

Morus Markard, Klaus Holzkamp & Ole Dreier¹

Praksisportræt

En guide til analyse af psykologpraksis

A. Indledning om portrættets historie og brug

Når psykologer fortæller hinanden og andre om, hvad de gør i praksis, og hvordan det virker, bliver man hurtigt slået af, at dele af beskrivelserne forekommer underligt indforståede og uklare. En række træk står hen i det dunkle, eller kan der kun tolkes om. Og det bliver der så - på vidt forskellige måder. Tvivl og usikkerhed melder sig, og uenighederne om, hvad der foregår, breder sig og gør videre afklaring vanskelig. Det problem stødte vi også på i redaktionen af tidsskriftet "Forum Kritische Psychologie", når praktikere, uddannet i "den kritiske psykologi" og inspireret af den, forsøgte at skrive om deres praksis, fx i artikler til tidsskriftet. For at komme længere med beskrivelsesproblemerne og gøre det muligt at få de virkeligt spændende og brændende problemer i praksis beskrevet, gjort offentligt tilgængelige, udforsket, udviklet - ja måske ligefrem overvundet, besluttede redaktionen at indkalde interesserede til en serie regelmæssige såkaldte "teori-praksis-konferencer" i Berlin med Ole Dreier som leder.² Den første fandt sted i februar 1983, og de har fundet sted hvert halve år lige siden. En fast kreds på ca. 40 praktikere og universitetsforskere, fortrinsvis psykologer, er medlemmer af konferencerne. Formålet var og er at intensivere udforskningen og udviklingen af psykologpraksis med kritisk-psykologiske begreber som analysemidler og i et kontinuert samarbejde mellem universitetsforskere og praktikere. Det viste sig hurtigt, at vi måtte udvikle et redskab til at strukturere en mere systematisk beskrivelse af den daglige psykologpraksis for overhovedet at kunne føre tilstrækkeligt sammenhængende og udbytterige diskussioner til, at vi syntes, at vore erkendelser skred tilstrækkeligt sikkert frem. Til det formål udarbejdede Klaus Holzkamp en før-

¹ ### Morus Markard, Klaus Holzkamp & Ole Dreier, 13.09.1994.

² Reden/Schreiben über Praxis - Ein Briefwechsel. I: *Forum Kritische Psychologie* 10, 1982, 145-151. Ole Dreier 1983: Tagungsbericht. I: *Forum Kritische Psychologie* 12, 184-188.

ste version af det såkaldte "praksisportræt" på baggrund af beskrivelsesforsøg fra praktikere og notater fra Ole Dreier. Det skete ud fra en erkendelse af, at beskrivelsesproblemerne ikke skyldes en individuel faglig svaghed hos den enkelte praktiker, men problemer i faget - i forholdet mellem dets teori og praksis. Snart viste det sig også, at beskrivelsesvanskeligheder hang tæt sammen med problemer for praktikerne i deres daglige praksis. Derfor bliver det nemt sårbart og problematisk at tale om sin praksis. Det kommer hurtigt til at berøre problemer ved ens egen eksistens som praktiker. Af den grund har vi arbejdet med disse problemstillinger i en lukket kreds.

Vore "teori-praksis-konferencer" fungerede på en gang som et kritisk-psykologisk forsknings- og efteruddannelsesprojekt, for det kvalificerede jo de deltagende praktikere - og forskere. Efterhånden som vi arbejdede med "praksisportrættet", fik vi stof til at berige, udvide og korrigere det. En ny version blev udarbejdet af Morus Markard, igen på baggrund af notater fra Ole Dreier og i samarbejde med Klaus Holzkamp³. Denne danske version har Ole Dreier oversat og bearbejdet i lettere grad ud fra den tyske version fra '89. Dog er kommentarer og illustrerende eksempelskitser udeladt. Der findes enkelte andre varianter, som er udarbejdet med udgangspunkt i en af disse versioner, men fx tilpasset socialarbejderes og -pædagogers praksis.⁴

Konferencerne fik det til at stå endnu klarere for os, at de eksisterende teorier og -metoder om psykologpraksis har en normativ bias: De foreskriver fra en udenforståendes standpunkt, hvad en praktiker bør gøre, tænke og kunne klare. Derimod giver de ingen god og dækkende beskrivelse af, hvad praktikere faktisk må tænke på og handle i forhold til i deres praksis. Vort fag mangler ikke blot en ordentlig beskrivelse og udforskning af vor praksis ud fra vore klienters ståsted og perspektiv. Det mangler også en ordentlig beskrivelse og udforskning af praksisudførelsen ud fra praktikernes ståsted og perspektiv. Det skal praksisportrættet og teori-praksis-konferencerne bidrage med.

En nødvendig forudsætning herfor er, at praktikernes egen daglige praksis og personlige måder at gribe den an bliver langt bedre belyst og bliver en integreret del af enhver teori og metode om psykologpraksis. Praktikerne skal træde frem som oplevende og handlende subjekter i deres daglige arbejdssammenhænge. Først da kan beskrivelser og analyser af praksis bruges til at vejlede deres handlinger og bearbejde deres erfaringer i disse sammenhænge. Der skal -

³ Morus Markard & Klaus Holzkamp 1989: Praxis-Portrait. I: *Forum Kritische Psychologie* 23, 5-49.

⁴ Rolf Krüger 1984: Praxisportrait sozialer Arbeit und Erziehung. I: Kurt Bader & Rolf Krüger (red.): *Sozialarbeit: unbegriffene Theorie - begriffslose Praxis?*. Marburg: VA&G, 22-33.

i vor terminologi - anlægges et subjekstandpunkt på studiet af psykologers praksis.

Især når sammenhængen mellem vor handlesammenhæng og vore handlemåder og befindende er problemfyldt, omtolker og "forvrænger" vi erkendelsen af disse sammenhænge - ja, ofte skubber vi dem fra os. Vi bliver enten "blinde" over for sammenhænge eller ser blot os selv som "ofre" for dem. Det præger og indsnævrer naturligvis vor handleorientering. Derfor vil vi i arbejdet med portrættet især fokusere på de problematiske sammenhænge, på de oplevede problemer, der afspejles i vor afmagt, fastkørthed, negative befindende, osv.. Ved at afdække dem vil vi finde frem til andre mulige handlemåder, der måske kan bruges til at overvinde eller i det mindste ændre de forhåndenværende problemer i en gavnlig retning. At tage fat i noget problematisk og sigte mod at finde alternative og om muligt udvidede handlemuligheder er med andre ord et forsøg på at sikre, at det, vi gennemarbejder, er subjektivt relevant for de(-n) pågældende deltager(-e) og kan få praktiske konsekvenser.

