

Nye arbejdsdelinger i socialpædagogisk praksis

Jonas Sprogøe, Michael Christensen & Randi Andersen

Denne artikel tager afsæt i et forsknings- og udviklingsprojekt omkring digital dokumentation i og af socialpædagogisk praksis. I artiklen analyseres, hvordan faglighed og arbejdsdelinger forhandles under arbejdet med digitale dokumentationssystemer i tre forskellige socialpædagogiske institutionstyper; den markedsorienterede, den bureaukratiske og den pædagogiske institution. Vi viser, hvordan de tre institutionstyper og deraf forskellige dokumentationspraksis afstedkommer forskellige arbejdsdelinger. På baggrund heraf diskuteres udfordringer og muligheder for organisatorisk orienteret professionsudvikling inden for de tre institutionstyper. Artiklen afsluttes med en skitsering af opmærksomhedspunkter for henholdsvis socialpædagogiske tilbud, professionsuddannelserne og den enkelte professionelle i forhold til professionsudvikling i en dokumentationsoptik.

Nøgleord: professionsudvikling, arbejdsdelinger, dokumentation, socialpædagogisk praksis, markedspositioner

Dokumentationskrav fylder stadig mere i det specialiserede socialpædagogiske arbejdsliv. På den politiske scene er der stort fokus på at gøre det professionelle arbejde mere effektivt, vidensbaseret, økonomisk efficient og gennemsigtigt (Devlieghere & Roose, 2018; Gillingham & Graham, 2016). I samklang hermed er der fra det socialpolitiske felt en stor interesse i at kunne måle udvikling og progression hos den enkelte borger, og det er en ambition at anvende digitale værktøjer og dokumentationssystemer som vej til at skabe bedre ydelser (Kommunernes Landsforening, 2016; Regeringen, KL, & Danske Regioner, 2016). Dokumentationen tjener således flere formål, både indadtil og udadtil for institutioner på det sociale felt (Greve, 2011). Studier

peger på, at digitale systemer ikke er alene om at bestemme, hvordan arbejdet tilrettelægges. Her er pointen, at det er samspillet mellem opgavens karakter, socialpædagogisk praksis og det digitale systems indretning, der i den konkrete kontekst producerer de mulige opfattelser og anvendelser af det digitale dokumentationssystem (Gillingham & Graham, 2016; Lips et al., 2009; Sarwar & Harris, 2018). Andersen et al. (2020) viser, hvordan dokumentationskrav afstedkommer behov for konstant intern og eksternt drøftelse af dokumentationens formål og baggrund.

Nærværende artikel placerer sig med et fokus på arbejdsdelinger og forandrede vilkår til dokumentationsarbejdet i forlængelse af det forskningsmæssige fokus på standardise-

ring og digitalisering i den offentlige sektor, der er fremkommet i de seneste år (Bovens & Zouridis, 2002; Dearman, 2005; Plesner et al., 2018), men tilføjer et blik på, hvordan krav og forventninger til standardiseret dokumentation i digitale systemer på forskellig vis har betydning for de professionelle arbejdsdelinger.

Standardisering og digitalisering og nye dokumentationskrav kan således ses som en del af moderniseringen af den offentlige sektor. Hjort (2001) beskriver, hvordan denne modernisering ændrer kvalifikationskravene til de offentligt ansatte fra at skulle kunne kommunikere i en ofte "ikke-sproglig" og indforstået professionsdiskurs til at mestre en øget sprogliggørelse og oversættelse til styringsdiskurser, der kan forstås af andre faggrupper, administratorer og politikere. Denne udvikling lægger op til nye vertikale, såvel som horisontale arbejdsdelinger, og Hjort (2001) diskuterer ligefrem om udviklingen resulterer i moderniseringsvindere og -tabere, alt efter hvor godt, man som professionel er i stand til at inkorporere de nye krav. Evetts (2009) har på lignende vis analyseret professionaliseringsbestræbelser i den offentlige sektor og set på potentielle konsekvenser for den professionelle. Evetts beskriver to kontrasterende idealtyper af professionalisme: en organisatorisk professionalisme, som er rettet mod en ekstern regulering, mål og resultatstyring, og en fagligt orienteret professionalisme, med en stærk professions- og arbejdskultur, hvor diskursen er konstrueret indenfor faggruppen (Evetts, 2009). Det er Evetts' pointe, at der med moderniseringen er sket en udvikling mod øget organisatorisk professionalisme, som primært styres "oppefra" og defineres ud fra de enkelte organisationers mål og logik med fokus på accountability. Dette udfordrer den fagligt orienterede professionalisme med fare for deprofessionalisering (Evetts 2009),

hvilket med Hjorts begreb kan resultere i moderniseringstabere (Hjort, 2001).

Under alle omstændigheder peger forskningen (Høybye-Mortensen & Ejbye-Ernst, 2018; Nielsen et al., 2017) såvel som erfaringer fra praksis på, at indførelsen af dokumentationssystemer ikke er en uproblematisk måde at sikre effektivitet og gennemsækelighed i den offentlige sektor, og at der ofte følger uventede sideeffekter med i implementeringen af sådanne systemer (Andersen et al., 2020; Frørup, 2012; Ince & Griffiths, 2010). Fx viser vore analyser, at nye digitale dokumentationskrav afstedkommer nye organisationer, herunder nye arbejdsdelinger mellem forskellige faggrupper. Samtidigt viser vore analyser, at arbejdsdelingerne tager sig forskelligt ud på forskellige socialpædagogiske institutioner, trods det, at de implementerer og arbejder med det samme regionsbestemte dokumentationssystem. Umiddelbart kan vi derfor spore en sammenhæng mellem institutionstype og den måde, de hver især dokumenterer på, og så de arbejdsdelinger, der opstår i forbindelse med dokumentation af socialpædagogisk praksis.

I artiklen bygger vi videre på disse ovenstående indsigter og stiller spørgsmålet: hvilke arbejdsdelinger opstår som følge af forskellige institutioners dokumentationspraksis? Og i forlængelse heraf diskuteres de potentielle udfordringer og muligheder for professionel udvikling, arbejdsdelingerne rummer.

Socialpædagogisk arbejde og professionaliseringsidealer

I dansk kontekst har Mik-Meyer (2018) undersøgt brug af dokumentation og scoringskemaer i socialpædagogisk arbejde. Hun peger på, at socialpædagogisk personale meningsforhandler deres arbejde i relation til to modsatrettede idealer: de relationelle idealer henholdsvis NPM orienterede idealer. Hun vi-

ser, at dokumentationssystemerne ikke egner sig til at dokumentere det relationsarbejde, som er centralt for at arbejde med udvikling af borgere i udsatte positioner. Ifølge Mik-Meyer er de socialpædagogiske medarbejdere ambivalente ift. dokumentationsarbejde, da det på den ene side understøtter øget faktaorientering og dermed synlighed af deres arbejde og på den anden side udfordrer det deres vidensbase ift. relationsarbejde, som ikke egner sig til dokumentationssystemerne. (Mik-Meyer, 2018).

