

Dec. 2017

Faglig Refleksiv praksis i velfærdsorganisationer – en sammenfatning

Ph.d.-afhandling med start 01.05.2017 og slut senest 01.04.2022, Leif Tøfting Kongsgaard, indskrevet ved Aalborg Universitet, Institut for psykologi og kommunikation, vejleder Svend Brinkmann. Ph.d. forløbet er et samarbejde mellem Væksthusests Forskningscenter og Aalborg Universitet.

Formål

Formålet med dette studie er at undersøge faglig refleksiv praksis blandt velfærdsprofessionelle, der arbejder med borgere med komplekse problemstillinger. Velfærdsprofessionelle betyder her bredt set de personer, der arbejder med borgere på vegne af velfærdsstaten. Konkret vil studiet fokusere på de professionelle, der arbejder indenfor beskæftigelsesområdet. *Faglig refleksiv praksis* skal her forstås som formelle og uformelle måder at tale om – og tænke over – fag og kerneydelse i forbindelse med arbejdet. Det kan være mellem kolleger, mellem fagfæller, på tværs af afdelinger og mellem ledere og medarbejdere. Det kan være i styrede processer eller foregå i hverdagsagtige interaktioner uden styring. Denne definition er foreløbig, da et af afhandlingens formål er at indkredse fænomenet *faglig refleksiv praksis*.

Denne sammenfatning er en kraftig forkortet udgave af den samlede projektbeskrivelse på 40 sider.

Baggrund og motivation

Studiet af faglig refleksiv praksis blandt professionelle indenfor beskæftigelsesindsatsen er motiveret af fire tendenser med hver sine udfordringer.

1. Uklar faglighed i feltet.

I 1990'erne indførte man i Danmark (og mange andre lande) *den aktive arbejdsmarkedspolitik*. Ledige borgere, der modtog forskellige former for understøttelse, skulle nu *aktiveres* frem for at gå på såkaldt *passiv* forsørgelse. Dette skifte betød, at socialpolitik nu også skulle indeholde beskæftigelsesfremmende foranstaltninger. Man taler internationalt om en *work-first* strategi, der dækker over, at afhjælpning af ledighed skal prioriteres først i indsatserne; dvs. før sociale og sundhedsrettede tiltag (Breidahl & Seeman, 2009; Caswell & Larsen, 2017; Jørgensen, 2008). I 2007 oprettede man, i stil med mange øvrige lande, jobcentre som selvstændige forvaltningsmæssige enheder, der ved lov skulle placeres geografisk adskilt fra social- og ydelseskontorerne. Status i dag er, at de velfærdsprofessionelle, der er ansat i jobcentre og i de praksisorganisationer (kommunale, NGO'er og private), som står for den aktive beskæftigelsesindsats, i store træk har fokus rettet mod arbejdsmarkedet først, men at de også er nødt til at tænke i sociale og sundhedsfaglige indsatser, hvis de skal lykkes med at hjælpe borgere med komplekse problemer nærmere arbejdsmarkedet. Mens der er en lang tradition for *socialfaglighed* og uddannelser indenfor dette område, så findes der ikke en tilsvarende tradition for *beskæftigelsesfaglighed*. I stedet er det mange forskellige faggrupper, der arbejder med de udsatte grupper - både i Danmark

og internationalt (van Berkel 2017, Caswell & Larsen, 2017). Det er derfor i høj grad op til hver enkelt organisation at beslutte, hvordan man *lokalt* kvalificerer arbejdet med borgere med komplekse problemstillinger. Det er denne lokale kvalificering i organisationen, som dette studie vil interesse sig for.

2. Nye former for ledelse og styring

De seneste år har man såvel i Danmark som internationalt set en kraftig tiltagende kritik af den form for ledelse og styring, der med en generel betegnelse går under navnet *New Public Management* (NPM). NPM er i kombination med *Resultatbaseret Styring* blandt andet blevet kritiseret hårdt for at være centralistisk, procesregulerende, bureaukratisk og ineffektiv (jf. van Berkel 2017; Caswell et al. 2017; Griffith & Smith, 2014; Hood og Dixon 2015, Møller m.fl. 2016, Gleerup 2015; Ponnert & Svensson). Det er ikke hensigten her at tage stilling til om kritikken af NPM er rimelig eller ej. Det interessante er, hvad kritikken betyder for ledelse og styring i de velfærdsprofessionelles arbejde. Der er ingen tvivl om, at beskæftigelsesområdet har været præget af mange proceskrav og økonomiske styringsrationaler fra bl.a. NPM (Caswell & Larsen, 2017). Og der har fra mange sider været et ønske om at afbureaukratisere området, skabe større gennemsigtighed, færre regler og færre proceskrav (senest i pressemeddelelse fra Beskæftigelsesministeriet d.15.11.; se www.bm.dk: *Historisk udspil skal rydde ud i regeljungle for ledige*). Et begreb som *empowerment* er desuden igen blevet 'hot', senest i forbindelse med et stort forsøg finansieret af *Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering* (STAR) fra 2015 (se www.star.dk). Styringsmæssigt er der, hævder nogle forskere, en bevægelse mod mere samarbejdende og samskabende processer (som går under forskellige navne som fx *New Public Governance*, *Co-production*, *Co-creation* m.fl.), hvilket stiller krav til de professionelle om at kunne inddrage interessenter i langt større grad end tidligere (Andersen m.fl. (eds.), 2017). I takt med at proceskravene mindskes, indsatserne gives mere fri og kravet om samarbejde øges vil jeg argumentere for, at der er behov for, at de fagprofessionelle i højere grad bruger hinanden til at kvalificere dette arbejde med. De skal ikke længere slå op i lovgivningen for at finde ud af, hvornår de skal tale med borgerne eller hvornår og hvordan en given indsats skal leveres. De skal i stedet selv vurdere det. For at kunne det og for at sikre en vis ensartethed, fleksibilitet og responsivitet er der brug for faglige refleksioner med kolleger. Det er med andre ord interessant at se på, hvordan de professionelle udfylder det handlerum, der opstår, når proceskrav fjernes.