Portrættets hovedformål er kort sagt at beskrive og analysere problemer og muligheder. Det gælder hvert eneste punkt og spørgsmål i portrættet. Ganske vist er mange af portrættets sætninger ikke direkte formuleret som spørgsmål, men det er absolut meningen, at de alle skal bruges til at stille spørgsmål. Der skal spørges til mine og vore problemer og muligheder i det daglige arbejde i det håb på den måde at kunne afklare, hvordan jeg og vi kan bidrage til at udvikle arbejdet.

Metodologisk set bygger praksisportrættet på den kritiske psykologis to grundlæggende analyseskridt:

- 1) betydningsanalyse: en analyse af betingelsernes betydning for subjektet.
- 2) begrundelsesanalyse: en analyse af subjektets grunde til at handle som det gør.

I de analyser af betydninger og begrundelser, vi interesserer os for i portrættet, fokuserer vi så, som sagt, især på problemer og muligheder, fordi vi interesserer os for at afdække ubrugte muligheder i forhold til de eksisterende problemer, ja for at udvide de muligheder, det er relevant at råde over for at kunne gøre et godt stykke arbejde.

I modsætning til megen anden forskning betragter vi med andre ord ikke de eksisterende betingelser som et sæt en gang for alle givne og uforanderlige ydre rammer, men spørger efter, hvilken betydning de har for de personer, der lever og arbejder i dem, for deres muligheder i forhold til dem - ja for deres muligheder for - sammen med andre - at råde over dem og udvide dem. Når der arbejdes med de enkelte punkter i portrættet, spørger vi altså:

Hvilke handlemuligheder giver de mig?

Hvilke begrænsninger medfører de?

Hvilke problemer, konflikter og modsigelser sætter de mig i?

Og hvordan forholder jeg mig så til dem?

Hvilke handlegrunde danner jeg i forhold til dem?

Hvad fører mine handlinger i forhold til dem til?

Hvilke følger har det for mit befindende, min kommende situation og mit handleberedskab?

Hvilke andre måder kunne jeg opfatte de eksisterende problemer og muligheder på, og hvilke andre måder kunne jeg handle på i forhold til dem, så jeg i en eller anden forstand klarer det bedre, får det bedre, får rokket ved problemerne, indflydelse på mulighederne, udvidet dem, osv.?

Vort arbejde med den slags spørgsmål har ført til en teori om psykolog-praksis, om praksisudøvelse og om professionel ekspertise, der netop ser dem som dele i samfundsmæssigt strukturerede og foranderlige handlesammenhænge⁵. Det har også ført til, at vort arbejde gradvis har bevæget sig ind på andre (del-)områder. Eksempelvis er der udviklet en spørgeguide, som supplerer praksisportrættet, og som handler om, hvordan deltagere gør brug af "teori-praksis-konferencerne" til at bearbejde problemer og gribe muligheder i deres daglige arbejde, men den kan også anvendes til at belyse, hvordan deltagere på et kursus eller en efteruddannelse bruger dem til at bearbejde problemer og muligheder på deres daglige arbejde.⁶ I et andet forskningsprojekt er der udviklet en modsvarende interviewguide om klienters opfattelse og brug af psykoterapi.⁷ Og i et berlinsk forskningsprojekt "projekt analyse af psykologisk praksis" (PAPP) benyttes praksisportrættet i skiftende uddrag og forskellige modificerede versioner, afhængigt af hvilke specifikke problematikker der skal bearbejdes.⁸

⁵ Klaus Holzkamp 1988: Praxis: Funktionskritik eines Begriffs. I: Dehler, J. und Wetzell, K. (Hrsg.): *Zum Verhältnis von Theorie und Praxis in der Psychologie*, 15-48. Morus Markard 1991b: Was heißt "Kompetenz" für psychologische Berufstätigkeit? I: *Forum Kritische Psychologie* 28, 112-122. Ole Dreier 1993: *Psykosocial praksis - En teori om et praksisområde*. København: Dansk psykologisk Forlag.

⁶ Ole Dreier 1994: Evalueret af TPK ud fra forholdet mellem mit arbejde og TPK. Dansk udgave af tysk spørgeguide fra november 1989.

⁷ Ole Dreier 1994: Interviewguide til KAS-projekt.

⁸ Renke Fahl & Morus Markard 1993: Das 'Projekt 'Analyse psychologischer Praxis' oder: Der Versuch der Einheit von Praxisforschung und Psychologiekritik'. I: *Forum Kritische Psychologie* 32, 4-35.

I sin nuværende form er portrættet lovlig omfattende, ja næsten uhåndterligt. Derfor bruges det nu dels som en omfattende almen analyseramme og dels for det meste på en mere selektiv måde i konkrete projekter, afhængigt af de særlige problemstillinger, de har sat sig for at arbejde med. På "teori-praksiskonferencerne" og på andre efteruddannelser har vi arbejdet med praksisportrættet ved at lade deltagere udfylde det individuelt som forberedelse til en fælles bearbejdning af et mindre antal udvalgte portrætter fra forskellige typiske arbejdsfelter. Deltagernes kommentarer og spørgsmål til hinandens portrætter og bidrag til at analysere de fremlagte portrætter og deltagernes sammenligninger mellem deres arbejdsproblemer og -muligheder giver processen dynamik og sætter læreprocesser igang hos alle. Kontrasteringer og sammenligninger mellem deltagerne sætter ofte egen praksis i et andet lys og overvejelser over og forsøg på at ændre egen praksis igang. De bidrager gradvis til at identificere fælles træk og forskelle ved problemer og handlemuligheder på arbejdet. I vort arbejde med portrættet sammen med andre på fx kurser supplerer vi ofte deltager eksempler og kaster nyt lys over dem ved under gennemgangen af portrættets punkter at bringe eksempler, vi tidligere har arbejdet med, som illustrationer af typiske problemer og handlemuligheder. Som regel kan vi heller ikke lade være med at foregribe senere punkter. Portrættet har naturligvis også været brugt individuelt af personer hver for sig "hjemme" på deres arbejde. Og det har været brugt af arbejds teams på bestemte arbejdspladser. Desuden har det været brugt om andre former for intervention end "terapi", selvom den betegnelse gennemgående bruges i portrætteksten.

Praksisportrættet er opbygget af fire hoveddele, kaldet "aspekter" ved praksis:

1. Institution
2. Arbejdsmiddel
3. Situation
4. Kommunikation

Vi har især arbejdet med del 1 og i aftagende omfang med de efterfølgende dele. Det afspejles i portrættets nuværende udformning: De første dele er simpelt hen mest udbygget. At det er gået sådan, skyldes bl.a., at især første del simpelt hen bragte så meget nyt og radikalt ændrede vor opfattelse af psykologpraksis og af, hvorledes teorier og metoder om den skal se ud og begrundes. Men første del har også en række konsekvenser for synet på de efterfølgende deles spørgsmål. Under hver af de fire hoveddele er der en række underpunkter eller "dimensioner". Og under hvert underpunkt er der en række enkeltspørgsmål.

