuldendte betragtes som fejl og en bevæggrund til at begynde forfra.</p> <p>Højt engagement, som viser sig i høj faglig stolthed over veludført arbejde og et godt produkt.</p>	<p>Får tingene til at fungere. Det, der er godt nok bliver målet.</p> <p>Ser vanskeligheder og fejl som en del af læreprocessen for at løse opgaven.</p> <p>Vanskelighederne anses som noget der kan udnyttes.</p> <p>Besættelsen af det perfekte/korrekte anses som en opskrift på nederlag.</p> <p>Accepterer rammerne og stiller ikke spørgsmål ved de givne ressourcer.</p>
Negative aspekter	<p>Kan besættes af perfektionisme.</p> <p>Opgaven bliver aldrig færdig, den kan altid gøres bedre.</p> <p>Forventer at opgaven skal udtrykke hele ens personlighed og faglighed.</p> <p>Perfektionismen kan føre til selvbevidst demonstration – medarbejderen er fast besluttet på at demonstrere, hvad han eller hun kan og ikke hvad arbejdsopgaven skal kunne.</p> <p>Forventer uendelige ressourcer i organisationen (mere tid, flere penge, flere ressourcer).</p>	<p>Slæber sig gennem udførelsen, fordi det bliver for kedeligt og uengageret.</p> <p>Kun at skulle lave det godt nok kan blive en kilde til frustration.</p> <p>Kan tabe sansen for det korrekte, og dermed også den faglige gnist.</p> <p>Kan miste anerkendelse fra kolleger.</p> <p>Kan føre til for dårlig kvalitet</p>

Fælles drøftelse

Korrekthed og funktionalitet:

Hvordan kommer det til udtryk på jeres arbejdspladser – på godt og ondt?

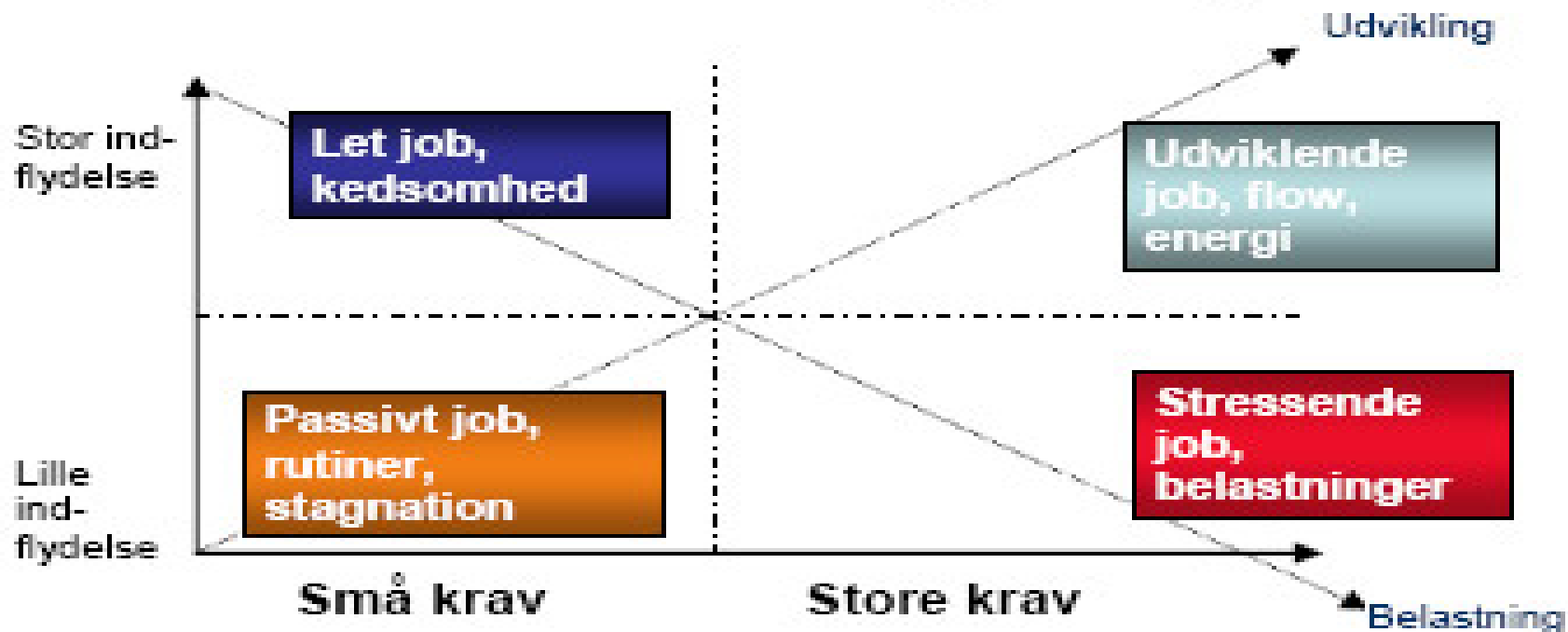
eksempler

FRA EN TIL FLERE...