3. Evidensbølgen er (måske) aftagende

Man har i Danmark – og internationalt – gennemført en lang række RCT studier (*Randomised Controlled Trial*) for at finde ud af, hvad der virker i beskæftigelsesindsatsen. Disse studier bygger på metodiske idealer fra medicinens verden, hvor man giver en tilfældigt udvalgt gruppe ledige en bestemt indsats, mens en kontrolgruppe får den 'sædvanlige indsats', hvorefter man sammenligner effekter. Der kan rejses mange kritikpunkter af en sådan overføring af logik fra medicinens verden til social- og beskæftigelsesområdet men faktum er, at mange af disse studier tilskrives høj værdi i udformningen af politikker (se fx Andersen og Randrup, 2017). Studierne kan typisk sige noget om, hvad der generelt og i brede termer virker, men sjældent meget i dybden om, hvordan eller hvorfor det virker. I en dansk sammenhæng har man fx vist, at fremrykning af lovpligtige samtaler har en positiv beskæftigelseseffekt. Og det samme har brugen af løntilskud og praktik sammenlignet med andre typer af indsatser. Næsten alle disse studier har dog handlet om *de arbejdsmarkedssparate* og

ikke om borgere med komplekse problemer udover ledighed – de såkaldt *ikke-arbejdsmarkedsparate*. Én af grundene til, at vi har mindre sikker viden om denne målgruppe er, at der er uklarhed om, hvem man måler (den heterogene gruppe) og hvad der er effekter (de heterogene outcomes). Efter en lang periode, hvor RCT-studier har stået som den gyldne standard i et evidenshierarki, ses der nu en tendens til, at andre typer af forskning tilskrives værdi. I England konkluderede Hasluck & Green (2007) i et stort studie, at de på trods af store statistiske kørsler ikke kunne sige noget entydigt om, hvilke beskæftigelsesindsatser, der virkede bedst for hvilke målgrupper. I stedet konkluderede de, at det så ud til, at den vigtigste faktor var den fagprofessionelles evne til at udvælge og time den rette indsats. Denne konklusion flugter fint med forskning i terapi, der viser, at kvaliteten af relationen mellem terapeuten og klienten har en større indvirkning på effekterne af terapien end den valgte metode har (Hougaard, 2004). I et netop offentliggjort studie i en dansk sammenhæng vises det, at sagsbehandlerens *tro* på, at borgeren kan komme i job, i sig selv har en indvirkning på, om borgeren kommer i arbejde (Rosholm m.fl., 2017). Ovenstående peger i retning af, at den velfærdsprofessionelles evne til at time indsatser, at respondere på borgerens situation og at skabe kvalitet i relationen (nogle steder kaldet *working alliance*) har en selvstændig og væsentlig betydning for effekten af indsatserne. Dette er yderligere et argument for, at den velfærdsprofessionelle skal arbejde med sig selv 'som værktøj', og at organisationen bør tage dette alvorligt og understøtte forskellige former for sparring, supervision og faglig (selv)refleksion (van Berkel, 2017). I den seneste reform af beskæftigelsesindsatsen ses da også, at der er afsat store midler til efteruddannelse af netop beskæftigelsesmedarbejderne. Disse tendenser er et yderligere argument for at interessere sig for faglig refleksiv praksis.

4. Et ønske fra praksis.

Jeg har selv igennem 14 år arbejdet med uddannelse, ledelse og supervision af fagprofessionelle indenfor beskæftigelsesområdet, og jeg har oplevet, og oplever til stadighed, en stor efterspørgsel efter sparringsfora, organiseret supervision, tid til refleksion m.m. Der er i mange organisationer tilsyneladende et gab mellem ønsket om tid til refleksion på den ene side og manglende prioritering af dette fra organisationens side på den anden side. Yderligere virker det som om *kompetencerne* til at igangsætte og gennemføre organiseret sparring i mange organisationer ikke er til stede. Der er, vil jeg hævde, forskel på at 'gennemgå sager' (som er den betegnelse, der mange steder bruges om de fælles møder i et team) og så gennemføre struktureret faglig sparring. Jeg vil, normativt, påstå, at der er et stort *potentiale* i at fagprofessionelle kan kvalificere hinandens arbejde i langt højere grad end de gør, og måske har mulighed for at gøre, i dag. At kunne arbejde med peer-to-peer kvalificering har for mig at se i hvert fald to store fordele. Den ene handler om, at kvalificeringen foregår her-og-nu ift. organisationens kerneopgave. Det er en måde at forbinde professionslogik og –standarder med organisationens logik og standarder (jf. Freidson, 2001) i stedet for at skulle kvalificere det gennem eksterne uddannelser eller eksterne styringstiltage. Den anden fordel er, at det er relativt billigt ift. anvendelse af ressourcer. Det kan gøres på arbejdspladsen med deltagelse af de mennesker, der i forvejen arbejder med området.