Andersen og Brown (2018) viser, hvordan de to modsatrettede idealer, som Mik-Meyer og Evett identificerer som faglige og relationelle idealer, henholdsvis organisatoriske og NPM orienterede idealer. Disse idealer manifesterer sig i arbejdsdelinger særligt knyttet til dokumentation i socialpædagogisk praksis, mellem medarbejdere, der har symbolanalytiske og skriftlige kompetencer, og frontmedarbejdere, der arbejder med den daglige ansigt-til-ansigt kontakt med borgerne. Og Andersen et al. (2020) viser, hvordan dokumentation i og af socialpædagogisk praksis retter sig mod en række forskellige aktører, hvilket kræver oversættelse herimellem.

Evetts (2009, 2011) skelner mellem 'occupational professionalism' og 'organizational professionalism'. Occupational professionalism (den fagligt orienterede professionalisme) manifesterer sig i en diskurs, som er skabt mellem de professionelle, og som tager udgangspunkt i kollegial autoritet. Den er baseret på den professionelle autonomi og dømmekraft, samt på tillidsrelationer mellem medarbejdere og borgere. De professionelle udvikler selv kontrolsystemer på baggrund af professionsetik, der monitoreres af de professionelle institutioner. Den professionelle autoritet bygger på lange uddannelser, erfaring i arbejdet samt opbygning af stærk faglig identitet og arbejdskultur. Organizational professionalism (den organisatorisk oriente-

rede professionalisme) manifesterer sig i en diskurs med afsæt i, at ledelseslaget benytter sig af forskellige kontroldiskurser og etablerer hierarkiske strukturer til fordeling af ansvar og beslutningstagning. Den professionelle autoritet bygger her på en øget standardisering af arbejdsprocedurer, og brug af eksterne former for regulering, krav til accountability¹ og mål. De fleste institutioner vil indeholde en blanding mellem de to typer, men det er et gennemgående træk, at fagligt orienteret professionalisme vægter relationer mellem fagfæller og interne former for regulering, mens organisatorisk professionalisme er mere afhængig af organisatoriske strukturer, og eksterne former for regulering.

Som resultat af New Public Management-bølgen, der har medført omfattende ændringer i organiseringen og styringen af den offentlige sektor (Klaudi, 2001; Sehested, 2002), er der sket et skift fra den fagligt orienterede professionalisme med fokus på partnerskab, kollegialitet og tillid, til organisatorisk orienteret professionalisme, med fokus på ledelse, bureaukrati, standardisering og performancemålinger (Christensen & Madsen, 2018). I artiklen fra 2009 tolker Evetts denne udvikling som en forfaldshistorie, hvor de professionelle bliver passive ofre for øget regulering, bureaukrati og accountability. I artiklen fra 2011 peger hun dog på, at der også kan være muligheder for at øge professionernes status og respekt ved at kombinere de to typer af professionalitet.

Grundlæggende peges der dermed på, at det er muligt at spore fremkomsten af forskellige professionalitetsfoci i det socialpædagogiske arbejde som følge af nye arbejdsdelinger, og at øgede krav om dokumentation blot lægger disse forskelle. I analysen arbejder vi ud fra ovenstående perspektiv og diskuterer de to professionsopfattelsers betydning for professionsudvikling på forskellige sociale institutioner.

Empirisk afsæt og metode

Det empiriske materiale stammer fra et toårigt Design Based Research (DBR) inspireret forsknings- og udviklingsprojekt, der omhandlede udvikling af nye praksisnære dokumentationsformer på 13 socialpædagogiske tilbud, i samarbejde med en af landets regioner. Tilbuddene varierer i historik og målgruppe (eksempelvis multihandicappede børn og unge, synshandicappede, ungdomskriminalitet etc.), pædagogisk opgave og fundament. Dertil varierede tilbuddene i størrelse (fra tilbud med fem fuldtidsansatte til tilbud med over 100 ansatte) og med forskellige virksomhedskonstruktioner (eksempelvis sikrede institutioner, private tilbud mv). I projektet deltog ledere og personale fra alle institutionerne. Nedenfor beskrives institutionerne mere indgående.

DBR er en samlebetegnelse for en række af deltagerorienterede og kontekstsensitive forskningstraditioner og metodikker (Anderson & Shattuck, 2012; Christensen et al., 2012; Wang & Hannafin, 2005), som har til formål at understøtte og forbedre (pædagogisk) praksis. DBR defineres

“... as a systematic but flexible methodology aimed to improve educational practices through iterative analysis, design, development, and implementation, based on collaboration among researchers and practitioners in real-world settings, and leading to contextually-sensitive design principles and theories” (Wang & Hannafin, 2005, p. 6).

DBR-processen bestod af fire sammenhængende og overlappende faser: Kortlægningsfase, 'Laboratorier', Udvikling og afprøvning af prototyper, samt Justering af koncepter. Konkret har vi derfor arbejdet med litteraturreview, individ- og gruppeinterview med ledere og medarbejdere samt historieværksteder (Hagedorn-Rasmussen & Mac, 2012) i arbejdet med at kortlægge de deltagende

institutioners konkrete dokumentationsbehov og -udfordringer. Dertil har vi anvendt individuelle interview og workshops i forhold til udviklingen og afprøvningen af de prototyper og koncepter omkring dokumentationen, der blev udviklet i projektet. Det overordnede mål med forsknings- og udviklingsprojektet har været at understøtte en ny praksis omkring dokumentation af de socialpædagogiske indsatser på Regionens forskellige tilbud. Forskningen har således i udgangspunktet rettet sig mod en opgavestiller og kan placeres inden for den forståelsesakse som Johansen og Frederiksen (2020) kalder for 'Professionsforskning *til*', hvor der skal leveres forskningsmæssigt begrundede løsninger til en bestiller – i dette tilfælde forvaltningen.

Med nærværende artikel flyttes perspektivet 'til' at rette sig mod forskere og forskningsinstitutioner mere generelt. Til artiklen har vi genbesøgt vores empiriske materiale gennem den ovenstående teoretiske optik for at blive klogere på en vinkel, som trådte frem i arbejdet med forsknings- og udviklingsprojektet, nemlig at dokumentationskrav og -praksisser har betydning for de måder, forskellige institutioner organiserer sig på og de arbejdsdelinger, der opstår som følge heraf.

Analyserne i denne artikel trækker på interviewmateriale fra seks kvalitative interviews på tre udvalgte tilbud med de professionelle, nemlig ledere og medarbejdere, enten hver for sig eller sammen, samt på omfattende feltnoter fra DBR-processen. De tre institutioner er valgt, fordi de placerer sig forskelligt i landskabet for specialiserede institutioner, idet de repræsenterer forskellige målgrupper, er forskellige i størrelse, hvad angår antal medarbejdere og professionsgrupper samt arbejder under forskellige markedsvilkår og virksomhedskonstruktioner. Vi betegner de tre institutioner hhv. den markedsorienterede, den bureaukratiske og den pædagogiske institution med afsæt i en analyse af de

respektive institutioners dokumentationspraksis. De tre institutioners karakteristika udfoldes i de tre analyseafsnit.

Undervejs har vi overholdt Persondataskyttelsesforordningen (Datatilsynet, 2019). Alt empirisk materiale er blevet lagt på sikre drev, og forsknings- og udviklingsprojektet er blevet anmeldt til Datatilsynet. Dertil har vi fulgt retningslinjerne i den danske kodeks for integritet i forskning (UFM, 2014).