Der er altså tre niveauer i portrættet: hovedaspekter, underpunkter og enkeltspørgsmål. For overblikkets skyld gengiver vi nedenfor først portrættets hoveddele og underpunkter - uden enkeltspørgsmål. Vi kan se, at der (hvilket netop ikke er tilfældigt) lægges ud med "institution", dvs. den betingelses-sammenhæng arbejdet udføres i. Her bevæger analysen sig først ude fra det mere omfattende og ind i den konkrete institution. Derefter skiftes der tilgang, og betingelserne analyseres kronologisk ved at forfølge sagers typiske forløb. I anden del behandles arbejdets midler, dels analysemidlerne (teorier), dels metoder og fremgangsmåder til intervention, diagnosticering og undersøgelse og endelig det udstyr, der er til rådighed på arbejdet. I tredje del ses nærmere på aspekter ved konkrete situationer på arbejdet. Og i fjerde del ses på kommunikationen om arbejdet: de forskellige former for udveksling, offentliggørelse og sprogbrug, når man taler og skriver om arbejdet. For alle fire dele, altså hele vejen igennem portrættet, gælder det, som sagt, at vi fokuserer på, hvilken betydning de forhold, de enkelte spørgsmål handler om, har for de(n) arbejdende, hvilke problemer der er knyttet til dem, hvilke handlegrunde det giver anledning til, og hvilke andre handlemuligheder der kunne gribes eller skabes.

B. Disposition

I. Aspekt: Institution

1. Institutionel ramme
 - a. Institutionens art
 - b. Juridiske grundlag
 - c. Sammenhæng med andre institutioner
 - d. Finansielle grundlag
2. Institutionel udvikling og forandring (jf. IV)
 - a. Den nuværende struktur som resultat af tidligere ændringer
 - b. Diskussioner om (ny) forandring af strukturen (for at løse hvilke problemer?)
 - c. Tematiseres eller ses der bort fra sundhedspolitiske, fagforeningsmæssige og standspolitiske (magt-)positioner og deres evt. virkning på og uden for institutionen?
 - d. Former for institutionaliseret interessevaretagelse eller mangel på samme.
 - e. Egen praksis' faglige relevans og dokumentation eller dokumenterbarhed (jf. 1.6.c)
 - f. Arbejdets faglige og institutionelle udvikling og traditionsdannelse (jf. 1.6.e)
3. Institutionens indre struktur
 - a. Personalestruktur
 - b. Forholdet mellem 'formelle' og 'uformelle' strukturer
 - c. Forholdet mellem samarbejde og konkurrence blandt medarbejderne
 - d. Problemer med for store eller for små krav
 - e. 'Lateralisering' af vertikale modsætninger
 - f. Arbejdsorganisation
 - g. Forholdet mellem hierarkisk eller egalitær struktur indadtil og institutionens repræsentation udadtil
4. Instanser, institutionen står i forbindelse med
 - a. Klientel
 - b. Opdragsgivere
 - c. Tredjeparter
5. Økologi
 - a. Omgivelser
 - b. Hvilken type bygning
 - c. Arbejdssted

6 Forløbsmåde/virkemåde

- a. Målsætning
- b. 'Input'
- c. 'Sagsgennemløb'
- d. 'Output'
- e. 'Kompetence'
- f. Virkemådens/kompetencens art
- g. Kontrol af resultater ud fra målsætningen

II. Aspekt: Arbejdsmiddel

1. Teoretiske grundlag

- a. Det teoretiske grundlags entydighed
- b. Tværfaglige teoretiske traditioner
- c. Indbyrdes teoretisk forståelse på institutionen
- d. Teoretiske diskussioners funktion for deltagerne
- e. Grad og art af teoretisk repræsentation udadtil
- f. Forholdet mellem 'officielle' teorier og 'praksisteorier'
- g. Institutionelle modsigelser og teoretiske diskussioner
- h. Forholdet mellem teoretisk mangfoldighed og begrænsede praktiske handlealternativer

2. Fremgangsmåder eller 'metoder'

- a. Findes der 'metoder'?
- b. Hvilke fremgangsmåder anvendes? Skelnes der mellem fremgangsmåder til analyse (diagnosticering), ændring (intervention, terapi) og undersøgelse?
- c. Regnes metoder og fremgangsmåder for at høre til forskellige fag?
- d. Hvilken vægt tillægges metoder på institutionen? Udstrækkes den metodisk/tekniske tænkning til at omfatte kontrol af resultater?
- e. Andre diskussioner om 'metoder'?
- f. Findes der en slags oplysningsbørs for 'tekniske' fornyelser og nyheder? Med meldinger om resultater?
- g. Modsigelsen mellem at metoder er videnskabeligt omstridte og kravet om, at praksis skal være entydig?

3. Udstyr

- a. 'Materialer'
- b. Økonomiske midler
- c. Dokumentationsmidler
- d. Kontorudstyr og -indretning

III. Aspekt: Situation

1. Tidsforløb og tidsplanlægning
 - a. Tidsbelastning
 - b. Kan arbejdet planlægges?
 - c. Forholdet mellem arbejdstid og fritid
2. Særlige måder at klare arbejdet på og særlige former for angst
 - a. Forhold til klientellet
 - b. Almene aflastningsteknikker
 - c. Forsvar mod realiteterne
3. Typiske konfliktkonstellationer
 - a. At tillade og undgå konflikter (alment)
 - b. At tage eller undgå konflikter med klientellet
 - c. At tage eller undgå konflikter med kolleger
 - d. At tage eller undgå konflikter med opdragsgiver
 - e. At tage eller undgå konflikter med sig selv

IV. Aspekt: Kommunikation

1. Yderligere sprog- og relationsforhold
 - a. At tematisere sproguniverser
 - b. At tematisere udsagns ståsted og subjekt
 - c. At tematisere situationen
 - d. Udelukkelser, syndebugke
 - e. Forsøg på at udarbejde den fælles berørthed og forbedre den fælles situation?
2. Forholdet mellem praksis og forskning
 - a. Grad og art af videnskabelig forarbejdning og opfølgning
 - b. Art af videnskabelige offentliggørelser og deres funktion

C. Portræt

I. Aspekt: Institution

1. Institutionel ramme

a. Institutionens art

Udføres arbejdet i en institution, forening eller privatpraksis? Hvilken position indtager institutionen, foreningen, privatpraksis i hvilken organisatorisk ramme? I hvilken udstrækning er det overhovedet en "psykologisk" institution, eller i hvilken udstrækning spiller psykologi en rolle på institutionen?