Foreløbige forskningsspørgsmål

Undersøgende spørgsmål

- Hvordan udspiller faglig refleksiv praksis sig i organisationerne?
- Hvem taler med hvem om hvad, hvordan og hvor?
- I hvilke situationer tales der om fag, kerneopgaven, arbejdssituationer osv. (disse skal defineres, men lades åbne indtil videre)?
- Hvilke organiserede former for refleksion, dialog og sparring findes der?
- Hvilke uorganiserede former for refleksion, dialog og sparring findes der?
- Hvordan spiller forskellige former for ledelse, styring, organisering, kultur (van Berkel, 2017) m.m. (også disse skal defineres, men lades åbne indtil videre) sammen med faglig refleksiv praksis?
- Hvad siger de velfærdsprofessionelle og deres ledere selv om sparring, refleksion, dialog og tænkning ifm. deres arbejde?
- Hvilke øvrige forhold spiller sammen med faglig refleksiv praksis; fx artefakter, lokaler, fysisk setting, uddannelse m.m.?
- Hvordan er sammenhænge mellem kerneydelsen med borgerne og refleksionerne og dialogerne med kollegerne?

Normative spørgsmål

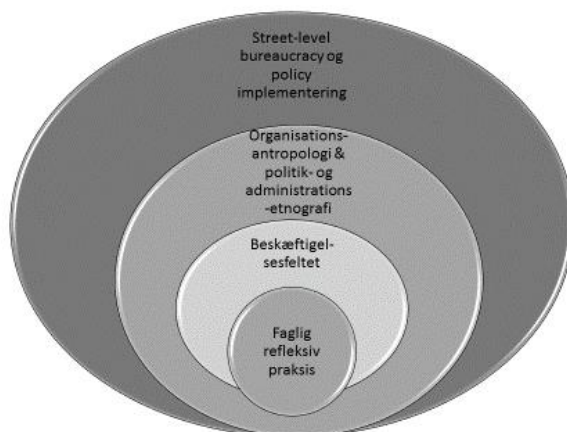
- Hvilke former for dialog, refleksion og sparring virker henholdsvis hæmmende og fremmende for kvaliteten af kerneydelsen
 - Og hvordan defineres 'kvalitet' i denne sammenhæng? Af den professionelle, af en leder, af teori, af mig?
- Er der måder at udføre faglig refleksiv praksis på, som fungerer bedre end andre måder?
 - Også her er det et åbent spørgsmål, hvem der definerer dette.
- Hvilke ledelsesmæssige, organisatoriske, kulturelle og styringsmæssige faktorer virker henholdsvis hæmmende og fremmende for faglig refleksiv praksis?

Begrebsafklarende spørgsmål

- Hvordan kan vi forstå 'faglig refleksion'? Og herunder hvilke forskellige forståelser af 'faglig refleksion' optræder i forskellige sammenhænge og hos forskellige aktører – fx hos praktikere, blandt ledere, i forskerkredse m.m.?
- Kan begrebet defineres indholdsmæssigt – dvs. indeholder det en række karakteristika som eksempelvis tid til at dvæle, at man taler om tingene på en særlig måde osv.?
- I forlængelse af dette: Kan man typologisere refleksioner - dvs. udgrænse forskellige former for refleksioner (måder at tale om arbejdet på, bestemte modeller, bestemt ordvalg, i bestemte interaktioner osv.)?
- Hvordan har forskellige teoretikere arbejdet med begrebet siden Dewey og Schön?
- Hvad er der sagt og skrevet om emnet mere specifikt indenfor velfærdsprofessionerne?
- Hvad siger de velfærdsprofessionelle selv om deres praksis ift. emnet 'faglig refleksiv praksis'?

Genstand, forskningsfelter og perspektiver

Kort sagt, så vil studiet omhandle *fænomenet* 'faglig reflektiv praksis' i den *empiriske setting*, hvor beskæftigelsesindsatsen foregår i praksis. Dette vil ske med udgangspunkt i *forskningsområderne* 'street-level bureaucracy' og 'policy implementering' med *tilgange* fra 'organisationsantropologien' og 'politik- og administrationsetnografi'. De fire områder kan illustreres på denne måde og uddybes efterfølgende kort.



Faglig reflektiv praksis - refleksioner på arbejde

Indenfor teorier om refleksioner på arbejdspladser er studiet inspireret af følgende:

- *John Dewey*, amerikansk pragmatisk filosof, der i 1910 udgav bogen *How we think*, hvor han argumenterer for, at refleksivitet er noget, der opstår naturligt hos mennesker, når verden ikke opfører sig, som vi regnede med. Det er med andre ord en naturlig disposition, som kan dyrkes, forfines og stimuleres eller den kan hæmmes, forfladiges og undertrykkes.
- *Donald Schön*, amerikansk byplanlægger og filosof, der i 1983 udgav værket *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*. I bogen slår han til lyd for, at professionelle som byplanlæggere, arkitekter, terapeuter, socialrådgivere m.m. ikke blot overfører teoretisk viden til praksis i form af en ren teknisk proces, men at de aktivt selv tænker gennem og med praksis. Han udvikler begreber som viden-i-praksis, refleksion-i-praksis og refleksion-over-praksis. Schön peger desuden på det forhold, at fagprofessionelle ikke blot skal *løse* klart afgrænsede problemer, men at en stor del af deres arbejde er at *definere problemerne*.
- *Steen Wackerhausen* (2008), dansk pædagogisk forsker, der i artiklen *Erfaringsrum, handlingsbåren kundskab og refleksion* viser, hvordan der på den ene side set har været en grundopfattelse af, at "viden, færdigheder og faglig kompetence bedst tilegnes gennem boglige studier og skolegang". Denne forståelse er med rette blevet kritiseret, fordi den adskiller skole og praksis, hvilket er særligt problematisk for fag, hvor den professionelle skal ud og 'virke i praksis' – fx som