Institutionstyper og arbejdsdelinger

Vi undersøger, hvordan faglighed og arbejdsdelinger forhandles under arbejdet med digitale dokumentationssystemer, og viser muligheder og udfordringer for faglig udvikling for professionelle i tre forskellige socialpædagogiske institutioner. Analysen er bygget op således, at karakteristikken af de tre institutioner kort ridses op med en efterfølgende præsentation af, hvordan dokumentation i relation til de tre institutionstyper medfører forskellige arbejdsdelinger. I vores empiriske materiale identificerer vi arbejdsdelingerne med afsæt i de respektive institutioners behov for oversættelse af dokumentation imellem forskellige eksterne og interne aktører og systemer. Arbejdsdelingerne forstås i lyset af Evetts' begreber om fagligt og organisatorisk orienteret professionalisme. På baggrund heraf diskuteres udfordringer og muligheder for fagligt orienteret henholdsvis organisatorisk orienteret professionsudvikling (Evetts, 2009, 2011) inden for de tre respektive institutionstyper.

Den markedsorienterede institution

Den markedsorienterede institution er en døgninstitution, som udbyder specialiseret social rehabilitering i form af døgntilbud, særligt tilrettelagte rehabiliteringstilbud i selvstændige boliger og særligt tilrettelag-

te uddannelsesforløb. Målgruppen er unge mellem 14-25 år, med komplekse psykiske og sociale udfordringer. Den markedsorienterede institution har ca. 75 fastansatte medarbejdere og et antal vikarer. Fælles for dem alle er, at de besidder fagligt relevant uddannelsesbaggrund. Der er tale om pædagoger, pædagogiske assistenter, social- og sundhedsassistenter, sygeplejerske, lærere, psykologer og socialrådgivere.

Den markedsorienterede tænkning kommer til udtryk gennem det fokus som dokumentationen af den socialpædagogiske praksis har. Dokumentation laves blandt andet, fordi institutionen agerer på et konkurrenceudsat marked og lever af at sælge socialpædagogiske ydelser. Dokumentationen bruges til at ansøge om eller forlænge bevillinger, og til at vise overfor bestiller, at der sker den rette pædagogiske udvikling. Der er således fokus på at dokumentere egen relevans, samt give overskuelige og konkrete eksempler på de ydelser og leverancer, som institutionen tilbyder. I et af interviewene finder følgende ordveksling mellem en socialrådgiver og en leder sted:

"... jeg ved hvad det er for nogle svar, de gerne vil have, hvor at det er meget løsningsfokuseret, og jeg tror at når man er i det daglige pædagogiske arbejde, så er man meget i processen [Socialrådgiver].

Ja, de [kommunen] vil gerne have produkter" [Leder].

Citatet illustrerer, hvordan dokumentationen skriver sig ind i et klassisk økonomisk rationale (Hjort, 2001), hvor den markedsorienterede institution skal være i stand til at levere gode løsninger på konkrete problemer, og socialrådgiveren markerer en forskel i kompetence og arbejdsdeling i forhold til dem, der udfører det pædagogiske arbejde.

Arbejdsdelinger i den markedsorienterede institution

Relationsarbejderen i den markedsorienterede institution er den medarbejder, der har den direkte kontakt til og med borgeren; dvs. den person, der forestår det daglige socialpædagogiske arbejde. Arbejdet retter sig indad i institutionen, med en indforstået professionsdiskurs, er borgerrettet og specialiseret i forhold til den konkrete pædagogiske tilgang, der kendetegner institutionen. Omvendt er det socialrådgiverens opgave i den markedsorienterede institution at sikre, at det pædagogiske arbejde oversættes og formidles i en form, der retter sig ud af huset. Fokus er på at 'kunne sælge den pædagogiske indsats' til kommuner, pårørende og andre, og den pædagogiske indsats skal kunne formidles i et sprog og i en form, som kan forstås af udenforstående.

Det daglige pædagogiske arbejde drejer sig om pædagogiske samtaler med borgeren, hjælp og støtte i forhold til personlig og social udvikling og andre specialiserede indsatser. I den forbindelse skal pædagogiske indsatser, målopfyldelse mv. dokumenteres i journaliseringssystemet. Der er således tale om konkret, praksisnær dokumentation med afsæt i hverdagsituationer, der skal dokumenteres. Dokumentationen er blandt andet rettet mod læring og videndeling internt i organisationen, og mod at andet personale omkring borgeren (og borgeren selv) kan følge med i progression mv. Socialrådgivernes arbejde er derimod rettet mod at levere overblik, samle, syntetisere og gøre status – kort sagt; at oversætte dokumentationen udadtil.

"Der hvor borgerne dokumenterer sammen med relationsarbejderen, det er jo i høj grad i den daglige dokumentation på delmål og selvfølgelig også i den fortløbende journal, hvis der er noget, der ikke hører ind under delmålene. Og så man kan sige, at det der oversættelsesarbejde, det er jo der, hvor du

går hen og laver en statusrapport eksempelvis, som du [henvendt til en socialrådgiver] til dels laver" [Leder].

Relationsarbejderen og socialrådgiverne samarbejder omkring produktionen af den eksterne dokumentation. Vores interviewpersoner beskriver, hvordan en statusrapport bliver til ved, at relationsarbejderen dokumenterer sammen med borgeren, hvilket så kan 'hentes og klippes sammen' af de andre faggrupper. Arbejdsdelingen kan ligeledes spores i følgende citat fra en leder, hvor også de to faggruppers respektive opgaver illustreres:

"Vi bruger meget det her, at man skal gøre det man er god til, og pædagogerne [relationsarbejderne] er sindssygt dygtige til at lave specialiseret indsats, så det er det de skal, og socialrådgiverne er sindssygt gode til nogle andre ting, og vi skal bare respektere at pædagogerne eller relationsarbejderne, de skal lave det der fundament, som I (henvendt til en socialrådgiver) kan være med til at sælge varen på" [leder].

Trods det tætte samarbejde, viser vores empiri, at arbejdsdelingen opstår som følge af, at relationsarbejderen enten ikke kan eller har tid til at lave det stykke oversættelsesarbejde, der gør, at den daglige dokumentation kan anvendes eksternt.

"Og sådan sker det tit [at] både socialrådgiverne og psykologerne som sidder i huset, læser nogle notater, og kommer og siger, 'ej, prøv at læse et notat; det bliver vi lige nødt til at finde ud af hvem der går videre med, for det duer ikke. Det skal vi have skruet på'. Og så går man til medarbejderen" [Leder].

Citaterne illustrerer at begge faggruppers opgave og fokus italesættes positivt. Både relationsarbejderen og socialrådgiverne er 'sindssygt' gode til hver deres ting, men det

bliver samtidigt tydeligt, at deres respektive roller er meget forskellige. Relationsarbejdernes arbejde bliver beskrevet som et fundament, og socialrådgivernes oversættende arbejde bliver beskrevet som et oversættelses- og salgsarbejde; dvs. som noget der genererer mulighed for vækst, hvorved de interne arbejdsdelinger kan forstås i en optik af institutionens position på et konkurrenceudsat marked. Ligeledes tildeles socialrådgiverne en kontrolfunktion i forhold til at sikre den rette måde at dokumentere på.