Indgår arbejdet overhovedet i en institution, eller udføres det uden nogen "fast arbejdsplads", fx timelønnet - hele tiden på randen af arbejdsløshed?

b. Juridiske grundlag

Hvilke lovgrundlag og/eller bekendtgørelser ligger til grund for arbejdet og må der tages højde for? Hvor er der evt. huller i disse grundlag, forordninger, opdrag fra andre institutioner, osv.?

c. Sammenhæng med andre institutioner

På hvilken måde indgår institutionen evt. i kommunale, amtslige og statslige servicestrukturer?

Hvilken position indtager institutionen i givet fald i en kooperativ, arbejdsdelt kæde eller net af institutioner? Kan institutionen selv give opgaver videre til andre - får den selv nogle fra andre? Kan institutionen eller medarbejdere afvise opgaver; i så fald med hvilke begrundelser (jf. I.1.b)?

Giver institutionskædernes konkrete udformning muligheder for at videresende "ubehagelige" arbejdsopgaver eller klienter, oprette eller nedlægge ventelister, osv.?

d. Finansielle grundlag

Hvor kommer pengene fra? Hvordan skal der afregnes for dem? Hvilket pres på at nå gode resultater giver det? På hvor langt sigt kan der regnes med pengene og rådes over dem? Hvem udarbejder ansøgninger om dem på grundlag af hvilke beslutninger eller lignende? I hvilken udstrækning er pengene bundet til bestemte formål?

Hvem administrerer pengene?

Hvordan udbetales pengene, for hvilke perioder og i hvilke delmængder? Hvilken rolle spiller betaling efter overenskomst og "udbytning af egen arbejds-

kraft" på grund af forskellige former for pres for at opnå eller bevare en ansettelse (jf. I.2.d)?

2. Institutionel udvikling og forandring (jf. IV)

a. Den nuværende struktur som resultat af tidligere ændringer (jf. I.3.a)

Er det klart, hvilke (tidligere eller stadigvæk bestående) problemer den nuværende struktur opstod for at løse, og på hvis initiativ og i konflikt med hvem det skete, osv.?

b. Diskussioner om (ny) forandring af strukturen (for at løse hvilke problemer)?

c. Tematiseres eller ses der bort fra sundhedspolitiske, fagforeningsmæssige og standspolitiske (magt-)positioner og deres evt. virkning på og uden for institutionen?

Skyldes konflikter bl.a., at der implicit sammenblandes forskellige niveauer - såsom mere og mindre omfattende og vidtrækkende ændringsforslag, eller at der ikke skelnes mellem taktiske skridt og strategiske orienteringer?

Bærer arbejdsforholdene præg af en "selvstyret nichetilværelses" problemer? Af en illusionsfyldt foregøgling af udviklingsmuligheder på et selvstyret arbejdssted vekslende med skuffelse og resignation?

d. Former for institutionaliseret interessevaretagelse eller mangel på samme

Samarbejdsudvalg? Tillidsfolk? Er institutionen en del af en større myndighed? Er der sammenhæng mellem medarbejdernes "politiske" og "faglige" "fraktioner"?

e. Egen praksis' faglige relevans og dokumentation eller dokumenterbarhed (jf. I.6.c)

Er der konkurrence i forhold til andre faggrupper eller kolleger med samme arbejdsområde, men en anden uddannelse og betaling eller omvendt?

f. Arbejdets faglige og institutionelle udvikling og traditionsdannelse (jf. I.6.e)

Er opgaverne klart definerede, eller skal de først defineres?

Hvis der foreligger et koncept for arbejdet eller en definition af målene, findes der så også forskrifter for eller tilskyndelser til, hvordan man konkret skal bære sig ad med at realisere målene?

I hvilket omfang er (uklarheder om) psykologernes funktion, opgaveafgræns-

ning og samarbejdsformer genstand for konflikt på institutionen - eller måske også grundlag for at udvikle nye mål for arbejdet, eller for bestemte undvigende måder at klare arbejdet på?

3. Institutionens indre struktur

a. Personalestruktur

Hvor mange medarbejdere er der og med hvilke uddannelser? Hvilken slags ansættelsesforhold og -varigheder findes der? Hvilke lønforskelle er der og efter hvilke kriterier (også på de selvstyrede arbejdssteder)?

Hvordan er kønsfordelingen?

Efter hvilke kriterier udvælges nye medarbejdere, og hvem beslutter det (jf. I.6.e)?

Findes der ansættelse på prøve? Hvem afgør resultatet, ud fra hvilke kriterier?

Hvilke former for indarbejdelse af nye medarbejdere findes der?

Er fluktuationen høj eller lav? Hvor længe bliver medarbejdere på stedet?

Hvordan begrundes opsigelser (u-)officielt over for medarbejderne? Finder afskedigelser og opsigelser sted? Med hvilke begrundelser, og hvem afgør det?

b. Forholdet mellem 'formelle' og 'uformelle' strukturer

Undergraver eller støtter de uformelle strukturer de formelle mål, eller foregår begge dele på indbyrdes modstridende måder?

c. Forholdet mellem samarbejde og konkurrence blandt medarbejderne

Konkurreres der fx på følgende dimensioner: Hvem der bruger hvor meget tid til hvilke opgaver? Hvem der har hvor mange gode resultater? Hvem der har hvor meget erfaring? Er der opgør om, hvem der får hvilke sager, eller skubber hvilke sager over på andre?

Hvilken virkning har forholdet mellem hierarki og ligestilling på paratheden til at overtage opgaver? Hvilken indflydelse har det på mulighederne for at komme med kritik og på dens virkning?

Er forholdet mellem kollegialt samarbejde og konkurrence dobbeltsidet, både præget af kontrol og støtte: Når man hjælper andre, får man jo også sådan et indblik i deres arbejde, som man skal bruge for at kontrollere dem?

Reguleres konflikter (om teorigrundlag, fordelingen af sager, måder at gribe arbejdet an på, osv.) på sådan en måde, at de ikke tages op, og relationerne nedenunder er truet eller ville kunne blive afbrudt, og så en instrumentel relation ville kunne komme til at dominere som en måde at "skåne" hinanden på?

d. Problemer med for store eller for små krav

Hvilken sammenhæng er der mellem sådanne problemer og arbejdsdelingen? Skabes de systematisk af konkurrencen på institutionen? Er de udtryk for krav udefra, for ustrukturerede krav, osv.?

e. 'Lateralisering' af vertikale modsætninger

I hvilket omfang er konflikter mellem medarbejderne udtryk for et pres "oppefra" eller fra "institutionens" side? Er konflikterne altså "forskudt" på sådan en måde, at den egentlige årsag går tabt?

f. Arbejdsorganisation

Hvem står for fordelingen af opgaver? Hvordan fordeles de og efter hvilke kriterier? Er der "afdelinger", "medarbejderplaner", medarbejderteams, evt. med relativt selvstændige og forskellige arbejdsmåder ("tolkningsverdener", jf. I.3.b og IV)?