socialarbejder, fysioterapeut m.m. Et af problemerne med denne 'skoleepidemi' (ibid.) er, at den bygger på en forestilling om, at "viden lader sig sprogligt artikulere, at professionelle færdigheder lader sig beskrive sprogligt i klare regler og procedurer...". Han kalder dette for *det skolastiske paradigme*. På den anden side har der (særligt de seneste 20 år) været en kritik af dette paradigme, som i stedet fremhæver tavs viden, erfaringsbaseret viden, learning-by-doing, mesterlære, kropsliggjorte færdigheder m.m. Dette konkurrerende paradigme kalder han for det 'non-skolastiske' paradigme. I artiklen rejser han spørgsmålet om, hvorvidt dette non-skolastiske paradigme har fået for stor udbredelse og blevet for 'selvfølgelig' i vores tænkning om fagprofessionelles arbejde. Polemisk stiller han spørgsmålene: "Måske 'tavs viden' nu og da mere er tavs uvidenhed end tavs viden? Måske erfaringen er en god og uundværlig læremester, men også til tider en dårlig læremester? Og måske handlingsbåren kundskab nogle gange er handlingsbåren rigiditet og sædvanens ureflekterede lakaj?"

- *Marianne van Woerkom*, hollandsk forsker, der i et studie har undersøgt en række virksomheder med fokus på graden af kritiske refleksioner på arbejdspladsen og hvad disse betyder for fx trivsel og innovation samt, hvordan uddannelsesbaggrunde, ledelse og organisering hænger sammen med dette (2003).
- *David Boud*, har rediteret antologien *Productive reflections at work* (Boud m.fl., 2005), hvor en række reflekterer teoretisk og med empiriske eksempler over refleksioner på arbejdspladser. Deres udgangspunkt er, at arbejdets karakter i dag helt bredt set kræver ansatte, der kan og har mulighed for at reflektere, ændre kurs, håndtere situationsbestemte problemer og lære *mens* de udfører deres arbejde. De peger på, at refleksioner for det første er noget, der hører til på arbejdspladsen og ikke kun på uddannelser, og for det andet, at refleksioner har et kollektivt aspekt og ikke kun er en individuel proces

Beskæftigelsesfeltet

Er uddybet under emnet 'motivation og baggrund'. Nedenfor optegner jeg en række typiske dilemmaer fra netop dette felt, som fagprofessionelle kan stå i, og som derfor kan kræve en eller anden form for faglig refleksiv. Eksemplerne er hentet fra min egen erfaring med feltet, og fremstillingerne kan derfor bruges både til at illustrere den særlige empiri med og til at fremkalde min egne formodninger og hypoteser.

- en professionel er i gang med at sætte en indsats i gang for en hjemløs, som så pludselig udebliver tre måneder (problemet er ikke længere hjemløshed, men også at man ikke kan få fat på borgeren)
- en psykolog i et beskæftigelsestilbud står for en kognitiv angstbehandling af en person, der så viser sig at have et misbrug, som står i vejen for effekten af behandlingen (problemet 'angst' skal måske omdefineres til/suppleres med 'misbrug')
- en beskæftigelsesmedarbejder har igangsat en virksomhedspraktik for en borger på kanten af arbejdsmarkedet, men undervejs skal der tages hånd om en familiesag, der potentielt kan fratage borgeren retten til at bo sammen med sine børn (problemet 'ledighed' skal måske omdefineres til 'familieproblemer')
- en mentor har strukturerede, coachende samtaler med en borger for at hjælpe ham til at fastholde et uddannelsesforløb, men i samtalerne bryder borgeren sammen gentagne gange og har brug for at tale oplevelser i parforholdet igennem i stedet (problemet 'at blive på en uddannelse' skal måske suppleres med/omdefineres til 'krise i parforholdet')

- en borger i misbrugsbehandling viser sig at lide af ADHD, hvilket måske er årsagen til selvmedicinering med hash ('hashproblem' skal måske omdefineres til 'opmærksomhedsforstyrrelse')
- en beskæftigelseskonsulent skal foretage en arbejdsprøvning med en borger, hvor det virker ret oplagt, at borgeren ikke vil kunne passe noget arbejde overhovedet, heller ikke arbejdsprøvningen. Dilemmaet er dog, at hvis borgeren ikke møder i arbejdsprøvning kan hun ikke indstille til pension, og hvis han møder i arbejdsprøvning er der en stor chance for, at han vurderes parat til et fleksjob (se Vohnsen, 2017 for lign. eksempler).

Organisationsantropologi og politik- og administrationsetnografi

Dette er en tilgang til at studere organisationer, institutioner og bureaukratier, der benytter sig af etnografisk feltarbejde som sin primære metode (Smith, 2005, 2014). Tilgangen sættes nogle gange i modsætning til eksempelvis *policystudier*, hvor fokus er på selve politikken og i mindre grad, hvad der sker med den efterfølgende. Med denne tilgang får man et blik for 'the lived experience of politics' (Rhodes i Vohnsen, 2017: iix), og man får gennem sin tilstedeværelse som forsker mulighed for at udforske organisationen/institutionen/ bureaukratiet 'indefra' og rette blikket mod de forhandlinger, sociale praksisser, kulturelle normer, positioner og handlinger, der foregår i arbejdshverdagen.

