

---

# 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.

Faglighed på jobbet spiller sammen med andre faktorer:

Den enkelte og gruppens passioner, arbejdspladsen, kulturen og muligheden for at skabe resultater – at gøre en forskel

# Fra faglighed til kunnen

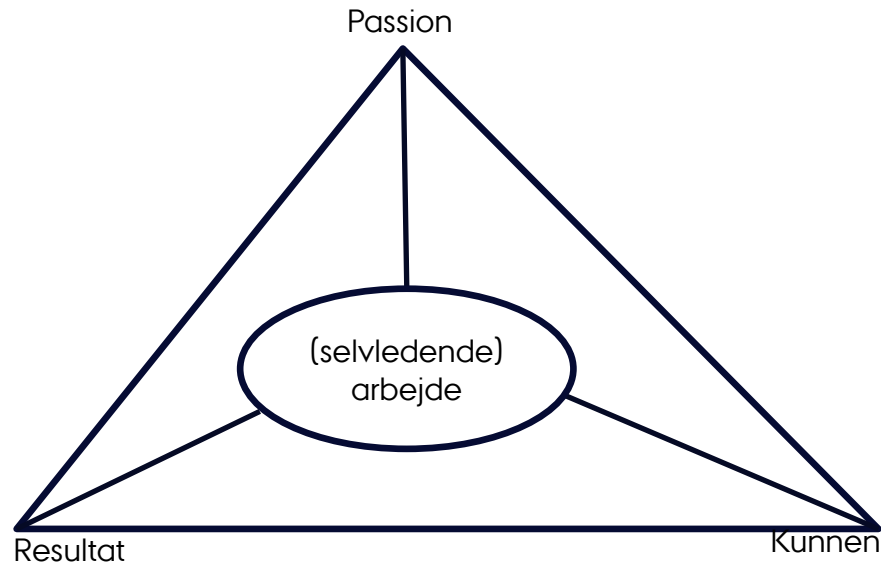
Faglighed på jobbet spiller sammen med andre faktorer:

Den enkelte og gruppens passioner, arbejdspladsen, kulturen og muligheden for at skabe resultater – at gøre en forskel.

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

	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>	
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...

# Kerneopgave - kerneopgaver

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.

**fleksibilitetskrav**

**effektivitetskrav**

**reduktionskrav**

**ledelseskra**

# Værdipluralisme

Udfordringen er at håndtere:

1. at man skal løse 'opgaven', når man ikke rigtig ved, hvad 'den' går ud på, og man hen ad vejen må opfinde 'den'
2. at 'den' ser forskellig ud, alt efter hvordan man betragter 'den'
3. samtidig med, at man skal leve op til prædefinerede standarder



# 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:**

# Fælles drøftelse

Beskriv krydspres situationer I oplever, når flere værdier er i spil samtidig.

Hvilke værdier kommer i konflikt?

---

# 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

# 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?

# 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.