Delopsamling

Ovenstående analyse tegner et billede af en arbejdsdeling mellem relationsarbejderne og socialrådgiverne. Relationsarbejderne udfører og beskriver den daglige praksis, og socialrådgiverne oversætter herefter til, hvad vi kalder, markedssprog. Dokumentationen har en vigtig funktion i forhold til at kunne sælge sin ydelse og søge tillægsbevillinger, og socialrådgiverne har således et ansvar for, at statusrapporter og anden dokumentation er produkt- og løsningsorienterede. Det kræver dels, at de oversætter den daglige pædagogiske praksis (processerne) til en markedslogik (produkterne), samt at de løbende kvalificerer relationsarbejdernes dokumentation, så den bliver oversættelig og forståelig for markedet.

Socialrådgivernes rolle er bundet op på behovet for en specificeret ekstern kommunikation, der knytter sig til, at institutionen fungerer på markedsvilkår, og dermed er afhængig af, at kommunen visiterer nye borgere til institutionen eller forlænger eksisterende forløb. Det betyder, at der er behov for en særlig sprogbrug, og et særligt kendskab til de krav og forventninger, som visiterende instans kan have. Oversættelsen skal altså antage en særlig markedsrettet karakter, og oversætterten skal kunne tale ind i denne kontekst.

Hvis vi lader os inspirere af Evetts' (2009) begreber til at forstå, hvad der sker i den markedsorienterede institution, ser vi en gruppe af medarbejdere (relationsarbejderne), der er fagligt orienterede, men som afskæres fra de organisatoriske kontrolmekanismer, som i sidste ende definerer deres arbejde (forhandlingen om handleplaner for beboerne). Socialrådgiverne derimod indgår qua deres oversætterrolle i den organisatorisk orienterede del af arbejdet i tæt samarbejde med den øverste ledelse, og har fået ledelseslige roller i forhold til relationsarbejderen. Vi ser således den tendens, som Mik-Meyer viste, hvor den socialpædagogiske profession kommer til at være i bunden i et professionshierarki overgået af professioner som er tættere til NPM diskurser (socialrådgiverne i dette tilfælde) (Mik-Meyer, 2018).

Den bureaukratiske institution

Den bureaukratiske institution er en sikret institution for voksne psykisk udviklingshæmmede, der har begået alvorlig personfarlig kriminalitet. Institutionen huser ca. 70 beboere. Den bureaukratiske institution har ca. 350 fastansatte medarbejdere samt et stort antal eksterne vikarer. Ca. halvdelen af medarbejderne på boafdelingerne har en relevant faglig uddannelse som pædagog, pædagogisk assistent, SSA eller SSH. Institutionen har modtagepligt, dvs. den er forpligtet til at modtage personer, der er dømt for personfarlig kriminalitet og er inden for målgruppen. Institutionen oplever vækst i antallet af beboere og udvider kraftigt i bygningsmasse såvel som personale. Der er særlig fokus på daglig dokumentation i forhold til risikoadfærd, som kan føre til vold.

Den bureaukratiske betegnelse udspringer af måden, kompleksiteten og omfanget af dokumentationssystemet samt måden, systemet italesættes på af medarbejdere og

ledere. Dette gælder særligt i forhold til de sikkerhedssystemer, som er en central del af systemet jf. institutionens målgruppe og opgave. En af lederne fortæller, at der er behov for at arbejde med sikkerhedssystemer og udvikle dokumentationen i forhold til magtanvendelser, da kommunerne har været alarmeret over den manglende faglighed, de har mødt i denne form for dokumentation.

Dokumentationen er rettet mod medarbejdernes sikkerhed ved blandt andet at kunne varsle medarbejderne om borgere, som har vist tegn på ændret adfærd, så de kan undgå konfliktoptrapning og vold. Det er ikke nødvendigvis information, som er knyttet til beboernes handleplaner og forhandling af mål og delmål med forvaltningen. Medarbejderne dokumenterer til sikkerhedssystemerne for at øge deres sikkerhed og undgå unødige magtanvendelser.

"Vi har ikke mindre end tre skriftlige sikkerhedssystemer vi kører med, og det er alle tre noget, der skal skrives i hver dag. Risikosystemer som vi hele tiden er forpligtet til at følge op på. Det er jo medarbejderen der skal gøre det. Der skal følges op på dem hver 3. time på hver af de 5-9 beboere vi har på afdelingerne" [leder].

I interviewet kommer det frem, at der er et ønske om at kunne producere tal og statistik om fx indberetninger om vold, antallet af magtanvendelser, rømninger mv. Der er behov for at kunne opsamle, systematisere og analysere data ud fra en forestilling om at farlige situationer kan undgås ved effektive systemer. Medarbejdernes primære dokumentationsopgave er at inddatere ændret adfærd i sikkerhedssystemerne, og det er en udfordring at sikre, at de rette tal indtastes de rigtige steder i systemet, sådan at ledelse og medarbejdere får et tilstrækkeligt datagrundlag at arbejde ud fra:

"Vi opsamler jo en masse dokumentation nu og der bliver skrevet nogle flere ting. Men det er jo ikke nok at vi indsamler information. Vi skal jo også overskue og gennemskue de her data. Vi skal have tid til at analysere på det... men vi har ikke haft den rigtige data, og den har ikke været systematiseret nok. Der tænker jeg virkelig der er muligheder, og det er jo systemernes skyld" [medarbejder].

Der er et tydeligt standardiseringsfokus i synet på dokumentation, hvilket afspejles i den måde den bureaukratiske institution organiserer og opfatter dokumentationssystemernes funktion og indretning på.

Arbejdsdelinger i den bureaukratiske institution

Som følge af den store mængde data i dokumentationen, er der et udtalt behov for at systematisere og skabe overblik over både input og output (at opnå den 'rigtige data'). Den bureaukratiske institution forsøger at håndtere denne opgave ved at oprette nye stillinger, som de kalder koordinatore. Koordinatorerne varetager ansvaret for dokumentationen på institutionen og er ansvarlige for at indsamle og behandle data. Koordinatorerne er rekrutteret indefra, og har ikke en særlig form for uddannelse, som vi så i den markedsorienterede institution. Vi har både interviewet en koordinator, som er uddannet socialpædagog, og en koordinator, der ikke har en faglig relevant uddannelse. Koordinatorerne er udvalgt på baggrund af deres interesse for og kompetence i forhold til dokumentationssystemet.

Relationsarbejderne oplever, at dokumentationssystemet er stort og komplekst, og der er en positiv holdning til at koordinatorene varetager størsteparten af dokumentationen, da de oplever en tidsmæssig udfordring i forhold til at nå at dokumentere.

"Vi har en masse systemer som vi skal sætte tingene ind i... Jeg oplever tit, at vi ikke kan nå det på afdelingen, så synes jeg det nye tiltag hvor koordinator sidder ude hos os på afdelingen. Det fungerer fint hos os. Så kan han selv hente lidt af oplysningerne. Høre med det ene øre hvad der sker" [medarbejder].

En af udfordringerne er, at medarbejderne ikke er vidende om, hvad det er for instanser, de skriver til, når de skriver ind i dokumentationssystemet, fordi det virker uoverskueligt.