Street-level bureaucracy og policy implementering

Forskningsfeltet *street-level bureaucracy* er stadig et relativt nyt felt. Fokus er i forskningen er de professionelle, der faktisk *gør* politikker indenfor velfærdsområderne. I 2017 udkom den første bog, der forsøger at samle og sammenligne forskning indenfor et særligt aspekt af dette felt, nemlig forskningen i beskæftigelses- og aktiveringspolitik (kaldet *welfare-to-work* og *activation policies*) på tværs af lande (van Berkel m.fl., 2017). I denne bog definerer forfatterne tre centrale aspekter af denne forskning:

- a) Behovet for at studere 'the black box' eller 'missing middle', når man vil forstå, hvordan politik bliver til handling
- b) Vi skal se de professionelle (street-level bureaucrats) som mediatorer og skabere af politik – ikke kun som udførere
- c) Vi skal have blik for de strukturer, hvorunder de professionelle arbejder (politik, love, organisering, fagkampe osv.).

I nærværende studie følger jeg disse aspekter og jeg tilslutter mig pointen om, at forskningen i *implementering* ikke blot skal være en undersøgelse af, om en given politik blev implementeret godt eller skidt, men i langt højere grad bør interesseres sig for, hvordan implementeringsprocesser forløber og hvad de skaber, udover det som var tilsigtet. Vohnsen hævder ligefrem, at implementeringer altid vil fejle, hvilket ikke betyder, at der ikke kommer noget godt ud af dem (Vohnsen, 2017). I litteraturen arbejdes der eksempelvis med fire *kontekster* for den professionelles arbejde. De fire kontekster er *politikkonteksten* (hvad er det for en politik, man arbejder under), *ledelseskonteksten* (styring og ledelse), *organisationskonteksten* (hvordan er organisationens mønstre, historie, organiseringsformer osv.) samt *professionskonteksten* (hvilke fagprofessionelle og deres orientering mod bestemte fag, herunder etik, metode og identitet). Disse kontekster er også relevante i dette studie.

Design og metode

Studiet placerer sig i den kvalitative forskningstradition. Hermed mener jeg, at fokus først og fremmest vil være på at udforske og forstå den verden og de praksisser, jeg undersøger, fremfor at afdække kausale og generelle forhold (van Berkel, 2017; Hastrup, 2015; Kvale og Brinkmann, 2015). Dette betyder også, at designet af studiet er en åben og fortløbende proces, hvor empiriskabelse, analyse, metodevalg og design foregår i en spiral undervejs i processen og dermed gensidigt påvirker hinanden (Kvale og Brinkmann, 2015.). Nedenstående designovervejelser skal derfor ses som første udkast i denne proces og ikke som en færdig manual.

Studiet er først og fremmest et empirisk studie. Gennem brug af kvalitative forskningsmetoder som særligt feltarbejde, interviews, deltagelse og observationer (uddybes i metodeafsnittet) vil jeg generere den empiri, som skal udgøre analyseobjektet.

Desuden består studiet af et litteraturreview, hvor jeg søger at udforske teoretiske, empiriske og analytiske emner, der kan siges at være forbundet med det empiriske studie af faglig reflektiv praksis.

I studiet skelner jeg mellem *sondering af feltet* og *decideret feltarbejde*.

Sondering af feltet vil bestå af en række interviews med relevante aktører, som kan hjælpe mig til at forstå logikker, tendenser og mønstre i feltet. Det kan være med forskere, eksperter, ledere, fagprofessionelle, embedsmænd o.lign. indenfor områder som beskæftigelsesindsatsen, socialt arbejde, velfærdsprofessioner bredt set, læring, organisationsteori, ledelse m.m. Disse interviews vil foregå løbende gennem studiet og skal både hjælpe mig til at forstå det, jeg studerer, og kan evt. bruges til løbende analyse og validering af analyser undervejs.

Feltarbejde. Der vil indgå feltarbejde i minimum to forskellige organisationer. Den ene vil være et jobcenter, mens jeg endnu ikke har besluttet, hvor det andet feltarbejde skal foregå. Dette beslutter jeg først efter afslutningen af første feltarbejde. Valget af (foreløbig) to feltarbejder sker ikke for at kunne sammenligne de to steder i deres totalitet, men for at få en større dybde i forståelsen af udvalgte fænomener og sammenhænge ved at sammenstille de to steder ift. fx organisering, ledelse m.m.

Feltarbejdet er en metode, der skal hjælpe til en dyb indsigt i det genstandsfelt (faglig reflektiv praksis), jeg ønsker at studere. Indsigten opnås ved at være til stede med de mennesker og i de settings, hvor genstandsfeltet optræder. Feltarbejdet handler altså, sagt helt dagligdags, om som menneske at være sammen med andre mennesker længe nok og på en tilstrækkelig kvalificeret måde til at opnå indblik i, hvordan de skaber den sociale verden, de er en del af. Som udgangspunkt forestiller jeg mig et første feltarbejde på 4-6 måneder. Jeg vil dog tage stilling til dette undervejs som en del af processen. Jeg har brug for at følge de velfærdsprofessionelle i forskellige settings, hvor jeg forestiller mig at genstandsfeltet *faglig reflektiv praksis* udspiller sig – dvs. hvor den sociale verden bliver til. Jeg kan ikke på forhånd vide, hvor dette er. Jeg må på detektivisk vis gå på opdagelse for at lede efter spor, der kan føre mig frem til det.