DE SEKS JOBFAKTORER

- Krav
- Kontrol
- Social støtte
- Mening
- Anerkendelse
- Forudsigelighed

Forholdet ml. krav og indflydelse



Trivsel når arbejdet er komplekst?

- Opgaver er mange, der er mange 'stakeholders', krydspres
- Det 'grænseløse' arbejde vokser i omfang og kompleksitet
- Arbejdsgiveransvaret bliver stadig mere vanskeligt at identificere bl.a. pga øget indflydelse i arbejdet (selvledelse, fleksible arbejdsformer etc.)
- Mistrivsel er dels socialt/kulturelt betinget, dels at medarbejderne har nye forventninger til arbejdet.
- Faglighed retter sig mod professionen Arbejde er en del af identiteten
- Forandring og nydelse som 'krav'
- Store krav, meget ansvar (men måske mindre indflydelse)

Organisationer, grænser, identiteter og 'liv' er flydende og åbne..

Mange værdier i spil

Åbne organisationer trækker på mange forskellige logikker, der flyder over i hinanden

Arbejdet i det daglige er en 'ekspressionistisk sammenfletning' af forskellige logikker.

Sundhed – sikkerhed – omkostninger – innovation – udvikling etc

Værdipluralisme

Forskellige værdiopfattelser eksisterer samtidig og parallelt

De forskellige opfattelser indebærer forskellige måder at tolke arbejdet på

Derfor skifter de måder arbejdet organiseres og ledes på både fokus og indhold alt efter hvilken værdiopfattelse, der fremhæves.

Vi kan godt være enige om målet, men opgaverne der fører dertil kan formuleres, tænkes og udføres helt grundforskelligt

fleksibilitetskrav

effektivitetskrav

reduktionskrav

ledelseskrav

Værdipluralisme

Udfordringen er at håndtere:

1. at opgaven ser forskellig ud, alt efter hvordan man betragter 'den'
2. samtidig med, at man skal leve op til prædefinerede standarder
3. og den enkelte har ansvaret for at opgaven løses bedst muligt

MERE SELVLEDELSE, MERE TRIVSEL???

Mere ansvar, frihed og autonomi

Større engagement og dermed større produktivitet

Mere arbejdsglæde

Uafgrænselige arbejdsopgaver

Mulighed for stress og udbrændthed

Utilfredshed med muligheder for at skabe kvalitet

Positivt: selvledelse antages at medføre:

Negativt: Selvledelse antages at medføre:

DET DOBBELTE PRODUKTIVITETSKRAV

Engagement er et krav

Engagement er et privilegium

Medarbejderne får frihed til at skønne og beslutte

Hvis du skønner forkert, er det dit ansvar

Medarbejderne skal passe på produktionsressourcen (de skal langtidstrives)

Hvis du får stress er det fordi du ikke kunne finde ud af det.

På den ene side

På den anden side

Medarbejderen skal trives for at være en potentiel ressource

Fælles drøftelse

De opgaver, der skal løses kan se væsensforskellige ud, alt efter hvordan de betragtes.

Eksempler på det?

De enkelte bliver ansvarlig for at målene nås og opgaverne løses bedst muligt.

Hvordan oplever I denne ansvarlighedsrolle i det daglige arbejde?