Hvilket forhold er der mellem arbejde, der udføres alene, og det, der udføres i umiddelbart samarbejde?

Er der supervisionsgrupper på institutionen (jf. II.1)? Bliver (grupper af) kolleger superviseret uden for institutionen? Hvilke følger har det for forholdet mellem medarbejderne, fx mht. hierarki eller anciennitet?

Er der en organiseret efteruddannelse for medarbejderteams eller alle medarbejdere?

g. Forholdet mellem hierarkisk eller egalitær struktur indadtil og institutionens repræsentation udadtil

Udvises der fx ivrig lydighed; dvs. overtages et (hierarkisk overordnet) standpunkt udenfor stiltiende og foregribende (fx dommerens, skoledirektørens, osv.)?

Hvilket forhold er der mellem beretningspligt udadtil, diskussioner indadtil og den økonomiske kontrol udefra?

4. Instanser, institutionen står i forbindelse med

a. Klientel

Hvilket klientel er der; hvilket optagelsesområde kommer det fra, osv.?

Hvem definerer klientellet og hvordan? Virker definitionen og udskillelsen diskriminerende?

På hvilken måde hænger definitionen af klientellet sammen med de (under I.1.c) omtalte servicestrukturer og kæder af arbejdsdelte institutioner?

b. Opdragsgivere

Er der andre "opdragsgivere" ud over klienterne selv? Er disse opdragsgivere "privatpersoner" eller repræsentanter for institutioner, og hvordan er de placeret i de nævnte servicestrukturer og arbejdsdelte institutionskæder?

Hvilke interessekonstellationer eller -modsætninger må der regnes med mellem opdragsgiverne eller mellem opdragsgiverne og klientellet eller mellem de to og psykologerne? Hvordan gør sådanne interessekonstellationer og -modsætninger sig i så fald gældende - også i sammenhæng med de institutionelle servicestrukturer?

c. Tredjeparter

Hvilke personer, fx børns forældre og lærere?

Hvilke institutioner, fx skoler, arbejdspladser, domstole?

Hvorvidt kan eller skal tredjeparter konsulteres, eller hvorvidt kan eller må de "blande sig"?

Hvorvidt inviteres eller opfordres de til samarbejde?

5. Økologi

a. Omgivelser

Bydel, bebyggelsens art, trafikforbindelser, osv..

b. Hvilken slags bygning

Et helt hus eller bygning, en udlejningsejendom, en forvaltningsbygning?

Hvilke (andre) kontorer findes også i samme bygning eller i nærheden? Hvilke relationer til de instanser, man står i forbindelse med, medfører den rumlige nærhed eller afstand og kendskabet til og fortroligheden med de ansatte?

c. Arbejdssted

Hvor mange rum står til rådighed, af hvilken størrelse og art?

Hvordan er rummene placeret i forhold til hinanden, fx som i en lejlighed, i en korridor?

Har medarbejderne et fællesrum?

Mødes medarbejderne regelmæssigt eller uregelmæssigt, i et tekøkken e.l. (jf. IV)?

Findes der vente- og opholdsmuligheder for klientellet? I så fald hvor, og hvordan er de indrettet?

6 Forløbsmåde/virkemåde

a. Målsætning

Er der overhovedet formuleret en skriftlig målsætning? Hvor? Hvem formulerede den? Hvor (pseudo-)præcis er den?

Blev den fastlagt på forhånd eller undervejs, dvs. ved at evaluere praksis? Blev den modificeret i overensstemmelse med nye indsigter (hvis indsigter og hvem gjorde det?)?

Hvem er målsætningen formuleret til (dens adressat): kolleger, opdragsgivere, dem der finansierer arbejdet, klienterne, osv.?

Eller står målsætningen hovedsagelig åben? Kan den næsten ikke defineres, fx fordi virkefeltet stadig er nyt, først skal afdækkes?

Hvordan er forholdet mellem de officielle og uofficielle definitioner af målsætningen eller aktiviteterne?

b. 'Input'

Henvender klienterne sig selv? Hvis de gør det, hvor kender de så institutionen fra, eller har de fået informationer om den fra? Eller henvises de? Hvis de gør det, hvem henviser dem så og på hvilken måde som klienter med hvilke problemer?

Skal der gøres reklame for at få klienter?

Hvordan er deres adgang til institutionen: telefonisk henvendelse, tidsbestilling, venteliste, officiel overførsel, direkte aflevering fx fra politiet, osv.?

Afvises klienter? Hvis det er tilfældet, hvem gør det så?

Hvor regelmæssigt kommer klienterne? Er der sanktioner mod dem, hvis de ikke kommer?

Er der en kerne af klienter og et randklientel?

c. 'Sagsgennemløb'

Over hvor langt et tidsrum og hvor hyppigt kommer klienterne på institutionen? Kommer de "frivilligt" eller "tvunget"?

Løber sagerne gennem afdelinger? I så fald hvilke og i hvilken rækkefølge? Er der sanktioner mod klienterne knyttet hertil (fx reduktion af selvbestemmelsen for alkoholikere med tilbagefald, udelukkelse af unge der slår på tæven fra ungdomsklubber)? Er der enighed eller strid om disse sanktioner? Er de klart defineret, eller i hvilken grad er det (hvis?) skønssag?

Kontrolleres arbejdet af myndigheder? Skal arbejdet dokumenteres? Bliver det så dokumenteret, og i hvilke tilfælde? Hvis det sker, hvilken slags dokumentation er der så tale om: udtalelser, officielle journaler, båndoptagelser, notater,

osv.? Har klienterne evt. mulighed for indsigt i dem, eller for at deltage i at udarbejde dem, eller i vurderingen af arbejdet?

Forløber arbejdet i grupper eller individuelt, på eller uden for institutionen (i så fald hvor?)?

Hvordan inddrages opdragsgivere eller tredjeparter i arbejdet (fx forældrearbejde, lærergrupper, deltagelse i møder på arbejdspladsen)?

d. 'Output'

Er det klart defineret, hvornår arbejdet er til ende, eller styres det udefra (skal tidligere alkoholikere fx være tørlagte, mens unge arbejdsløses arbejdsløshed stadig ikke er "til ende")?