En god detektiv har dog på forhånd en række hypoteser, der kan guide ham eller hende. Jeg forestiller mig, at jeg med fordel kan 'hænge ud' på teammøder/afdelingsmøder, i formaliserede sparrings/supervisionsgrupper, til ledermøde, til personalmøder, på kontorer og på kontorgange, hvor professionelle mødes og udveksler historier, spørgsmål og dialoger, ved kaffeautomaten, i spisepauser, hos rygerne udenfor (hvis de overhovedet må ryge), til interaktion med borgere, til leder-medarbejder samtaler og til forskellige former for undervisning i fx lovgivning, metoder, målgrupper, IT-processer m.m.

I feltarbejdet vil jeg benytte forskellige metoder til datagenerering. Disse er listet op her i overskrifter (uddybning findes i udvidet projektbeskrivelse):

- **Deltagelse og observation**
- **Feltnoter**
- **Samtaler og interviews i forskellige varianter**
- **Dokumentanalyse**

Etik

Jeg har valgt til en start at følge Kvale og Brinkmanns opfordring til, at man tænker etik ind i alle faser af den kvalitative forskning (Brinkman, 2015; Kvale & Brinkmann, 2015). Kvalitativ forskning angår ofte intime dele af mennesker liv, og man har derfor en særlig forpligtelse til at tænke etik ind i alt, hvad man foretager sig. Ofte vil de mennesker, man fremstiller i sin forskning, på en eller anden måde være genkendelige for i hvert fald dem selv og deres nærmeste. Fuld anonymitet vil ofte være svært. Dette giver, for mig at se, en særlig forpligtelse til at overvejes etiske dilemmaer nøje. Det er ingen sag at overholde etiske retningslinjer, når der ingen dilemmaer er. Jeg har derfor som et første udkast lavet nedenstående etiske protokol, hvor temaer, overvejelser og potentielle dilemmaer tegnes op. Den konkrete håndtering af dilemmaerne er nødt til at ske undervejs, løbende underlagt kritisk selvrefleksion samt kritisk refleksion fra eksempelvis andre forskere, vejleder m.m. Dette fordrer blandt andet 'tykke etiske beskrivelser' og en konstant insistens på, at dilemmaerne ikke kan løses gennem abstrakte regler, men altid skal håndteres i den kontekst, de er indlejret i.

Etisk logbog		
Fase	Temaer	Overvejelser
Tematisering	<p>Forbedrer det jeg vil studere menneskets vilkår?</p> <p>Bidraget til demokratisk samtale?</p> <p>Er jeg drevet af ren erkendelse?</p> <p>Hvilke interesser er der fra sponsor?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jeg har en tro på potentialet i, at fagprofessionelle kan kvalificere hinandens arbejde til gavn for både samfund og borgere. ➤ Jeg tror, at en bevidsthed om faglige beslutninger, skøn m.m. bidrager til demokratisk samtale mellem fagprofessionelle, deres ledere og borgere. Det skaber transparens. ➤ Ansatte i beskæftigelsesindsatsen har ikke den store stemme i offentligheden, og bl.a. som konsekvens af forskellige NPM-agtige styringsrationaler har de heller ikke nogen stor stemme, når politik udvikles. Jeg vil gerne bidrage til, at deres arbejdsforhold kommer frem. ➤ Faglige refleksioner har potentialet til at skabe bedre arbejdsmiljø og vilkår og kan bidrage til nuancering af evidensdebatten. ➤ Jeg har en erkendelsesinteresse i at forstå, hvordan refleksioner og kvalificeringer foregår i praksis på arbejdspladser. ➤ Hvis nu studiet viser, at de faglige refleksioner skaber mistrivsel, dårligere udført kerneopgave og dårligere løsninger for borgerne, kan