STANDARDER

Standarder og *standarder*

- Standarder kan både betyde en faglig standard (altså noget 'godt') og standarder som mindstemål.
- Og ofte tænker vi, at standardisering er dårligt for arbejdsmiljøet

"En standard er simpelthen en idealiseret beskrivelse af en praksis og dens objekter; en utopi om en mulig praksis." (Nissen 2014, 165)

STANDARDE

"Du skal vi **udfylde det her skema**, og nu har vi fået at vide, at vi skal udfylde det lige meget hvad, og det er det, der er sådan lidt 'arghh', for så bliver man sådan lidt med alt det **papirarbejde som man få læsset oveni**. Men det selvfølgelig rigtig godt, fordi så går man ikke rundt og tænker (...) **få sat ord** på det og kommer ud af det." (interview, pædagog, Omsorg,)

"Det er jo sådan, at **man altid skal måle på det man laver** – sådan skal man jo i dag." (AM-koordinator, Omsorgscasen)

"De har været nødt til at gå ind og tænke i handlestrategier på den enkelte beboer, når de er henholdsvis grøn, gul og rød adfærd. Så jeg tror, de er **blevet mere bevidste** om, hvad er det, man gør, når han er på vej op, eller hvordan er det, vi får ham ned igen, eller... Men selve det der med at **sidde tre gange om dagen tilfældigt, eller ikke tilfældigt, men på nogen forudbestemte tidspunkter, og risikovurdere dem; det giver faktisk ikke ret meget mening med de beboere, vi har.**" (leder, omsorg, 0.20.50)

Interviewpersoner fra en specialskole for svært handikappede børn og unge, reflekterer over, **hvordan indrapportering af magtanvendelse** i det pædagogiske arbejde i dag er standardiseret.

Der skal altid rapporteres, og det skal gøres på en bestemt måde.

på den ene side jo er noget 'papirarbejde' som man får 'læst oveni', på den anden side sikrer indrapporteringen, at man får talt med sine kolleger og leder om svære hændelser, hvilket afhjælper mulige psykiske reaktioner på at skulle bruge magt, eller at man udsættes for vold.

hvis standarden følges uden videre omtanke risikerer man at isolere volden som fænomen fra arbejdsopgaven i sin helhed

standardisering

Eksempler fra forskning i hhv bosteder og specialskoler peger på, at anvendelse af standarder i arbejdsmiljøarbejdet med psykisk arbejdsmiljø **fungerer godt**, når der er et samspil mellem kompetente medarbejdere og standarder.

Medarbejderne ved allerede meget om relationer, hvornår man kan blive presset, hvilken adfærd der hjælper psykisk balance etc.

Standarderne styrker det psykiske arbejdsmiljøarbejde i virksomheder, hvor medarbejdernes faglighed indebærer forståelse for psykiske og sociale processer

Standarder – godt & skidt?

Hvilke standarder arbejder I med på jeres arbejdspladser?

Hvornår fungerer de godt hhv. dårligt – eksempler?

Har fokus på hvordan de enkelte og teams/grupper tager initiativer, er kollegiale og engagerede i løsningen af organisationens kerneopgaver.

Sker mellem mennesker

Er fokuseret på forandring

Dobbelt produktivitetskrav

Er handlingsorienteret

**Selvledende
arbejds miljøarbejde**

Opererer på det organisatoriske, systemiske niveau (lovgivning, regler, apv)

Er organisationens ansvar

Er bagudrettet

Har større gennemslagskraft

Er 'skrift- og mødetungt –
refleksivt'

**Traditionelt
arbejds miljøarbejde**

HVAD SKAL DU VÆRE OPMÆRKSOM PÅ

At medskabe et godt arbejdsmiljø også er en del af arbejdet

At man skal tage ansvar for sig selv – men også for hinanden

At man skal bruge arbejdsmiljøorganisationen

Hvis du er medarbejder

At det etablerede arbejdsmiljøsystem kan forekomme uvedkommende og langsomt

At systemet altid er større end den enkelte, men er der for mennesket i organisationen

At krav om selvledelse skaber særlige arbejdsmiljøudfordringer

Hvis du er del af arbejdsmiljøorganisationen

HVAD KAN MAN GØRE

- Faglighed er ikke en entydig størrelse, men udfoldes i en kompleks hverdagssammenhæng Faglighed og faglighedens rolle og niveau skal løbende diskuteres, drøftes og besluttes
- Forholdet mellem korrekthed og funktionalitet skal drøftes løbende
- Faglighed og standarder betyder noget forskelligt i forskellige værdi-logikker. Mange og forskelligrettede krav hvoraf nogle opleves som kompromisser med fagligheden. I hvilke situationer er det faglige argument det bedste? Hvornår virker standarden som argument?
- Vi tror, de andre mener det samme om faglighed som vi gør (det gør de ikke)
- Når man er dygtig til relationer, kan man også bruge den kompetence negativt – måske uden at tænke over det.