Er det overhovedet muligt at give en formel definition på "outputtet"? Hvis det er tilfældet, i hvilken form sker det da: fagkyndige udtalelser, en afsluttende samtale, en telefonisk besked?

Hvem er disse "afslutninger" henvendt til: klienter, tredjeparter, opdragsgivere?

Er "outputtet" til de forskellige adressater forskelligt?

Hvem står som subjekt for "outputtet": fx enkelte medarbejdere, institutionen som helhed, institutionens ledelse?

e. 'Kompetence'

Er kompetencen defineret via en tradition, eller skal den bevises i praksis? Giver det anledning til et særligt - angstfyldt - anerkendelsespres?

Hvilken kompetence definerer eller forventer klienterne - im- eller eksplicit?

Kontrolleres kompetencen? Hvordan? Hvordan blev den konstateret ved ansættelsen? Afprøves den (fx ved ansættelsen eller også senere)? Hvis det er tilfældet, hvordan gøres det så? Hvordan fremstilles den i forskellige sammenhænge?

f. Virkemådens/kompetencens art (jf. I.1.e & f)

Umiddelbar virkemåde, fx ved samtaler eller ved regelmæssigt eller lejlighedsvist at tage sig af klienterne?

Middelbar virkemåde, fx en meddelelse til en socialarbejder der anvender meddelelsen i sin udtalelse? Eller en udtalelse til en domstol, hvor dommeren efter for godt befindende tager selektivt hensyn til den eller springer den over i sin dom? Eller en udtalelse om egnethed til ledelsen på en virksomhed, der så alligevel har mere tillid til en grafologisk vurdering?

Mere alment formuleret: Hvilken slags "filtre" skal den psykologiske institutions udtalelser igennem, før de omsættes eller ej?

Indgår de originale udtalelser i akterne eller kun andres sammenfatninger eller uddrag heraf?

g. Kontrol af resultatet ud fra målsætningen

Hvilket subjekt definerer og kontrollerer resultatet: klienterne og/eller den psykologiske institution og/eller opdragiverne? Hvordan foretages kontrollen?

Hvilken tilbagemelding er der om resultatet og til hvem? Hvor længe holder resultatet? Efterprøves det?

Hvilke konsekvenser har resultaterne af kontrollen for det fortsatte arbejde?

Trues der med kontrollen som disciplineringsmiddel? Foregår kontrollen især i særlige perioder, fx i forbindelse med at få en "godkendt" efteruddannelse?

Er det overhovedet muligt at objektivere (i den betydning der indgik i pkt. e) det arbejde, der udføres, så der er forudsætning for at foretage en rational resultatkontrol? Forsøges det at objektivere arbejdet på den måde, og hvilke kriterier bygger det på?

Hvordan defineres resultater? Hvilke muligheder har man for at "organisere" sig nogle gode resultater (ved fx at sikre sig en bestemt procentdel lette eller lovende sager)?

Er der sammenhæng mellem, at der nås gode resultater, og institutionens eller medarbejdernes eksistensgrundlag? Hvis det er tilfældet, hvilke kriterier anlægges der så, fx antal behandlede sager, de institutionelle opdragsgiveres tilslutning til, hvad der gøres, osv.?

På hvilken måde udvikles der evt. måder at kontrollere gode resultater på, som bedre kan bruges til at afklare og bedømme sit eget arbejde og de anvendte midler?

Drøftes de problemer, der er forbundet med mulighederne for at kunne "forudsige" og/eller "forudbestemme" resultaterne?

II. Aspekt: Arbejdsmiddel

1. Teoretiske grundlag

a. Det teoretiske grundlags entydighed

Er der et samlet eksplicit teoretisk grundlag? Hvis det er tilfældet, hvilke teorier ligger så til grund for det? Hvis det ikke er tilfældet, stræbes der så efter at nå frem til et?

b. Tværfaglige teoretiske traditioner

Hvilke teoretiske traditioner fra hvilke fag kan og må arbejdet relatere sig til, hvis de overhovedet findes?

c. Indbyrdes teoretisk forståelse på institutionen

Forsøges det i det hele taget at nå til enighed om et samlet teoretisk grundlag, eller har hver sin teori og vogter over den?

På hvilken måde forsøges det evt. at nå til enighed: ved hjælp af lejlighedsvis eller regelmæssige diskussioner, interne grundlagspapirer, osv.?

d. Teoretiske diskussioners funktion for deltagerne

Har teorierne (og teknikkerne) den funktion at tjene som analyseredskaber og vejledende synspunkter for praksis?

Har teorierne den funktion at tjene som middel til at fastlægge nogle normer, til at kontrollere det udførte arbejde, til at hævde sig i konkurrence med andre, til at bruge som våben, når ens praksis udsættes for kritik?

Nævnes teorier for at mindske egen usikkerhed, for verbalt at få det, man gør, til at se ud af mere end det er, og for at give det, man gør, et skær af tilsyneladende objektivitet?

e. Grad og art af teoretisk repræsentation udadtil

Skal man deltage i efteruddannelse? Er der aftalt pligtlæsning? Skal man deltage i kongresser og konferencer og holde oplæg på dem? Inviteres der oplægsholdere til arbejdspladsen? På hvis initiativ - på baggrund af hvilken beslutning?

Skal man deltage i supervision? Hvem superviserer hvem? Hvilket forhold er der mellem supervisionen og de teoretiske afklaringsprocesser, der blev behandlet under forrige punkt?

Hvilken funktion har supervision og efteruddannelse, fx for forholdet mellem dem, der deltog, og dem, der ikke deltog (af hvilken grund)? Giver indsigt fra efteruddannelsen videre? Kan de videregives, dvs. formuleres og objektiv-

res - eller netop ikke, fordi de forudsætter, at man selv må have set og erfaret det?

Er der særlige forventninger til de efteruddannede eller modstand mod dem, efter at de har afsluttet efteruddannelsen?

Hvis der er flere forskellige supervisioner og efteruddannelser på en institution, hvordan er forholdet mellem dem så (åbenlys konkurrence, gensidig ignorering, hemmeligholdelse)?

f. Forholdet mellem 'officielle' teorier og 'praksisteorier'

Udvælges, kombineres og ændres officielle teorier i overensstemmelse med de særlige praksiskrav? Hvordan forholder man sig til eklekticismeproblemet?

Benyttes en mangfoldighed af ansatser og kriterier, og hvilke benyttes til hvilke særlige formål?

Hvilket forhold er der mellem på den ene side eklekticismeproblemet og på den anden side medarbejdernes tværfaglige sammensætning og arbejdsdelingen?

Hvordan og i hvilket omfang er de teoretiske forestillinger, der faktisk leder praksis, blevet ekspliciteret?