		<p>konsekvenserne af det så betyde strammere vilkår og mere centraliseret styring for de professionelle?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Beskæftigelsesindsigten har stor bevågenhed politisk og mediemæssigt, og beskæftigelsesmedarbejdere er nogle gange meget udkældte. Jeg skal være opmærksom på ikke at bidrage til en sort/hvid debat med udkældning af en faggruppe eller et felt ➤ Min arbejdsplads, Væksthuset, er aktør i beskæftigelsesfeltet og finansierer ph.d. forløbet. Som organisation har de/vi en interesse i <i>ikke</i> at kritisere vores kunde (jobcentrene). Jeg oplever dog intet pres ift. konklusioner eller hvad der må formidles. Organisatorisk har vi håndteret det på den måde, at Væksthuset har oprettet et forskningscenter, som er finansieret af Væksthuset, men fagligt arbejder selvstændigt og uafhængigt af Væksthuset. Dette skal sikre frihed i forskningen. Vi har allerede erfaringer fra tidligere forskningsforløb med dette. Vi løser det hen ad vejen og der er ingen pres på ift. selve forskningen, men der har været og vil være også i mit projekt dilemmaer om, hvem jeg udtaler mig på vegne af (Væksthuset eller forskningen) fordi jeg er ansat begge steder.
Design	<i>Fortrolighed, samtykke, konsekvenser</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kan jeg bruge viden fra interviews og observationer og fortælle andre om det i andre interviews? Risiko for at de kan spore hvem det er vs. muligheden for at de validerer hinandens udsagn ➤ Leder-medarbejder forhold. Hvem får hvad at vide? ➤ Hvordan bliver informanterne valgt ud? Kan de sige fra – særligt når jeg vil være til stede rundt omkring også på møder, supervision osv. ➤ Lederne kan også være bekymret for, at deres refleksioner viden fra deres møder kommer ud i organisationen. ➤ Kan medarbejdere sige nej tak til min tilstedeværelse, hvis deres leder har inviteret mig indenfor? ➤ Jeg bør altid spørge dem, der er tilstede, om det er ok, og jeg kan positionere sig som forsker og åbenlyst vise, at jeg fx tager noter. Men hvad så, hvis nogen siger ja og andre nej til fx et fælles møde? Her kan jeg love anonymitet og garantere, at jeg vil spørge direkte for at tjekke om udtalelser er citeret korrekt. Men hvad så, hvis jeg har optaget det, og de ikke vil stå ved det? Hensyn til subjekternes ønske om fremstå på en særlig måde vs. hensynet til af fremstille en interaktion, som den virkelig fandt sted.
Datagenering	<i>Er der stress forbundet med fx observation, interview osv.? Ændring i selvopfattelse, instrumentalisering af relationer</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jeg er selv en kendt aktør på feltet. Hvad betyder det for forholdet til dem, jeg vil studere? ➤ Dialoger med dem og fokus på mit emne kan føre til ønsket om mere refleksion og mere tid. Jeg kan ses som en der kan hjælpe med det. Men det kan også være frustrerende, hvis ikke de får det. ➤ Hvad får de tilbage fra mig? ➤ Forstyrrer min tilstedeværelse koncentrationen og skaber ekstra arbejde hos en gruppe, der måske i forvejen har nok at lave? Omvendt er de vant til fx praktikanter, besøg, bisiddere og meget mere (jf. Vohnsen, 2017) ➤ Jeg vil følge Tanggaards pointer om, at interviews (og samtaler) også kan være en diskursiv kamp om fx begreber og fortolkninger (Tanggaard, 2007.). Dette kan fremkalde interessante refleksioner. Samtidig skal jeg være opmærksom på, at jeg kan komme til at tale om følsomme emner, som fx personens trivsel, mening med arbejdet osv. hvilket jeg ikke kan være med til at gøre noget ved. Derfor er det en overvejelse værd, hver gang, hvor meget jeg vil udfordre/bore, hvis jeg fornemmer, at personen egentlig mener noget andet, end han/hun siger (jf. Kvale og Brinkman, 2015)
Tekstgenering (transskription,	<i>Loyalitet over for det sagte og skete. Fortsat fortrolighed. Hvordan kommer konteksten med?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beskæftigelsesfeltet er måske meget optaget af 'simple svar og løsninger' – der ligger en etisk forpligtelse for mig i at få konteksten med, ikke reducere udtalelser til kontekstløse statements. Herunder også at vise de

<p>feltnoter m.m.)</p>		<p>organisatoriske og styringsmæssige forhold, hvorunder refleksioner foregår/ikke foregår</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Helt konkret skal jeg sørge for, at lydfiler, tekststykker osv. ikke kan tilgås min computer i pauser osv. ➤ Jeg skal huske at bruge feltnoterne til at fremskrive konteksten for data undervejs og med det samme, så konteksten ikke forsvinder for mig ➤ Sandfærdighed er nok et bedre begreb end sandhed her. Målet må være at udvikle tykke, detaljerede beskrivelser med fokus på kontekstualisering, narrativisering, udgangspunkt i partikulære eksempler og en løbende rådføring med praksisfællesskabet (Brinkman og Kvale, 2015: ref.). ➤ Husk en transskriptionslogbog, så det er gennemsigtig, hvilke valg omkring transskription, jeg har foretaget undervejs
<p>Analyse</p>	<p><i>Hvor langt kan analysen strækkes? Hvem skal analysere med? Informanterne? Hvor meget må man overskride interviewpersonernes egne fortolkninger?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fordi genstandsfeltet er refleksiv praksis tænker jeg, at jeg løbende vil diskutere analyser og fortolkninger med informanterne. ➤ En mulighed at vende tilbage og diskutere analyser?. ➤ Dog mener jeg, at jeg laver analyser, som ikke alle subjekter i undersøgelsen er enige i – der kan være et dilemma mellem deres fortolkninger og mine fortolkninger ➤ At tilstræbe objektivitet i analyserne er også et etisk krav (Kvale og Brinkman, 2015)
<p>Verifikation</p>	<p><i>Hvem og hvordan verificerer? Hvor kritisk kan man udspørge interviewpersonen/informanterne? Hvem hjælper med verifikationen?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Må jeg verificere fortolkninger ved at spørge andre informanter? Her kan være konflikt mellem ønsket om verifikation og fortrolighed ➤ Samme som ovenfor under datagenerering ang. hvor langt jeg kan gå i at udfordre holdninger eller bore i udtalelser, som jeg fornemmer dækker over noget andet. Helt konkret kan der være lyst til at kritisere ledere/kolleger men samtidig et ønske om at være loyal eller en frygt for, at de skal høre om det. ➤ Jeg vil så vidt muligt tænke verifikation ind undervejs ved også at tænke analyser ind undervejs og dermed inddrage dem, jeg studerer i fortolkningerne ➤ Vejleder hjælper undervejs som kritisk refleksionspartner ift. verificering ➤ Håndværket – hvem kan kvalificere det etisk set?
<p>Rapporterin g</p>	<p><i>Fortrolighed, konsekvenser, troskab mod begivenheden</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evt. lade andre læse det først. Lade informanter læse brudstykker. ➤ Inspireret af Vohnsen (2017) vil jeg dels blande personer, udtalelser og begivenheder i fremstillingen på en måde, så mening og kontekst holdes, men man ikke kan gennemskue, hvem der har sagt og gjort hvad. Dette er et dilemma mellem en tyk og klar kontekstbeskrivelse og hensynet til anonymitet og fortrolighed ➤ Det er også muligt at skabe nogle 'persona' – dvs. fiktive karakterer, som udtaler/gør noget af det, som faktisk er sket. Som Vohnsen (ibid.) skriver, så bebor informanterne på skifte disse persona. Hun har brugt det til at fremstille meget kritiske udsagn med. ➤ Jeg har en forpligtelse til at være med i fortolkningen af min undersøgelse. Dette kan dels håndteres ved i fremstillingen at pege på, hvordan jeg ønsker det fortolket, men også ved at fortsætte med at blande mig og deltage i debatten i fx besk. feltet – dvs. ikke bare slippe undersøgelsen, når der er rapporteret og afleveret. ➤ Obs. på at jeg er i et evidensfelt. ➤ Jeg er kun to steder på feltarbejde – derfor nemt at gennemskue, hvor det foregår.