Koordinatorens opgave er at lave oversættelser og skabe sammenhæng i organisationen. En af koordinatorene siger:

"Men der er det jo koordinatorene sidder og samler alle de her tråde ... og så er der personalemøde hvor koordinatoren jo også deltager med den tilhørende områdeleder. Så bliver de her tråde jo samlet og givet ud til personalegruppen" [medarbejder med koordinatorfunktion].

Her er ikke kun tale om oversættelser mellem pædagogisk praksis og forvaltningens sprogbrug, men også mellem de forskellige systemer internt i institutionen. Der er en forestilling om, at pædagogikken kan kvalitetssikres og udvikles ensartet, hvis bare de kan udvikle de formelle systemer tilstrækkeligt effektivt. En af forudsætningerne for dette er, at dokumentationssystemerne kan levere tal, som koordinator kan arbejde med: hvor mange indberetninger om vold, hvor mange magtanvendelser, hvor mange rømninger etc. Koordinators mål er at kunne bruge systemet til, at institutionen selv kan producere tal og statistik og dokumentere sikkerhedsrisici om, hvordan der arbejdes effektivt med de pædagogiske mål. En af koordinatorene fortæller om deres opgave:

"Det er jo meningen at der er nogen, der analyserer tallene, men medarbejderen skal ikke selv

bruge tid på at knuse tallene som man siger" [medarbejder med koordinatorfunktion].

Informanterne fortæller, at der ofte ikke er tid til både at læse, hvad andre dokumenterer og at være hos beboerne. Så selv om dokumentationen principielt kan være relevant i forhold eksempelvis at arbejde med sikkerhed, så sker det kun i ringe grad, hvorfor dokumentationen får en karakter af at tilfredsstille systemet, frem for forbedring af praksis.

Delopsamling

Ovenstående analyser peger på, at relationsarbejderen er ansvarlig for det arbejde, hvor de er fysisk til stede sammen med beboerne. Koordinatorerne har til opgave at bidrage med at producere dokumentation, systematisere, ordne og "knuse" de mange tal og data.

I den bureaukratiske institution forsøger man at skabe overblik over systemets kompleksitet gennem koordinatorfunktionen. Hvis vi også her anskuer arbejdsdelingerne i en Evetts'sk optik, ser vi i den bureaukratiske institution, at dokumentationsarbejdet bliver en mulighed for den organisatorisk orienterede medarbejder for at avancere. Ved at indgå i de organisatoriske og ledelsesmæssige arbejdsopgaver, som dokumentationen er en del af, øges koordinatorernes status, og de kommer til at få en ledelsesmæssig rolle overfor relationsarbejderen, der får lov til at bibeholde det fagligt orienterede arbejde. Relationsarbejderen mister derved den mulighed for kompetenceudvikling og status, som arbejdet med dokumentation kunne medføre. Vi ser således, at kravet om øget digital dokumentation betyder øget mulighed for personlig karriere for de medarbejdere, som har interesse og flair for systemerne, Samtidig fastholdes relationsmedarbejderen i den fagligt orienterede professionalisme og får mindre autonomi og magt i den bureaukratiske institution (Evetts, 2011).

Den pædagogiske institution

Den pædagogiske institution er en kombineret specialskole og dag- og døgntilbud for børn, unge og voksne med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse. Institutionen har flere end 200 elever/beboere og ca. 500 ansatte, hvoraf en del arbejder på deltid. Cirka halvdelen af medarbejderne har ikke en relevant uddannelse. Institutionen har eget skoletilbud til børnene og et Særligt Tilrettelagt Undervisningsforløb (STU) til de unge. Til de voksne er der varierede dagtilbud. Den pædagogiske institution er oprindeligt oprettet på initiativ af en forældregruppe, og der er et stort forældreengagement, samt en fagligt forankret pædagogisk tradition med klare værdier og tilknyttet vidensproduktion, som har været kontinuerlig i institutionens lange historie.

På den pædagogiske institution bygger den socialpædagogiske praksis på en pædagogisk forståelse, som kommer til udtryk på den måde, medarbejderne taler om udfordringer med at dokumentere. Medarbejderne taler eksempelvis om, at de savner dedikerede faneblade i det digitale journalsystem, der kan indfange deres specifikke tænkning i dokumentationssystemet, og flere af dem udtrykker modvilje mod at udtrykke deres pædagogik i grafer og tal:

“... jeg føler mig lidt prostitueret, og det gør noget ved det hjerteblod, som jeg gerne vil lægge i mit arbejde” [pædagog].

Empirien afspejler en ambivalens i opfattelsen af dokumentationens form og funktion. På den ene side fortæller medarbejderne, at de oplever at skulle dokumentere *“... alt det som er svært...”* og *“... alt det som går skævt...”*, og på den anden side, at der er behov for at beskrive og dokumentere, hvad der skal til for at rykke den enkelte borger med afsæt i institutionens særlige pædagogiske og værdimæssige fundament.

“Men i virkeligheden handler det ikke kun om at skrive om det som Per eller Ole ikke kan: men vi kan skrive: Hvad er det jeg hjælper Per eller Ole med for at det lykkes? Og hvad er min opgave” [pædagog].

At værdigrundlaget er i fokus i den pædagogiske institutions dokumentationspraksis, illustreres i dette citat:

“... det er lige så svært at dokumentere som værdien og effekten af at tilberede et rigtigt godt måltid mad, dække et smukt bord, tænde lysene, sige et bordvers, skabe en inderlig stemning, så det ikke bare er affodring...” [pædagog].

Institutionens medarbejdere er stærkt optagede af, at det pædagogiske værdigrundlag afspejles og indfanges i dokumentationssystemet, hvilket påvirker den pædagogiske institutions organisering. Denne måde at forstå dokumentationen står i kontrast til den markedsorienterede institution og den bureaukratiske institution. I den markedsorienterede institution så vi, hvordan dokumentationen af den daglige praksis skulle oversættes til markedssprog. Og i den bureaukratiske institution handlede dokumentationen i høj grad om sikkerhed og håndtering af store mængder data og oversættelse imellem forskellige systemer. I begge tilfælde har det haft betydning for organiseringen og arbejdsdelingen. I den pædagogiske institution følger der ikke en arbejdsdeling med dokumentationspraksis i sig selv, men den enkelte pædagog er bevidst om dokumentationens dobbelte karakter, som kommunikation indadtil såvel som udadtil, hvilket pædagogen giver udtryk for at have store værdimæssige såvel som faglige kvaler ved.

Arbejdsdelinger i den pædagogiske institution

I det empiriske materiale fra den pædagogiske institution har vi identificeret en funktion i forbindelse med dokumentationsarbejdet: konsulenten. Konsulenten er uddannet socialpædagog, har arbejdet i socialpædagogisk praksis som relationsarbejder, men har desuden arbejdet en årrække i kommunalt regi. Hendes rolle er at kvalificere de pædagogiske medarbejdere, så de bliver bedre til at sprogliggøre pædagogikken og de pædagogiske værdier, som institutionen arbejder ud fra.

Empirien peger på, at der er en oversættelsesopgave forbundet med at transformere mål-delmål, dvs. systemsprog og -krav til noget, der er meningsfuldt i den pædagogiske praksis. Eksempelvis siger én af de interviewede ledere:

“Fordi, for at tilfredsstille systemet, så er du nødt til at lave et mål, hvor du kan lave en beskrivelse af; hvordan vil du nå det her mål?” [leder].