Hvilket forhold hersker der mellem på den ene side spontan og tavs praksis- og ekspertviden og på den anden side mulighederne for at objektivere teories vejledning af arbejdet?

g. Institutionelle modsigelser og teoretiske diskussioner

Er det til at finde ud af, på hvilken måde og hvor meget institutionelle modsigelser virker på de teoretiske diskussioner?

h. Forholdet mellem teoretisk mangfoldighed og begrænsede praktiske handlealternativer

Eksempelvis forholdet mellem differentierede personlighedsmodeller og det simple alternativ: anbringelse på et hjem eller ej?

Hvilket forhold består der mellem egne fordringer til arbejdet og (forhåndsprogrammerede) skuffelser?

2. Fremgangsmåder eller 'metoder'

a. Findes der 'metoder'

Kan der i det hele taget fremhæves definerbare fremgangsmåder i den udførte praksis? I hvilken sammenhæng behandles overhovedet problemer om at kunne begrunde arbejdet metodisk?

Skal der kunne redegøres for metoder udadtil? Er de under "udvikling"?

b. Hvilke fremgangsmåder anvendes? Skelnes der mellem fremgangsmåder til analyse (diagnosticering), ændring (intervention, terapi) og undersøgelse?

Terapeutiske fremgangsmåder:

- Hvilken slags terapeutiske fremgangsmåder benyttes: adfærdsterapi, klientcentreret terapi, gestaltterapi, osv.?
- I hvilken grad og hvordan afstemmes og kontrolleres den terapeutiske fremgangsmåde: ved supervision, case-diskussioner, "egenterapi", osv.?
- Hvilket forhold er der mellem "officielle" terapiteknikker og terapeutisk praksis: udvælgelse, kombination, ændring af officielle terapiteknikker, udvikling af egne terapiformer? Tilstræbes der sammenhæng eller tillades der mangfoldighed mellem forskellige medarbejders terapeutiske fremgangsmåder? Hvordan og i hvilken udstrækning er de terapeutiske fremgangsmåder og den terapeutiske kunnen og viden blevet ekspliciteret og kan den læres-fra-sig (jf. II.1)?
- Terapiens struktur: individual-, gruppeterapi, osv.? I hvilken grad og på hvilken måde inddrages tredjeparter? Kombineres terapien med direkte hjælp til dagliglivet, administrative, juridiske hjælpeforanstaltninger, osv.? I hvilken grad og hvordan inddrages klienternes livsverden: bydel, andre beboere i lejligheden, huset, ejendommen, på arbejdspladsen, osv.?

Diagnostiske fremgangsmåder:

- I hvilken udstrækning er fremgangsmåderne foreskrevet (og af hvem)? I hvilket omfang modificeres deres udførelse og opgørelse evt. og med hvilke risici ud fra kriterier, der ikke hører selve fremgangsmåderne til, såsom psykologernes "samlede indtryk" eller de konsekvenser, det har eller kunne have at opnå eller ikke opnå en bestemt testscore?
- Den diagnostiske bedømmelses art: "Klassisk" eller "fri" opgørelse af tests? Hvordan kombineres og vægtes diagnostiske enkeltfund inden for det samlede fund? Hvordan relateres statistiske værdier til den enkelte sag? Kan det samlede billede objektiveres, eller anses det for evident og at "stemme"? Hvordan er det diagnostiske 'output': rådgivning, udtalelse, videregivelse af enkeltfund fx IQ, som opdragsgiver kan anvende og afveje? Osv.?
- Den diagnostiske grundansatz: Traditionel diagnostik eller procesdiagnostik, adfærdsdiagnostik, osv.? Forholdet mellem diagnostik og terapi? Konstatere eller skabes der egnethed? Udvalges eller fremmes der?
- De diagnostiske fremgangsmåders art: Standardiserede fremgangsmåder, i så fald hvilke? Eksplorative fremgangsmåder, i så fald hvilke?

- Diagnostisk gennemskuelighed: I hvilken udstrækning og i hvilken form er de diagnostiske fund tilgængelige for de berørte klienter? I hvilken udstrækning kan klienten selv drage sine konsekvenser af diagnosen, og i hvilken udstrækning drages de "for" ham/hende? Er diagnosticeringen en hjælp til at træffe beslutninger ud fra billedet af "personligheden i journalen" eller komplettere det?

Undersøgelsesredskaber:

- Anamneseskemaer, oplysningsskemaer til samtaler e.l.: Hvordan er de kommet i stand? Hvordan forandres de af tilbagemeldinger fra praksis? Hvordan bruges de?
- Iagttagelsesskemaer, bedømmelseskategorier (samme spørgsmål som ved anamneseskemaer)?
- Hvilke synspunkter eller skemaer findes om videregivelse af oplysninger: standarderklæringer, skemaer fx i sammenhæng med ansøgninger om bevillinger?
- Benyttes der bestemte sproglige formuleringer, når det gælder oplysninger udadtil, og er de evt. differentieret efter, hvem adressaten er?

c. Regnes metoder og fremgangsmåder for at høre til forskellige fag?

Hvilke fag tilskrives metoder og fremgangsmåder? Er der strid om dem mellem fagene, fx mellem psykologer og lærere?

Ud fra hvilken målestok vurderes de: common sense, erhvervserfaring, en (hvilken?) videnskabs udviklingsstade, deres pragmatiske effektivitet (jf. pkt. d) eller andre kriterier?

d. Hvilken vægt tillægges metoder på institutionen? Udstrækkes den metodisk/tekniske tænkning til at omfatte kontrol af resultater?

e. Andre diskussioner om 'metoder'?

Finder sådanne diskussioner (systematisk) sted?

Hvis det er tilfældet, hvad diskuteres:

- at skabe en mere optimal eller sammenhængende fremgangsmåde?
- en kritik af deres funktion?
- sammenhængen mellem teoretiske antagelser og bestemte metoder?

Anses metoder for en tradition, som i praksis er mere eller mindre løsrevet fra teorier eller "skoler"?

I hvilket omfang er beherskelsen af metoder en forudsætning for at blive ansat på institutionen?

f. Findes der en slags oplysningsbørs for 'tekniske' fornyelser og nyheder? Med meldinger om resultater?

g. Modsigelsen mellem at metoder er videnskabeligt omstridte og kravet om, at praksis skal være entydig

Dukker dette problem op på den ene eller anden måde? Hvad gør man fx ved, at forskellige praktikeres anvendelse af samme metode ikke fører til de samme resultater?