Litteratur

- Andersen, N. A., & Randrup, A. G. (2017). Evidensbaseret politikudvikling – viden som oplysning eller indskrænkning af beskæftigelsespolitikken? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, (2), yy.
- Bøgh Andersen, L. (2017). In Bøgh Andersen L. (Ed.), *Offentlige styringsparadigmer : Konkurrence og sameksistens* (1. udgave ed.) Kbh. : Jurist- og Økonomforbundet.
- Brinkmann, S. (2015). Etik. In S. Brinkmann, & L. Tanggaard (Eds.), *Kvalitative metoder: En grundbog* (). København: Hans Reitzels Forlag.
- Caswell, Dorte, larsen, & Flemming. (2017). Frontline work in the delivery of danish activation policies. (pp. 163-180). London: Routledge Ltd. doi:10.4324/9781315694474
- David Boud, Peter Cressey, & , P. D. (2006). In Boud D., Cressey P. and Docherty P. (Eds.), *Productive reflection at work* Hoboken Taylor & Francis Ltd.
- Dewey, J. (2009). *How we think* BN Publishing.
- Freidson, E., 1923-. (2001). *Professionalism : The third logic*. Cambridge: Polity.
- Frontline delivery of welfare to work policies in europe van berkel m.fl.*
- Hasluck, C., & Green, A. (2007). *What works for whom? A review of evidence and meta-analysis for the department for work and pensions*. (). Leeds: Department for Work and Pensions.
- Hastrup, K. (2015). Feltarbejde. In S. Brinkmann, & L. Tanggaard (Eds.), *Kvalitative metoder - en grundbog* (pp. ?). København: Hans Reitzels Forlag.
- Hougaard, E. (2004). *Psykoterapi : Teori og forskning* (2nd ed.). Kbh.: Dansk psykologisk Forlag.
- Jørgensen, H. (2008,). Fra passiv til aktiv arbejdsmarkedspolitik. *Tidsskrift for Arbejdsliv* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/907722317>
- Kaspersen, L. B., & Nørgaard, J. (2015). In Kaspersen L. B. (Ed.), *Ledelseskrise i konkurrencestaten* (1. udgave ed.) København : Hans Reitzel.
- Kvale, S., 1938-2008, & Brinkmann, S., 1975-. (2015). In Kvale S. (Ed.), *Interview : Det kvalitative forskningsinterview som håndværk / steinar kvale, svend brinkmann* (3. udgave ed.) Kbh. : Hans Reitzel.

- Larsen, F., Caswell, D., Andersen, N. A., Bendix, H., Breidahl, K., Jensen, S. D., . . . Olesen, S. P. (2017). *På vej med nye beskæftigelsesindsatser overfor udsatte borgere*. ().
- Majgaard, K. (2013). In Majgaard K. (Ed.), *Offentlig styring : Simpel, reflekteret og transformativ* (1. udgave ed.) København : Hans Reitzel.
- Nielsen, A. A. (2000). Bladet fra munden. *PASSAGE - Tidsskrift for Litteratur Og Kritik*, Retrieved from <https://tidsskrift.dk/passage/article/view/2559>
- Ponnert, Ponnert, L., & Svensson, K. (2016). Standardisationâ€™ the end of professional discretion?â€™ . *European Journal of Social Work*, 19(3-4), 14. doi:10.1080/13691457.2015.1074551
- Rosholm, M., Sørensen, K. L., & Skipper, L. (2017). *Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgeres jobchancer*. (). København: Væksthusets Forskningscenter.
- Schön, D. A. (1991). *The reflective practitioner : How professionals think in action* (11th repr. ed.). Aldershot: Avebury Ashgate.
- Seemann, J., & Breidahl, K. (2009). In Breidahl K. (Ed.), *Jobcentret som organisatorisk fænomen / karen breidahl & janne seemann* (1. udgave ed.) Kbh. : Frydenlund Academic.
- Smith, D. E., 1926-. (2005). *Institutional ethnography : A sociology for people*. Lanham, Md.: AltaMira Press.
- Stacey, R. (2008). In Ralph Stacey (Ed.), *Complexity and the experience of values, conflict and compromise in organizations. routledge studies in complexity and management* Taylor & Francis. doi:10.4324/9780203928127
- van Berkel, R. (2017). State of the art in frontline studies of welfare-to-work: A literature review. In R. van Berkel, D. Caswell, P. Kubka & F. Larsen (Eds.), *Frontline delivery of welfare-to-work policies in europe* (pp. 12-35). New York and London: Routledge.
- Vohnsen, N. H. (2017). *The absurdity of bureaucracy : How implementation works*. Manchester: Manchester University Press.
- Wackerhausen, S. (2008). Erfaringsrum, handlingsbåren, kundskab og refleksion. *Refleksion i Praksis: Skriftserie*, (1), 3-21.