Opgaven med at oversætte og transformere mål og delmål til meningsfuld pædagogisk praksis er ikke en individuel opgave, men i høj grad en fælles medarbejderopgave.

“Ja, jamen det er for at det skal give mening, og jeg vil også helst have, at det kommer, at det helst ikke er gruppelederen, der skal jo sidde og finde på alt. Jeg synes, jo det er rigtig rart, når det er personalet der får vænnet sig til at tænke i, hvordan man kan dokumentere og bruge det til noget” [pædagog].

Konsulentens rolle bliver at facilitere den fælles proces og sikre, at det pædagogiske værdisæt hele tiden er til stede i forhold til medarbejdernes dokumentation. Konsulenten fortæller, hvordan hun indgår i de pædagogiske drøftelser og refleksioner, som har en central rolle for institutionen. Hendes rolle

er at hjælpe medarbejderne med at udvikle en dokumentationsform, hvor de fastholder det perspektiv, som institutionen arbejder ud fra, samtidigt med at de lever op til de krav, som system og eksterne aktører stiller.

Delopsamling

Samlet set beskriver analysen, hvordan den pædagogiske institutions værdigrundlag definerer synet på dokumentation, og den arbejdsdeling, der er opstået som følge af dokumentationskravene. Der er blevet ansat særlige konsulenter, hvis opgave er at støtte medarbejdere og ledere i at fastholde og sprogliggøre den pædagogiske praksis og værdigrundlaget, samt sikre at dette værdigrundlag kommunikerer til samarbejdspartnere.

Oversættelsen kommer således til at handle om at oversætte kommunale mål og delmål ind i den særlige pædagogiske tilgang, og vice versa. Arbejdsdelingen på den pædagogiske institution handler ikke om ansvar for dokumentation, men mere om at understøtte en tæt kobling mellem dokumentationssystemets krav og pædagogisk meningsfulde handlinger.

Konsulenten får således en faciliterende rolle som én, der skal bidrage med at koble det pædagogiske med de eksterne krav og forventninger, ligesom konsulenten skal bidrage med at se muligheder og facilitere pædagogiske drøftelser, sådan at der er meningsfulde – for institutionen – sammenhænge mellem pædagogisk praksis, værdigrundlag og dokumentation.

Med Evetts kan vi sige, at opgaven bliver at kvalificere hele medarbejdergruppen, sådan at den enkelte medarbejder kan opnå synergi ved at internalisere de to professionaliseringsformer (Evetts, 2011), således at relationsarbejderne udvikler deres faglige såvel som organisatoriske kompetencer og fastholder status og respekt for det pædagogiske arbejde. Analysen viser dog, at dette

ikke er uproblematisk, idet den enkelte pædagog er fanget ind i ambivalensen mellem de to professionaliseringsformer. En pointe, som også Mik-Meyer har vist i sine analyser (Mik-Meyer, 2018).

Opsamling og diskussion

I alle tre institutioner ser vi, at kravene om dokumentation i digitale systemer har afstedkommet nye arbejdsdelinger. Vi viser at arbejdsdelingerne ser forskellige ud relativt til de karakteristika, som institutionerne har.

I den markedsorienterede institution skriver relationsarbejderen dagligt i dokumentationssystemet, men det er andre, der har ansvaret for at udvælge, bearbejde og supplere de tekster, som skal benyttes til ekstern dokumentation (handleplaner, statusrapporter etc.). Relationsarbejderne har en pædagogisk uddannelse, og deres faglighed anses for at være relationsorienteret. For at sikre at kommunikationen med køberen sker på 'købers præmisser' (i forvaltningens kultur og sprog) vælger den markedsorienterede institution at etablere en professionsspecifik arbejdsdeling, hvor socialrådgiveren får en ledelseslignende funktion for den socialpædagogiske medarbejder overfor arbejdet med dokumentation. I den markedsorienterede institution kommer den socialpædagogiske medarbejder derfor ikke til at udvikle sine kompetencer på en måde, så den organisatoriske og den fagligt orienterede professionalisme bliver gensidigt styrkende (den mulighed for professionsudvikling som Evetts peger på (Evetts, 2011)). Ud fra et markedshensyn er det mere effektivt at udvikle en professionsspecifik arbejdsdeling, og et hierarki, hvor socialrådgiveren udvikler den organisatorisk orienterede professionsfaglighed, og bliver leder for den socialpædagogiske medarbejder. I den markedsorienterede institution har relationsarbejderen ingen magt over arbejdet med ekstern dokumentation, og relationsar-

bejderens viden om borgerens behov kommer kun til at figurere i dokumentationen, hvis det fra socialrådgiverens perspektiv lever op til forvaltningens krav og forventninger.

I den bureaukratiske institution handler dokumentation qua modtagepligten og målgruppen ikke primært om handleplaner og statusbeskrivelser til en købende forvaltning, men om sikkerhed og systematik. Dokumentation foregår i en række forskellige systemer, som den enkelte relationsarbejder har svært ved at overskue. Hertil kommer, at den bureaukratiske institution er stor og har en stor andel ufaglærte og løst ansatte medarbejdere, og der er særlig behov for gennem regler og systemer at skabe ensretning på de enkelte afdelinger. Institutionen har valgt at oprette nye stillinger for oversætterfunktionen (koordinator), som har det overordnede ansvar med hensyn til dokumentation. Koordinator har ikke en særlig professionsbaggrund (som i den markedsorienterede), men er udvalgt blandt medarbejdere, baseret på deres praksis i institutionen, hvor de har realkompetencer (teknisk såvel som organisatorisk) i forhold til dokumentation. Koordinator, qua oversætter, har ansvaret for at organisere og udføre arbejdet omkring dokumentation. De udvikler handleplaner og inddaterer dokumentation på baggrund af deres erfaringer i praksis, samt deres direkte deltagelse på afdelingerne, hvor de er fysisk til stede for at dokumentere praksis. Gruppen af koordinators udvikler deres kompetencer, så der kommer synergi mellem den organisatoriske og den faglige del af deres professionalitet, hvilket de benytter som strategi for personlig karriereudvikling (jf. Evetts, 2011). I vores empiriske materiale ender de hurtigt i ledende funktioner. Den store gruppe af relationsarbejdere, der ikke har skriftlige kompetencer til at indgå i dokumentationsarbejdet fastholdes i relationsarbejdet, og der gives ikke ressourcer til at kompetenceudvikle det skriftlige arbejde.