3. Udstyr

a. 'Materialer'

Legetøj, hobbyudstyr, sportsudstyr, midler til kunstnerisk udfoldelse, farver og pensler, musikinstrumenter, osv.?

b. Økonomiske midler

Fx til busture med unge?

c. Dokumentationsmidler

One-way screen, båndoptager, film, video, internt fjernsyn, osv.?

d. Kontorudstyr og -indretning

Papir, kuglepenne, skrivemaskiner, PC-ere, diktafoner, skriveborde, arkivskabe, kartoteker, osv.?

III. Aspekt: Situation

1. Tidsforløb og tidsplanlægning

a. Tidsbelastning

Er arbejdet for krævende eller for lidt krævende? Er der døde tidsrum og tidsrum, hvor det hele støder sammen? Osv.?

b. Kan arbejdet planlægges?

På hvor langt sigt kan arbejdet planlægges?

I hvilken grad og hvordan forstyrrer aktuelle begivenheder såsom telefonsamtaler, besvarelse af post, forespørgsler fra kolleger?

Griber forskellige niveauer af opgaver forstyrrende ind i hinanden, fx rådgivning, administrative opgaver, telefonpasning, møder?

c. Forholdet mellem arbejdstid og fritid

Er der mulighed for selv at inddele arbejdet, eller er der faste arbejdstider?

Er der en klar adskillelse eller flydende overgange mellem arbejdstid og fritid?

I hvilket omfang bryder arbejdet ind i fritiden, fx:

ved at klienter ringer op og kommer på besøg, ved tilkaldevagt, kriseinterventioner, osv.?

ved at forarbejdningen af det, der opleves på arbejdet, griber forstyrrende ind over privatlivet?

2. Særlige måder at klare arbejdet på og særlige former for angst

a. Forhold til klientellet

Er der muligheder for alliancer med klienterne - om hvad (terapimål, finansiering) og mod hvad (opdragsgivere, kolleger, forældre)?

Er der konstrueret en forestilling om "den ideale klient"?

Hvordan skal klienter forholde sig, og hvad må de under ingen omstændigheder gøre, hvis det skal være muligt at klare arbejdet tidsmæssigt og psykisk?

Afvises klienter også på institutionen og ikke blot, som vi har været inde på, mellem institutioner?

b. Almene aflastningsteknikker

Eksempelvis: At lade arbejde ligge indtil det "ordner sig af sig selv", at glemme ting, at gøre det lidt hurtigt og sjusket, at skubbe det over på andre?

Hvilke muligheder er der for at få psykisk aflastning hos kolleger, i fritiden, osv.?

Er der eksempler på solidariske, kooperative forbedringer af fx arbejdsbetin-

gelserne? Sker det lejlighedsvis, er det små isolerede øer, eller sker det tit? Gribes der til kompensatoriske aktiviteter såsom hyppige weekendudflugter, ekstra lækker mad?

c. Forsvar mod realiteterne

Det kan antage forskellige former strækkende sig fra blindhed over forhold på arbejdspladsen til professionsbetinget selvbedrag
Struktureres virkeligheden først og fremmest ud fra psykologens interesser i at klare sit arbejde ("professionscentrisme")?

3. Typiske konfliktkonstellationer

a. At tillade og undgå konflikter (alment)

I hvilket omfang tillades og udføres konflikter overhovedet?
Hvorvidt er konflikter et bevidst træk ved arbejdsforholdene, eller står implicite konfliktreguleringer i forgrunden (drikke kaffe sammen, osv.)?

b. At tage eller undgå konflikter med klientellet

Forsøger klienterne at gøre forholdet til dem privat?
Er de upræcise, bliver de væk, yder de (fysisk) modstand, er de aggressive (fysisk eller verbalt), bortleder de opmærksomheden fra bestemte forhold, taler de for meget eller for lidt (jf. III.2.a)?
Er der klare sammenhænge mellem sådanne konfliktkonstellationer og de måder, hvorpå arbejdet eller opgaverne er struktureret eller mangler struktur?

c. At tage eller undgå konflikter med kolleger

Er der (tværfaglige) kompetence- og konkurrenceproblemer?
Problemer med fordelingen af arbejdet?
Autoritetsproblemer?
"Typiske" former for sårbarhed?
Er der klare sammenhænge mellem sådanne konfliktkonstellationer og de måder, arbejdet eller opgaverne er struktureret eller mangler struktur?

d. At tage eller undgå konflikter med opdragsgiver?

Er der modsigelser mellem mål, der er opstillet på forhånd, og egne mål?
"Blander" opdragsgiveren sig i arbejdet?
Er der "meningsløse" beretnings- og regnskabsforpligtelser, osv.?

e. At tage eller undgå konflikter med sig selv

Er der diskrepans mellem egne krav til sit arbejde og det, der faktisk gøres?

Hvilket forhold er der mellem tvang til professionel distance og personlig berøthed?

Er arbejdet præget af tvang til at skabe rutiner, indgå kompromisser, lave forvanskninger?

Er sprogløshed, afskærmninger, perspektivløshed, osv. udbredt?

IV. Aspekt: Kommunikation

1. Yderligere sprog- og relationsforhold

a. At tematisere sproguniverser

Hvilket forhold er der mellem dagligsprog, teorisprog og fremstillinger udadtil?

Findes der skriftlige fremstillinger udadtil, til hvilke adressater?

Hvad kan formidles sprogligt, og hvad skal hver især selv erfare?

Har begreber på nogle områder forskellige funktioner afhængigt af, hvilket sprogunivers vi befinder os i? Eksempelvis er "begavelse" måske funktionelt i en fremstilling udadtil, men inadækvat i et teoretisk sprog. Hvor tematiseres disse forskelle eventuelt?

b. At tematisere udsagns ståsted og subjekt

Hvem taler for andre, og for hvilke andre tales der?

c. At tematisere situationen

Tilskrives der globale egenskaber, eller differentieres der efter betingelser og gradvise omfang eller efter situationsrelevans?

d. Udelukkelser, syndebukke

Finder der - gensidige - fraktionsprægede, "teoretisk" og/eller "politisk" begrundede udelukkelser sted?

Er de en følge af resultatløse konflikter eller et forsøg på at undgå indholdsmæssige opgør, osv.?

e. Forsøg på at udarbejde den fælles berørthed og forbedre den fælles situation?

Findes der sådanne forsøg? Er de hyppige, periodiske?

Udstrækkes forsøgene til at omfatte samarbejdet med andre institutioner, osv.?

Hvilke problemer står i vejen for dem og for at de kan lykkes (jf. I.3.c & e)?

Bliver presset oppefra for stort?

Svinger det frem og tilbage mellem situationer præget af de "store omvæltningers" radikalisme og den "store resignation"?

I hvilken udstrækning er både kompensatoriske og emancipatoriske forsøg på at forbedre situationen blot isolerede individuelle strategier og forsøg på selv at blive bedre hhv. få det bedre?