I den pædagogiske institution er der fokus på, at værdigrundlaget skal være en integreret del af arbejdet med dokumentation. Konsulenten har en faciliterende rolle rettet mod at udvikle den fælles faglige og organisatorisk orienterede professionalisme. Konsulenten skal sikre oversættelse mellem forvaltningsmæssige krav og forventninger og det pædagogiske værdigrundlag og skal facilitere, at medarbejderne selv kan lave disse koblinger. Det betyder ikke, at processen har fungeret uden udfordringer i forhold til at håndtere de to forskellige rationaler, og vores materiale viser, at der har været løbende kampe mellem de organisatoriske og de fagligt orienterede rationaler, som det også beskrives af Mik-Meyer (2018). Vi har således flere udsagn fra socialpædagogiske medarbejdere, som problematiserer tiltag i forhold til at udarbejde mål, som ikke er relevante for borgeren, men som er lette at måle. På trods af sådanne kampe, er det den overordnede strategi i den pæda-

gogiske institution at udvikle arbejdsgange omkring dokumentationssystemet, der tager udgangspunkt i de fagligt orienterede rationaler. Dette forudsætter kompetenceudvikling af relationsarbejderne, så de bliver i stand til at udvikle organisatoriske kompetencer i samspil med en videreudvikling og bredere formidling af fagligheden. Når institutionen er i stand til at løfte denne opgave, skyldes det, at den i forvejen står fagligt stærkt, samt at den er funderet på et stærkt netværk af forældre og pårørende, som støtter institutionen og vogter på værdierne. Det ser ud til at den pædagogiske institution rummer dele af det, Evetts fremskriver som en positiv mulighed: at fagligt orienteret og organisatorisk orienteret udvikling af professionen kan virke gensidigt styrkende for professionsudvikling (Evetts, 2011).

I skemaet på næste side opsummerer vi analyserne.

Institutionstype	Fokus i dokumentationen	Arbejdsdelinger	Professionaliserings (u)muligheder
Den markedsorienterede	<p>At skaffe kunder</p> <p>At kvalificere de ydelser, man sælger til markedet</p>	<p>Relationsarbejderen er ansvarlig for det nære arbejde i direkte kontakt med borger samt dokumenterer pædagogisk praksis i pædagogiske sprog</p> <p>Socialrådgiver oversætter pædagogernes dokumentation til markedssprog og italesættes som sælger</p>	<p>Relationsarbejderen udvikles i en fagligt orienteret professionalisme, men afskæres fra den organisatoriske professionalisering</p> <p>Socialrådgiver tildeles en ledelseslignende rolle i forhold til relationsarbejderen og udvikler en udadrettet organisatorisk professionalisme</p>
Den bureaukratiske	<p>Styrke sikkerhed</p> <p>Udvikle ensartede arbejdsgange og procedurer</p>	<p>Relationsarbejder skal fokusere på det nære arbejde i direkte kontakt med borgerne og dokumentere (en score) til risikosystemer</p> <p>Koordinator har ansvar for at oversætte mellem delsystemer og skabe overblik i den bureaukratiske institution</p>	<p>Relationsarbejderen fastholdes i en fagligt orienteret professionalisme, men afskæres fra den organisatoriske professionalisering</p> <p>Koordinator tildeles en ledelseslignende rolle i forhold til relationsarbejderen og udvikler en systemrettet organisatorisk professionalisme</p>
Den pædagogiske	<p>Sikre kobling til værdimæssige afsæt</p> <p>At kvalificere den værdiorienterede pædagogik og formler til omverden</p>	<p>Relationsarbejderen opgave er det nære arbejde i direkte kontakt med borgerne med afsæt i en sammenhæng mellem pædagogiske værdier og praksis</p> <p>Konsulentens rolle er at oversætte kommunale mål og delmål ind i den særlige pædagogiske tilgang, og omvendt</p>	<p>Relationsarbejderen udvikler en fælles faglig og organisatorisk orienteret professionalisme, men skal samtidig håndtere ambivalens mellem de to professionaliseringsidealtypen</p> <p>Konsulenten tildeles en faciliterende rolle ift. at udvikle den fælles faglige og organisatorisk orienterede professionalisme</p>

Konklusion

I indledningen stillede vi følgende spørgsmål: hvilke arbejdsdelinger opstår som følge af forskellige institutioners dokumentationspraksis, og hvilke udfordringer og muligheder for professionel udvikling rummer disse arbejdsdelinger? Analyserne og den tværgående læsning peger på, at det er forskelligt, hvad der bliver udslagsgivende for, hvordan arbejdsdelinger og faglig udvikling kommer til at udfolde sig i de tre institutioner. Når dokumentationen retter sig mod at kunne sælge en vare til en kommune, som i den markedsorienterede institution, opstår der en arbejdsdeling mellem professioner, hvor en særlig (højtuddannet) faggruppe ansættes som oversættere, får magt og ansvar overfor relationsarbejderen. Der bliver således ingen, eller i hvert fald meget lille, mulighed for karriereudvikling for relationsarbejderen i et organisatorisk professionalismeperspektiv (Evetts, 2011), da denne professionalisme afgrænses til en anden faggruppe.

I den bureaukratiske institution skaber den særlige opgave og målgruppe et særligt behov for at kunne dokumentere sikkerhed i et antal forskellige systemer. Dermed opstår der en arbejdsdeling mellem realkompetente koordinatorer, der kan over- og gennemskue systemerne og knuse tallene – og dem, der fastholdes i relationsarbejdet. Koordinatorerne får mulighed for karriereudvikling med afsæt i en organisatorisk professionalisering (Evetts, 2011). Den samme karriereudviklingsmulighed findes ikke for relationsarbejderen, som ikke har evner og lyst til at koordinere dokumentationen, og som dermed risikerer at blive moderniseringstaber (Hjort, 2001).

I den pædagogiske institution er det den værdiorienterede pædagogik, som får betydning for udviklingen af dokumentationspraksis. Arbejdsdelingen er ikke helt så tydelig her, og konsulenten spiller en særlig

rolle i både at sikre, at det pædagogiske og det kommunale mødes og at medarbejderne kompetenceudvikles i forhold til faglig og organisatorisk professionalisme. Vores analyser viser dog også, at der for den enkelte medarbejder er konstante forhandlinger og kampe mellem organisatorisk orienterede og fagligt orienterede diskurser. Karriereudvikling i Evetts' forstand handler her om at kunne håndtere denne dobbelthed.

Der er således ingen tvivl om, at digitale dokumentationssystemer forandrer det sociale arbejdes arbejdsdelinger, men som ovenstående analyser peger på, sker forandringen på multiple måder og er i høj grad afhængig af de markedspositioner og heraf udledte dokumentationsbehov, der eksisterer i de enkelte sociale tilbud. For det enkelte tilbud bør vores analyser give anledning til en generel opmærksomhed på de professionaliserings(u)muligheder som skabes for de forskellige faggrupper. Arbejdsdelingerne kan risikere at skabe faglige a- og b-hold, hvor særlige professioner ender i udviklingsmæssige blindgyder. For professionsuddannelserne bør det give anledning til at forholde sig til, hvordan der i fremtiden kan undervises i at dokumentere det sociale arbejdes praksis på måder, der medtænker, at dokumentation og dokumentationsbehov retter sig mod det konkrete tilbuds specifikke markedsposition. For den enkelte medarbejder i den socialpædagogiske praksis peger vores analyser i retning af en opmærksomhed på, hvem der i arbejdsdelingens navn er ansvarlig for den daglige dokumentation og hvem, der er ansvarlig for oversættelsen af dokumentationen – og hvilke udviklingsmuligheder, det afstedkommer.

Forfatterne vil gerne takke informanterne fra mange institutioner, som har bidraget til forskningsprojektet, og i særdeleshed ledelse og personale fra de tre institutioner, som vi

behandler i denne artikel. Forfatterne vil også gerne takke redaktørgruppen og reviewerne

for gode og konstruktive kommentarer til tidligere versioner af denne artikel.

REFERENCER

- Andersen, R., Sprogøe, J., & Agerup, L. C. (2020). Dokumentation og socialpædagogik. I Inge Andrea Bjørnshave (red.), *Kvalitet i social- og specialpædagogik. Grundbog til pædagoguddannelsen*, Dafolo.
- Andersen, R., & Brown, R. (2018). *Dokumentation i socialpædagogisk praksis – arbejdsdelinger og hierarkier*. Retrieved from <https://ucc.dk/aktuelt/konferencer/nordpro-konferencen-2018>
- Anderson, T., & Shattuck, J. (2012). Design-based research: A decade of progress in education research? *Educational Researcher*, 41(1), 16–25. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.3102/0013189X11428813>
- Bovens, M., & Zouridis, S. (2002). From Street-Level to System-Level Bureaucracies: How Information and Communication Technology is Transforming Administrative Discretion and Constitutional Control. *Public Administration Review*, 62(2), 174–184. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00168>
- Christensen, M., & Madsen, M. A. (2018). Metode-lygten: når standardiseret ledelsesinformation forandrer socialarbejderens handle- og refleksionsrum. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 72–86. Retrieved from <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/111593/160581>
- Christensen, O., Gynther, K., & Petersen, T. B. (2012). Design-Based Research – introduktion til en forskningsmetode i udvikling af nye E-læringskoncepter og didaktisk design medieret af digitale teknologier. *Læring Og Medier*, 9, 1–20.
- Datatilsynet. (2019). Generelt om databeskyttelse. Retrieved from Persondataforordningen website: <https://www.datatilsynet.dk/generelt-om-databeskyttelse/lovgivning/>
- Dearman, P. (2005). Computerized Social Casework Recording: Autonomy and Control in Australia's Income Support Agency. *Labour Studies Journal*, 30(1), 47–65. <https://doi.org/10.1177/0160449X0503000104>
- Devlieghere, J., & Roose, R. (2018). Electronic Information Systems: In search of responsive social work. *Journal of Social Work*, 18(6), 650–665. <https://doi.org/10.1177/1468017318757296>
- Evetts, J. (2009). New Professionalism and New Public Management: Changes, Continuities and Consequences, *Comparative Sociology*, 8(2), 247–266, DOI: 10.1163/156913309X421655.
- Evetts, J. (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology*, 59(4), 406–422. <https://doi.org/10.1177/0011392111402585>
- Frørup, A. K. (2012). Vidensformer og dokumentationspraksis i socialpædagogisk arbejde: om at italesætte og dokumentere socialpædagogikkens opgaver og arbejdsprocesser. *Tidsskrift for Socialpædagogik*, 15(1), 67–75.
- Gillingham, P., & Graham, T. (2016). Designing electronic information systems for the future: Social workers and the challenge of New Public Management. *Critical Social Policy*, 36(2), 187–204. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F0261018315620867>
- Greve, B. (2011). Editorial introduction: Overview and conclusion. *Social Policy and Administration*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2011.00777.x>
- Hagedorn-Rasmussen, P., & Mac, A. (2012). Historieværkstedets metode. In *Teknikker i samfundsvidenskaberne*. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag
- Heggen, K., & Solbrekken, T. D. (2009). Sykepleieansvar – fra profesjonelt moralsk ansvar til teknisk regnskapsplikt? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(3), 49 – 61.
- Hjort, K. (2001). Moderniseringen af den offentlige sektor, Roskilde Universitetsforlag.
- Høybye-Mortensen, M., & Ejbye-Ernst, P. (2018). *The long road to data-driven decision-making*

- how do casework registrations become management information? (No. 2.2). Retrieved from https://www.dasts.dk/?page_id=356
- Ince, D., & Griffiths, A. (2010). A Chronicling System for Children's Social Work: Learning from the ICS Failure. *British Journal of Social Work*, 41. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcr016>
- Johansen, M., & Frederiksen, J. (2020). Hvad er professionsforskning? *Tidsskrift for Professionsstudier*, 16(31), 6-21. <https://tidsskrift.dk/tipro/article/view/122753>
- Kommunernes Landsforening. (2016). Den fælleskommunale digitaliseringsstrategi og handlingsplan 2016-2020. Retrieved from <https://www.kl.dk/okonomi-og-administration/digitalisering-og-teknologi/digitaliseringsstrategier/den-faelleskommunale-digitaliseringsstrategi-og-handlingsplan-2016-2020/>
- Klaudi, K. K. (2001). *Skulle det være noget særligt? – organisation og ledelse af det offentlige*. Børsens Forlag
- Lips, A. M. B., Taylor, J. A., & Organ, J. (2009). Identity Management, Administrative Sorting and Citizenship in new modes of Government. *Information, Communication & Society*, 12(5), 715–734. <https://doi.org/10.1080/13691180802549508>.
- Mik-Meyer, N. (2018). Organizational Professionalism: Social Workers Negotiating Tools of NPM. *Professions & Professionalism*, 8(2). <https://doi.org/Organizational-Professionalism: Social-Workers-Negotiating-Tools-of-NPM>
- Nielsen, M. V., Hesselberg, K., Brown, R., Clausen, A. S., Jørgensen, M. N., & Aagerup, L. C. (2017). *Dokumentation af socialpædagogisk praksis – et review af vores nuværende viden*. <https://www.regionsjaelland.dk/Social/Forskning/forskning/Documents/Dokumentation%20af%20Socialp%C3%A6dagogisk%20praksis%20-%20et%20review%20af%20vores%20nuv%C3%A6rende%20viden.pdf>
- Plesner, U., Justesen, L., & Glerup, C. (2018). The transformation of work in digitized public sector organizations. *Journal of Organizational Change Management*. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2017-0257>
- Regeringen, KL, & Danske Regioner (2016). *Den Fællesoffentlige Digitaliseringsstrategi 2016-2020*. København.
- Sarwar, A., & Harris, M. (2018). Children's services in the age of information technology: What matters most to frontline professionals. *Journal of Social Work*, 19(6), 699–718. <https://doi.org/10.1177/1468017318788194>
- Sehested, K. (2002). How new public management reforms challenge the roles of professionals. *International journal of public administration*, 25(12), 1513–1537. DOI: 10.1081=PAD-120014259
- UFM. (2014). *Den danske kodeks for integritet i forskning*. Retrieved from <https://ufm.dk/publikationer/2015/filer/file>
- Wang, F., & Hannafin, M. (2005). Design-based research and technology-enhanced learning environments. *Educational Technology Research and Development*, 53, 5–23. <https://doi.org/10.1007/BF02504682>

Jonas Sprogøe, selvstændig forsker og konsulent, ph.d.
Bedre Praksis og Foreningen til Fremme af Praksislæring
e-mail: jonas@praksislaering.dk

Michael Christensen, lektor, ph.d.
Center for socialt arbejde og forvaltning, Professionshøjskolen Absalon, Trekroner
e-mail: micc@pha.dk

Randi Andersen, docent, ph.d.
Center for pædagogik, Professionshøjskolen Absalon, Slagelse
e-mail: raa@pha.dk

NOTER

1. Accountability har med ord som ansvar, tilregnelighed og regnskabspligtighed at gøre. Se fx Heggen & Solbrekke (2009) for en analyse af forståelser af accountability-begrebet i relation til professionsudøvelse